

Historial Editorial

Recepción: 20-11-2015

Aceptación: 07-04-2016

La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso Organizacional

Alejandro Trujillo Sotelo

Facultad de Comercio y Administración Victoria
Universidad Autónoma de Tamaulipas
atrujillo@uat.edu.mx

Karla Paola Jiménez Almaguer

Facultad de Comercio y Administración Tampico
Universidad Autónoma de Tamaulipas

José Melchor Medina Quintero

Facultad de Comercio y Administración Victoria
Universidad Autónoma de Tamaulipas

La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso Organizacional

Motivation, formation and human development as incident factors on organizational commitment

Resumen

En la actualidad, las organizaciones, se enfrentan a múltiples retos en el mercado en el cual participan, por lo que su desarrollo radica en la incorporación del recurso humano a los proyectos organizacionales. En este contexto, el objetivo de este trabajo de investigación es determinar los factores que influyen directa y positivamente en el compromiso organizacional. Específicamente, se enfocan las necesidades de desarrollo, así como la motivación laboral existente. Para lograrlo, se lleva a cabo un análisis cuantitativo con la aplicación de 40 cuestionarios y la ayuda de la herramienta estadística SPSS V 21 para realizar un análisis factorial y uno de correlación bivariada. Los resultados mostraron que existe una mayor incidencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional. Lo anterior abre la posibilidad de generar un cambio en la gestión organizacional y así se promueva una ventaja competitiva en beneficio de los empleados y de la misma organización.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, motivación, formación y desarrollo.

Abstract

Organizations currently face multiple challenges in their market place. Thus, their development resides in the incorporation of human resources to organizational projects. In this context, the objective of this research paper is to identify the factors that have a direct and positive impact on organizational commitment. Attention is focused on training and development needs as well as existing labor motivation. We performed a quantitative analysis with the application of 40 questionnaires and the help of the statistical tool SPSS V 21 for a factor and a bivariate correlation analyses. The results showed that there is a higher incidence of work motivation on organizational commitment. By implication, results open the possibility to generate a change in organizational management and thus promote a competitive advantage for the benefit of employees and the same organization.

Keywords: Organizational commitment, motivation, training and development.



RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.
Año 4. No.11 (Septiembre – Diciembre, 2015). ISSN: 2007-5278. Págs.: 35-56

1. Introducción

Actualmente, la permanencia y el éxito de las organizaciones depende de la incorporación de los recursos humanos en cada uno de sus proyectos, interactuando para el logro de las metas personales y organizacionales (Mirza, Rodríguez y Núñez, 2011). Lo anterior permite que se involucre al individuo y se tomen los objetivos como propios y que encaminen a su logro, permitiendo así un incremento en la productividad, del cual, el recurso humano es participe. Asimismo, este recurso se considera como un factor de la producción económica actual (Tito, 2012; Velázquez, 2007).

A inicios del siglo XXI, en miras de obtener un incremento en la productividad, las organizaciones en su mayoría se sintieron hostigadas por las tensiones generadas por los ambientes competitivos presentados, así como por las competencias laborales generadas (Cabrales, 2009). Esto se debe a que están vinculadas en mercados dinámicos y agresivos que buscan poner a prueba las capacidades de acción y reacción ante las exigencias de los mercados, por lo tanto, se desprende la importancia de crear y mantener un sistema que facilite los cambios organizacionales que se requieran (Duque, 2014).

Así, en las organizaciones es importante la incorporación de las personas en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, buscando la generación de un compromiso por parte del trabajador, mismo que dependerá en gran medida de los intereses, necesidades y objetivos de cada uno de ellos (Bentazos y Paz, 2007). En este sentido, lo que hace la diferencia en una organización son sus empleados y cómo se desempeñan en sus funciones; lo anterior, a través de su mayor participación y responsabilidad, lo cual permitirá una ventaja competitiva (Pfeffer, 1995).

Por otra parte, Uzcátegui, de Maldonado y Pérez (2007), mencionan que un elemento a considerar dentro de los procesos productivos, es el conocimiento incorporado en las personas. Es decir, es importante la formación de individuos con talento, donde se refleje una capacidad innovadora capaz de dar respuesta a diversas situaciones que se presenten, manifestándose mediante la inteligencia y la habilidad estratégica en la resolución de problemas.

Al mismo tiempo, el desarrollo de actividades donde intervenga el esfuerzo realizado por el recurso humano, debe estar vinculado a un proceso psicológico de activación y cambio de conducta del individuo hacia el logro de los objetivos organizacionales. Dicho proceso debe ser provocado por la

motivación que presente la persona en la organización (Zarate, 2006).

