

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE
NIVEL OPERATIVO DE LA SIDUE

TESIS

Que para obtener el grado de:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Presenta:
OLAM LÓPEZ MARTÍNEZ

Director de Tesis:
DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS

Mexicali, Baja California, abril de 2020

ÍNDICE

Dedicatoria.....	V
Agradecimientos.....	VI
Resumen.....	1
I. INTRODUCCIÓN.....	2
Antecedentes.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Variables.....	4
Hipótesis.....	5
Justificación.....	5
II. MARCO DE REFERENCIA.....	6
Marco teórico.....	6
Comportamiento organizacional.....	6
Compromiso organizacional.....	6
Compromiso afectivo.....	8
Compromiso de continuidad.....	8
Compromiso normativo.....	8
Motivación.....	9
Primeras teorías sobre la motivación.....	9
Teorías contemporáneas de la motivación.....	12
Motivación intrínseca.....	14
Motivación extrínseca.....	14
Motivación laboral.....	14
Otras investigaciones.....	14
III. METODOLOGÍA.....	16
Diseño de la investigación.....	16
Población y muestra.....	16
Instrumento.....	17

Procedimiento de los resultados.....	20
Análisis factorial.....	21
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	25
Estadísticos descriptivos.....	25
Análisis correlacional.....	31
Análisis de regresión lineal.....	32
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Operacionalización de las variables	17
Tabla No. 2 Alpha de Cronbach del compromiso afectivo	19
Tabla No. 3 Estadístico total-elemento del compromiso afectivo	19
Tabla No. 4 Alpha de Cronbach del compromiso de continuidad	19
Tabla No. 5 Estadístico total-elemento del compromiso de continuidad	20
Tabla No. 6 Resultados estadístico Alpha de Cronbach después de elementos eliminados	20
Tabla No. 7. Comunalidades compromiso organizacional	21
Tabla No. 8 KMO y esfericidad de Bartlett del compromiso organizacional	22
Tabla No. 9 Comunalidades compromiso afectivo	22
Tabla No. 10 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso afectivo	22
Tabla No. 11 Comunalidades compromiso de continuidad	23
Tabla No. 12 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso de continuidad	23
Tabla No. 13. Comunalidades compromiso normativo	23
Tabla No. 14 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso normativo	23
Tabla No. 15 Comunalidades motivación extrínseca	24
Tabla No. 16 KMO y esfericidad de Barlett de la motivación extrínseca	24
Tabla No. 17 Estadísticos descriptivos	25
Tabla No. 18 Asimetría y curtosis del compromiso organizacional	26
Tabla No. 19 Asimetría y curtosis de motivación extrínseca	27
Tabla No. 20 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso organizacional	31
Tabla No. 21 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso afectivo	32
Tabla No. 22 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso de continuidad	32
Tabla No. 23 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso normativo	32
Tabla No. 24 Clasificación de la intensidad de correlación entre variables	32
Tabla No. 25 Resumen del modelo ^b para la variable Compromiso Organizacional	34
Tabla No. 26 Modelo de regresión lineal ^a para variable Compromiso Organizacional	34
Tabla No. 27 Resumen del modelo ^b para la variable Compromiso Afectivo	35
Tabla No. 28 Modelo de regresión lineal ^a en la variable Compromiso Afectivo	35

Tabla No. 29 Resumen del modelo ^b para la variable Compromiso de Continuidad	36
Tabla No. 30 Modelo de regresión lineal ^a en la variable Compromiso de Continuidad	37
Tabla No. 31 Resumen del modelo ^b para la variable Compromiso Normativo	37
Tabla No. 32 Modelo de regresión lineal ^a en la variable Compromiso Normativo	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Distribución de datos compromiso organizacional	26
Figura No. 2 Distribución de datos motivación extrínseca	27
Figura No. 3 Relación laboral del personal operativo	27
Figura No. 4 Género del personal operativo	28
Figura No. 5 Nivel de escolaridad del personal operativo	28
Figura No. 6 Edad del personal	29
Figura No. 7 Antigüedad del personal en la organización	29

Dedicatoria

A mi esposa; Katia e hijos Diego y Adrián, con quienes dejé de compartir tiempo valioso para dedicarlo al desarrollo de esta investigación.

*Katia, sin tu apoyo y comprensión, simplemente no habría sido posible iniciar este proyecto.
Gracias por las palabras de aliento en los momentos difíciles.*

Agradecimientos

A la vida, por permitirme iniciar y concluir este proyecto, que sin duda es trascendente para mi crecimiento académico, profesional y, sobre todo, personal.

A mi director de tesis, Dr. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros, por compartir su conocimiento y experiencia en investigación y guiarme en el presente estudio, desde su concepción hasta su conclusión.

Mi reconocimiento al equipo docente que formó parte del Programa de Maestría en Administración, generación 2018-2019. Su sapiencia compartida contribuyó de manera importante en el desarrollo de esta investigación.

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar si existe correlación entre las variables motivación laboral y los distintos tipos de compromiso que forman el compromiso organizacional, en el personal operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado, para presentar al personal directivo propuestas tendientes a mejorar el compromiso de los empleados, mediante acciones que incrementen su motivación en el trabajo. Respecto al compromiso organizacional, se utilizó el modelo tridimensional propuesto por Meyer y Allen (1991) y con relación a la motivación laboral, se estableció como dimensión única a la motivación extrínseca.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, pues se recolectaron datos para probar las hipótesis, de alcance descriptivo; porque logró especificar características del sujeto de estudio y correlacional; porque asoció variables mediante un patrón predecible para el grupo de estudio. Es de carácter no experimental, debido a que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y de corte transversal o transeccional porque se recolectaron datos en un momento único.

El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario de 33 ítems, para responderse en escala Likert del 1 al 5, donde 1 representa “En desacuerdo” y 5 “De acuerdo”; asimismo, cuenta con 6 campos para la obtención de datos demográficos. La población del sujeto de estudio corresponde a 241 empleados y mediante fórmula para el cálculo de muestra en poblaciones finitas, se determinó una muestra de 149 empleados.

Con base en los datos obtenidos y las pruebas estadísticas practicadas, se estableció la existencia de correlación positiva entre motivación laboral extrínseca y los distintos tipos de compromiso organizacional, destacando que la mayor correspondencia se da entre el compromiso normativo y la motivación laboral extrínseca.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

I. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En un entorno en el que cada día la población mundial demanda una mayor cantidad de bienes y servicios, mientras los recursos naturales disminuyen con el paso del tiempo, se requiere que las organizaciones se vuelvan cada vez más eficientes; sin estar exento de lo anterior, los entes públicos. Para lograr una mayor eficiencia, las organizaciones dependen de su factor más importante: el capital humano, el cual debe estar comprometido y dispuesto a esforzarse por lograr las metas inherentes a su puesto de trabajo y las de la organización.

El compromiso organizacional es un tema muy estudiado en el campo del comportamiento organizacional y cada vez, más gerentes y directivos están prestando mayor atención a aquellos factores que inciden en él, con el propósito de reforzarlo y lograr mejores resultados organizacionales. La motivación del personal es una variable que juega un papel importante en el compromiso organizacional; así lo han confirmado diversos estudios.

Para Hernández y Morales (2017), el elemento humano es clave para lograr la supervivencia y el éxito competitivo de una organización, ya que su desempeño es fundamental para el logro de los objetivos. Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) establecen que “si las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores que pueden influir para favorecer este compromiso”.

De acuerdo con el Instituto Mexicano de la Competitividad A.C. (IMCO), Baja California pasó de ocupar la posición número 17 en el 2012, a la 25 en 2014; es decir, perdió 8 posiciones en el tablero de competitividad de los estados del territorio nacional. Conforme a IMCO, uno de los factores que incide en la competitividad, es la infraestructura y refiere que esta debe ser amplia y comunicar de manera eficiente.

En Baja California, la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano (SIDUE) es la dependencia responsable de la infraestructura, lo cual se puede corroborar en su sitio web donde se establece que esta “concentra sus esfuerzos en promover, coordinar y regular a las entidades públicas y privadas en la ejecución de acciones de infraestructura de calidad, equipamiento y suelo urbano que mejore las condiciones de vida de los habitantes de Baja California...”. Esta Secretaría tiene oficinas en Mexicali, Tecate, Tijuana y Ensenada y dispone de una plantilla de 330

empleados; de los cuales, 241 son de nivel operativo y el resto se integra por personal de mando medio y directivo. La relación laboral del personal operativo de la SIDUE la hay de dos tipos: de base y confianza. El personal de base tiene mayores beneficios que aquéllos de confianza, por ejemplo, una jornada de trabajo más reducida, bonos por buena disposición y por fechas conmemorativas como el día de las Madres, mayor estabilidad laboral, mayores beneficios para la etapa de jubilación, entre otros.

Planteamiento del problema

Evaluaciones del desempeño practicadas a SIDUE en los años 2015, 2016 y 2017, por el Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano (CENPRODE), Centro adscrito a la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo del Estado, muestran que empleados de nivel operativo, obtuvieron resultados no satisfactorios en factores como: sentido de pertenencia a la función pública y vocación de servicio, apego a normas, enfoque a resultados, trabajo en equipo, enfoque a la calidad y organización y optimización de recursos. De acuerdo con CENPRODE, los resultados no satisfactorios son aquéllos menores a 87.5 en una escala de 100.

