

Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Contaduría y Administración Tijuana



TESIS:

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestra en Administración

PRESENTA:

Iliana Pimentel Vázquez

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Teresa de Jesús Plazola Rivera

CODIRECTORA DE TESIS:

Dra. Lourdes Evelyn Apodaca del Ángel

Tijuana, B.C. a Junio 2021

Índice

Agradecimientos	8
Resumen	9
Abstract.....	9
CAPÍTULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1 Introducción	10
1.2 Planteamiento del problema	11
1.3.1 Pregunta general.....	12
1.3.2 Preguntas específicas.....	12
1.4 Justificación:.....	12
1.4.1 Objetivo general:.....	13
1.4.2 Objetivos específicos:	13
1.5 Hipótesis.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONTEXTUAL Y CONCEPTUAL.....	14
2.- Marco Teórico y conceptual	14
2.1 Teorías y Modelos de Motivación.....	14
2.1.1 Motivación laboral	18
2.1.1.2 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland	20
2.1.1.3 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.....	21
2.1.1.4 Teoría de motivación e higiene de Herzberg	21
2.1.1.5 Teorías X e Y de McGregor.....	23
2.1.1.6 Modelo jerárquico ERC de Alderfer	24
2.1.1.7 Teoría de valencias y expectativas de Vroom	25
2.1.1.8 Teoría del establecimiento de metas de Locke	26
2.1.1.9 Teoría de la Equidad de Adams.....	27
2.1.1.10 Teoría del refuerzo de Skinner.....	29
2.2.1 Compromiso Organizacional	30
2.3 Marco contextual	33
2.3.2 Publicaciones internacionales.....	33
2.3.3 Revisiones nacionales	35
2.3.4 Baja California	35
2.3.5 Tecate, B. C.....	36
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	40

3.1 Identificación de la muestra - Instrumento	40
3.2 Población y muestra.....	41
3.3 Valoración por expertos.....	41
3.4 Procedimiento de recolección de datos	50
3.5 Procesamiento de datos	51
3.6 caracterización de la muestra - Información demográfica	51
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	55
4.1 Resultados descriptivos	55
Bloque I Variable Motivación.....	55
Bloque II Variable Compromiso	100
4.2 Conclusiones generales de resultados descriptivos.	112
Correlación.....	113
Correlación Pearson Hipótesis H_1	113
Correlación Rho de Spearman Hipótesis H_1	114
Correlación Pearson Hipótesis H_2 Motivación y compromiso afectivo-normativo	114
Correlación Spearman Hipótesis H_2 Motivación y compromiso afectivo-normativo	115
Correlación Pearson Hipótesis H_3 Motivación y compromiso continuo	116
Correlación Spearman Hipótesis H_3 Motivación y compromiso continuo.....	117
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	119
5.2.1 Variables.....	119
5.3 Resultados explicativos (relación de variables)	119
5.3.3 Confirmación de la hipótesis planteada	119
6.1 Conclusiones	119
6.2 Recomendaciones	120
6.3 Limitaciones	121
BIBLIOGRAFÍA.....	122
Referencias.....	122
VII: ANEXOS.....	128
Tabla de empresas de la industria electrónica en Baja California.	128
Validación de instrumentos por jueces	142
Voto aprobatorio sinodales	149

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Grafica de edades en la empresa.....	52
Ilustración 2. Grafica de antigüedades	52
Ilustración 3. Grafica de distribución de sexo	53
Ilustración 4. Estado civil.....	53
Ilustración 5. Grafica Motivación laboral pregunta número 01.....	55
Ilustración 6. Motivación laboral pregunta número 02.....	56
Ilustración 7. Motivación laboral pregunta número 03.....	57
Ilustración 8. Motivación laboral pregunta número 04.....	58
Ilustración 9. Motivación laboral pregunta número 05.....	59
Ilustración 10. Motivación laboral pregunta número 06	60
Ilustración 11. Motivación laboral pregunta número 07	61
Ilustración 12. Motivación laboral pregunta número 08	62
Ilustración 13. Motivación laboral pregunta número 09	63
Ilustración 14. Motivación laboral pregunta número 10	63
Ilustración 15. Motivación laboral pregunta número 11	64
Ilustración 16. Motivación laboral pregunta número 12	65
Ilustración 17. Motivación laboral pregunta número 13	65
Ilustración 18. Motivación laboral pregunta número 14	66
Ilustración 19. Motivación laboral pregunta número 15.....	67
Ilustración 20. Motivación laboral pregunta número 16	68
Ilustración 21. Motivación laboral pregunta número 17	68
Ilustración 22. Motivación laboral pregunta número 18	69
Ilustración 23. Motivación laboral pregunta número 19	70
Ilustración 24. Motivación laboral pregunta número 20.....	71
Ilustración 25. Motivación laboral pregunta número 21	71
Ilustración 26. Motivación laboral pregunta número 22	72
Ilustración 27. Motivación laboral pregunta número 23	73
Ilustración 28. Motivación laboral pregunta número 24	73
Ilustración 29. Motivación laboral pregunta número 25	74
Ilustración 30. Motivación laboral pregunta número 26	75
Ilustración 31. Motivación laboral pregunta número 27	75
Ilustración 32. Motivación laboral pregunta número 28	76
Ilustración 33. Motivación laboral pregunta número 29	77
Ilustración 34. Motivación laboral pregunta número 30.....	77
Ilustración 35. Motivación laboral pregunta número 31.....	78
Ilustración 36. Motivación laboral pregunta número 32	79
Ilustración 37. Motivación laboral pregunta número 33	79
Ilustración 38. Motivación laboral pregunta número 34	80
Ilustración 39. Motivación laboral pregunta número 35	81
Ilustración 40. Motivación laboral pregunta número 36	81
Ilustración 41. Motivación laboral pregunta número 37	82
Ilustración 42. Motivación laboral pregunta número 38	83

Ilustración 43. Motivación laboral pregunta número 39	83
Ilustración 44. Motivación laboral pregunta número 40.	84
Ilustración 45 Motivación laboral pregunta número 41.	85
Ilustración 46. Motivación laboral pregunta número 42	86
Ilustración 47. Motivación laboral pregunta número 43	87
Ilustración 48. Motivación laboral pregunta número 44	87
Ilustración 49. Motivación laboral pregunta número 45	88
Ilustración 50. Motivación laboral pregunta número 46	89
Ilustración 51. Motivación laboral pregunta número 47	90
Ilustración 52. Motivación laboral pregunta número 48	90
Ilustración 53. Motivación laboral pregunta número 49	91
Ilustración 54. Motivación laboral pregunta número 50	92
Ilustración 55. Motivación laboral pregunta número 51	92
Ilustración 56. Motivación laboral pregunta número 52	93
Ilustración 57. Motivación laboral pregunta número 53	94
Ilustración 58. Motivación laboral pregunta número 54	94
Ilustración 59. Motivación laboral pregunta número 55	95
Ilustración 60. Motivación laboral pregunta número 56	96
Ilustración 61. Motivación laboral pregunta número 57	96
Ilustración 62. Motivación laboral pregunta número 58.	97
Ilustración 63. Motivación laboral pregunta número 59	98
Ilustración 64. Motivación laboral pregunta número 60	98
Ilustración 65. Motivación laboral pregunta número 61	99
Ilustración 66. Motivación laboral pregunta número 62	100
Ilustración 67. Motivación laboral pregunta número 63	100
Ilustración 68. Compromiso organizacional pregunta número 01	101
Ilustración 69. Compromiso organizacional pregunta número 02	102
Ilustración 70. Compromiso organizacional pregunta número 03	103
Ilustración 71. Compromiso organizacional pregunta número 04	103
Ilustración 72. Compromiso organizacional pregunta número 05	104
Ilustración 73. Compromiso organizacional pregunta número 06	105
Ilustración 74. Compromiso organizacional pregunta número 07	105
Ilustración 75. Compromiso organizacional pregunta número 08	106
Ilustración 76. Compromiso organizacional pregunta número 09	107
Ilustración 77. Compromiso organizacional pregunta número 10	107
Ilustración 78. Compromiso organizacional pregunta número 11	108
Ilustración 79. Compromiso organizacional pregunta número 12	109
Ilustración 80. Compromiso organizacional pregunta número 13	109
Ilustración 81. Compromiso organizacional pregunta número 14	110
Ilustración 82. Compromiso organizacional pregunta número 15	111
Ilustración 83. Compromiso organizacional pregunta número 16.	111
Ilustración 84. Compromiso organizacional pregunta número 17	112
Ilustración 85. Correlación Pearson Hipótesis H1	113
Ilustración 86. Correlación Rho de Spearman Hipótesis H1	114

Ilustración 87. Correlación Pearson Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.	115
Ilustración 88. Correlación Spearman Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.....	116
Ilustración 89. Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo	117
Ilustración 90. Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo.....	117
Ilustración 92. Variables	119
Ilustración 93 Empresas de la industria electrónica en Baja California. Elaboración propia con información de Secretaria de Industria y Comercio. (2017).....	141
Ilustración 94 Voto de Juez n1	142
Ilustración 95 Voto de Juez n2	143
Ilustración 96 Voto de Juez n3	144
Ilustración 97 Voto de Juez n4	145
Ilustración 98 Voto de Juez n5	146
Ilustración 99 Voto de Juez n6	147
Ilustración 100 Voto de Juez n7	148

Índice de tablas

Tabla 1 Teorías de la motivación. Elaboración de: (Mosquera & Varona, 2020, p.22-27)	18
Tabla 2 Empresas de la industria electrónica Tecate en Baja California. Elaboración propia con información de Secretaria de Industria y Comercio. (2017).....	39
Tabla 3 Instrumento de motivación laboral. Fuente: García Sánchez, A. F. (2012)	48
Tabla 4 Instrumento de compromiso organizacional. Fuente: Montoya Santos, E. M. (2014).....	50
Tabla 9 Correlación Pearson Hipótesis H1. Elaboración propia mediante SPSS.	114
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman Hipótesis H1. Elaboración propia mediante SPSS.....	114
Tabla 11 Correlación Pearson Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo. Elaboración propia mediante SPSS.	115
Tabla 12 Correlación Spearman Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo. Elaboración propia mediante SPSS.	116
Tabla 13 Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo. Elaboración propia mediante SPSS.	117
Tabla 14 Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo. ...	118
Tabla 14 Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo. Elaboración propia mediante SPSS.	118

Agradecimientos

A mis docentes: Gracias en especial a mi directora y sinodal presidente la Dra., Teresa de Jesús Plazola Rivera quien me orientó y me encaminó en el proceso de este trabajo, gracias por su disponibilidad, confianza y pasión dedicada. A mi codirector y sinodal secretario la Dra. Lourdes Evelyn Apodaca del Ángel y a mi sinodal vocal la Dra. Silvia Hernández Solís muchas gracias por sus correcciones y consejos en este proceso. Gracias por compartir conmigo esta experiencia.

Gracias a todos mis catedráticos, sinceramente todos han proporcionado contenido de calidad, me he llevado de ustedes las mejores piezas, han puesto en mi crecimiento sus vastos aprendizajes, a través de ustedes he podido comprender mi entorno de otra forma. Les estoy muy agradecida por compartir sus experiencias y conocimientos.

Gracias a las Dra. Angelica Reyes y Dra. Reyna Virginia Barragán por su paciencia y disponibilidad siempre que tuve dificultades con alguna situación, me mostraron confianza y me obsequiaron de su valioso tiempo.

A la empresa: Gracias por abrirme las puertas, estaré por siempre agradecida por darme la oportunidad de llevar a cabo este estudio, por todo su tiempo y apoyo. Fue un honor haber trabajado con ustedes.

A mi familia: Gracias por apoyarme de todas las maneras en que lo han hecho, estar conmigo en el trayecto, comprender cuando necesito mi espacio para concentrarme. Tengo tanto que pudiera agradecerles que me resulta complicado expresarlo en unas cuantas líneas, ustedes son mi inspiración para querer ser mejor persona, ustedes son la razón por la que quiero dejar lo mejor de mí en este mundo a través del esfuerzo y dedicación. A mi madre Martha Vázquez, a mi padre Adolfo Pimentel, a mis hermanos Elizabeth Pimentel y Adolfo Pimentel, muchas gracias.

A mis amigos y conocidos: Gracias por su disponibilidad, por sus palabras de ánimo, por estar presentes y por ofrecerme su apoyo. Ustedes también son partícipes de mi crecimiento y aunque no me atreva a enumerar situaciones o personas en concreto, guardo en mi memoria cada una de las cosas que han hecho por mí y siempre les estaré agradecida. Gracias a Dios, a quien considero un amigo que me ha acompañado incondicionalmente.

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo con el objeto de precisar la relación que existe entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional a nivel de un estudio de caso en una empresa manufacturera de componentes electrónicos en la ciudad de Tecate, Baja California. Así como las variables que se desglosan de compromiso (afectivo-normativo y continuo) en relación con la motivación. Por medio de este estudio se deja evidencia empírica de la relación que existe entre dichas variables y cuál de ellas resulta más representativa. Las hipótesis proponen que todas las variables de compromiso tienen una influencia con la motivación organizacional.

Abstract

The present study was carried out to specify the relationship between the variables work motivation and organizational commitment at the level of a case study in an electronic component manufacturing company in the city of Tecate, Baja California. As well as the variables that are broken down by commitment (affective-normative and continuous) in relation to motivation. Through this study, empirical evidence is left of the relationship that exists between these variables and which of them is more representative. The hypotheses propose that all commitment variables have an influence on organizational motivation.

CAPÍTULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

Partiendo del hecho en el que se asume que el capital humano es el elemento más importante de una empresa, lo hemos tomado como referente para este caso de estudio, dándole importancia al hecho de querer evaluar, cuáles son las principales motivaciones de los colaboradores de la empresa, así como a la relación que tiene el estado de motivación o grado de desmotivación, con el compromiso que cada uno de ellos tiene para el logro de los objetivos de la organización. El clima organizacional está determinado por un conjunto de individuos que crean una cultura dentro de la empresa, misma que se encuentra estrechamente relacionada, con la calidad del ambiente de trabajo y su relación con el sentir del grupo en forma general, o como un organismo, en donde la suma de las partes, forman el todo.

Cual, si se tratara de una estructura arquitectónica el personal, es uno de los pilares fundamentales de la empresa ya que el éxito de esta se relaciona con la fortaleza de su gente y sus capacidades, si bien, se reconoce como un patrimonio intangible. Impacta en todas las actividades, ya que es a través de los empleados, que se puede implementar, reacomodar, adaptar y hacer factible cualquier cambio que ocurre inclusive con impacto a nivel internacional ya sea adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica, lo que les otorga mayor vitalidad a las organizaciones y les permite poner las bases para su desarrollo (Piteres & Cabarcas, 2018).

Diversos investigadores y empresas a lo largo del mundo han decidido encontrar respuesta a las variables de motivación laboral y compromiso organizacional, realizar desde un sondeo para conocer el ambiente beneficia a la empresa con información que resulta de apoyo en la toma de decisiones, mismos que soportan el fundamento para la implementación de cambios y proposición de iniciativas de mejora que aumenten de manera simultánea la productividad dentro de la empresa.

El presente caso de estudio está enfocado en la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores, en una empresa fabricante de componentes electrónicos ubicada en Tecate Baja California donde se fabrican termistores para su posterior venta y distribución, en el año 2021.

El capítulo uno está orientado a la exposición del planteamiento del problema y a lo que conlleva el diseño de investigación, es decir: Preguntas de investigación, objetivos, hipótesis, etc. En el capítulo dos se hace hincapié en conocer acerca de la motivación y compromiso por medio de la revisión de literatura, se aborda la primera variable desde distintas perspectivas reportadas, donde se destacan diversas metodologías a lo largo del tiempo, de igual forma se analizan los tipos de compromiso.

En el capítulo tres se describe la metodología utilizada para esta investigación, así como la cantidad de datos a analizar, la validación obtenida de expertos, el proceso de recolección de información, así como el procesamiento de estos. En el capítulo cuatro se procede a reportar la interpretación de los datos recabados, se analiza la correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional, así como la correlación entre motivación con las dos dimensiones estudiadas de compromiso organizacional.

En el capítulo cinco se realiza una reflexión de los resultados obtenidos en base al trabajo de campo. Para posteriormente proceder con una conclusión y discusión de resultados, en el que se reflexiona sobre los posibles aportes futuros para dar seguimiento y desarrollar más allá esta investigación.

1.2 Planteamiento del problema

El estudio se realiza en una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México. La empresa está compuesta por 400 empleados aproximadamente, se compone por un organigrama general conformado por distintas áreas como: Recursos humanos, mantenimiento, planeación. Producción se divide por líneas de producción (cada línea tiene como objetivo una parte del proceso como puede ser corte, soldadura), cada línea cuenta con un supervisor a cargo.

Se desconoce qué tan motivadas pueden estar las personas dentro de la empresa, a pesar de que se estima un ambiente favorable y no se han reportado conflictos entre colaboradores, donde los integrantes forman agrupaciones de amistad y de colaboración inclusive para situaciones no laborales (como cumpleaños, colectas para compañeros necesitados); no se sabe si existe relación entre lo motivadas que se pueden encontrar con el grado de compromiso que tienen con la empresa.

Se pretende conocer situaciones que puedan mantener más motivado al colaborador, que al encontrarse motivado y comprometido pueda aceptar de manera voluntaria ponerse la camiseta y dar soporte a la empresa en casos de requerir apoyo por parte del colaborador, ya sea en horas extras y/o calidad con la que regularmente trabaja.

Debido al continuo crecimiento de la empresa, la cantidad de colaboradores ha ido en aumento, por lo que son muchos los recién agregados al equipo de trabajo, es fundamental conocer los intereses tanto de los más antiguos como de aquellos que recién se han integrado, inclusive las diferencias de edades pudieran ser un factor que influya en el grado de motivación laboral y compromiso organizacional.

Mediante un análisis realizado en SPSS se pretende encontrar el grado de relación entre ambas variables. Realizando primeramente un análisis de confiabilidad para cada uno de los cuestionarios aplicados. La validación de estos será realizada por expertos que determinen la factibilidad de la aplicación.

1.3.1 Pregunta general

¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México?

1.3.2 Preguntas específicas

¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo-normativo en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México?

¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México?

1.4 Justificación:

La empresa maquiladora del sector electrónico se ha expandido de manera continua, por lo que se han agregado nuevos miembros a la organización sumándose a integrantes que la conformaban con antigüedades superiores a los 15 años. En el trayecto de este crecimiento se han realizado algunos sondeos para conocer las motivaciones de los empleados, sin embargo en esta ocasión se pretende conocer dos variables que son la motivación y compromiso, por lo que se propone la realización de una investigación que proporcione información actualizada para su consideración en implementaciones de

mejora además de demostrar la relación que se tiene entre ambas, esto permitirá establecer estrategias con las que se sientan más motivados y comprometidos.

Se aplicó un cuestionario en todos los niveles de la organización, para conocer el sentir de cada miembro de la empresa. El total de los miembros de la organización es de 400 integrantes, Se buscará la correlación existente entre motivación laboral y compromiso organizacional, aplicando las preguntas con incisos correspondientes a cada variable, es decir, dos cuestionarios que se complementarán en el momento de interpretar los resultados obtenidos.

Esta investigación puede ser de utilidad para futuras investigaciones y como evidencia empírica, sobre todo si se pretende conocer antecedentes que existen en la ciudad de Tecate con respecto a factores motivacionales. La empresa además puede comenzar a plantearse estrategias que le permitan incrementar el compromiso y motivación.

1.4.1 Objetivo general:

Identificar si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

1.4.2 Objetivos específicos:

Identificar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo-normativo en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

Identificar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

1.5 Hipótesis

H₁: La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

H₂: La motivación laboral se relaciona con el compromiso afectivo- normativo en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

H₃: La motivación laboral se relaciona con el compromiso de continuidad en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, CONTEXTUAL Y CONCEPTUAL

2.- Marco Teórico y conceptual

En este capítulo se abordan los marcos teóricos, contextuales y conceptuales. Esta información tiene la intención de facilitar la comprensión de las variables en cuestión con la finalidad de tener una noción más amplia al momento de correlacionar. Se revisan teorías década variable correspondientes a los instrumentos que se utilizaron. Se reconoce también el entorno en el que se desarrolla esta investigación.

2.1 Teorías y Modelos de Motivación

Se tiene una noción de todo lo que la motivación abarca, sin embargo, el medio para obtenerla en mayor o menor medida vendrá a depender de distintos factores que algunos teóricos han investigado a lo largo de la historia, buscando descubrir las bases de aquello que impulsa a las personas a comportarse de cierta forma y encontrando similitudes entre grupos de personas. Rige las preferencias entre las distintas formas de actividad voluntaria, otorgando al individuo la oportunidad de elegir la conducta o comportamiento. Apela a las nociones de dirección (el objetivo), de intensidad (grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo) (Flores, Sánchez, Ordóñez y Chávez, 2018, p.407).

La motivación parte de manera individual, dentro de las empresas esta individualidad pasa a ser parte de un conjunto de personas, para descubrir sus intereses resulta factible realizar un sondeo con la finalidad de estimular al colaborador. “La motivación es un mecanismo psicológico que fundamenta un comportamiento dirigido a un fin y que puede presentar grados variables de activación, dependiendo de la intensidad con que el fin es deseado” (Flores, Sánchez, Ordóñez y Chávez, 2018, p.407).

Mosqueda y Varona (2020) realizaron una agrupación de diferentes autores con respecto a la motivación, colocándolos en orden cronológico, se toma como base esta agrupación que se muestra a continuación en la tabla número 1 (ver tabla 1 Teorías de la motivación), se desglosa por cada autor información relevante de cada teoría, así como se añaden autores que complementan la lista mencionada.

Tabla 1. Teorías de la motivación

Autor	Principales aportes de la Teoría	Aplicabilidad en la organización
Abraham Maslow (1954) Jerarquía de las Necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Esta teoría establece que las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas. - A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior. 	<p>Iniciar la búsqueda de reforzadores que estimulen a los colaboradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacios adecuados y seguros para laborar. (iluminación, ergonomía, SST). - Suministrar los elementos de trabajo. - Reconocimientos - Planes de bienestar - Espacios de escucha para el trabajador
Víctor Harold Vroom (1964) Teoría de las expectativas	<p>Esta teoría tiene en cuenta los objetivos individuales, la relación que el individuo percibe entre la productividad y logro de sus objetivos individuales (recompensas).</p> <p>Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes tienen creencias y esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas.</p> <p>La finalidad de la teoría es que el esfuerzo acumulado en el trabajo producirá el efecto deseado.</p>	<p>De acuerdo con la organización los esfuerzos deben orientarse hacia el establecimiento de sistemas de compensación que unan la remuneración y el desempeño.</p> <p>Recompensas = deseadas y merecidas por el colaborador.</p> <p>Entrenamiento para mejorar las capacidades de los colaboradores (estrategias de afrontamiento).</p>
John Stacey Adams (1965) Teoría de la equidad	<p>Compara sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, con el fin de evaluar si son justas reaccionando con el objeto de eliminar cualquier injusticia.</p> <p>Los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia.</p>	<p>Realizar reuniones y establecer los balances de cada área, proponer soluciones.</p> <p>Acompañamiento en los Planes de mejoramiento.</p> <p>Fortalecer el plan carrera (rotación del puesto de trabajo).</p> <p>El acceso a la formación, flexibilidad de horarios.</p>
Douglas McGregor (1966) Teoría X y Y	<p>El ser humano frente al trabajo</p> <p>Teoría x</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evita el trabajo - Ha de ser impulsado. - No asume responsabilidades. - Tiene poca ambición - Evita los cambios. 	<p>El proceso de selección desde un inicio debe aliarse con la cultura organizacional, para generar espacios donde las personas encajen en la empresa. Se deben dejar atrás aquellas afinidades o intereses</p>

	<p>- Su principal motivación es económica.</p> <p>Teoría Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo puede ser fuente de satisfacción. - Posee capacidad de autodirección. - Acepta y asume responsabilidades. - Las necesidades de autoestima y de realización pueden dirigirse hacia objetivos organizacionales. - Posee imaginación y creatividad. 	<p>personales en común con el candidato.</p> <p>Se debe evaluar aquellas competencias que le permitirán fortalecer y complementar la organización.</p> <p>Tener <i>onboarding</i>, es decir, ayudar al empleado en la adaptación e incorporación en su área laboral, es hacer un procedimiento estructurado y no que salga de la nada</p> <p>Delegar la autoridad con el fin de gestionar en el colaborador mayor esfuerzo y compromiso en las actividades laborales.</p> <p>Retroalimentar las actividades laborales fortalece las relaciones interpersonales y el trabajo que realiza el empleado.</p> <p>Organizar espacios donde los colaboradores puedan compartir más allá de lo laboral</p>
<p>Frederick Herzberg (1967)</p> <p>Teoría de la motivación - Higiene</p>	<p>Esta teoría viene hacer la más influyente después de la Maslow habla de la higiene y la motivación.</p> <p>Se menciona dos factores: factor motivacional (satisfacción) es decir, contenido del cargo, como se siente el individuo en su cargo y factores de higiene (de insatisfacción) es decir, contexto del cargo, como se siente el individuo en relación con las condiciones de la empresa.</p> <p>La finalidad de esta teoría es aumentar su responsabilidad, asignar tareas más difíciles y facilitar tareas para mejorar.</p>	<p>En la organización debe realizarse la supervisión de actividades de manera paulatina y retroalimentar acerca de lo sucedido al colaborador.</p> <p>Se debe proporcionar autonomía en la toma de decisiones que les permita desarrollar un criterio con libertad.</p> <p>Los trabajadores deben seguir aprendiendo teniendo opciones de crecimiento, es decir, ascensos, desarrollo de capacidades y formación.</p>
<p>Edwin Locke (1969)</p> <p>Teoría de la fijación de metas</p>	<p>Se valora el impulso que da la intención de una persona por alcanzar una meta mediante el propio reconocimiento de su esfuerzo al</p>	<p>En la organización se pueden establecer metas tanto a nivel individual y grupal, en las diferentes áreas, identificando periodos cortos,</p>

	<p>lograrlo, cada persona espera metas específicas, desafiantes, posibles de concretar. Al finalizar un <i>feedback</i> para maximizar el logro alcanzado</p> <p>La intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación.</p>	<p>medianos y a largo plazo con el fin de que gradualmente se consigan las metas y objetivos organizacionales.</p> <p>Las metas deben ser específicas, claras y concretas, además deben realizarse reuniones por áreas para concretar dicha información y que su vez este comunique a sus colaboradores de área la importancia de dichas metas, es relevante sensibilizar si es necesario para que el colaborar comprenda la relevancia.</p> <p>Realizar una revisión final para comprobar los objetivos propuestos, los modificados y alcanzados.</p>
<p>Clayton Alderfer (1972)</p> <p>Teoría de la ERC</p>	<p>Menciona tres necesidades básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia: incluye los requerimientos fisiológicos y de seguridad de carácter más elemental. (alimentos salario) - Relación: abarca las precisiones de entablar relaciones interpersonales e incluye la aceptación, pertenencia y seguridad. - Crecimiento: factores que constituyen un desafío para el individuo y que pueden llevarlo a postular metas más altas en varios campos. 	<p>Se deben generar espacios para conocer a los trabajadores para comprender sus necesidades y que clase de inconvenientes y retos están enfrentando en el diario de su labor, por ejemplo, el Coaching permite a los colaboradores comprender, aceptar y enfrentar de manera asertiva la realidad organizacional, además de cuestionarse a manera personal en que debe mejorar.</p> <p>Generar mejoras en las condiciones de trabajo refuerza los elementos de socialización.</p> <p>Mediante el juego o la competencia establecer concurso de ideas en donde los colaboradores puedan expresar opiniones que permitan fortalecer las estrategias en la organización.</p> <p>Mantener una comunicación fluida y una línea de evaluación y seguimiento permite anticiparse a posibles dificultades con el colaborador.</p>
<p>David C. McClelland (1989)</p>	<p>La teoría se enfoca en tres necesidades:</p>	<p>En primera medida debemos saber o tener el conocimiento de quien está a</p>

<p>Teoría de las necesidades de la motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logro: lleva imponerse elevadas metas que alcanzar. Tiene una gran necesidad de ejecución, pero muy poca de afiliarse con otras personas. - Poder: necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos y a obtener el reconocimiento por parte de ellas. - Afiliación: necesidad de formar parte de un grupo. 	<p>nuestro cargo, luego debemos identificar los factores predominantes de cada persona.</p> <p>Espacios para trabajar en grupo en cual permita identificar las habilidades de cada persona, evidenciando el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, compromiso y responsabilidad.</p> <p>Capacitaciones enfocadas en fortalecer las habilidades de los colaboradores que potencien la productividad en la organización.</p> <p>Ayudar al trabajador a explorar nuevas facetas mediante talleres artísticos, bailes deportivos, pausas activas que permitan integración y trabajo individual.</p> <p>Crear un programa reconocimientos: cartas, bonificaciones, retroalimentación de manera personal, reconocer públicamente el trabajo.</p> <p>Formar grupos de trabajo de acuerdo donde cada integrante complementa el trabajo.</p>
---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 1 Teorías de la motivación. Elaboración de: (Mosquera & Varona, 2020, p.22-27)

2.1.1 Motivación laboral

Se ha observado que la motivación en una empresa conlleva resultados positivos, el apoyo por parte del personal se consigue de forma voluntaria cuando el ambiente es apacible, es por ello por lo que conocer los intereses del conjunto facilita la toma de iniciativas y decisiones que favorezcan su incremento en los colaboradores. Ya que puede favorecer de manera estrecha el compromiso con el que la gente responde a la empresa. Como comenta Marin y Placencia, (2017), una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si desde gerencia

se administra bien los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores.

Para comprender el comportamiento de los colaboradores dentro de una empresa para una gestión eficiente, se deben utilizar mecanismos y estrategias para mejorar la motivación de su gente, para que todos los trabajadores colaboren y cooperen en conjunto en el crecimiento de la organización (Sotelo, Almaguer y Quintero, 2016). Para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad y lograr cambios positivos, las empresas buscan un adecuado clima organizacional (Daza, Plaza y Hernández, 2017).

Comprender la motivación desde una perspectiva general es una ventaja que se agrega a situaciones cotidianas, sin embargo, orientarla al ambiente laboral permite a las empresas contar con una herramienta que de impulsarla se verán beneficiadas áreas de la empresa donde la voluntad del recurso humano por tomar iniciativas y aplicar mejoras se verá influenciada en todos los niveles: “La motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones y conforma un elemento central que conduce las personas a realizar sus objetivos” (Rivas, 2017).

De acuerdo con Rivas (2017), la motivación es dependiente de factores de estructura y desarrollo, es posible que la necesidad no se satisfaga, pero tampoco existe frustración de por medio, depende de la situación del individuo, o de la satisfacción de algunas necesidades transitorias. La forma como el motivo se manifiesta depende de factores individuales y el ambiente que los rodea, también de la percepción.

Las empresas se deben replantear de forma constante qué pueden hacer para atraer, retener y motivar a las personas que necesitan, para lograr sus objetivos en un contexto dinámico Revuelto-Taboada, (2018). Es preciso entender que la motivación en cada individuo va a depender de situaciones internas y externas, de las experiencias vividas de cada persona, por lo que la motivación de una persona que lo impulsa a realizar ciertas conductas no aplica de la misma forma para todos, el punto de entender la motivación tiene que ver con censar al conjunto del equipo y comprender cuál es la que los identifica de manera conjunta, cuáles son las peticiones que se tiene como un organismo.

2.1.1.2 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

McClelland 1989 secciona tres categorías para dividir los tipos de necesidades, plantea que estas tres principales son las que mueven los intereses y decisiones de cada individuo, plantea que alguna de las tres será la más determinante para la personalidad de la persona, este interés más marcado tendrá sus orígenes en vivencias y experiencias personales que se hayan agregado a la persona y de las cuales haya aprendido a través de la experiencia.

McClelland 1989 ve implicados tres motivos los cuales son las necesidades de logro, poder, y afiliación (teoría de las necesidades aprendidas). Todos los individuos poseen estas necesidades, sin embargo, hay una que se manifiesta más que la otra. Una particularidad que señala en base a la motivación humana, son los propósitos conscientes, ya que estos los considera parte de tener, conseguir o realizar algo para alcanzar sus objetivos (Soriano, 2017).

De acuerdo con Guzmán (2020), la necesidad de realización está enfocada al éxito competitivo, estas personas se encuentran en busca de alcanzar la excelencia. Algunas tienen una inclinación por el éxito y la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para problemas que consideren interesantes. No sienten satisfacción si la suerte interviene más que sus propios méritos. Evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles.

La necesidad de poder va orientada al gusto por controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural de no ser por intervención ya que se desea producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz. Y Aquellos con necesidad de afiliación buscan encontrar un entorno amigable y sociable donde se sientan aceptados y amados por su entorno, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen

comprensión recíproca. Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona (Guzmán, 2020).

2.1.1.3 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Abraham Maslow es el primero en proponer el concepto de jerarquía de necesidades “*A Theory of Human Motivation*” en 1943 en su libro “*Motivation and Personality*”. Con el tiempo las personas empezaron a asociar la forma gráfica que Maslow empleo para representarlas en forma piramidal y comenzaron a conocerle más como pirámide de Maslow (García, 2015).

La motivación primaria ubicada en la base de la pirámide se refiere a las necesidades fisiológicas como la alimentación, bebida, habitación y protección. La siguiente motivación tiene que ver con la seguridad con estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas externas o del entorno. En tercera instancia se encuentran las sociales como amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. En cuarto lugar, se ubican las de estima se refiere a la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en sí mismo. En la cima se encuentran las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades (Chiavenato, 2017).

Las necesidades antes enunciadas y ordenadas por Maslow, pueden ir cambiando a lo largo de la vida de una persona, no tienen que ver de manera directa con las posibilidades sociales y económicas, aunque las vivencias de cada persona son significativas para colocarse en algún orden. Un ejemplo puede ser el organigrama de una empresa, dentro de todos los niveles podrán encontrarse personas con distintos tipos de motivación no distribuidos de la misma forma de responsabilidades y sueldos: “Cuando abordamos la independencia relativa encontramos que las necesidades lo son entre sí con relación a otras necesidades no fisiológicas. El hambre, la sed y el deseo sexual, por ejemplo, se satisfacen independientemente la una de la otra” (Castro, 2018).

2.1.1.4 Teoría de motivación e higiene de Herzberg

Cuando el descriptivo de puesto no queda esclarecido entre el colaborador y el supervisor, si la carga de trabajo cambia para el colaborador se generará una molestia, dado que se genera una sensación de estar haciendo más por la misma cantidad de salario. Cuando se acepta una carga de trabajo debe haber una compensación económica reconocida como justa para ambas partes, de lo contrario el trabajador permanecerá con una sensación de inconformidad. Para Herzberg, de acuerdo con Mausner y Bloch (2011) la motivación en los ambientes laborales se deriva de factores independientes y específicos, los primeros, denominados factores de higiene están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo.

De acuerdo con Callata y Fuentes (2018), El segundo conjunto de factores motivacionales se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban, algunos como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo. Varios pueden ser los factores para que se genere una insatisfacción en el colaborador, dentro de una organización se puede empezar por establecer y homogeneizar procesos, comunicar de una forma clara en un lenguaje que pueda ser alcanzado por todos los niveles. Generar guías de trabajo y procedimientos que dejen clara la forma en que se debe accionar bajo ciertas circunstancias, normas generales que apliquen de forma indiscriminada a niveles socio económicos, culturales y de educación.

Esta teoría determinó que diferentes aspectos provocan insatisfacción y satisfacción en el trabajo por lo que es primordial conocer las necesidades y fortalezas de forma individual y posterior en masa, se identifican con el propósito las. La teoría de Herzberg categoriza los factores que afectan la satisfacción laboral en higiene, y factores de motivación. Los factores de higiene como (organización) política, salario, supervisión y relaciones con los compañeros de trabajo, seguridad laboral, condiciones de trabajo) puede conducir a la insatisfacción laboral, por otro mano, no aumente el nivel de satisfacción laboral (Alfayad y Mohd Arif, 2017).

Para aumentar la satisfacción laboral entre los empleados deben cumplirse factores tales como: relación interpersonal, salario / compensación y condiciones de trabajo. Los motivadores influyen en el trabajo como factores intrínsecos, mientras que los factores de higiene se consideran factores extrínsecos. Afectan la insatisfacción laboral, cuando los motivadores son buenos la satisfacción aumentará y cuando sea buena, la insatisfacción laboral será menor. No garantizan la satisfacción en el trabajo. Del mismo modo, para satisfacer las necesidades de autorrealización de los empleados, se conoce como la Teoría del Motivador-Higiene de Herzberg (Khanna, 2017).

2.1.1.5 Teorías X e Y de McGregor

Esta teoría parte de dos supuestos extremos, en uno de ellos se consideran todas las posibles oposiciones al trabajo, el rechazo al esfuerzo donde el individuo busca colocarse en la comodidad y aprovechamiento de recursos con el mínimo trabajo. Por el otro lado se considera el deseo intrínseco de mejorar, de conseguir su crecimiento y realizar las cosas lo mejor que se pueda como seres creativos y perfeccionistas. De acuerdo con Griffin, Philips, & Gully (2017), la motivación principalmente por la estrecha relación que tiene con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores es importante que se considere además de la satisfacción laboral, tanto en los aspectos personales y profesionales; un empleado satisfecho y motivado va a presentar mejores resultados, comportamientos y conductas, a favor de la organización, que uno que no está satisfecho.

Teoría X

En la teoría x se realza la productividad, el trabajo justo, acompañada de restricciones a la opinión y a la recompensa por el desempeño. El estilo de liderazgo predominante en esta teoría es el autoritario, conserva la idea de que las personas tratan de evitar el trabajo y la empresa debe intervenir para corregir este tipo de actitudes, estableciendo prácticas de vigilancia y control. Se asume que los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades básicas por lo que la productividad no es una prioridad para ellos, siendo también tímidos y estando listos para mencionar excusas cuando el objetivo no se logra (Madero y Rodriguez, 2018).

La teoría X permite que los gerentes logren cumplir las metas a través de normas establecidas como pueden ser guías de trabajo y procedimientos, por lo que al

homogenizar estándares se evita el favoritismo o preferencias y se cumple la documentación o labor requerida sin reclamo de algún empleador. Han conducido a la gran mayoría de empleados a trabajos limitados estandarizados (pudiendo limitar las capacidades individuales), encaminándolos a aceptar responsabilidades, han apoyado la pasividad (Vargas y Vásquez, 2018, p. 22).

Teoría Y

En la teoría Y el dirigente cree que las personas quieren trabajar de forma no forzada, que los estimula y les ayuda a realizarse como personas. Que tienen ambición por mejorar y conseguir bienes además de imaginación y creatividad, que quieren responsabilidades donde puedan desarrollarse y se sienten responsables de su trabajo (Herrera y Murillo, 2020, p. 51).

Una persona comprometida con los objetivos puede aprender en la medida de sus propias condiciones, no solo para estar de acuerdo con la responsabilidad aceptada, sino que también puede estar dispuesta a aceptar una mayor, pueden ejercitar un alto grado de imaginación, ingenuidad y creatividad para la solución de problemáticas dentro de la organización (Madero y Rodriguez, 2018).

2.1.1.6 Modelo jerárquico ERC de Alderfer

Inspirado en la teoría de Maslow Alderfer reorganizó en tres secciones los tipos de motivaciones que Abraham planteaba de forma unidireccional y secuencial, comenzando por las necesidades básicas. En esta categorización no se aplican reglas estrictas de orden, sino que la motivación puede darse en cualquiera de las tres y después volver a cambiar con el paso del tiempo. Alderfer Clayton (1969) realizó cambios importantes a la teoría de Maslow, a la que le dio un nuevo enfoque o mirada organizando y explicando desde diferentes puntos las bases que Maslow había establecido. Estableció tres diferencias en relación con la teoría de su antecesor denominada Teoría ERC (Torres, 2021).

Alderfer, inspirado por Abraham Maslow, clasificó estas necesidades en tres categorías; la necesidad de existencia, de relaciones y de crecimiento. Las correspondientes a la

existencia abarcan las fisiológicas y las de seguridad. La segunda categoría abarca las relaciones sociales y la última de ellas involucra a la necesidad de estima y autorrealización (Chiavenato, 2017).

Establece una jerarquía con tres niveles de necesidades; de existencia (E), de relación (R) y de crecimiento (C). Alderfer sugería que la jerarquía unidireccional planteada por Maslow no necesariamente seguía el flujo piramidal, sino que incluso las necesidades podían estar varias activas al mismo tiempo e ir en orden inverso. Un trabajador frustrado en satisfacer una necesidad de un nivel alto podría tratar de reactivar el anhelo de satisfacer una ya satisfecha de nivel jerárquico inferior en lugar de una superior. Esto quiere decir que al no poder satisfacer una necesidad de crecimiento podría incrementar el deseo de satisfacer una necesidad de interacción social (Barceló, 2018).

2.1.1.7 Teoría de valencias y expectativas de Vroom

Cada persona acciona de cierta manera “predeterminada” de acuerdo con un conjunto de creencias, valores, grados de importancia, etc. Otorga prioridades y deposita sus fuerzas en situaciones que considera convenientes para sí mismo. La cantidad de deseo permanece de forma subjetiva de individuo a individuo y es esa necesidad de aferrarse y sacar adelante aquello en lo que cree y está convencido a tal grado de no ser indispensable recibir a cambio la misma energía depositada. De acuerdo con Diaz, (2018), se conciben como las creencias o esperanzas que tiene el individuo ante determinado fenómeno. Es relevante para las instituciones y organizaciones conocer que tan motivado se encuentra su personal ante las nuevas realidades que le corresponde asumir.

