

# DESARROLLO SUSTENTABLE, NEGOCIOS, EMPRENDIMIENTO Y EDUCACIÓN

latindex Dialnet IDEAS

## DETERMINACIÓN DEL COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO CON BASE EN UN MODELO DE MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL

M. En A. Rh. Edwin Flores Ortíz<sup>1</sup>

M. En Ed. María Del Pilar Azamar Vilchis<sup>2</sup>

M. En Ed. María De La Luz Del Carmen García Zúñiga<sup>3</sup>

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Edwin Flores Ortíz, María Del Pilar Azamar Vilchis y María De La Luz Del Carmen García Zúñiga (2021): "Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 22 (p.p. 39-52, agosto 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/motivacion-compromiso-laboral>

### RESUMEN

Durante los últimos años México ha sufrido de diversos altibajos en los sectores económicos que sostienen los motores de su economía. Por lo mismo la importancia de generar estudios que ayuden a diseñar estrategias que ayuden a determinar el comportamiento humano dentro de las organizaciones que conforman dichos sectores es de gran importancia. A partir de la influencia que ejercen los factores motivacionales en el trabajo Y su impacto en el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones es importante determinar cómo dicha dimensión puede ser direccionada. De esta manera la presente investigación exploratoria, descriptiva, transversal, correlacional y de carácter cuantitativa mixta; estudia el comportamiento humano que se presenta por los trabajadores a partir de la identificación de las variables de motivación laboral y compromiso organizacional en tres unidades económicas pertenecientes al sector turístico; logrando determinar la existencia de correlaciones entre factores motivacionales como la retroalimentación, el lugar de trabajo, la autorrealización, la autonomía y afiliación; con los distintos tipos de compromiso laboral que pueden impulsar el comportamiento del trabajador.

**Palabras clave:** competitividad, compromiso, motivación, organizaciones, turismo.

<sup>1</sup> Maestra en Administración de Recursos Humanos; Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, [edwin.flores@utvtol.edu.mx](mailto:edwin.flores@utvtol.edu.mx)

<sup>2</sup> Maestra en Educación; Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, [pilar.azamar@utvtol.edu.mx](mailto:pilar.azamar@utvtol.edu.mx)

<sup>3</sup> Maestra en Educación; Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, [luz.garcia@utvtol.edu.mx](mailto:luz.garcia@utvtol.edu.mx)

## DETERMINATION OF BEHAVIOR AT WORK BASED ON A MODEL OF MOTIVATION AND JOB COMMITMENT

### ABSTRACT

In recent years, Mexico has suffered from various ups and downs in the economic sectors that sustain the engines of its economy. For the same reason, the importance of generating studies that help design strategies that help determine human behavior within the organizations that make up these sectors is of great importance. From the influence of motivational factors at work And its impact on the behavior of workers in organizations is important to determine how this dimension can be addressed. In this way, the present exploratory, descriptive, cross-sectional, correlational and mixed quantitative research; studies the human behavior that is presented by workers from the identification of the variables of work motivation and organizational commitment in three economic units belonging to the tourism sector; managing to determine the existence of correlations between motivational factors such as feedback, workplace, self-realization, autonomy and affiliation; with the different types of work commitment that can drive worker behavior.

**Keywords:** Human compartment in the organization, commitment, motivation

### INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayoría de las organizaciones, sin importar el sector o giro en el que se desarrollen, así como el tamaño o 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 y lograr sus objetivos organizacionales, ello mediante la implementación de estrategias y nuevas ideologías basadas en aspectos como la motivación laboral, el compromiso organizacional, el desarrollo del talento humano, el liderazgo, la integración de equipos de trabajo de alto rendimiento y auto dirigidos, así como infundir en sus colaboradores sentimientos de pertenencia, identidad, compromiso y lealtad hacia la empresa u organización en la cual se desenvuelven, con el fin de incrementar constantemente su competitividad. Sin embargo no todos los directivos de las empresas saben cómo impulsar los cambios o adecuaciones necesarias para lograr mejoras en sus procesos operativos o administrativos. Por ello es de gran importancia comprender 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.

