Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:485
doi: 10.56294/mw2024485

ORIGINAL

Motivation in the human process as a determining factor in work performance

La motivación en el proceso humano como factor determinante en el desempeño laboral

Benjamín Villegas Alcántar[1]

[1]Universidad de Guadalajara, Maestría en Administración de Negocios. Jalisco, México.

Citar como: Villegas Alcántar B. Motivation in the human process as a determining factor in work performance. Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:485. https://doi.org/10.56294/mw2024485

Enviado: 01-10-2023 **Revisado:** 21-02-2024 **Aceptado:** 07-05-2024 **Publicado:** 08-05-2024

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta

Autor para la correspondencia: Benjamín Villegas Alcántar

ABSTRACT

Introduction: the study analyzed the influence of motivational factors on work performance within small and medium-sized companies in Tepatitlán de Morelos, Jalisco. Based on previous theories, it was determined that motivation directly affects personnel performance. We sought to formulate a model applicable to similar companies, optimizing business results through motivational strategies.
Method: the research adopted a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional and correlational-causal design. A questionnaire based on validated measurement scales was applied and distributed to 94 employees of three companies. The dimensions of motivation (achievement, power and affiliation) and work performance (expectations, instrumentality and valence) were evaluated. Pearson's correlation coefficient and the Chi-square test in SPSS were used for data analysis.
Results: the findings showed a positive mean-considerable correlation (r=0,637) between motivation and job performance. The achievement factor had the greatest influence on performance, followed by affiliation and power. It was identified that employees valued self-fulfillment and confidence in achieving goals the most, while they showed less interest in exercising authority. In addition, distrust in the performance-reward relationship was observed, which affected motivation.
Conclusions: it was confirmed that the satisfaction of motivational factors improves work performance. It was recommended that companies develop strategies focused on self-fulfillment and strengthening trust in incentives. The results serve as a basis for future research and business optimization models.

Keywords: Motivation; Work Performance; Motivational Factors; Business Strategies; Correlation.

RESUMEN

Introducción: el estudio analizó la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral dentro de pequeñas y medianas empresas de Tepatitlán de Morelos, Jalisco. Basado en teorías previas, se determinó que la motivación afecta directamente el rendimiento del personal. Se buscó formular un modelo aplicable a empresas similares, optimizando los resultados empresariales mediante estrategias motivacionales.
Método: la investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional-causal. Se aplicó un cuestionario basado en escalas de medición validadas, distribuido a 94 empleados de tres empresas. Se evaluaron las dimensiones de motivación (logro, poder y afiliación) y desempeño laboral (expectativas, instrumentalidad y valencia). Para el análisis de datos se utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de Chi cuadrada en SPSS.
Resultados: los hallazgos mostraron una correlación positiva media-considerable (r=0,637) entre motivación y desempeño laboral. El factor de logro obtuvo la mayor influencia en el desempeño, seguido de la afiliación y el poder. Se identificó que los empleados valoraban más la autorrealización y la confianza en alcanzar metas,

© 2024; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada

mientras que mostraron menor interés por ejercer autoridad. Además, se observó desconfianza en la relación desempeño-recompensa, lo que afectaba la motivación.
Conclusiones: se confirmó que la satisfacción de factores motivacionales mejora el desempeño laboral. Se recomendó a las empresas desarrollar estrategias enfocadas en la autorrealización y en el fortalecimiento de la confianza en incentivos. Los resultados sirven como base para futuras investigaciones y modelos de optimización empresarial.

Palabras clave: Motivación; Desempeño Laboral; Factores Motivacionales; Estrategias Empresariales; Correlación.

INTRODUCCIÓN

La mejora del desempeño laboral es prioridad de cualquier empresario, como lo analiza Flores (2011), la modificación de las variables de motivación siempre estará relacionada al nivel de desempeño del factor humano, lo que se pretende con la investigación es formular un modelo que se pueda aplicar a pequeñas y medianas empresas en Tepatitlán de Morelos, con la finalidad de alcanzar los resultados planeados mediante el aumento en el desempeño de los empleados.

Según estudios de Saavedra (2012) las pequeñas y medianas empresas representan tres cuartas partes de la fuerza de trabajo en el país, precisamente esta investigación se enfoca en pequeñas y medianas empresas de la zona de Tepatitlán de Morelos, Jalisco, las cuales son un fuerte motor para la economía de la zona, de igual manera se presentan como una fuerte fuente de empleo en Tepatitlán, por esta razón la importancia de contar con información relevante para la optimización de resultados de las empresas.

Los beneficios que se pretenden presentar con la investigación, según lo plantea García (2012) están directamente relacionados con la parte financiera, son el resultado de metas de producción y planes de eficiencia tanto laboral como de retribución salarial, los empresarios contarán con una investigación que ayudaría en la toma de decisiones y planeaciones administrativas, los resultados obtenidos servirán de base para la elaboración de modelos de negocios.

Las estrategias que se buscan además de estar enfocadas en la parte económica, también toman en cuenta la percepción de la organización, para esto se involucran actores externos como clientes y proveedores e internos como lo son los empleados y directivos, analizando los estudios de Hernández, Quintana, Guedes, Mederos y Sablón (2005) la percepción que se tiene de la calidad del servicio es un indicador de la motivación que hay en la organización, de manera similar Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) indica de manera clara al clima organizacional como factor influyente en la motivación, se puede resumir estos dos aportes como beneficios claros de la motivación a la forma de trabajar de los empleados.

Los resultados obtenidos representan fundamentos para la realización de planes y programas en el ámbito del comportamiento organizacional, lo cual implica la sinergia entre empleados, grupos y estructura (Robbins, 2009), si bien estarán enfocados a pequeñas y medianas empresas de la zona de Tepatitlán. Podrán ser aplicados a empresas que tengan similitudes en la conformación del personal. Es difícil poder generalizar los resultados a cualquier pequeña o mediana empresa pues se tomarán en cuenta aspectos característicos del pensamiento, así como costumbres de los empleados de los altos de Jalisco, de igual manera si se desea tomar en cuenta la información obtenida, se tendrá que analizar aspectos sociales de los empleados.

Además de los aportes teóricos que alcanzó la investigación, como parte del proceso metodológico se realizó el diseño y validación de un instrumento que será herramienta en futuras investigaciones o estudios relacionados con la motivación y el desempeño laboral. El diseño se hizo a partir del análisis de instrumentos válidos previamente elaborados, se realizaron pruebas piloto y estrictos análisis de fiabilidad para otorgar validez metodológica, este es un aporte más que justifica la realización de la investigación.

Problemática

La relación entre la motivación y el desempeño laboral ha sido tema de investigación en diferentes estudios de caso, Jaén (2010) realizó predicciones del desempeño laboral a partir del nivel de motivación que presentaron diferentes empleados, sus conclusiones marcan una clara tendencia positiva de desempeño, si bien esta investigación toma en cuenta factores psicológicos, es un precedente de la situación que se analizó con los instrumentos y análisis de datos.

El principal causante del problema es la poca certeza que se tiene acerca de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la zona, si bien existen estudios e investigaciones que profundizan en el tema y ofrecen teorías para comprender la correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en Tepatitlán la certidumbre que se tiene a cerca de esta interacción es sustancial, las suposiciones o tomas de decisiones empíricas han marcado el rumbo de las acciones relacionadas al capital humano.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Actualmente las estrategias y planes de motivación en pequeñas y medianas empresas en Tepatitlán, se realizan a forma de prueba y error, ya sea por tradición o porque les ha funcionado, debido a la escasa información que se tiene referente a estudios enfocados en el recurso humano en Tepatitlán, Martínez (2009) da solución a un problema parecido en su investigación, en su estudio buscó la manera de implementar un modelo de motivación para el desempeño de una pequeña empresa, lo que persigue la presente investigación es el determinar los factores necesarios para la creación y aplicación de modelos que optimicen el desempeño laboral a través de la motivación.

Existen estudios que afrontan la problemática desde una visión grupal, en este enfoque se presentan dos detonadores que influyen el funcionar de una organización, como lo presentan en su investigación Salazar (2009) el clima y cultura organizacional son indicadores que miden la percepción que tiene un grupo a su entorno físico y social, para identificar los factores externos que tienen correlación en el desempeño de los empleados se debe de analizar el contexto en el que se desarrolla la problemática, en este caso se enfoca al recurso humano de pequeñas y medianas empresas en Tepatitlán de Morelos, Jalisco.

Generalizar los resultados pareciera ser el mayor problema, en cambio se visualiza como la mayor área de oportunidad; diversas investigaciones como la de Carballé (2015) se enfocan en las estrategias de motivación para elevar el desempeño laboral, de igual manera Rodríguez (2015) en su artículo hace mención de la motivación como detonante general del desempeño laboral; Agut (2007) generaliza los factores que contribuyen al nivel de motivación desde un enfoque general, en su investigación encasilla a todo ser humano con una misma manera de pensar, la problemática que se enfrentará consiste en identificar los factores motivacionales, específico los de los empleados de Tepatitlán, sin tomar en cuenta un caso en especial pero sí teniendo claro las similitudes que estos presentan.

¿Cómo influyen los factores motivacionales del individuo para la obtención de un desempeño laboral positivo?

Objetivo

Determinar la influencia de los factores motivacionales del individuo para la obtención de un desempeño laboral positivo

MÉTODO

Enfoque del estudio

El enfoque de la investigación es cuantitativo, aunque por la naturaleza del tema de estudio comparte algunas características con el enfoque cualitativo, el tema de la motivación y los procesos motivacionales en primera instancia no son cuantificables, mediante la estala Likert de medición, las variables inmiscuidas fueron analizadas mediante métodos numéricos, lo que otorgó el fundamento el enfoque de estudio.

La presente investigación se basó en el establecimiento de suposiciones como resultado de evaluaciones realizadas y en determinar el grado en que dichas suposiciones tenían fundamento, estos dos principios pertenecen tanto al enfoque cuantitativo, como al cualitativo, ambos enfoques emplean procesos metódicos y empíricos, por lo que es normal que una investigación comparta características de ambos enfoques, sin embargo el presente trabajado comporte mayormente procesos y fundamentos cuantitativos.

Una de las principales características que confirma el enfoque cuantitativo de la investigación es la necesidad de medir magnitudes en relación a fenómenos investigados, en el presente caso nos referimos al proceso motivacional, la formulación de hipótesis estadísticas y su aprobación o refutación mediante diseños de investigación validados, así como la recolección de datos para su posterior análisis estadístico, son fundamentos para determinar el enfoque cuantitativo del trabajo.

Las características que terminan por delimitar el enfoque cuantitativo de la investigación son: el intento por generalizar los resultados obtenidos de las muestras analizadas, la finalidad de que los resultados obtenidos puedan ser aplicados a la población de estudio, al igual que contar con la certidumbre de que los estudios puedan replicarse y los resultados sean los mismos, pretender ser una investigación lo más objetiva posible y sobre todo contar con un proceso estructurado y estadísticamente aprobado para la recolección y análisis de datos.

Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es correlacional, este tipo de investigaciones pretenden conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más variables (Sampieri, 2014), como adicción a esta característica, con frecuencia el estudio se basa en la relación de solamente dos variables, como fue el caso de la presente investigación, cuando se trabaja en estudios correlacionales es importante delimitar el contexto de las variables, de esta manera se generalizar y replicar los resultados obtenidos.

Para evaluar la magnitud de asociación entre dos variables, el primer paso es medir cada variable, después se deben cuantificar, analizar y establecer valores a las correlaciones resultantes, en el caso particular de la investigación las variables inmiscuidas en la investigación son:

https://doi.org/10.56294/mw2024485

- Factores motivaciones (logro, poder y afiliación) establecidos en la teoría de las necesidades de McClelland.
- Desempeño laboral: determinado por la interacción entre las variables de la teoría de expectativas de Vroom.

Predecir el desempeño del individuo en relación a las necesidades y expectativas que le sean cumplidas, es uno de los resultados que pretende obtener la investigación, este fin concuerda con la principal utilidad de los estudios con alcance correlacional, la cual es saber cómo se comporta un concepto o variable en relación a otras variables vinculadas, en otras palabras es predecir el comportamiento de las variables dependientes en función a las variables independientes (Hernández, 2014).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, con clasificación transversal y propósito correlacional – causal, el termino de diseño de investigación se refiere a la estrategia establecida para obtener la información necesaria para responder el planteamiento del problema (Hernández, 2014), el diseño de investigación se puede clasificar en: investigación experimental e investigación no experimental, la primera se refiere a realizar una acción y después observar las consecuencias, en cambio en los diseños de tipo no experimental, se registran los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, sin modificar intencionalmente variables.