Parte del concepto de expectativa de un resultado, se cree que una conducta va a producir resultados particulares siendo cada individuo un ser pensante y racional cada uno con sus propias creencias, esperanzas y expectativas de situaciones que se presenten en el futuro. La gente se sentirá motivada a realizar ciertas acciones en apoyo del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta, y si comprueba que sus acciones conducirán a alcanzarla (Salcedo, 2017).

De acuerdo con Salcedo (2017, p.21), la valencia es representante del nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta. Estos niveles pueden variar a lo largo del tiempo y cambiar entre una persona y otra. El rango de valores que admite la valencia es entre -1 y 1. Cuando una persona no quiere llegar a un determinado resultado el valor adoptado es -1. Cuando el resultado le es indiferente el valor es 0. Y cuando la persona pretende alcanzar un objetivo su valor será 1; En el caso de la expectativa, se representa por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado, su valor varía entre 0 y 1. Si la persona se siente capaz de lograr el objetivo le asignará una expectativa alta: en caso contrario le asignará una expectativa baja; Por último para la instrumentalidad se representa por el juicio que realiza la persona de que le sea recompensado y/o reconocido su esfuerzo, el valor asignado será entre 0 y 1.

La Teoría de la expectativa de Victor Vroom o Teoría VIE (valencia-instrumentalidad-expectativa) proporciona una comprensión del proceso de la motivación de los trabajadores que es aplicable a entornos organizacionales reales. (Guirado, 2019). Esta teoría que contempla cinco componentes (expectativa, instrumentalidad intrínseca, instrumentalidad extrínseca, valencia intrínseca y valencia extrínseca) para explicar el proceso de la motivación en el trabajo. La motivación intrínseca resulta más influyente que la motivación extrínseca en los dos contextos en que los que se ensaya el modelo (Guirado, 2019).

2.1.1.8 Teoría del establecimiento de metas de Locke

Para Locke las intenciones de esforzarse en aras de la consecución de un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora que determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas (Mijares, 2017). El ser humano se plantea objetivos incluso de manera inconsciente, como aquella persona que se levanta temprano para ir a trabajar, su objetivo principal es conseguir un salario que le permita vivir, desglosado de este primer objetivo podemos encontrar que para lograr levantarse temprano (objetivo secundario) coloca una alarma, probablemente desayuna en casa o lleva lonche al trabajo con el propósito de aguantar la jornada (objetivo secundario derivado de una necesidad básica), toma un taxi con el objetivo (meta secundaria) de llegar a su trabajo.

Edwin A. Locke buscaba que, a través de la fijación de las metas, las cuales deben contar con características especiales, se pudiera generar un factor de motivación dentro de las personas involucradas, y con ello generar un efecto positivo en los resultados (Muñoz, 2020, p.45-47). De esta forma se plantea que las acciones que se realizan están acompañadas de un propósito, que sin él no se tendría probablemente razón de salir, de movernos, de comer. Se necesitan satisfacer puntos clave para los cuales nos trazamos objetivos a corto, muy corto, mediano y largo plazo.

De acuerdo con Muñoz (2020, p.45-47), La teoría menciona que el establecimiento de los objetivos tiene cinco aspectos clave, estos son en primer lugar la claridad: los objetivos o metas deben ser claros para quiénes se dirige el objetivo. El segundo aspecto se refiere a que sean retadores: realistas de acuerdo con las capacidades de cada uno. El tercer aspecto es el compromiso: se requiere que las partes involucradas estén dispuestas a darle un buen curso al propósito. El cuarto aspecto es la retroalimentación: para saber si lo estamos haciendo bien o mal todo sustentado con hechos verídicos. Por último, se tiene a la complejidad de las tareas: una propuesta retadora que se ajuste a la realidad.

Esta teoría se caracteriza por la defensa de que las «buenas» metas o los «buenos objetivos» son altamente motivantes para lograr que los individuos manejen circunstancias, siempre que el grado de dificultad, de especificidad y de participación sea el adecuado para el individuo (Rodríguez, 2018, p.50).

2.1.1.9 Teoría de la Equidad de Adams

En lo concerniente a esta teoría se coloca en la balanza las dos partes, es decir al ser humano como parte de la empresa y a la empresa misma. En este caso al respeto por los descriptivos de puesto y a la eliminación de ambigüedades en la medida que sea posible, ya que si para alguna de las dos partes esto no queda claro se puede incurrir en considerar que existe alguna inequidad, cosa que conllevaría a una insatisfacción y por ende a acciones que el subordinado considere “justas” ya sea a favor o en contra de la empresa. Espinosa, y otros (2017) dicen ante la inequidad negativa, se presentan una serie de consecuencias negativas las cuales conllevan a que el trabajador desee reducir

el malestar disminuyendo la cantidad o calidad del esfuerzo en el trabajo, que puede desembocar en abandono de trabajo.

En los años de 1963 se origina el concepto de justicia organizacional en la teoría de la equidad de Adams, quien menciona que los empleados buscan mantener equilibrados los tratos dirigidos a cada puesto de trabajo, es decir, que los tratos que perciben de ello influirán en los resultados. Es así, que Adams (1965) define la justicia organizacional como el trato justo del valor de personas, lo que ayuda a motivar para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones en las empresas; concluyendo que la justicia organizacional es una construcción social debido a que se ven afectados los trabajadores mediante las percepciones que ellos tienen con respecto a la equidad (Tanta y Reyes, 2019, p. 6).

La teoría de la equidad propuesta por Adams (1963) es un buen marco de referencia para analizar aspectos relacionados con la satisfacción de los colaboradores, si un colaborador se siente poco recompensado en comparación a sus compañeros, su impulso natural es restaurar su percepción de equidad. Se ve afectado el desempeño, reduciendo sus aportes o en un aspecto más positivo el colaborador va a intentar aumentar sus resultados, lo que a menudo se manifiesta como una solicitud de aumento de sueldo. Por ello debe haber un compromiso de las dos partes, como empleado el desarrollo constante para mejorar habilidades y por parte del empleador invertir en el desarrollo y crecimiento de su capital humano (Ricaurte, Rodríguez, y Romero, 2020, p. 36).

Hacer públicos salarios con niveles de responsabilidades y requisitos a cubrir puede llevar a la insatisfacción a empleados que no tienen posibilidades de asumir dicho cargo. Ejemplo: Persona que lleva 20 años en la empresa con un sueldo de 300 pesos al día, llega una persona recién egresada de una licenciatura ganando 500 pesos diarios, al subordinado que lleva 20 años puede no parecerle justo que después de tantos años de servicio tenga una desventaja considerable económicamente, sin embargo si se analiza la preparación del subordinado 1 vs el 2 se encontrara que el subordinado 2 cuenta con título profesional que es requisito para el puesto en cuestión, que sabe hablar inglés, que viene actualizado en formas de trabajo y que se encuentra motivado ya que quiere

exponer sus capacidades y crecer siendo que es su primer empleo: “Los colaboradores buscan un justo equilibrio entre lo que se realiza en el trabajo y de lo que recibe a cambio por el trabajo realizado” (Zambrano, 2020, p. 06).

Utilizando el ejemplo anterior al dejar claro que cualquier persona dentro de la empresa que cuente con ciertas capacidades tiene la oportunidad de participar como candidato para ganar esos 500 pesos se crea un ambiente de confianza y el subordinado en lugar de considerarse desplazado o en situación de víctima opta por irse capacitando para poder ocupar ese lugar e incrementar sus ganancias. Así mismo fomentar la estandarización de procesos, guías, reglamentos y procedimientos se reduce la ambigüedad y la sensación de injusticia. De acuerdo con Ricaurte y Rodríguez (2020, p. 44), las personas experimenten inconformidad porque perciben que no son evaluados por sus esfuerzos y que prevalece el favoritismo entre personas de su mismo grupo que perciben que están haciendo el mismo trabajo, por ejemplo, ya que se comparan constantemente y al presentarse desigualdad en esta comparación provoca sentimientos de ira, injusticia y da como resultados reacción negativa hacia la empresa.

Adams (2009), en lo referente a que la motivación, satisfacción del sujeto y el desempeño, tienen relación con la evaluación subjetiva que tienen las relaciones en razón su esfuerzo se recompensa y la que presentan otros en las mismas situaciones (Enriquez, 2020, p.10).

2.1.1.10 Teoría del refuerzo de Skinner

El sistema, dice Skinner, es característicamente descriptivo. El conductismo reforzado con la gran cantidad de experimentos a nivel de laboratorio es la primera teoría del aprendizaje que, a partir de un trabajo objetivo y metódico, trata de explicar el proceso de aprendizaje en el individuo (Chan, 2017, p. 365). Dentro de las empresas, las bonificaciones son un ejemplo de reforzamientos positivos y/o negativos. Llegar temprano para algunas empresas no ofrece ningún “premio” sin embargo si se llega tarde se recurre a un reporte por ejemplo o incluso reducción del salario, otras empresas optan por reforzar de manera positiva, si el empleado llega temprano se le premia con una bonificación a favor y de llegar tarde simplemente se le priva de esa bonificación.

Skinner (1982) desarrolló postulados sobre el condicionamiento operante, toda conducta tiene una consecuencia; sí, a una conducta positiva se premia o recompensa, y a una conducta errónea se impone un castigo, al final se logrará el aprendizaje esperado sobre tal. A una conducta errónea como puede ser la agresividad lo que se debe dar es un castigo, para que mediante la repetición de este se logre extinguir. Cuando se hace referencia a un castigo, se debe recalcar que no es físico, ni psicológico, es más bien ciertas prohibiciones que se pueden hacer para mejorar la situación (Soto, 2017, p. 4-6).

Según B. F. Skinner heredero de las teorías *watsonianas* y promotor del conductismo radical, la psicología debe ser el estudio del comportamiento observable de los individuos en interacción con el medio que les rodea. Sus investigaciones con animales, centradas en el tipo de aprendizaje al que hoy en día se le conoce como condicionamiento operante o instrumental, se plantea que ocurre como consecuencia de un estímulo provocado por la conducta del individuo de manera personal, los comportamientos más complejos como el lenguaje o la resolución de problemas podían estudiarse científicamente a partir de su relación con las consecuencias que tiene para el sujeto, ya sean positivas (refuerzo positivo) o negativas (refuerzo negativo) (Morales, 2018).

Para conocer más acerca de esta teoría Skinner (1935/1999) propuso una división entre diferentes tipos de condicionamiento y un "pseudotipo". Identificó dos tipos de condicionamiento a los que nombraremos operante Tipo 1 y demandado Tipo 2. El pseudotipo se refería a relaciones que implicaban discriminaciones y eran basados en ambos tipos (Neto, 2019, p.154).

2.2.1 Compromiso Organizacional

Para efectos de esta investigación se utilizan dos de los tres tipos de compromiso propuestos por Allen & Meyer (1990), en función de los motivos por los que un trabajador desea continuar formando parte de su organización: el primero de ellos es el compromiso afectivo (está relacionado con los lazos emocionales que unen al individuo hacia la organización), en segundo lugar se tiene el compromiso calculativo (se refiere a la toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización) y en último lugar el compromiso normativo (obligación del

empleado de permanecer en la organización no solo porque está contratado, sino porque cree que esto es lo correcto). Es probable que los colaboradores experimenten diferencialmente las tres formas de compromiso. Un empleado, por ejemplo, puede sentir tanto un fuerte deseo (afectivo) y necesidad de permanecer (calculativo), pero poca obligación (normativo) de hacerlo (Lupano y Castro, 2019, p. 4)

2.2.1.2 Compromiso afectivo

La existencia de un líder transformacional reduce la posibilidad de que sus empleados abandonen la compañía, también se reduce la intención de abandono cuando existe un alto nivel de compromiso afectivo. Los resultados muestran que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la intención de rotación. También observamos que esta relación está mediada por el compromiso afectivo (Mañas, Díaz, Llopis, Nieto y Salvador, 2019).

El Compromiso Afectivo (CA) de los empleados representa un concepto que surgió del campo del comportamiento organizacional a nivel individual, y se puede definir como una forma específica de compromiso organizacional, donde se evidencia una relación psicológica del empleado con respecto a la organización a la cual pertenece (Contreras, 2018): “De acuerdo con Becker 1992 La dimensión afectiva, traduce el grado de identificación, la participación y la vinculación emocional del individuo a la organización” (Del Águila, 2021).

De acuerdo con los escritos de Mowday, Porter y Steers (1979), se establecen cuatro categorías: la primera de ellas corresponde a las características personales: edad, sexo, educación. La segunda de ellas a las características estructurales: relación empleada/empleador, el puesto, el estatus del puesto. La tercera de ellas a las características relativas al trabajo: el ser competente en la toma de decisiones y expresar valores. La última a experiencias profesionales (Ruiz, 2017).

2.2.1.3 Compromiso calculativo

De acuerdo con Allen & Meyer, 1990 Compromiso calculativo involucra la toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de dejar la

organización (Lupano y Castro, 2019). El proceso de compromiso basado en un análisis costo beneficio; antes de que el personal tome la decisión de dejar la organización este calculará el sacrificio que eso significaría, los pro y los contra, la probabilidad de conseguir un nuevo empleo alternativo; si llega a la conclusión que dejar su trabajo le genera menos ingresos entonces el trabajador verá por conveniente seguir laborando por lo que se puede decir que su permanencia estará determinada por un compromiso calculativo (Rumiche, 2018, p 25-26).

De acuerdo con Becker (1992), como resultado de la percepción de escasez de alternativas, siendo el compromiso calculativo uno de los últimos recursos se debe principalmente al reconocimiento de las inversiones realizadas en la organización, de la percepción que el individuo tiene de la escasez de alternativas, sacrificio que resultaría de su salida de la organización y por ello le resulta preferible mantener el puesto de trabajo (Del Aguila, 2021).

2.2.1.4 Compromiso normativo

De acuerdo con Becker (1992), la dimensión normativa es el tipo de compromiso basado en un sentido de obligación de permanecer en la organización (Del Aguila, 2021). Al inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde a los intereses organizativos, tomando como base el trabajo de Wiener 1982. Pero con el paso de los años, se centra en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre lealtad (Baez, Zayas, Velázquez y Lao, 2019).

Este tipo de compromiso implica permanecer en cierto lugar por cumplir con un deber moral de reciprocidad, cuando el individuo siente una deuda hacia alguien. Este tipo de compromiso hace referencia al apego del empleado con la institución que puede verse reflejado en la lealtad. Siente que las normas y los valores personales o grupales indican que la lealtad es deseable, y que todos los individuos deben ser fieles a la empresa con la cual se emplearon como forma de agradecimiento, para servir tanto tiempo como sea necesario o posible. También surge de la percepción de haber recibido algún beneficio,

oportunidad, ventaja o concesión especial de la organización (Böhrt y Larrea, 2018, p.228).

2.2.1.3 Compromiso de continuidad

Este tipo de compromiso tiene que ver con el componente comportamental y refleja el apego del colaborador hacia su sitio de trabajo teniendo en consideración los beneficios que obtiene de ella (Ruiz, 2017). El compromiso continuo puede ser visualizado como un reflejo de la necesidad y la dependencia que el colaborador tiene hacia la organización por razones referentes al área sentimental. Cuando el colaborador manifiesta un alto grado de compromiso continuo, especialmente en combinación con un bajo compromiso afectivo, puede ser muy perjudicial para la organización debido a que no cuenta con herramientas que le permitan convencer al empleado de quedarse y la expone a la rotación (Rios, Pérez, Sánchez y Ferrer, 2017, p.94): “El descuido de los factores higiénicos y motivacionales, ocasionan la insatisfacción laboral y falta de compromiso de continuidad” (Quispe y Paucar, 2020).

2.3 Marco contextual

2.3.2 Publicaciones internacionales

Un estudio publicado por la revista *Social Psychological and Personality Science* arrojó resultados acerca de qué circunstancias dentro de una empresa suelen ejercer mejor resultado al momento de ser motivados: de 4.500 personas censadas sobre qué valoran más para alcanzar la felicidad -si el tiempo o el dinero-, 64% declaró que prefiere el dinero por encima de los beneficios que conlleve tener más tiempo libre. Sin embargo, la investigación determinó que, finalmente, quienes son más felices son aquellas personas que prefieren el tiempo (Hershfield, Mogilner y Barnea, 2016).

En 2018 hubo una escasez de talento a nivel global como no se había visto en 12 años: de acuerdo con Manpower, 45 por ciento de las empresas reportaron dificultades para encontrar el talento adecuado, y en nuestro país esta cifra fue de 50 por ciento. Viceversa los trabajadores consideran que se ha vuelto más complicado conseguir un buen empleo. Las empresas tendrán que buscar más estrategias en los esquemas de contratación, las

compensaciones y las expectativas para poder plantear situaciones que respondan a ambas partes (Durán, 2019).

La motivación en la mayoría de los entornos es un elemento que no se tiene a ciencia cierta cómo manejarse, si un empleado no tiene capacidad para realizar sus tareas, la empresa tiene la opción de enviarlo a capacitaciones y conocer nuevas habilidades laborales, aunque por otro lado si esta persona no puede aprender estas habilidades pasaría a labores más simples que perjudiquen menos a la empresa, siendo reemplazado por un empleado más efectivo. Al ser transferido se le estarían proporcionando las herramientas necesarias para realizar su trabajo; esto permitiría que el empleado se sienta motivado y trabaje en forma más eficiente (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

Actualmente las organizaciones han tenido que adaptar la forma de evaluar a los empleados, así como las estrategias de motivación debido a que se ha dado paso a la innovación y a la necesidad de crear valor en las mismas, tanto para los clientes internos que estos, son los que van a satisfacer a los clientes externos y las organizaciones que serán las más beneficiadas en este proceso (Avila, 2019, p. 37).

Actualmente a nivel organizacional se presentan una gran variedad de escenarios junto con variables externas e internas, considerando la rapidez con la que fluyen las nuevas tecnologías, la globalización que está llegando a todos los rincones (zonas cuya comunicación va creciendo). Los tiempos actuales están sujetos a cambios drásticos y exponenciales que dan paso a la realización de procesos de cambio en secuencia dentro de las organizaciones empresariales. Estas variables pueden tener cierta influencia en factores que motiven o desmotiven a una organización, por ello es importante controlar en la medida de lo posible esas variantes (Peña y Villón, 2018).

La motivación representa un elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización y guarda relación con la satisfacción laboral, las relaciones y el entorno laborales. Las empresas que emplean este elemento resultaran con niveles altos también en la satisfacción que reciben los clientes de acuerdo con Peña y Villón, (2018). Los costes por improductividad que tiene sus orígenes en trabajadores deprimidos son tres veces mayores que lo que se emplea en padecimientos médicos. En México por lo menos

4.5 millones de trabajadores entre 20 y 40 años reportan algún tipo de depresión con origen en sus respectivas actividades, disminuyendo su productividad en 40%. En países como Estados Unidos, representa una pérdida anual de 250,000 millones de dólares (Mayorga, 2020).

2.3.3 Revisiones nacionales

Ahondar en el campo motivacional se ha vuelto más popular entre empresas, ya que al analizar los beneficios de mantener a su gente se obtienen ventajas como falta de rotación, las personas llegarán al trabajo con ganas de dar lo mejor de sí o “lo justo”, se sentirán comprometidos y podrán celebrar los éxitos de la empresa como parte de ella. Para que los directivos de una empresa puedan mejorar el rendimiento laboral de pueden hacer uso de la motivación: se deben comprender las categorías motivacionales, los deseos y necesidades de los empleados. Diseñar el trabajo de manera que pueda ofrecer la posibilidad de satisfacer la mayor parte de sus necesidades (Flores, Sánchez, Ordóñez y Chávez, 2018, p. 406).

La gente necesita saber el impacto que tiene realizar una tarea con calidad y pasión, así mismo los beneficios para esta persona deben parecerle atractivos y equitativos con la aportación que realiza. El salario puede ser un motivador o desmotivador ya que un sueldo por debajo del mercado es la razón principal que desalienta al talento, con mayor importancia que la sobrecarga de trabajo o una rutina monótona. (Hernández G. , 2020)

Cifras del IMSS (2019), estiman que una persona con depresión en promedio pierde 15 días laborales al año. Esto quiere decir que a los colaboradores les falta objetivos o retos que los mantengan motivados, otra de las causas puede ser la ausencia de un plan de desarrollo profesional donde se cae en una monotonía, el estrés y exceso de actividades comienzan a afectar la calidad de vida del colaborador, incluso la mala relación con los jefes o compañeros, escasa remuneración, problemas familiares, falta de una adecuada capacitación (Mayorga, 2020).

2.3.4 Baja California

Con información de Canacintra (2017), Baja California es uno de los estados de la república mexicana que cuenta con la mayor cantidad de industria de giro manufacturero, de la industria electrónica, la del Transporte, de maquinaria y equipo, de productos metálicos, de plástico y hule. De acuerdo con datos publicados por Imparcial (2020), el número total de empleados en el sector electrónico es de 336,602; en Tijuana son 237 mil 221 trabajadores, en Mexicali 67 mil 799, Ensenada 20 mil 422 y Tecate 11 mil 160.

Algunas tesis recientes por tesisistas de Baja California, referentes a motivación y/o compromiso (Desde 2017 a 2021).

-Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE por López-Martínez, Olam1 & Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro (López y Ibarra, 2019)

-La percepción de la satisfacción del clima laboral en la coordinación estatal de actividad física y deporte de la Universidad Autónoma de Baja California (Mendoza, 2017)

De acuerdo con Manufacturera (2021), los sectores industriales con mayor demanda de mano de obra son el aeroespacial, de dispositivos médicos y electrónico. Secretaria de Industria y Comercio (2017, p.91), en Baja California se identifica un total de 184 empresas fabricantes de bienes clasificables como electrónicos, distribuidas en los 5 municipios del estado, la ciudad de Tijuana se destaca con la mayor concentración del sector con el 63% de los establecimientos, seguido de Mexicali con el 22% de los establecimientos; el resto se distribuye entre los municipios de Tecate con 9%, Ensenada y Playas de Rosarito.

2.3.5 Tecate, B. C.

Tecate es el único Pueblo Mágico ubicado en una frontera, fundado en 1892, cuenta con más de 50 ranchos y balnearios, clima semicálido seco se incorporó al programa Pueblos Mágicos en el año 2012. Tecate es uno de los 5 municipios que conforman el estado de Baja California en México. Al norte tiene frontera con los Estados Unidos. Algunos de los atractivos: Cervecería Tecate, el lugar para conocer cómo se elabora está reconocida bebida mexicana, ruta puerta norte del vino, la cava de Don Juan es un excelente punto

de partida para explorar esta otra ruta del vino. La Rumorosa y El Vallecito para practicar *trekking*. El Cuchumá, la montaña sagrada para los kumiai. Zona Arqueológica Vallecitos (Turismo, 2019).

Empresas se han beneficiado de investigaciones realizadas en la ciudad, como el caso de implementación de 5s a una microempresa por Zubia, Brito y Ferreiro (2018). Se realizó un análisis empírico mediante la observación y se detectaron los siguientes beneficios: el ahorro de costos de operación, una eficaz gestión de los recursos, reducción de accidentes, mejora en el clima laboral debido al aumento de motivación del personal al encontrarse más a gusto en su lugar de trabajo. Esto quiere decir que dentro de un ambiente organizado los colaboradores se sienten más motivados.

Dentro de la ciudad encontramos personas muy preparadas y capaces para llevar a la cabeza el liderazgo de las organizaciones, se ha visto con mayor frecuencia un interés por conocer al grupo de trabajo, por entender sus fortalezas y debilidades con la finalidad de crear un balance, al mantener a los colaboradores comprometidos y motivados se evitan circunstancias confrontativas, de rebeldía e inconformidad, se puede interpretar como la forma de prevenir la insatisfacción: “Un líder a través de sus competencias es quien guiará a un grupo de personas para la realización de las actividades realizadas en tiempo y en forma, manteniendo una excelente comunicación con sus integrantes, transmitiendo confianza, motivación y trabajos excepcionales” (Reyes, Chávez, & Guevara, 2017, p. 14).

A continuación, se muestra una tabla (ver tabla 2) con información referente a empresas del mismo giro ubicadas en la ciudad de Tecate. Entre estas empresas se encuentra la evaluada en cuestión a la que por motivos de confidencialidad hemos optado por referirnos a ella como caso de estudio y mención de su sector.

Tabla 2. Empresas de la industria electrónica en Baja California.

Empresas de la industria electrónica en Baja California. De acuerdo con Secretaria de Industria y Comercio. (2017).
Ajosia Ensambladora y Manufacturas, S.A. de C.V. Blvd. Benito Juárez, No. 1161, Fracc. La Hacienda, C.P. 21448. Tecate 665 654-3190 Ensamble de componentes electrónicos (Transformadores, bobinas,

<p>circuitos electrónicos). American Green Inc., S. de R.L. de C.V. Av. Corporativo, No. 3, Parque Ind. Internacional Tijuana, C.P. 22390. Tijuana 664 624-9300 Ensamble de pl</p>
<p>Arroyo Holdings de México, S. de R.L. de C.V. Blvd. Encino No. 114 Parque Industrial Tecate, C.P. 21410. Tecate 665 521-2259 Ensamble de placas electrónicas.</p>
<p>Brecher Prototyping, S.A. de C.V. Anáhuac Este, No. 1000, Colonia El Descanso, C.P. 21470. Tecate 665 118-0990 Desarrollo y manufactura de productos de bajo/medio volumen, prototipado rápido para la industria electrónica</p>
<p>Componentes de Calidad, S.A. de C.V. Av. Corregidora, No. 1839, Col. Aldrete, C.P. 21430. Tecate 665 655-0346 Ensamble de termistores y circuitos (PCB).</p>
<p>Ensamblados de Calidad México, S.A de C.V. Camino Antigo A Tecate #16590 Col. Niños Héroes, C.P. 22120. Tijuana 664 629-6932 Ensamblados de productos electrónicos.</p>
<p>Ferroindustrias de Tecate, S.A. de C.V. Av. D, No. 822, Col. El Encanto Sur, C.P. 21440. Tecate 665 654-5303 Manufactura de transformadores, inductores, cargadores y conectores electrónicos.</p>
<p>High Tek Motor S.A de C.V. Carretera Tijuana Tecate No. 16890 Nave 55, Los Pinos III, C.P. 22440. Tijuana 664 478-5024 Ensamble de motores/extractores.</p>
<p>MAC Manufacturing, S. de R.L. de C.V. Camino Antigo De Tecate #8401-39 Colonia Niños Héroes Este, C.P. 22120. Tijuana 664 689-5454 Manufactura de arneses y bobinados para automóviles.</p>
<p>Mactec, S.A de C.V. Av. Revolución, No. 431, Col. Espinoza, C.P. 21410. Tecate 665 654-0327 Fabricación de productos electrónicos de audio.</p>
<p>Magnotek Manufacturing de México, S.A. de C.V. Blvd. Paseo Morelos, No. 801-A, Col. Industrial, C.P. 21430. Tecate 665 655-0767 Ensamble de bobinas, transformadores y PCB</p>
<p>Maquilados PDT, S.A. de C.V. C. Esteban Cantú, No. 70, Col. Zona Centro, C.P. 21400. Tecate 665 654-1320 Manufactura de componentes electrónicos (transformadores e inductores).</p>
<p>Milwaukee Electronics S. de R.L. de C.V. Blvd. Encino #312 Int B1 Parque Industrial Tecate C.P. 21430. Tecate 665 521-2275 Ensamble de componentes electrónicos (PCB).</p>
<p>MRG de México, S. de R.L. de C.V. Calle Pino #104 Parque Industrial El Arroyo, C.P. 21430. Tecate 665 521-1250 Cables, arneses eléctricos.</p>
<p>Riedon de Baja S.A de C.V. Calle Pirul #302-B Parque Industrial Tecate C.P. 21430. Tecate 665 521-1385 Sub ensamble de embobinado en resistores.</p>
<p>Rockwell Tecate, S.A. de C.V. Blvd. Encino, No. 101, Parque Ind. Tecate, C.P. 21430. Tecate 665 654-9067 Ensamble y sub-ensamble de productos eléctricos - electrónicos (switches, arneses, placas, relevadores).</p>
<p>Southwire Americana de México, S. de R.L. C.V. C. Nogal, No. 405, Parque Ind. Tecate, C.P. 21430. Tecate 665 521-1461 Manufactura de conectores electrónicos.</p>
<p>Tecate Magnetics S. de R.L. de C.V Ave. Alamos #153 Fracc. El Refugio C.P. 21440. Tecate 665 654-4605 Ensamble de productos electrónicos (transformadores y toroides).</p>

Tpe de México, S. de R.L. de C.V. C. Olivo Manzana 7 Lote 4 Y 5 Parque Industrial C.P. 21430. Tecate 665 655-0700 Ensamble de transformadores e inductores.

Wan Industrias, S.A. de C.V. C. Xicoténcatl, No. 11, Col. Cuauhtémoc, C.P. 21470. Tecate 665 654-0975 Manufactura y ensamble de bobinas para transformadores

Tabla 2 Empresas de la industria electrónica Tecate en Baja California. Elaboración propia con información de Secretaría de Industria y Comercio. (2017).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio cuantitativo, se analiza la relación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional. Es correlacional ya que se pretende conocer el grado de asociación que existe entre ambas variables, en una maquiladora fabricante de componentes electrónicos en Tecate Baja California, 2021. El diseño de investigación es no experimental transversal.

Para la primera variable, Motivación Laboral, se utilizó el instrumento Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de García Sánchez, A. F. (2012) y para la segunda variable, Compromiso Organizacional, se utilizó el cuestionario de Montoya Santos, E. M. (2014). Los datos recolectados se procesan en SPSS donde se realiza un análisis de correlación para la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional, aunado a esto también se analiza la correlación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional. El análisis de información desde recolección hasta resultados se obtuvo en los meses de marzo y abril del año 2021.

3.1 Identificación de la muestra - Instrumento

La encuesta aplicada es exhaustiva por lo que se va a cubrir la totalidad (universo) de la población. El censo consta de dos instrumentos, para ambos las respuestas van en la Escala Likert de 5 puntos: En Total desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3); De acuerdo (4); En total de acuerdo (5). Se utilizaron dos instrumentos que (Alvarez & Flores, 2019) reunieron en su tesis ambos instrumentos para encontrar la correlación existente entre ambas variables para colaboradores de postventa del sector automotriz.

La segunda encuesta sobre compromiso organizacional de Montoya Santos, E. M. (2014), se basa en la teoría de Meyer y Allen (1997), el cuestionario ya estaba adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006), para fines de esta investigación se valida nuevamente por jueces de la ciudad de Tecate (2021). Con un total de 17 ítems, de las cuales 14 preguntas de Compromiso Afectivo- Normativo y 3 preguntas de Compromiso Continuo (Alvarez & Flores, 2019).

El primer cuestionario fue sobre Motivación para el Trabajador (CMT), validado en Colombia por García Sánchez en 2012, y aplicada en varios países latinoamericanos, como: Venezuela, Brasil, Puerto Rico, entre otros. Consta de 63 preguntas, donde se evaluaron 15 factores motivacionales que se clasifican en 3 dimensiones; Condiciones motivacionales internas (Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización, Reconocimiento), medios preferidos para obtener retribución en el trabajo (Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y expectativa) y por último las condiciones motivacionales externas (Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, salario y promoción) (Alvarez & Flores, 2019).

3.2 Población y muestra

La población corresponde a cuatrocientos empleados de una Maquiladora Fabricante de Componentes Electrónicos-Sensores de Temperatura en Tecate Baja California, 2021. Se trata de un censo por lo que la aplicación del cuestionario será enfocada en cubrir la totalidad de los colaboradores para este estudio de caso. Es decir, no se ha seleccionado un porcentaje para efectos investigativos, sino que se ha tomado el conjunto completo de colaboradores.

3.3 Valoración por expertos

A continuación, se muestra una lista de jueces organizados en orden alfabético. Las capacidades y experiencias de cada individuo son diferentes (tanto grado académico como área en la que se desarrollan), se han seleccionado con la intención de evitar sesgos u opiniones que puedan favorecer cierta área, todos son habitantes de la ciudad de Tecate y han tenido experiencia trabajando en la industria maquiladora del área. En la sección de anexos se muestra la documentación autorizada por los jueces.

Juez N°: 01

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Carlos Alejandro Waldo Santillán

Giro de sitio donde labora: Venta y reparación de equipo de cómputo

Años de experiencia: 5 años de trabajo como técnico-ingeniería

Profesión: Desarrollador de software

Grado de Instrucción: Técnico, estudiante (etapa terminal) desarrollo de software
licenciatura

Puesto que desempeña: Técnico de mantenimiento preventivo & correctivo

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Juez N°: 02

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: José Javier Plazola Pérez

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 6 años ingeniero & 1 año encuestador (*Survey Interviewer*)

Profesión: Ingeniero químico

Grado de Instrucción: Licenciatura

Puesto que desempeña: Coordinador Ambiental

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo

Juez N°: 03

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: José Luis Romero López

Giro de sitio donde labora: Reciclaje de polímeros

Años de experiencia: 6 años

Profesión: Técnico

Grado de Instrucción: Preparatoria, licenciatura intermedia de Ingeniería en mecatrónica

Puesto que desempeña: Supervisor de almacén

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Juez N°: 04

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Juan Ramón Aguirre García

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 5 años de trabajo en calidad

Profesión: Ingeniero mecatrónico

Grado de Instrucción: licenciatura

Puesto que desempeña: Analista de calidad

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Juez N°: 05

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Norma Alicia Estanislao Ramírez

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 20 años

Profesión: NA

Grado de Instrucción: Preparatoria

Puesto que desempeña: Coordinador de control de producción

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Juez N°: 06

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Oscar Montiel Ayala

Giro de sitio donde labora: Manufactura de componentes electrónicos

Años de experiencia: 15 años

Profesión: Ingeniero industrial y maestro en administración

Grado de Instrucción: maestría

Puesto que desempeña: Ingeniero de migración de proyectos

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Juez N°: 07

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Raul Alejandro Carrillo Valenzuela

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 3 años

Profesión: Lic. Administración de empresas & Maestría en Gestión organizacional positiva

Grado de Instrucción: Licenciatura & posgrado

Puesto que desempeña: Jefe de Grupo de Materiales

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

En la tabla número 3 se muestra un listado de las preguntas correspondientes al instrumento de motivación laboral, los jueces calificaron cuatro aspectos del cuestionario a implementar. Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio de experto). Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

Tabla 3. Instrumento de motivación laboral.

Numero	Ítem	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Confío en mis habilidades para superar cualquier impedimento en mi puesto de trabajo																				
2	Aunque mi productividad es baja cumplo con las metas y objetivos de mi cargo.																				
3	Me siento satisfecho del trabajo que realizo en este cargo.																				
4	Una vez cumplidos mis objetivos continúo esforzándome para ser mejor																				
5	Realizo actividad complementaria relacionada con el puesto de trabajo y el cargo que ocupó en la organización.																				
6	Dedico tiempo extra a mi trabajo independiente para elevar mi productividad.																				
7	Llego puntualmente a la empresa y a las actividades empresariales por intención propia y no porque me lo exigen																				
8	El otorgamiento del salario para este cargo se basó en mi alto rendimiento en experiencias laborales anteriores.																				
9	Mi familia y mis amigos están totalmente de acuerdo con el trabajo que realizo en esta compañía.																				
10	Utilizo las horas de trabajo establecidas para recibir orientaciones y discutir temas de interés.																				
11	Me agrada que mi jefe inmediato se preocupe por mis resultados laborales.																				
12	Me alegra que mis compañeros reconozcan mis buenos																				

49	Siempre que comparto con mis superiores y compañeros adquiero nuevos conocimientos que me hacen mejor persona																			
50	Realizo mi trabajo aunque tenga que compartir con un equipo de trabajo inadecuado.																			
51	Me agrada compartir con mis compañeros fuera del espacio de trabajo.																			
52	Estoy en este cargo porque no encuentro otro empleo mejor.																			
53	Todas las actividades de este cargo son extremadamente aburridas para mí.																			
54	El equipo de trabajo es inadecuado por la falta de herramientas y medios para realizar el trabajo.																			
55	Lo que me agrada del trabajo es la ausencia de supervisiones estrictas y la falta de responsabilidad.																			
56	Considero que el salario que recibo es suficiente para mí y cumple mis expectativas.																			
57	Lo que me pagan es suficiente para mantenerme y mantener a mi familia																			
58	Me siento a gusto con los ingresos monetarios mensuales percibidos por parte del trabajo																			
59	Pienso que debo recibir más dinero por la labor que realizo en este puesto de trabajo.																			
60	Tengo capacidad suficiente para ser el responsable del resto de los compañeros de trabajo.																			
61	Este trabajo me permitirá ascender como profesional y ocupar cargos de dirección en el futuro																			
62	Tengo capacidades limitadas para llevar a cabo alguna tarea de dirección dentro de mi marco laboral.																			
63	La tarea que desempeño es de gran beneficio para muchas personas																			

Tabla 3 Instrumento de motivación laboral. Fuente: García Sánchez, A. F. (2012)

Fuente: García Sánchez, A. F. (2012)

En la tabla 4 se muestra un listado de las preguntas correspondientes al instrumento de compromiso organizacional, los jueces calificaron cuatro aspectos del cuestionario a implementar. Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio de experto). Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

Tabla 4. Instrumento de compromiso organizacional.

Numero	Ítem	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.																				
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.																				
3	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.																				
4	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.																				
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.																				
6	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.																				
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.																				
8	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.																				
9	Me siento como parte de una familia en esta empresa.																				

10	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.																		
11	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.																		
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.																		
13	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.																		
14	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.																		
15	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.																		
16	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.																		
17	Creo que le debo mucho a esta empresa.																		

Tabla 4 Instrumento de compromiso organizacional. Fuente: Montoya Santos, E. M. (2014)

Fuente: Montoya Santos, E. M. (2014)

3.4 Procedimiento de recolección de datos

Primeramente, se estableció contacto telefónico con la empresa en cuestión el día 11 de marzo del 2021, se envía correo electrónico haciendo una solicitud formal que involucra los alcances e intereses de la investigación, así como el papel que juega la empresa y los posibles beneficios que recibirán al recibir resultados, posterior al envío del correo se realiza una reunión para platicar la viabilidad de aplicarla y el proceso que se llevará a cabo para la recolección. La cita queda plasmada para el 17 de marzo del 2021 donde es aceptada la propuesta de aplicación de cuestionario por parte de Recursos Humanos.

El material requerido para la encuesta como impresiones y lápices, fueron proporcionados y facilitados por el investigador. La recolección de datos se realiza en cuatro días que abarcan desde el 22 al 25 de marzo del 2021, el departamento de RH estuvo llamando grupos desde ocho hasta veinte personas aproximadamente al espacio designado para contestar las preguntas, los grupos variaban en cantidad por cuestiones de espacio de la empresa, así como contingencia de la actual pandemia por Sars-Cov19 que se está atravesando. Se realizó en horario laboral de 7 am a 5 pm.

La organización de los grupos por áreas y líneas se llevó a cabo por el departamento de recursos humanos. Para la aplicación no hubo intervención de personal de la empresa para no sesgar o alterar las posibles respuestas de los participantes. Una vez realizado el levantamiento se procede a la fase de captura y análisis de la información. Se le facilita a la empresa un reporte con tablas y gráficas que explican cada cuestión el nueve de abril del mismo año.

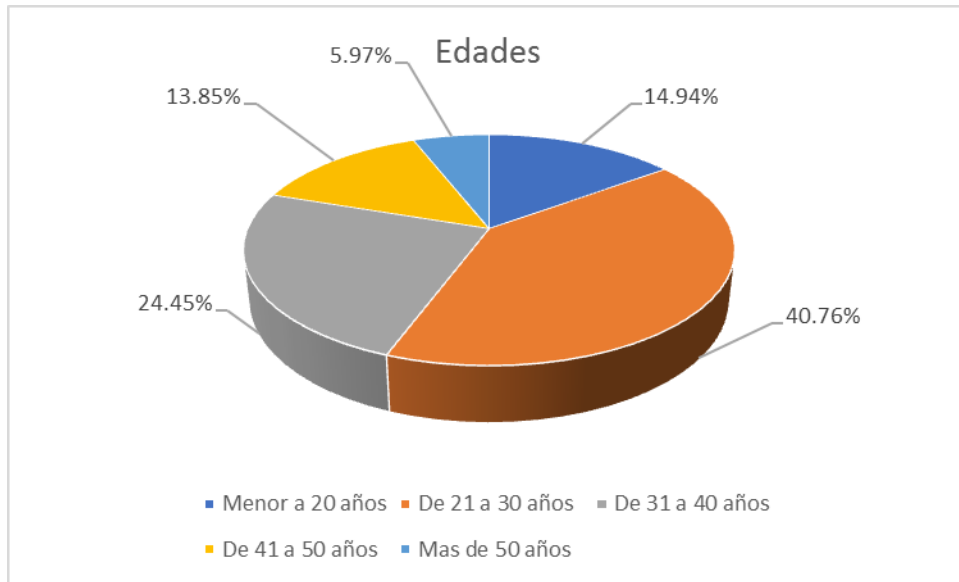
3.5 Procesamiento de datos

De 400 colaboradores declarados por recursos humanos, solo se obtuvieron respuesta de 368. La variación puede deberse a diferentes factores como la baja, a la ausencia de colaboradores en la línea al momento de la aplicación. El llenado de las encuestas se realizó de forma manual; posterior a esto se procedió con la captura, mediante el uso del *Google forms de donde se exportaron los datos en el programa Excel de Office*. Los datos se migraron al SPSS de IBM lo que permitió el análisis de correlación.

