



Revista de Desarrollo Sustentable,
Negocios, Emprendimiento y Educación

Año 2 Número 9

Julio 2020

ISSN 2695-6098

LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL; UN MODELO DE MOTIVACIÓN Y COMPROMISO EN LA ORGANIZACIÓN

M. en A. RH. Edwin Flores Ortíz
M. en A. Dania Elba Villaseñor Padilla
M. en Ed. María del Pilar Azamar Vilchis
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca.
Correo electrónico: edwin_godwin@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Edwin Flores Ortíz, Dania Elba Villaseñor Padilla y María del Pilar Azamar Vilchis (2020): "La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 9 (julio 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/09/competitividad-organizacional.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS09competitividad-organizacional>

Resumen: el sector turístico se presenta como una de las principales fuentes económicas de México; ello respalda la importancia de generar constantemente estudios que apoyen competitividad en las organizaciones que conforman este sector. La presente investigación es de carácter exploratorio, descriptivo, transversal, correlacional así como de tipo cuantitativo mixto. Siendo el estudio de las variables del compromiso laboral y la motivación la principal tarea de la investigación. Como resultado de ésta investigación se evidencio que los factores motivacionales con mayor relación a fomentar el compromiso organizacional fueron: la autonomía, autorrealización, retroalimentación y el lugar de trabajo, afiliación, así mismo el principal tipo de compromiso detectado en la organización fue el de carácter afectivo, seguido del normativo y en menor grado el de seguimiento; lo cual nos ayuda a fomentar la competitividad en la organización.

Palabras clave: competitividad organizacional, motivación, compromiso.

Summary: the tourism sector is presented as one of the main economic sources of Mexico; This supports the importance of constantly generating studies that support competitiveness in the organizations that make up this sector. This research is exploratory, descriptive, cross-sectional, correlational as well as mixed quantitative. Being the study of the variables of work commitment and motivation the main task of the research. As a result of this research, it was evident that the motivational factors with the greatest relation to promoting organizational commitment were: autonomy, self-realization, feedback and the workplace, affiliation, and the main type of commitment detected in the organization was character. affective, followed by normative and, to a lesser degree, follow-up; which helps us to promote competitiveness in the organization.

Keywords: organizational competitiveness, motivation, commitment.

1. Introducción.

Las organizaciones, sin importar el sector o giro en el que se desarrollen, así como el tamaño dentro del cual se desarrollan, y el origen de su capital, están enfocadas en aspectos que les ayuden a incrementar sus niveles de operación y competitividad, para con ello mejorar sus actividades, lograr sus objetivos organizacionales. Por ello es de importante estudiar aspectos como la motivación y el compromiso, ya que dichos términos podrían en la mayoría de los casos ayudar a los directivos a lograr que sus colaboradores cumplan con los objetivos planteados, pero también les ayudaría a ir más allá y poder establecer nuevas metas, visiones o formas de trabajo que impulsen la competitividad organizacional.

Este trabajo plantea el estudio de la motivacionales en el trabajo, como un elemento clave para fomentar el compromiso organizacional de los colaboradores de tres centros vacacionales ubicados en el Estado de México, lo cual ayude en dicha organización al logro de sus objetivos e incremento de su competitividad en el sector turístico.

Es así que en primera instancia se planteó la revisión documental necesaria para acercarse a los términos conceptuales necesarios para familiarizarse con las dimensiones de motivación y compromiso organizacional así como algunas de las metodologías y teorías que ayudarán a comprender la relación entre la motivación y el compromiso, entre los colaboradores de una organización con el fin de tener una visión clara en cuanto a los niveles de motivación que se pueden presentar en la organización objeto de estudio.

Por otra parte para la definición de conceptos y términos de motivación también se consultaron diversas teorías clásicas y contemporáneas relacionadas a la motivación laboral, así mismo se revisaron las aportaciones de autores en relación al concepto de compromiso organizacional, haciendo énfasis en los elementos propuestos por Meyer & Allen (1991) para el entendimiento de los diferentes tipos de compromiso que puede presentar los colaboradores en una organización: Compromiso Normativo - Compromiso Afectivo - Compromiso de seguimiento o de continuación. Lo anterior con el interés de identificar un modelo que nos ayude a comprender la existencia, funcionalidad y correlación de las variables estudiadas en el objeto de estudio.