Los diseños no experimentales pueden ser clasificados de acuerdo su dimensión temporal, es decir de acuerdo a los puntos en el tiempo en los cuales se han recolectado los datos, las clasificaciones existentes son: longitudinales y transversales, dentro de la clasificación de longitudinales se encuentras todas las investigaciones que recaban información en diferentes puntos del tiempo, en cambio las investigaciones transversales recolectan información en un momento único (Hernández, 2014), por esta característica la presente investigación se clasifica como transversal.

Los estudios transversales se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlaciónales – causales, los exploratorios tienen como propósito conocer una variable o un conjunto de ellas en una situación o contexto delimitado, el objetivo de los estudios descriptivos es indagar en la categoría de una o más variables, los estudios que se clasifican como correlaciónales – causales, analizan y establecen relaciones entre dos o más variables, categorías o conceptos, el presente trabajo de investigación cumple con las características de un estudio correlacional – causal.

Población y cálculo de la muestra

La muestra tiene como objetivo ser representativa de la población, para lograr esto la primera fase es el cálculo de la muestra, consiste en delimitar la población de estudio, en este caso la población son los trabajadores de pequeñas y medianas empresas en Tepatitlán de Morelos, Jalisco, tomando información de (I. I. E. G, 2018) para diciembre del 2017 el número de empleados asegurados en el IMSS fue de 30,265 (Treinta mil doscientos sesenta y cinco).

La fórmula utilizada para calcular la muestra es la presentada en (Fidias, 2012):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Nomenclatura:

- n = Tamaño de la muestra.
- N = Tamaño de la población.
- Z = Nivel de confianza, este valor representa la probabilidad que tendrá el investigador para generalizar sin equivocarse, para autores como (Hernández, 2014) el nivel de confianza para de una investigación debe oscilar entre el 95 y 99 %, cada investigador aplicara el nivel que considere adecuado para su estudio, el valor que se sustituye es el que se obtiene a través del cálculo de una distribución normal.
- e = Error muestral, este valor se refiere al error potencial que se admite en la investigación, los más comunes son varían entre el 1 y el 5 % (Fidias, 2012).
- p = Proporción de elementos que presentan la característica a ser investigada.
- q = Proporción de elementos que no presentan la característica a ser investigada.

Los valores que se utilizaron son:

- N = 30265.
- Z = 1,96, representa un 95 % de nivel de confianza.
- e = 0,045, equivale a un 4,5 % de error muestral.
- p = 0,95.
- q = 0,05.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

La sustitución y procedimientos matemáticos se desarrollan de la siguiente manera:

$$n = \frac{(30265)(1.96)^2(0.95)(0.05)}{(30265-1)(0.045)^2+(1.96)^2(0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{(30265)(3.8416)(0.95)(0.05)}{(30265-1)(0.0020)+(3.8416)(0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{5522.6361}{61.4670}$$

$$n = 89.84$$

Tamaño de la muestra: 90, esto nos indica que si tomamos una muestra de noventa empleados, el nivel de confianza de la investigación es de 95 % y admitiremos un error muestral del 4,5 %, por cuestiones de practicidad la muestra que se tomó para realizar la presente investigación fue de 94 individuos.

Recolección de datos

La recolección de datos es un proceso de pasos definidos y estructurados, en primera instancia se debe definir el diseño adecuado para la investigación, en el presente trabajo se delimito un tipo de investigación no experimental, por lo que la recolección de datos se realizó sin modificar intencionalmente el ambiente, al ser un estudio de tipo transversal, los datos fueron obtenidos en un momento único, el objetivo de la recolección de datos es obtener información sobre la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral, es decir un alcance correlacional – causal.

La fuente de información se obtuvo a través de noventa y cuatro empleados, distribuidos en tres empresas diferentes, las empresas se localizan en la ciudad de Tepatitlán de Morelos, Jalisco, se utilizó el cuestionario como método para recabar la información, mediante la aplicación de un instrumento, el cual fue validado mediante el factor de Alfa de Cronbach, la información obtenida fue ordenada en una matriz de datos para su posterior análisis.

Diseño de instrumento

El primer paso en el diseño del instrumento es determinar las variables que se desean medir, para esto es necesario analizar el propósito de la investigación: “Determinar la influencia de los factores motivacionales del individuo para la obtención de un desempeño laboral positivo”, como el objetivo corresponde a un estudio de alcance correlacional, se descompone en variables de tipo dependientes e independientes, para la presente investigación las variables son:

- Variable independiente: Factores motivacionales.
- Variable dependiente: Desempeño laboral.

Para la comprobación numérica de la hipótesis es necesaria su interpretación estadística, para ello se describen en forma de igualdad, para probar la hipótesis de investigación “Hi”, la correlación entre la variable independiente “x” y la variable dependiente “y” debe ser diferente a cero, en cambio para probar la variable nula no debe de existir coeficiente de correlación

Hipótesis estadísticas

Hi: $rxy \neq 0$

Ho: $rxy = 0$

Para el análisis de los factores motivacionales se utilizó la teoría de las necesidades de McClelland, dicha teoría establece que los factores que influyen en la motivación se descomponen en necesidades de: logro, poder y afiliación, el desempeño laboral se medirá mediante lo establecido en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, la teoría determina que el desempeño laboral depende de la interacción positiva de las variables: expectativa, instrumentalidad y valencia.

Descomposición de variables en dimensiones:

1. Factores motivacionales:
    - Logro.
    - Poder.
    - Afiliación.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

2. Desempeño laboral:
    - Expectativa.
    - Instrumentalidad.
    - Valencia.

Para el diseño del instrumento se revisó literatura que estuviera relacionada a la investigación en motivación y desempeño laboral, más precisamente aquella que contenía instrumentos para la medición de factores motivacionales, uno de los estudios que fueron base para el diseño del instrumento fue el realizado por Álvarez (2012), el propósito de su investigación fue validar una escala desde el modelo motivacional de McClelland, los resultados de su investigación fueron positivos, estadísticamente su instrumento logro con un Alfa de Cronbach de α = 0,88, por esta razón algunos de sus ítems fueron adoptados para el presente estudio.

La investigación realizada por Sudarsky (1976) se enfocó en realizar el diseño de un instrumento para medir el perfil motivacional, su objetivo fue diseñar un instrumento que guie las políticas educativas y migratorias, así como en el desarrollo de recursos humanos, las variables que incluye en su estudio son: logro, poder, afiliación y control, utilizaron el índice Kuder – Richardson (KR20) para la validar el instrumento, obtuvieron un resultado de KR20 = 0,82 por lo que se considera fiable, los ítems analizados eran dicotómicos, por lo que se adecuaron algunos de ellos para la presente investigación.

Se tomaron en cuenta los ítems presentados en el estudio Steers y Braunstein (1976), en dicho se estudió se diseña un instrumento con la finalidad de medir las necesidades de logro, afiliación, autonomía y dominio utilizando escalas basadas en el comportamiento, el instrumento final presento niveles aceptables de validez, este mismo instrumento fue traducido y aplicado en la investigación de Palma (2000) con un Alfa de Cronbach de α = 0,74 por lo que se considera aceptable.

El instrumento se desarrolló tomando como guía los ítems y estructuras de los estudios antes mencionados, se reunieron en total cuarenta ítems en un diseño de tipo: escala de actitudes con escalamiento Likert, este método fue desarrollado por Rensis Likert (1932) se trata de un enfoque vigente y confiable, el escalamiento Likert se caracteriza por presentar un conjunto de afirmaciones o postulados con reacciones en tres, cinco o siete categorías, para el diseño del presente instrumento se decidió optar por la modalidad de cinco categorías.

Los enunciados que se utilizaron en el instrumento fueron de carácter afirmativo, se utilizaron parámetros numéricos, con escala del 1 al 5, su traducción a actitudes es la indicada en Hernández (2014):

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo.
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- 4 = De acuerdo.
- 5 = Muy de acuerdo.

Se realizó una prueba piloto a diez individuos, en un ambiente relajado se dieron instrucciones claras, la pequeña muestra tenía la oportunidad de hacer preguntas sobre los postulados que no comprendieran, así como hacer comentarios sobre instrucciones confusas, los datos obtenidos fueron tomados en cuenta y se realización adecuaciones de redacción a los ítems, los ítems finales que se seleccionaron para el instrumento fueron:

Tabla 1. Relación de ítems

No.	Ítem
1.-	Busco la excelencia en todo lo que hago
2.-	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo
3.-	Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía
4.-	Disfruto la satisfacción de terminar una tarea difícil
5.-	Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio
6.-	Es buena la relación con mis compañeros
7.-	Soy capaz de completar las tareas que me son asignadas
8.-	En mi trabajo cumplen con las recompensas prometidas
9.-	El éxito en mi trabajo es importante para mí
10.-	Me esfuerzo por tener control sobre los hechos que me rodean
11.-	Es muy importante para mí, mantener una buena relación con mis compañeros
12.-	Intento mejorar mi desempeño laboral
13.-	Prefiero ser yo el que da las órdenes.
14.-	Me agrada trabajar con otros por una causa común

https://doi.org/10.56294/mw2024485

15.-	Confío en mi capacidad para cumplir mis responsabilidades
16.-	Si mi jefe promete un premio por mi buen rendimiento, confío que cumplirá
17.-	Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme
18.-	Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo
19.-	Me gusta pertenecer a un grupo
20.-	Lucho por las cosas hasta el cansancio
21.-	Me gusta opinar y guiar con mi punto de vista
22.-	Me gusta trabajar en equipo
23.-	Cuando me esfuerzo al máximo, logro las metas asignadas en mi trabajo
24.-	Confío en que los premios y recompensas serán entregados de manera justa
25.-	Me agrada competir
26.-	Me gustaría tener autoridad sobre los demás
27.-	Me motiva trabajar sobre la amistad que hay en mi grupo de trabajo
28.-	Me entusiasma trabajar cada día en función de las metas que me he trazado
29.-	Me inclino por aquellas situaciones que me permiten adquirir influencia
30.-	Me siento cómodo trabajando con más personas
31.-	Los objetivos impuestos por mis jefes son realistas y alcanzables
32.-	Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida
33.-	Me fijo nuevas metas una vez he concluido un trabajo
34.-	Me interesa ser jefe de mi área de trabajo
35.-	Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio
36.-	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes
37.-	Yo planifico mi trabajo
38.-	Para mí son importantes mis compañeros de trabajo
39.-	Creo que las metas y objetivos en mi trabajo son posibles de lograr
40.-	Cuando mi desempeño es el correcto confío en que será recompensado

Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Número de ítem									
Factores motivacionales	Logro	1	4	9	12	17	20	25	28	33	36
	Poder	2	5	10	13	18	21	26	29	34	37
	Afiliación	3	6	11	14	19	22	27	30	35	38
Desempeño laboral	Expectativas	7	15	23	31	39					
	Instrumentalidad	8	16	24	32	40					

La dimensión “Valencia” correspondiente a la variable del desempeño laboral no se encuentra en la tabla de operacionalización debido que será medida mediante los factores motivacionales, la valencia corresponde a la importancia que el individuo otorga a un incentivo potencial, en este caso los incentivos potenciales son representadas por la satisfacción de las necesidades de McClelland.

Fiabilidad del instrumento

Existen diferentes coeficientes utilizados para calcular la fiabilidad de un instrumento, los más utilizados y estadísticamente aceptados son el Alfa de Cronbach desarrollado por J.L. Cronbach y el KR20 desarrollado por Kuder y Richardson, el KR20 es utilizado para analizar instrumentos con ítems dicotómicos y el Alfa de Cronbach es utilizada para analizar ítems con escala Likert.

Para calcular la fiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 22.0 y los resultados fueron los siguientes:

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	**N de elementos**
0,825	40

Se obtuvo un resultado positivo, un coeficiente de α = 0,825 que determina una fiabilidad “buena” para el instrumento, si bien no existe una regla exacta sobre un coeficiente aceptable, en Hernández (2014) este resultado se interpreta como una fiabilidad elevada, demás autores en metodología de la investigación como comparten esta misma interpretación.