3.6 caracterización de la muestra - Información demográfica

De un total de 368 personas, se observa que más del 50% se encuentran en edades igual o menor a los 30 años, siendo predominante el rango de 21 a 30 años con un total de 150 personas.

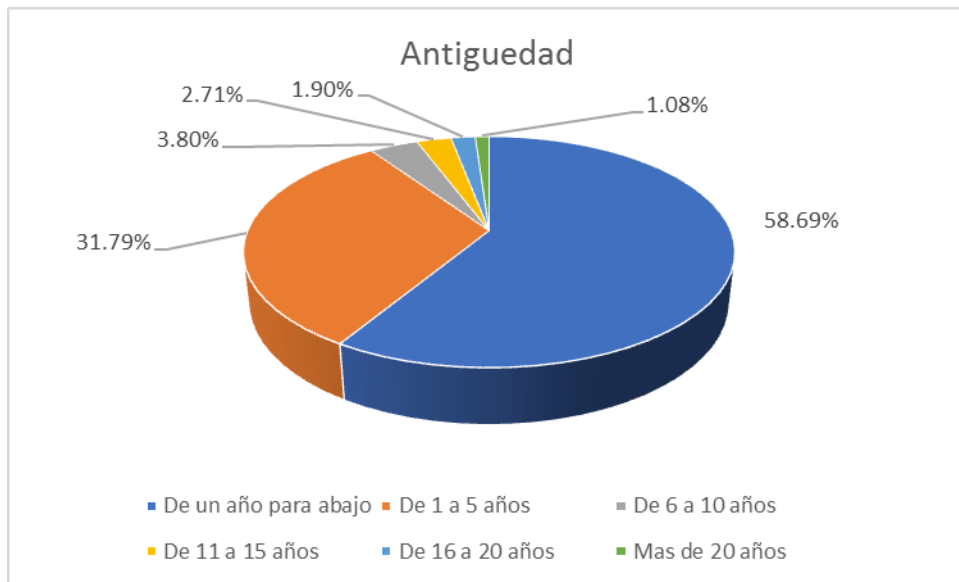
Ilustración 1 Grafica de edades en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

En cuanto la antigüedad el 58.69% tiene menos de un año como parte del equipo de trabajo, esto quiere decir que más de la mitad son personas de nuevo ingreso.

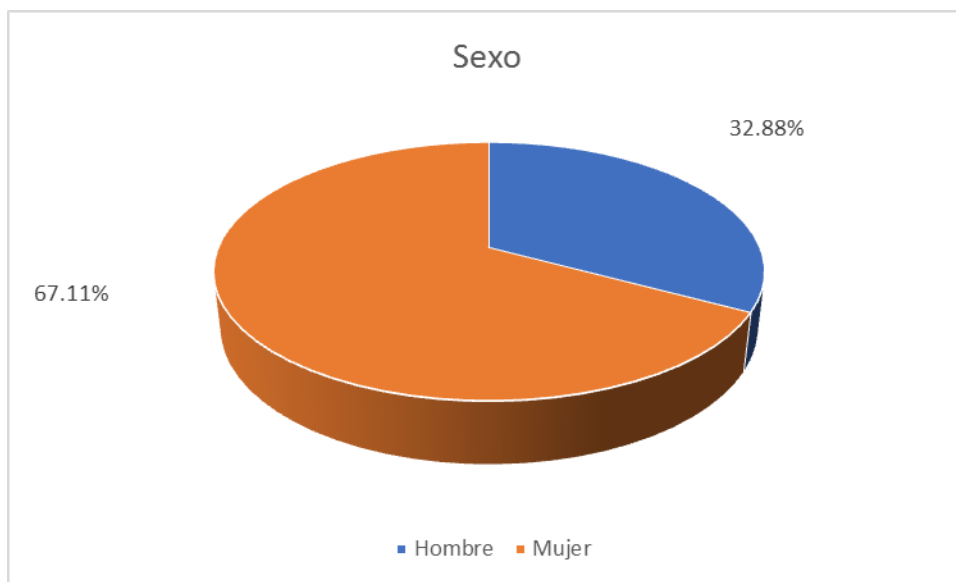
Ilustración 2. Grafica de antigüedades



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

De un total de 368 personas el 67.11% de los colaboradores son mujeres y el 32.88% son hombres

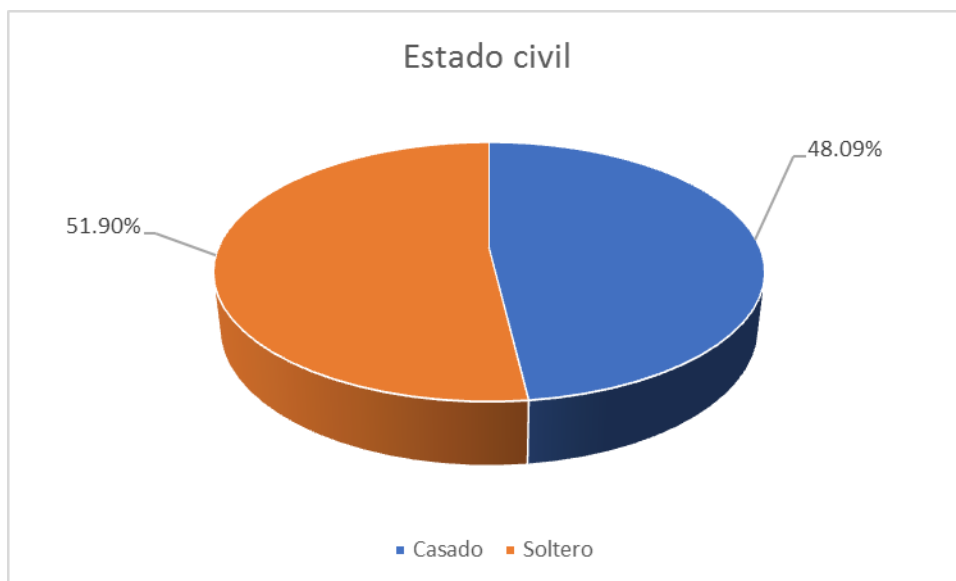
Ilustración 3. Grafica de distribución de sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

La mayoría de estas personas se encuentra soltera siendo el 51.90%, el 48.09% se encuentra casado.

Ilustración 4. Estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

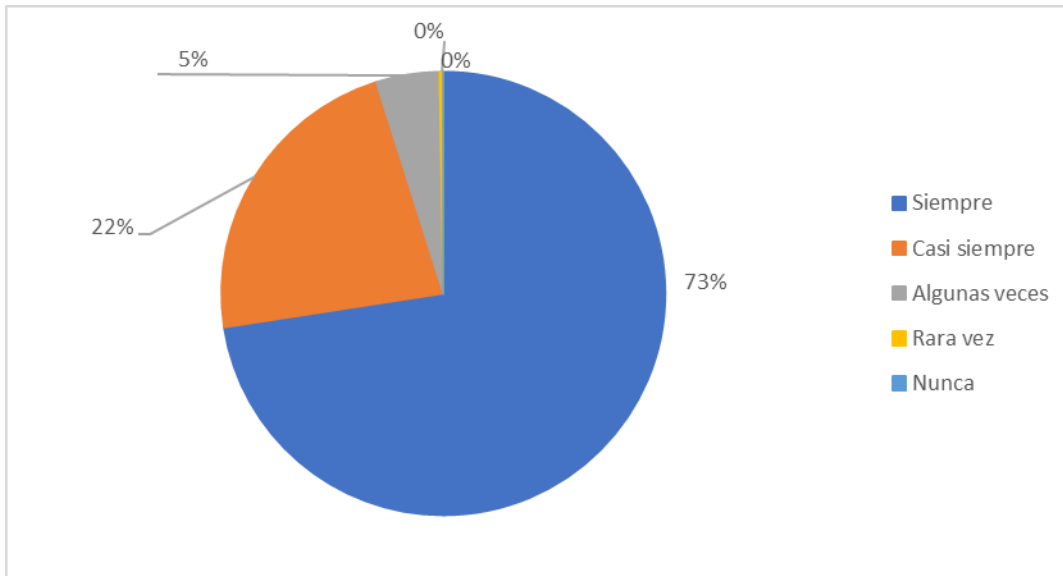
A continuación, se muestran resultados del cuestionario aplicado una Maquiladora Fabricante de Componentes Electrónicos-Sensores en Tecate BC, se realizó un levantamiento con un total de 368 cuestionarios levantados. El resultado se muestra por número de pregunta respondida, en anexos se muestran las tablas correspondientes.

Cabe destacar que la primera sección correspondiente a 63 preguntas relacionadas a la Motivación para el Trabajador (CMT) Toro, F. (1998)., validado en Colombia por García Sánchez, A. F. (2012), y la segunda a 17 preguntas acordes al compromiso organizacional de Montoya Santos, E. M. (2014), se basa en la teoría de Meyer y Allen (1997), el cuestionario se encuentra adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006).

Bloque I Variable Motivación

Para el planteamiento número primero el 72.55% de los colaboradores confían en sus habilidades para realizar su trabajo, aunque este se vea amenazado por situaciones imprevistas, el 22.55% ha respondido que casi siempre confía en sus habilidades siendo la segunda mayoría. Solo el 4.89% no está convencido del todo de las habilidades que posee (Ver ilustración 05).

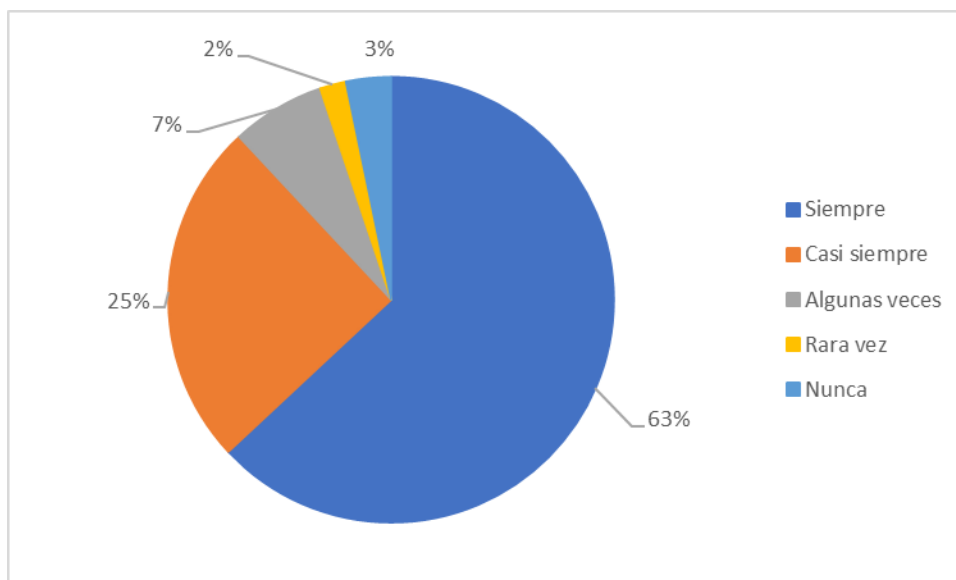
Ilustración 5. Grafica Motivación laboral pregunta número 01



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

En la cuestión número segundo, alrededor del 88.04% de colaboradores cumple al menos con las metas y objetivos que le corresponden de acuerdo con el cargo que desempeña y a su propio criterio. Aproximadamente el 11.96% y siendo una minoría, no siente que este alcanzando con las metas y objetivos que se esperan del cargo que desempeña, este puntaje no resulta precisamente desfavorable ya que puede tratarse de personas que se exigen más de lo que sienten que están aportando y que pueden aportar todavía más (ver ilustración 06).

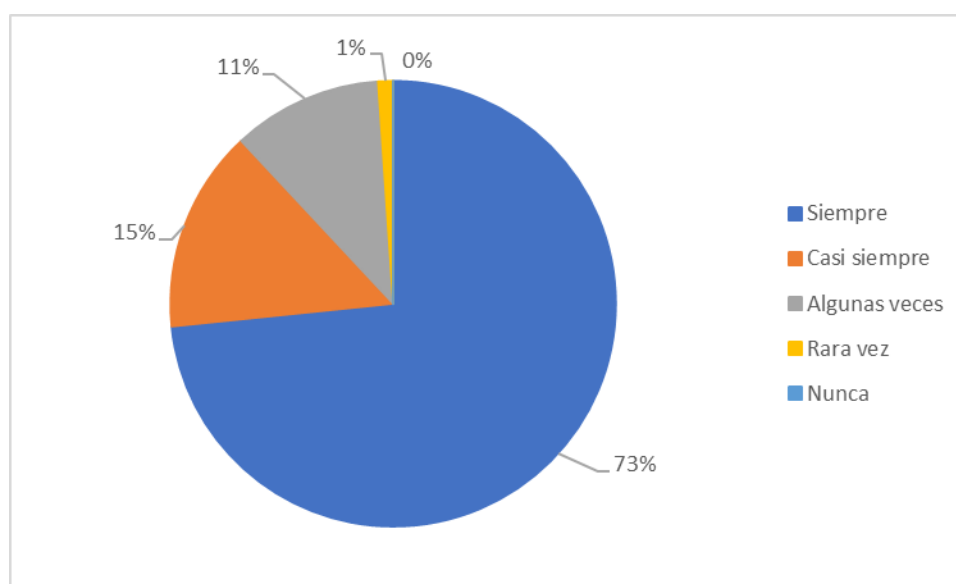
Ilustración 6. Motivación laboral pregunta número 02



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

En cuanto al ítem tercero alrededor del 73.37% de colaboradores siempre siente satisfacción del trabajo que realiza, mientras que el 14.67% casi siempre se siente satisfecho, esto marca una mayoría del 88% de colaboradores satisfechos. Solo el 10.87% se encuentra de manera intermedia ya que si bien no siente satisfacción todo el tiempo tampoco siente insatisfacción. El 1.09% restante no se siente satisfecho, siendo este porcentaje el más bajo visiblemente en comparación con aquellos que se sienten satisfechos (ver ilustración 07).

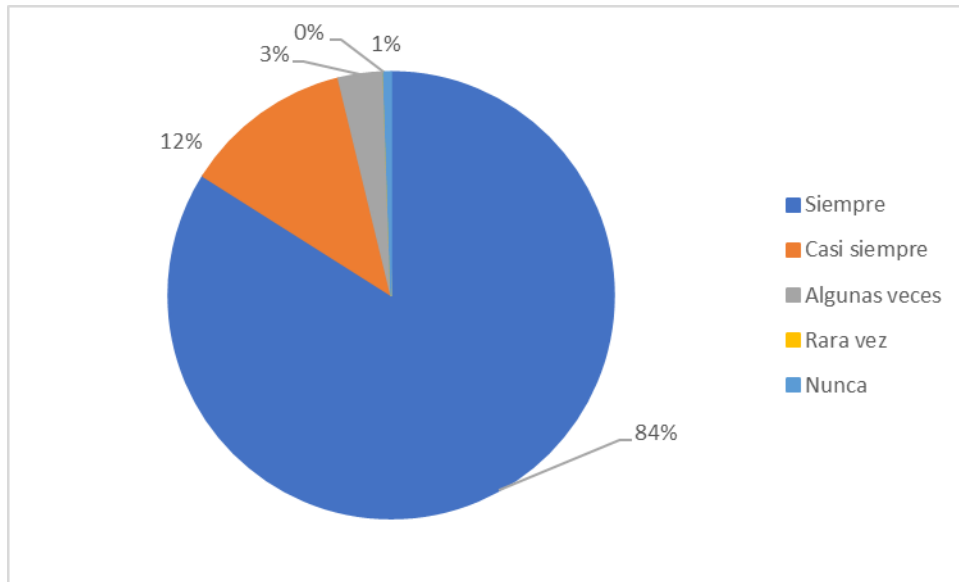
Ilustración 7. Motivación laboral pregunta número 03



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El cuestionamiento número cuatro referente a que a pesar de ver cumplidos los objetivos el colaborador sigue esforzándose por ser mejor tiene un 83.93% de respuestas asertivas donde siempre están buscando hacer las cosas con un plus. Seguido de un favorable 12.23% que se encuentra casi en la misma situación. Un 0.54% no se esfuerza más allá de ver cumplidos sus objetivos. El porcentaje mayoritario es de un 96.20% inclinado a la mejora (ver ilustración 08).

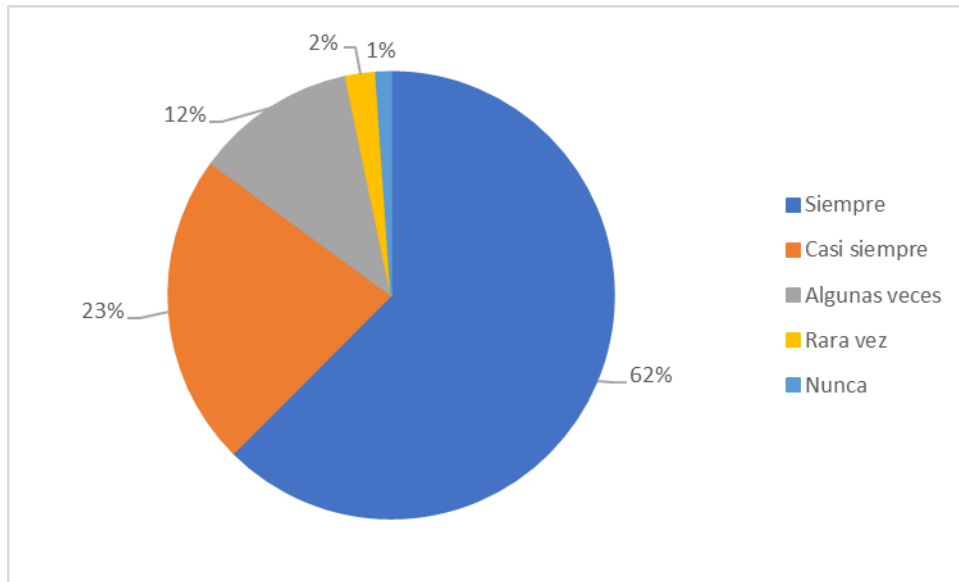
Ilustración 8. Motivación laboral pregunta número 04



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

En cuanto al cuestionamiento número cinco el 62.50% considera que siempre realiza actividades complementarias relacionadas con el puesto de trabajo y el cargo que ocupan. El 22.55% casi siempre realiza actividades complementarias a su puesto de trabajo. Solo el 3.26% se encuentra en un término medio donde algunas veces lo realiza y otras no. El 1.09% siendo una minoría no está interesada en participar en situaciones ajenas al puesto de trabajo que ocupa (ver ilustración 09).

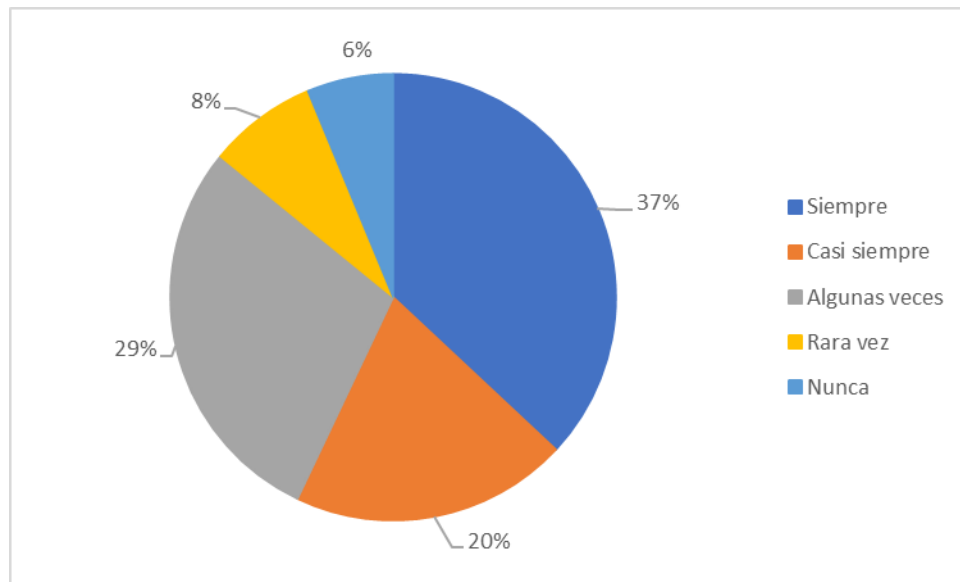
Ilustración 9. Motivación laboral pregunta número 05



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Un 39.96% siempre ofrece tiempo extra con la finalidad de mejorar la productividad, el 20.11% casi siempre está dispuesto a quedarse tiempo adicional, el 28.80% está dispuesto a dedicar tiempo extra. El 7.88% rara vez dedica tiempo extra mientras que el 6.25% nunca dedica tiempo extra. Nuevamente los porcentajes motivados a elevar la productividad rondan la mayoría de los votos (ver ilustración 10).

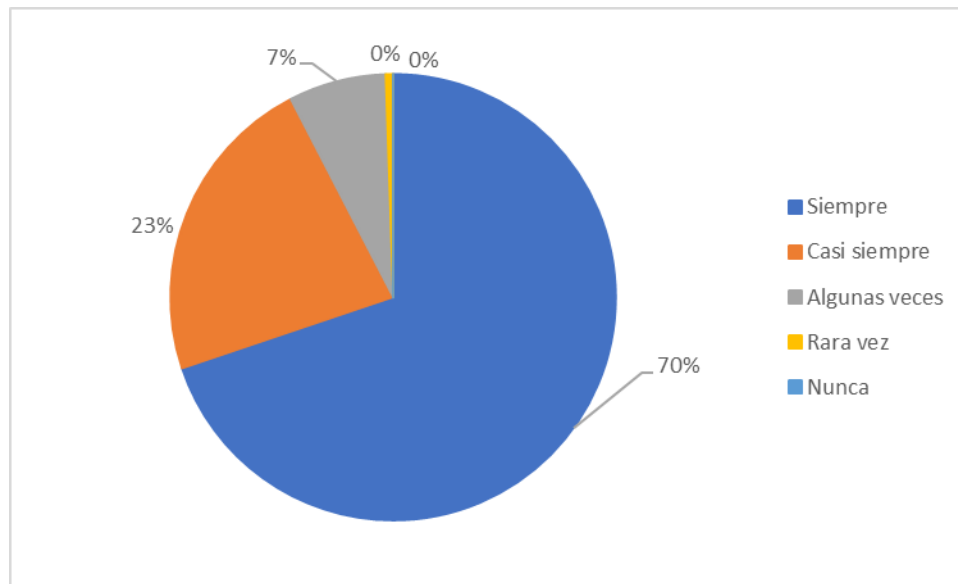
Ilustración 10. Motivación laboral pregunta número 06



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Con respecto a las llegadas en tiempo y cumplimientos dentro de fechas pactadas ajenas a bonificaciones un 69.84% siente el deseo de concretarlo, un 22.55% casi siempre está dispuesto por motivación propia, 17.12% casi siempre. Solo el 6.79% rara vez estaría de acuerdo con cumplir si no hay de por medio un incentivo y el 26.36% nunca lo haría por cuenta propia (ver ilustración 11).

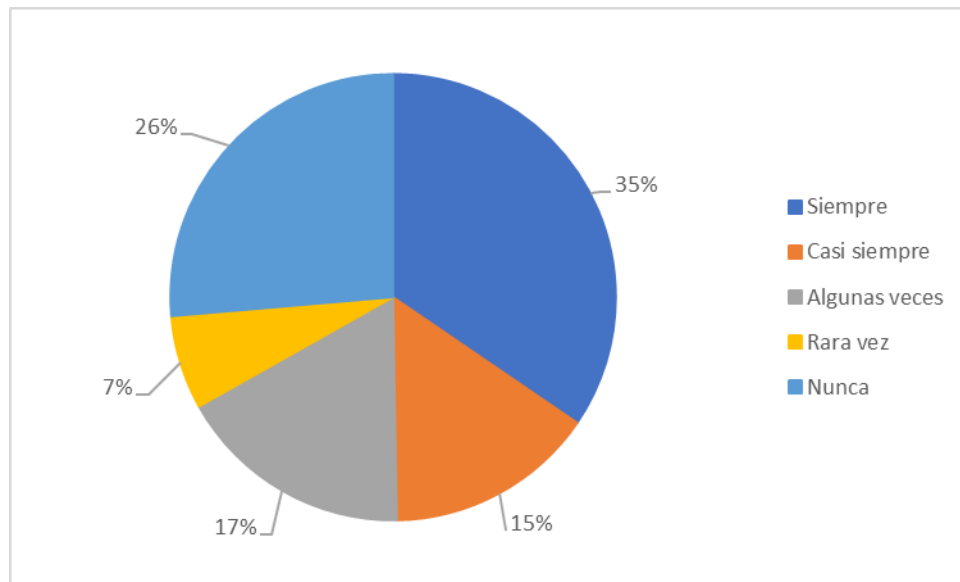
Ilustración 11. Motivación laboral pregunta número 07



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 34.51% considera que el salario que obtiene por el cargo que realiza estuvo concretado por su experiencia y rendimiento en situaciones anteriores, el 15.22% mantiene que casi siempre lo dicho anteriormente tiene efecto, el 7.07% está de acuerdo en que el criterio de su experiencia fue tomado algunas veces, solo el 0.54% considera que rara vez se consideraron los factores anteriores. El 0%, es decir, ninguno de los colaboradores cree que estos criterios tengan algo que ver con la selección, por lo que los méritos obtenidos en experiencias y rendimiento son importantes para los colaboradores para considerar justo el salario que reciben (ver ilustración 12).

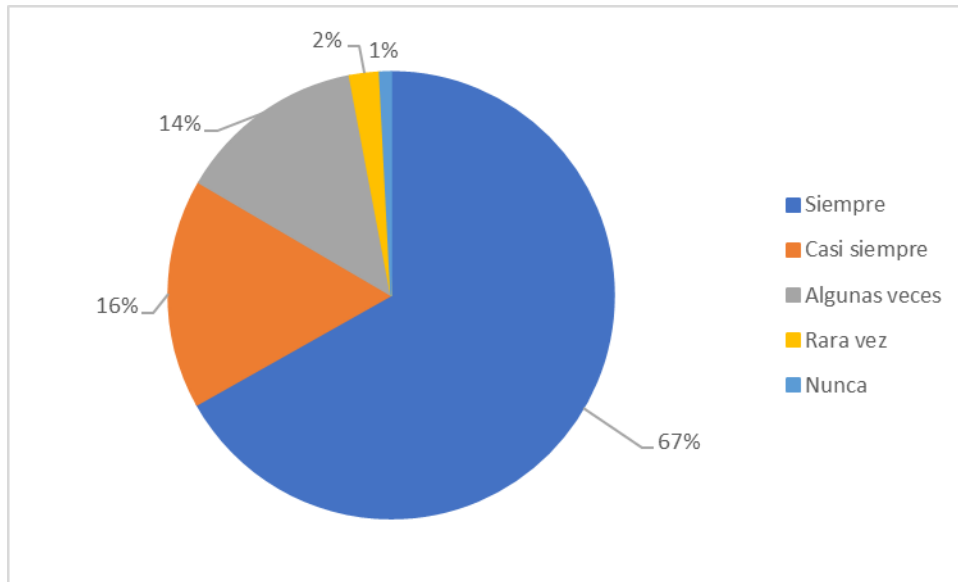
Ilustración 12. Motivación laboral pregunta número 08



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 83.42% de colaboradores opina que tiene el respaldo de su familia con su decisión de trabajar para esta empresa. El 13.59% considera que su entorno cercano apoya su decisión con el trabajo que desempeña. El 2.17% se muestra ante un ambiente en el que rara vez están de acuerdo con el trabajo que desempeña. Solo el 0.82% comenta que su entorno no está totalmente de acuerdo con el trabajo que realiza en la compañía (ver ilustración 13).

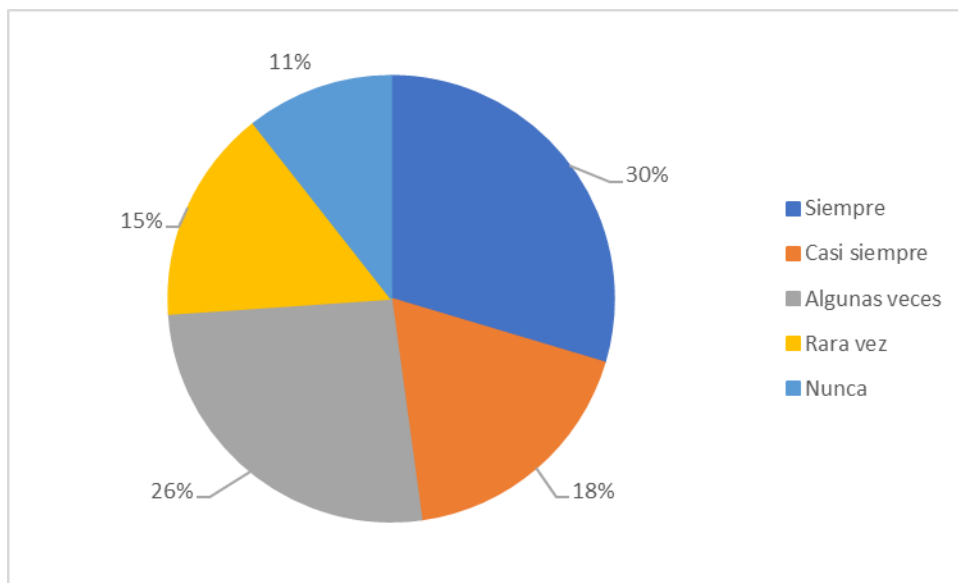
Ilustración 13. Motivación laboral pregunta número 09



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 29.62% hace uso de las horas de trabajo para recibir orientaciones y discutir temas de interés, el 18.21 casi siempre utiliza las horas laborales para recibir orientación, el 26.09 algunas veces, el 15.49% rara vez mientras que un 10.60% solo se dedica a seguir indicaciones y completar las tareas (ver ilustración 14).

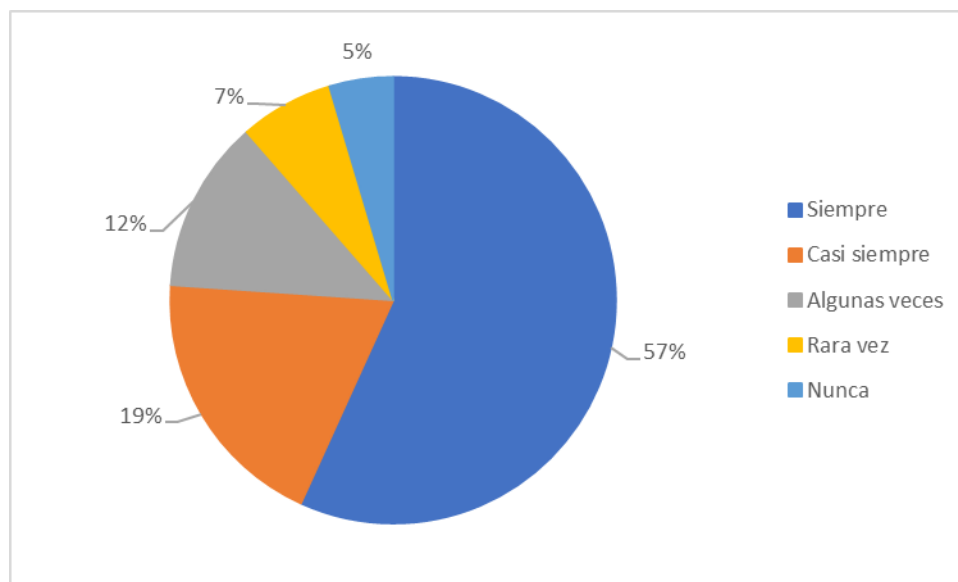
Ilustración 14. Motivación laboral pregunta número 10



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 56.79% considera importante que su jefe inmediato se preocupe por los resultados que realiza, al 19.29% casi siempre le agrada que su jefe muestre interés en sus resultados laborales, el 12.50% algunas veces. Mientras que el 15.49% no considera de su agrado que su jefe se preocupe por los resultados que obtiene, el 4.62% prefiere que no se acerquen para revisar resultados (ver ilustración 15).

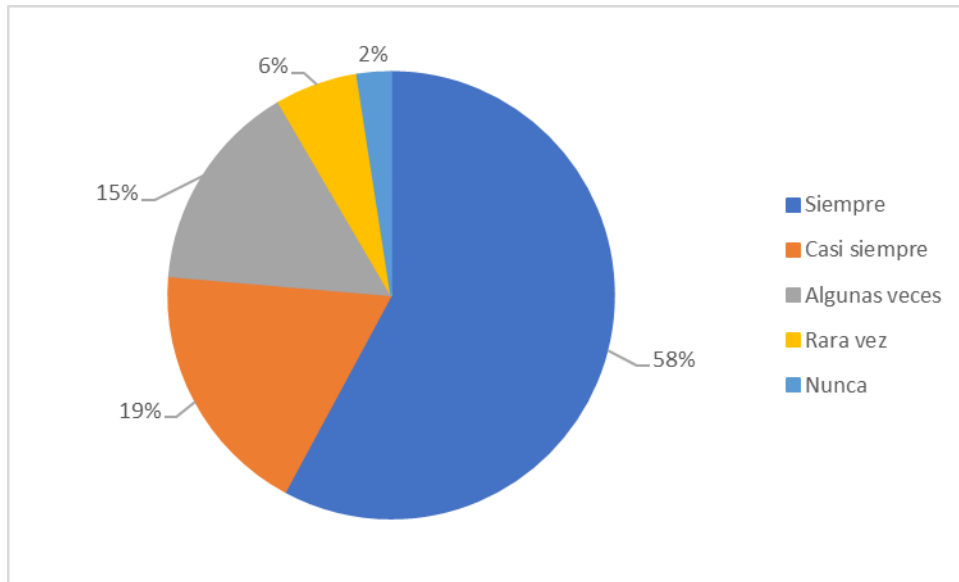
Ilustración 15. Motivación laboral pregunta número 11



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Al 57.88% le gusta que sus compañeros reconozcan sus buenos resultados e incluso se acerquen para pedir apoyo en algún trabajo, el 18.48% casi siempre se alegra de que sus compañeros le consideren para consejos y felicitaciones, el 15.22% algunas veces mientras que el 5.98% rara vez preferiría que se acerquen para reconocerle resultados y pedir apoyo. Para el 2.45% no es de su agrado que sus compañeros lo elogien o se acerquen a solicitar ayuda (ver ilustración 16).

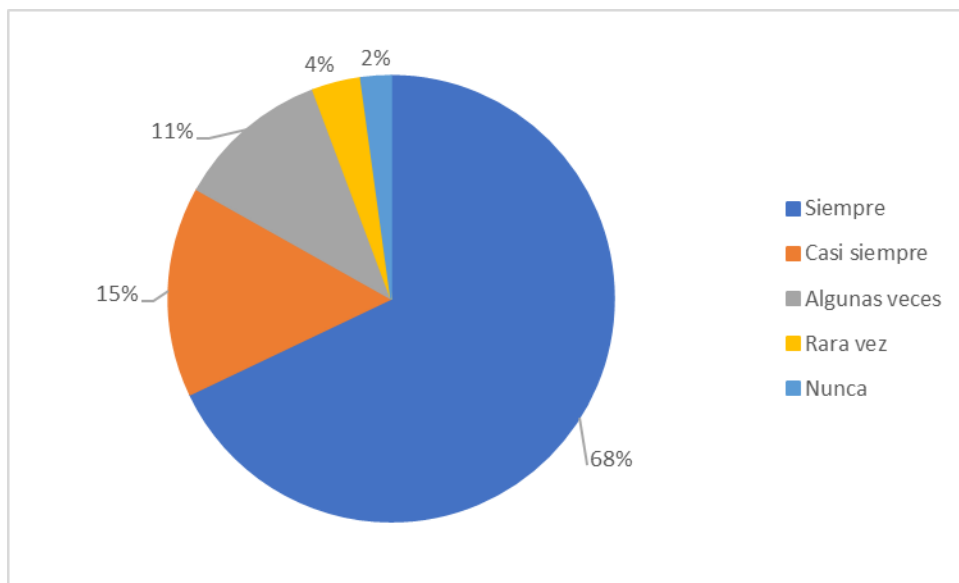
Ilustración 16. Motivación laboral pregunta número 12



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 67.93% tiene la costumbre de consultar con sus jefes inmediatos cuando se le presenta algún inconveniente, el 15.76% casi siempre consulta sus dudas, el 9.24% lo hace algunas veces mientras que el 3.53% rara vez consulta con sus jefes inmediatos las dudas que se le presentan y el 1.17 nunca se acerca a consultar (ver ilustración 17).

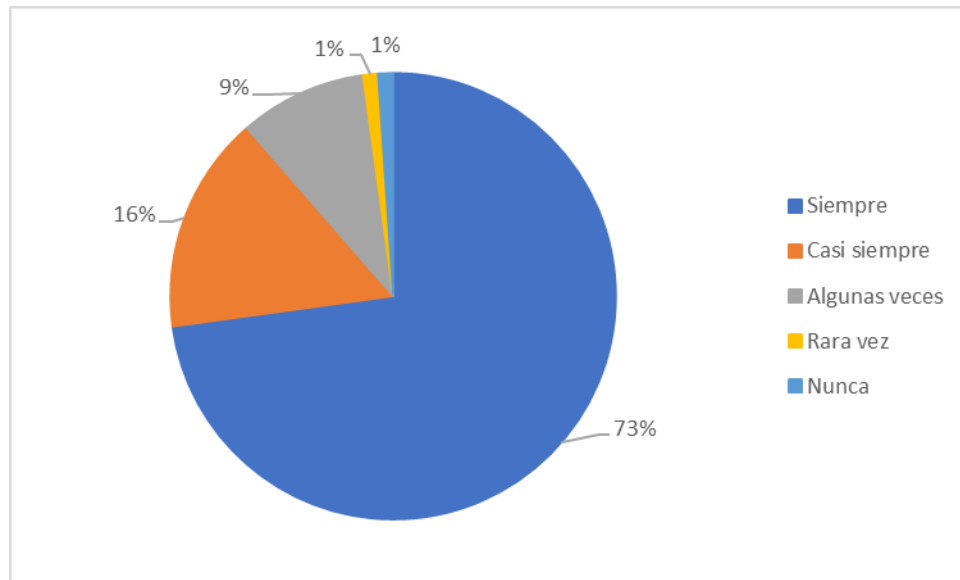
Ilustración 17. Motivación laboral pregunta número 13



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 72.83% está contento con el cargo que desempeña a pesar del estrés y tareas que ello involucre, la siguiente mayoría correspondiente al 15.76% casi siempre esta animado a pesar de la dificultad del cargo que maneja. El 9.24% algunas veces se siente animado y algunas veces no, mientras que el 1.09% en un empate con los que nunca se sienten animados con las preocupaciones del cargo que manejan (ver ilustración 18).

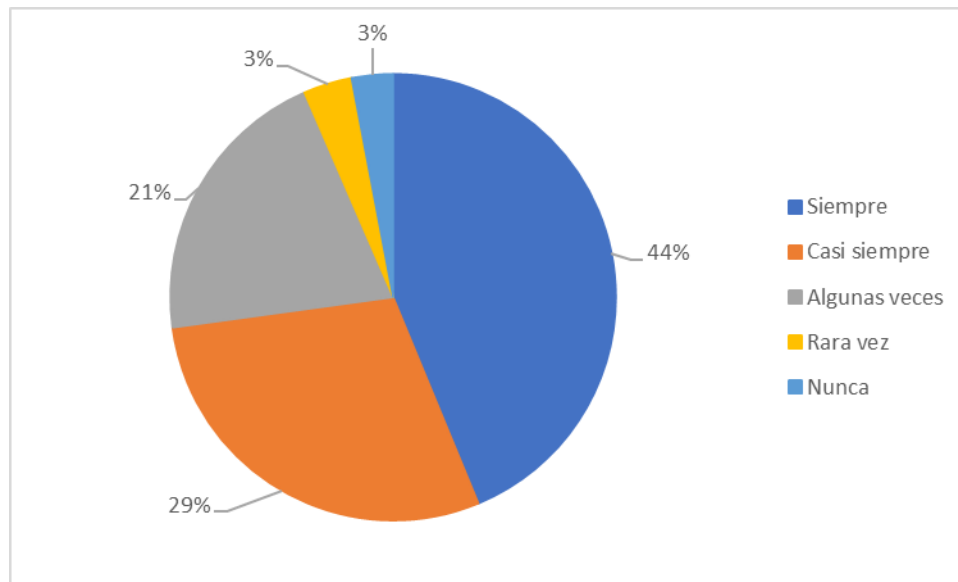
Ilustración 18. Motivación laboral pregunta número 14



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Un total de 72.83% suele ser muy receptivo todas o la mayoría de las veces para recibir retroalimentación de sus jefes y/o compañeros de trabajo. El 20.65% algunas veces mientras que rara vez el 3.53%. en el caso de las personas que no suelen ser receptivas se encuentra un 2.99% (ver ilustración 19).