Con base en lo anterior, el presente documento plantea el estudio de los factores motivacionales en el trabajo como un elemento clave para la incentivación del compromiso organizacional de los colaboradores de un conjunto de tres centros vacacionales, lo cual ayude en dicha organización al logro de sus objetivos e incremento de su competitividad en el sector al cual pertenecen.

## METODOLOGÍA

Se identificó la problemática de estudio, mediante un acercamiento diagnóstico a los directivos de las organizaciones objeto de estudio; se observaron problemáticas comunes que en lo general suelen presentarse en las organizaciones involucradas en el sector turístico: la falta de planeación e implementación de programas o estrategias de motivación laboral que incida en el compromiso del personal, lo cual fomenta la rotación de personal. La ausencia de planes o estrategias que propicien pertenencia, lealtad y compromiso por los colaboradores hacia la organización, así como también la fallida intención de implementar estrategias en este mismo sentido en los tres organismos que conforman el objeto de estudio.

Por otra parte con base en la falta de compromiso y motivación laboral; la rotación del personal suele ser una constante (tanto en el personal de confianza como en el sindicalizado), lo cual repercute en la pérdida regular del talento humano en dichas organizaciones, pero también en la pérdida de recursos como tiempo y dinero al tener que realizar nuevas acciones de reclutamiento, selección, capacitación o entrenamiento del nuevo personal con el fin de suplir a los elementos desertores. Aunado a ello, si bien 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.

Por lo anterior, la presente investigación tomó 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, como la problemática de investigación a abordar. Pues el hecho de que el ambiente de una **empresa** sea negativo es 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.

En este sentido el objetivo general de la investigación fue: determinar los factores de motivación laboral presentes en los colaboradores de los centros vacacionales objeto de estudio, mediante la identificación de los mismos y la determinación de su relación con el compromiso organizacional, con el fin de incentivar la competitividad organizacional.

Es así que para dar seguimiento a la investigación se plantearon las siguientes preguntas.

- ¿Cuál es la composición general del personal que colabora en los centros vacacionales objeto de estudio de la investigación?
- ¿Cuáles son los principales factores motivacionales más representativos a consideración de los propios colaboradores de los Centros Vacacionales en su operación cotidiana?
- ¿Qué tipos de compromiso laboral rigen el actuar de los colaboradores en los Centros Vacacionales?
- ¿Existen correlaciones entre las dimensiones motivacionales y el compromiso laboral?

Respecto a la justificación del proyecto, se sustenta en el interés por profundizar en la identificación y conocimiento de 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. Por otra parte 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 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

Para desarrollar la presente investigación se determinó un diseño exploratorio, descriptivo, transversal, correlacional y de carácter cuantitativo mixto. Así mismo la recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de un instrumento de investigación (cuestionario de elaboración propia apoyado de escala Likert), con el cual se censó a una población de 90 colaboradores que conforman el personal de los centros vacacionales objeto de estudio. El diseño del instrumento de investigación, se basó en la información recabada a lo largo de la revisión y documental (ver instrumento).

### Cuadro 1. Instrumento para el conocimiento de la motivación laboral.

Al contestar el presente cuestionario, usted estará ayudando a determinar importantes propuestas acerca de la motivación laboral y el compromiso en las organizaciones. De antemano muchas gracias por su participación.

#### No escribas tu nombre, tus respuestas son confidenciales y anónimas.

A continuación encontrará una serie de enunciados que tienen relación con sus labores diarias, agradecemos su opinión sincera. No existen respuestas buenas o malas ya que todas tus percepciones son valiosas. Por favor contesta colocando un círculo en el número de tu elección (1, 2, 3, 4 ó 5) con base en la siguiente escala.