RESULTADOS

Análisis estadístico de datos

El análisis de datos se realizó con el programa estadístico ”SPSS” en su versión 22.0, software desarrollado en la Universidad de Chicago, como paquete estadístico especializado en la investigación de ciencias sociales, el SPSS (Statistical Product and Service Solutions) contiene los análisis estadísticos necesarios para la investigación, como lo son: coeficiente de correlación de Pearson, Chi cuadrada X2 y el coeficiente Alfa Cronbach, para la creación de gráficos se utilizó el programa “Tableau” en su versión 10.5.

Análisis descriptivo

Para el análisis descriptivo de la información, se dividieron los resultados por ítems, dimensiones y variables, en cada aspecto se realizó la discusión entre los resultados obtenidos y lo establecido en la teoría, de igual manera se exponen los resultados más relevantes de cada nivel, se muestran gráficamente los valores numéricos que se obtuvieron por ítem y como estos en primera instancia conforman las dimensiones y finalmente las variables

Análisis descriptivo por ítem

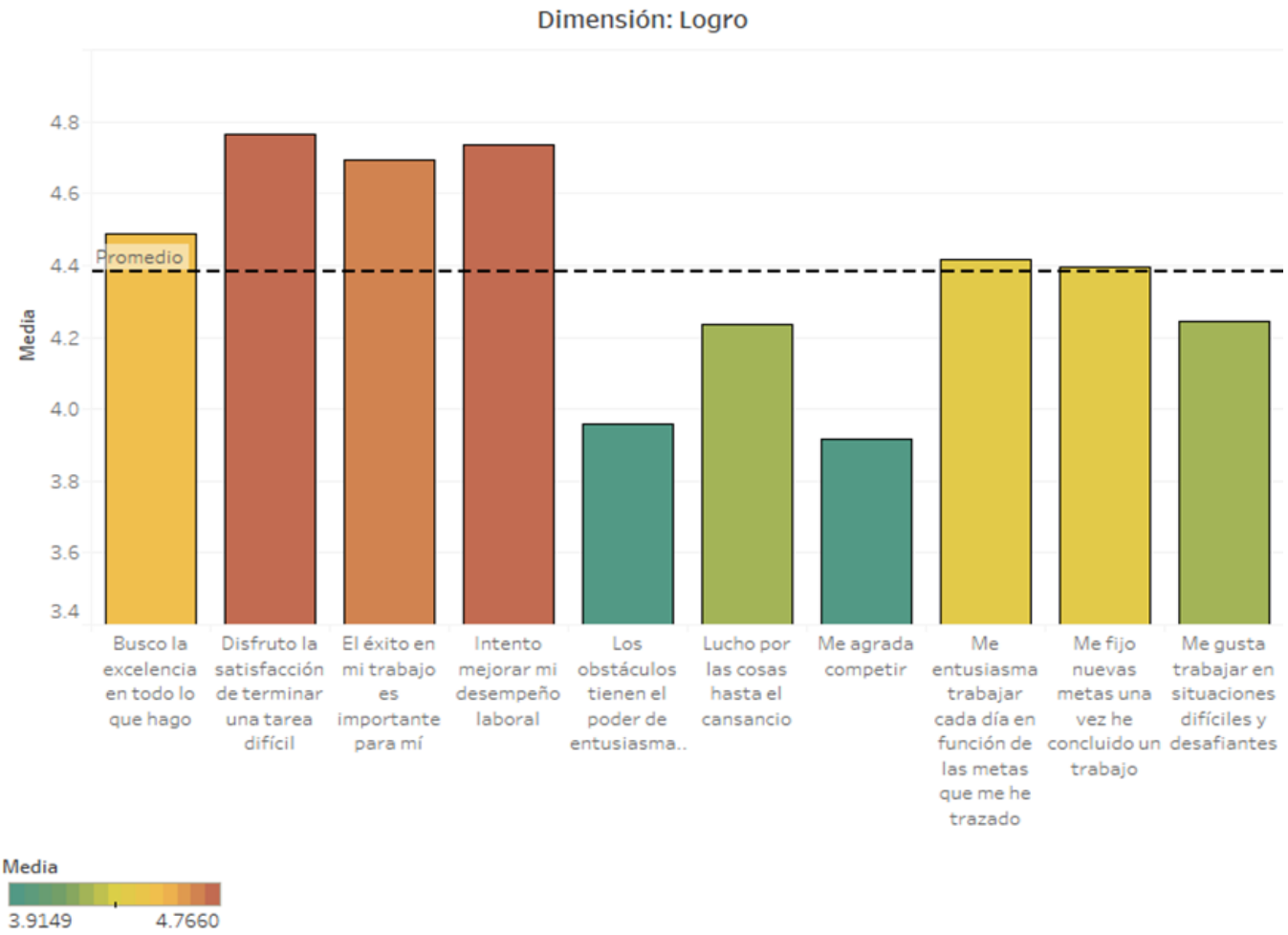


Figura 1. Resultados gráficos de la frecuencia de logro

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Analizando gráficamente (figura 1) los resultados de los ítems que componen la dimensión de logro, se observó un resultado por debajo de la media en "Me agrada competir" y en "Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme", esto indica índices bajos es personalidades competitivas, en cambio los enunciados "Disfruto la satisfacción de terminar una tarea difícil" e "Intento mejorar mi desempeño laboral" fueron los ítems con mayor calificación, lo que se interpreta como una mayor necesidad por los sentimientos de satisfacción y compromiso propio, el promedio de la dimensión de logro fue de 4,38 que se puede interpretar como un actitud de acuerdo con la dimensión de logro.

Tabla 4. Resultados numéricos por ítem de la dimensión logro

Dimensión: Logro					
Ítem	**N**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Busco la excelencia en todo lo que hago	94	3	5	4,49	0,668
Disfruto la satisfacción de terminar una tarea difícil	94	1	5	4,77	0,612
El éxito en mi trabajo es importante para mí	94	3	5	4,69	0,549
Intento mejorar mi desempeño laboral	94	3	5	4,73	0,532
Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme	94	2	5	3,96	0,854
Lucho por las cosas hasta el cansancio	94	2	5	4,23	0,754
Me agrada competir	94	2	5	3,91	0,935
Me entusiasma trabajar cada día en función de las metas que me he trazado	94	3	5	4,41	0,629
Me fijo nuevas metas una vez he concluido un trabajo	94	2	5	4,39	0,895
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	94	1	5	4,24	0,799

En los resultados descriptivos sobre la dimensión de poder se observaron (figura 2) tres ítems con una notable calificación por debajo de la media, "Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo" se interpreta como un bajo interés en los trabajadores sobre las situaciones que representen una discusión o debate con otros compañeros, los bajos resultados en los ítems: "Me gustaría tener autoridad sobre los demás" y "Prefiero ser yo el que da las órdenes", refieren al poco interés que tienen los empleados por ejercer autoridad en sus compañeros.

"Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio" fue el ítem con un grado más alto, se interpreta como el alto interés que tienen los empleados por que sean tomados de manera seria, en general la dimensión de poder obtuvo una media de 3,8, dicho promedio fue el más bajo de las tres dimensiones que componen los factores motivacionales, cuando se analizan en general los ítems, se observa una predilección por las situaciones que otorgan poder a la opinión de los trabajadores, sin embargo las actividades con menor interés son aquellas en las que interfieren responsabilidades o autoridad.

Tabla 5. Resultados numéricos por ítem de la dimensión poder

Dimensión: Poder					
Ítem	**n**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	94	1	5	3,29	1,033
Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio	94	1	5	4,48	0,758
Me esfuerzo por tener control sobre los hechos que me rodean	94	2	5	4,21	0,828
Prefiero ser yo el que da las órdenes.	94	1	5	3,35	0,991
Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo	94	1	5	3,79	1,116
Me gusta opinar y guiar con mi punto de vista	94	2	5	4,15	0,775
Me gustaría tener autoridad sobre los demás	94	1	5	3,18	1,191
Me inclino por aquellas situaciones que me permiten adquirir influencia	94	1	5	3,71	0,957
Me interesa ser jefe de mi área de trabajo	94	1	5	3,66	1,441
Yo planifico mi trabajo	94	1	5	4,20	0,899