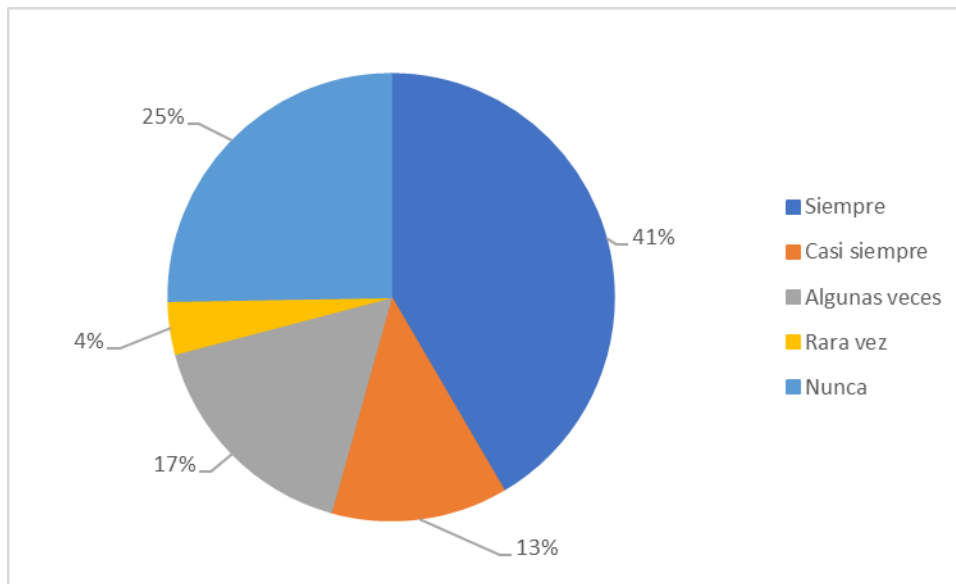
Ilustración 19. Motivación laboral pregunta número 15.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El siguiente cuestionamiento puede entenderse de manera positiva en cualquiera de los dos extremos ya que los colaboradores sienten el apego por cumplir con sus horas de trabajo con o sin la “amenaza” de conservar su empleo, habrá algunos motivados a cumplir con sus horas por compromiso y habrá aquellos que deseen cumplirlas para ser reconocidos y mantenerse en el mismo. en la posición de siempre se coloca un 41.58%, en casi siempre un 12.77%, para algunas veces se encuentra un 16.58%, rara vez el 3.80% y nunca un 25.27% (ver ilustración 20).

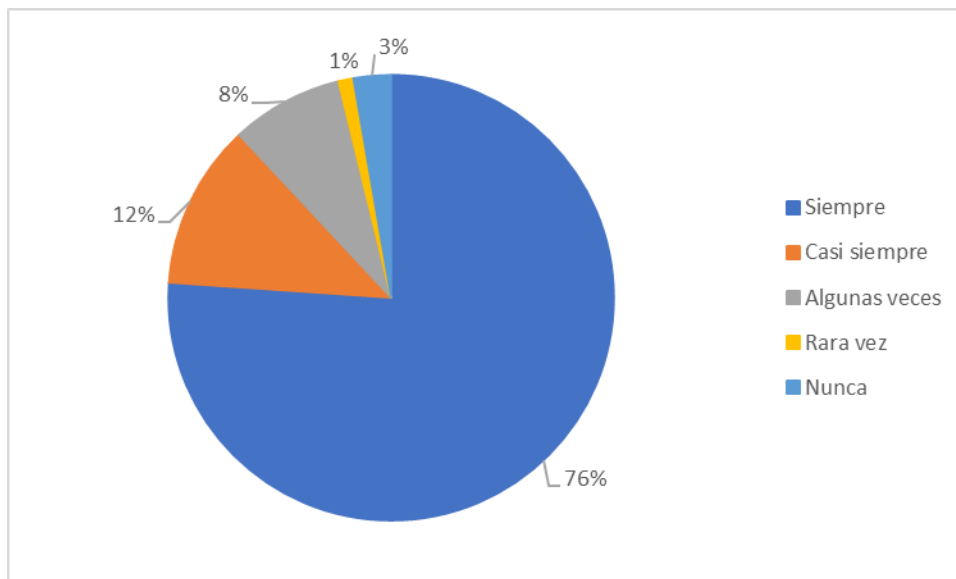
Ilustración 20. Motivación laboral pregunta número 16



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 88.04% siempre/o la mayoría de las veces pretende elevar sus conocimientos y crecer de manera profesional, el 8.18% algunas veces mientras que el 1.09% rara vez y nunca el 1.72% (ver ilustración 21).

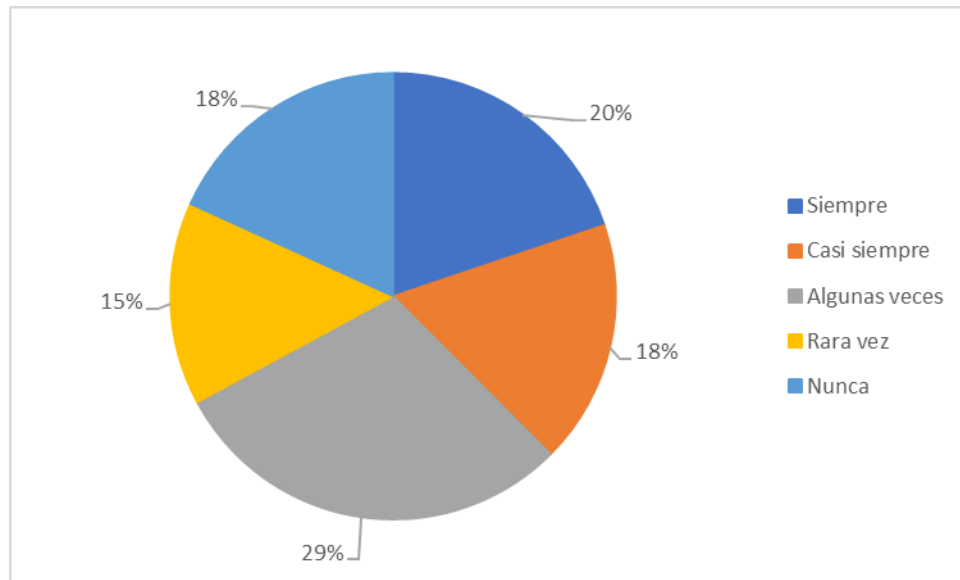
Ilustración 21. Motivación laboral pregunta número 17



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Los colaboradores manifiestan que el 19.84% de los superiores piden retroalimentación sobre el desempeño, 17.66% casi siempre, el 29.62% en raras veces mientras que el 18.21% nunca le ha pedido opiniones con respecto al desarrollo del trabajo. Se muestra un área de oportunidad para que los colaboradores sientan que tienen un mayor involucramiento (ver ilustración 22).

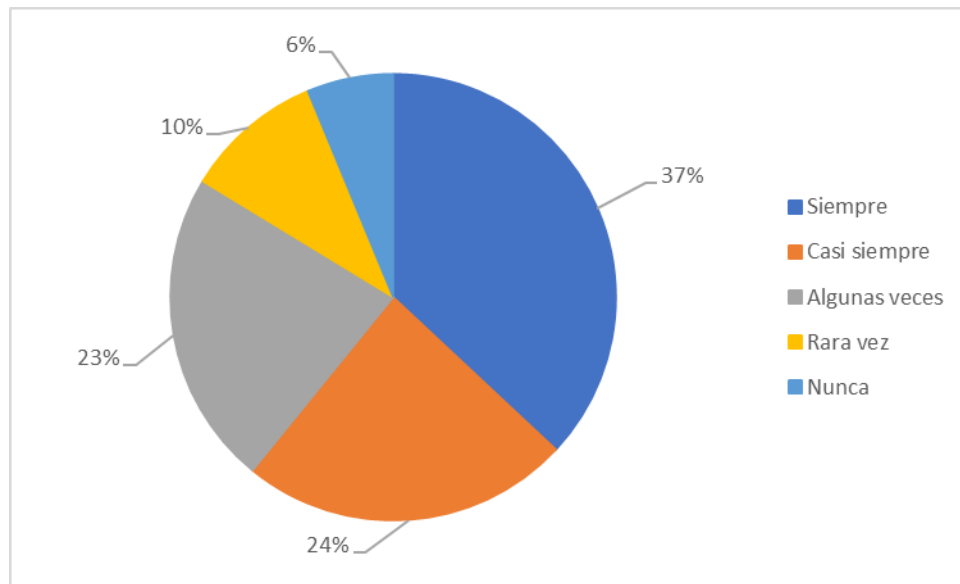
Ilustración 22. Motivación laboral pregunta número 18



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 36.96% de los líderes tienen la costumbre de orientar a cumplir los objetivos de cada puesto que se encuentra bajo su cargo, 23.91% casi siempre realiza esta actividad y el 22.83% algunas veces realiza la tarea de orientar a sus subordinados. El 10.05% rara vez lo realiza mientras que una minoría correspondiente al 6.25% nunca lo realiza (ver ilustración 23).

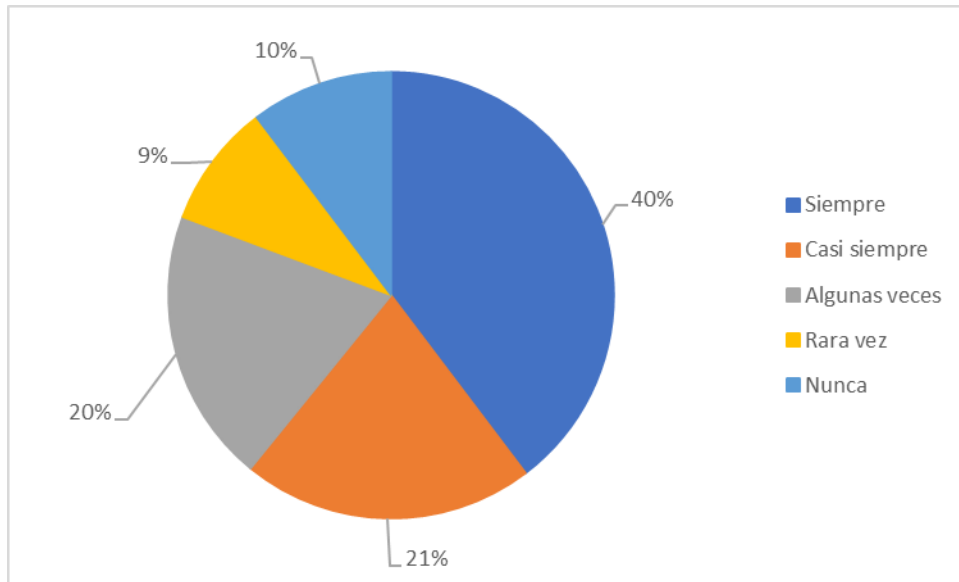
Ilustración 23. Motivación laboral pregunta número 19



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 39.67% siempre comunica las buenas intenciones y actuaciones en la empresa, el 21.20% casi siempre y el 19.84% casi siempre; esto representa un 79.62% que normalmente comunica a sus subordinados y compañeros sus intenciones y actuaciones positivas. El restante 19.29% lo hacen de manera esporádica o nunca. Aquí se encuentra un área de oportunidad para que los líderes puedan transmitir los logros que su trabajo ha tenido ya que el alcance de objetivos puede celebrarse como el equipo que son (ver ilustración 24).

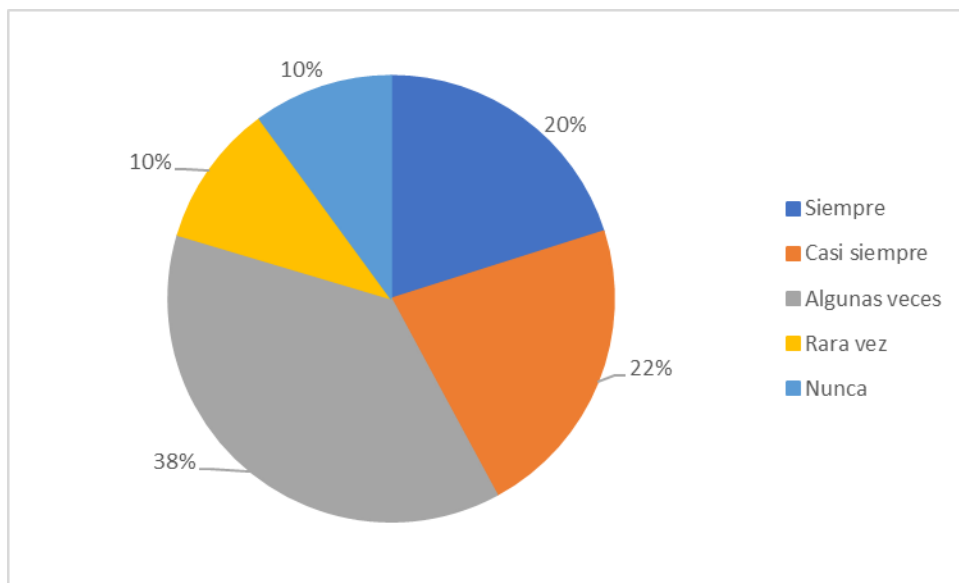
Ilustración 24. Motivación laboral pregunta número 20.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 20.11% considera que sus compañeros de trabajo admiran sus habilidades en el puesto que desempeña, un 22.01% opina que casi siempre, un 37.50% tiene la noción de que algunas veces. el 10.33% cree que rara vez sus compañeros le reconocen el trabajo mientras que el 10.05% opina que nunca (ver ilustración 25).

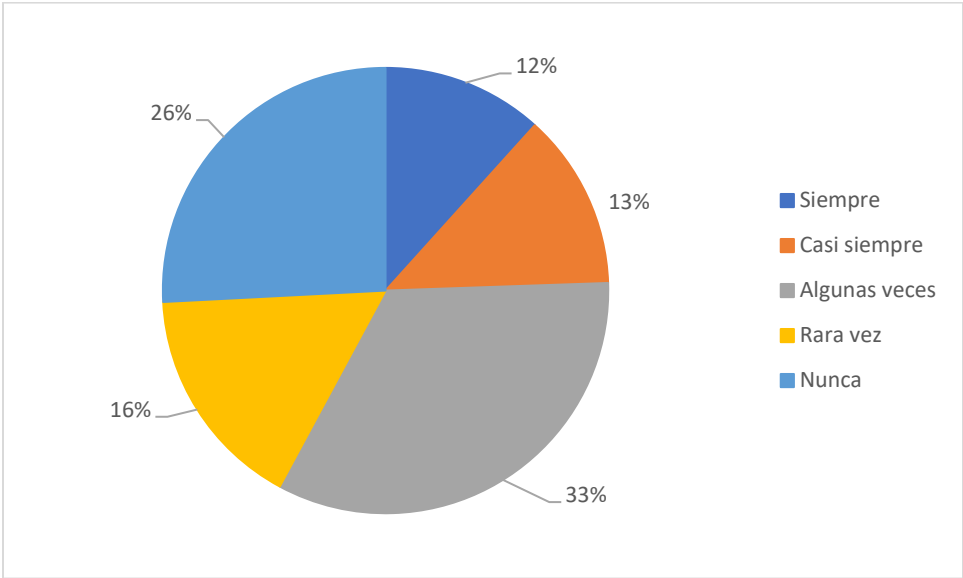
Ilustración 25. Motivación laboral pregunta número 21



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 11.68% de los superiores se acerca para intervenir y opinar si encuentra conflictos entre compañeros como puede ser el carácter poco sociable o empático de alguno de los integrantes del equipo. El 12.77% casi siempre, el 33.42% algunas veces. El 16.30% rara vez y el 25.82% nunca (ver ilustración 26).

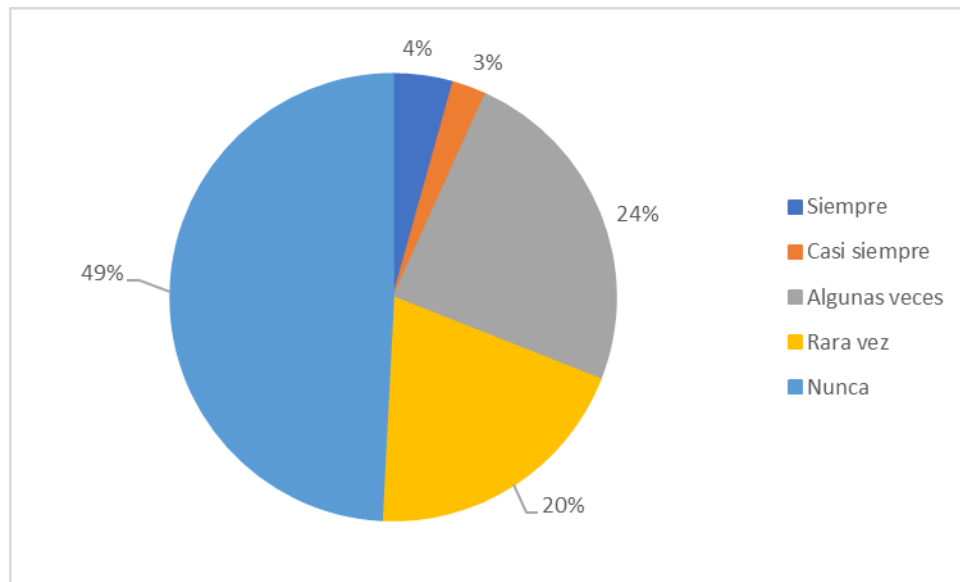
Ilustración 26. Motivación laboral pregunta número 22



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 93.21% prefiere mantenerse en un cargo donde tenga obligaciones suficientes, mientras que el 6.79% preferiría tener un cargo en el que siempre o casi siempre las obligaciones fueran pocas (ver ilustración 27).

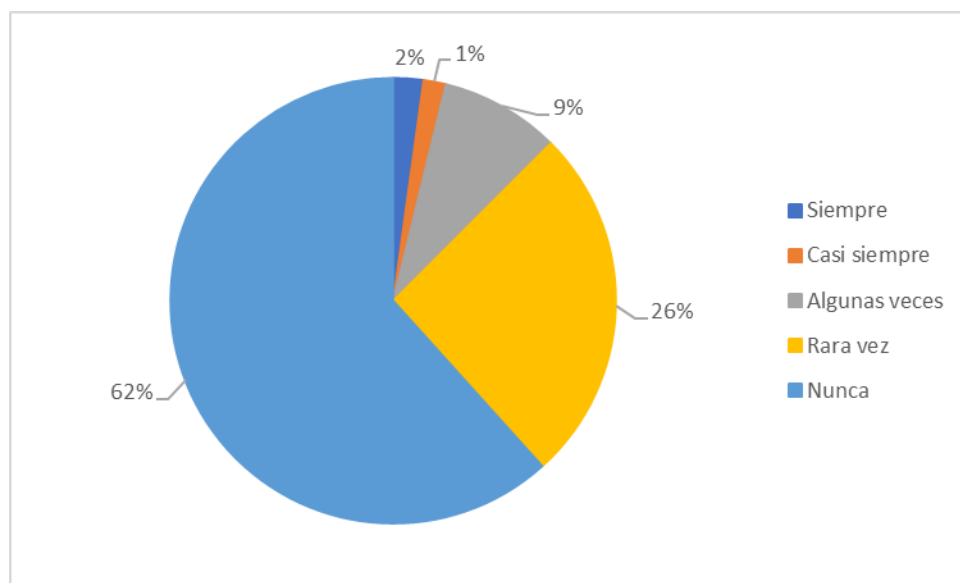
Ilustración 27. Motivación laboral pregunta número 23



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 96.20% considera que su productividad y éxitos dentro de la empresa es buena todo el tiempo, la mayoría del tiempo e incluso algunas veces. Una minoría del 3.80% considera que tiene pocos éxitos en el trabajo y que su productividad puede mejorar (ver ilustración 28).

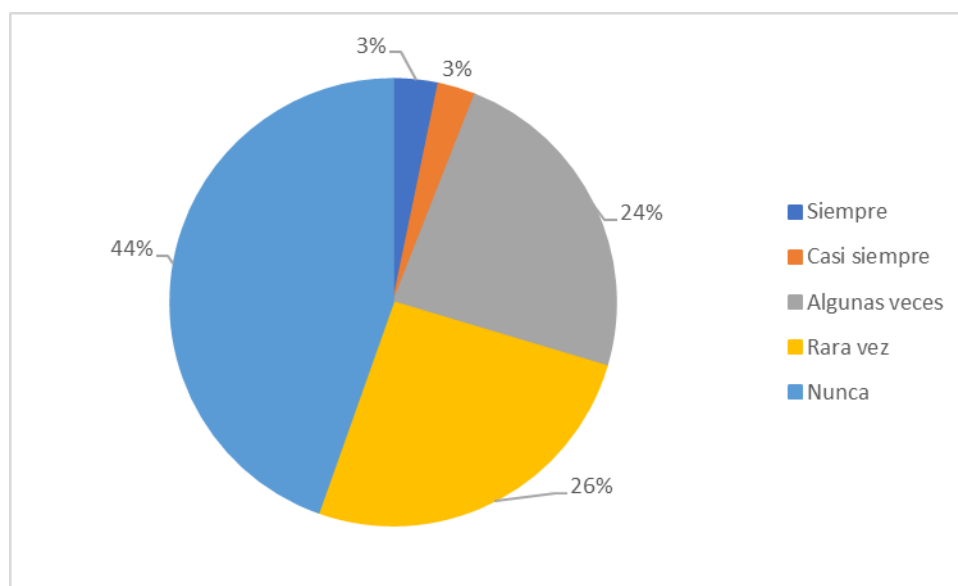
Ilustración 28. Motivación laboral pregunta número 24



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 70.38% considera que asistir a su trabajo no le genera cansancio, fatiga ni deseos de abandonar, el 23.64% menciona que en algunas ocasiones mientras que el 25.82% ha llegado a sentir fatiga, cansancio y deseos de no asistir a su puesto de trabajo, el 3.26% siempre tiene ese estado anímico (ver ilustración 29).

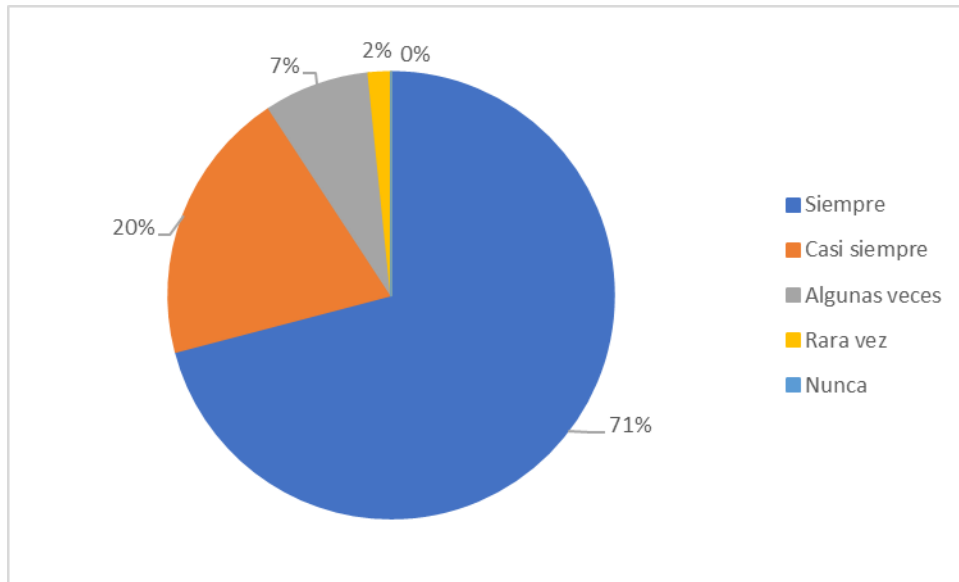
Ilustración 29. Motivación laboral pregunta número 25



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 90.76% de los colaboradores se ha adaptado al reglamento laboral de manera rápida la mayoría de las veces mientras que el 7.61% algunas veces. Solo el 1.63% rara vez se ha adaptado al reglamento, ninguno de los empelados parece tener algún conflicto con la adaptación a los reglamentos establecidos (ver ilustración 30).

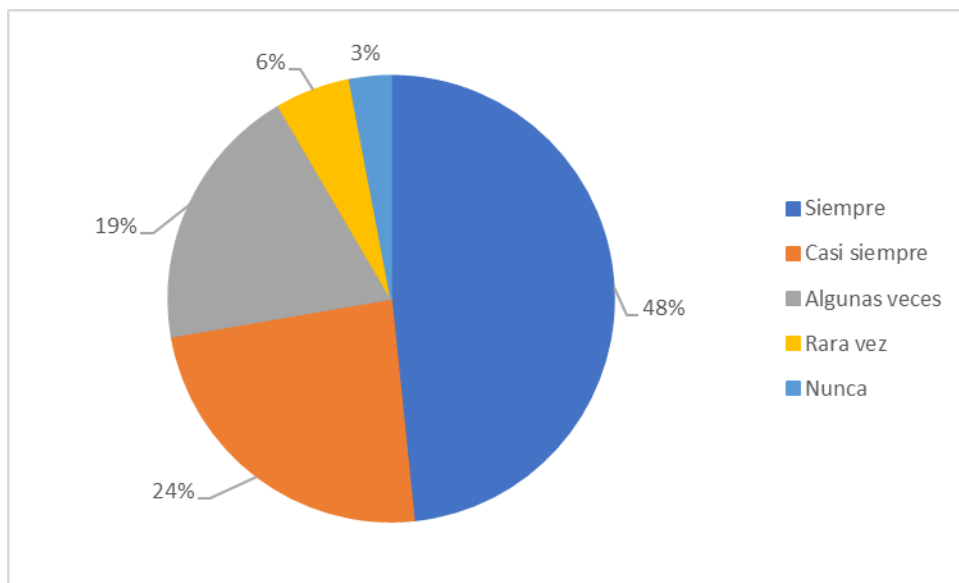
Ilustración 30. Motivación laboral pregunta número 26



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 72.28% de los colaboradores se siente a gusto siempre y/o casi siempre con el trato que recibe de sus superiores, el 19.29% algunas veces se siente cómodo con el trato que recibe de sus superiores y compañeros. El 5.43% rara vez y nunca el 2.99% (ver ilustración 31).

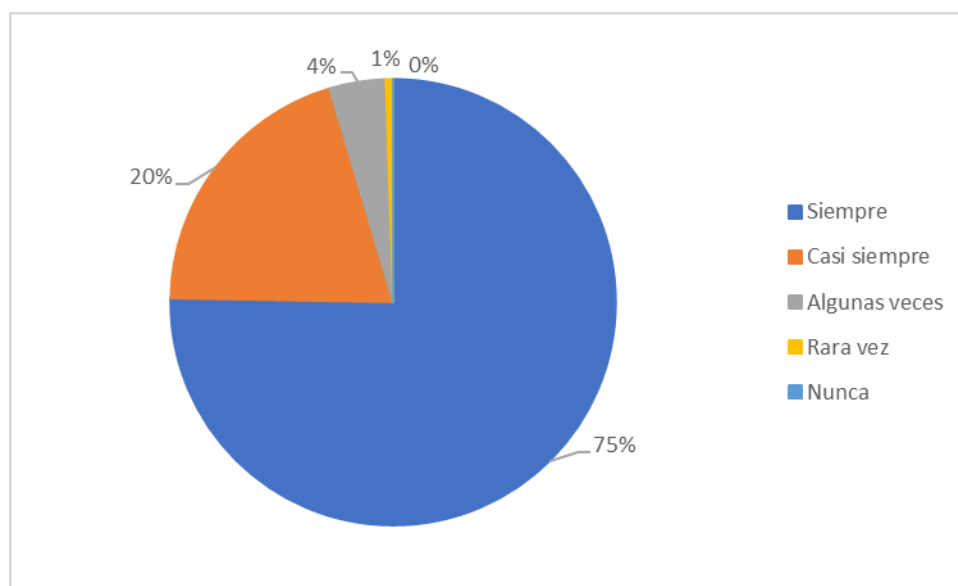
Ilustración 31. Motivación laboral pregunta número 27



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 25.38% considera que siempre y/o casi siempre cumple con las asignaciones fijadas por su líder, así como el resto de las actividades asignadas, el 5.71% considera que este cumplimiento es de vez en cuando, el 0.54% considera que rara vez y ninguno de los empleados considera que incumple con lo que se les asigna (ver ilustración 32).

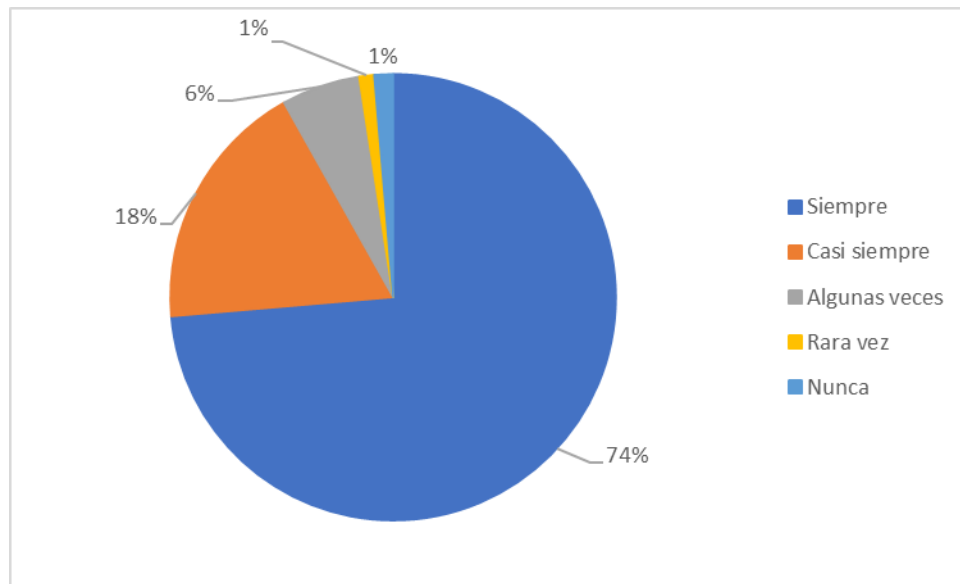
Ilustración 32. Motivación laboral pregunta número 28



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Un 73.64% siempre acepta los cambios internos que se producen como relación con las actividades de trabajo, el 18.21% casi siempre acepta los cambios, el 8.97% algunas veces. El 1.09% rara vez no acepta los cambios y el 1.36% nunca acepta los cambios propuestos (ver ilustración 33).

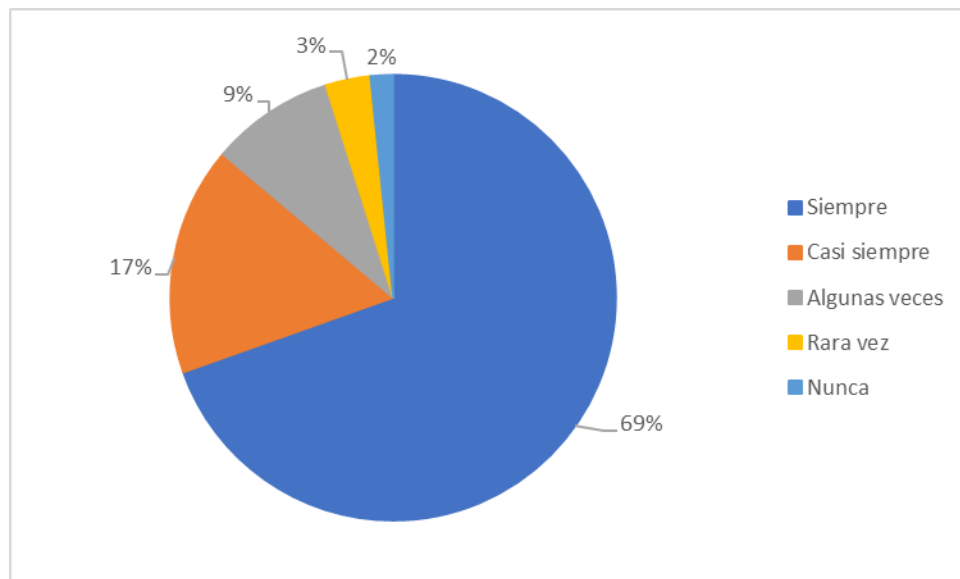
Ilustración 33. Motivación laboral pregunta número 29



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 86.14% considera que siempre o casi siempre las tareas que desempeña le han servido para fortalecer su propio sistema de valores. El 8.97% considera que, en algunas ocasiones, el 3.26% rara vez y el 1.63% nunca (ver ilustración 34).

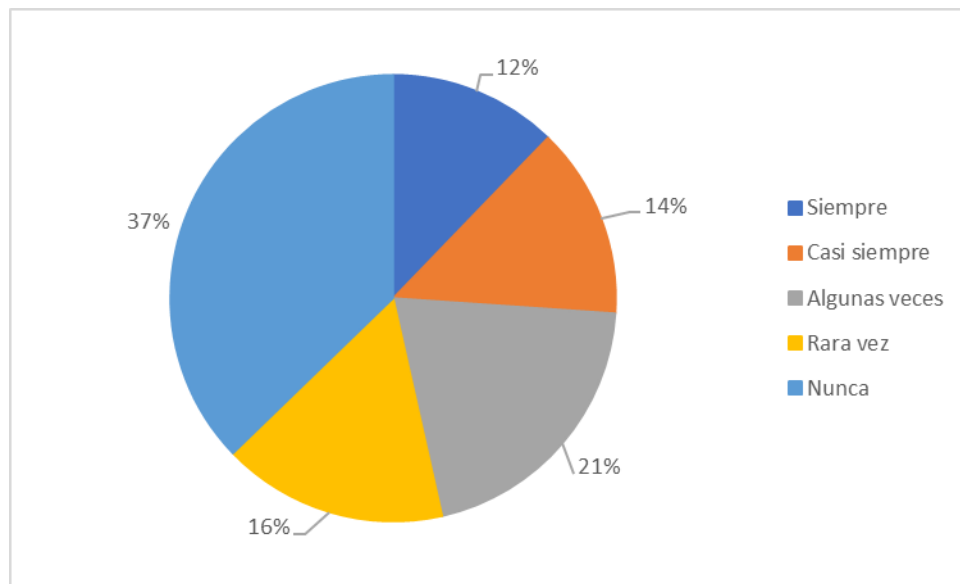
Ilustración 34. Motivación laboral pregunta número 30.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 73.91% elige no ser indiferente a los problemas y planteamientos que generan sus acciones en el trabajo que desempeña, el 13.86% es indiferente en raras ocasiones mientras que el 12.23% no se preocupa por los efectos que pueda generar sus acciones en el trabajo que realiza (ver ilustración 35).

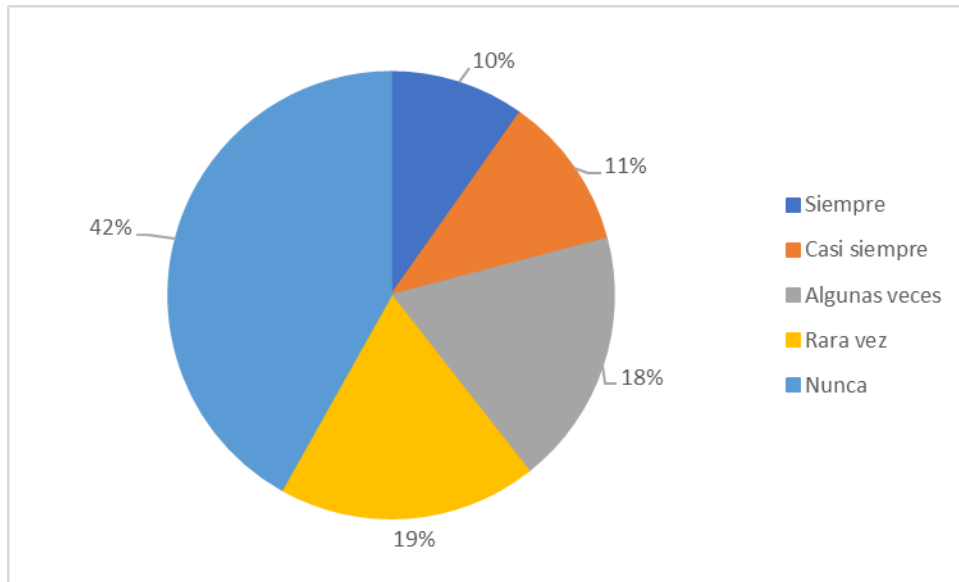
Ilustración 35. Motivación laboral pregunta número 31.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 9.78% conoce los estatutos que le amparan y tiene una motivación baja para cumplirlos, el 11.14% casi siempre, el 18.48% rara vez, el 18.75% rara vez y el 41.85% nunca. La pregunta puede representar dos facetas por lo que hay dos áreas de oportunidad que pueden ser cubiertas, la primera de ellas es asegurarse que los colaboradores conozcan los beneficios que los amparan y al entre mayor sea la cantidad de enfoque al nunca puede representar que no tienen una baja motivación para cumplirlos, esta área también se puede reforzar (ver ilustración 36).

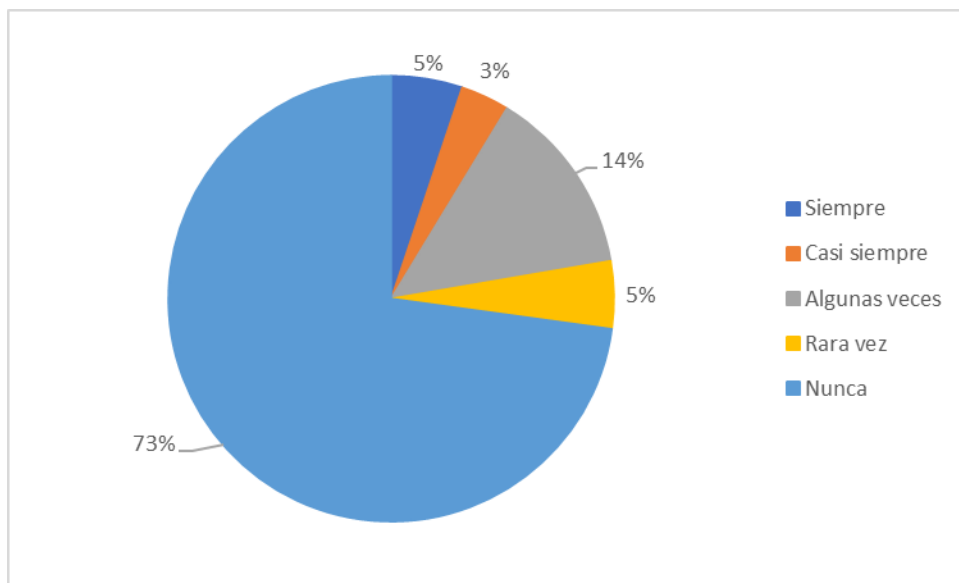
Ilustración 36. Motivación laboral pregunta número 32



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 91.30% considera que es un buen trabajador y que ha obtenido su puesto de trabajo por méritos propios en lugar de mera casualidad, el 3.53% cree que otras personas piensan rara vez que no es un buen trabajador y que obtuvo el puesto por mera casualidad. Mientras que el 5.16% lo piensa todo el tiempo (ver ilustración 37).

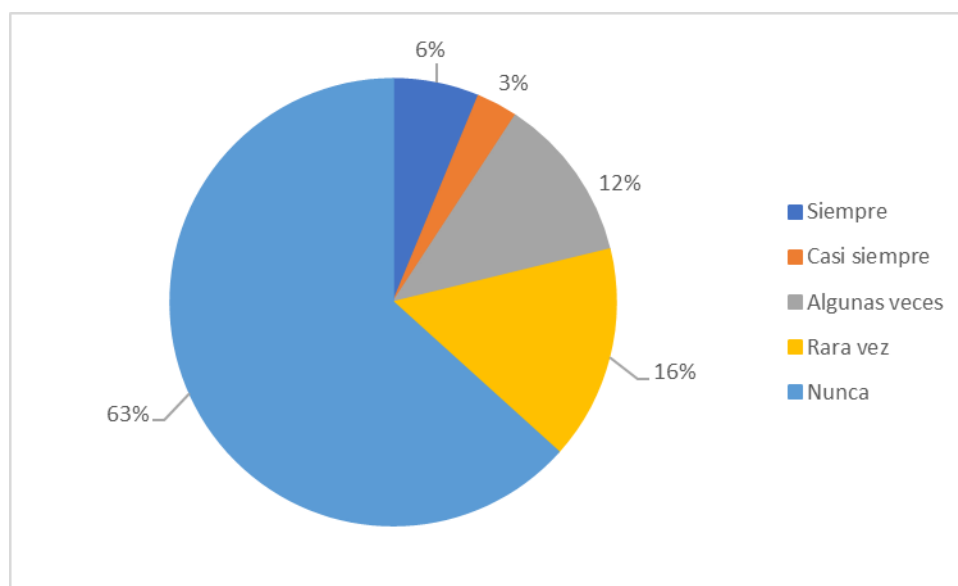
Ilustración 37. Motivación laboral pregunta número 33



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 90.76% tiene la impresión desde todo el tiempo hasta algunas veces que al dedicarse mucho al trabajo puede aprender más, el 2.99% tiene la impresión de que, aunque se dedique mucho al trabajo va a aprender poco y el 6.25% siempre tiene dicha impresión (ver ilustración 38).