Lo anterior, representa una oportunidad para la dependencia responsable de la infraestructura en el Estado, al poder incrementar el desempeño de su personal operativo. Como se hará mención más adelante, el compromiso organizacional está asociado al desempeño laboral, por lo que debe ser relevante para la SIDUE conocer aquellos factores que inciden en el compromiso de sus empleados, que le permita emprender acciones para su fortalecimiento.

Existen diversas definiciones de compromiso organizacional y, algunas de ellas serán abordadas más adelante; sin embargo, con el propósito de relacionar algunos de los factores considerados en las evaluaciones de desempeño practicadas a personal operativo de SIDUE, con las variables que forman el constructo compromiso organizacional, se considera importante hacer mención de aquéllas que en su definición refieren al sentido de pertenencia y al cumplimiento de normas, como son: la definición de Franklin (1975, citado por García, Ramírez, Maldonado y Bustamante, 2016) “el compromiso organizacional es el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma” y la de Mathieu y Zajac (1990, citado por García et al., 2016), que describe al compromiso organizacional como un vínculo del individuo con la organización, donde hay una identificación (aceptación de las metas organizacionales), un deseo

de permanecer como miembro (sentido de pertenencia), así como lealtad: respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Asimismo, García et al. (2016), citando a Caldwell, Chatman y O'Reilly (1990) y Sutton y Harrison (1993), refieren que el compromiso organizacional está integrado por dos tipos de respuesta del trabajador, por un lado, el compromiso continuo que conlleva sumisión frente a normas y procedimientos de la organización y, por otro, un compromiso afectivo que engloba las respuestas de identificación del trabajador frente a la organización, que puede interpretarse como sentido de pertenencia.

Objetivo general

Establecer si la motivación laboral de los empleados de nivel operativo de la SIDUE incide con su nivel de compromiso con la organización, medido por medio de sus dimensiones.

Objetivos específicos

1. Comprobar si la motivación laboral tiene algún efecto sobre el compromiso organizacional de los empleados de nivel operativo.
2. Identificar los principales factores motivacionales existentes en los empleados de nivel operativo.
3. Identificar los tipos de compromiso organizacional que son más relevantes para los trabajadores de nivel operativo.

Pregunta de investigación

La literatura e investigaciones revisadas, relacionadas con el compromiso organizacional y la motivación en el trabajo, permiten plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Será la motivación laboral del personal operativo de la SIDUE, un factor que incide en su nivel de compromiso?

Variables

Variable dependiente: Compromiso organizacional, con las tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991).

Variable independiente: Motivación laboral

Hipótesis

H1: Existe una asociación positiva entre motivación laboral extrínseca y compromiso organizacional en el personal de nivel operativo.

H2: El compromiso afectivo en el personal de nivel operativo se ve influenciado por su motivación extrínseca.

H3: La motivación laboral extrínseca y el compromiso de continuidad presentan una correlación positiva en el personal de nivel operativo.

H4: El compromiso normativo en el personal de nivel operativo es influido positivamente por su motivación extrínseca.

Justificación

Considerando que en la SIDUE no se han efectuado investigaciones para determinar la posible relación entre estas variables, resulta de importancia para la dependencia estatal conocer si existe correlación y, en su caso, la intensidad o fuerza de esta. De existir una correlación positiva entre las citadas variables, la dependencia podrá emprender acciones para incrementar el nivel de motivación de su personal operativo, generando un mayor compromiso de este con la organización, lo que se reflejará en mejores resultados organizacionales.

II. MARCO DE REFERENCIA

Marco Teórico

Comportamiento organizacional

De acuerdo con Robbins (2013), el Comportamiento Organizacional es “un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones”. Abundando más en la definición, Robbins (2013) menciona que el Comportamiento Organizacional “se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta. Y puesto que estudia en específico las situaciones relacionadas con el ámbito laboral, no es de sorprender que se relacione con los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración”.

Robbins (2013) establece que “las actitudes son enunciados de evaluación, favorables o desfavorables, acerca de objetos, individuos o eventos. Reflejan cómo se siente alguien con respecto a algo.” “Las actitudes tienen tres elementos: cognición, afecto y comportamiento.” El primero, corresponde a la descripción de la creencia de cómo son las cosas. El afecto corresponde a la parte emocional o sentimental de una actitud. Finalmente, el comportamiento se refiere a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo.

Existen diversas actitudes que los empleados pueden tomar hacia el trabajo, como son la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo, el compromiso organizacional, el apoyo organizacional percibido y el compromiso del empleado, y según Robbins (2013) las primeras tres son las más estudiadas en el campo del Comportamiento Organizacional.

Compromiso organizacional

Para Robbins (2013), esta actitud tiene lugar cuando “un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella”. Porter y Lawer (1965, citado por García, 2016) lo definieron como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, citados por Tejada y Arias, 2005) definen al compromiso organizacional como “la fuerza relativa de la identificación de un individuo e

involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización”.

De acuerdo con Barraza y Acosta (2008), el término compromiso organizacional, junto con el de satisfacción laboral, ha sido estudiado con la intención de determinar su papel en el desempeño de un sujeto. A diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre, el buen desempeño de un colaborador. Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido es que varias investigaciones, en el campo laboral, han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún han sido las evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso son las que registran también altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo.

García, B., Ramírez, M., Maldonado, S. y Bustamante, A. (2016) citando a De Cotis y Summers, 1987; Griffin y Baternan, 1986; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday, Porter y Steers, 1982; Reichers, 1985; Schein, 1970; Steers, 1977, mencionan que el compromiso organizacional ha sido un tópico investigado extensamente y cuyo interés deriva del hecho de estar asociado a alguno de los principales resultados organizacionales, como el desempeño, la satisfacción laboral, el ausentismo, las tasas de rotación del personal, la moral o la eficacia organizativa.

García et al. (2016) menciona que Meyer, Allen y Smith (1993) proponen tres dimensiones del compromiso organizacional, siendo estas el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. González y Antón (1995) mencionan que estas dimensiones caracterizan, por un lado, las relaciones del trabajador con la organización y, por otro, afectan a la decisión de continuar o abandonar la organización. En otras palabras, el Compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo (compromiso afectivo), la necesidad (compromiso continuo) y la obligación (compromiso normativo) que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización.

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, además de disfrutar su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (puede ser un deseo) (Meyer y Allen, 1999, citados por García et al., 2016).

González y Antón (1995), citando a Meyer y Allen (1991) y Mowday, Porter y Steers (1982), mencionan se han identificado una gran variedad de antecedentes del compromiso afectivo, incluidas características personales -edad, sexo, educación, etc.-, características relacionadas con la estructura de la organización -grado de descentralización de la toma de decisiones - y, variables relacionadas con la experiencia laboral -satisfacción e implicación en el trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, cohesión, etc.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad señala el reconocimiento de la persona con respecto a los costos (financieros, físicos y psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, dejarla implicaría perderlo todo; además, percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, por ello se incrementa su apego con la empresa (es una necesidad) (Meyer y Allen, 1997, citados por Marín, 2003, citado por García et al., 2016).

Compromiso normativo

Este compromiso es aquel que encuentra la creencia a la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad (Gouldner, 1960, citado por Hernández, 2009, citado por García et al., 2016).

González y Antón (1995), citando a Wiener (1982) menciona que el estudio de este tipo de compromiso es más teórico que empírico, y se sugiere que el trabajador desarrolla un sentimiento

de obligación de permanecer en la organización como resultado del proceso de socialización familiar y organizacional.

Motivación

Robbins (2013) define motivación como "los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo". La **intensidad** se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien. Es el elemento en que la mayoría se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que el esfuerzo se oriente en una **dirección** que beneficie a la organización. Por lo tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. Por último, la motivación tiene una dimensión de **persistencia**, es decir, por cuánto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo.

Para Mankeliunas (1996), la acepción científica de motivación se refiere a una fuerza del organismo que le impulsa a actuar y perseguir determinados objetivos; es decir, la motivación es un proceso que provoca determinado comportamiento o que modifica uno ya existente. El autor refiere que con la publicación que hizo Darwin en 1859 de su obra clásica "El origen de las especies", se inició la etapa científica en el desarrollo de la concepción del proceso motivacional.

Rodríguez (1988) refiere que motivación proviene de "motivo", y motivo viene del verbo latino *movere motum*, de donde también proceden móvil, motor, e-moción, terre-moto, etcétera. Ha sido definida como "el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo", o bien, la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa". Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinadas formas.

De acuerdo con Rodríguez (1988), hay motivaciones primarias y secundarias; las primarias responden a los impulsos biológicos: el hambre, la sed, la respiración, el descanso, etc. Las secundarias son adquiridas de experiencias, son fruto de la historia individual y del aprendizaje. El autor señala que la costumbre es un poderoso creador de motivaciones.

Primeras teorías sobre la motivación

Teoría de las necesidades de Murray

En su tesis, Pacheco (2017) menciona que la teoría de las necesidades de Murray es una de las primeras teorías que describe y explica la motivación humana. Refiere que Murray (1938), basándose en los estudios realizados por Freud, construyó una aproximación teórica de la personalidad con el principal objetivo de describir la motivación. En su estudio de la personología incluye las fuerzas conscientes e inconscientes; la influencia del pasado, presente y futuro. Además, el impacto de los factores fisiológicos y sociológicos.