También este investigador cree que en la mayoría de las organizaciones se espera que exista un mayor compromiso por parte de los empleados y proactivos capaces de generar cambios constructivos encaminados al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Para Guillén (2015), el compromiso organizacional es un factor sistemático, generado por las relaciones colaborativas existentes, así como las expectativas esperadas por los individuos que generan una dinámica grupal y organizacional positiva en pro del desarrollo común. Por su parte, Pfeffer (2000) manifiesta que una organización, en comparación con otros grupos sociales, tiene una meta de supervivencia y de perpetuidad en los mercados entre los cuales participa. En relación a esto, el autor hace mención que dentro de una empresa, es de vital importancia “la cultura como un sistema de valores compartidos (que establecen que es lo importante) y normas que precisan las actitudes y comportamientos apropiados para los miembros de la organización (cómo sentir y comportarse)”.

A partir de las aportaciones anteriores, y considerando que hoy en día las organizaciones buscan la supervivencia y el mantener una organización saludable, nace el objetivo del presente estudio, el que consiste en analizar el efecto de la motivación y la formación y desarrollo humano en el compromiso organizacional mostrado por el capital humano. Para ello el presente trabajo se estructura en tres secciones. En la primera se mencionan las bases conceptuales sobre las que se apoya el artículo, planteando las hipótesis objeto del estudio. En la sección dos se describe la metodología propuesta y el análisis empírico realizado, así como el instrumento utilizado para la obtención de la información. En la última sección se muestran los resultados obtenidos, así como las principales aportaciones al conocimiento.

2. Revisión de la Literatura

2.1 Factor humano

En las organizaciones, el factor humano se encuentra presente en el desarrollo de las actividades productivas, lo anterior a través de las relaciones laborales existentes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales planteados (Cequea y Rodríguez, 2012), para dar un verdadero sentido a la institución (De Hurtado y Leal, 2008).

Para Delgadillo (2003), el factor humano es quien administra, dirige y aprovecha los demás recursos de la organización, es el verdadero responsable de que los procesos sean productivos, manifestándose mediante incrementos sustanciales en la productividad. Son varios factores referidos los que tienen incidencia en los procesos productivos, como son la motivación, el compromiso organizacional, el talento humano, la satisfacción, la cultura, el liderazgo, entre otros (Fernández y Sánchez, 1997; Cequea y Rodríguez, 2012).

Cabe señalar que ante los cambios permanentes en los cuales se desenvuelven las organizaciones actuales, es necesario contar con mucho más que un empleado para el desarrollo de las actividades. Es necesario un individuo comprometido, que tenga capacidad de reacción ante situaciones complicadas que se presenten en el área laboral. Por consiguiente, se requiere de las habilidades en el conocimiento y el manejo emocional que permitan la generación de ese compromiso con la organización; lo anterior se puede alcanzar mediante una formación y desarrollo del recurso humano, así como de un manejo adecuado de la motivación laboral, y el buscar una evolución y desarrollo sostenido para los involucrados (De Hurtado y Leal, 2008).

2.1.1 Compromiso organizacional

La productividad de la organización es el objetivo principal de todo directivo; esto, en la búsqueda de la permanencia de la misma ante los retos competitivos del mercado. El compromiso adquirido por el empleado en base a los beneficios obtenidos permitirá la existencia de una interrelación entre el recurso humano y la organización, basada en los objetivos y las necesidades de cada una de ellas, logrando con lo anterior una relación perdurable en el tiempo (Bentazos y Paz, 2007).

Al hablar del compromiso organizacional adquirido por el empleado, se debe considerar que el estudiar el tema del factor humano como influencia productiva es complejo y es un reto para todas las organizaciones, mismas que deberán buscar los medios y procesos organizacionales que den respuesta a las dimensiones del recurso humano que las integra, que permita una relación más estrecha y productiva para ambas partes (Cequea y Rodríguez, 2012).

La revisión de la literatura permite inferir que los factores humanos tienen un efecto dentro de las actividades y resultados organizacionales, sin embargo cada factor varía dependiendo del individuo, e igualmente del compromiso, satisfacción y la lealtad, mostrando la influencia en los resultados de la organización (Casique y López, 2009). Otro elemento importante a considerar para fortalecer el

compromiso laboral es a través del desarrollo de la calidad dentro de la organización, ya que posibilitará el generar expectativas de una mayor participación y autonomía de los empleados, además de sistemas de trabajos más eficaces, lo que implica un compromiso mutuo entre los empleados y la organización (Tayabas y Galicia, 2005).

Del mismo modo, se enfatiza que el recurso humano es capaz de transformar y reestructurar las experiencias que ocurren en la organización; a través de sus percepciones para identificarse con las actividades y objetivos de la organización (Bentazos y Paz, 2007), le permitirá, igualmente, tomar la decisión de permanecer en la empresa o retirarse (Meyer y Allen, 1991).