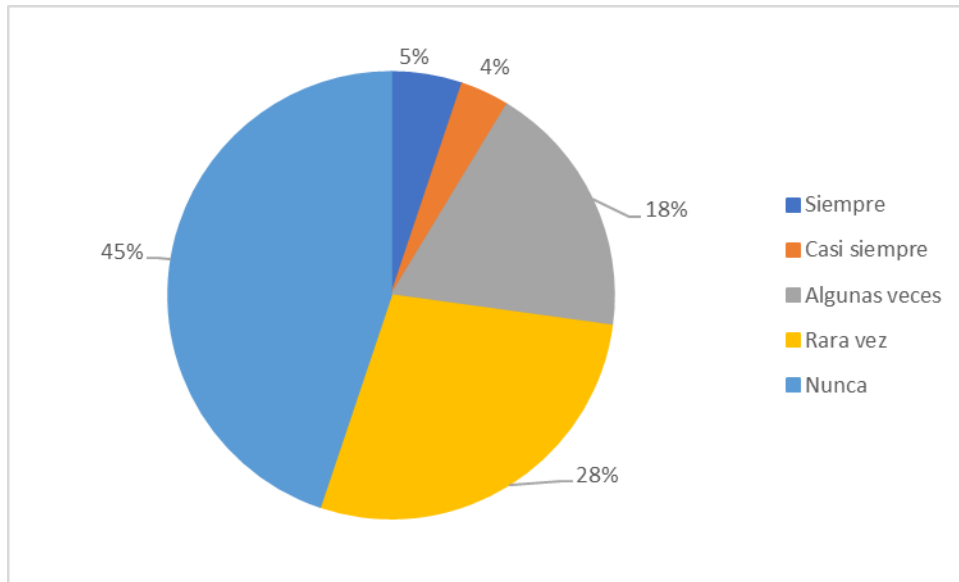
Ilustración 38. Motivación laboral pregunta número 34



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 91.30% no tiene inconveniente en levantar la mano cuando no entiende alguna situación. el 3.53% casi siempre tiene dificultades para interrumpir a sus superiores cuando no entiende lo que le explican. El 5.16% siempre le cuesta mucho realizar estas intervenciones para aclarar (ver ilustración 39).

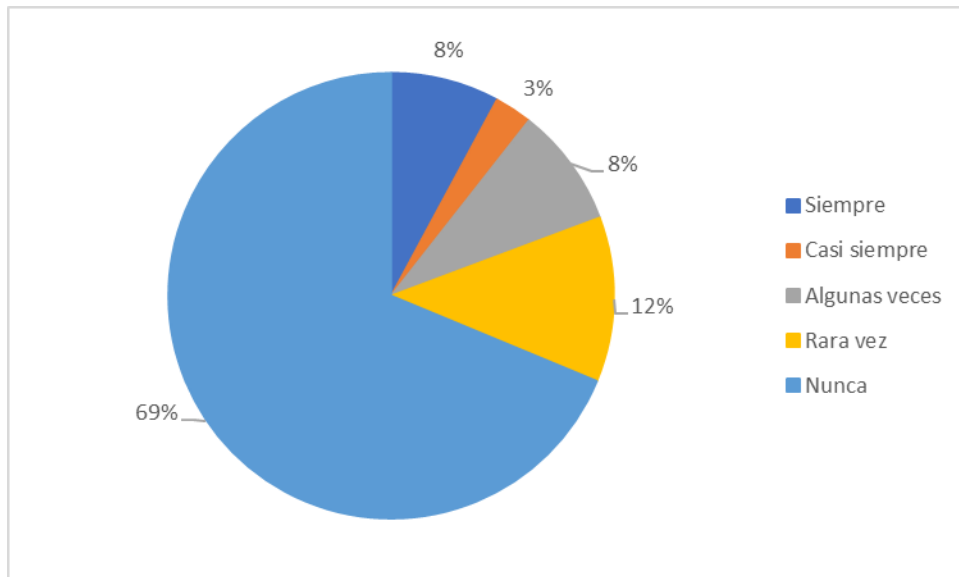
Ilustración 39. Motivación laboral pregunta número 35



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 80.71% está seguro o casi seguro de que lograra cumplir con los objetivos de su cargo, el 8.70% algunas veces considera que no lograra cumplir con los objetivos, mientras que el 3.53% casi siempre tiene esta mentalidad y el 5.16% siempre (ver ilustración 40).

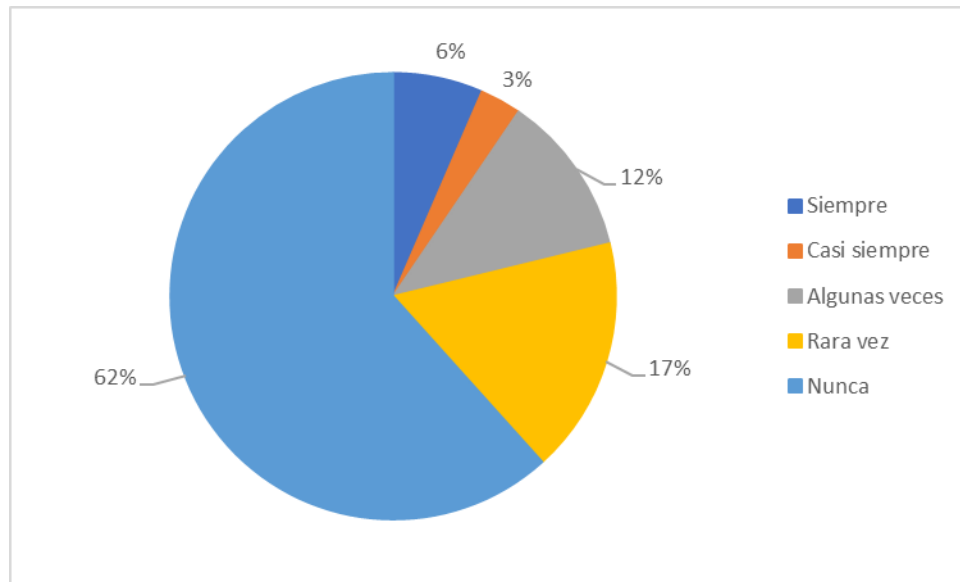
Ilustración 40. Motivación laboral pregunta número 36



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 90.49% se esfuerza por retomar el enfoque cuando se siente perdido en las explicaciones de sus superiores, el 2.99% casi siempre se pierde en las explicaciones de sus superiores y no hace el esfuerzo de concentrarse nuevamente, mientras que el 6.52% siempre (ver ilustración 41).

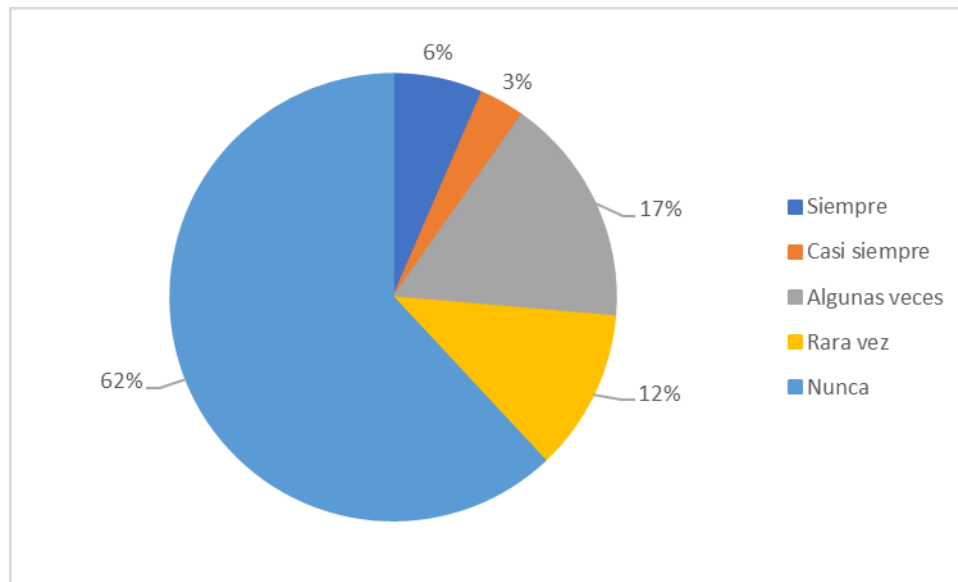
Ilustración 41. Motivación laboral pregunta número 37



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 90.22% no gusta de pasar desapercibido en el trabajo. Mientras que el 9.78% prefiere mantenerse sin llamar la atención. Al ser una mayoría considerable puede implementarse una estrategia de reconocimiento de logros públicamente, no solo para algunos cuantos, ya que la gran mayoría ha demostrado estar interesado en que se le reconozca su aportación (ver ilustración 42).

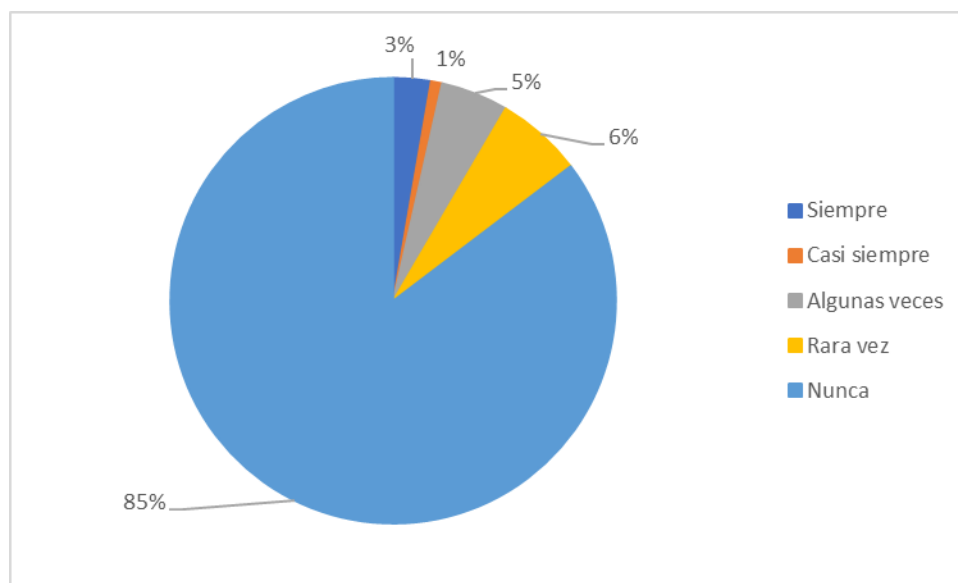
Ilustración 42. Motivación laboral pregunta número 38



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 85.33% nunca se ha sentido nervioso y/o asocia el trabajo con malos recuerdos, el 6.25% rara vez se ha sentido de la forma antes descrita y el 4.89% algunas veces. El 0.82% rara vez se ha sentido nervioso y con malos recuerdos mientras que el 2.72% siempre ha presentado estas inquietudes (ver ilustración 43).

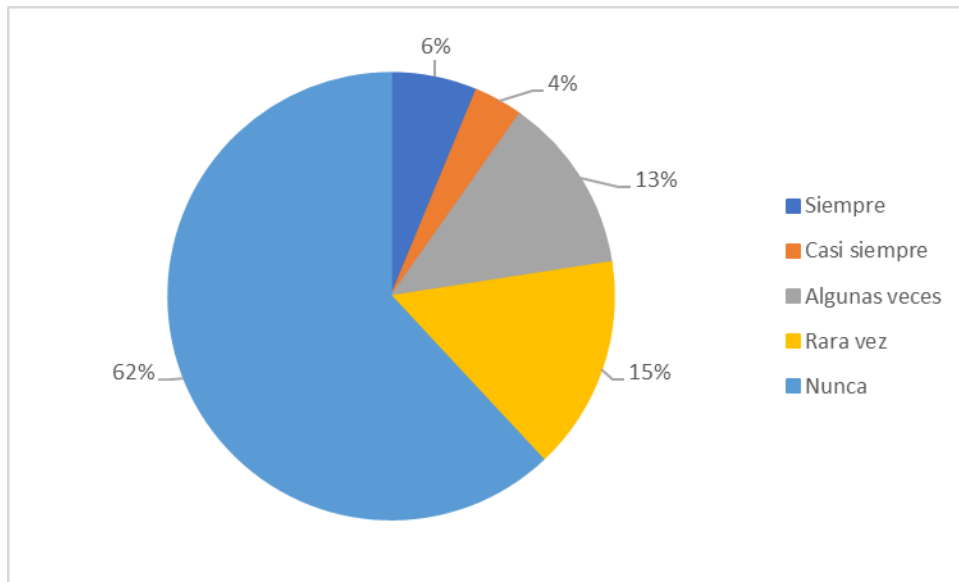
Ilustración 43. Motivación laboral pregunta número 39



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 77.45% considera que las personas que más le aprecian están satisfechos con su dedicación al trabajo y rendimiento siempre y/o casi siempre. El 12.77% considera que algunas veces las personas que más le aprecian no están satisfechos mientras que el 3.53% considera que casi siempre y el 6.25% siempre (ver ilustración 44).

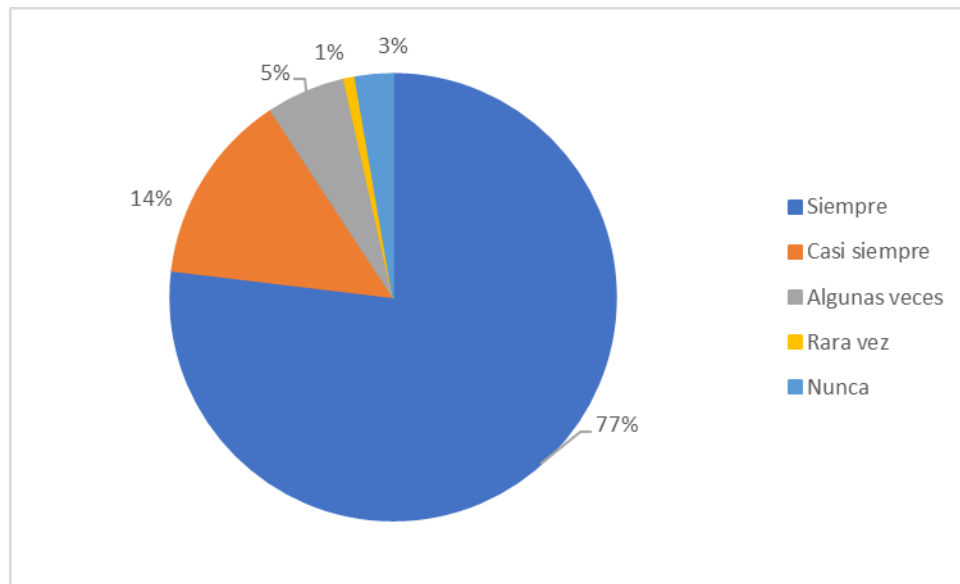
Ilustración 44. Motivación laboral pregunta número 40.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 86.96% siempre y/o casi siempre espera alcanzar la productividad más alta posible al iniciar su jornada, el 5.71% algunas veces, el 0.82% rara vez y el 2.72% nunca (ver ilustración 45).

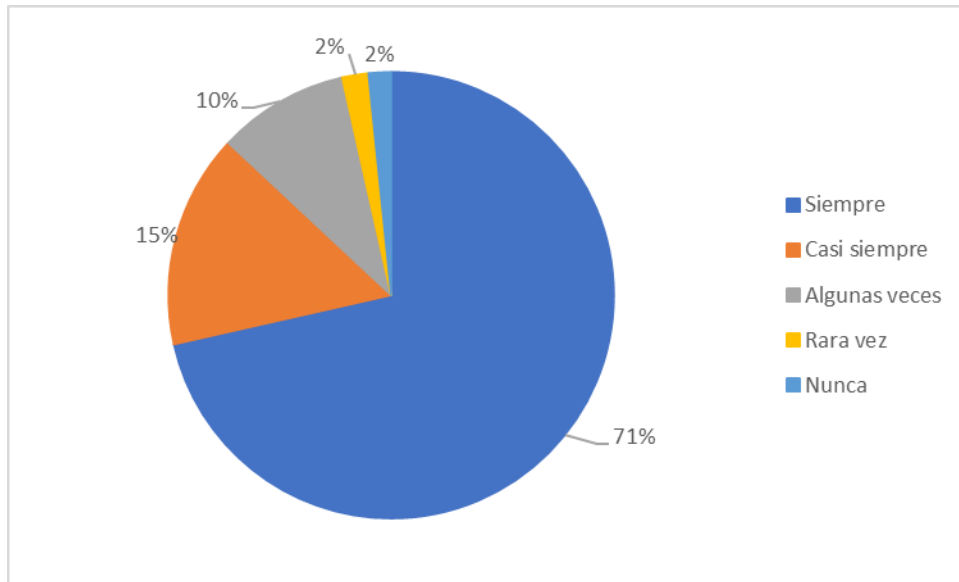
Ilustración 45 Motivación laboral pregunta número 41.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 71.47% realiza las actividades asignadas de manera autónoma, seguido del siguiente porcentaje más alto con un 15.49% que casi siempre realiza sus actividades sin necesidad de supervisión, haciendo un total de 86.96%. El 9.51% a veces actúa de forma autónoma mientras que otras requieren de supervisión, el 1.90% rara vez y el 1.63% nunca (ver ilustración 46).

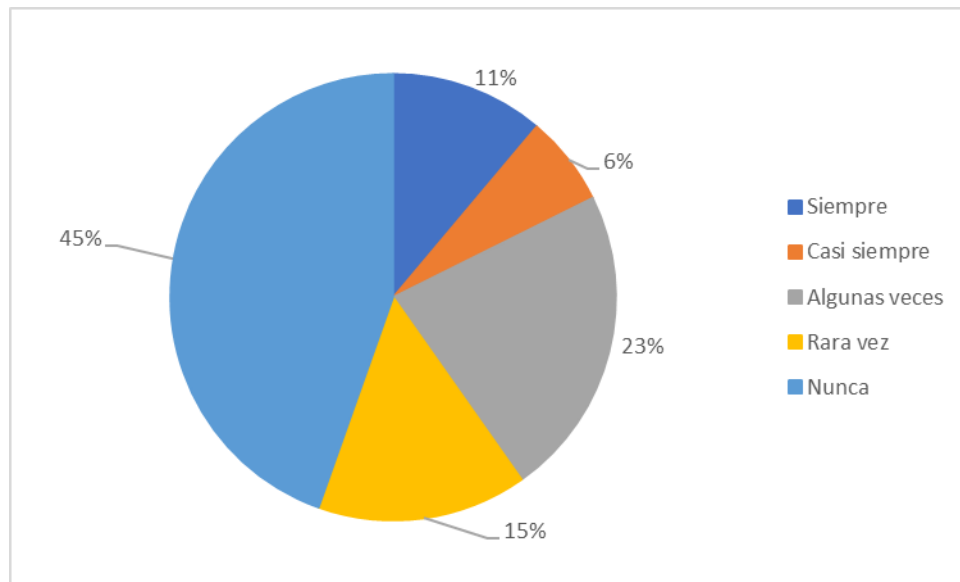
Ilustración 46. Motivación laboral pregunta número 42



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 59.78% nunca o casi nunca se sienten incómodos con las supervisiones de otros jefes, mientras que el 22.55% a veces presenta incomodidades. el 6.52% rara vez y el 11.14% siempre se siente incómodo con supervisiones ajenas. Esta área de oportunidad puede mejorarse reforzando los niveles de liderazgo, que un área será liderada únicamente por quien corresponde y las ordenes vengán claras por nivel de jerarquías (ver ilustración 47).

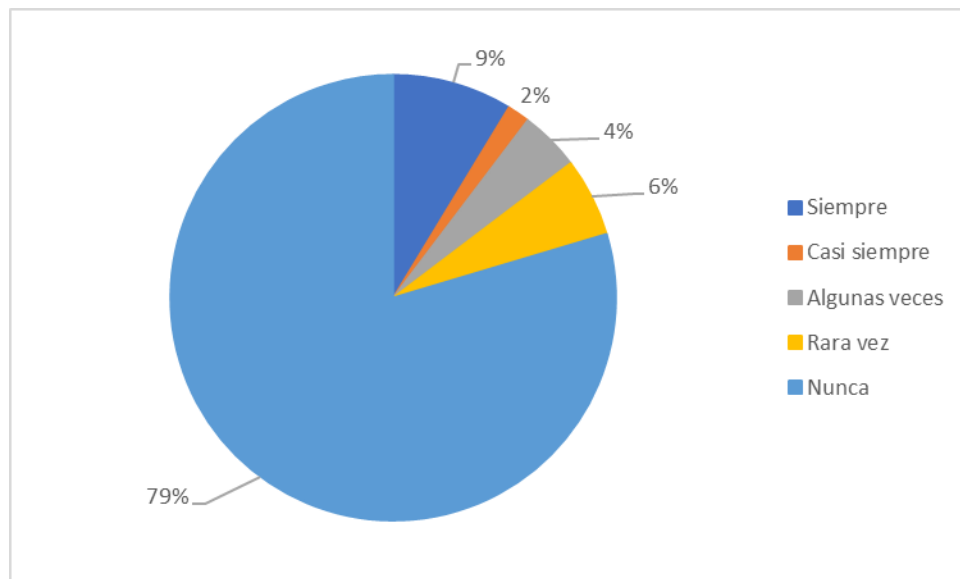
Ilustración 47. Motivación laboral pregunta número 43



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 79.62% realiza su trabajo adecuadamente, aunque no le supervisen, el 5.71% rara vez requiere de supervisión. El 4.35% casi siempre realiza su trabajo únicamente cuando está bajo supervisión, el 1.63% casi siempre y el 8.70% (ver ilustración 48)

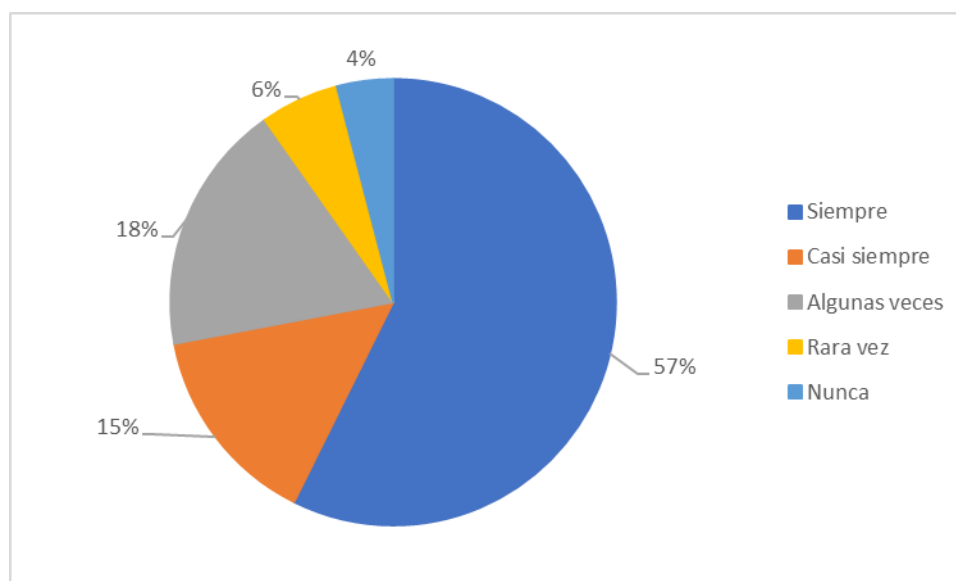
Ilustración 48. Motivación laboral pregunta número 44



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 72.01 está de acuerdo siempre y/o casi siempre en que las supervisiones le han ayudado a mejorar si trabajo. El 18.21% considera que algunas veces, el 5.71% rara vez y el 4.08% nunca (ver ilustración 49).

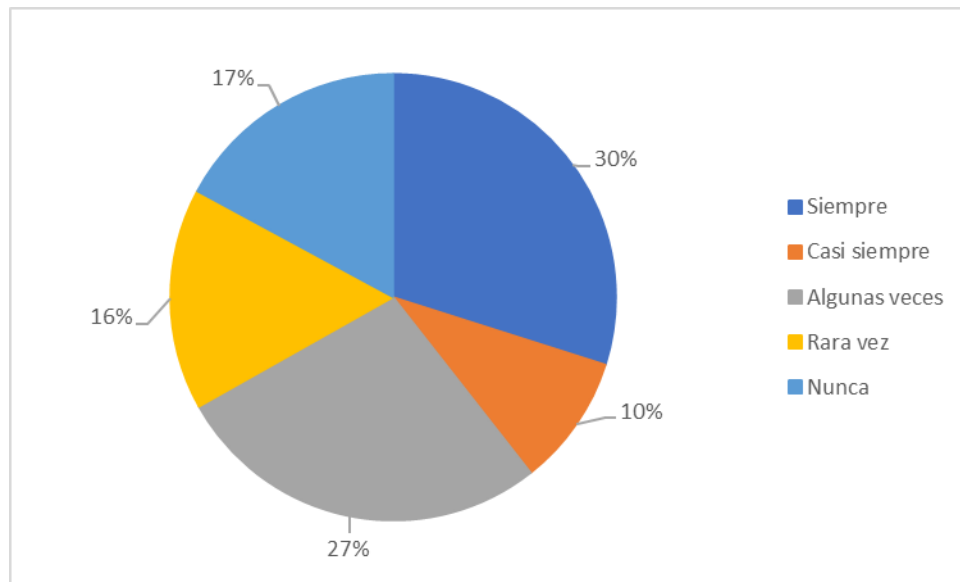
Ilustración 49. Motivación laboral pregunta número 45



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 39.40% siempre y/o casi siempre está de acuerdo con que tiene mejores resultados a la hora de ser supervisado en su puesto de trabajo, el 27.45% algunas veces. El 16.03% rara vez siente mejores resultados cuando está bajo supervisión, el 17.12 nunca (ver ilustración 50).

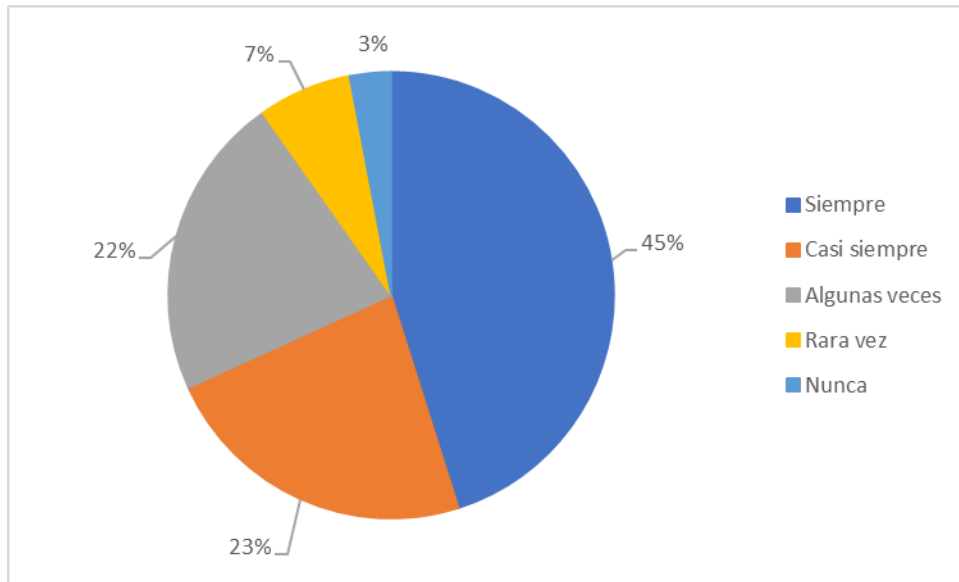
Ilustración 50. Motivación laboral pregunta número 46



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Con un 68.21% siempre y/o casi siempre los colaboradores han encontrado con quien sentirse identificados dentro de la empresa, el 22.01 algunas veces, mientras que el 6.79% rara vez y el 2.99% nunca comparte con sus compañeros de trabajo ni se siente identificado con ellos. el hecho de que represente una mayoría es ventajoso, sin embargo, existe área de oportunidad para que más colaboradores puedan sentirse identificados y comprendidos en el mismo ambiente (ver ilustración 51).

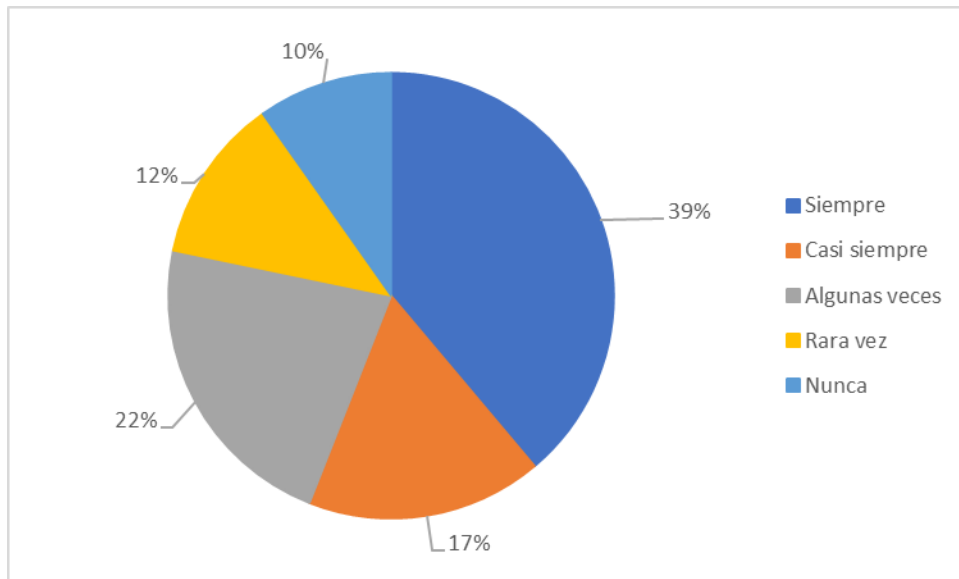
Ilustración 51. Motivación laboral pregunta número 47



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 38.86% asiste siempre a las actividades programadas e indicadas por la empresa, el 17.12% casi siempre, el 22.28% algunas veces, el 11.96% rara vez y el 9.78% nunca (ver ilustración 52).

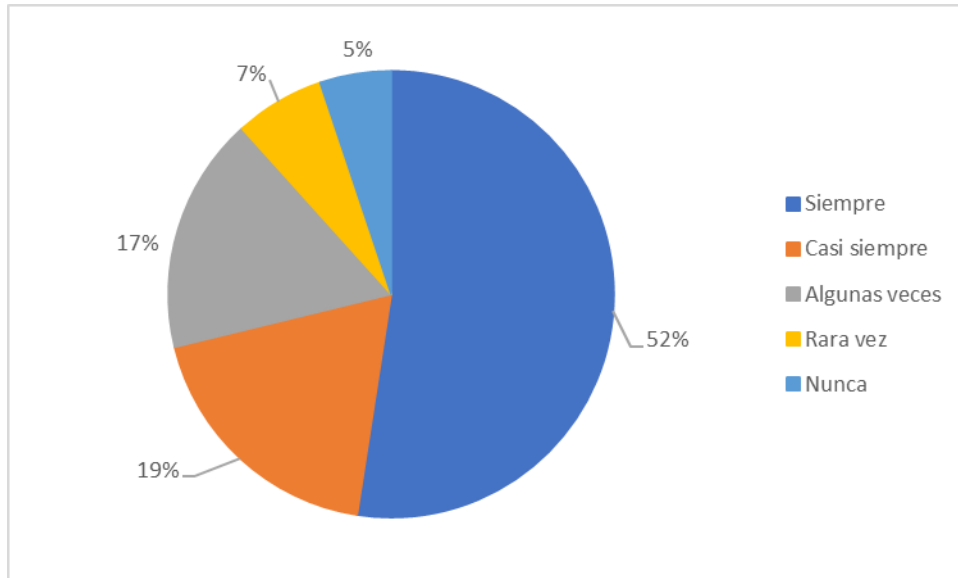
Ilustración 52. Motivación laboral pregunta número 48



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 71.20% considera que siempre y/o casi siempre que comparte con sus compañeros y superiores adquiere nuevos conocimientos que le ayuden a ser mejor persona, el 17.12% algunas veces, el 6.52% rara vez y el 5.16% nunca (ver ilustración 53).

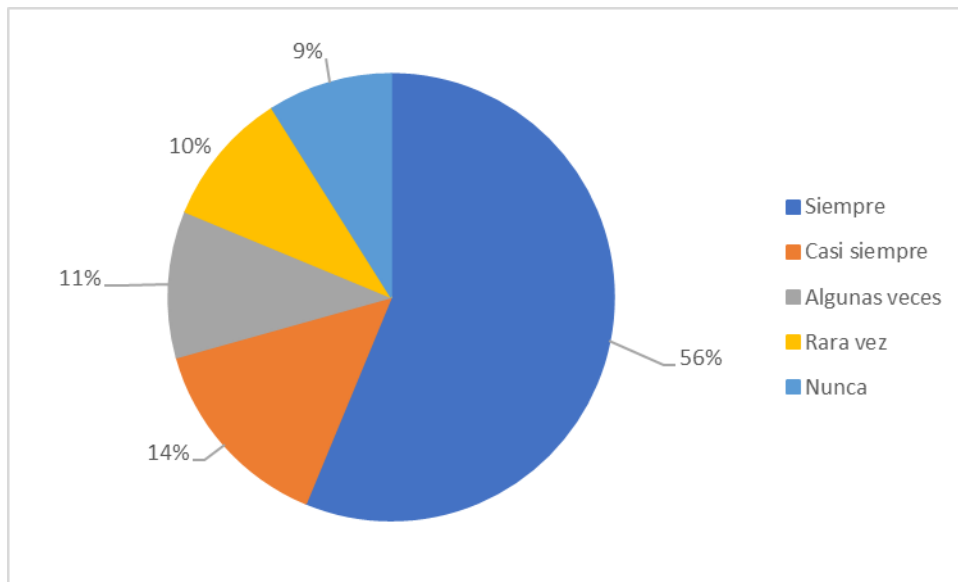
Ilustración 53. Motivación laboral pregunta número 49



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 56.25% considera que puede realizar sus actividades regulares, aunque en ocasiones las condiciones puedan ser las no apropiadas, el 14.40% casi siempre, el 10.60% casi siempre, el 10.60% algunas veces, el 9.78% rara vez y el 8.97% nunca. La característica evaluada involucra la capacidad de resiliencia, más de la mitad de los colaboradores son capaces de impulsar la situación para generar ventaja y terminar con la meta (ver ilustración 54).

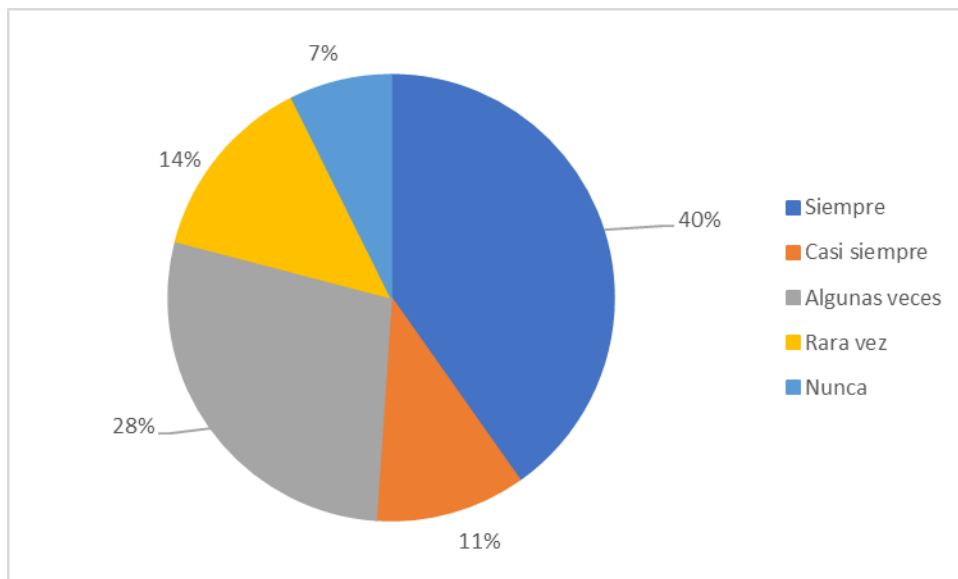
Ilustración 54. Motivación laboral pregunta número 50



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 51.09% se procura fuera del espacio de trabajo siempre y/o casi siempre por las relaciones que ha establecido, el 27.99% lo hace de manera ocasional, el 13.69% rara vez y el 7.34% nunca (ver ilustración 65).

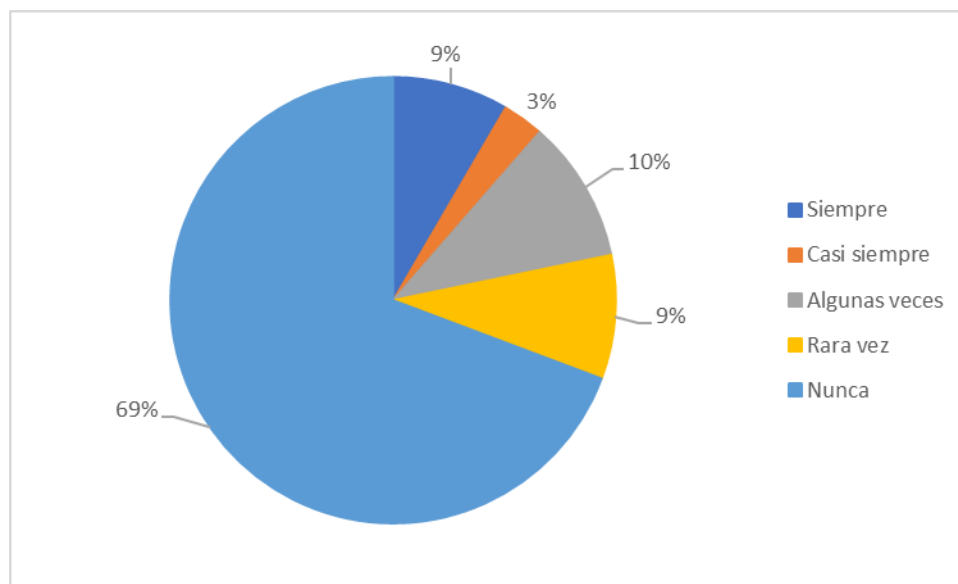
Ilustración 55. Motivación laboral pregunta número 51



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 78.26% se ha quedado en el puesto de empleo por motivaciones propias ya que ha tenido la oportunidad de encontrar otro trabajo correspondiente a la mayoría de los casos (siempre- casi siempre), el 10.33% algunas veces está en el cargo porque no encuentra otro empleo mejor, el 2.99% casi siempre y el 8.42% casi siempre (ver ilustración 56).

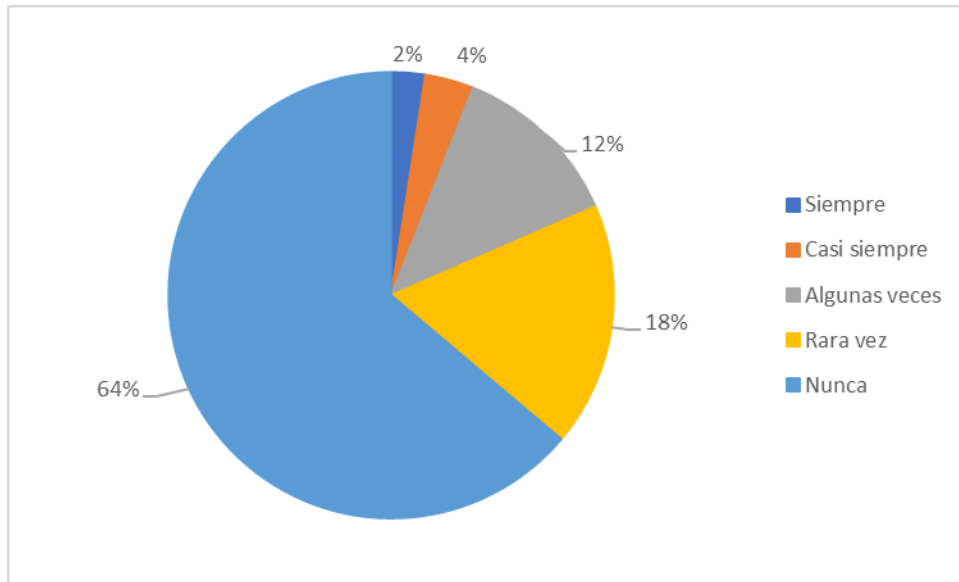
Ilustración 56. Motivación laboral pregunta número 52



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 81.52% nunca /o rara vez considera aburridas sus actividades de acuerdo con el cargo que realiza, el 12.50% algunas veces, el 3.53% casi siempre, el 2.45% siempre (ver ilustración 57).

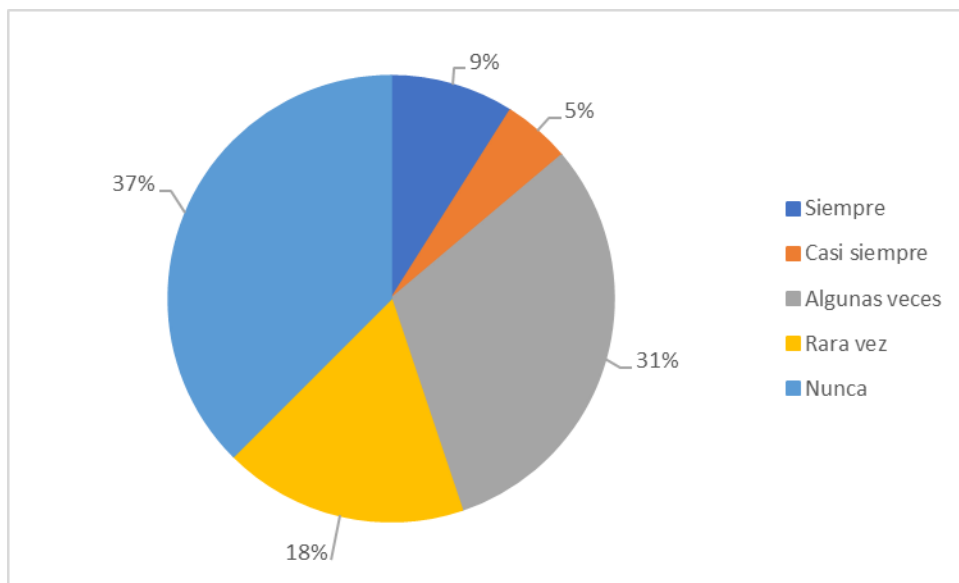
Ilustración 57. Motivación laboral pregunta número 53



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 55.56% considera que nunca o rara vez el equipo de trabajo es inadecuado por la falta de herramientas y medios para realizar el trabajo, el 30.98% algunas veces. El 4.89% considera que casi siempre requiere de herramientas adecuadas para realizar el trabajo y el 8.97% siempre (ver ilustración 58).