Pacheco (2017) menciona que Murray (1938) describe al “ello” como el receptáculo de todas las tendencias impulsivas innatas, proporciona energía y dirección al comportamiento que está estrechamente relacionado con la motivación humana. El “superyó”, es el encargado de la interiorización de normas, reglas y valores. Finalmente, el “yo” es más racional, es el modulador del “ello” y del “superyó”. Un “yo” fuerte es capaz de mediar de manera eficaz entre ambos. Posterior a estas divisiones, se centra en las necesidades del hombre, las cuales, al no satisfacerse, producen estados de tensión y el cumplimiento de estas, disminuye los niveles de tensión. Sin embargo, para satisfacerlas tiene que haber un grado de motivación que origina la ejecución de la satisfacción.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Pacheco (2017), el fundamento teórico de Abraham Maslow explica el análisis de la personalidad y el de las necesidades tal y como lo hizo Murray, para poder dar una descripción más próxima al proceso de motivación. El mismo autor, citando a Maslow (1961), menciona que la personalidad del ser humano se estudia en lo más profundo de su complejidad, ya que es uno de los elementos que influyen en la persona para generar un comportamiento en cualquier circunstancia, además, debido a que esta se va formando desde las primeras etapas del desarrollo y a su vez está compuesta por factores innatos o hereditarios.

Pacheco (2017), citando a Maslow (1961), describe las cinco necesidades que integran la pirámide: 1) Necesidades fisiológicas; aquellas necesarias para la supervivencia del hombre (comida, agua, abrigo, etc.). La necesidad de satisfacer estas necesidades conduce a la aparición de una conducta motivada y, al culminar la satisfacción de esa necesidad, esta pierde el poder de motivar y da origen a una incomodidad en la persona, que necesita alcanzar el nivel inmediatamente superior para motivarse. 2. Necesidad de seguridad; permite al hombre ponerse en buen resguardo (protegerse o cuidarse). 3. Necesidad de afiliación o aceptación; fundamentales para el individuo,

le permite a la persona sentirse amada, también hace referencia al hecho de pertenecer a un grupo social o establecer un vínculo cercano con un amigo o pareja. 4. Necesidades de estima; relacionada con la autoestima, es la valoración positiva que se tiene de uno mismo. 5) Necesidades de autorrealización; es la cúspide de todas las necesidades, cuando el individuo pasa la necesidad de estima y amor llega a sentir su potencial de autorrealización vinculada con el desarrollo del individuo, esta necesidad es la que nos va a motivar a realizar acciones que nos agrade y alcanzar los objetivos.

Teoría de McGregor

Kukuieff (2013) señala que en la historia de las relaciones industriales se ha visto la diferencia en cuanto a las suposiciones hechas de las personas sobre la organización científica, como lo hiciera Taylor, y el enfoque de las relaciones humanas de Elton Mayo. La diferencia entre las suposiciones hechas por ambas corrientes, la de Taylor y Mayo, fue tratada por Douglas McGregor en sus famosas teorías X e Y. A las suposiciones tradicionales “postulados de Taylor” los llamó teoría X, y a las otras “postulados de Mayo” teoría Y. McGregor estableció que un director se comportaba en función de la teoría que dicha persona tuviese sobre el comportamiento humano.

Un gerente partidario de la teoría X es inflexible y por tanto autocrático. A partir de este supuesto, la dirección da órdenes, vigila al trabajador y éste, temeroso al castigo, obedece. Esta teoría se basa en conceptos tales como:

- A los seres humanos no les gusta el trabajo y siempre que pueden lo evitan.
- Los trabajadores tienen que ser obligados, controlados y hasta amenazados con sanciones para que orienten sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos que tiene cada organización.
- Las personas evitan las responsabilidades.

Un gerente partidario de la teoría Y “teoría moderna”, procura que los trabajadores participen y evita el látigo por sistema. Esta teoría se basa en conceptos tales como:

- El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento, según las condiciones.
- El control externo y las amenazas con sanciones no son los únicos medios para estimular y dirigir los esfuerzos.
- Las personas pueden tener autocontrol y tomar la dirección de sí mismas en cuanto estén convencidas y se sientan comprometidas.

- Las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades.

Teoría de los dos factores

También llamada teoría de la motivación e higiene, establecida por el Psicólogo Frederick Herzberg. De acuerdo con Robbins (2013), Herzberg estableció que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, como se solía pensar. Al eliminar las características insatisfactorias de un puesto de trabajo, este no se vuelve necesariamente satisfactorio. Propuso la existencia de un continuo doble: lo opuesto de “satisfacción” es “sin satisfacción” y lo contrario de “insatisfacción” es “sin insatisfacción”.

De acuerdo con esta teoría, los factores que generan satisfacción laboral son diferentes de los que causan insatisfacción laboral. Como resultado, Herzberg clasificó condiciones como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de la empresa, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad laboral como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no se sentirá insatisfecha ni tampoco satisfecha.

Según Robbins (2013), Herzberg sugirió que cuando se desea motivar a las personas en su trabajo, se tienen que enfatizar factores asociados con el trabajo en sí, o con los resultados que se derivan directamente de este, como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro: son las características que los individuos consideran recompensas intrínsecas.

Teorías contemporáneas de la motivación

Teoría de la autodeterminación

Según Robbins (2013), esta teoría plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones, de manera que cualquier situación que haga que una tarea que antes se disfrutaba ahora se experimente más como una obligación, que como una actividad que se eligió con libertad, reducirá la motivación. Gran parte de los estudios de la teoría de la autodeterminación se ha enfocado en la teoría de la evaluación cognitiva, la cual propone que las recompensas extrínsecas tienden a disminuir el interés intrínseco en una tarea.

Cuando los individuos reciben un pago por su trabajo, sienten que se trata de algo que tienen que hacer y no algo que quieren hacer. Cuando las organizaciones utilizan recompensas extrínsecas

por un desempeño sobresaliente, los empleados sienten que están haciendo un buen trabajo, no tanto por su deseo intrínseco de sobresalir, sino porque eso es lo que la organización quiere.

Teoría de la autoeficacia

También conocida como teoría cognitiva social o teoría del aprendizaje social. De acuerdo con Robbins (2013), esta teoría se refiere a la convicción que tiene un individuo de que es capaz de realizar una tarea. Cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza se tendrá en la propia capacidad para tener éxito. Por tanto, en situaciones difíciles las personas con baja autoeficacia suelen disminuir su esfuerzo o rendirse, mientras que los individuos con un alto nivel de autoeficacia tratarán con más ahínco superar el desafío. La autoeficacia puede crear un círculo virtuoso donde los individuos con una elevada eficacia se involucran más en sus tareas, lo que a su vez mejoraría su desempeño, incrementando aún más su eficacia.

Teoría de las expectativas

De acuerdo con Robbins (2013), una de las explicaciones más aceptadas sobre la motivación es la teoría de las expectativas de Víctor Vroom. Esta teoría establece que la fuerza de nuestra tendencia a actuar de cierta manera depende de la magnitud de la expectativa que tenemos de obtener un resultado dado y de su atractivo. Es decir, los individuos se sentirán más motivados a esforzarse cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que una buena evaluación les proporcionará recompensas organizacionales como bonos, aumentos de salario o ascensos; y que las recompensas cumplirán sus metas personales. En ese sentido, la teoría se centra en las siguientes tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado deseado.
3. Relación recompensas-metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para él.

La teoría de las expectativas ayuda a explicar por qué muchos individuos no se sienten motivados por su trabajo y tan solo hacen lo mínimo necesario para conservarlo.

Motivación intrínseca

Pacheco (2017) en su tesis describe la motivación intrínseca como un fenómeno natural que evidencia el alto grado de potencial humano, que tiene bases biológicas y se origina por la libre elección o decisión de cada persona, produciéndose sensación de goce y disfrute al realizar su comportamiento. Deci (1972, citado por Pacheco, 2017) afirma que una persona que está motivada por este tipo de motivación es aquella que disfruta de sus actividades y lo hace sin esperar nada a cambio. Ryan y Deci (2000, citados por Pacheco, 2017) mencionan que la competencia y socialización son elementos que facilitan la activación de la motivación intrínseca, si estos no son seguidos por la autonomía de la persona, no actuaría intrínsecamente, pasaría al tipo extrínseca.

Motivación extrínseca

Respecto a la motivación extrínseca, Pacheco (2017) refiere que algunos comportamientos se realizan en base a productos externos como los premios o recompensas y estos elementos convierten el factor intrínseco en extrínseco. Ryan y Deci (2000, citados por Pacheco, 2017) mencionan que al pasar la primera infancia las personas estarían más propensas a actuar por este tipo de motivación, esta se produce por las condiciones ambientales, como la presión, recompensas o por la evasión al castigo. Ryan y Deci (2000, citados por Pacheco, 2017) mencionan que usualmente las personas adoptan posturas ajenas, afectando la continuidad de las acciones, el bienestar psicológico y reduciendo el compromiso afectivo.

Motivación laboral

De acuerdo con Newstrom (2011), motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.