2.1.2 Formación y desarrollo

Para lograr un desarrollo organizacional por medio de su recurso humano, es imperante el considerar la formación y desarrollo del individuo, ya que se considera como un proceso de expansión de libertades de los cuales disfruta el personal (Sen, 2000). Cuando esta libertad es otorgada, se percibe una oportunidad de desarrollo y mejora su desempeño laboral (Marchant, 2006), ya que permite el progreso de sus deseos de ser y hacer más y mejores realizaciones de manera más libre (Sarmiento, 2002).

No obstante, para que una organización sea productiva y genere una ventaja competitiva ante las demás empresas, deberá apoyarse en sus recursos humanos, mediante el cual será importante la formación y la capacitación, mismos recursos que se verán reflejados en una recuperación en tiempos más cortos (Luthans y Youssef, 2004). Las personas inmersas en los procesos productivos organizacionales tienen inherencia con la satisfacción, la motivación, la actitud hacia el cambio y al aprendizaje (Romero Buj, 2010).

Para la mayoría de las organizaciones, el creciente desarrollo humano proporciona una ventaja competitiva, esta reflexión permite y hace preponderante la formación de individuos con talento, con la finalidad que puedan responder a las diversas situaciones que se presenten, donde el progreso organizacional está en el cambio constante (Uzcátegui, de Maldonado y Pérez, 2007). Ahora bien, el alcance de los objetivos de las organizaciones, no solamente gira en torno a su capacidad para captar, asimilar y distribuir el conocimiento que reside en la organización, sino aquel que radica fundamentalmente en el recurso humano que la integra (Fernández, 2003). Por ello, la adquisición del conocimiento por parte del factor humano le permitirá contar con la

capacidad de poder crear e innovar y, así, responder a las necesidades y exigencias que el entorno de la organización le plantea, mediante la generación de competencias, de una preparación y capacitación.

Para Torres (2009), el capital humano de una empresa u organización es la fuente de desarrollo, por consiguiente, es uno de los factores que generan la competitividad. Muestra de ello es la inversión realizada en educación en su capital humano en los países desarrollados. Lo mencionado permite el buscar y proponer los espacios donde se pueda generar ese conocimiento, ya sea mediante comunidades de aprendizaje, que facilite el desarrollo individual y grupal, buscando acciones conjuntas como herramientas para el desarrollo organizacional. De esta manera el aprendizaje en comunidad propicia el trabajo colaborativo, da la confianza a los integrantes del grupo, lo cual posibilita reconocer la pluralidad de pensamientos y permite la construcción de nuevas prácticas (Uzcátegui, de Maldonado y Pérez, 2007).

En la pauta del desarrollo humano, McGregor (1960) contrapone dos teorías sobre el mismo tema. La primera enfatiza el control externo de la conducta (Teoría X) y una teoría que resalta una concepción positiva del ser humano al considerar su potencial de crecimiento (Teoría Y), misma que se entiende que las personas disfrutan de su trabajo, además de poder aplicar su creatividad, ingenio y otras habilidades, y buscar en el trabajo gratificaciones de orden superior, como la autorrealización. Partiendo de la premisa antes expuesta, las organizaciones estarán en la posibilidad de crear oportunidades laborales, promover la liberación del potencial humano y fomentar el crecimiento personal de su capital humano, todo lo anterior encaminado al desarrollo organizacional.

En el mismo sentido, se infiere que el desenvolvimiento individual se dará en la medida en que el recurso humano sea capaz de interactuar con el ambiente (Blumen, 2008), de generar conocimientos, difundirlos y transferirlos al desarrollo de sus actividades laborales, que igualmente se requiere de la aplicación de esos conocimientos para el crecimiento de la organización y así estar con la capacidad de crear una ventaja competitiva potencial (García, 2004).

Hablando sobre la teoría del capital humano, en cuanto a la formación y desarrollo se refiere, las organizaciones invierten poco en la capacitación de su personal, considerando que dicha formación contribuirá a la rotación al tener un recurso preparado y sea valorado por la competencia, sin considerar que las inversiones realizadas en la formación general de habilidades son de interés

para toda empresa, ya que este tipo de entrenamiento aumenta la productividad de sus empleados (Koster, De Grip, y Fouarge, 2011). De la misma manera en una organización, el fomentar una formación y desarrollo de habilidades permitirá mantener una disponibilidad de oportunidades de promoción para sus empleados, facilitando la descentralización de actividades, así como una mayor participación y delegación de funciones, lo que promoverá la confianza jerárquica entre los diferentes niveles (Pfeffer, 1995).

Por otra parte algunos autores han señalado que las organizaciones productivas respetan al individuo, lo incentivan a través de programas de formación, mostrando así perspectivas claras al empleado sobre el desarrollo personal dentro de la organización (Peters, Waterman y Jones, 1982), y genera en el empleado una mayor iniciativa y un compromiso hacia la institución que apoye en el desarrollo organizacional (Zarate, 2006).