2. Metodología:

La problemática de estudio se determino mediante un acercamiento diagnóstico a los directivos de las organizaciones objeto de estudio; identificando problemáticas comunes que en lo general suelen presentarse en las organizaciones del sector turístico: la falta de programas o estrategias de motivación laboral que incida en el compromiso del personal, rotación de personal. Por su parte la falta de compromiso y motivación laboral detonan la rotación del personal que suele ser una constante (tanto en el personal de confianza como en el sindicalizado), lo cual impacta en la pérdida continua del talento humano en las organizaciones, así como tiempo y dinero al afrontar nuevos procesos de selección y reclutamiento, capacitación y entrenamiento del nuevo personal. Así mismo a pesar de que el personal de los tres centros vacacionales objeto de estudio cuenta con buenas prestaciones laborales, esto no representa una factor de motivación y de compromiso organizacional para todos los colaboradores por igual. Así pues la problemática de investigación a abordar se centrara en la falta de motivación laboral vinculada al compromiso en el personal de los centros vacacionales objeto de estudio y su impacto en la competitividad organizacional. Ya que si el ambiente de una empresa es negativo se identifica un factor determinante en relación con la pérdida de motivación (en el ámbito laboral) que puede sufrir un trabajador (Nicuesa, 2011). Afectando directamente el desempeño de cualquier organización y por ende su competitividad.

Como bjetivo general de la investigación se dirigió a: determinar los factores de motivación laboral presentes en los colaboradores de los centros vacacionales objeto de estudio y su relación con el compromiso organizacional, con el fin de esbozar un modelo que nos ayude a incentivar la competitividad organizacional.

Preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los factores motivacionales que destacan entre los propios colaboradores de los centros vacacionales objeto de estudio en su operación cotidiana?
- ¿Cuáles son las características del personal que colabora en los centros vacacionales objeto de estudio de la investigación?
- ¿Existe correlación entre las dimensiones motivacionales y el compromiso laboral?
- ¿Qué tipos de compromiso laboral se presentan entre los colaboradores de los centros vacacionales?

La justificación del proyecto, está sustentada en el interés por profundizar en los beneficios e impactos positivos que se pueden presentar en las empresas mediante el estudio de los factores motivacionales más significativos determinados desde la perspectiva de los colaboradores de dichas organizaciones y su influencia en el compromiso organizacional lo cual pueda impulsar la competitividad de dichas organizaciones; ya que estos dos elementos (motivación y compromiso) pueden impulsar de manera conjunta aspectos como la productividad, la calidad en el servicio y en general la competitividad.

Así mismo con base en la naturaleza de la organización objeto de estudio la realización de este tipo de investigaciones pueden ser consideradas de relevancia visualizado en la trascendencia social por medio de una mejor calidad del servicio brindando a los derechohabiente y usuarios en general. Por igual otros elementos que justificaron la realización de esta investigación fueron: la promoción de nuevas formas de motivar a los integrantes de las organizaciones, mediante la comprensión de las necesidades implícitas de cada actor, mejorando aspectos como ambiente de trabajo y fomentando un mayor sentido de compromiso organizacional por parte de los colaboradores lo cual se refleje en una mayor competitividad por parte de la organización.

Recolección y análisis de los datos.

La investigación se determinó con un diseño exploratorio, descriptivo, transversal, correlacional y de carácter cuantitativo mixto. La recolección de datos se realizó aplicando un instrumento de investigación (cuestionario propio apoyado de escala Likert), mediante el censo a una población de 90 colaboradores que conforman el personal de los distintos centros vacacionales objeto de estudio participante. Al diseñar el instrumento de investigación, se contempló la información recabada en la revisión y documental entre los que destacan: Elaboración propia a partir de (Chiavenato, 2011, 2002), (McGregor, 1969, 1977), (Robbins y Judge, 2009), (Hellriegel y Slocum, 2004), (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2004), (Cuarto, 2014) (Davis yNewstrom), (Lévy, 2003), (Newstrom, 2001), (Toro, 1985, 1992), (Toro y Cabrera, 1985, 2005), (Bautista et. al., 2010), (Solange, 2013), (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2003), (Meyer y Allen, 1991); y otros. El instrumento contiene introducción, indicaciones, 42 reactivos que definirían 15 dimensiones para diagnosticar las variables motivación y compromiso laboral; 5 preguntas dirigidas a determinar el estatus, antigüedad, área de trabajo, centro vacacional en el cual se labora, así como la relación contractual de trabajo y 4 preguntas de carácter sociodemográfico; se apoyó de una escala Likert para su contestación y evaluación la cual se basó en 5 opciones de respuesta, otorgando posibilidades que van desde la perspectiva “Totalmente de acuerdo”, hasta una perspectiva de “Totalmente en desacuerdo”, para buscar la opinión del censado. Dicho instrumento se validó mediante opinión de experto (Dr. en C. E. A. María del Rocío Gómez Díaz; catedrática de tiempo completo y reconocida investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México), y validación de contenido (operacionalización de variables) y análisis Alfa de Cronbach con valor de .801. Así mismo se integraron las dos variables propuestas en la investigación (motivación y compromiso) por medio de la definición operacional de las distintas dimensiones determinadas para el estudio.