Otras investigaciones

Existen diversas investigaciones sobre compromiso organizacional y motivación en los contextos internacional, nacional y regional. Por ejemplo, Pérez (2014) en su tesis "Motivación y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de Universidades Limeñas" determinó

que existe relación moderada entre ambas variables. La relación de ambas variables permitió indicar que aquellos trabajadores que presentan elevada motivación tendrían un mayor compromiso hacia su lugar de trabajo.

Pacheco (2017), en su tesis titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”, determinó la existencia de una relación positiva, estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables. Citando a Peiró (2013), menciona que el compromiso se da a partir de la motivación, que es aquella que suscita todo tipo de acciones y el grado de esfuerzo que pondremos en dicha acción.

En la tesis de Plazola (2010) titulada “Compromiso organizacional y la relación con la motivación y algunas variables demográficas: un estudio en los estudiantes de Maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la UABC campus Tijuana”, los resultados arrojaron que el compromiso organizacional no tiene una fuerte correlación con la motivación y que de las variables demográficas, solo el género, número de dependientes económicos, antigüedad en la organización y nivel de ingresos muestran una correlación significativa.

García et al. (2016) menciona que “un bajo compromiso organizacional se identifica con la falta de motivación, falta de satisfacción en las compensaciones y estabilidad laboral, lo que provoca en la organización empleados que no están comprometidos con la misión, visión, ni los valores de la institución, adicionalmente presentan un alto ausentismo y presentismo, entre otros”. Pérez (2014) en su tesis menciona que Gagné y Koestner (2002) y Gagné et al (2004), observaron que la motivación autónoma inicial predecía el compromiso organizacional a lo largo de un periodo de tiempo; no obstante, esto no ocurría de modo inverso. Estos hallazgos preliminares, Pérez (2014) citando a Gagné y Deci, 2005, indicarían que el compromiso organizacional estaría facilitado por factores vinculados a la motivación autónoma.

III. METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo porque se recolectaron datos para probar las hipótesis establecidas, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, como lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4). Es de alcance descriptivo, porque logró especificar características del sujeto de estudio y correlacional porque asoció variables mediante un patrón predecible para el grupo de estudio. Es de carácter no experimental, debido a que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables. Es de corte transversal, porque se recolectaron datos en un momento único, tal como lo explican Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154).

Población y muestra

Considerando que la SIDUE tiene empleados de nivel operativo en los municipios de Mexicali, Tecate, Tijuana y Ensenada y, que además siempre hay empleados disfrutando de periodo vacacional y/o con incapacidad laboral, se optó por recabar información de las variables, a través de una muestra de la población, que fuera estadísticamente representativa. A la fecha en que se determinó la muestra, la SIDUE disponía de 241 empleados de nivel operativo, y mediante el empleo de la fórmula para determinar el tamaño de la muestra en una población finita y con los parámetros definidos en cada una de las variables que se presentan a continuación, se determinó aplicar el instrumento a una muestra de 149 empleados.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde,

n es el tamaño de la muestra,

Z el nivel de confianza, para este caso con valor de 1.96 (95% de confianza)

P la probabilidad de éxito, en este caso 0.5

Q la probabilidad de fracaso, con valor de 0.5

N el tamaño de la población, es decir, 241, y

e el error máximo admisible, 5%.

Instrumento de investigación

Con el propósito de diseñar el instrumento que permitiera obtener datos de las variables de estudio, el cual resultó en un cuestionario, se consultó literatura diversa y su análisis minucioso llevó a la operacionalización de las variables que se presenta en la tabla 1.

Tabla No. 1 Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Compromiso organizacional	"Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella." Meyer y Allen (1991).	Estado psicológico que caracteriza a los empleados de nivel operativo de la SIDUE, que tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ésta.	Compromiso afectivo	1. Grado de identificación de los empleados con la organización.	1,2,3,4,5 y 6.
				2. Deseo de permanencia en la organización.	
			Compromiso de continuidad	1. Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficientes como para abandonar la organización.	7,8,9,10,11 y 12.
				2. Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos.	
			Compromiso normativo	1. Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.	13,14,15, 16, 17 y 18.
				2. Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	
Motivación laboral	"Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras". Newstrom (2011).	Factores que provee la SIDUE a sus empleados de nivel operativo, que influyen en el curso de acción y conducta de éstos.	Motivación extrínseca	1. Aprobación.	19 al 33
				2. Seguridad en el empleo.	
				3. Reconocimiento.	
				4. Desarrollo profesional.	
				5. Remuneración adecuada.	
				6. Condiciones de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia.

El diseño del cuestionario se llevó a cabo mediante la operacionalización de las variables y este se integra por un total de 33 ítems en escala Likert del uno al cinco, donde uno representa “En desacuerdo”, dos “Algo en desacuerdo”, tres “Indeciso”, cuatro “Algo de acuerdo” y cinco “De acuerdo”. Además, contiene seis espacios para el registro de datos demográficos: edad, género, escolaridad, situación laboral, antigüedad en el empleo y área de adscripción.

Los primeros 18 ítems corresponden a la variable compromiso organizacional y los últimos 15 a motivación laboral. Los ítems del primer constructo se obtuvieron del *Cuestionario de Escala de Compromiso de Meyer y Allen (1997)*, el cual está integrado por 18 elementos, seis por cada dimensión de estudio. Los primeros seis ítems miden el compromiso afectivo, del ítem siete al doce miden el compromiso de continuidad y, del trece al dieciocho, el compromiso normativo.

El constructo motivación laboral se estudió desde la dimensión motivación extrínseca y comprende los ítems 19 al 33 del cuestionario. Los primeros seis ítems de esta dimensión, que van del número 19 al 24 del instrumento, se tomaron del *Cuestionario de motivación laboral R-MAWS de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)*. El resto de los ítems, que van del 25 al 33, se tomaron de instrumentos de tesis en las que se estudió a este mismo constructo y les fueron aplicadas pruebas estadísticas para determinar su fiabilidad y validez.

Validación del instrumento

Se validó el instrumento mediante la validación de constructo, realizándose pruebas de contenido y de validez aparente, por investigador experto en el campo de las ciencias sociales, adscrito a la Universidad Autónoma de Baja California. En la validación aparente, se verificaron los indicadores establecidos y se validó fueran aptos para medir las dimensiones de cada variable. Además, se verificó que los ítems propuestos fueran los idóneos para aportar la información que se desea medir en los constructos, atendándose los ajustes indicados por el experto. En las pruebas de contenido, se revisó y confirmó que las mediciones que se efectuarían a través de los ítems serían suficientes para medir los constructos.

Confiabilidad del instrumento

Una vez ingresados los datos al programa estadístico, se practicaron las pruebas de confiabilidad “Alfa de Cronbach” de la variable dependiente y cada una de sus tres dimensiones; asimismo, el correspondiente a la motivación extrínseca. De acuerdo con Welch y Comer (1988) el coeficiente

Alpha de Cronbach indica que cuanto más se aproxime a 1 su valor, mayor consistencia interna tendrán los ítems analizados. El intervalo de confianza con el cual se obtuvo el alfa en cada una de las pruebas de fiabilidad fue de 95%.

Respecto a la dimensión compromiso afectivo, cuyo Alpha resultó con valor de .785, no fue posible incrementarlo mediante la eliminación de ítems. En la tabla 2 se presenta el resultado de consistencia interna que arrojó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 20 y, en la tabla 3, el estadístico total-elemento donde se observa no es posible incrementar el Alpha eliminando elementos. En cambio, el Alpha del compromiso de continuidad, que en principio resultó de .790, se logró incrementar a .813 al eliminar el elemento número 11. Lo anterior se logra apreciar en las tablas 4 y 5. Finalmente, en la tabla 6 se presentan los resultados del coeficiente Alpha de Cronbach de las variables y dimensiones de estudio.

Tabla No. 2 Alpha de Cronbach del compromiso afectivo

Alpha de Cronbach	No. de Elementos
.785	6

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 3 Estadístico total-elemento del compromiso afectivo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alpha de Cronbach si el elemento se ha corregido
C1	18.16	23.905	.575	.748
C2	19.63	22.960	.442	.777
C3	18.81	23.320	.464	.770
C4	18.95	22.087	.509	.760
C5	18.71	21.068	.622	.730
C6	18.62	21.731	.630	.730

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 4 Alpha de Cronbach del compromiso de continuidad

Alpha de Cronbach	No. Elementos
.790	6

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 5 Estadístico total-elemento del compromiso de continuidad

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alpha de Cronbach si el elemento se ha corregido
C7	17.09	27.006	.581	.748
C8	16.93	27.506	.504	.767
C9	16.88	24.568	.709	.713
C10	16.64	27.255	.594	.745
C11	17.24	31.653	.283	.813
C12	16.72	26.864	.584	.747

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 6 Resultados estadístico Alpha de Cronbach después de elementos eliminados

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach
Compromiso organizacional	.860
Compromiso afectivo	.785
Compromiso de continuidad	.813
Compromiso normativo	.807
Motivación extrínseca	.850

Fuente: elaboración propia.

Con base en lo establecido por Rositas (2014), se logró determinar que el instrumento es confiable, al existir consistencia interna adecuada en las cuatro dimensiones que se miden: tres de compromiso organizacional y una de motivación, en razón que el autor expone que “El acuerdo general, para señalar que hay consistencia interna, es que el límite inferior se sitúe en 0.70, aunque para investigaciones exploratorias el resultado sea de 0.60 hacia arriba”.