Tras lo anteriormente analizado, se propone la siguiente hipótesis de trabajo:

H1. La formación y el desarrollo del recurso humano influirán positivamente en el compromiso organizacional.

2.1.3 Motivación

En la actualidad, en las organizaciones se le da importancia a la motivación del recurso humano, considerándolo como un proceso psicológico vinculado a la activación, dirección y persistencia de la conducta para el logro de los objetivos, que se refleja a través de los sentimientos del individuo y puede estar en función del rendimiento percibido por el mismo (Zarate, 2006). Es aquí donde se enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan y Deci, 2000).

En la misma pauta de la motivación laboral, Nieto y Planes (2007), mencionan que “la condición de autoexpresión del ser humano, como fuerza fundamental que activa, dirige y mantiene el comportamiento en una amplia variedad de situaciones, tomando en cuenta además que en psicología, de una forma u otra, se hace referencia a esta cuestión cuando se trata de explicar la conducta motivada del ser humano”, buscando explicar qué motiva dichos comportamientos en el área laboral.

Adicionalmente, se puede mencionar que una persona que destaca por sus acciones y que



RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.
Año 4. No.11 (Septiembre – Diciembre, 2015). ISSN: 2007-5278. Págs.: 35-56

interactúa con los grupos de trabajo le posibilitará el reconocimiento por el trabajo realizado (Navarro, Linares y Montaña, 2009), además de aportar ideas y acciones, al percibir que la empresa le reconoce su trabajo, contará con ascensos dentro de la organización (Marchant, 2006).

Dentro de las organizaciones se puede asignar actividades y recompensas ex-ternas, las personas al exponerse a dicha actividad y estímulo, les permitirá experimentar las propiedades intrínsecamente motivantes y producirá un cambio de orientación (Nieto y Planes, 2007). Lo anterior permite afirmar que la motivación es lo concerniente a la energía, persistencia y equifinalidad, todos aspectos de la intención y activación (Ryan y Deci, 2000).

Así mismo existen diferentes teorías que estudian la motivación humana, una de ellas es la de Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2000), dicha teoría es un enfoque hacia la motivación humana y personalidad, usando métodos empíricos y una metateoría organísmica donde destaca la evolución de los recursos humanos, en la personalidad y autorregulación de la conducta.

En la misma temática de los procesos organizacionales, las empresas que implementan una gestión organizacional, buscan el considerar la labor de sus empleados, a través de la motivación, mediante el reconocimiento y la valoración individual de sus competencias, igualmente se valoran los conocimientos, procedimientos y las actitudes de sus trabajadores, considerándolo como un actor significativo (Tito, 2012; Romero y Burj, 2010; Schramm, 1982), para lograr establecer compromisos hacia la organización. Mientras tanto, Mañas, Salvador, Boada, González, y Agulló (2007), hacen mención que pese a todos los esfuerzos que se realicen, existe la evidencia empírica que indica que la estabilidad del servicio se consigue si las instituciones logran comprometer a sus empleados. Lo anterior, a través de involucrarse en las acciones organizacionales que se realizan, no solo las que corresponden a su cargo, identificándose con la misión y objetivos de la organización (Silva y Ferrer, 2012).

Por su parte, Zárate (2006) menciona que para los empleados con un mayor nivel educativo e igualmente con mayor libertad para tomar decisiones, la motivación generada a través de incremento de sueldos, promoción, etc. proporcionados por la institución no son suficientes para lograr un compromiso.

A partir del análisis previo, se plantea la siguiente hipótesis de trabajo:

H2. La motivación del trabajador influirá positivamente en el compromiso organizacional.

Las hipótesis planteadas conforman el siguiente modelo (Figura 1):



Figura 1. Modelo de investigación.

3. Metodología

El presente estudio se desarrolla con el objetivo de analizar el efecto de la motivación, la formación y desarrollo humano en el compromiso organizacional. A partir de la revisión de la literatura, se diseñaron una serie de variables como la motivación, formación y desarrollo, así como del compromiso organizacional (Gómez, 2002; Marchant, 2006; Ryan y Deci, 1997; Zárate, 2006) basados en estudios y variables que son la base para la elaboración y recolección de información primaria a través del cuestionario en una escala Likert 5, que van desde 1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo.

El instrumento fue elaborado a partir de una revisión teórica y otros instrumentos sobre los factores de la productividad laboral (Cequea y Rodríguez, 2012), de igual manera se realizó la operacionalización de las variables (Ver tabla 1), donde se muestra las definiciones de las variables del estudio y los ítems generados. Con dicho proceso se desarrollaron 15 ítems que fueron entregados a un grupo de expertos para su revisión y recomendaciones, lo cual permitió mejorar la redacción de los ítems y su estructura. Para este estudio solo se consideran tres variables: 5 ítems para Motivación laboral (Nieto y Planes, 2007; Zarate, 2006), 5 para Formación y desarrollo (Sen, 2000; Uzcátegui, de Maldonado y Pérez, 2007; García, 2004), y 5 para Compromiso organizacional (Cequea y Rodríguez, 2012; Casique y López, 2009) (Ver anexo 1).