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sé.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me gusta hacer trabajos que me representen un reto.				1 2 3 4 5
2	No importan los obstáculos en el trabajo siempre busco alcanzar los objetivos.				1 2 3 4 5
3	Siempre busco ser quien da las órdenes en el equipo de trabajo.				1 2 3 4 5
4	Expongo mi forma de pensar y trato que los demás estén de acuerdo conmigo.				1 2 3 4 5
5	Busco sentirme plenamente realizado en mi trabajo.				1 2 3 4 5
6	Me inclino por hacer trabajos en los que pueda desarrollar todas mis capacidades				1 2 3 4 5
7	Busco actividades en las que pueda obtener nuevas habilidades.				1 2 3 4 5
8	Me gusta aprender nuevas formas de hacer las cosas en mi trabajo.				1 2 3 4 5
9	Busco la libertad de elegir, de qué forma hacer el trabajo que se me encomienda.				1 2 3 4 5

10	Me interesa tener la libertad de programar mis actividades en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Es importante que se reconozca públicamente en el trabajo, a quien hace bien las cosas.	1	2	3	4	5
12	Es importante reconocer el rango que tiene cada persona en una organización.	1	2	3	4	5
13	Espero que mi jefe reconozca la importancia que tiene mi trabajo en la organización.	1	2	3	4	5
14	Busco hacer trabajos en los que pongo en práctica mis conocimientos.	1	2	3	4	5
15	Solo me gusta hacer los trabajos para los cuales tengo habilidad. (destreza)	1	2	3	4	5
16	Solo busco realizar trabajos para los que tengo un talento natural (aptitud)	1	2	3	4	5
17	Tengo la facilidad de entregar siempre en tiempo y forma mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Siempre busco ser bien recibido entre los compañeros de trabajo incluyendo mi jefe.	1	2	3	4	5
19	Busco que mis compañeros de trabajo se conviertan en mis amigos.	1	2	3	4	5
20	Es importante ayudar a mis compañeros de trabajo y que ellos me ayuden.	1	2	3	4	5
21	Me interesa recibir cursos de capacitación para desarrollarme en mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	Es importante trabajar en una organización en la que se puede crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
23	Me interesa trabajar en un lugar donde todos se respetan mutuamente.	1	2	3	4	5
24	Busco, que donde hago mi trabajo esté bien iluminado y ventilado.	1	2	3	4	5
25	Me incomoda no contar con el equipo y mobiliario necesario para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	No me molesta trabajar en lugares con poco espacio.	1	2	3	4	5
27	Siempre busco tener un contrato fijo en la organización. (Planta, base, definitividad etc.)	1	2	3	4	5
28	Solo me interesa trabajar en lugares en los cuales estoy seguro no sufriré un accidente.	1	2	3	4	5
29	Si me pagaran más, haría mi trabajo aún mejor que lo hago hoy.	1	2	3	4	5
30	Siempre me esfuerzo por obtener algún bono económico extra. (puntualidad, asistencia, etc.)	1	2	3	4	5
31	Siempre busco obtener mejores prestaciones en el trabajo.	1	2	3	4	5
32	Es importante que mi jefe me diga si estoy haciendo bien mi trabajo, para saber en qué puedo mejorar.	1	2	3	4	5
33	Me interesa saber que tanto mi trabajo ha ayudado a lograr las metas de la organización.	1	2	3	4	5
34	Deseo seguir trabajando en esta institución pues la siento como mi familia.	1	2	3	4	5
35	Me identifico con la institución en la que trabajo pues tenemos principios en común.	1	2	3	4	5
36	Siento orgullo de trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
37	Si encontrara un trabajo igual o mejor, intentaría cambiar de empleo.	1	2	3	4	5
38	Con este trabajo puedo cubrir mis necesidades básicas. (Vivienda, comida, vestido, etc.)	1	2	3	4	5
39	No dejaría mi trabajo, pues necesito las prestaciones.	1	2	3	4	5
40	No dejaría mi trabajo pues siento que estoy en deuda por todos los beneficios que me han dado.	1	2	3	4	5
41	Siento el deber moral de dar lo mejor de mí en el trabajo para cumplir los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
42	No dejaría de trabajar en esta organización pues estoy agradecido (a) con ella.	1	2	3	4	5

43.- ¿En qué centro vacacional laboras?