Procedimiento de los resultados

Determinada la muestra y validado el instrumento, se procedió a aplicarlo, cuidando que al ser respondidos por la muestra, se minimizara el error no muestral aclarando las dudas que surgieron respecto a su llenado y explicando el sentido de algunos elementos del instrumento. Con el instrumento respondido por los empleados de nivel operativo, se procedió a registrar los datos obtenidos en una hoja electrónica Excel. Posteriormente, se registraron las variables y sus respectivos parámetros en el programa estadístico SPSS versión 20.

Finalmente, los datos capturados en la hoja electrónica fueron incorporados al SPSS. Los resultados de los elementos con sentido negativo fueron invertidos para que estos fueran congruentes con los valores del resto de los ítems.

Análisis factorial

De acuerdo con Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010), el análisis factorial “es un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables” y refieren que estas relaciones se pueden explicar a partir de un grupo de variables no observables conocidas como factores. Para confirmar la viabilidad de llevar a cabo el análisis factorial, se generaron las matrices de comunalidades, los estadísticos Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y esfericidad de Bartlett. El estadístico KMO mide la idoneidad de los datos para realizar un análisis factorial, comparando los valores de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial. Cuando la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación parcial entre todos los pares de variables es pequeña en comparación con la suma de los coeficientes de correlación al cuadrado, esta medida tiende a uno.

Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) mencionan que “el rango de valores de KMO es de 0 a 1, y, cuanto más alto el valor, más substancialmente relacionadas entre ellas estarán las variables”. Estos autores, citando a Kaiser (1970), mencionan que, como valor de referencia, la matriz de correlación será adecuada para factorizar si el KMO es igual o superior a 0.80. El estadístico esfericidad de Bartlett permite contrastar la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad. Si la hipótesis fuera aceptada, a través de un valor bajo y asociado a un nivel de significancia alto, debería cuestionarse la utilización del análisis factorial, pues no habría correlación entre los ítems.

Tabla No. 7. Comunalidades compromiso organizacional

	Inicial	Extracción
C1	1.000	.623
C2	1.000	.429
C3	1.000	.550
C4	1.000	.495
C5	1.000	.669
C6	1.000	.686
C7	1.000	.602
C8	1.000	.518
C9	1.000	.734
C10	1.000	.606

C11	1.000	.706
C12	1.000	.522
C13	1.000	.590
C14	1.000	.522
C15	1.000	.670
C16	1.000	.653
C17	1.000	.645
C18	1.000	.622

Método de extracción: principal
Análisis de componentes

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 8 KMO y esfericidad de Bartlett del compromiso organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.829
Aprox. Chi-cuadrado		980.751
Prueba de esfericidad de Bartlett	df	153
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 9 Comunalidades compromiso afectivo

	Inicial	Extracción
C1	1.000	.597
C2	1.000	.627
C3	1.000	.646
C4	1.000	.655
C5	1.000	.756
C6	1.000	.675

Método de extracción: principal
Análisis de componentes

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 10 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso afectivo

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.792
Aprox. Chi-cuadrado		244.930
Prueba de esfericidad de Bartlett	df	15
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 11 Comunalidades compromiso de continuidad

	Inicial	Extracción
C7	1.000	.501
C8	1.000	.481
C9	1.000	.726
C10	1.000	.567
C12	1.000	.584

Método de extracción: principal
Análisis de componentes

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 12 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso de continuidad

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.815
Aprox. Chi-cuadrado		221.617
Prueba de esfericidad de Bartlett	df	10
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 13. Comunalidades compromiso normativo

	Inicial	Extracción
C13	1.000	.455
C14	1.000	.420
C15	1.000	.468
C16	1.000	.629
C17	1.000	.590
C18	1.000	.558

Método de extracción: principal
Análisis de componentes

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 14 KMO y esfericidad de Barlett del compromiso normativo

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.794
Aprox. Chi-cuadrado		279.841
Prueba de esfericidad de Bartlett	df	15
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 15 Comunalidades motivación extrínseca

	Inicial	Extracción
M1	1.000	.510
M2	1.000	.614
M3	1.000	.624
M4	1.000	.601
M5	1.000	.500
M6	1.000	.395
M7	1.000	.589
M8	1.000	.447
M9	1.000	.627
M10	1.000	.546
M11	1.000	.420
M12	1.000	.439
M13	1.000	.694
M14	1.000	.658
M15	1.000	.602

Método de extracción: principal
Análisis de componentes

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 16 KMO y esfericidad de Barlett de la motivación extrínseca

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.830
Aprox. Chi-cuadrado	712.736
Prueba de esfericidad de Bartlett	df
	105
	Sig.
	.000

Fuente: Elaboración propia

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Media y desviación estándar

En el análisis estadístico practicado a los datos, se determinaron la media y la desviación estándar. La media es un parámetro que posibilita establecer la coincidencia con el valor medio del fenómeno aleatorio, en otras palabras, se considera el valor más cercano al parámetro medido, mientras que la desviación estándar se calcula con el fin de indicar la dispersión de los datos con respecto a la media y determinar así la consistencia de los datos obtenidos.

En la variable compromiso organizacional, la media resultó con valor de 3.6367, revelando que el personal operativo presenta un compromiso con la organización que podría establecerse como moderado, considerando que el valor 4 de la escala de Likert, valor al que se aproxima más el resultado de la media de la variable, equivale a “algo de acuerdo”. Con respecto a las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, destaca que presentan un valor ligeramente superior al de la media de la variable a la que pertenecen, en cambio, el compromiso de continuidad es la dimensión que resultó con el menor valor de las tres.

Para la motivación extrínseca, variable independiente, el valor de la media resultó de 3.7838, mostrando que el nivel de motivación del personal operativo es moderado, puesto que dicho valor se aproxima al valor 4 de la escala de Likert. Destaca que las desviaciones estándar para las variables compromiso organizacional y motivación extrínsecas son muy similares, con valores de 0.74768 y 0.75270, respectivamente. En la tabla No. 17 se presenta un resumen de los valores de la media y desviación estándar de estas variables y sus dimensiones.

Tabla No. 17 Estadísticos descriptivos

Variable/dimensión	Media	Desviación estándar
Compromiso organizacional	3.6367	0.74768
Compromiso afectivo	3.7662	0.92445
Compromiso de continuidad	3.3937	1.01751
Compromiso normativo	3.7479	0.98841
Motivación extrínseca	3.7838	0.75270

Fuente: Elaboración propia

Asimetría y curtosis

Con el propósito de identificar las características de distribución de la muestra, haciendo uso del SPSS se obtuvieron los valores de los coeficientes de asimetría y curtosis. Como se observa en la tabla No. 18, la asimetría del compromiso organizacional es de -0.604, lo que indica que su distribución es asimétrica a la izquierda (sesgo negativo) y la curtosis resultó con valor de -0.212, que representa una distribución platicúrtica, es decir, con muy poca concentración de datos en la media, tal como puede apreciarse en la figura No. 1. Al observarse los resultados de la tabla No.19, puede distinguirse que la asimetría del constructo motivación extrínseca es de -0.646, muy similar a la del constructo anterior. En cambio, su curtosis resultó con valor de 0.227, es decir, con una distribución mesocúrtica, lo que representa una concentración moderada de los datos en torno a la media (Ver figura No. 2).

Tabla No. 18 Asimetría y curtosis del compromiso organizacional

N	Válido	149
	Inválido	0
Asimetría		-0.604
Error estándar de asimetría		0.199
Curtosis		-0.212
Error estándar de curtosis		0.395

Fuente: Elaboración propia

Figura No. 1 Distribución de datos compromiso organizacional

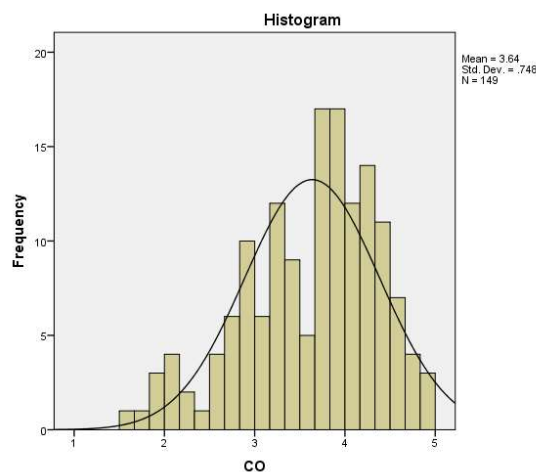
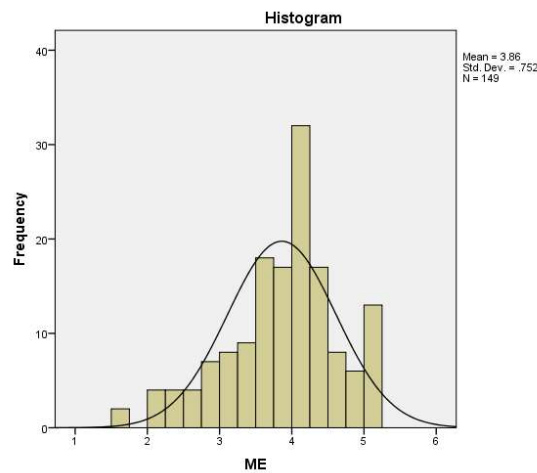