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión (Actitud)	Indicador	Ítems
Compromiso	El compromiso contribuye a que los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y con la organización de trabajo, volviéndose más motivados y por tanto más involucrados (Llapa-Rodríguez et al. 2009).	Cognitiva	Creencias, conocimientos e ideas	-La organización establece espacios para la mejora de los procesos donde puedo participar.
	El compromiso organizacional mostrado por el empleado está en función de la percepción de los empleados del grado en que sus organizaciones valoran sus contribuciones y se preocupan de su bienestar. (Tayabas y Galicia, 2005).	Conductual	Intenciones del comportamiento	-Intento mejorar el desarrollo de mis actividades diarias. -Cumplo con las metas establecidas en la mayoría de las ocasiones.
	Desde la perspectiva de los empleados, el compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en prestaciones, jubilación y beneficios sociales (Bentazos y Paz, 2007).	Emocional	Sentimiento de valoración	-Me siento parte importante de esta organización. -Las actividades realizadas son parte importante para el logro de los objetivos organizacionales.
Motivación	Motivación humana y personalidad, donde se enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta, (Ryan y Deci,1997).	Cognitiva	Creencias, conocimientos e ideas	-Tengo alto grado de autonomía y responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.
	Proceso psicológico vinculado a la activación, dirección y persistencia de la conducta para el logro de los objetivos (Zárate, 2006)	Conductual	Intenciones del comportamiento	-Estoy involucrado con mi trabajo y las actividades de la organización. -Cuando realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento de mis superiores.
	Es el grado en que los sentimientos del empleado varían, en función de la percepción de su rendimiento (Zárate, 2006)	Emocional	Sentimiento de valoración	-Estoy motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de la organización. -Mi trabajo es recompensado cuando lo realizo con calidad.

Formación y Desarrollo	El desarrollo es la persona humana, el desarrollo de sus deseos de ser y hacer más y mejores realizaciones de manera más libre, Sarmiento (2012)	Cognitiva	Creencias, conocimientos e ideas	-La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de desarrollo dentro de la organización.
	Proceso de expansión de libertades reales que disfruta la gente, Sen (2000)	Conductual	Intenciones del comportamiento	-La organización ha establecido mecanismos para el desarrollo individual -La formación se da en base a las necesidades del puesto.
	Cuando una persona percibe que le brindan oportunidades para su desarrollo, mejora su desempeño laboral, Marchant (2006)	Emocional	Sentimiento de valoración	-Se le proporciona a cada persona la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente. -Se capacita frecuentemente en temas útiles para desarrollar las actividades diarias.

Fuente: Elaboración propia en base a literatura.

3.1 Muestra

El contraste empírico se realizó con una muestra conformada por 40 emplea-dos de diferentes niveles jerárquicos de una institución educativa pública en la capital del estado de Tamaulipas, las funciones que desempeñan son de tipo administrativo, así como actividades técnicas y de desarrollo propias del área tecnológica de la Universidad, el instrumento se aplicó directamente en su área de trabajo y tomó un tiempo aproximado de 10 minutos por cada trabajador en responder.

En cuanto al procedimiento, se inició con una revisión teórica y otros instrumentos sobre los factores de la productividad laboral (Cequea y Rodríguez, 2012) para la elaboración del cuestionario. Se realizó una prueba piloto del instrumento desarrollado para establecer la pertinencia y la relevancia de los criterios a un grupo de diez personas. Posteriormente, se entregó el cuestionario a cinco expertos para realizar la validación de criterio, contenido y constructo correspondiente (Kerlinger y Lee, 2002). Las preguntas se adaptaron de acuerdo a las recomendaciones realizadas por los expertos.

4. Resultados

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS V 21.0. Primeramente, se examinó la fiabilidad de los componentes utilizados, con el propósito de comprobar si cada una de las escalas de compromiso, motivación, formación y desarrollo contaban con una consistencia interna lo suficientemente alta para considerarlo un instrumento de evaluación fiable. El coeficiente de fiabilidad usado fue el Alfa de Cronbach, el resultado fue .693 (compromiso), .853 (motivación) y .884 (formación y desarrollo) de fiabilidad.

Del total de la muestra el 55% son hombres y un 45% mujeres. Un amplio porcentaje de los empleados (77.5%) pertenece al rango de edad entre los 31 y 50 años de edad. El nivel académico de los entrevistados estuvo integrado por un 52.5% con licenciatura, un 40% con estudios de posgrado y solo un 7.5% con estudios de nivel preparatoria. Se encuestó principalmente a personal operativo (75%) y solo 25% a mandos medios.