1.- Valle de Bravo\_\_\_\_\_ 2.- Tonatico\_\_\_\_\_ 3.- El Ocotal\_\_\_\_\_

44.- ¿Cuál es tu tipo de contratación?

1.- De base\_\_\_\_\_ 2.-Por Contrato\_\_\_\_\_ 3.-Por Lista de Raya\_\_\_\_\_ 4.-Por Sustitución\_\_\_\_\_

45.- ¿Género? 1.- Mujer\_\_\_\_\_ 2.- Hombre\_\_\_\_\_

46.- ¿Relación laboral con la organización? 1. Sindicalizado\_\_\_\_\_ 2.- No Sindicalizado \_\_\_\_\_

47.- ¿Antigüedad laboral en la organización Centros Vacacionales ISSEMYM?

1.- De 1 a 5 años\_\_\_\_ 2.- De 6 a 10 años\_\_\_\_ 3.- De 11 a 15 años\_\_\_\_ 4.- De 16 o Más años \_\_\_\_\_

48.- ¿En qué área trabajas? (recepción, cocina, intendencia, etc.): \_\_\_\_\_

49.- Tu cargo en la organización es de nivel: 1.- Operativo\_\_\_\_\_ 2.- Jefe de área \_\_\_\_\_ 3.-Directivo\_\_\_\_\_

50.- ¿Cuál es tu grado académico?

1.- Primaria y Sec.\_\_\_\_ 2.-Preparatoria\_\_\_\_\_ 3.-Tec. Superior\_\_\_\_\_ 4.-Licenciatura\_\_\_\_\_ 5.-Posgrado\_\_\_\_\_

51.- ¿Cuál es tu edad? 1.- De 18 a 25 años\_\_\_\_ 2.- De 26 a 36años\_\_\_\_ 3.- De 37 a 46\_\_\_\_ 4.- 47 o más años\_\_\_\_\_

**Gracias por tu participación.**

**Fuente:** Elaboración propia a partir de (Chiavenato, 2011, 2002), (Robbins y Judge, 2009), (Hellriegel y Slocum, 2004), (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2004), (Cuarto, 2014), (McGregor, 1969, 1977), (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).

El instrumento contiene introducción, indicaciones, 42 reactivos que definieran 15 dimensiones para diagnosticar las variables motivación y compromiso laboral; 5 preguntas dirigidas a determinar el estatus, antigüedad, área de trabajo, hotel 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), validación de contenido (operacionalización de variables) y análisis Alfa de Cronbach (ver cuadro 2).

**Cuadro 2. Resumen general de confiabilidad del  
Escala: TODAS LAS VARIABLES**

Estadísticos de fiabilidad		Resumen del procesamiento de los casos		
Alfa de Cronbach	N de elementos		N	%
.801	15	Casos Válidos	88	97.8
		Excluidos <sup>a</sup>	2	2.2
		Total	90	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo integró las dos variables propuestas en la investigación (motivación y compromiso) por medio de la definición operacional de las distintas dimensiones determinadas para el estudio este mismo la cual se presenta en el instrumento.

### Desarrollo del tema

Al ser el objetivo del presente estudio: determinar los factores de motivación laboral presentes en los colaboradores de los centros vacacionales objeto de estudio, mediante la identificación de los mismos y la determinación de su relación con el compromiso organizacional a fin de incentivar la competitividad organizacional.