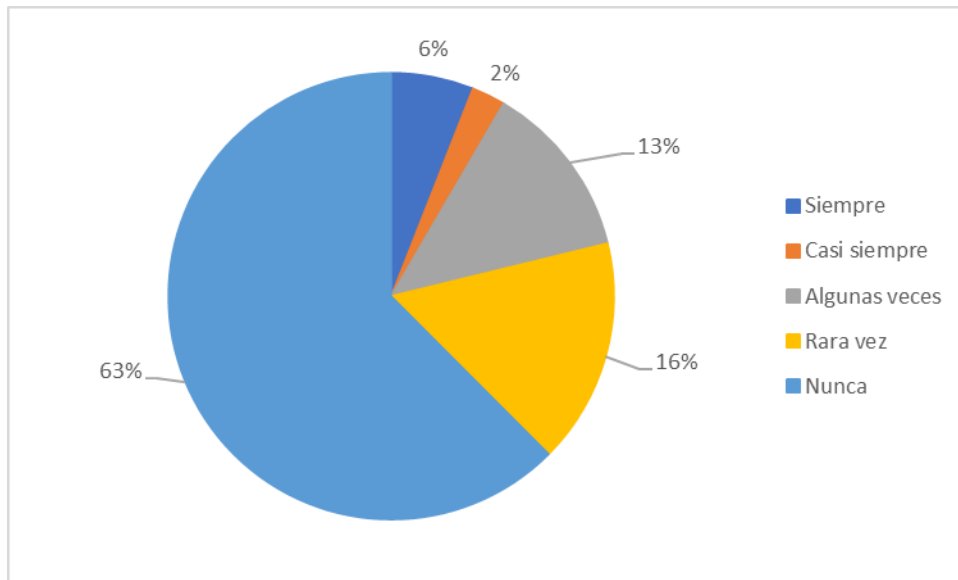
Ilustración 58. Motivación laboral pregunta número 54



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 78.80% nunca y/ rara vez le agrada que haya ausencia de supervisores estrictos y con falta de responsabilidad, el 12.77% algunas veces. Al 2.45% le agrada casi siempre que haya ausencia de supervisores y al 5.98 siempre (ver ilustración 59).

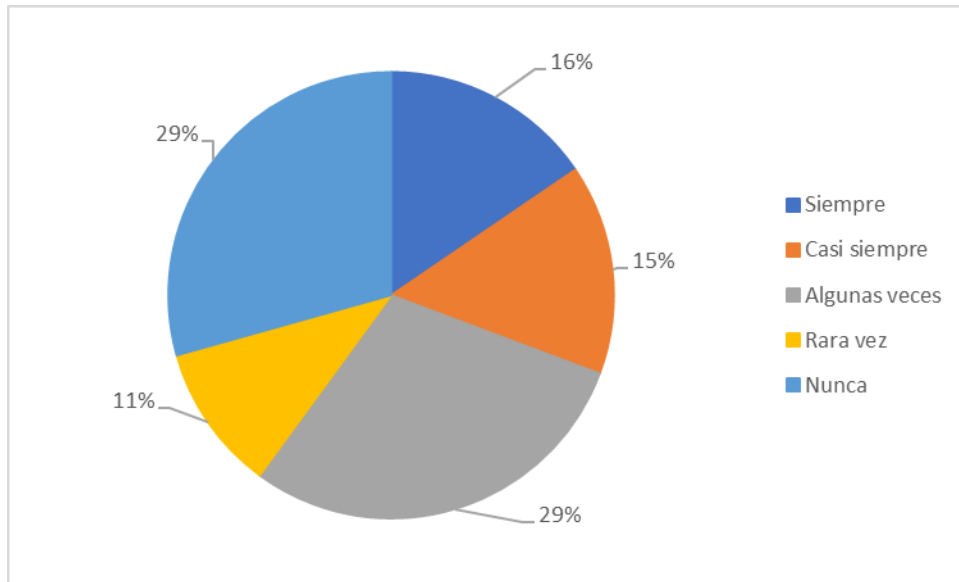
Ilustración 59. Motivación laboral pregunta número 55



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 30.71% percibe que el salario que recibe es suficiente para sí y cumple sus expectativas siempre y/o casi siempre, el 29.35 algunas veces, el 10.69% rara vez y el 29.35% nunca (ver ilustración 60).

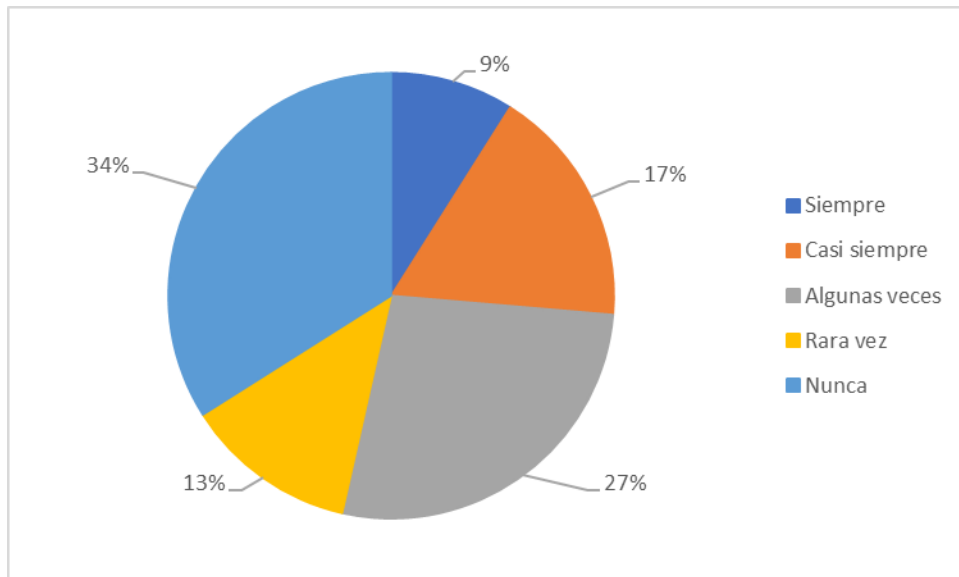
Ilustración 60. Motivación laboral pregunta número 56



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 26.36% está de acuerdo con que siempre y/o casi siempre lo que le pagan resulta suficiente para mantenerse y a su familia al mismo tiempo, el 27.17% algunas veces, 12.50 rara vez y el 33.97% nunca (ver ilustración 61).

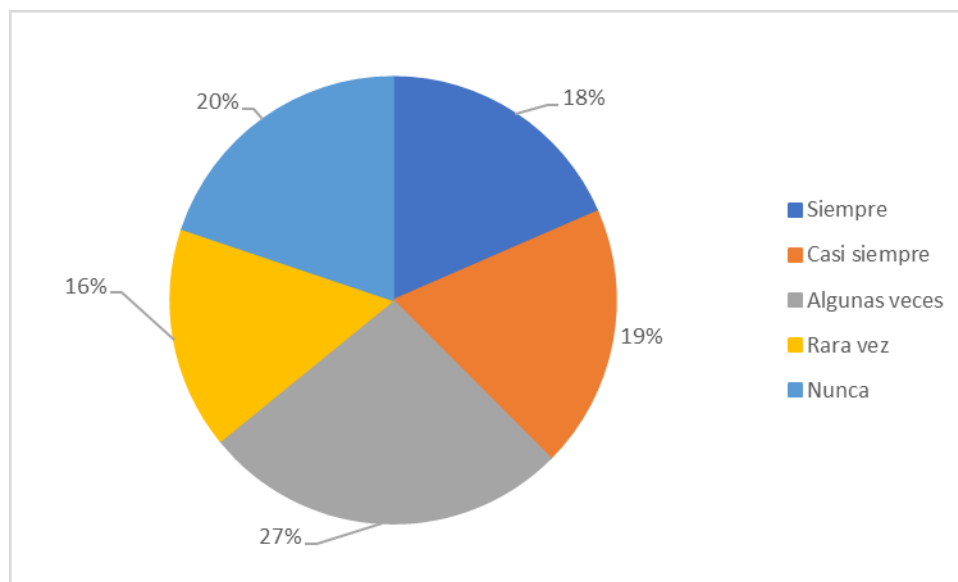
Ilustración 61. Motivación laboral pregunta número 57



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 37.50% se siente a gusto siempre y/o casi siempre se sienten a gusto con los ingresos monetarios mensuales percibidos por parte del trabajo, el 26.63% algunas veces, 16.03% rara vez y el 19.84% nunca (ver ilustración 62).

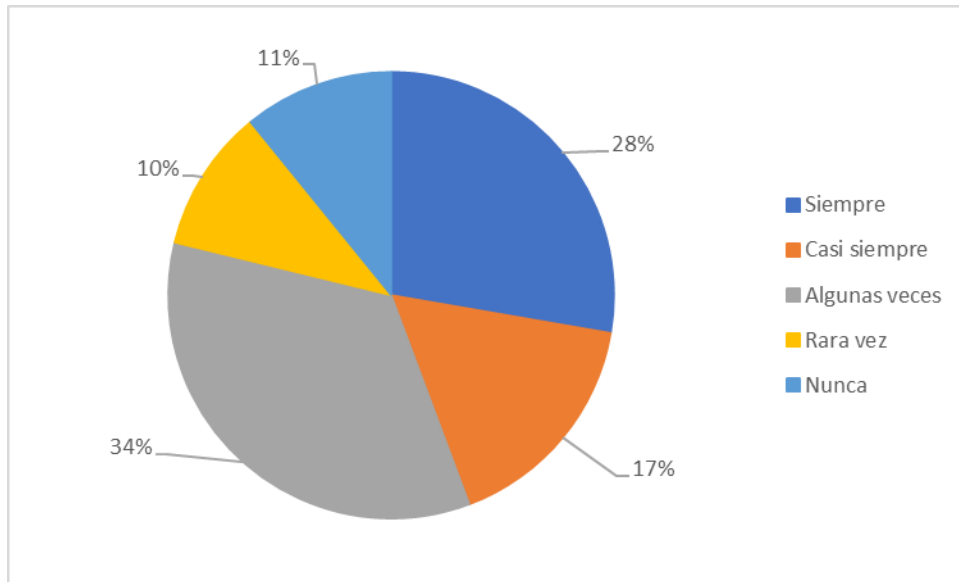
Ilustración 62. Motivación laboral pregunta número 58.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 27.72% piensa que debe recibir más dinero por la labor que realiza en su puesto de trabajo, el 18.75% casi siempre, el 34.51% algunas veces, el 10.33% rara vez y el 10.87% nunca (ver ilustración 63).

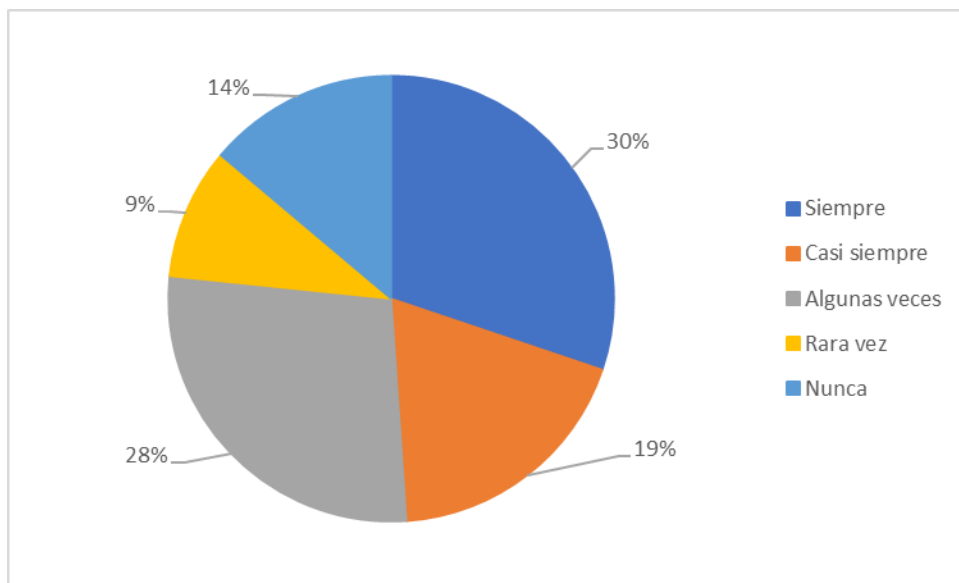
Ilustración 63. Motivación laboral pregunta número 59



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 48.91% considera que tiene la capacidad suficiente para ser el responsable del resto de los compañeros de trabajo siempre y/o casi siempre, el 27.72% algunas veces. El 9.51% no se siente listo para tomar el liderazgo raras veces y el 13.86% nunca (ver ilustración 64).

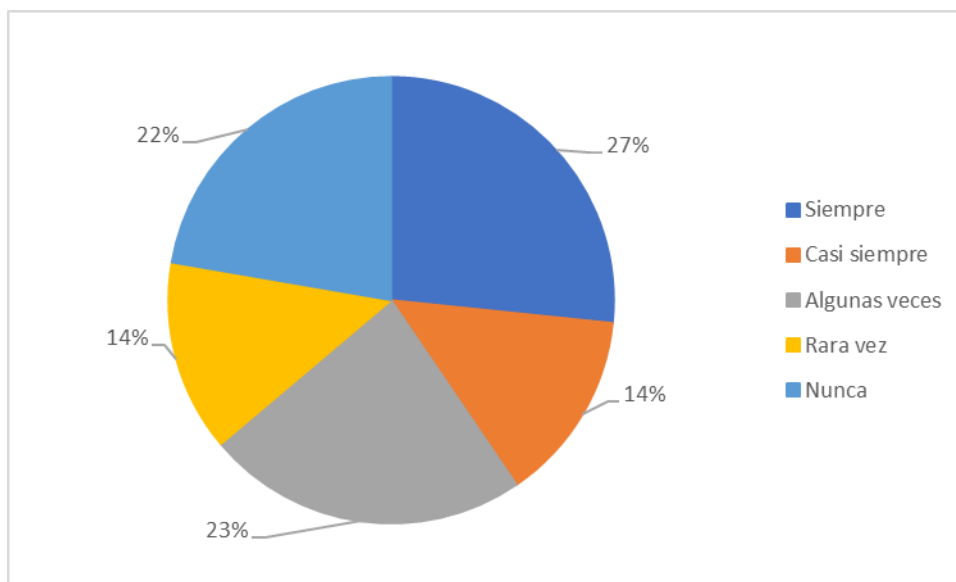
Ilustración 64. Motivación laboral pregunta número 60



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 40.49 correspondiente a siempre y/o casi siempre considera que el trabajo le permitirá ascender como profesional y ocupar cargos de dirección en el futuro, el 23.37% algunas veces, el 13.86% rara vez y el 22.28% nunca (ver ilustración 65).

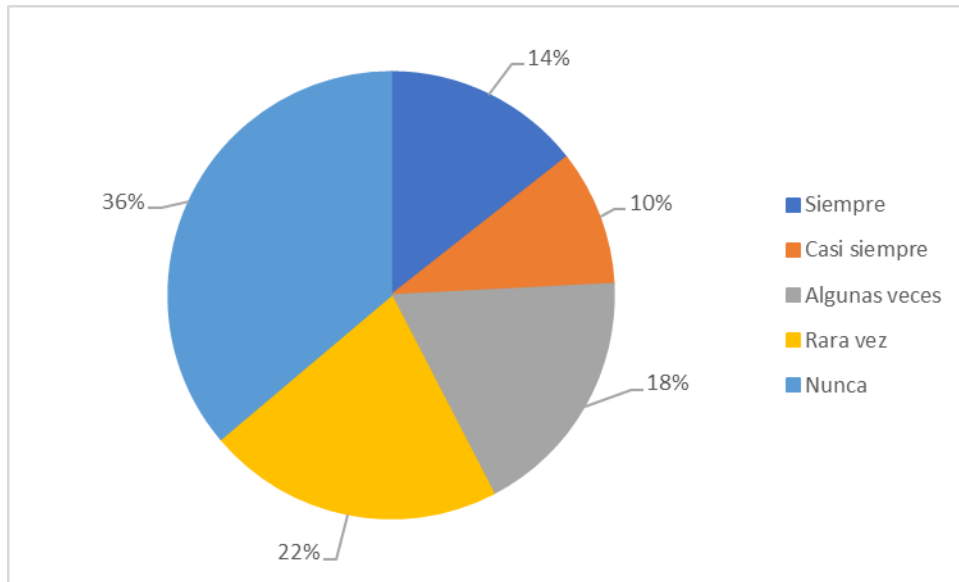
Ilustración 65. Motivación laboral pregunta número 61



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 57.61% no considera que se encuentre limitado en algún aspecto para llevar a cabo alguna tarea de dirección dentro del ámbito laboral (rara vez y/o ninguna vez), el 18.21% algunas veces. El 9.78% casi siempre ha considerado que existen limitaciones de por medio mientras que el 14.40% siempre lo ha considerado (ver ilustración 66).

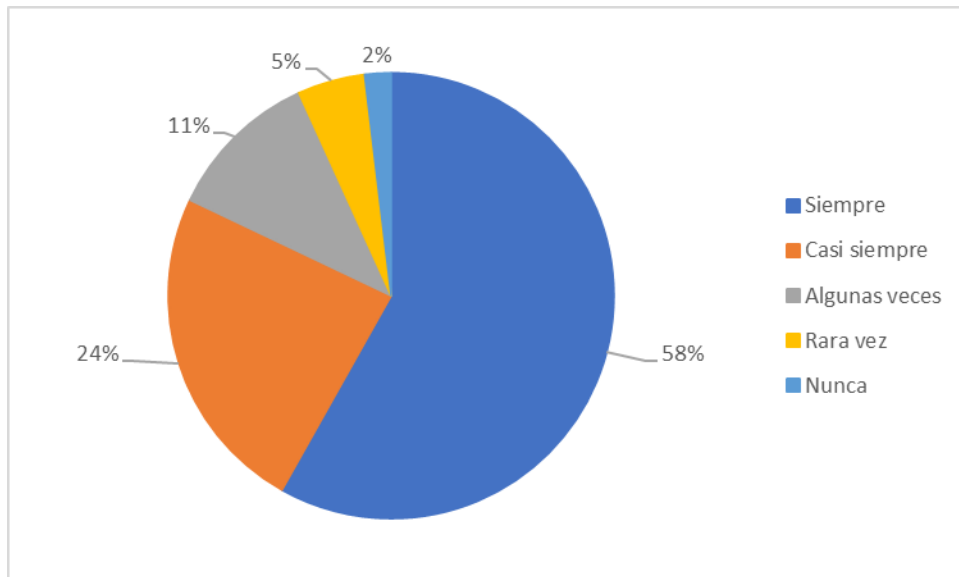
Ilustración 66. Motivación laboral pregunta número 62



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 82.07% considera que siempre y/o casi siempre la tarea que desempeña es de un gran beneficio para muchas personas, el 11.14% lo ha considerado algunas veces, el 4.89% rara vez y el 1.90% nunca (ver ilustración 67).

Ilustración 67. Motivación laboral pregunta número 63

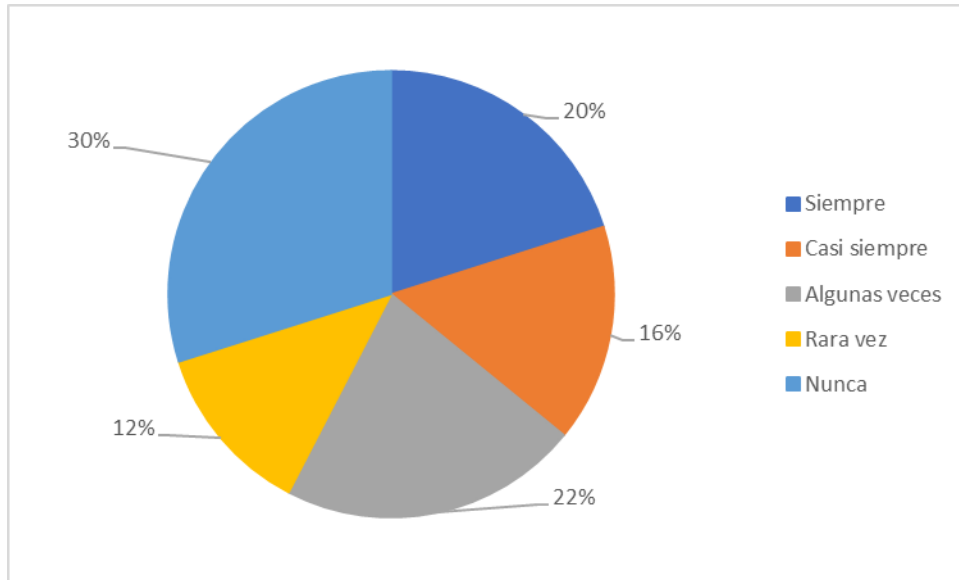


Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Bloque II Variable Compromiso

El 20.11% trabaja actualmente más por gusto que por necesidad, seguido de 15.76% que considera que su decisión de trabajar más por gusto es casi siempre, el 21.74% algunas veces, el 12.50 rara vez y el 29.89 nunca (ver ilustración 68).

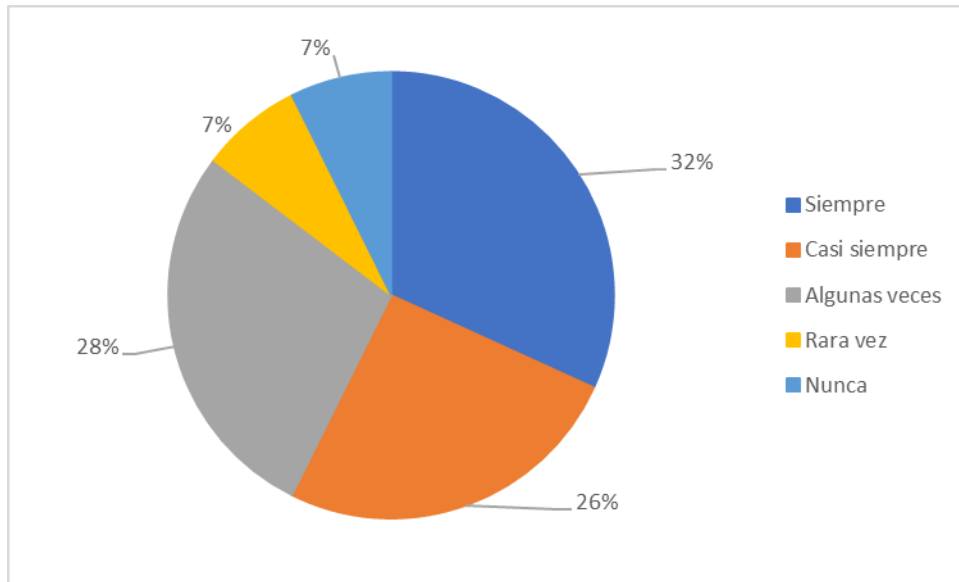
Ilustración 68. Compromiso organizacional pregunta número 01



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 57.34% tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa siempre y/o casi siempre, el siguiente porcentaje más alto dado por 27.99% corresponde a algunas veces. En un empate 7.34% rara vez y 7.34% nunca (ver ilustración 69).

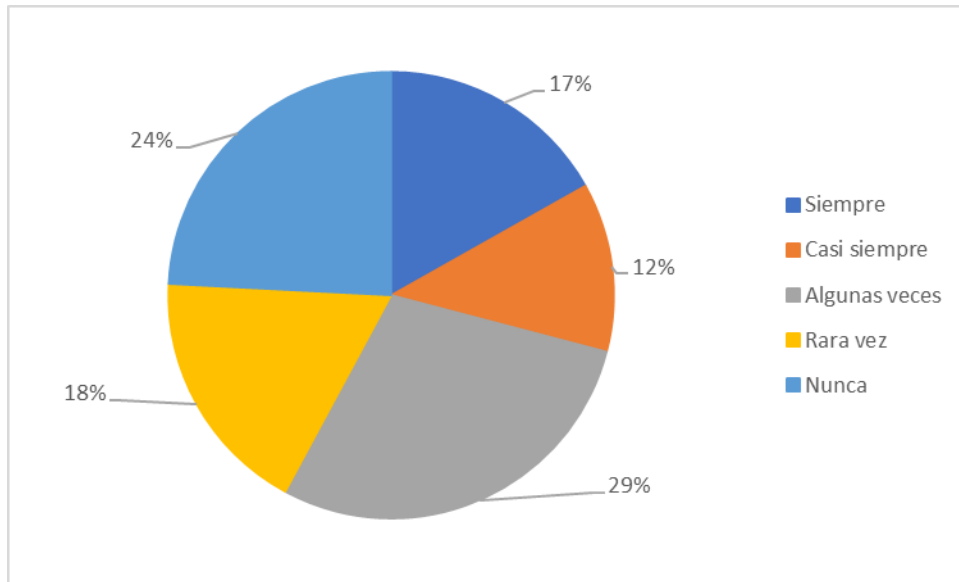
Ilustración 69. Compromiso organizacional pregunta número 02



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 16.85% de los colaboradores considera que a pesar de que otra empresa pueda igualar el sueldo seguiría eligiendo la propia, el 12.23% casi siempre, el 28.80% algunas veces. Esto quiere decir que más de la mitad preferiría a la actual empresa, aunque otra decidiera igualar el salario. El 17.93% rara vez lo haría y el 24.18% nunca (ver ilustración 70).

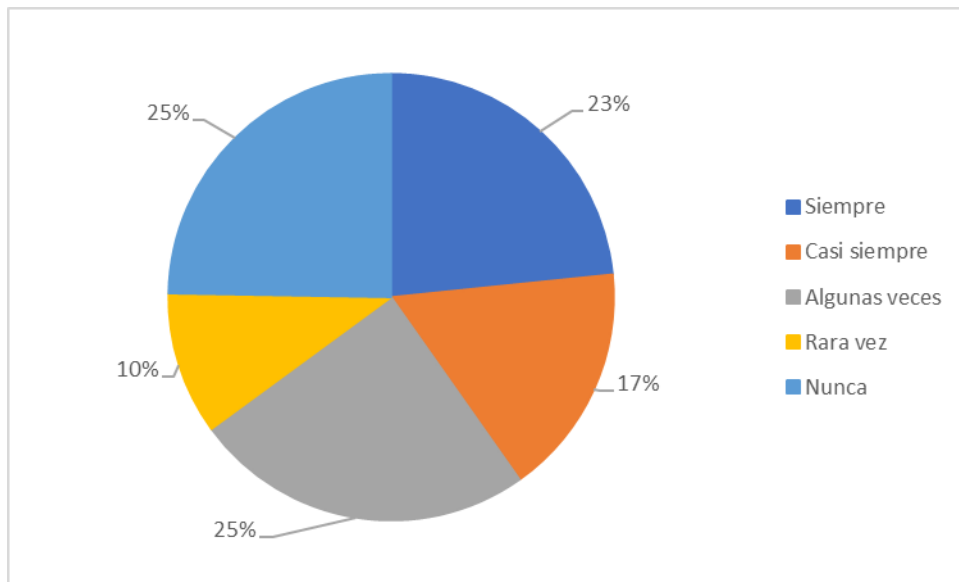
Ilustración 70. Compromiso organizacional pregunta número 03



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 40.22% nunca y/o casi nunca ha considerado dejar la empresa, el 24.73% algunas veces, el 10.33% rara vez, el 24.73% nunca (ver ilustración 71).

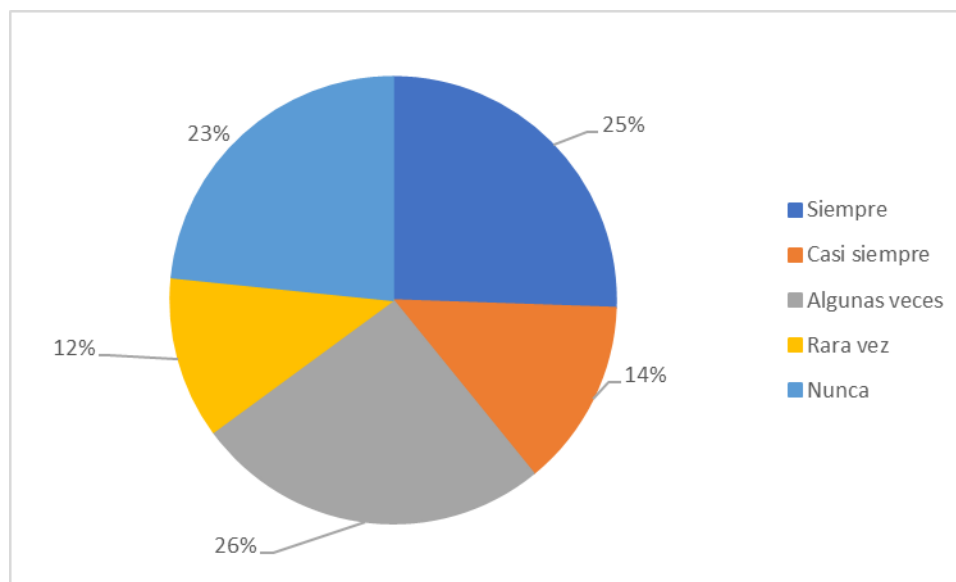
Ilustración 71. Compromiso organizacional pregunta número 04



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 39.13% siempre y/o casi siempre ha sentido que si deja ahora la empresa tendría culpa ya que siente agradecimiento por lo que se le ha otorgado, el 25.82% algunas veces, el 11.68% rara vez, el 23.37% nunca (ver ilustración 72).

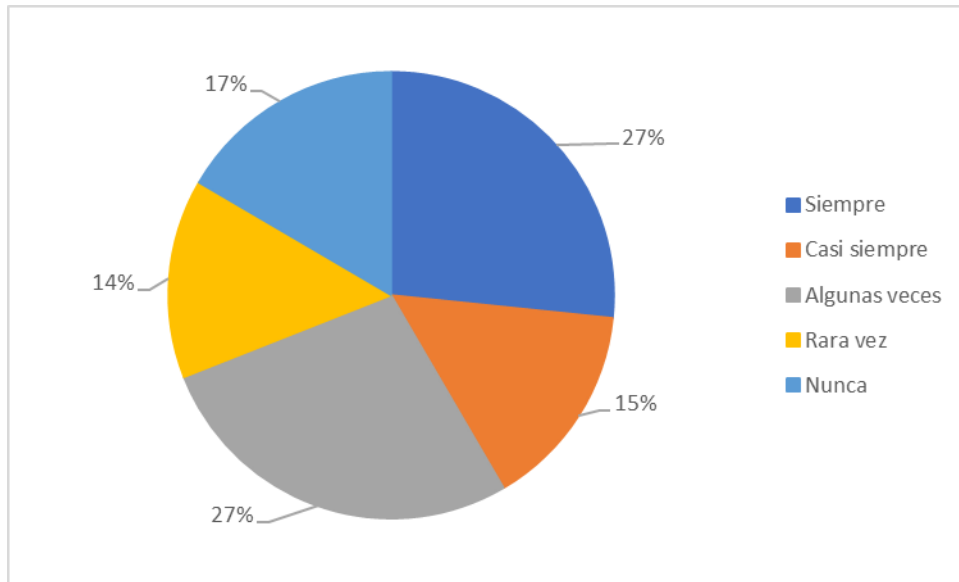
Ilustración 72. Compromiso organizacional pregunta número 05



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Para el 41.58% siempre y/o casi siempre la empresa tiene un gran significado de manera personal, para el 27.45% algunas veces, para el 14.40% rara vez y para el 16.58% nunca (ver ilustración 73).

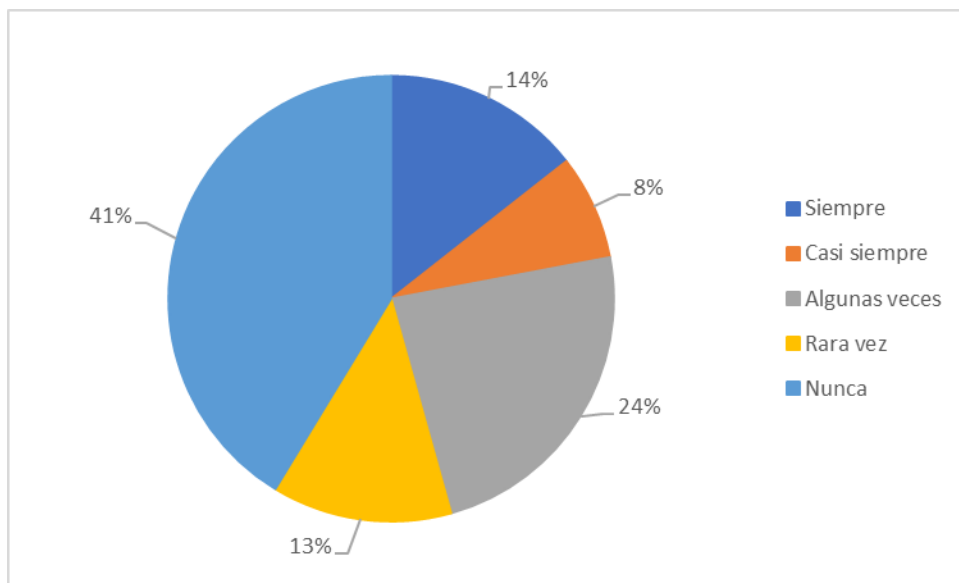
Ilustración 73. Compromiso organizacional pregunta número 06



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 40.30% no considera que tenga pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, el 13.04 raras veces lo ha considerado. El 23.64% algunas veces ha considerado que tiene pocas posibilidades y el 14.40 siempre ha considerado que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual (ver ilustración 74).

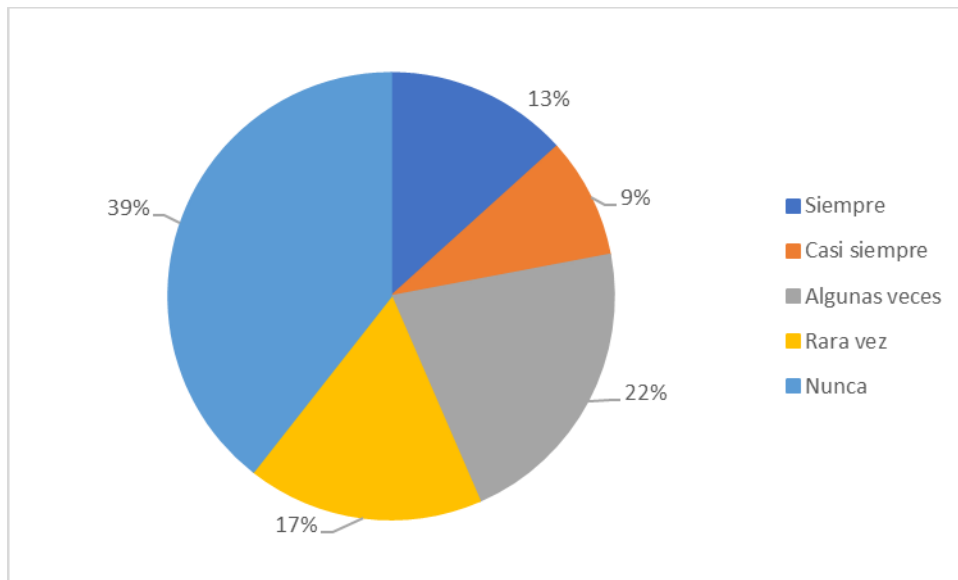
Ilustración 74. Compromiso organizacional pregunta número 07



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 22.01% siempre y/o casi siempre considera que no abandonaría su empresa porque se siente obligado con toda su gente. El 21.47% algunas veces, el 17.12% rara vez y el 39.40% nunca (ver ilustración 75).

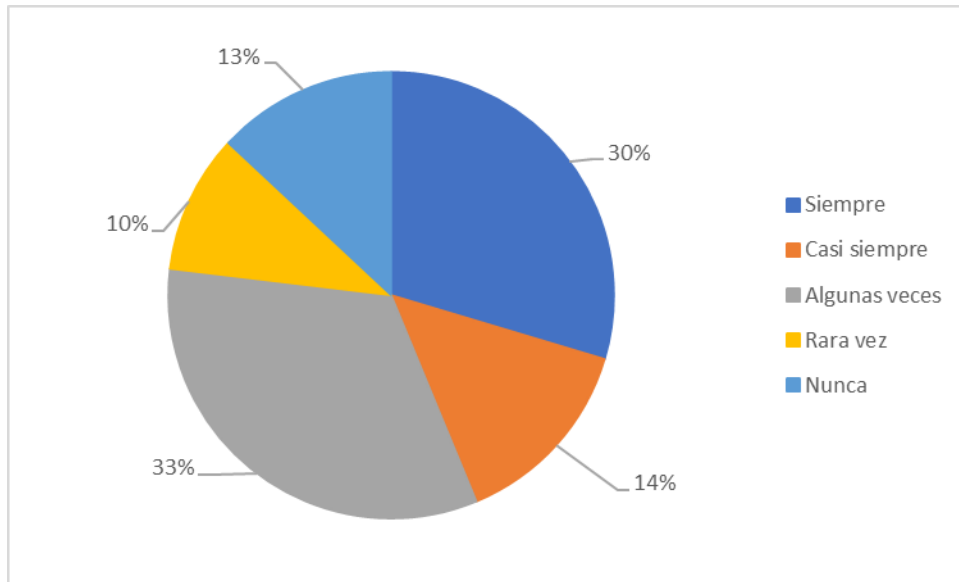
Ilustración 75. Compromiso organizacional pregunta número 08



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 43.75% siempre o casi siempre se siente como parte de una familia dentro de la empresa. El 33.15% algunas veces se siente como parte de una familia en la empresa, mientras que el 10.05% rara vez y el 13.04% nunca (ver ilustración 76).

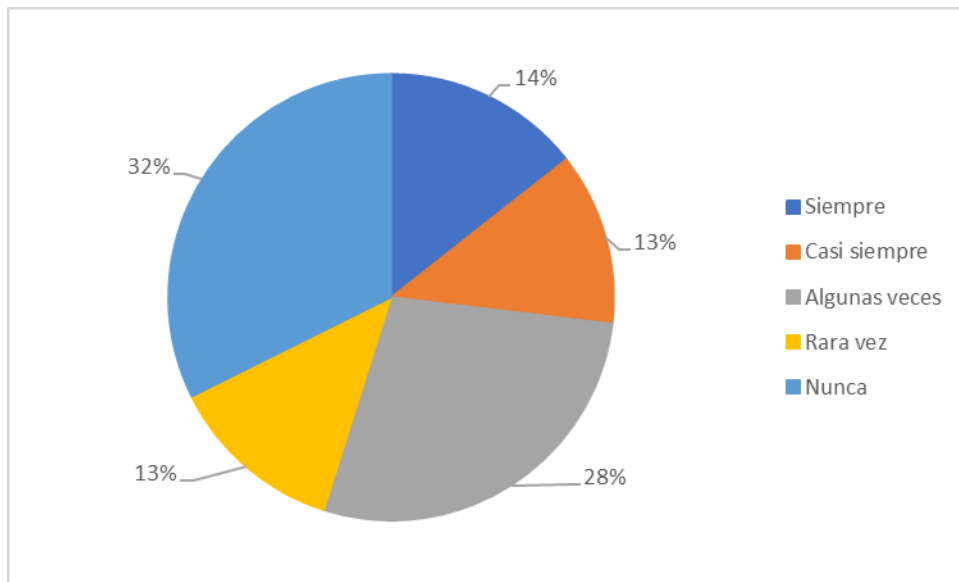
Ilustración 76. Compromiso organizacional pregunta número 09



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 26.90% se siente identificado con los problemas de la empresa como si fueran propios, el 27.99% algunas veces, el 12.77% rara vez y el 32.34% nunca (ver ilustración 77).

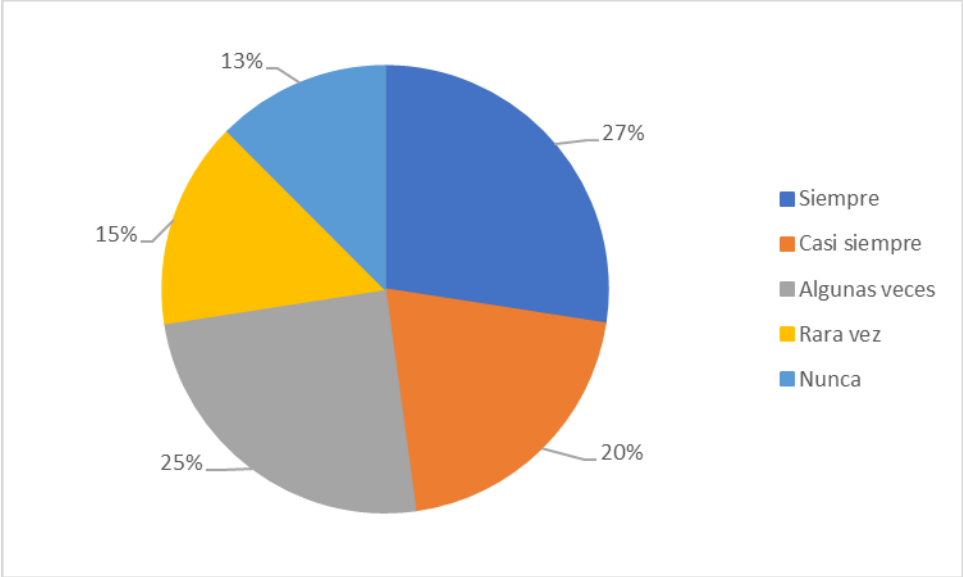
Ilustración 77. Compromiso organizacional pregunta número 10



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 47.83% siempre y/o casi siempre disfruta hablar de la empresa con gente que no pertenece a ella, el 24.73% algunas veces, 14.95% rara vez, el 12.50% nunca (ver ilustración 78).