4.1 Análisis Factorial

El tratamiento de la información obtenida a través del instrumento aplicado se realizó en varias etapas. En primer lugar, se realizó un análisis factorial exploratorio para determinar los elementos que miden la motivación, la formación y desarrollo y el compromiso organizacional. Para corroborar la pertinencia del método factorial se realizó la prueba de KMO y Bartlett. La adecuación de la muestra permite su aplicación, ya que el KMO es de .801 y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene una significancia cercana al .001.

Para determinar el número de factores a utilizar en la interpretación de los resultados se adoptó, en ambos casos, el criterio de conservar sólo aquellos factores o dimensiones principales cuyos valores propios fueran mayores que la unidad.

La tabla 2 muestra la varianza explicada para cada variable y los factores resultantes para la medición de las variables. Es preciso mencionar que el análisis factorial exploratorio implicó la existencia de tres factores que explicaban el 74.36% de la varianza (Tabla 2).

Tabla 2. Varianza total explicada.

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acu- mulado	Total	% de la varianza	% acu- mulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.223	52.231	52.231	5.223	52.231	52.231	3.223	32.227	32.227
2	1.173	11.734	63.965	1.173	11.734	63.965	2.610	26.097	58.324
3	1.040	10.404	74.369	1.040	10.404	74.369	1.605	16.045	74.369
4	.723	7.225	81.594						
5	.593	5.928	87.522						
6	.441	4.413	91.936						
7	.292	2.917	94.853						
8	.199	1.986	96.839						
9	.183	1.831	98.670						
10	.133	1.330	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Elaboración propia en base a resultados.

Los resultados de la matriz de componentes rotados por medio de varimax, proporcionan información sobre la ubicación de cada una de las variables para establecer los factores y las bases para determinar el indicador (ver Tabla 3).

Tabla 3. Análisis Factorial Exploratorio

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
P3. La organización establece espacios para la mejora de los procesos donde puedo participar.	0.802		
P4. Me siento parte importante de esta organización.	0.694		
P5. Cumpló con las metas establecidas en la mayoría de las ocasiones.	0.815		
P8. Cuando realizo bien mi trabajo tengo reconocimiento de mis superiores		0.825	
P9. Estoy motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de la organización.		0.767	
P10. Mi trabajo es recompensado cuando lo realizo con calidad.		0.872	
P11. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de desarrollo dentro de la organización.			0.756
P12. La organización ha establecido mecanismos para el desarrollo individual.			0.899
P13. La formación se da en base a las necesidades del puesto			0.885
P14. Se le proporciona a cada persona la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.			0.855
P15. Se capacita frecuentemente en temas útiles para desarrollar las actividades diarias			0.749
% Varianza Explicada	32.22	26.09	16.04
% Varianza Acumulada	32.22	58.32	74.36
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. (KMO)		0.801	
Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado)		222.126	
Nivel de Significación	gl	45	.000

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la matriz de componentes.

El primer factor (P3, P4, P5) está referido al compromiso organizacional de los trabajadores. Refleja la importancia del desarrollo de actividades en la organización, una estabilidad laboral y el sentido de pertenencia al grupo de trabajo. Este primer factor tiene un porcentaje de varianza explicada del 32.22 %.

El segundo factor (P8, P9, P10) agrupa indicadores de la motivación de los empleados, así se vinculan en este factor indicadores de acceso a promoción interna, mejoramiento de los procesos internos y reconocimiento, es importante mencionar que los trabajadores que acceden a incentivos y se reconoce su trabajo estén motivados. El porcentaje de varianza explicada para este factor es del 26.09 %.

El tercer factor (P11, P12, P13, P14, P15) se refiere a la formación y desarrollo del recurso humano, relacionado con programas de capacitación, necesidades del puesto y especialización, siendo el porcentaje de varianza explicada del 16.04 %.

En cuanto a los ítems (P1, P2, P6, P7) eliminados de la matriz de componentes rotados, se debió a que no hubo relación directa con los factores mencionados anteriormente. Para el presente estudio en particular, se corroboró el índice de confiabilidad del instrumento que se llevó a cabo por medio del Alfa de Cronbach, este valor debe ser mayor a 0.7 (Nunnally, 1978), lo que indica la viabilidad de la aplicación del instrumento e interpretación y los resultados serán lo más apegado a la realidad (Tabla 4).

Tabla 4. Alpha de Cronbach

Factor	Alfa de Cronbach
Compromiso	0.693
Motivación	0.853
Formación y desarrollo humano	0.884

Fuente: Elaboración propia en base a resultados.

4.2 Análisis de Correlación

Para medir el grado de relación que guardan la motivación, la formación y desarrollo con el compromiso organizacional, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, para soportar las hipótesis planteadas en esta investigación. (Véase Tabla 5).