Se consideró necesario establecer una amplia revisión documental, la cual permitiera observar bajo las características propias del objeto de estudio los posibles factores motivacionales presentes en los colaboradores así como su apego a cierto tipo de compromiso organizacional; consultando una serie de

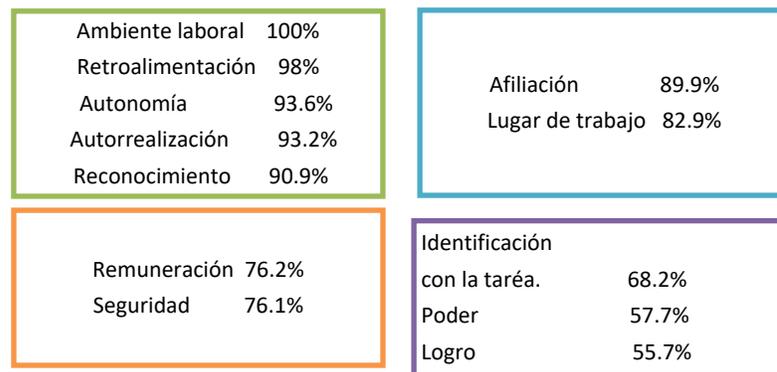
conceptos y términos de motivación al igual que teorías clásicas, contemporáneas y de contenido como: Teoría de las necesidades de Maslow, X y Y de McGregor, necesidades de McClelland, bifactorial de Herzberg, Modelo ERC de Alderfer, expectativas de Vroom, equidad de J. Stacy Adams, establecimiento de metas de Locke, condiciones motivacionales del individuo de Toro.

Aunado a esto la consulta de estudios empíricos en relación al tema, así como 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, afectivo y de continuación o seguimiento. Fue así que con una revisión se determinaron las posibles dimensiones a identificar en el objeto de estudio las cuales se presentan en la figura 1.

En esta figura de igual manera se evidencian la presencia de todas las dimensiones consideradas en las variables propuestas para analizar el objeto de estudio; determinando el grado de identificación de los colaboradores con los factores motivacionales; así como el porcentaje de apego a cada tipo de compromiso organizacional.

Se identificaron cuatro grupos en función de la importancia con que los colaboradores consideran motivante o no las dimensiones estudiadas (ver figura 1).

**Figura 1. Determinación de grupos de la dimensión motivación por porcentaje de importancia.**



Fuente: Elaboración propia.

En su caso el grupo de indicadores que se percibieron con un mayor grado de potencializar la motivación laboral son: ambiente laboral, retroalimentación, autorrealización, autonomía y reconocimiento; con un promedio de aceptación como factor motivador del 95.3% por los colaboradores.

Lo cual plantea la posibilidad de que al generarse propuestas motivacionales en estos rubros sean más aceptadas o tengan un mayor impacto si están fundamentadas en estas dimensiones; en segunda

instancia, se identificaron dos dimensiones las cuales presentan un grado de aceptación por parte de los colaboradores en un 83.3%; afiliación y lugar de trabajo, en tercer grupo de que integra un porcentaje de 76.15% conformado por las dimensiones remuneración y seguridad; y finalmente aquellas dimensiones que los colaboradores no consideraron de gran relevancia con un promedio del 55.7% logro y poder.

Por otra parte, respecto al tipo de compromiso en la organización se pudo señalar de manera general que el más representativo entre los colaboradores es el de carácter Afectivo con una percepción del 92% por parte del total de los colaboradores.

Seguido de ello el segundo tipo de compromiso laboral en importancia identificado por los colaboradores de los centros vacacionales es el de tipo Normativo con un 72% y finalmente con una menor percepción el compromiso de tipo seguimiento con un porcentaje de 54.7%.

Lo anterior da la posibilidad de impulsar e incentivar el compromiso laboral de los colaboradores desde la perspectiva de políticas organizacionales, el ámbito afectivo involucrando el fomento de las relaciones interpersonales, así como el ambiente y condiciones de trabajo; con la intención de fomentar la competitividad organizacional.