3. Desarrollo del tema.

A partir de una amplia revisión documental basada en las características del objeto de estudio, los probables factores motivacionales presentes en los colaboradores así como su apego a algún tipo de compromiso organizacional; la anterior gracias a la consulta teorías clásicas, contemporáneas, así como de contenido, entre las que destacan: Teoría de las necesidades de Maslow, X y Y de McGregor, necesidades de McClelland, bifactorial de Herzberg, Modelo ERC de Alderfer, expectativas de Vroom, equidad de J. Stacy Adams, establecimiento de metas de Locke, condiciones motivacionales del individuo de Toro. De igual manera la consulta de estudios empíricos y aportaciones de autores en relación al concepto de compromiso organizacional, haciendo énfasis en los elementos propuestos por Meyer & Allen (1991) para el entendimiento de los diferentes tipos de compromiso que puede presentar los colaboradores en una organización: compromiso afectivo, normativo y de seguimiento o continuación. Así se determinaron las posibles dimensiones a identificar en el objeto de estudio las cuales se presentan en las figuras 1 y 2.

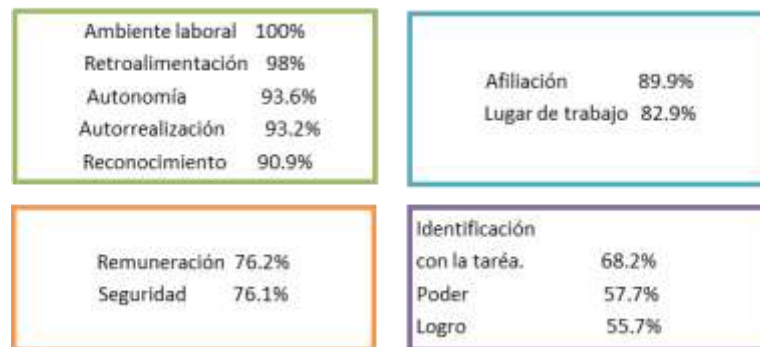


Fig. 1. Determinación de grupos de la dimensión motivación por porcentaje de importancia.

En lo referente a la motivación laboral se determina una serie de grupos respecto a la potencialidad identificada: ambiente laboral, retroalimentación, autorrealización, autonomía y reconocimiento; con un promedio de aceptación como factor motivador del 95.3% por los colaboradores. Por ello se sugiere que al generar propuestas motivacionales en estos, las mismas sean más aceptadas y presenten mejor impacto, pues están fundamentadas en dichas dimensiones; en segundo lugar con un grado de aceptación 83.3% las dimensiones de afiliación y lugar de trabajo; en un tercer estrato con un porcentaje medio de 76.15% se encuentran las dimensiones de remuneración y seguridad; finalmente dimensiones que a perspectiva de los colaboradores no se consideraron de gran relevancia fueron el logro y el poder con un promedio del 55.7% de factor motivacional.

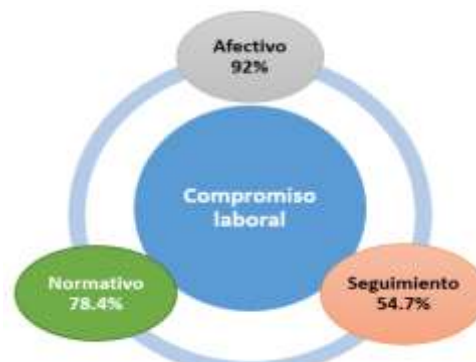


Fig. 2 Relevancia del compromiso laboral por dimensión.