https://doi.org/10.56294/mw2024485

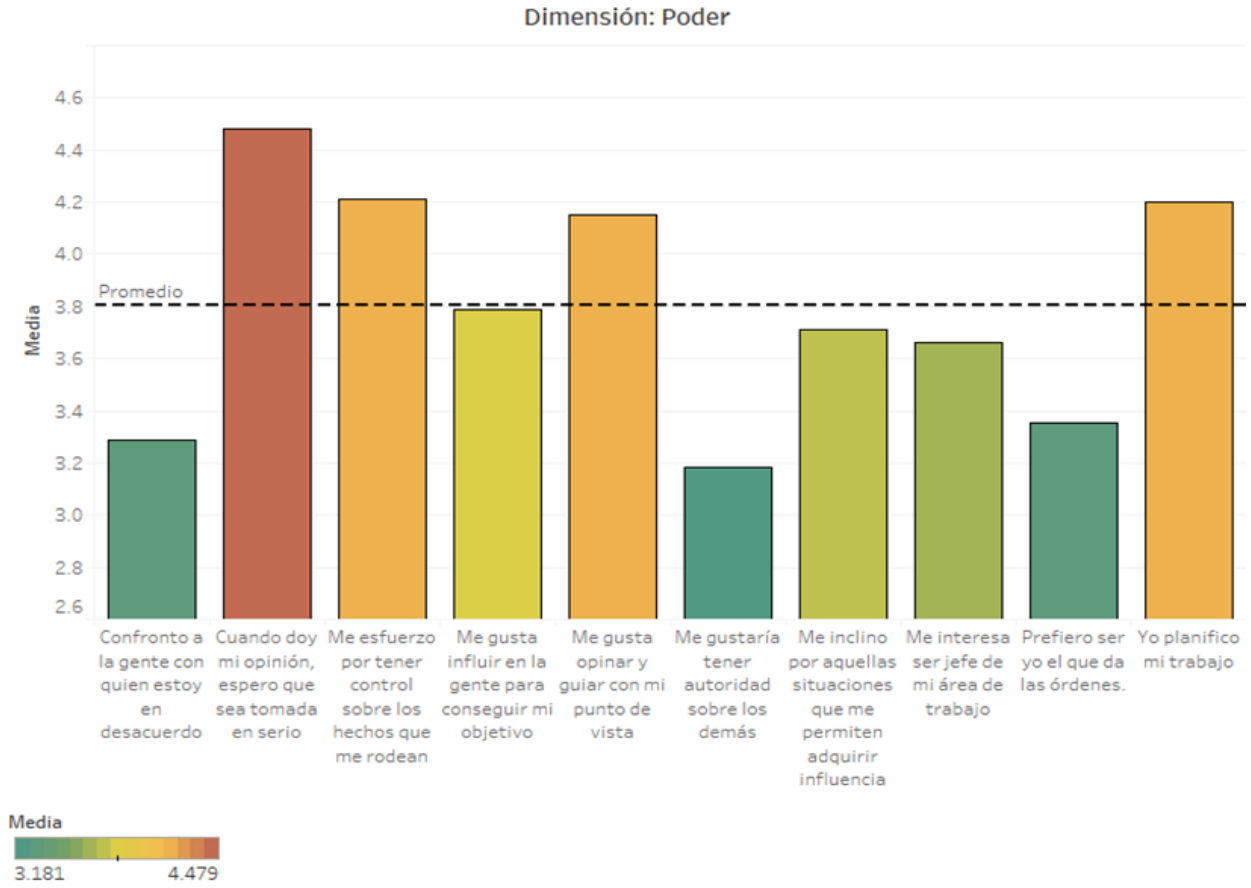


Figura 2. Resultados gráficos de la frecuencia de poder

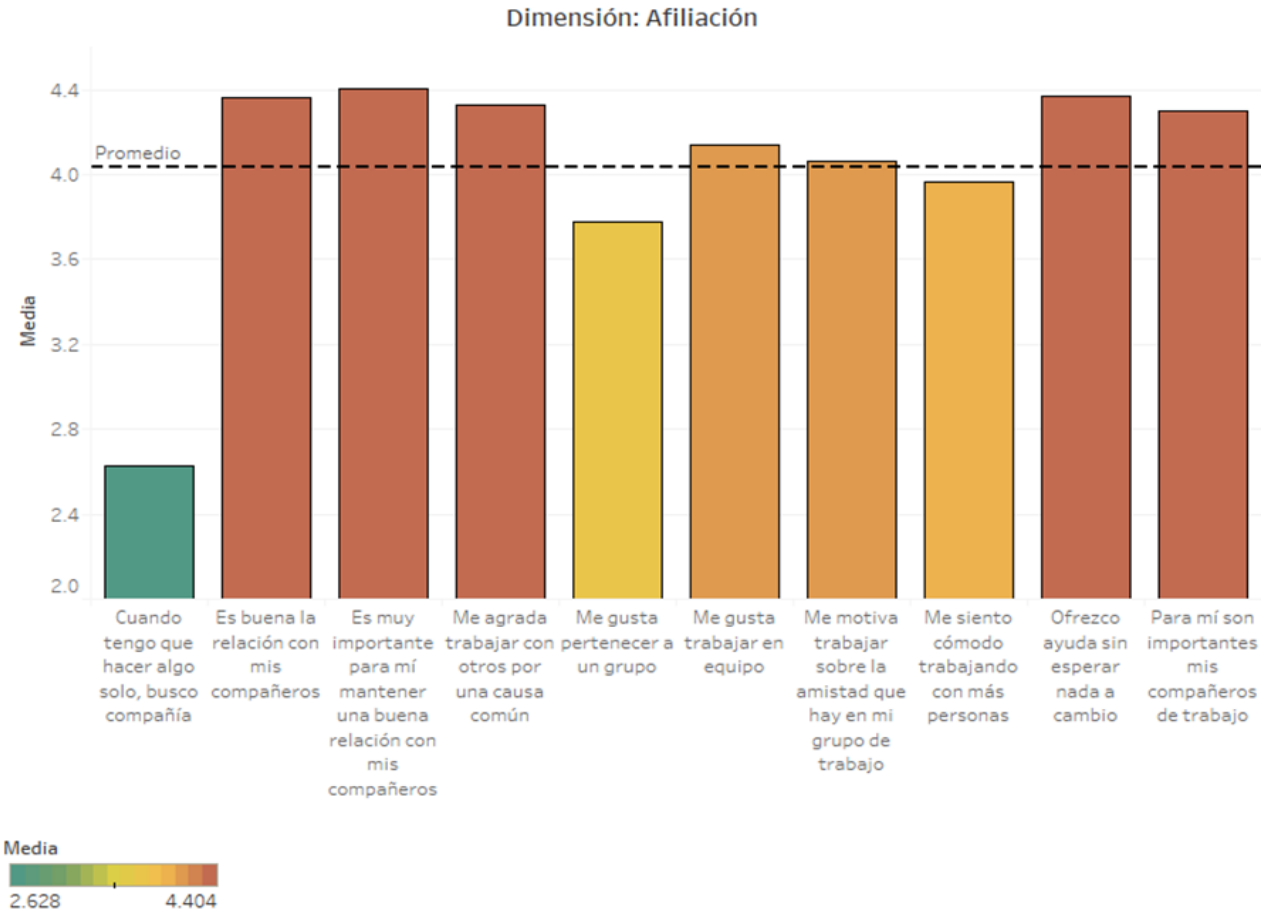


Figura 3. Resultados gráficos de la frecuencia de afiliación

https://doi.org/10.56294/mw2024485

La dimensión de afiliación (figura 3) se caracterizó por obtener resultados aparentemente similares, el ítem que es muy notable por su disparidad es “Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía” el resultado bajo se interpreta como un poco interés de los trabajadores por buscar compañía en labores que se deban realizar de manera individual, la búsqueda de la compañía es una característica de la dimensión de afiliación, el enunciado hace referencia a la búsqueda de compañía durante trabajos individuales, de igual manera los empleados mostraron un interés bajo por las situaciones en las que el trabajo sea de forma colaborativa.

Cuando se analiza el poder en la teoría de las necesidades, se disponen de dos formas de interpretarlo, la primera hace referencia a la atracción por situaciones que representen autoridad hacia las demás personas, la segunda se refiere a las situaciones que otorgan poder sobre sus propias decisiones, los ítem con un mayor grado de impacto fueron “Es muy importante para mí mantener una buena relación con mis compañeros” y “Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio”, en ambos caso se interpreta un alto grado de interés por la empatía y colaboración desinteresada en el grupo de trabajo, el promedio de la dimensión de afiliación fue de 4,03, la afiliación se sitúa en un punto medio entre el poder y el logro.

Tabla 6. Resultados numéricos por ítem de la dimensión afiliación

Dimensión: Afiliación					
Ítem	**n**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía	94	1	5	2,63	1,236
Es buena la relación con mis compañeros	94	1	5	4,36	0,774
Es muy importante para mí mantener una buena relación con mis compañeros	94	2	5	4,40	0,766
Me agrada trabajar con otros por una causa común	94	2	5	4,33	0,808
Me gusta pertenecer a un grupo	94	1	5	3,78	1,049
Me gusta trabajar en equipo	94	2	5	4,14	0,837
Me motiva trabajar sobre la amistad que hay en mi grupo de trabajo	94	1	5	4,06	0,971
Me siento cómodo trabajando con más personas	94	2	5	3,97	0,897
Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio	94	2	5	4,37	0,880
Para mí son importantes mis compañeros de trabajo	94	2	5	4,30	0,760

Las expectativas (figura 4), es la primera dimensión inmiscuida en la variable del desempeño laboral, para su estudio se implementaron cinco ítems, en los resultados descriptivos se observó un promedio general de 4,41 siendo este el de mayor aprobación, el ítem con una menor calificación fue “Los objetivos impuestos por mis jefes son realistas y alcanzables”, este resultado se interpreta como una mala percepción acerca de las metas determinadas por la empresa, este factor es importante porque puede ocasionar una baja motivación en los empleados.

Tabla 7. Resultados numéricos por ítem de la dimensión expectativas

Dimensión: Expectativas					
Ítem	**n**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Soy capaz de completar las tareas que me son asignadas	94	3	5	4,55	0,561
Confío en mi capacidad para cumplir mis responsabilidades	94	3	5	4,60	0,592
Cuando me esfuerzo al máximo, logro las metas asignadas en mi trabajo	94	3	5	4,66	0,559
Los objetivos impuestos por mis jefes son realistas y alcanzables	94	1	5	3,89	0,967
Creo que las metas y objetivos en mi trabajo son posibles de lograr	94	1	5	4,38	0,856

Cuando el personal siente que las metas son imposibles de lograr se crea un sentimiento desalentador, en cambio el mayor grado de aceptación lo obtuvo el ítem “Cuando me esfuerzo al máximo, logro las metas asignadas en mi trabajo” que hace referencia al alto grado de confianza y capacidad que tienen los empleados, este factor es determinante en el desempeño del personal.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

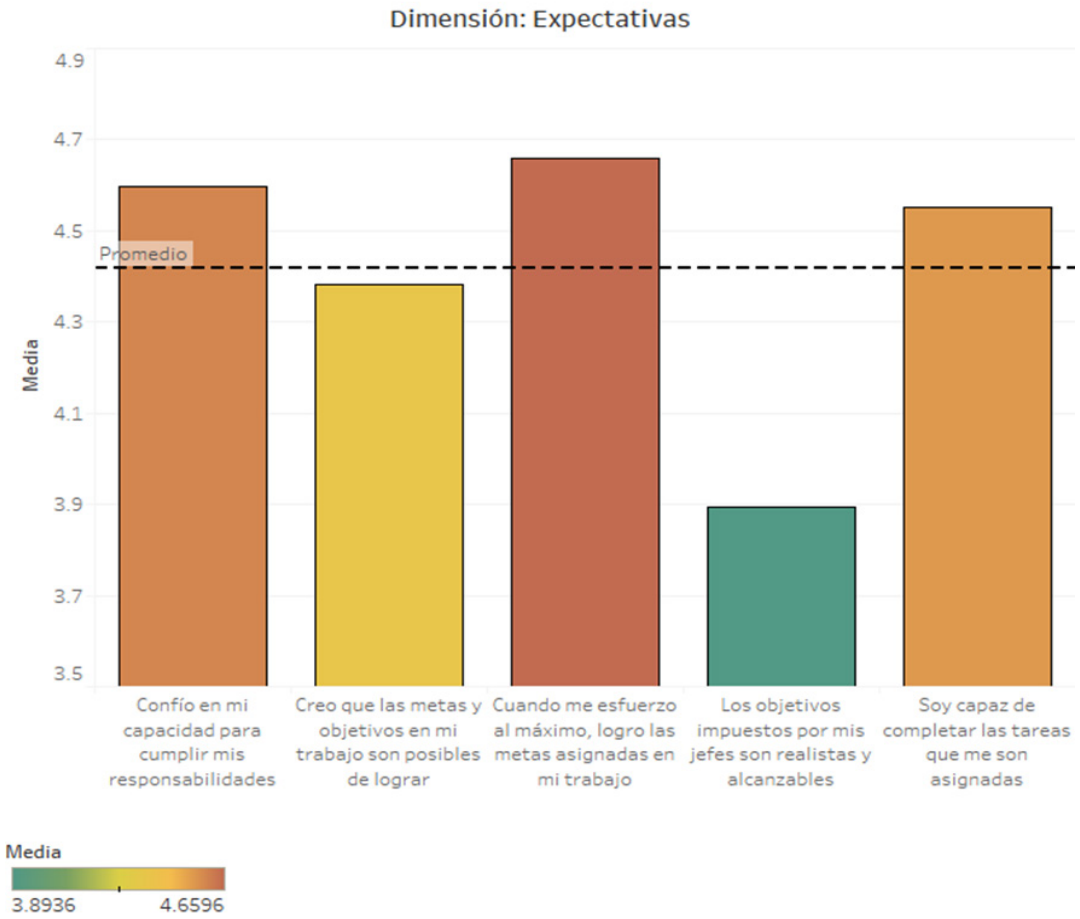


Figura 4. Resultados gráficos de la frecuencia de expectativa

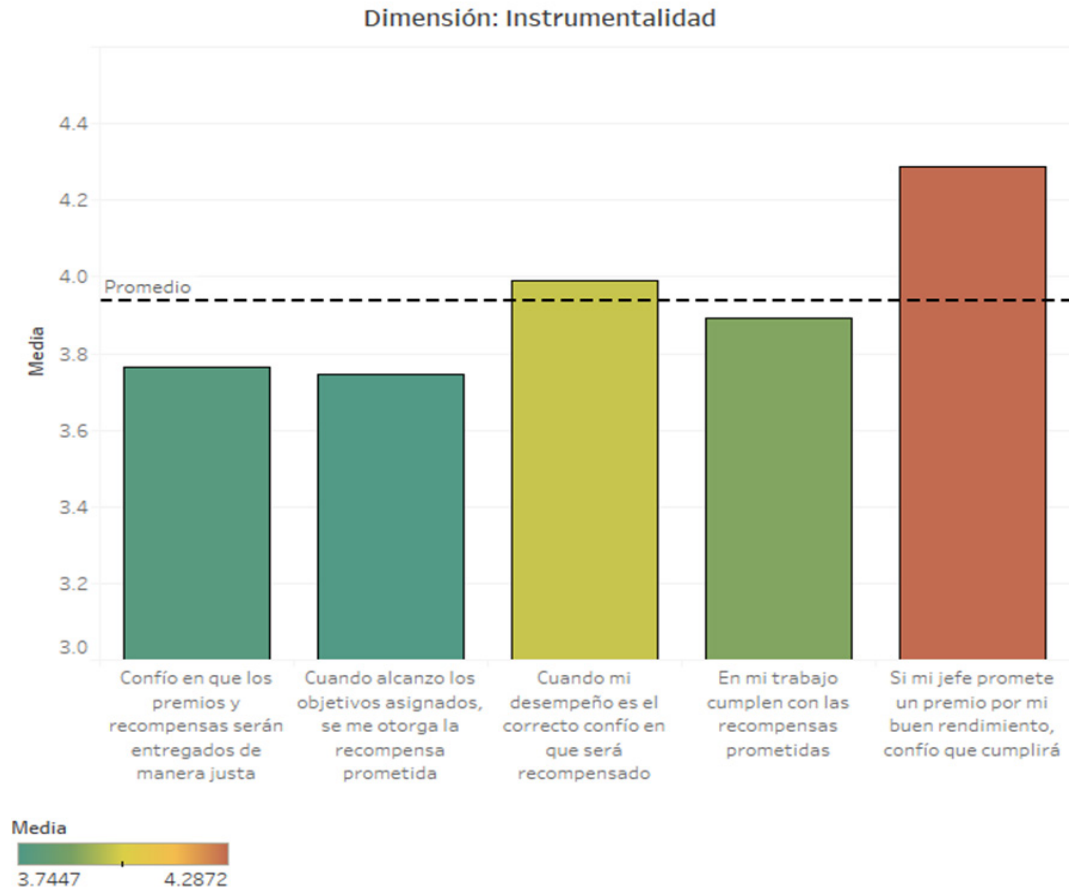


Figura 5. Resultados gráficos de la frecuencia de instrumentalidad

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Tabla 8. Resultados numéricos por ítem de la dimensión instrumentalidad