Tabla 5. Matriz de Correlaciones.

4.2 Análisis de Correlación	Para medir el grado de relación que guardan la motivación, la formación y desarrollo con el compromiso organizacional, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, para soportar las hipótesis planteadas en esta investigación. (Véase Tabla 5).
Tabla 5. Matriz de Correlaciones	
4.2 Análisis de Correlación	Para medir el grado de relación que guardan la motivación, la formación y desarrollo con el compromiso organizacional, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, para soportar las hipótesis planteadas en esta investigación. (Véase Tabla 5).
Tabla 5.- Matriz de Correlaciones	
4.2 Análisis de Correlación	Para medir el grado de relación que guardan la motivación, la formación y desarrollo con el compromiso organizacional, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, para soportar las hipótesis planteadas en esta investigación. (Véase Tabla 5).
Tabla 5.- Matriz de Correlaciones	
4.2 Análisis de Correlación	Para medir el grado de relación que guardan la motivación, la formación y desarrollo con el compromiso organizacional, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, para soportar las hipótesis planteadas en esta investigación. (Véase Tabla 5).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados

En el análisis correlacional realizado se identifica que la correlación entre las dimensiones fue significativa ($p < 0.001$), lo que permite concluir que la formación y desarrollo, así como la motivación influyen en el compromiso organizacional adquirido por el empleado.

5. Conclusiones

El compromiso organizacional ha sido objeto de varios estudios. Esto se debe a la importancia de este factor para las labores productivas de las empresas. El propósito de esta investigación fue identificar si existe una incidencia directa y positiva de los factores de motivación y el de formación y desarrollo, sobre el compromiso organizacional mostrado por el empleado. Se observó la importancia que tiene el recurso humano dentro de la empresa y que el compromiso representa la relación entre el individuo y la organización en miras de un desarrollo común (Bentazos y Paz, 2007).

De las relaciones positivas que se esperaba que existieran sobre el compromiso organizacional la mayor incidencia la tuvo la motivación. La formación y el desarrollo humano tuvo un efecto

menor, aunque no menos importante. En conjunto, esto permite inferir que el compromiso hacia la organización da estabilidad al empleado y ciertas prestaciones para cubrir sus necesidades, permite al trabajador involucrarse en el desarrollo de las actividades y procesos organizacionales, le proporciona cierto grado de autonomía y responsabilidad en la tarea realizada.

Una de las aportaciones importantes del presente estudio es que aproxima en forma exploratoria la relación existente entre el compromiso organizacional adquirido por el recurso humano, la motivación mostrada, así como la formación y desarrollo, mismos elementos que reflejados positiva-mente, se orientan al desarrollo de actividades productivas, de igual manera se muestra la importancia que tiene la inversión en capital humano y, más concretamente, el costo de la formación y desarrollo, misma inversión que se verá reflejada en un compromiso por parte del individuo, involucrándose activamente con las actividades para el logro de los objetivos organizacionales.

Existen varias líneas de investigación, sobre las cuales se puede abordar posteriormente, considerar otros factores humanos como incidentes en el compromiso organizacional, con la finalidad de crear empresas competitivas en los mercados donde se participa.

Por otra parte, esta investigación tiene algunas limitaciones, una de ellas es analizar solo un sector de la universidad (área tecnológica), considerando que estas áreas son más sensibles para mantener una actualización constante, es decir, desarrollarse a los mismos pasos conforme avanza la tecnología, en cuestiones de seguridad, movilidad tecnológica mediante nuevos dispositivos, entre otros, por lo que no se pueden generalizar los resultados a toda la organización mucho menos a una región geográfica, por lo que es esencial en primer instancia aumentar el tamaño de la muestra aplicando al instrumento a otras organizaciones.

6. Bibliografía

- Betanzos Díaz, N., y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal, *Anales de psicología*, 23(2), 207-215
- Blumen, S. (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. *Revista de Psicología (Lima)*, 26(1), 149-186.
- Cabrales Salazar, O (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(1), 155-178.
- Calderón Hernández, G., y Naranjo Valencia, J. C. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. *Innovar*, 14(23), 79-97.
- Casique Guerrero, A., y López Chanez, F. J. (2009). Las funciones de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Panorama administrativo*, 2(4), 15-31.
- Cequea, M. y Rodríguez M. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 37(2), 121-127.
- De Hurtado, M. G., y Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 14(3).
- Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. In 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa.
- Duque, J. L. S. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 162-171.
- Fernández, L. H. (2003). Conocimiento, cambio y transformación organizacional. *Omnia*, 9(1).
- Fernández-Ríos, M., y Sánchez, J. C. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Ediciones Díaz de Santos.
- García Lobo, N. (2004). Estrategias de gestión para la capitalización del conocimiento en el contexto de la relación de la universidad: sector productivo. *Edurece, la revista venezolana de la educación*, 8(27).
- Gómez, A. S. (2002). Desarrollo, diversidad y equidad en el siglo XXI. *Revista de Economía Institucional*, 4(7).
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.