**Cuadro 3. Correlación entre motivación y compromiso.**

		LOGRO	PODER	AUTORREALIZACION	AUTONOMIA	RECONOCIMIENTO	IDENTIFICACION CON LA TAREA	AFILIACION	AMBIENTE LABORAL	LUGAR DE TRABAJO	SEGURIDAD LABORAL	REMUNERACION	RETROALIMENTACION	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO SEGUIMIENTO	COMPROMISO NORMATIVO
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>	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
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
<b>COMPROMISO COMSEGUIMIENTO</b>	Correlación de Pearson	.042	.042	.294**	.294**	.371**	.176	.090	.144	.121	.333**	.211	.071	-.067	1	.279*
	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
	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
<b>COMPROMISO COMNORMATIVO</b>	Correlación de Pearson	.256*	.256*	.222	.222	.216	-.038	.269*	.113	.208	.244*	.062	.105	.495**	.270*	1
	Sig. (bilateral)	.016	.016	.038	.038	.043	.724	.011	.293	.052	.022	.563	.331	.000	.011	
	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

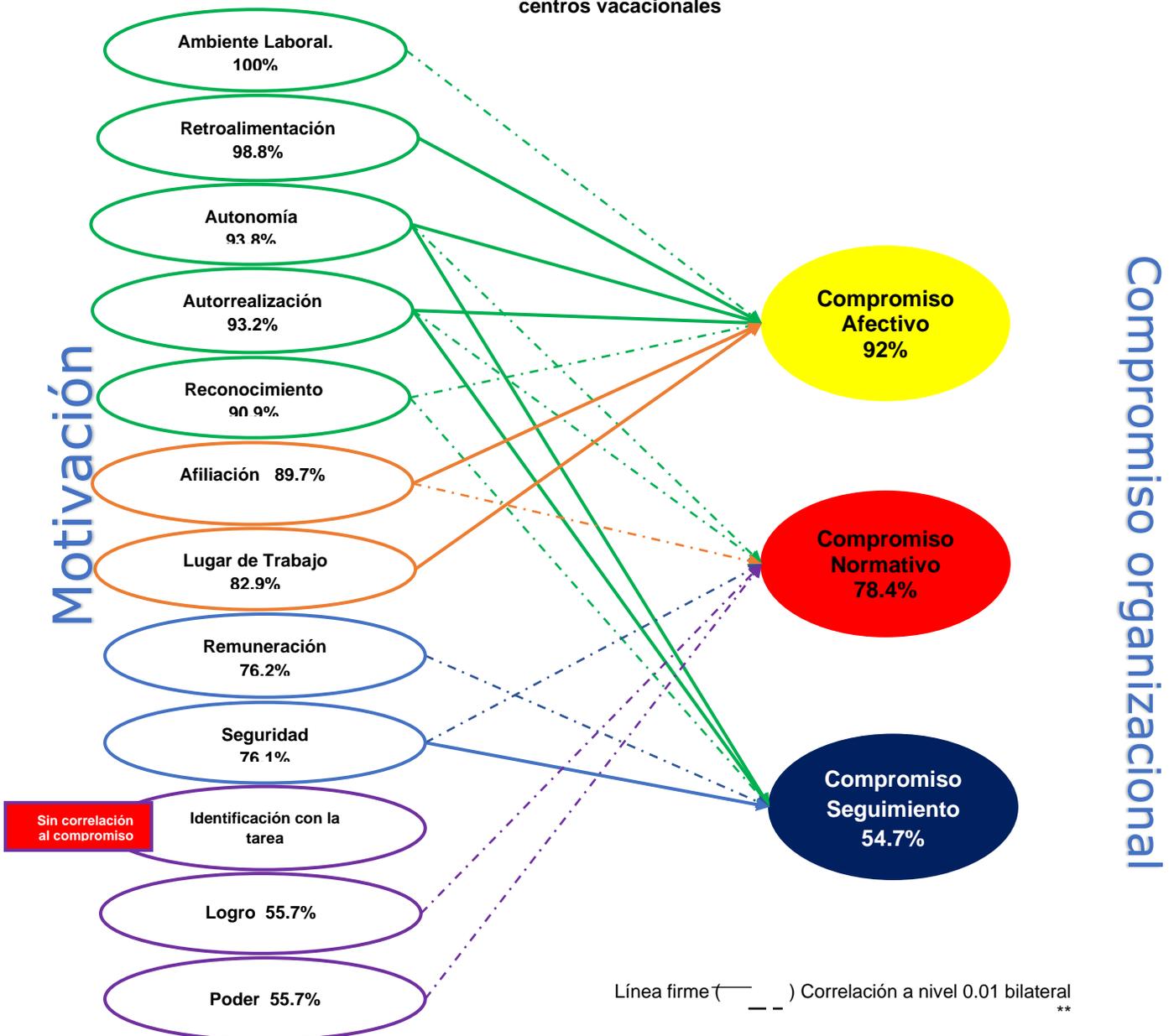
\*\* . La correlación a nivel 0,01 (bilateral).  
\* . La correlación a nivel 0,05 (bilateral).