Tabla No. 19 Asimetría y curtosis de motivación extrínseca

N	Válido	149
	Inválido	0
Asimetría		-0.646
Error estándar de asimetría		0.199
Curtosis		0.227
Error estándar de curtosis		0.395

Fuente: Elaboración propia

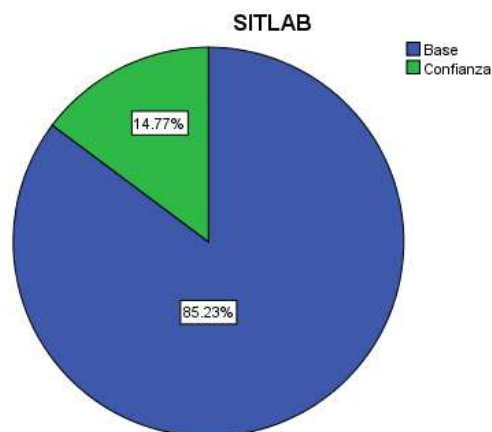
Figura No. 2 Distribución de datos motivación extrínseca



Datos demográficos

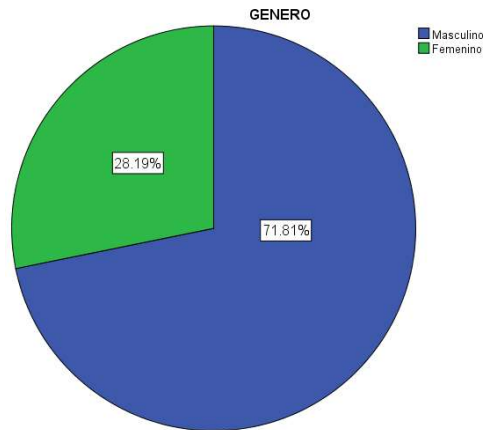
El gráfico de pastel de la figura No. 3 ilustra la relación laboral de la muestra, destacando que al 85.23% le corresponde la categoría de base.

Figura No. 3 Relación laboral del personal operativo



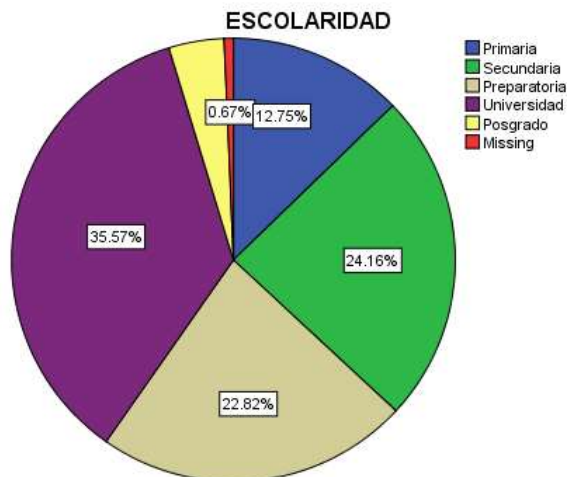
Del personal operativo que formó parte de la muestra, un 71.81% es masculino y el 28.19% es femenino (Ver figura No. 4).

Figura No. 4 Género del personal operativo



El gráfico de la figura No. 5 provee información del nivel de escolaridad de los empleados de nivel operativo que formaron parte de la muestra.

Figura No. 5 Nivel de escolaridad del personal operativo



Las figuras No. 6 y 7 muestran las edades y antigüedad en la organización; respectivamente, del personal operativo encuestado. El 89.19% de la muestra se encuentra en los rangos de edad de los 31 a los 60 años. Destaca que el 46.21% de la muestra, tiene una antigüedad en la organización que va de los 11 a los 15 años.

Figura No. 6 Edad del personal

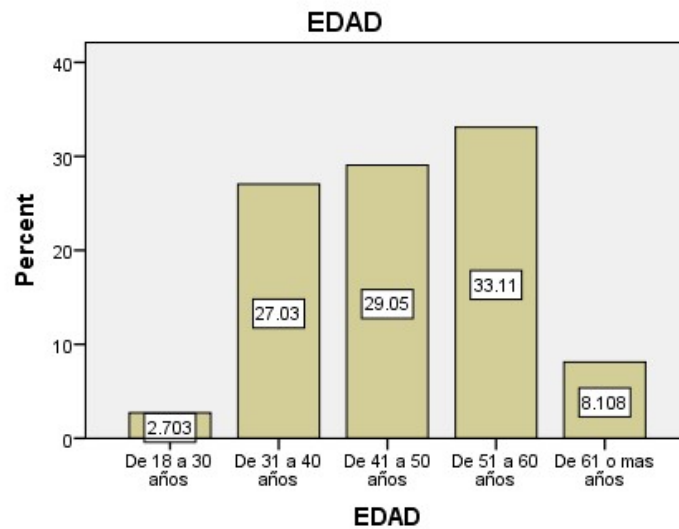
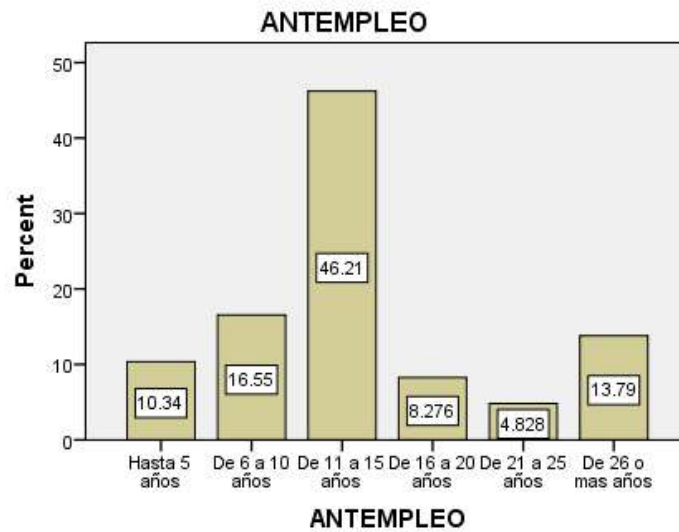


Figura No. 7 Antigüedad del personal en la organización



Análisis de ítems

Haciendo uso del programa informático SPSS se obtuvieron las medias de cada uno de los 33 ítems que integran el cuestionario. A continuación, se presenta información de aquéllos cuyas medias resultaron más altas y bajas, de manera que se puedan identificar fortalezas y áreas de mejora en cuanto al compromiso organizacional y la motivación extrínseca.

Dentro de la variable compromiso organizacional, el ítem 1 “Esta Dependencia tiene un gran significado personal para mí” resultó con la mayor media, siendo esta de 4.42, por lo que con base en la escala de Likert definida en el instrumento y al indicador del cual forma parte este ítem (Grado de identificación de los empleados con la organización), se puede establecer que, los empleados de nivel operativo se identifican con la Dependencia en un rango moderado-alto. El ítem que resultó con la segunda mejor media dentro de esta misma variable es el 16 “Esta Dependencia merece mi lealtad”, cuyo valor fue de 4.25, por lo que es posible establecer que, en su mayoría, el personal operativo es leal a la Dependencia.

Los ítems 2 “Realmente siento que los problemas de esta Dependencia fueran mis propios problemas” y 11 “Si no hubiera puesto tanto de mí en esta Dependencia, podría considerar trabajar en otro lugar” resultaron con las medias más bajas dentro de la variable dependiente, con valores de 2.96 y 3.07, respectivamente. Con lo anterior, es posible establecer que el personal operativo no tiene una posición clara con relación a estos dos ítems, pues ambas medias se aproximan al valor 3 de la escala de Likert, el cual equivale a “Indeciso”.

Dentro de la variable independiente, el ítem 30 “La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal”, el cual forma parte del indicador “remuneración adecuada” resultó con una media de 4.64, la cual se aproxima al valor 5 “De acuerdo” de la escala de Likert. En este sentido, es posible establecer que la puntualidad en el pago le da tranquilidad al personal operativo. El ítem 26 “Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido”, resultó con una media de 4.54, lo que permitió concluir que el reconocimiento es un factor motivante en la mayoría de los empleados.

En cambio, los ítems 24 “Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente” y 20 “Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral”, sus medias aritméticas resultaron de 2.69 y 3.25, respectivamente, lo que permite establecer, en el primer caso, que el sueldo y otras compensaciones adicionales a este, no necesariamente son un factor motivante en el personal operativo, pues el resultado se encuentra entre los valores 2 y 3 de la escala de Likert “Algo en desacuerdo” e “Indeciso”, respectivamente. La media del ítem 20, valor que se aproxima de manera importante al 3 de la escala de Likert, permite inferir que la seguridad en el empleo no es un factor motivante en el personal operativo.

Análisis correlacional

A continuación, se muestran los coeficientes de correlación entre las variables de estudio, así como los correspondientes a sus dimensiones, mismos que fueron determinados haciendo uso del programa estadístico SPSS. En el caso de las variables motivación extrínseca y compromiso organizacional, la correlación de Pearson resultó de .482 (Ver tabla No. 20). Los valores para este mismo estadístico, entre la variable independiente y cada una de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) resultaron de .292, .385 y .444, respectivamente (Ver tablas No. 21, 22 y 23). En este sentido es posible concluir que la dimensión del compromiso organizacional que guarda mayor correlación con la motivación extrínseca es el compromiso normativo.