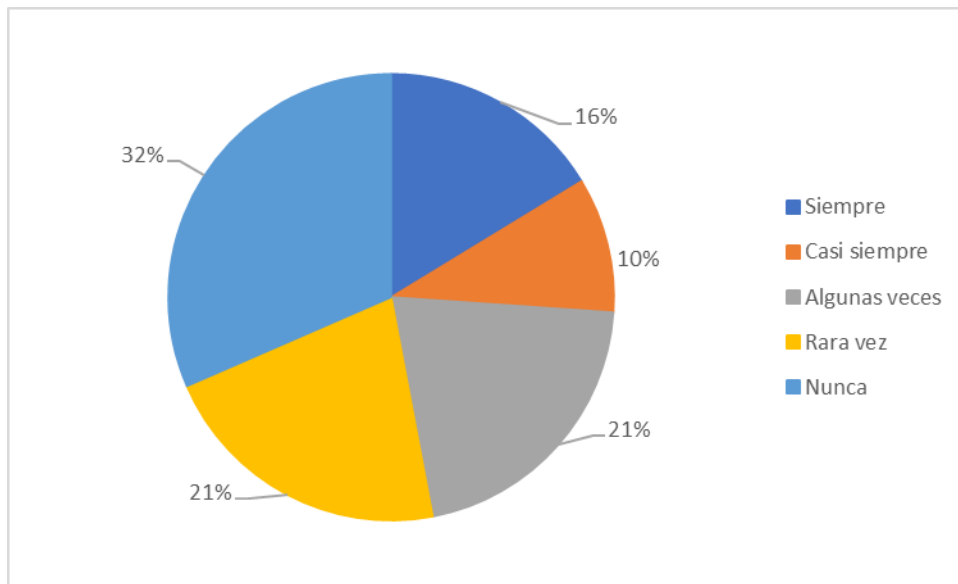
Ilustración 78. Compromiso organizacional pregunta número 11



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 26.09 considera siempre o/y casi siempre que uno de los motivos principales por los que sigue trabajando, el 20.92% algunas veces, el 21.47% rara vez y el 31.52% nunca (ver ilustración 79).

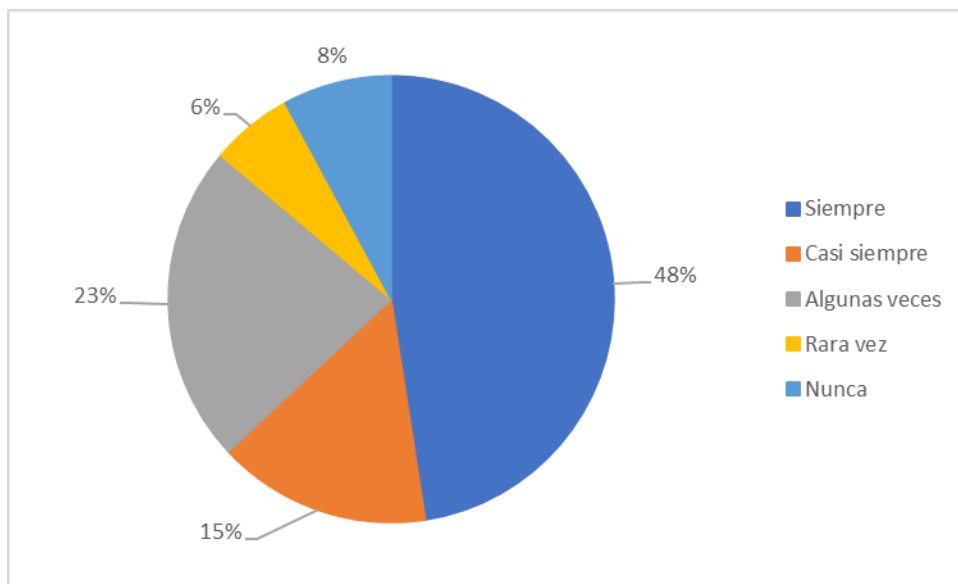
Ilustración 79. Compromiso organizacional pregunta número 12



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 63.04% siempre y/o casi siempre considera que la empresa merece su lealtad, el 23.10% algunas veces, el 5.98% rara vez y el 7.88% nunca (ver ilustración 80).

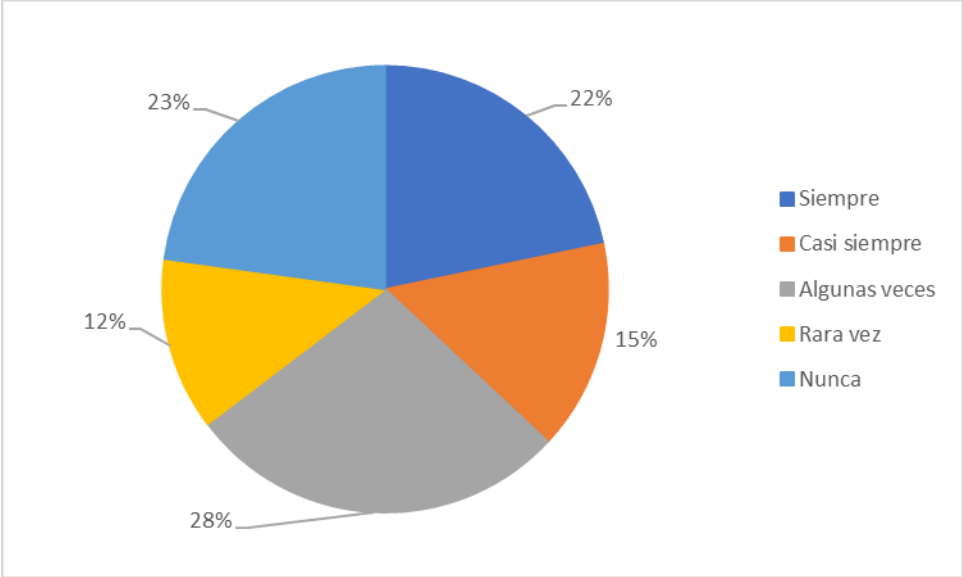
Ilustración 80. Compromiso organizacional pregunta número 13



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 36.96% siempre y/o casi siempre sería muy feliz pasando el resto de su vida laborando en la misma empresa, el 27.72% algunas veces, el 12.50% algunas veces y el 22.83% nunca (ver ilustración 81).

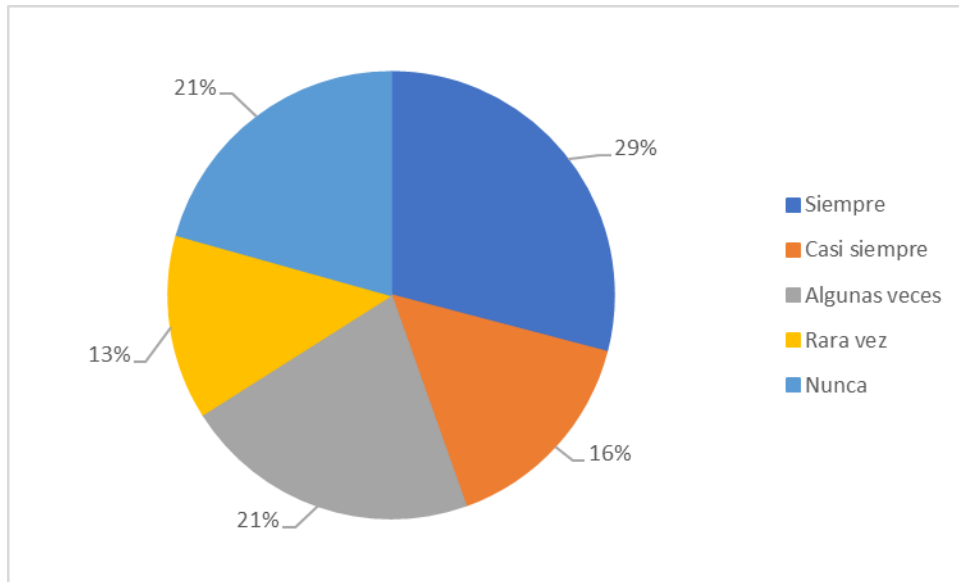
Ilustración 81. Compromiso organizacional pregunta número 14



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Para el 44.57% siempre y/o casi siempre sería muy duro dejar la empresa donde trabaja incluso si quisiera hacerlo, el 21.47% algunas veces, el 13.32% rara vez y el 20.65% nunca (ver ilustración 82).

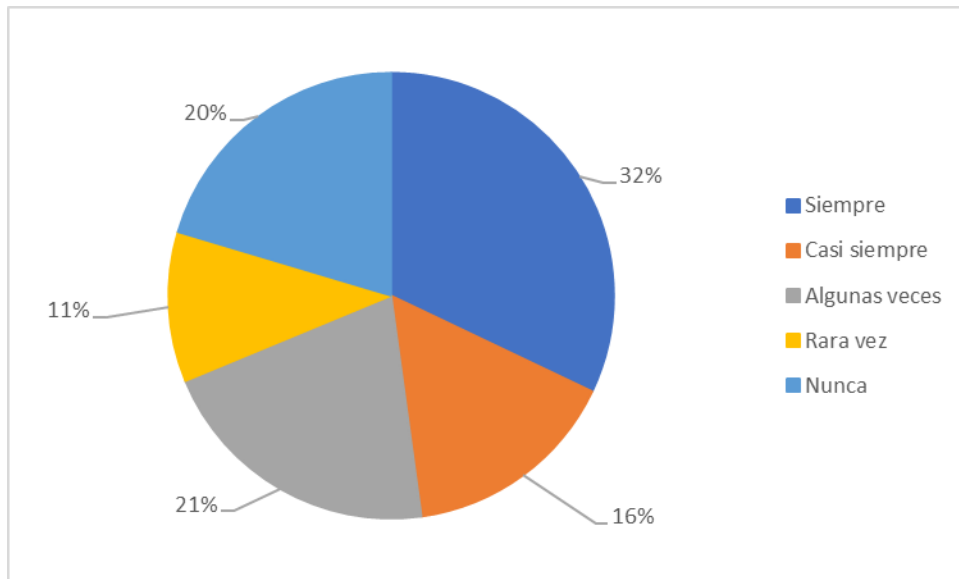
Ilustración 82. Compromiso organizacional pregunta número 15



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 47.83% opina que siempre o casi siempre cosas en su vida se verían interrumpidas si decidieran dejar ahora la empresa, el 20.92% algunas veces, el 10.87% raras veces y el 20.38% nunca (ver ilustración 83).

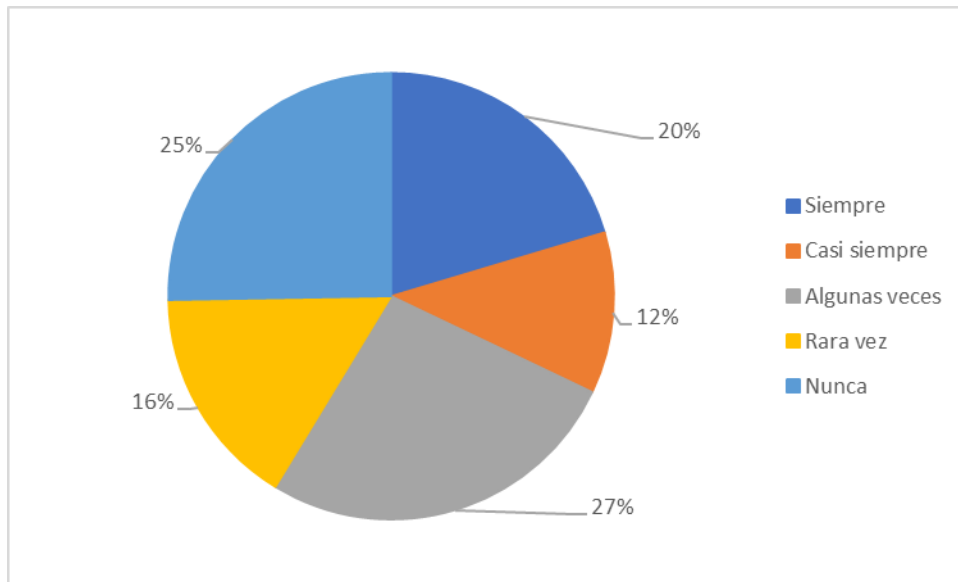
Ilustración 83. Compromiso organizacional pregunta número 16.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

El 20.38% cree que le debe mucho a la empresa, el 11.68% casi siempre, el 26.63% algunas veces, el 16.03% raras veces y el 25.27% nunca. Esto quiere decir que más de la mitad al menos algunas veces siente correspondencia y deuda con la empresa (ver ilustración 84).

Ilustración 84. Compromiso organizacional pregunta número 17



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

4.2 Conclusiones generales de resultados descriptivos.

Los índices de motivación son favorables y alentadores, los porcentajes se han inclinado en situaciones positivas, con una minoría que se muestra poco motivada o empática a la organización. El ambiente laboral se muestra sano a rasgos generales, se han encontrado algunas áreas de oportunidad en las cuales se puede trabajar y desarrollar. La mayoría de los colaboradores se encuentran motivados, la cultura que se ha levantado gracias a estos cimientos pinta al clima organizacional con un ambiente fraternal.

La supervisión ha sido un factor importante para el desarrollo de las actividades del día a día, a los colaboradores les agrada tener a alguien que vea por ellos, que comunique los logros que se han alcanzado como equipo y a su vez que también se reconozcan las cualidades individuales. La retroalimentación y el coucheo positivo serán fundamentales para mejorar las áreas de oportunidad.

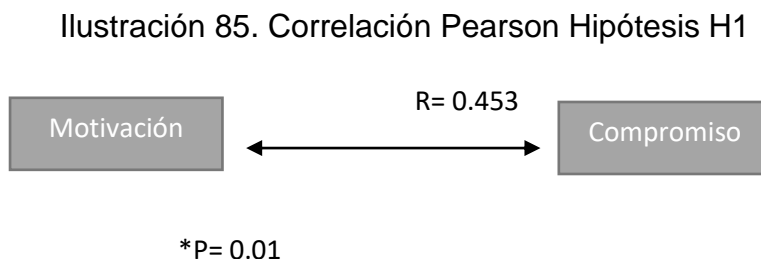
En cuanto al compromiso organizacional se observó que muchos de los colaboradores se sienten identificados con la empresa, han encontrado relaciones entre compañeros que se han extendido incluso fuera de horas laborales, estos lazos afectivos son de interés ya que al sentirse en confianza y “en familia” consideran quedarse en la empresa a pesar de que hubiese otras alternativas.

Correlación

Los términos de relación o asociación son equivalentes y se usan para designar aquella área de la estadística en la que se evalúa la covariación entre al menos dos variables. La correlación lineal suele medirse mediante el coeficiente R de Pearson. Desarrollado por Karl Pearson en 1895 quien se basó en las investigaciones de Sir Francis Galton publicadas diez años antes (Hernández, et al., 2018, p. 588). Uno de los avances dados por Spearman con la definición de este coeficiente es que el coeficiente de correlación de rangos es capaz de recoger dependencias no solo lineales, sino que tiene puede trabajar en casos de relaciones monótonas (Blanco, 2020).

Correlación Pearson Hipótesis H₁

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad moderada, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 85):



Fuente: *Elaboración propia, 2021.*

Tabla 9. Correlación Pearson Hipótesis H₁

Correlaciones

	motivación	compromiso
--	------------	------------

motivación	Correlación de Pearson	1	.453**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	367	367
compromiso	Correlación de Pearson	.453**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	367	368

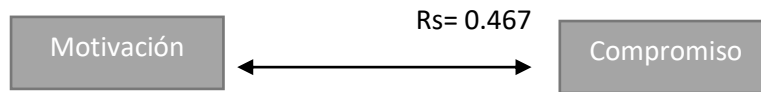
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5 Correlación Pearson Hipótesis H1. Elaboración propia mediante SPSS.

Correlación Rho de Spearman Hipótesis H₁

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad moderada, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 86):

Ilustración 86. Correlación Rho de Spearman Hipótesis H1



*P= 0.01

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 10. Correlación Rho de Spearman Hipótesis H1.

Correlaciones

			motivación	compromiso
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.467**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	367	367
	compromiso	Coeficiente de correlación	.467**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	367	368

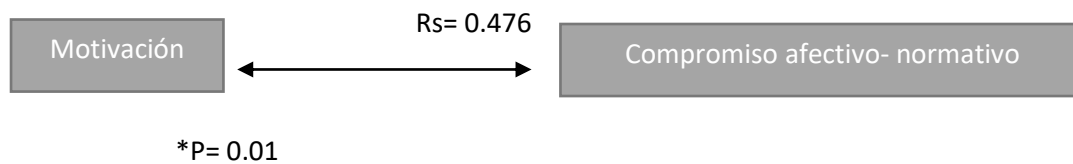
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6 Correlación Rho de Spearman Hipótesis H1. Elaboración propia mediante SPSS.

Correlación Pearson Hipótesis H₂ Motivación y compromiso afectivo-normativo

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad moderada, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 87):

Ilustración 87. Correlación Pearson Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Tabla 11. Correlación Pearson Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.

Correlaciones

		Motivación	Compromiso afectivo-normativo
Motivación	Correlación de Pearson	1	.476**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	367	367
Compromiso afectivo- Normativo	Correlación de Pearson	.476**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	367	368

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7 Correlación Pearson Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo. Elaboración propia mediante SPSS.

Correlación Spearman Hipótesis H₂ Motivación y compromiso afectivo-normativo

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad moderada, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 88):

Ilustración 88. Correlación Spearman Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.



Fuente: *Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.*

Tabla 12. Correlación Spearman Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo.

Correlaciones

			Motivación	Compromiso afectivo- Normativo
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.485**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	367	367
Compromiso afectivo- Normativo	Compromiso afectivo- Normativo	Coeficiente de correlación	.485**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	367	368

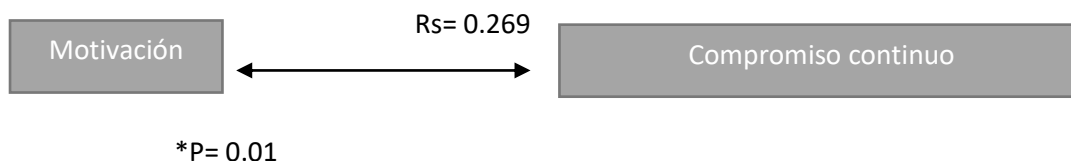
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 8 Correlación Spearman Hipótesis H2 Motivación y compromiso afectivo-normativo. *Elaboración propia mediante SPSS.*

Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad baja, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 89):

Ilustración 89. Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Tabla 13. Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo
Correlaciones

		Motivación	Compromi so continuo
Motivación	Correlación de Pearson	1	.269**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	367	367
Compromiso continuo	Correlación de Pearson	.269**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	367	368

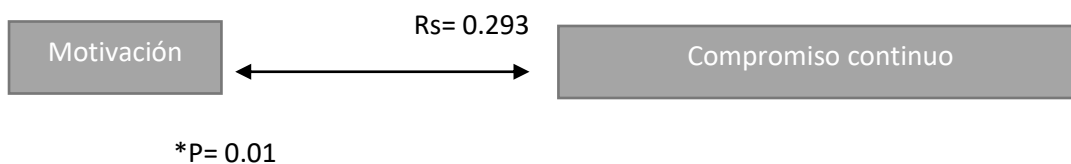
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 9 Correlación Pearson Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo. Elaboración propia mediante SPSS.

Correlación Spearman Hipótesis H₃ Motivación y compromiso continuo

La correlación obtenida por este método para la variable de motivación es directa positiva, con intensidad baja, la relación es significativa como se aprecia en el siguiente ejemplo (ver ilustración 90):

Ilustración 90. Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo



Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo en campo, 2021.

Tabla 10 Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo.
Correlaciones

			Motivación	Compromi so continuo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.293**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	367	367
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	.293**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	367	368

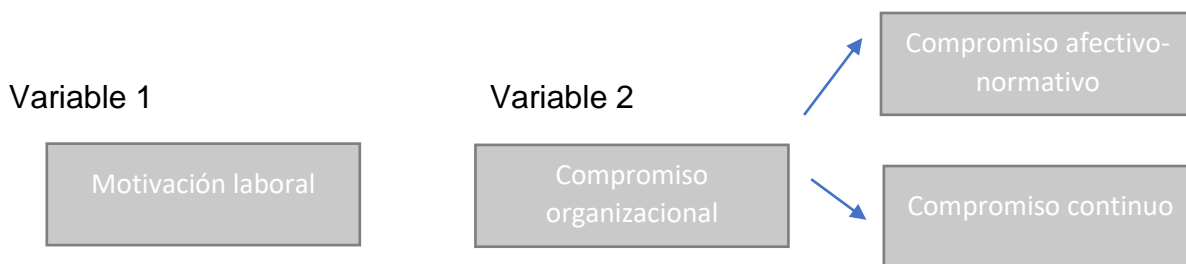
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11 Correlación Spearman Hipótesis H3 Motivación y compromiso continuo. Elaboración propia mediante SPSS.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2.1 Variables

Ilustración 91. Variables



Fuente: Elaboración propia, 2021.

5.3 Resultados explicativos (relación de variables)

Se comprueba mediante los métodos de Spearman y Rho Pearson que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, al relacionar la motivación a detalle con cada una de las dimensiones se encuentra que la relación entre la variable motivación con compromiso afectivo- normativo se ve más marcada con resultados más altos en los métodos antes mencionados, esto quiere decir que estas variables mantienen una estrecha relación y se confirma la hipótesis inicial H_1 aunada a la hipótesis H_2 que queda confirmada, la hipótesis H_3 se cumple también.

5.3.3 Confirmación de la hipótesis planteada

Entre las dos variables se afirma que existe una relación, esto quiere decir que la motivación laboral tiene una influencia sobre el compromiso organizacional, la hipótesis principal queda comprobada. Se traduce que los colaboradores de la empresa maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México cuenta con colaboradores motivados y comprometidos, el compromiso que sobresale y que forma parte de la fortaleza de la empresa es el afectivo- normativo. Quedando anulada la H_3 por un nivel no significativo.

6.1 Conclusiones

Para efectos de esta investigación se analizan dos variables principales, la motivación laboral y el compromiso organizacional, como dimensiones de compromiso organizacional encontramos al compromiso afectivo-normativo y al compromiso continuo. El estudio de caso se realizó en una empresa de Tecate Baja California, dedicada a la fabricación de componentes electrónicos, se aplica una encuesta a todos los colaboradores de esta, dicho cuestionario se compuso de dos instrumentos correspondientes a cada variable.

La recolección de información constó de un total de trecientos sesenta y ocho personas, los materiales utilizados para la recolección fueron patrocinados por el investigador, la empresa se mostró muy cooperativo los cuatro días que significo organizar a las personas por grupos para que pudieran contestar el cuestionario, tanto la implementación como en análisis de resultados se llevaron a cabo durante los meses de marzo a abril. Se envió un reporte con resultados obtenidos a la empresa en cuestión.

Los resultados se mostraron favorables para la empresa, han logrado desarrollar tanto motivación como compromiso en los colaboradores, por la información demográfica se puede observar que la mayoría son personal recién incorporado, siendo de nuevo ingreso desde cero meses hasta el año recién cumplido, también se observa que en su mayoría son personas jóvenes y que el sexo se encuentra cerca del equilibrio. A pesar de contar con colaboradores posiblemente no tan experimentados y con antigüedad se ha podido encontrar que sus motivaciones los han encaminado por el compromiso afectivo normativo, también muestran compromiso continuo, aunque este no es tan relevante como el antes mencionado.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda impulsar la motivación en los aspectos que este estudio demostró tienen área de oportunidad, en general los resultados se mostraron favorables y positivos, dependerá de la empresa los métodos que decida implementar para reforzar la motivación y fomentar el fuerte que ahora se conoce. Para dar continuidad a esta

investigación se recomienda ahondar en los tipos de motivación y valorar si alguno de estos en específico tiene relación con un tipo de compromiso.

6.3 Limitaciones

Esta investigación se realizó a un caso de estudio por lo que para otras empresas maquiladoras los resultados pueden variar dependiendo de características personalizadas de su cultura y ambiente laboral, así como los ideales de las personas que lo conforman como de la propia empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias

- Alfayad, Z., & Mohd Arif, L. (2017). Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg's Two-factor Theory. *International Review of Management and*, 7(1), 150-156.
- Alvarez, G., & Flores, M. (2019). *Relacion entre motivacion laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de post venta del sector automotriz*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Avila, S. L. (2019). *Diseño de Evaluación del Desempeño para Mandos Medios y Programa de Incentivos para los*. Bogota: CONSULTORIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL CDEM.
- Baez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., & Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Barceló, D. (2018). *Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC*. La plata (p 20-26): Universidad Nacional de La Plata.
- Becker, T. (1992). Formas y bases del compromiso de los empleados: implicaciones para el desempeño laboral. *Academia de Diario de gestión*.
- Blanco, A. (2020). *El coeficiente de correlación. Desde la independencia lineal a la independencia general de variables aleatorias*. SANTIAGO DE COMPOSTELA: UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA.
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN EMPLEADOS DE OFICINA. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, P, 16(2), 220-251.
- Calderón G. , y Álvarez C. M., "Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas". *Revista Universidad Eafit*, vol. 42, n°. 142, pp. 26-45, 2006.
- Callata Gallegos, Z., & Fuentes López, J. (2018). MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA-PUNO. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 7(2), ., 592-597.
- Canacindra. (29 de septiembre de 2017). *La Industria Manufacturera*. Obtenido de Canacindra Ensenada: <https://www.canacindraens.org/la-industria-manufacturera/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20algunos%20medios,y%20hule%2C%20por%20nombrar%20algunas>.
- Castillero Oscar. (2021). Las 9 principales teorías de la motivación laboral. 2021, de Psicología y Mente Sitio web: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Castro, F. J. (2018). *Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales*. Santa Cruz de Tenerife: Escuela Universitaria de Enfermería de "Nuestra Señora de Candelaria" .

- Chan, S. d. (2017). El condicionamiento operante como teoría de enseñanza en el programa clase "tecnología de lácteos". *In Edunovatic Conference proceedings: 2nd Virtual International Conference on Education, Innovation and ICT*, pp. 365-369.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- CONTRERAS-PACHECO, O. E. (2018). Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo. *Revista Espacios Vol. 39 (Nº 28)*, 38.
- Daza, R., Plaza, M., & Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud. *Revista Espacios Vol. 38 (Nº 58)*, 3.
- Del Aguila Corcuera, D. (2021). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del Poder Judicial, 2020*. LIMA – PERÚ: Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz, R. (2018). *Las TIC y la educación, ante el reto de la innovación*. Venezuela: Centro de Investigaciones Educativas.
- Durán, L. (02 de mayo de 2019). *Confederación Patronal de la República Mexicana*. Obtenido de Condiciones laborales en México: <https://coparmex.org.mx/condiciones-laborales-en-mexico/>
- Enriquez, J. M. (2020). *Participación de padres de familia en una Institución Educativa Pindal, Ecuador, 2019*. Piura – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Espinosa, Y., Garzón, G., Ostos, S., Casanova, C., Cantor, L., & Pulido, G. (2017). *Revisión investigativa sobre la teoría motivacional de la Equidad de Adams*. Bosa Sauces: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- Flores, C. R., Sánchez, L. R., Ordóñez, A. I., & Chávez, I. L. (2018). *La motivación laboral del personal administrativo en el sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua*. Chihuahua: UANL FACPYA Vincula Tegica.
- García, J. (26 de marzo de 2015). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/>: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Griffin, R., Philips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional: administración de personas y organizaciones (12a.Ed)*. Mexico. D.F.: Cengage Learning Editores.
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación*. En D. Guirado. Murcia: UCAM.
- Guzmán, J. A. (2020). *Propuesta de Estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal*. Espinal-Tolima: Universidad Cooperativa De Colombia Facultad De Ciencias Económicas Administrativas Y Contables.
- Hernández, G. (20 de Enero de 2020). *¿Cuál es el principal motivador laboral para los mexicanos en el 2020?* Obtenido de Factor capital humano- El economista: <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/cual-es-el-principal-motivador-laboral-para-los-mexicanos-en-el-2020/2020/01/>

- Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., . . . Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol 37 587-601.
- Herrera, L., & Murillo-Anton, W. (2020). Estilo de dirección en una universidad del Perú desde la perspectiva de la teoría "X" y "Y" de Douglas McGregor. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 50-51.
- Hershfield, H., Mogilner, C., & Barnea, U. (2016). People Who Choose Time Over Money Are Happier. *Social Psychological and Personality Science*, Vol 7, Issue 7.
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Madrid: Seix Barral.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman, B. (1959), *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F.I. (1966), *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company
- Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. United States of America: Transaction Publishers
- imparcial, E. (09 de septiembre de 2020). *Aumenta industria manufacturera su actividad en BC*. Obtenido de elimparcial: <https://www.elimparcial.com/tijuana/dinero/Aumenta-industria-manufacturera-su-actividad-en-BC-20200909-0005.html>
- Khanna, V. (2017). MEASURING JOB SATISFACTION OF ACADEMICIANS USING HERZBERG THEORY. *Delhi Business Review*, 7(1), 150-156.
- López, O., & Ibarra, M. (2019). *Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE*. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Lupano, M., & Castro, A. (2019). *Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas*. Argentina: Interdisciplinaria.
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Tamaulipas: cienciauat.
- Mañas Rodríguez, M., Díaz Fúnez, P., Llopis Marín, J., Nieto Escámez, F., & Salvador Ferrer, C. (2019). La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional. *International Journal of Social Psychology Volume 35*, 100-115.
- Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 2218-3620.
- manufacturera, E. m. (Mayo de 2021). *BAJA CALIFORNIA*. Obtenido de mexicoindustry.com: <https://mexicoindustry.com/noticia/generara-industria-cerca-de-33000-vacantes-en-la-zona-costa-de-bc>

- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (Diciembre de 2017). *SCIELO*. Obtenido de Horizonte Médico (Lima) vol.17 no.4 Lima: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Maslow H., A. (1943). Una teoría de motivación humana. Nueva York: Addison-Wesley Longman.
- Mayorga, V. M. (09 de febrero de 2020). *Gestiopolis*. Obtenido de Satisfacción laboral, hacia una teoría mexicana de motivación: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-hacia-una-teoria-mexicana-de-motivacion/>
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea.
- Mendoza, Y. (2017). *La percepción de la satisfacción del clima laboral en la coordinación estatal de actividad física y deporte de la Universidad Autónoma de Baja California*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage publications.
- Mijares, S. (2017). *Retribución fija y retribución variable en el ámbito*. Obtenido de Cielolaboral: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/01/sara_mijares_noticias_cielo_n1_2017.pdf
- Morales, Y. A. (2018). Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. *Revista vinculando*, <https://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html>.
- Mosquera, E. J., & Varona, Y. A. (2020). *EVOLUCION, CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DE LA MOTIVACION HUMANA EN LAS. POPAYAN, CAUCA: FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- MUÑOZ, D. F. (2020). *PLAN DE MEJORAMIENTO BASADO EN LA TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN POR METAS DE EDWIN A. LOCKE, APLICADO A PROCESOS DE LA OFICINA DE VENTAS DE AEROPUERTO EN BOGOTÁ PARA LATAM AIRLINES GROUP S.A. SUCURSAL COLOMBIA*. BOGOTÁ: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PILOTO DE COLOMBIA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EMPRESARIALES PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS BOGOTÁ, D.C.
- Neto, M. B. (2019). LA EVOLUCIÓN DEL PUNTO DE VISTA DE B. F. SKINNER SOBRE EL CASTIGO: I. 1930-1940. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta Vol. 45*, 149 -172.
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 177/192.
- Piteres, R., & Cabarcas, M. (2018). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 93-101.

- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Perú: Universidad Peruana Unión.
- Revuelto-Taboada, L. (23 de 09 de 2018). *Revista perspectiva empresarial Vol. 5 Núm. 2* . Obtenido de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>
- Reyes Mendoza, A., Chávez Escobedo, J., & Guevara de la Rosa, F. (2017). Características del líder efectivo de acuerdo a experiencia de estudiantes Universitarios. *International Journal of Good Conscience*, 12(3), 9-18.
- Ricaurte, M. X., & Rodríguez, M. V. (2020). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE COMPENSACIÓN BASADO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL INGENIO AZUCARERO SAN CARLOS*. Guayaquil Ecuador: ESPOL Escuela Superior Politecnica Litoral.
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., & Romero, M. (2020). SISTEMA DE COMPENSACIÓN BASADO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA INDUSTRIA DE ELABORACIÓN DE ALIMENTOS: CASO INGENIO AZUCARERO. *Cuadernos de Economía y Administración Vol.7, No.1*, 34-45.
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M. D., & Ferrer, J. (2017). ESTRATEGIAS DE COMPENSACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO. *Revista Ibero-Americana de estrategia vol. 16, núm. 2,* 90-103.
- Rivas, M. J. (2017). Motivación laboral en losservidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
- Rodríguez, V. S. (2018). La interpretación musical en público como estrategia motivacional en los alumnos de la Mención de Música del Grado de Maestro en Educación Primaria. En C. congreso, *Propuestas Educativas Innovadoras* (pág. 50). Madrid : Universidad de Castilla La Mancha y Universidad Internacional Menéndez Pelayo CEIMUS.
- Ruiz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. TRUJILLO-PERÚ: Universidad Cesar Vallejo .
- Rumiche Inoñán, W. (2018). *NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°16192 DE BAGUA- AMAZONAS*. CHICLAYO-PERÚ: Escuela de postgrado Universidad de Vallejo.
- Salcedo, D. R. (2017). LA MOTIVACIÓN BASADA EN LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VÍCTOR VROOM Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE BARRICK MISQUICHILCA - PROYECTO PIERINA 2014. Huaraz - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO".
- Sánchez García, M. R. (2012). Teatro para el pueblo o despertar al dormido. A propósito del compromiso lorquiano con " La Barraca". *Anuario de estudios filológicos*.
- Sifuentes Griselda M., Ortega Josefina, Gonzalez Ivan A.. (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. Mexico DF: unam.

- Soriano, E. J. (2017). *La motivación dentro de la disciplina del Judo en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Facultad de Psicología.
- Sotelo, A., Almaguer, K., & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4 (11), 33-56.
- SOTO TITUANA, B. D. (2017). *MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA AGRESIVA EN NIÑOS, POSTULADOS DE SKINNER SEGÚN LA TEORÍA DE CONDICIONAMIENTO OPERANTE, REFERENTE AL CASTIGO*. Machala: UTMACH.
- Tanta, M. A., & Reyes, S. A. (2019). *Justicia organizacional en las PYMES*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración.
- Torres, G. J. (2021). *Modelo de gestión motivacional según Alderfer para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2020*. Peru P 8: Universidad Cesar Vallejo.
- Turismo, S. d. (12 de Diciembre de 2019). *Gobierno de Mexico*. Obtenido de Gob Mx: <https://www.gob.mx/sectur/articulos/tecate-baja-california-206668>
- Vargas Flores, A. C., & Vásquez Muñoz, A. (2018). *PROPUESTA DE LIDERAZGO SEGÚN TEORÍA X-Y DE MCGREGOR PARA DESARROLLAR LA MOTIVACIÓN EN DOCENTES*. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. New York: Wiley
- Wiener, Y. Commitment in organizations: A normativeview. *Academy of managementreview*, 1982. vol. 7, no. 3, p. 418-428, ISSN: 0363-7425.
- Zambrano, G. M. (2020). *Justicia organizacional y empoderamiento docente de una unidad educativa El Empalme, 2020*. PIURA - PERÚ: Universidad Cesar Vallejo.
- Zubia, S. G., Brito, J., & Ferreiro, V. V. (2018). *ejora Continua: Implementación De Las 5S En Una Microempresa (Continuous Improvement and the Implementation of 5S in a Microenterprise)*. *Revista Global de Negocios*, p 97-110.

VII: ANEXOS

Tabla de empresas de la industria electrónica en Baja California.

Empresas de la industria electrónica en Baja California. De acuerdo a Secretaria de Industria y Comercio. (2017)		
Ablemex, S.A. de C.V. (Sigmatron) Hacienda Colorado No. 21603 T-1, Colonia Presidentes. C.P.22215 Tijuana 664 978-1402	Manufactura y ensamble de Circuitos Electrónicos (PCB).	
Adi Systems México, S.A. De C.V. Carretera TijuanaEnsenada, No. 8040, C.P. 22644. Tijuana 664 637-2253	Ensamble de televisores LCD.	
Ajosia Ensambladora y Manufacturas, S.A. de C.V. Blvd. Benito Juárez, No. 1161, Fracc. La Hacienda, C.P. 21448. Tecate 665 654-3190	Ensamble de componentes electrónicos (Transformadores, bobinas, circuitos electrónicos). American Green Inc., S. de R.L. de C.V. Av. Corporativo, No. 3, Parque Ind. Internacional Tijuana, C.P. 22390. Tijuana 664 624-9300	Ensamble de pl
American Green Inc., S. de R.L. de C.V. Av. Corporativo, No. 3, Parque Ind. Internacional Tijuana, C.P. 22390. Tijuana 664 624-9300	Ensamble de placas de circuitos electrónicos (PCB).	
Amigo Tecnología, S.A de C.V. Av. Mariscal Sucre #75 Col. Castro. Tijuana 664 629-6008	Ensamblados electrónicos (Fuentes de poder, arneses y tarjetas electrónicas).	
Amphenol TCS de México, S.A. de C.V. C. El Dorado, No. 65, Col. Colorado II, Parque Ind. El Dorado, C.P. 21190. Mexicali 686 559-5700	Ensamble de Componentes electrónicos (Conectores y arneses).	
Arneses y Conexiones, S.A. de C.V. (Arcosa) Calle Uno Norte 1108, Cd. Industrial C.P. 22444. Tijuana 664 623-3700	Manufactura y ensamble de arneses electrónicos.	
Arris Group de México, S.A de C.V. Av. de La Paz, No. 11721, Parque Ind. Pacifico, C.P. 22643. Tijuana 664 104-7200	Manufactura de amplificadores de radiofrecuencias de cable visión y fibra óptica.	
Arroyo Holdings de México, S. de R.L. de C.V. Blvd. Encino No. 114 Parque Industrial Tecate, C.P. 21410. Tecate 665 521-2259	Ensamble de placas electrónicas.	
Ascotech, S.A. de .C.V Circuito Del Progreso No. 27, Parque Industrial Progreso, C.P. 21185. Mexicali 686 559-8500	Ensamble de válvulas Solenoides.	
Asteelflash México, S.A de C.V. Ave. Producción 5-B, Parque Industrial Finsa, C.P 22425. Tijuana 664 231-5007	Manufactura por contrato (Ensamble de Componentes electrónicos, PCB y Arneses).	

Autosplice México, S. de R.L. de C.V. Cartagena, No. 18960, Col. El Porvenir, Parque Ind. Insurgentes, C.P. 22224. Tijuana 664 625-9620 Ensamble de placas electrónicas para Monitores y conectores automotrices.
Baja Border Maquila, S.A. de C.V. C. Ciprés, No. 5, Centro Ind. Las Brisas, C.P. 22115. Tijuana 664 902-0958 Manufactura de placas de circuitos impresos, inductores, estatores y transformadores.
Belden de Sonora, S.A. de C.V. Blvd. Insurgentes No. 8272, Col. Libramiento, C.P. 22225. Tijuana 664 686-1924 Ensamble de componentes electrónicos, cables, conectores y arneses.
Benchmark Electronics Tijuana, S. de R.L. de C.V. Av. Producción No. 20, Modulo C, Otay Universidad, C.P. 22425 Tijuana 664 979-1100 Ensamble de arneses, componentes y tarjetas de circuito impreso.
Beta Transformer México, S. de R.L. de C.V. C. 20 de Noviembre, No. 959, Zona Centro, C.P. 22800. Ensenada 646 174-0850 Ensamble De Componentes Electrónicos (Transformadores, bobinas, núcleos y PCB).
Bi Technologies, S.A. de C.V. Av. Círculo De La Amistad, No. 102, Parque Ind. Pimsa IV, C.P. 21210. Mexicali 686 564-1300 Ensamble de potenciómetros, microcircuitos y sensores Electrónicos.
Bose Corporation, S.A. de C.V. C. Chilpancingo, No. 52, Parque Ind. Chilpancingo, C.P. 22500. Tijuana 664 979-4000 Ensamble de bocinas y amplificadores y tarjetas electrónicas.
Bourns de México, S. de R.L. De C.V. Blvd. Agua Caliente No. 4006, Local 13 Parque Ind. Barranquitas, C.P. 22400 Tijuana 664 608-6800 Ensamble de potenciómetros electrónicos.
Brecher Prototyping, S.A. de C.V. Anáhuac Este, No. 1000, Colonia El Descanso, C.P. 21470. Tecate 665 118-0990 Desarrollo y manufactura de productos de bajo/medio volumen, prototipado rápido para la industria electrónica
Cableados Tecnológicos, S.A. de C.V. C. Churubusco, No. 2292, Int. E, Col. ExEjido Coahuila, C.P. 21360. Mexicali 686 555-4535 Instalación de cableado de fibra óptica y UTP
Calibaja Electronics, S.A. de C.V. Av. Circuito Siglo XXI No. 1990, Módulos C Y D, Parque Ind. Ex-XXI, C.P. 21259. Mexicali 686 565-4013 Fabricación de productos electrónicos médicos (arneses y oxímetros).
Carley de México, S.A. de C.V. Av. Mariano Arista, No. 1282-1, Zona Centro, 2da. Sección, C.P. 21100. Mexicali 686 553-4434 Manufactura de lámparas miniatura de alta intensidad
CCM Ensamble y Manufactura, S.A. de C.V. C. E, No. 910, Fracc. California, C.P. 22890. Ensenada 646 120-7066 Ensamble de arneses y componentes electrónicos.