Por último, como se puede observar; a partir de los resultados de la investigación se demuestra la existencia parcial de correlaciones entre las dimensiones pertenecientes a la variable motivacional y su implicación en las dimensiones de la variable compromiso laboral.

Así mismo es importante considerar que si bien la mayor parte de las dimensiones motivación evidenciaron un nivel de correlación con respecto a la variable compromiso; en el caso particular de la dimensión

“identificación con la tarea”, se observa con base en los análisis correspondientes que dicha dimensión tiene una trascendencia moderada del 68.2% con fines motivacionales respecto a la opinión de los colaboradores, sin embargo esta dimensión a su vez no muestra alguna correlación con la dimensión compromiso por lo cual si bien puede motivar, no genera una respuesta hacia el impulso del compromiso organizacional en cualquiera de sus dimensiones entre el personal de los centros vacacionales.

**Figura 2. Factores motivacionales vinculados al compromiso organizacional en los colaboradores de los centros vacacionales**



Fuente: Elaboración propia a partir de Meyer y Allen (1991), estudiosos de la motivación y resultados de la investigación.

## CONCLUSIONES

Finalmente se concluye que la motivación y el compromiso son variables de estudio multifactoriales, donde la estimulación de los elementos motivacionales en el trabajo puede potencialmente direccionar e influir uno o varios de los tipos de compromiso organizacional; igualmente se determinó que la estimulación de los factores motivacionales en el trabajo fomentan un sentimiento de pertenencia en el colaborador reflejado en el compromiso organizacional, lo cual puede ser aprovechado por las organizaciones con el fin de incrementar su competitividad, apoyado en todos aquellos beneficios generados a partir del impulso de estas dos variables. Así mismo los resultados obtenidos y presentados en el estudio muestran que es importante e imprescindible enfocar nuevas líneas de investigación que estudien motivación laboral y el compromiso en organismos y dependencias de carácter públicas, así como en el sector turismo con la intención de potencial su competitividad. Finalmente a partir de los comentarios vertidos y la 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.