De acuerdo con los resultados, se establece que en los cuatro casos la correlación es positiva. De manera que, a medida que la motivación extrínseca incrementa, el compromiso organizacional, en sus tres dimensiones, se verá también incrementado. Con base en los rangos definidos por Vinuesa (2016), para clasificar la intensidad de la correlación, y que se muestran en la tabla No. 24, se identifica como correlación mediana la existente entre las dos variables de estudio.

De igual manera, se considera correlación mediana la existente entre la variable independiente y las dimensiones de continuidad y normativo, correspondientes al compromiso. En cambio, la correlación existente entre la motivación extrínseca y el compromiso afectivo se identifica como baja.

Tabla No. 20 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso organizacional

		Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Motivación extrínseca	Correlación Pearson	1	.482**
	Significancia (2-colas)		.000
	N	149	149

**Correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2-colas)

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 21 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso afectivo

		Motivación extrínseca	Compromiso afectivo
Motivación extrínseca	Correlación Pearson	1	.292**
	Significancia (2-colas)		.000
	N	149	149

**Correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2-colas)

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 22 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso de continuidad

		Motivación extrínseca	Compromiso de continuidad
Motivación extrínseca	Correlación Pearson	1	.385**
	Significancia (2-colas)		.000
	N	149	149

**Correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2-colas)

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 23 Correlación entre motivación extrínseca y compromiso normativo

		Motivación extrínseca	Compromiso normativo
Motivación extrínseca	Correlación Pearson	1	.444**
	Significancia (2-colas)		.000
	N	149	149

**Correlación es significativa a un nivel de 0.01 (2-colas)

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 24 Clasificación de la intensidad de correlación entre variables

Intensidad	Valor de r
Despreciable	$r < 0.1$
Baja	$0.1 < r \leq 0.3$
Mediana	$0.3 < r \leq 0.5$
Fuerte o alta	$r > 0.5$

Fuente: Vinuesa (2016)

Análisis de regresión lineal

El análisis de regresión lineal puede utilizarse para explorar y cuantificar la relación entre una variable dependiente y una o más independientes o predictoras, asimismo, para desarrollar una ecuación lineal con fines predictivos. En la investigación social, este análisis se utiliza para predecir

una amplia gama de fenómenos, desde medidas económicas hasta diferentes aspectos del comportamiento humano. La regresión es simple cuando el fenómeno de estudio presenta solo una variable independiente y es múltiple cuando presenta dos o más variables predictoras. En virtud que en la presente investigación se estudia a una variable predictora (motivación laboral), se efectuó análisis de regresión simple.

Para probar las hipótesis planteadas en la presente investigación, con apoyo del programa SPSS, se determinaron los coeficientes de regresión, conocidos además como coeficientes Beta, los cuales indican la cantidad de cambio que se producirá en la variable dependiente, por cada cambio de unidad en la correspondiente variable independiente. Además, este estadístico indica el sentido de la relación (positiva o negativa).

En lo que respecta a la hipótesis H1: “Existe una asociación positiva entre motivación laboral extrínseca y compromiso organizacional en el personal de nivel operativo”, el coeficiente de regresión resultó con valor de .479, lo que permite establecer que, por cada unidad de cambio que experimente la motivación extrínseca (variable independiente), el compromiso organizacional se verá incrementado en un 47.9% de la unidad de cambio que experimente la variable predictora (Ver tabla No. 26).

El estadístico t y sus niveles críticos (sig.) permiten contrastar las hipótesis nulas de que los coeficientes de regresión tienen un valor de cero en la población. Por tanto, el estadístico t es utilizado para decidir si un coeficiente de regresión es significativamente distinto de cero y, en consecuencia, si la variable independiente está significativamente relacionada con la dependiente. En las regresiones simples, el valor de t equivale a la raíz cuadrada del estadístico F. Como se observa en el modelo de regresión (tabla No. 26), el valor de t es de 6.672 con una significancia de 0.000, lo que permite desechar la hipótesis nula de que el coeficiente de regresión tiene un valor de cero en la población.

Respecto al estadístico Factor de Inflación de la Varianza (FIV), el cual cuantifica la intensidad de la multicolinealidad y se busca que siempre su resultado sea menor a 4. Una vez calculado el valor de este estadístico, que resultó de 1.000, se concluye que la multicolinealidad es aceptable.

Otro estadístico generado fue el coeficiente de determinación, conocido también como R^2 y que, de acuerdo con Laguna (2014), mide la bondad del ajuste; es decir, qué tanto la relación entre

las variables dependiente e independiente es explicada por el modelo. En la tabla No. 25 se observa que R^2 tiene un valor de .232, por tanto, la explicación es baja.

Otro parámetro calculado fue el estadístico F, el cual contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero y permite decidir si existe relación lineal significativa entre la variable dependiente e independiente. Como se observa en la tabla No. 25, su valor resultó de 44.514, con una significancia de 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

Tabla No. 25 Resumen del modelo^b.

Modelo	R	R Cuadrada	Error estándar	Estadísticos de cambio			Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.482 ^a	0.232	0.657	0.232	44.514	.000	1.191

a. Variable predictora: (Constante), Motivación extrínseca

b. Variable dependiente: Compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 26 Modelo de regresión lineal^a.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	1.785	0.283		6.317	.000		
Motivación extrínseca	0.479	0.072	0.482	6.672	.000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia

Con los resultados de las pruebas estadísticas realizadas en el modelo de regresión lineal, es posible probar la hipótesis H1, concluyendo que existe una asociación positiva entre la motivación laboral extrínseca y el compromiso organizacional en el personal de nivel operativo.

Para probar la hipótesis H2: “El compromiso afectivo en el personal de nivel operativo se ve influenciado por su motivación extrínseca”, empleando el SPSS se determinaron los mismos estadísticos que en el proceso de prueba de la hipótesis H1. En este caso, el coeficiente de regresión

resultó con valor de .359, lo que permite establecer que, por cada unidad de cambio que experimente la motivación extrínseca (variable independiente), el compromiso afectivo se verá incrementado en un 35.9% de la unidad de cambio que experimente la variable predictora (Ver tabla No. 28). Como se observa en el modelo de regresión de la tabla No. 28, el valor de t es de 3.704 con una significancia de 0.000, lo que permite desechar la hipótesis nula de que el coeficiente de regresión tiene un valor de cero en la población. Respecto al estadístico Factor de Inflación de la Varianza (FIV), que resultó de 1.000, se concluye que la multicolinealidad es aceptable.

Con relación al coeficiente de determinación R^2 , en la tabla No. 27 se observa que tiene un valor de .085, por tanto, la explicación es baja. Respecto al estadístico F, en la misma tabla se observa que su valor resultó de 13.719, con una significancia de 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

Con los resultados de estas pruebas estadísticas, se prueba la hipótesis H2, concluyendo que existe una relación positiva entre la motivación laboral extrínseca y el compromiso afectivo en el sujeto de estudio.

Tabla No. 27 Resumen del modelo^b.

Modelo	R	R Cuadrada	Error estándar	Estadísticos de cambio			Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.292 ^a	0.085	0.887	0.085	13.719	.000	1.185

a. Variable predictora: (Constante), Motivación extrínseca

b. Variable dependiente: Compromiso afectivo

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 28 Modelo de regresión lineal^a.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	FIV
(Constante)	2.379	0.381		6.237	.000		
1 Motivación extrínseca	0.359	0.097	0.292	3.704	.000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Compromiso afectivo

Fuente: Elaboración propia

Una vez efectuadas las pruebas estadísticas a las hipótesis H1 y H2, que permitieron su comprobación, se efectuaron las correspondientes a la hipótesis H3, la cual afirma que “Las variables motivación laboral extrínseca y compromiso de continuidad presentan una correlación positiva en el personal de nivel operativo”. En este caso el coeficiente de regresión resultó con valor de .567, lo que permite establecer que, por cada unidad de cambio que experimente la motivación extrínseca, el compromiso de continuidad se verá incrementado en un 56.7% de la unidad de cambio que experimente la variable predictora (Ver tabla No. 30).

Como se observa en el modelo de regresión de la tabla No. 30, el valor de t es de 5.052 con una significancia de 0.000, lo que permite desechar la hipótesis nula de que el coeficiente de regresión tiene un valor de cero en la población. Respecto al estadístico Factor de Inflación de la Varianza (FIV), que resultó de 1.000, se concluye que la multicolinealidad es aceptable.

Con relación al coeficiente de determinación R^2 , en la tabla No. 29 se observa que tiene un valor de .148, por tanto, la explicación es baja. Respecto al estadístico F, en la misma tabla se observa que su valor resultó de 25.518, con una significancia de 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Con base en los resultados de estos estadísticos, es posible comprobar la hipótesis H3, concluyendo así que las variables motivación laboral extrínseca y compromiso de continuidad en el personal operativo de SIDUE se correlacionan positivamente.

Tabla No. 29 Resumen del modelo^b.