Dimensión: Instrumentalidad					
Ítem	**n**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
En mi trabajo cumplen con las recompensas prometidas	94	1	5	3,89	1,062
Si mi jefe promete un premio por mi buen rendimiento, confío que cumplirá	94	1	5	4,29	0,969
Confío en que los premios y recompensas serán entregados de manera justa	94	1	5	3,77	1,204
Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida	94	1	5	3,74	1,154
Cuando mi desempeño es el correcto confío en que será recompensado	94	1	5	3,99	1,159

Análisis descriptivo por dimensiones

De manera de descriptiva se observó un leve predominio en el factor de logro, siendo este el de mayor peso con una media de 4,38, el factor de Afiliación mostro un valor de 4,03, el factor con un resultado menor fue el de poder con una media de 3,8, se observan desviaciones estándar menores al 0,5 lo que nos indica que la dispersión en general es moderada, en la gráfica se observa (grafica 6) el comportamiento de los factores motivacionales y el dominio notable de la dimensión de logro, al contrastar estos resultados con los obtenidos en Contreras (2016), encontramos una disparidad en predominio de necesidades, esta diferencia confirma que los factores motivacionales se modifican de acuerdo a factores demográficos y sociales.

Tabla 9. Centralización y dispersión de las dimensiones de factores motivacionales

Variable: Factores motivacionales					
Dimensión	**N**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Logro	94	3,4	5,0	4,3840	0,38530
Poder	94	2,4	4,9	3,8021	0,50884
Afiliación	94	2,4	4,8	4,0340	0,47008

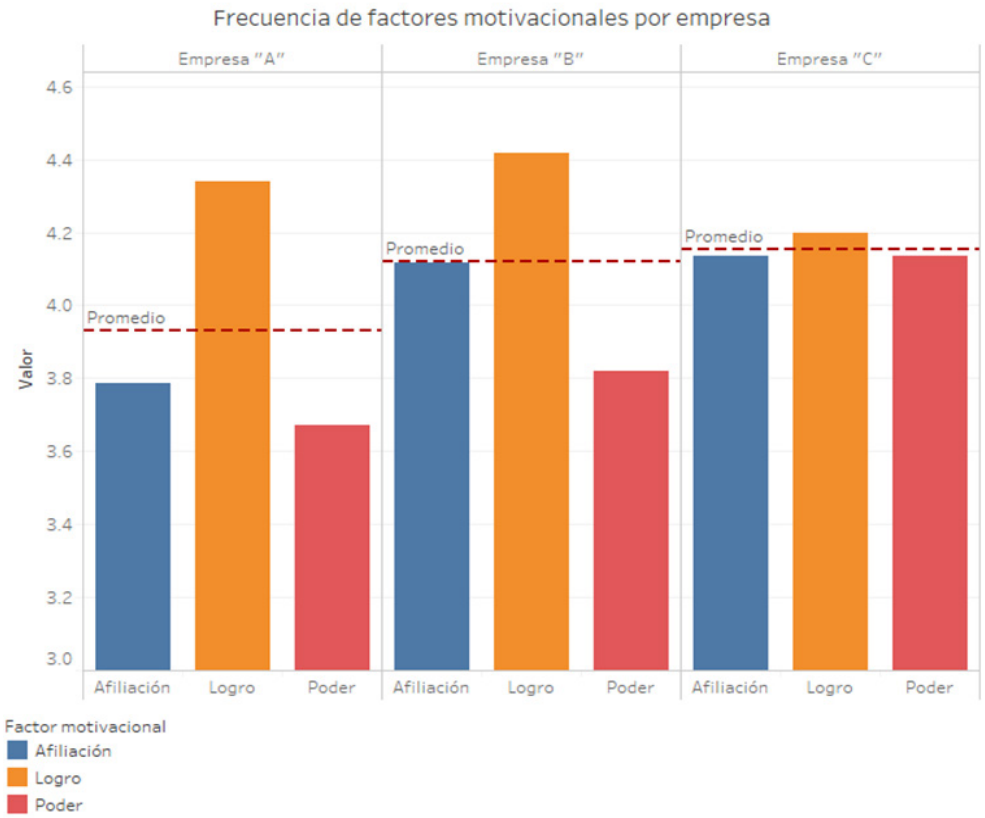


Figura 6. Frecuencia de factores motivacionales por empresa

https://doi.org/10.56294/mw2024485

En el análisis de factores motivacionales por empresa (figura 6) se observó un predominio del factor logro, seguido por factor de afiliación, la empresa C muestra los parámetros más equilibrados, A y B con mayor diferencia en los resultados.

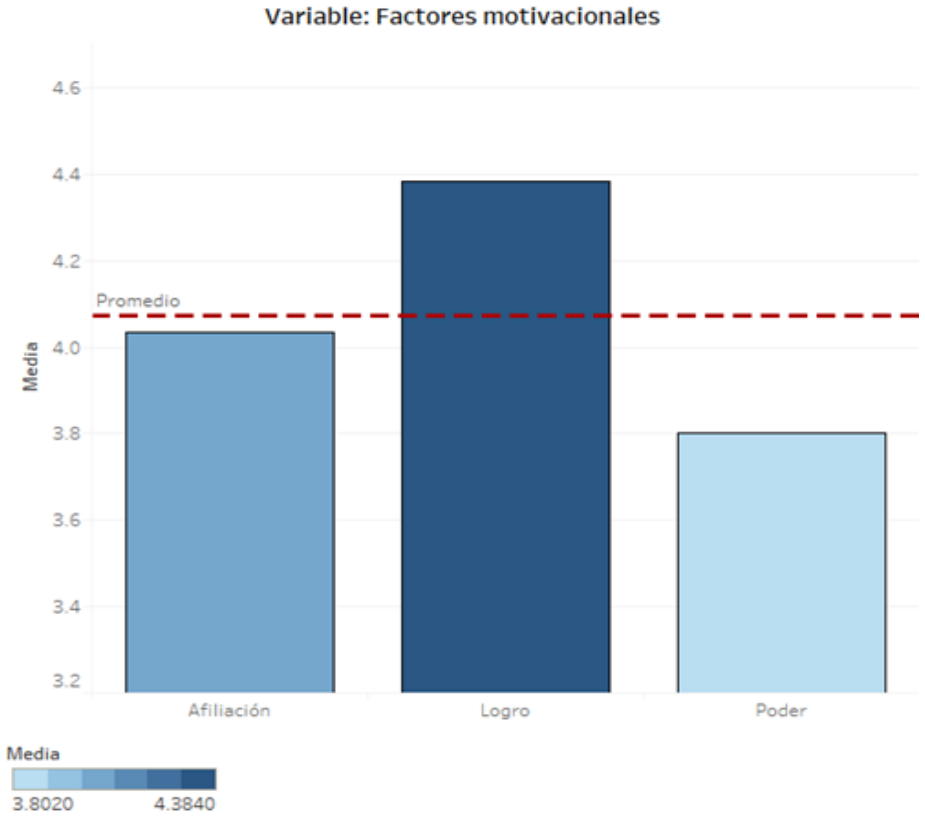


Figura 7. Resultados gráficos de la variable: Factores motivacionales

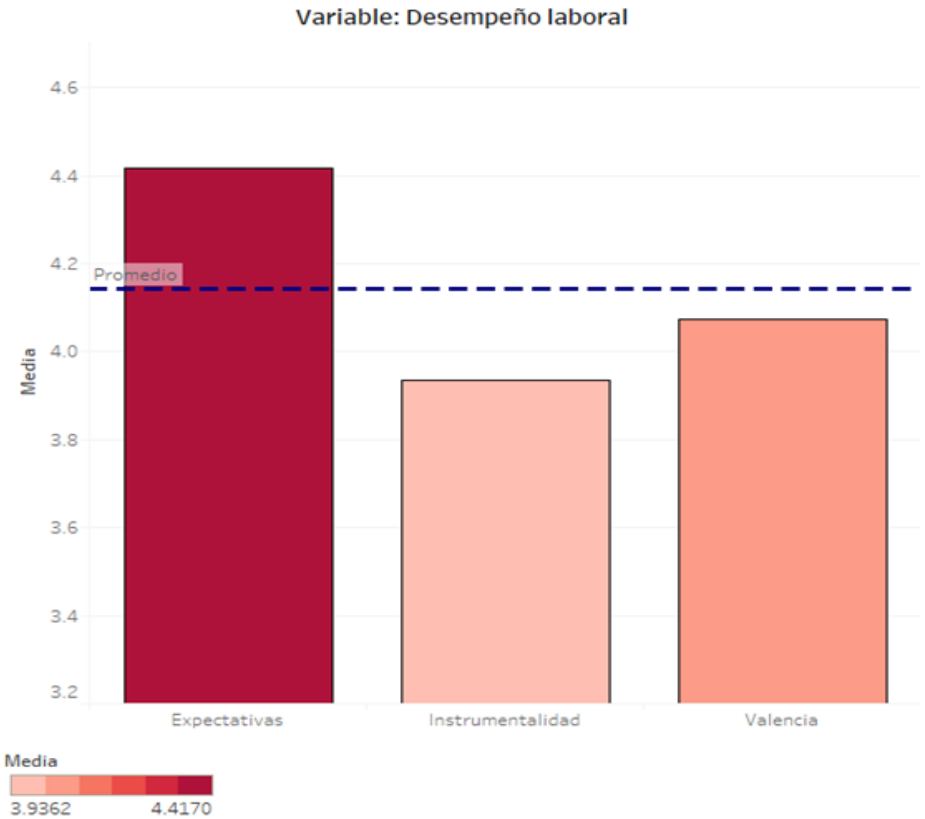


Figura 8. Resultados gráficos de la variable: Desempeño laboral

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Analizando las variables que componen desempeño laboral, de manera descriptiva se obtuvo un valor de 4,41 en la dimensión de expectativas, siendo esta la de mayor calificación, el valor que se observó (figura 7) para la variable de valencia fue de 4,07, la instrumentalidad obtuvo el valor de 3,93, siendo este el factor con promedio menor, las desviaciones de las dimensiones de expectativas y de valencia resultaron moderadas, la instrumentalidad muestra una desviación de 0,89 lo cual significa una mayor dispersión en mediciones, en la gráfica se visualiza el alto impacto del proceso de las expectativas en la variable del desempeño laboral.

Tabla 10. Centralización y dispersión de las dimensiones del desempeño laboral

Variable: Desempeño laboral					
Dimensión	**N**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Expectativas	94	3,2	5,0	4,4170	0,38090
Instrumentalidad	94	1,0	5,0	3,9362	0,89549
Valencia	94	3,1	4,9	4,0734	0,31941

Análisis descriptivo por variables

Analizando los datos de forma descriptiva se obtienen valores similares entre ambas variables, con desviaciones menores 0,5 en ambos casos, esto se interpreta como una dispersión moderada para ambos parámetros, es importante señalar que los resultados importantes se obtuvieron del análisis de correlación, la presente tabla solo brinda información descriptiva.