## 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](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>
- Chaparro, E. L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)*. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, pp. 7-32, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Visualizado el [01/09/2014] en <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19365>
- Chiavenato Idalberto (2011). *Administración de recursos humanos; el capital humano de las organizaciones*. México: novena edición, Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2002). *Gestión del talento humano; el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México: 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.
- Davis Keith & Newstrom John W. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill, Undécima edición
- 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.
- Donnelly, J.H.; Gibson, J.L. E Ivancevich, J.M. (1994). *Dirección y Administración de Empresas*. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana. Octava Edición.
- Flores Olvera D. (2014). *Resiliencia nómina*. México: Instituto Internacional de Investigación para el Desarrollo (IIID).
- Gallardo, E. G., Sellarés, M. E., & Ivern, X. M. T. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*. In *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM* (p. 50). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). Universidad de Barcelona. España. Visualizado en línea el [02/09/2014] en [http://scholar.google.es/scholar?q=related:UVZxyqvL-T0J:scholar.google.com/&hl=es&as\\_sdt=0,5](http://scholar.google.es/scholar?q=related:UVZxyqvL-T0J:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5)
- 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/10324/11444/1/TFGB.60.pdf>
- Gibson J. L., Ivancevich J. M & Donnelly J. H. (2003). *Las Organizaciones; Comportamiento, Estructura, Procesos*. Décima edición. México: McGraw Hill.
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). *Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis*. Journal of Applied Psychology, 87 (2), 268-279. APA PsycNet for institutions (2002) by the American Psychological Association.
- Hellriegel D. & Slocum J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson, décima edición.

- Hellriegel, Jackson y Slocum (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: CENGAGE Learning, 11ª Edición.
- Huerta J.J. (2006). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México, D.F.: Pearson Prentice Hall.
- Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM). Visitado en línea el [05/05/2014] en URL: <http://www.issemym.gob.mx/index.php?page=3-1-3-1---direccion-general>
- Ivancevich J. M., Lorenzi P. & Skinner G. S. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Madrid, España: McGraw Hill Interamericana.
- Jaén Díaz Marian. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de Indicadores De Motivación, Personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis Doctoral, Facultad De Psicología; Universidad Complutense De Madrid. Visualizada [10/04/2015] en URL: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- James R. E. & William Lindsay. (2000). *Administración y control de la calidad*. México: TOMSOM Learning,
- Kleinbeck, U., & Fuhrmann, H. (2000). *Effects of a psychologically based management system on work motivation and productivity*. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 596-610.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Koontz H., Heinz W. & Cannice M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.
- Lévy C. (2003). *La motivación en la empresa.*, Modelos y estrategias. España: Ed. Gestión 2000.com.
- 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.
- Morales. A & Pons. O. (2002). *Influencia de la organización en la motivación laboral*. Aplicación al caso de una Administración Pública, *Capital Humano*, n° 151, pp. 26 - 36 Universidad Complutense. Madrid España.
- Muníz A. D. (2001) *La política de turismo social*. Sevilla: Consejería de Turismo y Deporte, Dirección General de Planificación Turística.
- Navarro Astor E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis Doctoral, Departamento de Organización de Empresas; Economía Financiera y Contaduría. Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Newstrom J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: 13 ed. Edición Ed. MacGraw Hill.

- 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>
- Robbins Stephen P. & Judge Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Decimotercera edición. PERSON Prentice Hall.
- Rosa, D. C. (1998). *Estudio sobre la motivación en un grupo de empleados públicos de Puerto Rico*. Tesis de Doctorado no publicada, Instituto Psicológico de Puerto Rico, Recinto de San Juan, Puerto Rico.
- Rue & Byars. (1994). *Administración, teoría y aplicaciones*. México: Alfa Omega.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Salanova, M; Hontagas, P.M. y Peiró, J.M. (2002): “Motivación laboral”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis. pp. 215-249.
- Sánchez de G. Marhilde & Pirela de F. Ligia (2006). *Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación*, *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* Vol. XII, No. 1, Enero - Abril 2006, pp. 158 – 172 *FACES - LUZ* □ ISSN 1315-9518. Consultado el [24/03/2014] en <http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v12n1/art11.pdf>
- Schenkel, E. (2013). El turismo social como política estatal en Sudamérica. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 11(1) 173-183. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88125588013>
- 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 Autoclíma 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, Nº. 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>
- Vélaz Rivas J. I. (1996). *Motivos y motivaciones en la empresa*. España: Ed. Días de Santos.
- Werther. W.B. & Davis. (2008). *Administración de recursos humanos; gestión del capital humano*. México: Séptima edición, Mc