Modelo	R	R Cuadrada	Error estándar	Estadísticos de cambio			Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.385 ^a	0.148	1.027	0.148	25.518	.000	1.760

a. Variable predictora: (Constante), Motivación extrínseca

b. Variable dependiente: Compromiso de continuidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 30 Modelo de regresión lineal^a.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	FIV
(Constante)	1.267	0.442		2.870	.005		
¹ Motivación extrínseca	0.567	0.112	0.385	5.052	.000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Compromiso de continuidad

Fuente: Elaboración propia

Para probar o en su caso rechazar la hipótesis H4, la cual establece que “El compromiso normativo en el personal de nivel operativo es influido positivamente por su motivación extrínseca”, se efectuaron las mismas pruebas estadísticas empleadas en las anteriores hipótesis. Al realizar las pruebas de regresión lineal en el SPSS, el coeficiente de regresión resultó con valor de .583, lo que permite establecer que, por cada unidad de cambio que experimente la motivación extrínseca, el compromiso de continuidad se verá incrementado en un 58.3% de la unidad de cambio que experimente la variable predictora (Ver tabla No. 32).

Como se observa en el modelo de regresión de la tabla No. 32, el valor de t es de 6.004 con una significancia de 0.000, lo que permite desechar la hipótesis nula de que el coeficiente de regresión tiene un valor de cero en la población. Respecto al estadístico Factor de Inflación de la Varianza (FIV), que resultó de 1.000, se concluye que la multicolinealidad es aceptable.

Con relación al coeficiente de determinación R², en la tabla No. 31 se observa que tiene un valor de .197, por tanto, la explicación es baja. Respecto al estadístico F, en la misma tabla se observa que su valor resultó de 36.004, con una significancia de 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Con base en los resultados de estos estadísticos, es posible probar la hipótesis H4, concluyendo que el compromiso normativo en el personal operativo de SIDUE es influido positivamente por su motivación extrínseca.

Tabla No. 31 Resumen del modelo^b.

Modelo	R	R Cuadrada	Error estándar	Estadísticos de cambio			Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.444 ^a	0.197	0.889	0.197	36.044	.000	1.741

a. Variable predictora: (Constante), Motivación extrínseca

b. Variable dependiente: Compromiso normativo

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 32 Modelo de regresión lineal^a.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	FIV
(Constante)	1.495	0.382		3.913	.000		
¹ Motivación extrínseca	0.583	0.097	0.444	6.004	.000	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Compromiso normativo

Fuente: Elaboración propia

De las tres dimensiones del compromiso organizacional que se estudian, la que obtuvo un mayor coeficiente de regresión es el normativo, con valor de .583, seguido del de continuidad con .567 y del afectivo con .359. Por lo anterior, de las tres dimensiones del compromiso, el normativo resultó ser el mejor explicado por la variable dependiente, seguido del de continuidad y del afectivo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en los resultados que arrojaron las pruebas estadísticas practicadas a los datos recogidos a través del instrumento, se concluye que la motivación laboral del personal operativo de SIDUE influye de manera positiva en su nivel de compromiso organizacional. De las tres dimensiones del compromiso que fueron estudiadas y medidas en la presente investigación, aquellas que son afectadas mayormente por la motivación del sujeto de estudio, son los compromisos normativo y de continuidad.

El compromiso organizacional del sujeto de estudio puede mejorarse considerablemente y, una forma de lograrlo es incrementando su motivación, así lo confirman las pruebas estadísticas practicadas en la presente investigación. De acuerdo con los análisis efectuados a los datos, programas atractivos de reconocimiento por buen desempeño y oportunidades de desarrollo, incrementan en mayor medida la motivación del personal operativo de SIDUE.

Con base en los resultados del presente estudio, la SIDUE podrá incrementar el compromiso de su personal operativo, mediante acciones que refuercen la motivación laboral, pues al mejorar esta última, el compromiso también se verá impactado positivamente.

REFERENCIAS

- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa* 8(45), 20-35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf> 11 de diciembre de 2018.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Claure, M., y Böhr M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (enero-abril, 2010). El análisis factorial como técnica de investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- García, B., Ramírez, M., Maldonado, S. y Bustamante, A. (2016). Burnout y el compromiso organizacional en servidores públicos del sector salud de Baja California. Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, Baja California.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En L. González, A., De la Torre, y J. De Elena J. (Eds.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca, Eudema, 89-103. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>

Hernández, J. y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, Distrito Federal, México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://libcon.rec.uabc.mx:4431/lib/uabcsp/reader.action?docID=3224545&query=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+roberto+sampieri>

Índice de Competitividad 2016 del Instituto Mexicano de la Competitividad A.C. Recuperado de <https://imco.org.mx/competitividad/indice-de-competitividad-estatal-2016/>

Kukuieff, G. (2013). Motivación del personal en la administración pública. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf

Laguna, C. (2014) “Correlación y regresión lineal” (Diplomado en salud pública, Instituto Aragonés de ciencias de la salud” Recuperado de: <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T04.pdf>

Mankeliunas, M. (1996). Psicología de la Motivación (2da ed.). México, Distrito Federal, México: Trillas.

Mallery, P., & George, D. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple guide and r Quantitative methods for public administration: techniques and applications.

- Marin, J. Capitulo 18. El procedimiento de regresión lineal. Recuperado de <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/GuiaSPSS/18reglin.pdf>
- Medina Brito, M. (2006). <https://eumed.net/>. Recuperado el 2 de 12 de 2018, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/mpmb/2g.htm>
- Navarro, F. (2018). www.uv.es. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (13a ed.). México, Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Pacheco, L. (2017). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3341>
- Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades Limeñas. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_R_AQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Plazola, T. (2010). Compromiso organizacional y la relación con la motivación y algunas variables demográficas: un estudio en los estudiantes de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la UABC campus Tijuana. Tesis para obtener grado de Maestría en Administración. Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15ª ed.). Estado de México, México: Pearson.
- Rodríguez, M. (1988). Motivación al trabajo (2da. ed.). México, Distrito Federal, México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.

- Rositas, J. (noviembre, 2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 235-268. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/12605/1/11.22%20Art4%20pp%20235%20-%20268.pdf>.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>
- Vinuesa, P. (2016). Curso Correlación: teoría y práctica. CCG-UNAM. Recuperado de http://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.pdf
- Welch, S., & Corner, J. C. (1988). *Quantitative methods for public administration: techniques and applications*. Boston MA: Allyn and Bacon.

ANEXOS

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral

Folio: _____

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción en relación al compromiso que muestra hacia su organización, así como su nivel de motivación, con el propósito de aportar información al estudio académico titulado **"Influencia de la Motivación en el Compromiso de los empleados de nivel operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado"**, como parte del Programa de Maestría en Administración que cursa el C. Olam López Martínez en la Universidad Autónoma de Baja California. Todas sus respuestas son de carácter confidencial, por lo que se le solicita responder en total libertad.

Edad: _____ Género: Masculino () Femenino () Situación laboral: Base () Confianza ()

Antigüedad: _____ Dirección o unidad de adscripción: _____

Escolaridad: Primaria () Secundaria () Preparatoria () Universidad () Posgrado ()

Instrucciones de llenado: Antes de responder a cada pregunta, se le solicita analizar detenidamente y elegir solamente una respuesta, marcando con una cruz (X) la que considere apropiada. En sus respuestas, favor de considerar la escala siguiente:

1) En desacuerdo, 2) Algo en desacuerdo, 3) Indeciso, 4) Algo de acuerdo y 5) De acuerdo.

Preguntas	Respuestas				
Constructo: Compromiso Organizacional	1	2	3	4	5
1. Esta Dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2. Realmente siento que los problemas de esta Dependencia fueran mis propios problemas.					
3. No me siento emocionalmente unido a esta Dependencia.					
4. Me encantaría pasar el resto de mi carrera en esta Dependencia.					
5. No me siento como "parte de la familia" en esta Dependencia.					
6. No tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi Dependencia.					
7. Una de las pocas consecuencias negativas de abandonar esta Dependencia sería la escasez de alternativas disponibles.					
8. Creo que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta Dependencia.					
9. Una de las razones principales por las que continúo trabajando para esta Dependencia, es que dejarla requeriría un sacrificio personal considerable; otra organización podría no igualar todos los beneficios que tengo aquí.					
10. Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la Dependencia ahora mismo.					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí en esta Dependencia, podría considerar trabajar en otro lugar.					
12. Me sería muy difícil dejar esta Dependencia ahora mismo, incluso si quisiera.					
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi Dependencia.					
14. Incluso si me beneficiara, no creo que sea correcto dejar mi Dependencia ahora.					
15. Me sentiría culpable si dejara mi Dependencia.					
16. Esta Dependencia merece mi lealtad.					
17. No dejaría mi Dependencia en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.					
18. Le debo mucho a mi Dependencia.					

Preguntas	Respuestas				
Constructo: Motivación laboral	1	2	3	4	5
19. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
20. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.					
21. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
22. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
23. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.					
24. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente.					
25. Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
26. Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.					
27. Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta Dependencia.					
28. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.					
29. Es estimulante que en esta Dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
30. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.					
31. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.					
32. La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.					
33. El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.					

Se agradece su buena disposición y el tiempo que ha empleado para el llenado del presente cuestionario. Con su colaboración será posible la obtención de datos cualitativos y cuantitativos que aportarán información valiosa para el Estudio de Caso que se desarrolla.