- Kerlinger, F. N., y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento* (No. 300.18 K4). México City, México: McGraw-Hill.
- Koster, F., De Grip, A., y Fouarge, D. (2011). Does perceived support in employee development affect personnel turnover?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(11), 2403-2418.
- Llapa-Rodríguez, E. O., Trevizan, M. A., Shinyashiki, T. G., & Mendes Costa, I. A. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global*, (17), 1-11.
- Luthans, F., y Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 58-69.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, 21, 166-171.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mirza, C., Marvel, M., Rodríguez Monroy, C., y Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
- Navarro, E., Llinares, C., y Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16.
- Nieto, S. A., y Planes, V. C. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano Contributions to the study of work motivation: some theoretical approaches from human self-expressing dimension. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw Hill Editorial. New York, U.S.A.
- Pfeffer, J. (1995). Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. *The Academy of Management Executive*, 9(1), 55-69.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. México DF: Oxford University Press.
- Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(1), 27-38.

- Ryan, R., y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 68-78.
- Sarmiento, A. (2002). Desarrollo, diversidad y equidad en el siglo XXI. *Revista de Economía Institucional*, 4(7).
- SCHRAMM, W. L. (1982). La ciencia de la comunicación humana. Ciespal.
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, (55), 14-20.
- Silva, L. T., y Ferrer, J. D. (2012). Compromiso organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista Arbitrada Formación Gerencial*, 11(1).
- Tayabas, J. M. T., y Galicia, F. A. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
- Tito H, (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana.(Tesis Doctoral). Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres, B. E. M. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 65-81
- Uzcátegui, S. B., de Maldonado, I. P., y Pérez, M. M. (2007). Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educación superior. *Multiciencias*,7(2).
- Velázquez Valadez, G. (2007). Las organizaciones y el capital humano. *Mundo siglo XXI*, (9), 81-90.
- Zárate, A. S. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, (9), 111-126.

Anexo 1

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

El presente se desarrolla con fines estrictamente académicos y el manejo de la información recabada será manejada de modo confidencial.

Instrucciones: En el presente cuestionario usted encontrará una serie de opiniones, situaciones, actividades, cualidades o características personales, seguidas cada una por cinco alternativas. Seleccione una sola de esas posibilidades marcando la respuesta deseada, la que más se adecue o se asemeje a lo que usted opine.

INDIQUE LA OPCION DESEADA.

1) Totalmente desacuerdo 2) Desacuerdo 3) Neutral 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Compromiso					
1.- Las actividades realizadas son parte importante para el logro de los objetivos organizacionales.					
2.- Intento mejorar el desarrollo de mis actividades diarias.					
3.- La organización establece espacios para la mejora de los procesos donde puedo participar.					
4.- Me siento parte importante de esta organización.					
5.- Cumpló con las metas establecidas en la mayoría de las ocasiones.					
Motivación					
1.- Tengo alto grado de autonomía y responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.					
2.- Estoy involucrado con mi trabajo y las actividades de la organización.					
3.- Cuando realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento de mis superiores.					
4.- Estoy motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de la organización.					
5.- Mi trabajo es recompensado cuando lo realizo con calidad.					
Formación y Desarrollo					
1.- La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de desarrollo dentro de la organización.					
2.- La organización ha establecido mecanismos para el desarrollo individual.					
3.- La formación se da en base a las necesidades del puesto.					
4.- Se le proporciona a cada persona la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.					
5.- Se capacita frecuentemente en temas útiles para desarrollar las actividades diarias.					

MARQUE CON UNA X SU RESPUESTA:



RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.
Año 4. No.11 (Septiembre – Diciembre, 2015). ISSN: 2007-5278. Págs.: 35-56

SU EDAD ESTÁ	TIEMPO EN LA EMPRESA	NIVEL ACADÉMICO
Menos de 30 años <input type="checkbox"/>	Menos de 5 años <input type="checkbox"/>	Preparatoria <input type="checkbox"/>
De 31 a 50 años <input type="checkbox"/>	De 6 a 15 años <input type="checkbox"/>	Ingeniero/Licenciado <input type="checkbox"/>
Más de 51 años <input type="checkbox"/>	Más de 15 años <input type="checkbox"/>	Posgrado <input type="checkbox"/>
SEXO	CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA EMPRESA	
Femenino <input type="checkbox"/>	Alta Dirección	<input type="checkbox"/>
Masculino <input type="checkbox"/>	Mando medio (jefe de Departamento)	<input type="checkbox"/>
	Personal Base	<input type="checkbox"/>