Tabla 11. Medidas de centralización y dispersión de las variables

Variable	**n**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Factores motivacionales	94	3,1	4,9	4,073	0,31941
Desempeño laboral	94	2,8	5,0	4,142	0,42119

Prueba estadística Chi cuadrada X2

Chi cuadrada es una prueba estadística que toma como referencia el parámetro de relación entre dos variables, se simboliza con X2 y las hipótesis que busca probar son de tipo correlaciónales (Hernández, 2014), es por esta razón que se utilizó en la presente investigación, su forma de presentación a es a través de una tabla cruzada, por ello los resultados fueron presentados en forma de tabla de contingencia, es importante comentar que no importa el orden en el que se acomoden las variables, en cualquiera de los casos el resultado de la prueba es el mismo, el análisis se realizó en discusión con la teoría e investigaciones previas.

El resultado de Chi cuadrada es un coeficiente de comparación entre los resultados de la tabla de frecuencias esperadas y la de frecuencias absolutas, es fundamental entender que es una prueba estadística que parte del supuesto de la hipótesis nula, es decir de aquella que establece que no hay relación entre las variables, por esta razón su lectura parte de 0 a 1, cuando el resultado de la prueba es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula, es decir la hipótesis de no correlación, esto tiene su base en el nivel de confianza esperado, la prueba de Chi cuadrada establece el grado de incidencia entre ambas variables, por esto debe ser complementada por la prueba de correlación de Pearson, para que la investigación contenga una mayor fiabilidad en los resultados, las tablas que se muestran se realizaron con los datos exactos que se muestran en SPSS, de igual manera en los anexos se encuentra la compilación de tablas creadas en el programa estadístico

Análisis de Chi cuadrada X2 por ítem

En relación a los cuarenta ítems se realizaron seiscientas pruebas de Chi cuadrada, del total de resultados, cuatrocientos sesenta y cuatro cruces obtuvieron un resultado mayor a 0,05, ciento treinta y seis resultaron con un índice de Chi cuadrada menor a 0,05, se presentan los cuatro casos con menor coeficiente, es decir los cruces de ítems que presentaron un mayor grado de incidencia en sus respuestas.

El análisis del cruce “Los objetivos impuestos por mis jefes son realistas y alcanzables” * “Lucho por las cosas hasta el cansancio” tiene casi una incidencia perfecta lo que indica que las personas que se esfuerzan al máximo para alcanzar los objetivos de la empresa tienen una percepción muy similar a cerca de las metas que son impuestas en la organización, la relación de estos ítems es fruto de la confianza que tienen los empleados en su propia capacidad y potencial para alcanzar las metas asignadas.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Tabla 12. Prueba de *Chi* cuadrada	
	Los objetivos impuestos por mis jefes son realistas y alcanzables
Lucho por las cosas hasta el cansancio	0,00002
Número de casos validos 94	

El ambiente laboral está relacionado con el cumplimento de las recompensas prometidas, la relación entre estos dos factores se obtuvo del cruce de los ítems "En mi trabajo cumplen con las recompensas prometidas" * "Es buena la relación con mis compañeros", con un resultado considerablemente bajo en el índice de Chi cuadrada, podemos decir que existe un alto grado de incidencia, la relación entre estas dos variables es resultado del ambiente de confianza que genera el cumplimiento de los incentivos y recompensas propuestas por la organización.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	En mi trabajo cumplen con las recompensas prometidas
Es buena la relación con mis compañeros	.0000001
Número de casos validos 94	

Figura 9. Prueba de *Chi* cuadrada

El análisis del cruce "Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo" * "Es buena la relación con mis compañeros" conlleva factores relacionados a la personalidad, este resultado concuerda con los resultados de la investigación de Domínguez (2001), en dicho estudio se establece que factores que influyen en la personalidad, como la tolerancia y empatía son determinantes en el ambiente laboral.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo
Es buena la relación con mis compañeros	.000001
Número de casos validos 94	

Figura 10. Prueba de *Chi* cuadrada

Enrique Ogliastri (2008) realizó un estudio sobre el factor de la afiliación y el liderazgo, sus resultados establecieron que los individuos con un alto grado de afiliación poseen un liderazgo enfocado a actividades sociales, el cruce de los ítems "Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo" * "Me gusta pertenecer a un grupo" concuerda con los resultados de Ogliastri, los individuos con interés por un sentido de pertenencia tienen empatía con roles de liderazgo.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo
Me gusta pertenecer a un grupo	.000002
Número de casos validos 94	

Figura 11. Prueba de *Chi* cuadrada

Análisis de Chi cuadrada X2 por dimensión

Se analizaron todos los cruces posibles que permitían las seis dimensiones, en total quince cruces diferentes, ocho cruces de dimensiones obtuvieron un coeficiente de Chi cuadrada menor a 0,05, siete cruces resultaron con un coeficiente mayor a 0,05, se analizaron los de mayor incidencia, se excluyeron los cruces de la dimensión

https://doi.org/10.56294/mw2024485

de valencia con los factores motivacionales, pues la valencia se compone del promedio de las dimensiones de poder, afiliación y logro.

El cruce de la dimensión Logro * Expectativas fue la de mayor incidencia, con un coeficiente prácticamente nulo, el grado de relación entre ambos factores es casi perfecto, la dimensión de logro hace referencia a la importancia e impacto que tiene para el individuo la satisfacción de alcanzar metas u objetivos, las expectativas representan la percepción que tienen los empleados acerca del cumplimiento de recompensas e incentivos por parte de la empresa, la relación entre estas dimensiones se interpreta como un grado alto de confianza por la organización de parte de los empleados con necesidades de autorrealización.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	Expectativas
Logro	.00000001
Número de casos validos 94	

Figura 12. Prueba de *Chi* cuadrada

Al visualizar el alto grado de incidencia que tiene el cruce de poder * afiliación, se analizan las características en común, como lo son el liderazgo y la personalidad, contrastando esta relación con los resultados de la investigación de Cortés (2005) se encontró concordancia, en el estudio de Cortés se establece que los líderes sociales suelen presentar un grado considerable de afiliación, más específicamente de pertenencia, esto se respalda en las características que debe de poseer un líder, Robbins (2009) establece que la empatía por los demás es fundamental en la consolidación de un líder.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	Afiliación
Poder	.005
Número de casos validos 94	

Figura 13. Prueba de *Chi* cuadrada

La instrumentalidad hace referencia a la confianza que tienen los empleados en sí mismos y en su propia capacidad, cuando un individuo muestra un alto índice de este parámetro se dice que confía en que su desempeño será el necesario para alcanzar las metas establecidas, el análisis del cruce entre las dimensiones de afiliación * Instrumentalidad muestra una relación entre los trabajadores que confían en sus capacidades y los que poseen interés por pertenecer a un grupo.

Prueba de *Chi* cuadrada	
	Instrumentalidad
Afiliación	.0004
Número de casos validos 94	

Figura 14. Prueba de *Chi* cuadrada

La dimensión de valencia está compuesta por el interés que los empleados otorgan a las recompensas prometidas, está estrechamente relacionada con las expectativas e instrumentalidad, de la interacción de estas tres dimensiones se puede establecer el desempeño laboral, el coeficiente de Chi cuadrada para el cruce de las dimensiones Valencia * Expectativas fue de 0,001 es decir casi existe una incidencia idéntica entre ambas dimensiones, lo que demuestra que la percepción que tienen en el cumplimiento de los incentivos, es muy similar a la importancia que les otorgan a estos mismos.

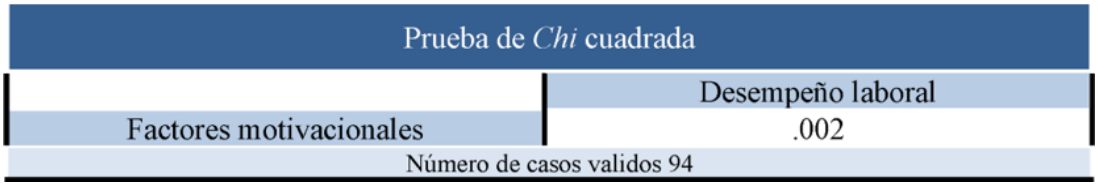
Prueba de *Chi* cuadrada	
	Instrumentalidad
Expectativas	.001
Número de casos validos 94	

Figura 15. Prueba de *Chi* cuadrada

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Análisis de Chi cuadrada X2 por variable

Basados en la teoría de las Expectativas de Vroom (1964) el desempeño laboral depende tres factores: expectativas, instrumentalidad y valencia, la teoría de las necesidades de McClelland (1953) establece que la motivación depende de los factores de logro, poder y afiliación, la relación entre estas dos teorías determina el grado de motivación y desempeño, su análisis mediante el parámetro de relación de Chi cuadrada determino que existe una incidencia entre ambas variables, con un resultado de 0,002 se rechaza la hipótesis de no relación, obteniendo un alto grado de confianza, apoyando este resultado se realizó una prueba de correlación para confirmar la relación y dirección de la misma.



Prueba de *Chi* cuadrada	
	Desempeño laboral
Factores motivacionales	.002
Número de casos validos 94	

Figura 16. Prueba de *Chi* cuadrada

Coeficientes de correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba paramétrica que analiza la relación entre dos variables, se simboliza con la letra minúscula r y las hipótesis que aprueba o rechaza son de tipo correlaciónales, la correlación se calcula a partir de los valores obtenidos de dos variables, para el análisis de datos se realizaron pruebas de correlación por ítems, por dimensiones y por variables, al igual que en el análisis de Chi cuadrada los resultados se muestran en una matriz de datos, no importa el acomodo vertical u horizontal, el resultado del coeficiente puede variar de -1,00 hasta 1,00, la interpretación establecida en el texto de Hernández (2014) es la siguiente:

−1,00 = Correlación negativa perfecta.
−0,90 = Correlación negativa muy fuerte.
−0,75 = Correlación negativa considerable.
−0,50 = Correlación negativa media.
−0,25 = Correlación negativa débil.
−0,10 = Correlación negativa muy débil.
0,00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10 = Correlación positiva muy débil.
+0,25 = Correlación positiva débil.
+0,50 = Correlación positiva media.
+0,75 = Correlación positiva considerable.
+0,90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1,00 = Correlación positiva perfecta

Además del valor directo de la correlación, se debe considerar el nivel de significancia, este representa el nivel de confianza de la correlación, para que se determine que la correlación es verdadera, el valor de la significancia debe ser menor a 0,05, un valor de esta magnitud representaría un nivel de confianza del 95 % y una probabilidad de error del 5 %.

Coeficientes de correlación de Pearson por ítem

Se realizaron todos los análisis posibles de correlación entre ítems, setecientos ochenta cruces en total, catorce cruces obtuvieron un coeficiente de correlación mayor a 0,5, es decir presentaron una correlación mayor a la media, para su análisis e interpretación se excluyeron las correlaciones de ítems de la misma dimensión, se obtuvieron dos correlaciones negativas de nivel considerable, el análisis se realizó en discusión con la teoría e investigaciones previas.

La forma de otorgar recompensas en la organización tiene una influencia directa en el sentimiento de confianza de los individuos, el resultado del cruce “Confío en que los premios y recompensas serán entregados de manera justa” * “Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida” mostro una correlación positiva de magnitud superiora la media, indica que a mayor cumplimiento de los premios e incentivos de manera justa, mayor será la confianza en el personal, como lo establece la investigación de Sum (2015), las empresas que promueven confianza en el trabajador obtienen índices de desempeño más elevados, este indicador puede ser fuente para la creación de estrategias de motivación.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Confío en que los premios y recompensas serán entregados de manera justa
Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida	.583**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 17. Correlación de Pearson - Por ítem

De todos los cruces de ítems a través de la correlación de Pearson, el resultado de mayor significancia fue el de "Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida" * "Cuando mi desempeño es el correcto confío en que será recompensado" con una correlación de intensidad media, la relación positiva tiene su fundamento teórico, la teoría de las expectativas de Vroom (1964) predice un resultado positivo en el desempeño, cuando este es premiado de la forma prometida, esta correlación también muestra una congruencia en las empresas, entre los planes de motivación y los inventivos otorgados .

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Cuando alcanzo los objetivos asignados, se me otorga la recompensa prometida
Cuando mi desempeño es el correcto confío en que será recompensado	.625**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 18. Correlación de Pearson - Por ítem

La teoría X y Y de McGregor establece que existen dos tipos de personalidades, los trabajadores con personalidad X evitan las responsabilidades y situaciones desafiantes, en cambio el personal con personalidad Y se motiva y entusiasma con tareas que impliquen responsabilidad u obstáculos (Robbins, 2005), tomando esta teoría como punto de referencia para el análisis de la correlación "Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme" * "Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes", se establece que existe una predominio considerable de personalidades tipo Y, además los obstáculos y situaciones desafiantes pueden ser utilizados como factores motivacionales.