<p>CD Electrónica de México, S.A. de C.V. Blvd. Benito Juárez Km 5.5, Col. Sanchez Taboada, Parque Ind. Nelson, C.P. 21360. Mexicali 686 561-576 Ensamble de componentes electrónicos (capacitores de mica y film y tarjetas electrónicas de aproximación para ganado).</p>
<p>Celestica de Mexicali, S.A. de C.V. Circuito Internacional Norte, No. 14 Sur, Parque Ind. Nelson, C.P. 21395. Mexicali 686 580-0414 Ensamble de cables y arneses electrónicos para avión.</p>
<p>Chiyoda Integre de Baja California, S.A. De C.V. Av. Universidad, No. 2550 Parque Ind. Internacional, C.P. 22424. Tijuana 664 623-1800 Manufactura de aisladores para productos electrónicos</p>
<p>CM Partneer Mx, S.A. de C.V. Calle Andador Del Rey #20051 Colonia Rancho El Águila C.P. 22215. Tijuana 664 625-5541 Fabricación de controladores y módulos de control de energía.</p>
<p>Cmc Converting De México, S.A. De C.V. C. Andador Del Rey No 20051 13-A Col Rancho El Águila, C.P. 20051. Tijuana 664 625-4554 Ensamble de componentes electrónicos (filtros, osciladores, bobinas y dispensadores).</p>
<p>Coastline de México, S.A de C.V Ciprés #4 Local 4 C.P. 22117. Tijuana 664 686-0510 Ensamble de placas electrónicas</p>
<p>Cobham Advanced Electroncs Solutions México, S.A de C.V. C. Terrazas, No. 4350, Interior 6 y 7, Ciudad Ind. Bustamante, C.P. 22610. Tijuana 664 661-6025 Ensamble de componentes electrónicos (osciladores, multiplicadores, amplificadores convertidores)</p>
<p>Componentes de Calidad, S.A. de C.V. Av. Corregidora, No. 1839, Col. Aldrete, C.P. 21430. Tecate 665 655-0346 Ensamble de termistores y circuitos (PCB).</p>
<p>Comunicaciones de Calidad, S. de R.L. De C.V. (Naps) Vía Rápida Poniente, No. 16955-58, Fracc. Rio Tijuana, Tercera Etapa, C.P. 22226. Tijuana 664 627-1411 Manufactura y reparación de equipo de telecomunicaciones (rastreadores satelitales).</p>
<p>Coto Technology, S. de R.L. de C.V. C. Galaxia No. 45 Parque Ind. Mexicali I, C.P. 21210. Mexicali 686 567-8964 Manufactura de relevadores electrónicos</p>
<p>Creation Technologies Mexicali S.A. de C.V. Avenida Circuito Brasil #19 Colonia Alamitos C.P. 21210. Mexicali 686 564-1200 Ensambladora componentes electrónicos (PCB).</p>
<p>CS Manufacture and Industrial Services, S.A. de C.V. Circuito de Las Misiones Oeste #180 Parque Industrial Las Californias C.P. 21394 Mexicali 686 565-8444 Fabricación y manufactura de tableros electrónicos.</p>
<p>Cubic de México, S.A. de C.V. Privada Misiones #1120 Parque Industrial Misiones De Las Californias C.P. 22425. Tijuana 664 621-5171 Ensamble de equipo electrónico para entrenamiento militar.</p>

DCE de México, S.A. de C.V. Blvd. Los Olivos #22750-A El Florido C.P. 22244, Parque Industrial El Florido. Tijuana 664 645-0073 Ensamble de partes electrónicas para televisión.
Delphi Connection Systems Tijuana, S.A. de C.V. (Planta 1) Blvd. Pacífico, No. 8332, Parque Ind. Pacífico, C.P. 22709. Tijuana 664 622-6100 Ensamble de arneses y cables.
Delphi Connection Systems Tijuana, S.A. de C.V. (Planta 2) Av. Ensenada # 14522, Parque Industrial Pacifico, C.P. 22000. Tijuana 664 207-0000 Ensamble electrónico automotriz.
Delta Electronics México, S.A. de C.V. C. Uno Poniente, No. 19955, Ciudad Industrial, C.P. 22440. Tijuana 664 661-3958 Ensamble de televisores de LCD y tarjetas modulares
DGS Electric, S.A. de C.V. Avenida Terraza No. 4350 Int. Alba 4 Parque Ind. Bustamante C.P. 22115 Tijuana 664 686-8301 Ensamble de cables electrónicos.
DHA México, S.A de C.V. Calle Águila Azteca 19308-2 Bajamaq El Águila, C.P. 22115. Tijuana 664 689-7736 Manufactura y ensamble de cableado electrónico (arneses).
Dialight de México, S. de R.L. de C.V. C. Lirios, S/N, Col. Carlos Pacheco, C.P. 22830. Ensenada 646 156-7080 Ensamble de componentes electrónicos (diodos de señalización para autos y tráfico).
Diamond Electronics, S.A. de C.V. Blvd. Juan Alessio, No. 7510, Parque Ind. Pacifico, C.P. 22670. Tijuana 664 660-6453 Ensamble de televisores.
Eaton Industries, S. de R.L. de C.V. C. Santa Rosalía, No. 9707, Parque Ind. Pacifico, C.P. 22572. Tijuana 664 143-1327 Ensamble de conectores y switch.
Electrónica Lowrance de México, S.A. de C.V. Av. Reforma, No. 1648, Fracc. Valle Verde, C.P. 22839. Ensenada 646 175-1100 Ensamble de sonares marinos electrónicos.
Electrónica Vanguard, S.A. de C.V. Parque Industrial Calafia`2 Ed 2 Col. Mariano Abasolo, C.P. 21600. Mexicali 686 565-1798 Ensamble de componentes electrónicos.
Electro-Óptica Superior, S.A. de C.V. (Lockheed Martin) C. Alba Y Terrazo, No. 9, Col. La Mesa, Parque Ind. Bustamante, C.P. 22440. Tijuana 664 626-1530 Fabricación de componentes electrónicos para la industria aeroespacial y militar
Elyptica S. de R.L. de C.V. Calle 10 #1272 Local 10, Plaza Calafia, Zona Centro C.P. 22800. Ensenada 646 178-8909 Fabricación de aparatos de electro diagnóstico.
Emermex, S.A. de C.V. C. Industria de la Electrónica, No. 44-70, Parque Ind. El Vigía, C.P. 21600. Mexicali 686 842-7502 Manufactura y ensamble de fuentes de poder.
Empresas L.M., S. de R.L. de C.V. Av. Mecánicos #1350, Col. Industrial C.P. 21010. Mexicali 686 554-6178 Ensamble de motores eléctricos para sistemas auxiliares

<p>Ensambladora Alteca, S.A. de C.V. Av. Madrid, No. 421, Col. Playas De Tijuana, Sección Costa Azul, C.P. 22506. Tijuana 664 680-6459 Ensamble de circuitos impresos, cables y arneses.</p>
<p>Ensambladores Electrónicos de México, S. de R.L. De C.V. Av. Sierra San Agustín, No. 2498, Col. El Porvenir, Parque Ind. Pimsa, C.P. 21185. Mexicali 686 837-3400 Ensamble de sistemas electrónicos de entretenimiento para avión.</p>
<p>Ensamblados de Calidad México, S.A de C.V. Camino Antiguo A Tecate #16590 Col. Niños Héroes, C.P. 22120. Tijuana 664 629-6932 Ensamblados de productos electrónicos.</p>
<p>Ensamblados de Precisión, S.A. de C.V. Blvd. Díaz Ordaz, No. 15270, Col. Benton, C.P. 22115. Tijuana 664 689-0870 Ensamble de relevadores y sensores electromecánicos.</p>
<p>Ensamblados del Pacífico, S. de R.L. de C.V. Libramiento Sur #7007 Colonia Loma Bonita C.P.22604. Tijuana 664 637-5602 Ensamble de placas, cables y arneses para aeronaves y aparatos electrónicos.</p>
<p>Ensamblados SerCal, S.A. De C.V. Av. Paseo de Los Héroes, No. 12731, Col. 20 de noviembre, C.P. 22100. Tijuana 664 622-3885 Ensamble de placas para aparatos eléctricos.</p>
<p>Especialized Assembly Services, S.A. de C.V. Av. Eucalipto No. 2398, Rivera Parque Industrial Calafia, C.P. 21355. Mexicali 686 592-1375 Reparación de equipos y aparatos electrónicos.</p>
<p>Esterline Advanced Sensors de México, S. de R.L. de C.V. Andador Vecinal #12821 Int-3 Colonia El Realito, Parque Ind. Valle Bonito C.P. 22250. Tijuana 664 231-4595 Manufactura de sensores electrónicos.</p>
<p>EWS, S. De R.L. de C.V. Av Todos Los Santos #12901, Pacifico II, C.P.22015. Tijuana 664 627-1019 Fabricación de componentes electrónicos.</p>
<p>Ferroindustrias de Tecate, S.A. de C.V. Av. D, No. 822, Col. El Encanto Sur, C.P. 21440. Tecate 665 654-5303 Manufactura de transformadores, inductores, cargadores y conectores electrónicos.</p>
<p>Filtros Electrónicos, S.A. de C.V. Blvd. Fundadores Y Esquina Obrero Mundial, No. 6807, Fracc. El Rubí, C.P. 22180. Tijuana 664 637-5011 Manufactura de filtros electrónicos. (radiofrecuencias y microondas).</p>
<p>Foxconn Baja California, S.A de C.V. C. Laguna Mainar, No. 5520-C, Parque Ind. El Lago, C.P. 22210. Tijuana 664 627-7200 Ensamble y manufactura de televisores LCD, (contract manufacturing).</p>
<p>Funai Manufacturing, S.A. de C.V. Calle 9 Norte No.1020, Cd. Industrial C.P. 22444. Tijuana 664 448-6200 Fabricación de televisiones.</p>
<p>Furukawa México, S.A. de C.V. C. Círculo De La Amistad, No. 2690, Parque Ind. Pimsa IV, C.P. 21210. Mexicali 686 564-2500 Ensamble de dispositivos electrónicos para automóviles.</p>

Goto de Baja California, S.A. de C.V. Hacienda Del Colorado #21629 Bajamaq El Águila C.P.22260. Tijuana 664 627-4500 Manufactura productos electrónicos y eléctricos.
Hanil Electronics México, S.A. de C.V. C. Tres Norte, No. 118, Ciudad Industrial, C.P. 22444. Tijuana 664 623-6700 Ensamble de tarjetas de circuito impreso.
Harman de México S. de R.L. de C.V. Sor Juana Inés de La Cruz # 20043 Colonia Ciudad Industria C.P.22444. Tijuana 664 607-0086 Manufactura y ensamble de bocinas para entretenimiento.
High Tek Motor S.A de C.V. Carretera TijuanaTecate No. 16890 Nave 55, Los Pinos III, C.P. 22440. Tijuana 664 478-5024 Ensamble de motores/extractores.
Hikam Electrónica de México, S.A. de C.V. Carretera a San Luis Km. 10.5, Lote 198 Parque Ind. Las Californias, C.P. 21394. Mexicali 686 561-6551 Ensamble de cables y arneses para paneles solares y tableros electrónicos.
Hisense Electrónica México, S.A. de C.V. Blvd. Sharp, No. 3510, Parque Ind. Rosarito, C.P. 22710. Rosarito 661 613-5510 Ensamble de televisores y aparatos electrodomésticos.
Honeywell (Antes Mexhon, S. de R.L. de C.V.) Blvd. Insurgentes, No. 18002, Col. Cerro Colorado, C.P. 22223. Tijuana 664 903-1512 Sub-ensambles de productos de sistemas de calefacción.
Hubbell de México, S. de R.L. de C.V. Blvd. Universidad, No. 12965, Parque Ind. Internacional Tijuana, C.P. 22424. Tijuana 664 624-9353 Manufactura de lámparas industrial y comercial.
Inzy Display México, S.A. de C.V. Blvd. Olivos No. 20002 Colonia Fideicomiso El Florido C.P.22234 Tijuana 664 231-6899 Manufactura de chasis para televisión.
Iluminación Cooper de Las Californias, S de R.L. de C.V. C. Orbita, No. 3, Parque Ind. Pimsa II, C.P. 21600. Mexicali 686 561-1916 Ensamble de lámparas eléctricas y luces de emergencia.
Industria Mexicana de Ensamble Electrónico, S.A. C. Cinco Sur, No. 155, Ciudad Ind. Nueva Tijuana, C.P. 22500. Tijuana 664 623-1403 Ensamble de aparatos electrónicos (transformadores e inductores)
Industrias Eléctricas AG, S.A. de C.V. C. Siete Sur, No. 1017, Colonia Ciudad Industrial C.P. 22444. Tijuana 664 607-2513 Manufactura y ensamble de transformadores de tipo seco.
Industrias Electrónicas Pacifico, S.A. de C.V. (Schnider) C. 9 Sur, No. 106, Ciudad Industrial, C.P. 22444. Tijuana 664 624-2619 Ensamble de cortacircuitos.
Industrias Melang, S. de R.L. de C.V. Prolongación Bvd Costero #2672 Colonia Carlos Pacheco C.P. 22880. Ensenada 646 177-2833 Ensamble de componentes electrónicos (cables y conectores).
Industrias S.L., S.A. de C.V. Circuito Siglo 21 No. 2055 Parque Ind. Ex 21 C.P. 21254. Mexicali 686 568-2600 Ensamble de fuentes de poder.

Instrumentos Musicales Fender, S.A. de C.V. C. Huerta, No. 132, Col. Carlos Pacheco, C.P. 22890. Ensenada 646 152-2200 Manufactura de guitarras eléctricas, amplificadores y bocinas.
I-Source de México, S.A de C.V. Av. Producción #11, C.P. 22424. Tijuana 664 624-9460 Manufactura de estenciles para circuitos electrónicos y carriers.
JAE Tijuana, S.A. de C.V. C. Cerro Colorado No. 16650 Int. 1 y 2 Col. Niños Héroes Este C.P 22120 / Ave. Ferrocarril Km 14.5 S/N Parque Industrial Arboledas, C.P. 22120. Tijuana 664 257-1808 Ensamble de arneses electrónicos, cables HDMI y USB.
JMK (Border Assembly, S. de R.L. de C.V.) C. Ciprés, No. 10, Centro Ind. Las Brisas, C.P. 22450. Tijuana 664 686-9144 Manufactura y ensamble de filtros de energía.
Jumper Shop (Border Assembly, S. de R.L. de C.V. Vía Oriente, No. 124-C, Parque Ind. Morelos, C.P. 22670. Tijuana 664 636-6334 Ensamble de cables coaxiales y cables para instalación de señal de TV.
Kadex Group, S.A. De C.V. Calle Saturno #158 Parque Ind. Mexicali, C.P. 21210. Mexicali 686 565-8300 Ensamblados de tableros de control y chapas electrónicas.
Katolec de Baja California, S.A. de C.V. Blvd. Insurgentes, No. 19208-5, Col. Cerro Colorado, C.P. 22590. Tijuana 664 625-9076 Ensamble de placas electrónicas para televisores y sector automotriz
Kyocera Mexicana, S.A. de C.V. Blvd. Buena Vista, No. 2055, Col. Mesa De Otay, C.P. 22390. Tijuana 664 682-0111 Ensamble de Componentes Electrónicos.
Kyung In de México, S.A. de C.V. Av. Hacienda del Colorado, No. 2201, Parque Ind. Presidentes, C.P. 22001. Tijuana 664 627-4687 Ensamble de controles remotos para aparatos electrónicos.
L.G. Electronics Mexicali, B.C., S.A de C.V. Orbita #36 Col. González Ortega, Parque Industrial Mexicali, C.P.21600. Mexicali 686 561-1339 Fabricación de televisiones.
Leach International México, S. de R.L. de C.V. Av. del Águila Azteca, No. 19190, Parque Ind. Bajamaq El Águila, C.P. 22215. Tijuana 664 625-5111 Fabricación de componentes electrónicos (relevadores y conductores de energía).
Leviton de México, S. de R.L. de C.V. Blvd. Insurgentes, No. 9252, Fracc Azteca, C.P. 22590. Tijuana 664 625-8024 Manufactura y ensamble de productos eléctricos.
Leviton de Mexico, S. de R.L. de C.V. (Planta 01) C. Dátil, No. 15675, Col. Lomas De La Amistad, C.P. 22180. Tijuana 664 660-7042 Manufactura de productos electrónicos y eléctricos.
MAC Manufacturing, S. de R.L. de C.V. Camino Antiguo De Tecate #8401-39 Colonia Niños Héroes Este, C.P. 22120. Tijuana 664 689-5454 Manufactura de arneses y bobinados para automóviles.

<p>Mactec, S.A de C.V. Av. Revolución, No. 431, Col. Espinoza, C.P. 21410. Tecate 665 654-0327 Fabricación de productos electrónicos de audio.</p>
<p>Magnotek Manufacturing de México, S.A. de C.V. Blvd. Paseo Morelos, No. 801-A, Col. Industrial, C.P. 21430. Tecate 665 655-0767 Ensamble de bobinas, transformadores y PCB</p>
<p>MAM de la Frontera, S.A. de C.V. (Inventus Power) Blvd Pacífico No. 14532 Pacífico C.P. 22709. Tijuana 664 231-4832 Fabricación y ensamble de paquetes de baterías recargables, cargadores y fuentes de poder.</p>
<p>Maq-Ops, S. de R.L. Blvd Pacifico #14630 Nave 2, Pacífico C.P. 22709. Tijuana 664 608-3433 Reparación y re manufactura de computadoras electrónicas automotrices.</p>
<p>Maq-Ops, S. de R.L. (Johnson Outdoors) Calle El Dorado No.15, Módulo 3y4, Parque Industrial El Dorado I, C.P.21383. Mexicali 686 563-7156 Fabricación de motores eléctricos para pesca deportiva.</p>
<p>Maquilados PDT, S.A. de C.V. C. Esteban Cantú, No. 70, Col. Zona Centro, C.P. 21400. Tecate 665 654-1320 Manufactura de componentes electrónicos (transformadores e inductores).</p>
<p>Masterwork Electronics de México, S.A. de C.V. Av. Eucaliptos, Modulo A, No. 2398, Parque Ind. Calafia, C.P. 21259. Mexicali 686 567-7808 Ensamble de tableros electrónicos y arneses.</p>
<p>Mccain Traffic Supply Mexico, S.A. de C.V. C. Braulio Maldonado, No. 6450, Fracc. El Rubí, C.P. 22626. Tijuana 664 637-9992 Manufactura de semáforos y fabricantes de circuitos de control de tráfico.</p>
<p>Meade Instruments México, S. de R.L. de C.V. Av. La Paz, No. 10009, Parque Industrial Pacifico, C.P. 22643. Tijuana 664 625-9217 Ensamble y manufactura de telescopios.</p>
<p>MTM BC, S. de R.L. de C.V. Blvd. Insurgentes No. 19208-4b, Infonavit Alba Roja, C.P. 22226. Tijuana 665 903-9356 Fabricación de aislantes para electrónicos.</p>
<p>Mi Technologies Internacional, S.A. de C.V. Blvd. Bellas Artes 20181 Ciudad Industrial, C.P. 22444 Tijuana 664 624-5529 Mantenimiento y reparación de equipos electrónicos. Ensamble de lámparas para proyectores y televisores</p>
<p>Milwaukee Electronics S. de R.L. de C.V. Blvd. Encino #312 Int B1 Parque Industrial Tecate C.P. 21430. Tecate 665 521-2275 Ensamble de componentes electrónicos (PCB).</p>
<p>MRG de México, S. de R.L. de C.V. Calle Pino #104 Parque Industrial El Arroyo, C.P. 21430. Tecate 665 521-1250 Cables, arneses eléctricos.</p>
<p>Muramoto Sumitronics de México, S. de R.L. De C.V. Tres Sur # 9071-A Ciudad Industrial C.P.22444. Tijuana 664 979-7777 Componentes electrónicos (placas para televisiones y monitores).</p>

Nascomex, S. de R.L. De C.V. C Valladolid 4305, Fernandez Colonia Manzana Arenales B C.P. 22464. Tijuana 664 623-9879 Manufactura de sensores de seguridad domésticos e industriales.
Newoptix Mx, S.A. de C.V. Orbita #46 Parque Industrial Pimsa II, C.P.21600. Mexicali 686 592-8488 Fabricación de pantallas para televisores.
Nishinohon Shoko, S.A. de C.V. Andador del Rey #20051-F Plataforma 13, Col. Rancho El Águila C.P. 22215. Tijuana 664 625-5670 Subensamble de circuitos electrónicos y conectores para parabrisas de autos.
Noscom Industrial, S.A de C.V. Av. De Los Insurgentes, Colonia El Porvenir No. 16695. Tijuana 664 625-5800 Fabricación de bases para televisión y monitores.
OCP de México, S.A. de C.V. C.Privada 16680 Int. 28a Col. Niños Héroe Este, Parque Industrial Los Pinos C.P. 22120. Tijuana 664 689-5619 Ensamble de cables y arneses para computadoras y teléfonos.
Oh Sung México, S.A. de C.V. Cerrada Centinela #1719 , Parque Industrial Cachanilla C.P. 21394. Mexicali 686 561-6001 Ensamble de control remoto para aparatos eléctricos (televisiones).
Oncore de México, S.A. de C.V. Blvd. Héctor Terán Terán #20120 Parque Industrial Prologies Nave 7 C.P. 22444. Tijuana 664 134-6774 Ensamble de placas electrónicas para monitores de equipo médico y aeroespacial.
Ortus Integrated Manufacturing, S. de R.L. de C.V. Calle Paseo Reforma No. 16491 B2b, Fracc. Rubio C.P. 22116. Tijuana 664 689-6665 Subensambles y producto final para electrónica de consumo.
Oshitani de México, S.A. de C.V. Prol. M Juárez Col. Linda Vista #1089-12 C.P.22054. Tijuana 664 635 2202 Fabricación de partes para televisiones/ productos de esponja para la industria electrónica
Pacific Transformers de México, S.A. de C.V. C. Borgia, No. 111, Parque Ind. Bustamante, C.P. 22105. Tijuana 664 686-9416 Ensamble de transformadores, bobinas e inductores.
Panasonic Appliances Refrigeration Systems de México S.A de C. V. C. Uno Poniente No. 100 Ciudad Industrial Mesa de Otay C.P. 22444. Tijuana 664 623-3309 Fabricación de refrigeradores.
Panasonic Ecology Systemas de México, S.A. de C.V. C. 2do. Eje Oriente Poniente, No. 19400, Col. Mesa de Otay, Ciudad Industrial, C.P. 22500. Tijuana 664 623-3355 Ensamble de sistemas de aire acondicionado y ventilación.
Panasonic Industrial Devices Mexicana S.A. de C.V. Av. Centinela, No. 1729, Parque Ind. Cachanilla, C.P. 21600. Mexicali 686 580-4810 Ensamble electrónicos y automotrices (arneses, switchs, sensores).
Pelmax S. de R.L. de C.V. Circuito De Las Misiones Sur # 199 Modulo 3 Parque Idnustrial Las Californias C.P. 21394. Mexicali 686 592-1426 Ensamble de tableros electrónicos y arneses.

Philips Lighting Electronics Mexico, S.A. de C.V. Av. Del Aguila Real, No. 19451, Parque Ind. Bajamaq El Águila, C.P. 22215. Tijuana 664 211-6300 Ensamble de balastos electrónicas.
Pims Mitsubishi, S.A. de C.V. C. Electra, No. 1199, Parque Ind. Marán, C.P. 21385. Mexicali 686 561-5000 Fabricación de aires acondicionados.
Plamex, S.A. de C.V. (Plantronics) Blvd Bellas Artes #20308 Colonia Ciudad Industrial C.P. 22444. Tijuana 664 682-2798 Manufactura de diademas telefónicas, micrófonos, audífonos, cables y amplificadores.
Power Sonic, S. de R.L. de C.V. (Energys Power Sonic) Blvd. Pacífico, No. 14553, Parque Ind. Pacífico, C.P. 226943. Tijuana 664 134-6400 Manufactura de baterías recargables para fuentes de poder.
Quality Control Solutions Blvd. Industrial No. 1453 Int. 9 , Otay Constituyentes, C.P.22435. Tijuana 665 298-7910 Ensamble, retrabajos e inspección de productos electrónicos.
Que Más Baja S. de R.L. de C.V. Centinela #3441-A Col. 20 De nov., C.P.22439. Tijuana 664 622-2431 Fabricación de componentes electrónicos.
Rectificadores Internacionales, S.A. de C.V. Prolongación Av. Los Cabos, No. 9234, Parque Ind. Pacífico II, C.P. 22709. Tijuana 664 627-8900 Ensamble de semiconductores de potencia y rectificadores de energía. (electrónica y automotriz).
RH Mfg, S. de R. L. de C. V. Blvd. Insurgentes #19802 INT. 7 -A C.P.22223. Tijuana 664 903-0882 Fabricación de cables y arneses electrónicos.
Ricoh Baja, S.A. de C.V. C. Águila Coronada, No. 3800, El Águila Bajamaq, C.P. 22215. Tijuana 664 625-4553 Remanufactura de fotocopiadoras.
Ridex de México, S.A. de C.V. C. Segunda, No. 1906, Col. Hidalgo, C.P. 22880. Ensenada 646 176-9225 Ensamble de cables electrónicos y arneses.
Riedon de Baja S.A de C.V. Calle Pirul #302-B Parque Industrial Tecate C.P. 21430. Tecate 665 521-1385 Sub ensamble de embobinado en resistores.
Rkern Manufacturing de México, S. de R.L. de C.V. Valle Sur #8431 Col Rubí. C.P 22215. Tijuana 664 637-9179 Manufactura de conectores eléctricos para equipo de cómputo y aviones.
Robert Bosch Tool de México, S.A. de C.V. Blvd. Abelardo L. Rodriguez, No. 148, Col. Alamos, C.P. 21210. Mexicali 686 564-7800 Ensamble de herramientas electrónicas e inalámbricas.
Rockwell Tecate, S.A. de C.V. Blvd. Encino, No. 101, Parque Ind. Tecate, C.P. 21430. Tecate 665 654-9067 Ensamble y sub-ensamble de productos eléctricos - electrónicos (switches, arneses, placas, relevadores).

<p>Saehan Electronics de México, S.A. de C.V. Blvd. Morelos, No. 11022, Parque Ind. Florido, C.P. 22440. Tijuana 664 645-0177 Manufactura de placas de circuitos impresos.</p>
<p>Samsung Mexicana, S.A. de C.V. Blvd. Los Olivos, No. 11110, Parque Ind. El Florido II, C.P. 22244. Tijuana 664 627-6836 Manufactura de televisores de LCD y monitores.</p>
<p>Sanritz de México, S.A de C.V. Balbino Obeso #1963 Col. Lucio Blanco C.P. 22710. Rosarito 661 969-4621 Maquilado de películas polarizadas para televisión LCD.</p>
<p>Santomi, S.A. de C.V. C. Maquiladora, No. 1276, Col. Mesa de Otay, C.P. 22444. Tijuana 664 623-4246 Manufactura de cables y arneses para aparatos electrónicos.</p>
<p>Seacon Global Production, S. de R.L. de C.V. Callejón Terrazos, No. 8-2c, Centro Ind. Las Brisas, C.P. 22610. Tijuana 664 626-2726 Manufactura de conectores electrónicos sub acuáticos para equipo aeroespacial, plataformas petroleras, barcos y submarinos.</p>
<p>Seiton, S.A. de C.V. C. Puerto Escondido #20202 Colonia Buenos Aires Sur, C.P. Tijuana 664 903-9393 Ensamble de productos electrónicos (arneses, transformadores, conductores).</p>
<p>Sensata Technologies (Wabash Technologies de México, S. de R.L. de C.V.) Av. De La Eficiencia, No. 2700, Parque Ind. Pimsa IV, C.P. 21210. Mexicali 686 905-5900 Ensamble de sensores electrónicos para automóviles.</p>
<p>Sensata Technologies Distribution, S.A de C.V. Av. Producción # 2181, Parque Industrial Finsa, C.P. 22425. (Otay) Tijuana 664 682-2190 Ensamble y sub-ensamble de sensores electrónicos y de presión para avión, motores y actuadores.</p>
<p>Skyworks Solutions de México, S. de R.L. de C.V. Calzada Gómez Morín, No. 1690, Col. Rivera, C.P. 21259. Mexicali 686 564-2100 Ensamble y prueba de microcircuitos integrados.</p>
<p>Smiths Conexion de México, S.A. de C.V. Carretera Libre Antiguo Camino Tijuana, No. 20221, Col. Fideicomiso El Florido, C.P. 22234. Tijuana 664 211-0749 Manufactura de conectores electrónicos y partes para conectores.</p>
<p>SMK Electrónica, S.A. de C.V. Calle Águila Azteca, #19308 Nave B Planta 2, Bajamaq El Águila C.P.22215 Tijuana 664 625-9680 Ensamble de controles remotos.</p>
<p>Sohnen México, S. de R.L. De C.V. C. Mazatlán, No. 14603, Parque Ind. Pacífico, C.P. 22643. Tijuana 664 621-4553 Reacondicionamiento de aparatos electrónicos.</p>
<p>Southwire Americana de México, S. de R.L. C.V. C. Nogal, No. 405, Parque Ind. Tecate, C.P. 21430. Tecate 665 521-1461 Manufactura de conectores electrónicos.</p>

Sumitronics de México S. de R.L de C.V. C. Tres Sur #9071-A Colonia Otay Nueva Tijuana C.P. 22444. Tijuana 664 979-7740 Placas para el sector automotriz y equipo electrónico.
Summit de Baja California, S.A. de C.V. (Div. Zoom de México). Vía Rápida Poniente #16955-26 Fracc Rio Tijuana, 3ra Etapa La Mesa C.P.22226. Tijuana 664 903-3156 Modem para Computadoras.
Summit de Baja California, S.A. de C.V. (Gecko Alliance). Andador Vecinal No. 12821, Int. 3 Edificio Palmas, Parque Industrial Valle Bonito, C.P.22250. Tijuana 666 902-6692 Fabricación de controles electrónicos.
Sunbank de México, S. de R.L. de C.V. (Esterline Connection Technologies) Blvd. Insurgentes No. 19208-3, Cerro Colorado. Parque Industrial Insurgente, C.P.22223. Tijuana 664 625-9144 Conectores para la industria aeroespacial, defensa y barcos.
Switch Luz, S.A. Av. Las Brisas, No. 14930, Int. 1 Y 2, Fracc. Las Brisas, Parque Ind. Las Brisas II, C.P. 22610. Tijuana 664 686-8088 Manufactura y ensamble de interruptores electrónicos y electromecánicos para avión.
Tamura Power Technologies de México, S.A. de C.V. Av. Pacífico, No. 14633, Parque Ind. Pacífico, C.P. 22643. Tijuana 664 626-5490 Ensamble fuentes de poder y cargadores de radio portátil.
TCL Moka Manufacturing, S.A de C.V. C. Cuarta, No. 55, Ciudad Ind. Otay, C.P. 22444. Tijuana 664 623-3944 Ensamble de televisores y servicios de retrabajo y pruebas eléctricas.
TDM Technologies Displays Mexicana, S.A. de C.V. C. Calzada Robledo Ind., No. 460, Desarrollo Ind. El Colorado, C.P. 21384. Mexicali 686 559-5100 Manufactura de equipos electrónicos.
Tecate Magnetics S. de R.L. de C.V Ave. Alamos #153 Fracc. El Refugio C.P. 21440. Tecate 665 654-4605 Ensamble de productos electrónicos (transformadores y toroides).
Technicolor Home Entertainment Services de México, S. de R.L. de C.V. Av. Gustavo Vildosola, No. 1769, Colonia Ex Ejido Coahuila C.P. 21360. Mexicali 686 905-5400 Empaque de películas de DVD, blue ray.
Technology Solutions and Services, S.A. de C.V. C. Júpiter, No. 182, Parque Ind. Nicoya, Carretera Aeropuerto Km 17 Colonia Complejo Tecnológico Nicoya, C.P. 21607. Mexicali 686 500-2301 Ensamble de monitores, celulares, tabletas y laptops.
Técnicas y Servicios Internacionales, S.A. de C.V. C. San Miguel, No. 310, Fracc. López Lucio, C.P. 22105. Tijuana 664 622-0482 Ensamble de productos electrónicos (Bobinas, transistores, transformadores y filtro de interferencia).

Industrial, S.A. de C.V. Av. Rubilinas, No. 3, Col. El Robledo, Parque Ind. Palaco, C.P. 21394. Mexicali 686 563-5587 Reparación de aparatos electrónicos en general.
North American Production Sharing de México, S.A. de C.V. Av. Seminario, No. 8710, Int - 2 Y 3 Parque Ind. Arboledas, C.P. 22120. Tijuana 664 689-3476 Ensamble de cables y arneses.
Thermometrics Mexico, S.A. de C.V. 7 Norte No. 110 Ciudad Industrial C.P. 22444. Tijuana 664 615-3800 Ensamble de sensores industriales y de temperatura.
Tornik (Border Assembly, S. de R.L. de C.V.) C. Chavez, No. 6, Ciudad Ind. Las Brisas. C.P. 22115. Tijuana 664 686-0940 Ensamble de arneses electrónicos
Tpe de México, S. de R.L. de C.V. C. Olivo Manzana 7 Lote 4 Y 5 Parque Industrial C.P. 21430. Tecate 665 655-0700 Ensamble de transformadores e inductores.
TPV Trend Smart de México, S. de R.L. de C.V. Ave. Sor Juana Inés de La Cruz #19602, Ciudad Industrial, C.P. 22435. Tijuana 664 607-0688 Ensamble de televisiones y productos electrónicos para video y audio.
Transmex Internacional, S.A. C. Romano, No. 13525- B, Fracc. Alcalá, La Mesa, Parque Ind. Jumare, C.P. 22106. Tijuana 664 681-5027 Ensamble de circuitos impresos y arneses para aparatos electrónicos.
Trombetta, S. de R.L. de C.V. C. Onda Helada, No. 14903-1, Zona Industrial Las Brisas, C.P. 22115. Tijuana 664 626-1687 Fabricación de solenoides y partes de motores de arranque.
Tyco Electronics Tecnologías, S. de R.L. de C.V. Av. Producción, No. 20, Parque Ind. Internacional Tijuana, C.P. 22424. Tijuana 664 647-4543 Ensamble de componentes electrónicos (conectores, cables y arneses).
Udrones Robotics Creations, S. de R.L. de C.V. Libramiento Oriente 14299-9, C.P. 22643. Tijuana 664 104-3435 Fabricación de vehículos aéreos no tripulados.
Ugcom, S.A. de C.V. C. Carlos Salinas No. 21641, Parque Ind. Presidentes, C.P. 22216. Tijuana 664 625-5570 Ensamble de componentes electrónicos para televisores (PCB).
Us Advanced Techonologies, S.A. de C.V. Calle Orbita No. 36-A, Parque Industrial Pimsa II, C.P. 21600 Mexicali 686 580-1710 Ensamble de tableros electrónicos de circuito impreso
Valutech Out Sourcing S.A. de C.V. (Clover Wireless) Calz. Gómez Morín No. 569 Parque Ind. Californias III C.P. 21394. Mexicali 686 905-0014 Ensamble y reparación de teléfonos celulares.
Ventiladores Romla, S.A. de C.V. Blvd. Federico Benítez, No. 15334-5, Fracc. San Antonio Oeste, C.P. 22114. Tijuana 664 626-1636 Ensamble y fabricación de ventiladores industriales.

Vishay (Ivemsa S.A de C.V). C. Galaxia, No. 36, Parque Ind. Pimsa I, C.P. 21210. Mexicali 686 561-6780 Manufactura de potenciómetros y sensores para tracto camión.
Visionaire Lighting, S. de R.L. de C.V. Tortuga Parcela No. 520, Ejido Nacionalista Sanchez Taboada, C.P. 22790. Ensenada 646 154-9926 Fabricación de lámparas eléctricas para exteriores con tecnología LED.
Volex de México, S.A. de C.V. Av. 32 Sur, No. 8950, Edificio G1,D, E, F, Parque Ind. La Mesa, Fracc. Rubio, C.P. 22116. Tijuana 664 689-1368 Manufactura de cables y arneses.
Wan Industrias, S.A. de C.V. C. Xicoténcatl, No. 11, Col. Cuauhtémoc, C.P. 21470. Tecate 665 654-0975 Manufactura y ensamble de bobinas para transformadores
Wdf Services, S. de R.L. de C.V. Calle Saturno No. 18, Parque Industrial Pimsa I, C.P. 92232. Mexicali 686 565-6444 Fabricación, ensamble e inspección de componentes electrónicos.
Zircon de México, S.A. de C.V. Iturbide 424 C Obrera C.P 22830. Ensenada 646 176-4701 Ensamble de sensores y niveles electrónicos

Ilustración 92 Empresas de la industria electrónica en Baja California. Elaboración propia con información de Secretaria de Industria y Comercio. (2017).

Validación de instrumentos por jueces

Juez N°: 01

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Carlos Alejandro Waldo Santillán

Giro de sitio donde labora: Venta y reparación de equipo de computo

Años de experiencia: 5 años de trabajo como técnico-ingeniería

Profesión: Desarrollador de software

Grado de Instrucción: Tecnico, estudiante (etapa terminal) desarrollo de software licenciatura

Puesto que desempeña: Tecnico de mantenimiento preventivo & correctivo

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez


 Carlos A. Waldo Santillán

Ilustración 93 Voto de Juez n1

Juez N°: 02

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: José Javier Plazola Pérez

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 6 años ingeniero & 1 año encuestador (Survey Interviewer)

Profesión: Ingeniero químico

Grado de Instrucción: licenciatura

Puesto que desempeña: Coordinador Ambiental

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo

Nombre y firma de Juez



Handwritten signature of José Javier Plazola Pérez, written in blue ink. The signature is stylized and includes the full name. Below the signature, the name "José Javier Plazola Pérez" is printed in a smaller font.

Ilustración 94 Voto de Juez n2

Juez N°: 03

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Jose Luis Romero Lopez

Giro de sitio donde labora: Reciclaje de polímeros

Años de experiencia: 6 años

Profesión: Tecnico

Grado de Instrucción: Preparatoria, licenciatura intermedia de Ingeniería en mecatrónica

Puesto que desempeña: Supervisor de almacén

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez


J. Romero 

Ilustración 95 Voto de Juez n3

Juez N°: 04

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Juan Ramón Aguirre García

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 5 años de trabajo en calidad

Profesión: Ingeniero mecatrónico

Grado de Instrucción: Licenciatura

Puesto que desempeña: Ingeniero de Calidad Jr

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez

Juan Ramón Aguirre García



Ilustración 96 Voto de Juez n4

Juez N°: 05

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Norma Alicia Estanislao Ramirez

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 20 años

Profesión: NA

Grado de Instrucción: Preparatoria

Puesto que desempeña: Coordinador de control de producción

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez

Norma Estanislao

Ilustración 97 Voto de Juez n5

Juez N°: 06

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Oscar Montiel Ayala

Giro de sitio donde labora: Manufactura de conectores Aeroespaciales.

Años de experiencia: 15 años

Profesión: Ingeniero industrial y maestro en administración

Grado de Instrucción: maestría

Puesto que desempeña: Ingeniero de migración de proyectos

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez

Oscar Montiel Ayala



Juez N°: 07

Fecha de validación: lunes 05 marzo de 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Raul Alejandro Carrillo Valenzuela

Giro de sitio donde labora: Manufactura de cerraduras para puerta residenciales y comerciales.

Años de experiencia: 3 años

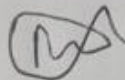
Profesión: Lic. Administración de empresas & Maestría en Gestión organizacional positiva

Grado de Instrucción: Licenciatura & posgrado

Puesto que desempeña: Jefe de Grupo de Materiales

Competencias que ha evaluado: Claridad de la redacción, Congruencia con el contenido, Contexto correcto del ítem y Dominio del Constructo.

Nombre y firma de Juez



Raul Alejandro Carrillo
Valenzuela.

Ilustración 99 Voto de Juez n7

Voto aprobatorio sinodales

Formato de votos

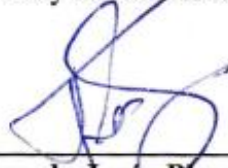
Tijuana, B.C. a 25 de junio de 2021

Dr. Ismael Plascencia López
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de la
Universidad Autónoma de Baja California
Tijuana, B.C.
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México” que presenta la alumna: Iliana Pimentel Vazquez, para efecto de obtener el Grado de Maestro en Administración, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dra. Teresa de Jesús Plazola Rivera
Director y Sinodal Presidente

Formato de votos

Tijuana, B.C. a 25 de junio de 2021

Dr. Ismael Plascencia López
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tijuana, B.C.

Iliana Pimentel Vazquez
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México” que presenta la alumna: Iliana Pimentel Vazquez, para efecto de obtener el Grado de Maestro en Administración, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dra. Lourdes Evelyn Apodaca del Angel
Codirectora y Sinodal Secretario

Formato de votos

Tijuana, B.C. a 25 de junio de 2021

Dr. Ismael Plascencia López
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tijuana, B.C.
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México” que presenta la alumna: Iliana Pimentel Vazquez, para efecto de obtener el Grado de Maestro en Administración, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dra. Silvia Hernández Solís
Sinodal Vocal