El compromiso laboral de tipo Afectivo percibido por el 92% por parte del total de los colaboradores logro determinarse como el más representativo entre los colaboradores de los centros vacacionales objeto de estudio. En segundo lugar con promedio de 72% el compromiso de tipo Normativo se presenta entre los colaboradores, dando así que el compromiso de tipo seguimiento o continuidad con un porcentaje de 54.7% es el que se ubica con menor presión; con base en lo anterior, se visualiza la posibilidad de fomentar el compromiso laboral de los colaboradores mediante estrategias que se focalicen en el ámbito afectivo involucrando el fomento de las relaciones interpersonales, así como el ambiente y condiciones de trabajo; con la intención de estimular la competitividad organizacional. Finalmente la investigación evidencia la existencia de correlaciones entre las dimensiones motivacionales y su implicación con las dimensiones del compromiso laboral a nivel 0.01 bilateral y 0.05 bilateral. Por ello se destaca que si bien la mayoría de las dimensiones de las dimensiones motivacionales se relaciona al compromiso; en lo particular la dimensión de motivación “identificación con la tarea”, presenta una trascendencia moderada del 68.2% con fines motivacionales pero no muestra alguna correlación con la dimensión compromiso, por ello si bien puede motivar, no genera un estímulo hacia el compromiso organizacional como se puede ver en el cuadro 1 y la figuras 3.

		LOGRO	PODER	AUTORREALIZACION	AUTONOMIA	RECONOCIMIENTO	IDENTIFICACION CON LA TAREA	AFLUACION	AMBIENTE LABORAL	LUGAR DE TRABAJO	SEGURIDAD LABORAL	REMUNERACION	RETROALIMENTACION	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO SEGUIMIENTO	COMPROMISO NORMATIVO
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	.137	.137	.509**	.509**	.253*	-.075	.418**	.227*	.410**	.143	.164	.437**	1	-.067	.495**
	Sig. (bilateral)	.204	.204	.000	.000	.017	.485	.000	.033	.000	.183	.126	.000		.534	.000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	6.875	6.875	19.723	19.723	8.265	-5.491	13.596	3.556	13.028	6.962	6.303	11.159	29.066	-2.687	18.447
	Covarianza	.079	.079	.227	.227	.095	-.063	.156	.041	.150	.080	.072	.128	.334	-.031	.212
COMPROMISO CONSEGUIMIENTO	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Correlación de Pearson	.042	.042	.294**	.294**	.371**	.176	.090	.144	.121	.333**	.211	.071	-.067	1	.270
	Sig. (bilateral)	.697	.697	.005	.005	.000	.101	.404	.180	.263	.002	.048	.508	.534		.011
	Suma de cuadrados y productos cruzados	2.917	2.917	15.720	15.720	16.692	17.648	4.030	3.111	5.278	22.242	11.172	2.515	-2.687	55.152	13.884
COMPROMISO COMNORMATIVO	Covarianza	.034	.034	.181	.181	.192	.203	.046	.036	.061	.256	.128	.029	-.031	.634	.160
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Correlación de Pearson	.256*	.256*	.222*	.222*	.216*	-.038	.266*	.113	.208	.244*	.062	.105	.495**	.270	1
	Sig. (bilateral)	.016	.016	.038	.038	.043	.724	.011	.293	.052	.022	.563	.331	.000	.011	
COMPROMISO COMNORMATIVO	Suma de cuadrados y productos cruzados	16.479	16.479	11.025	11.025	9.059	-3.565	11.232	2.278	8.486	15.178	3.076	3.436	18.447	13.884	47.827
	Covarianza	.189	.189	.127	.127	.104	-.041	.129	.026	.098	.174	.035	.039	.212	.160	.550
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** La correlación a nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación a nivel 0,05 (bilateral).

Cuadro 1. Correlación entre motivación y compromiso.

4. Conclusiones.

Se concluye que la motivación y el compromiso son variables multifactoriales, donde la estimulación de los elementos motivacionales se pueden direccionar e influir en uno o varios de los tipos de compromiso organizacional; así mismo se determina que estimular los factores motivacionales fomentan la pertenencia del colaborador reflejado en el compromiso organizacional, esto puede ser aprovechado por las organizaciones mediante el impulso de la competitividad, por otra parte con base en los resultados obtenidos y presentados en el estudio muestran que es imprescindible enfocar nuevas líneas de investigación que estudien la motivación laboral y el compromiso en organizaciones de carácter pública o privado involucrados en el sector turismo con la intención de potencial su competitividad. Finalmente a partir de la investigación, revisión documental y revisión de investigaciones empíricas relacionadas a la motivación laboral; se puede indicar que el valor obtenido en la correlaciones respecto a los factores motivacionales y la variable compromiso organizacional pueden ser entendidas a partir de la importante diversidad de factores y dimensiones aplicables para el estudio y explicación de la variable motivación (Toro, 2002), lo cual tenga un impacto en la competitividad de las organizaciones como se puede observar en el modelo construido y propuesto por esta investigación (ver figura 3).