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme
Me gusta trabajar en situaciones dificiles y desafiantes	.520**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 19. Correlación de Pearson - Por ítem

El liderazgo juega un papel determinante en el estudio del desempeño, en temas relacionados al servicio el estudio de Hernández (2011) establece una correlación fuerte entre el liderazgo en los empleados de un hospital y la calidad en el servicio que brindan, la correlación de los ítems "Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo" * "Me inclino por aquellas situaciones que me permiten adquirir influencia", basándose en la investigación previa podemos establecer que los empleados tienen las capacidades adecuadas para desarrollarse en funciones relacionadas al servicio.

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Me gusta influir en la gente para conseguir mi objetivo
Me inclino por aquellas situaciones que me permiten adquirir influencia	.536**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 20. Correlación de Pearson - Por ítem

https://doi.org/10.56294/mw2024485

Del total de correlaciones de Pearson analizadas se obtuvieron dos resultados con valor negativo y con un nivel débil – medio, si bien el nivel no es considerable, lo importante de los casos, es que presentan relaciones de dirección negativas, la primera pertenece al cruce de los ítems "Prefiero ser yo el que da las órdenes" * "Si mi jefe promete un premio por mi buen rendimiento, confío que cumplirá", el primer ítem en cuestión, pertenece a la dimensión de instrumentalidad, el segundo es parte de la dimensión de poder, esto se significa que entre más confianza tenga el empleado en su jeme, este tendrá menos preferencia por tomar un papel de líder, dicho planteamiento contrasta con lo establecido en Ivancevich (2015), pues la confianza se presenta como una característica que los lideres poseen.

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Prefiero ser yo el que da las órdenes.
Si mi jefe promete un premio por mi buen rendimiento, confío que cumplirá	-.308**
** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).	

Figura 21. Correlación de Pearson - Por ítem

La correlación negativa que presento un coeficiente más elevado fue la del análisis de "Busco la excelencia en todo lo que hago" * "Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía", este resultado contrasta con la teoría, Muñoz (2013) realizó una investigación en donde se implementaron estrategias para mejorar el desempeño laboral a partir de incentivos y capacitación, los resultados dictaminaron que los individuos con cierto grado de afiliación, presentan mejores desempeños de manera individual, es importante mencionar que la correlación es de una magnitud leve, por lo que su resultado no puede ser generalizado.

Correlación de Pearson – Por ítem	
	Busco la excelencia en todo lo que hago
Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía	-.376**
** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).	

Figura 22. Correlación de Pearson - Por ítem

Coeficientes de correlación de Pearson por dimensión

Tomando en cuenta las dimensiones, se realizaron todas las pruebas de correlación posibles, quince resultados en total, cuatro cruces obtuvieron un coeficiente mayor a 0,5, es decir, presentaron un nivel de intensidad medio o superior, la correlación del cruce "Valencia" * "Afiliación", presento un coeficiente de 0,711, este resultado se interpreta como una correlación de intensidad considerable, entre la importancia de pertenecer a un grupo y el valor que el individuo otorga a los incentivos de la organización, para analizar desde una perspectiva diferente, la importancia que se otorga a las recompensas, el resultado positivo de la correlación tiene respaldo en la teoría de la equidad, la cual establece que la importancia que los individuos otorgan a los incentivos, depende de la forma equitativa que el mismo personal perciba acerca de manera en que fueron distribuidos, si el trabajador posee un sentido alto de filiación, tendrá un sentido de equidad sobre las recompensas de la organización.

La correlación más significativa fue la del cruce "Valencia" * "Poder", con un coeficiente de 0,739, representa un nivel medio – considerable de correlación, al contrastar el resultado del coeficiente, con el análisis descriptivo, se observó una disparidad en los indicadores, la dimensión "Poder" fue la que obtuvo un menor grado de aceptación, este resultado indica que el valor que el trabajador otorga a las recompensas, se relaciona directamente con la importancia que el individuo percibe por influir en los demás, podemos asociar este resultado con la teoría de las necesidades de Maslow (1943), si se analiza la pirámide, la autorrealización y el poder se encuentran en el mismo nivel lo que concuerda con el resultado de la correlación.

Tomando como referencia la teoría de las expectativas de Vroom (1964), el factor de las expectativas se interpreta como la confianza que el trabajador tiene en sus propias capacidades y del desarrollo de estas para lograr las metas u objetivos impuestos por la empresa, en la teoría de las necesidades de McClelland (1953), la satisfacción en el logro, ocurre cuando los individuos logran alanzar una meta, ya sea en un contexto laboral o personal, en base a estas dos premisas, es lógico y en acuerdo con la teoría, que el cruce "Expectativas" * "Logro" obtenga un valor de correlación elevado, cuanto más satisfacción produzca el logro de metas, más confianza se tendrá en cumplirlas.

Correlación de Pearson – Por dimensiones					
	Logro	Poder	Afiliación	Valencia	Expectativas
Poder	.233*				
Afiliación	.241*	.233*			
Valencia	**.644****	**.739****	**.711****		
Expectativas	**.562****	.142	.183	**.391****	
Instrumentalidad	.254*	.157	**.387****	**.375****	**.349****

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 23. Cruces de correlación de Pearson por dimensiones

Coeficientes de correlación de Pearson por variable

Las bases teóricas, fundamentan una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, en Chiavenato (2007) se establece que el nivel de desempeño es el resultado de la interacción del enfoque de un comportamiento y el impulso creado por el deseo de satisfacción de una necesidad, esto se muestra en forma de un proceso cíclico de motivación, una vez que se cumple con el desempeño deseado y se satisface la necesidad, el individuo comienza el proceso de nuevo, esta base teoría suponen una relación positiva, cuanto más sea el deseo de satisfacer una necesidad, mayor será el nivel de desempeño.

La teoría establece que los resultados favorables en el desempeño dependen de la relación entre la persistencia, la intensidad y la dirección, la persistencia se refiere al lapso de tiempo que se mantiene el esfuerzo, la intensidad se interpreta como la fuerza con que se realicen las actividades, la dirección dictamina la meta u objetivo al que está enfocado el proceso (Robbins, 2009), Robbins determina que existe una relación positiva entre el los factores que influyen en la motivación del individuo y el desempeño laboral.

La clasificación de los factores motivacionales tiene diferentes perspectivas teóricas, tomando en cuenta la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) las necesidades que influyen en la motivación se ordenan por: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y de autorrealización, la teoría de los dos factores de Herzberg determina que los factores se pueden dividir en extrínsecos e intrínsecos (Ivancevich, 2015), la teoría de las necesidades de McClelland (1953) propone que los factores motivacionales pueden ser divididos en logro, poder y afiliación, la teoría de Vroom fue la tomada como base para la presente investigación.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964), establece el proceso mediante el cual se produce el desempeño laboral, en el proceso interfieren los factores de expectativas, instrumentalidad y valencia, Vroom propone que cuando existe una interacción positiva entre los factores el nivel de desempeño será de igual forma positivo, para contrastar la teoría, con los resultados de la investigación se tomaron como premisas teóricas, la teoría de las necesidades de McClelland y la teoría de las expectativas de Vroom, para correlacionar los factores motivacionales (logro, poder y afiliación), con el desempeño laboral (expectativas, instrumentalidad y valencia).

El resultado de la correlación de Pearson fue de 0,637 con un nivel de significancia al nivel 0,01, este coeficiente se interpreta como una correlación positiva media – considerable, entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, este resultado es acorde a lo establecido en la teoría, confirma que existe una influencia considerable de los factores motivacionales en la obtención de un desempeño laboral positivo.

Correlación de Pearson – Por variable	
	Factores motivacionales
Desempeño laboral	.637**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral, en ambos sentidos entre las variables).

Figura 24. Cruces de correlación de Pearson por dimensiones

A través de un diagrama de dispersión se puede observar la distribución de los datos, de igual manera se puede trazar una línea de tendencia, la cual confirma la correlación positiva de las variables y ofrece una vista de la forma en que se comporta la interacción entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, el coeficiente de determinación es de 0,405 lo cual indica que los factores motivacionales constituyen o explican un 40,5 % de la variación del desempeño laboral.

https://doi.org/10.56294/mw2024485

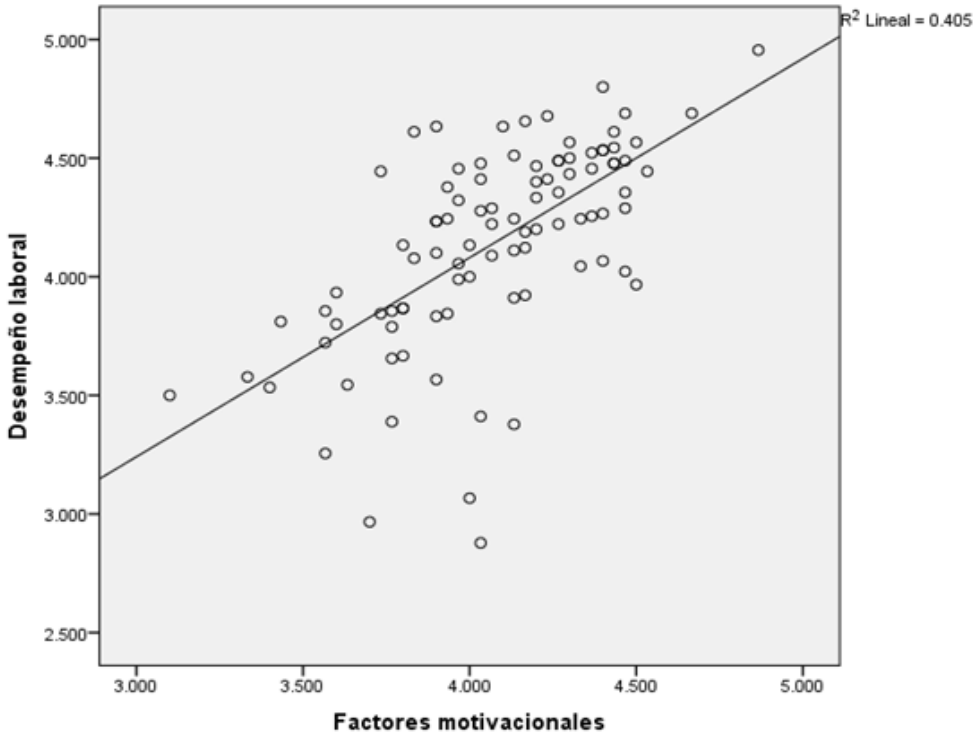


Figura 25. Gráfica de dispersión con coeficiente de determinación

Tomando en cuenta el coeficiente de determinación obtenido de 0,405 y el análisis inferencial de los factores motivacionales, es posible calcular una correlación individual de cada factor con la motivación, la necesidad de poder influye en un 31,1 %, la necesidad de logro en un 35,8 % y la necesidad de afiliación en un 33,1 %, en conjunto los tres factores motivacionales influyen en un 40,5 % en el desempeño laboral, la relación entre la motivación y el desempeño se observa en la figura 25.