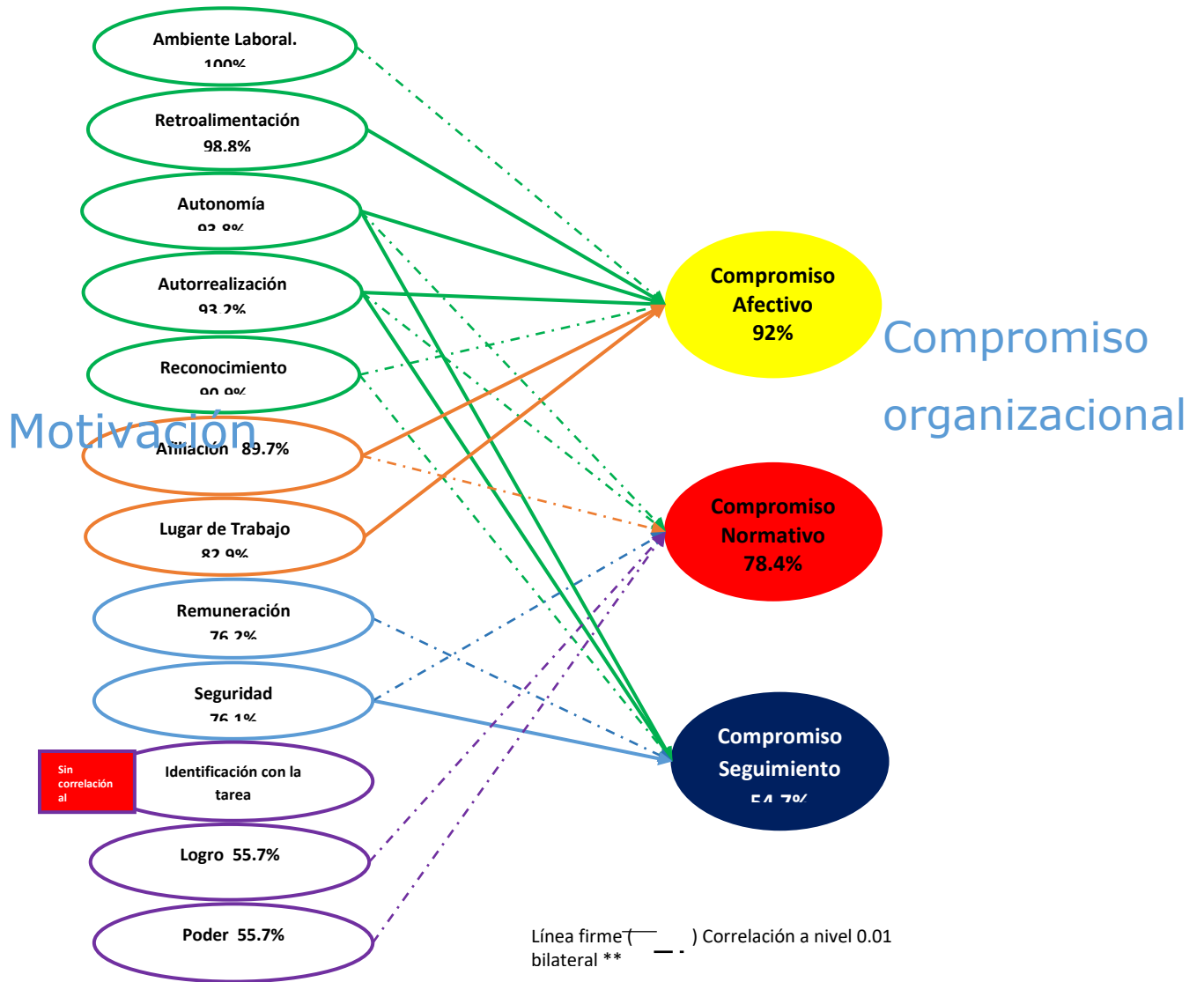


Figura 3. Factores motivacionales vinculados al compromiso organizacional en los colaboradores de los centros vacacionales

Referencias:

- Batista S. A., Galvez E. M. & Hinojosa C. I. (2010). *Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Rev Cubana Med Gen Integr [online]. 2010, vol.26, n.2, pp. 0-0. ISSN 1561-3038. Visualizado el [01/09/2014] en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252010000200017&script=sci_arttext
- Betanzos D. N., Andrade P. P. & Paz R. F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1) 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Chiavenato Idalberto (2011). *Administración de recursos humanos; el capital humano de las organizaciones*. México: novena edición, Mc Graw Hill.
- Cuarto Díaz E. (2014). *Diagnóstico sobre la motivación laboral para la propuesta de implementación de una nueva referencia pública de una dependencia gubernamental (2013)*. Trabajo terminal de grado; Maestro en administración de negocios. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.
- De la Cruz, F. M. (2009). *Análisis de la motivación del personal que labora en el sistema DIF Municipal de Temoaya, Periodo 2006 – 2009*. Tesis de Ciencias Políticas y Administración Pública. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Flores Olvera D. (2014). *Resiliencia nómina*. México: Instituto Internacional de Investigación para el Desarrollo (IIID).
- García Contreras Rigoberto. (2012). *Desarrollo de un plan para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM*. Trabajo terminal de grado; Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma del Estado de México.
- García L. C., Carreón G. J. & Bustos A. J (2012) *Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas*. *Revista, Humanismo y trabajo social*, ISSN 1696-7623, N°. 11, 2012, págs. 177-192 Recuperado el [10/09/2014] de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4645270>
- García Sanz V. (2012). *LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES*; Trabajo terminal de grado, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Universidad de Valladolid, España, consultado el día [20/03/2014] en la dirección <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: CENGAGE Learning, 11ª Edición.
- Koontz H., Heinz W. & Cannice M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.
- McGregor D. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. México. Diana.
- McGregor D. (1977). *Mando y Motivación*. México. Diana.
- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). *Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). *Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Nicuesa Maite (2011). *Causas de la falta de motivación*; Empresarios información básica para pymes y autónomos, consultado el día [3/03/2014] en la dirección. <http://empresariados.com/causas-de-la-falta-de-motivacion/#ixzz2wWGDJsMv>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. *Ratificaciones Convenio 52*. [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm> [3 de febrero de 2012]
- Papalia, D., Olds. S. & Duskin R. (2009). *Psicología del desarrollo a la infancia a la adolescencia*. México: Mc. Graw Hill.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M. & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. *Psicología desde el Caribe*, (19) 81-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905>

Pérez Santiago, J. A. & Amador López, C. (2005). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Interamerican Journal of Psychology*, 39(3) 421-430. en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28439312>

Rue & Byars. (1994). *Administración, teoría y aplicaciones*. México: Alfa Omega.

Sexton W. P. (1994). *Teorías de la Organización*. México: Trillas.

Solange R. (2013). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S. A. de la ciudad de Guayaquil*. Tesis de grado; Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas. Visualizado el [05/05/2014] en URL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5862/1/caratula%20tesis.pdf>

Toro Alvarez F. & Cabrera H. (2002). *Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21, 14-17.

Toro Alvarez F. (1985). *Motivación para el Trabajo. Conceptos, Hechos y Evidencias Contemporáneos*. Medellín - Colombia: Cincel Ltda.

Toro Alvarez F. (1992). *Desempeño y productividad; Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín – Colombia: Cincel Ltda.

Toro Alvarez F. (2001). *El clima organizacional*. Perfil de empresas colombianas. Medellín – Colombia: Cincel Ltda.

Toro F. & Cabrera H. (1985) *Motivación para el trabajo*. La sociedad y sus evidencias contemporáneas. Colombia: ediciones gráficas Cincel Ltda.

Toro F. & Cabrera H. (2005). *Motivación para el trabajo en un grupo de economistas*. Colombia: Ediciones Gráficas Cincel Ltda.

Torres S. L. & Díaz F. J. (2012) *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. *Revista de formación gerencial*. ISSN-e 1690-074X, Año 11, N°. 1, 2012. págs. 80-101 recuperado el [09/09/2014] en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>

Universidad Tecnológica Nacional (UTN.BA). (2015) *Curso de liderazgo para conducir equipos de trabajo, resolución de conflictos e inteligencia emocional*. Centro E – Learning Facultad Regional Buenos Aires. Visto en línea el [07/09/2015] en <http://www.sceu.frba.utn.edu.ar/e-learning/cursos-a-distancia/Administracion-y-Empresas/Liderazgo-estrategico/temario.html>