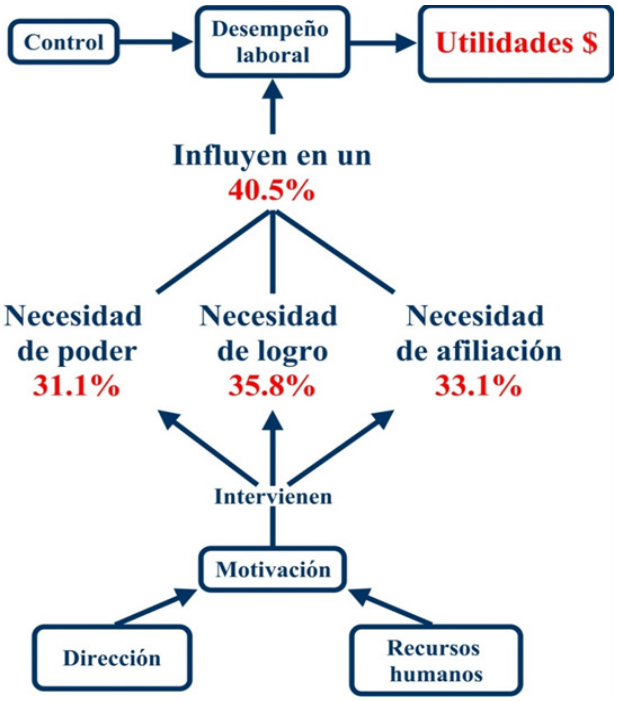


Figura 26. Esquema de determinación de los factores motivacionales en el desempeño laboral

CONCLUSIONES

Los factores motivacionales del individuo influyen de forma positiva en el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,637, se establece una influencia de nivel medio - considerable, se establece que la satisfacción de los factores motivacionales tiene influencia en el desempeño laboral, un resultado de

https://doi.org/10.56294/mw2024485

0,002 en la prueba estadística de Chi cuadrada, confirma que existe una relación significativa entre ambas variables, basándonos en los análisis estadísticos podemos confirmar la hipótesis de investigación “A mayor satisfacción en los factores motivacionales del individuo, mayor desempeño laboral”, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se responde de manera satisfactoria la pregunta de investigación.

El factor motivacional con mayor impacto en el comportamiento del individuo fue el “Logro”, el factor de logro se compone del deseo y la satisfacción que el individuo otorga al cumplimiento de metas y objetivos, esta necesidad motivacional es la de mayor predominio en la población analizada, la “Afiliación” representa el segundo factor en orden de relevancia para los individuos, este factor se basa en el deseo de pertenecer a un grupo e interactuar socialmente, el “Poder” fue el factor con menor influencia, este factor se determina por el deseo de controlar y ejercer injerencia sobre los demás, de esta forma, al establecer el impacto individual de cada factor motivacional en el comportamiento humano, se responde de manera clara la primera pregunta específica de la investigación.

El logro se asocia al desempeño de forma directa, el fundamento de esta asociación se establece por el valor que los individuos otorgaron a la satisfacción de terminar una tarea difícil, de igual manera los trabajadores poseen una inclinación considerablemente alta por mejorar el desempeño laboral, la combinación de estas dos actitudes influyen directamente en la obtención de mejores resultados para la organización, al dictaminar de manera clara y concisa las condiciones de la asociación, se da respuesta a la segunda pregunta específica de investigación.

A causa del alto impacto que representa la necesidad de logro en el comportamiento de los trabajadores, se recomienda el énfasis y dedicación en la creación de estrategias que satisfagan esta necesidad, los resultados concluyen que el recurso humano se desempeñara de una mejor manera cuando sea motivado con aspectos de autorrealización, de igual manera se sugiere la implementación de programas y estructuras organizacionales enfocadas al fortalecimiento de la afiliación y poder.

Los factores con menor asociación al desempeño laboral involucran cuestiones de poder, en conclusión, los trabajadores mostraron un bajo nivel de motivación por labores o situaciones que estuvieran relacionadas a poseer autoridad, actividades en las que se tenga la responsabilidad de dirigir a los demás o el poder de ejercer autoridad sobre sus compañeros, fueron catalogadas como de poco interés, y por ende de baja influencia motivacional para los empleados.

Considerando que el factor de instrumentalidad fue el de menor coeficiente, se recomienda ampliamente a las organizaciones fortalecer la relación desempeño - recompensa, en otras palabras el empleado no confía en que el desempeño conducirá a la recompensa prometida, este problema puede ser causante de un bajo desempeño en las empresas, para invertir esta situación, se recomienda a los administradores creación de planes de recompensas e incentivos con políticas claras, para evitar mal evitar la mal interpretación y desconfianza por parte del personal.

Los análisis de fiabilidad y los fundamentos teóricos con los que se diseñó y probó el instrumento para la recolección de datos, permiten que este sea utilizado para futuras investigaciones, el instrumento diseñado en escala Likert, si bien fue creado para el análisis de los factores motivacionales y del desempeño, puede ser modificado y utilizado para medir solamente una de las dos variables.

Al finalizar la investigación podemos establecer las áreas de oportunidad y potencial que tiene el tema de estudio, dentro de los puntos que se pueden fortalecer, se encuentra el tamaño de la muestra, el contar con la apertura en más unidades económicas y un mayor número de muestra, representaría resultados con una mayor grado de confiabilidad, agregar la medición de parámetros sociodemográficos al instrumento, daría oportunidad al análisis e investigación de más variables inmiscuidas en el desempeño laboral.

El potencial de la investigación radica en el antecedente que se ha creado con el presente trabajo, este presenta las bases para una posible investigación de carácter experimental, en un ambiente controlado se pueden aplicar estrategias o acciones motivacionales, para después analizar los resultados obtenidos, de igual manera se pueden diseñar estudios de tipo longitudinal, con el propósito de analizar la evolución en las necesidades motivacionales de una población en un lapso de tiempo determinado.

El coeficiente de determinación de 0,405, indica que los factores motivacionales influyen hasta en un 40,5 % en la variación del desempeño laboral, de forma individual las estrategias enfocadas a satisfacer la necesidad de logro aumentan hasta un 35,8 % el nivel de motivación, las acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de afiliación y de poder representan una influencia del 33,1 % y del 31,1 % respectivamente en la motivación.

En conclusión, se determina una influencia positiva de los factores motivacionales en la obtención de un mejor desempeño laboral, se cumple el objetivo de la investigación, además se aporta material científico a los antecedentes en estudios de temas en motivación y desempeño laboral, en la zona de Tepatitlán de Morelos, Jalisco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agut Nieto S, Carrero Planes V. Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. Rev Psicol Trab Organ. 2007;23(2):203-25.

2. Álvarez Ramírez LY. Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland. Tesis Psicológica. 2012;7(1909–8391):128-43.

3. Arriaga Huerta LM, López Ruiz C, Olivares Baltazar R. Pymes: contribuciones a la economía y competitividad en México; 2007.

4. Barrientos Sánchez J. La motivación del personal de enfermería, en relación con la satisfacción del usuario desde la perspectiva del familiar [Tesis]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2012.

5. Carballé Piñón R de los Á. Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. Rev Infociencia. 2015;19(4):1-12.

6. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 8a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2007.

7. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

8. Contreras Montoya MA. Influencia de factores de higiene y motivación en la satisfacción laboral, en el interés por salir, así como en el interés por permanecer en la empresa; bajo un modelamiento estructural de trayectorias, en personal que labora en una empresa manufacturera [Tesis]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2016.

9. Cortés Mejía A. Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Cienc Soc. 2005;106(1):203-14.

10. Díaz Chimba R. Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemorelos-Linares, Nuevo León [Tesis]. Universidad de Montemorelos; 2015. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

11. Domínguez Mata JJ. Importancia de los factores de la personalidad que influyen en la motivación y su relación con el desempeño laboral; 2001.

12. Fidias A. El proyecto de investigación. 6a ed. Caracas: Editorial Episteme; 2012.

13. Flores Villarreal S. Factores psicosociales y sociodemográficos que influyen en el rendimiento laboral y su relación con la motivación: un caso empresarial [Tesis]. Universidad Autónoma de Nuevo León; 2011.

14. García Sanz V. La motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables [Tesis]. Universidad de Valladolid; 2012. Disponible en: https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf

15. Hernández Junco V, Quintana Tápanes L, Guedes Díaz R, Mederos Torres R, Sablón Cossío N. Estudio de la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la cultura organizacional y la calidad del servicio existente en el hospital Mario Muñoz Monroy. Folletos Gerenciales; 2005.

16. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MP. Metodología de la investigación. 6a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014.

17. Hernández V, Quintana L, Mederos R, Guedes R, García B. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. 2011;1:1-8.

18. Hernández y Rodríguez S. Administración: origen, evolución y vanguardia. 4a ed. México: McGraw-Hill; 2002.

19. Herzberg F. La teoría de la motivación-higiene. The World Publishing Company; 1954. Disponible en: https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=1927e89b-0c9b-7c0d-2576-b4a619dd9508&documentId=73e83f7d-ac1e-3d67-bd1a-4650d1ab3bec

20. Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG). Tepatitlán de Morelos, diagnóstico del municipio; 2018.

21. Ivancevich JM, Konopaske R, Matteson MT. Comportamiento organizacional. 7a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2015. https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5

22. Jaén Díaz M. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales [Tesis]. Universidad Complutense de Madrid; 2010.

23. Koenes A. Gestión y motivación del personal. Madrid; 1996.

24. Likert R. A technique for the measurement of attitudes. Arch Psychol. 1932.

25. López J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión Tercer Milenio Rev Investig Fac Cienc Adm UNMSM. 2005;8(15):25-36. Disponible en: http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498

26. Martínez Ziranhua MG. Adaptación de un modelo de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una pequeña empresa [Tesis]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2009.

27. Maslow AH. A theory of human motivation. Psychol Rev. 1943;50(4):370.

28. McClelland DC, Atkinson JW, Clark RA, Lowell EL. The achievement motive. Century Psychology Series; 1953.

29. Münch Galindo L. Fundamentos de administración: casos y prácticas. México: Editorial Trillas; 1997. Disponible en: http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-8-Fundamentos-de-Administracion-Lourdes-Münch-Galindo.pdf

30. Münch Galindo L. Administración. 2a ed. México: Pearson Educación; 2014.

31. Muñiz M. Estudios de caso en la investigación cualitativa. División de Estudios de Posgrado. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología; 2010.

32. Muñoz Lara AM. Estrategias para mejorar el desempeño laboral a través de incentivos y capacitación en los empleados de las agencias aduanales de la delegación Gustavo A. Madero; 2013.

33. Ogliastri E. Tiros en la cara. El delincuente violento de origen popular. Caracas: Ediciones IESA; 2008.

34. Palma Carrillo S. Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Rev Investig Psicol. 2000;3(11):11.

35. Perilla Toro LE. David C. McClelland (1917-1998). Rev Latinoam Psicol. 1998;30(3):529-32.

36. Robbins SP, Coulter M. Administración. 8a ed. México: Pearson Educación; 2005.

37. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 13a ed. México; 2009.

38. Rodríguez VV. Motivación: herramienta definitiva. Agro Enfoque. 2015;29(197):4. Disponible en: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=101391492&lang=es&site=bsi-live

39. Rojas L, Berríos M, Sanz B, Prada M. Perfil motivacional y talento humano de la Escuela de Nutrición y Dietética. Univ Andes. Rev Fac Med Univ Andes. 2013;22(2):104-10.

40. Rosas Chacón A. La motivación laboral en el desempeño de los funcionarios del servicio profesional electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal [Tesis]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2008.

41. Saavedra ML, Tapia B. El entorno sociocultural y la competitividad de la PYME en México. Panorama Socioeconómico. 2012;44:4-24.

42. Salazar Amador S. Motivación y satisfacción laboral: factores que influyen en las mujeres [tesis]. Universidad Nacional Autónoma de México; 2005.

43. Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Acimed. 2009;20(4):67–75.

44. Steers RM, Braunstein DN. A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. J Vocat Behav. 1976;9(2):251–66.

45. Sudarsky J, Cleves J. Diseño de un instrumento para medir el perfil motivacional. Rev Latinoam Psicol. 1976;8(3):425–77.

46. Sum Mazariegos MI. Motivación y desempeño laboral [tesis]. Universidad Rafael Landívar; 2015. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

47. Taylor FW. Los principios de la administración científica. Barcelona; 1911.

48. Ugalde Binda N, Balbastre Benavent F. Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. Rev Cienc Econ. 2013;31(2):179–87. Disponible en: http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730

49. Velasco Lince EM, Bautista Santos H, Sánchez Galván F, Cruz Rivero L. La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca [tesis]. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca; 2012. Disponible en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/index.htm

50. Villarreal Larrinaga O, Landeta Rodríguez J. El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Investig Eur Dir Econ Empresa. 2010;16(3):31–52. https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60033-1

51. Vroom V. Motivation and work. John Wiley & Sons; 1964.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Curación de datos: Benjamín Villegas Alcántar.
Metodología: Benjamín Villegas Alcántar.
Software: Benjamín Villegas Alcántar.
Redacción - borrador original: Benjamín Villegas Alcántar.
Redacción - corrección y edición: Benjamín Villegas Alcántar.