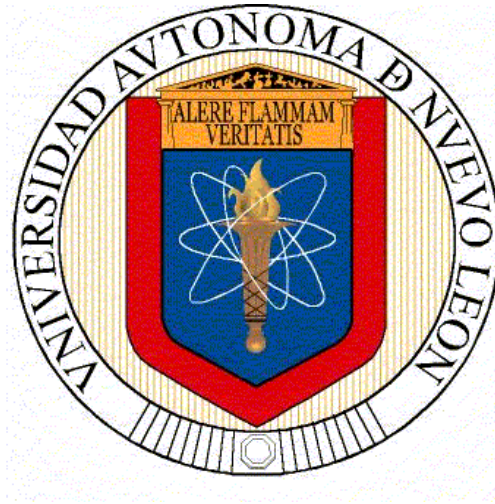


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



***“VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LAS NECESIDADES
PSICOLÓGICAS BÁSICAS EN EL CONTEXTO LABORAL”***

PRESENTA

MARITZA IVETTE DELGADO HERRADA

PROYECTO DE CAMPO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

SEPTIEMBRE 2015

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



***“VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LAS NECESIDADES
PSICOLÓGICAS BÁSICAS EN EL CONTEXTO LABORAL”***

PRESENTA

LIC. MARITZA IVETTE DELGADO HERRADA

PROYECTO DE CAMPO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR

DR. CIRILO HUMBERTO GARCÍA CADENA

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO

SEPTIEMBRE, 2015

TESIS:

***“VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LAS NECESIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS EN
EL CONTEXTO LABORAL”***

DR. CIRILO HUMBERTO GARCÍA CADENA

DIRECTOR

DR. ALVARO ANTONIO ASCARY AGUILLON RAMIREZ

REVISOR

DR. EGDAR IVÁN NOE HERNANDEZ ROMERO

REVISOR

AGRADECIMIENTO

Para la realización del presente proyecto y mis estudios de maestría, quiero agradecer a Dios por esta oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y aprendizajes, a mis queridos padres que sin su apoyo en todo lo largo de mi vida, esto no hubiera sido posible y sin duda a mi gran y amado esposo, que con su paciencia, apoyo, comprensión y orientación pude llegar hasta aquí, siempre estando a mi lado incondicionalmente.

A mi director de tesis el Dr. Cirilo Humberto García por el buen asesoramiento y dedicación, ya que me supo guiar durante todo el proceso del proyecto y que me apoyo sin ningún inconveniente para poder realizar la estancia en España, siendo esto de gran experiencia y aprendizaje a manera personal.

También quiero agradecer a mi tutora extranjera la Dra. Inés Tomás y demás profesoras-investigadoras de la Universidad de Valencia, por todo el conocimiento que me transmitieron, su hospitalidad y buen trato, esto a su vez me ayudo para poder concluir la presente tesis.

Así mismo, agradezco a mis revisores de tesis, que con su esfuerzo, conocimiento y dedicación me supieron orientar para poder terminar este producto integrador.

A la coordinadora de la maestría la Maestra María Eugenia González y dirección de la facultad, que siempre me apoyaron para la realización de la mencionada estancia y en general a todos los maestros que durante todos los semestres con sus experiencias y conocimientos, me fueron formando para llegar hasta donde he llegado el día de hoy.

RESUMEN/ABSTRACT

El presente proyecto se desarrolló bajo el marco de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Self-Determination Theory [SDT]; Deci y Ryan, 1985, 2002) la cual, aborda factores personales y situacionales que provocan la energización de la motivación humana en diferentes ámbitos. Sugiere que los individuos que desarrollan una motivación que los acerca y mantiene en una actividad, se basan en qué tan buena es su participación dentro esa actividad para satisfacer las necesidades de competencia, relaciones y autonomía. Debido a la importancia que tiene la satisfacción de estas tres necesidades psicológicas básicas para el desarrollo de la motivación autónoma, sus implicaciones en el contexto laboral quedan de manifiesto, ya que las personas que desarrollan una motivación de mayor calidad incrementarán su confianza lo que facilitará el desarrollo del disfrute, esfuerzo, persistencia, bienestar y satisfacción con su trabajo, incrementando su compromiso y productividad. El objetivo principal de este trabajo es validar la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos. El estudio se llevó a cabo en una empresa cuya planta se encuentra dentro del estado de Nuevo León. La muestra consta de 480 trabajadores (62.7% hombres y 37.3% mujeres). Se examinó la fiabilidad de la escala global y las diferentes sub-escalas mediante el alfa de Cronbach con el software estadístico SPSS versión 21. La estructura factorial de los dos modelos se pondrán a prueba mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) utilizando el programa estadístico LISREL 8.80. La adecuación de los modelos se analizó a través de diferentes índices de ajuste que incluye la chi-cuadrada dividida por los grados de libertad (χ^2/gl), el índice de ajuste no normativo (NNFI), el índice de ajuste comparativo (CFI) y la raíz de promedio del error de aproximación.

ÍNDICE

Resumen	i
Capítulo 1: Introducción	1
1.1 Introducción al trabajo	1
1.2 Planteamiento de situación problema de investigación	2
1.3 Preguntas de investigación	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Objetivo general	5
1.6 Objetivos específicos	5
1.7 Delimitaciones	5
Capítulo 2: Marco teórico	6
2.1 Teoría de la autodeterminación	6
2.2 Componentes de la Teoría de la Autodeterminación	8
2.2.1 Teoría de la Evaluación Cognitiva	8
2.2.2 Teoría de la Integración Organísmica	9
2.2.3 Teoría de las Orientaciones de la causalidad	9
2.2.4 Teoría de las Necesidades Psicológicas Básicas	10
2.2.5 Teoría de objetivos de contenido	10
2.2.6 Teoría de la motivación en las relaciones	11
2.3 Necesidades psicológicas básicas	11
2.3.1 Necesidad de competencia	12
2.3.2 Necesidad de relaciones	14
2.3.3 Necesidad de autonomía	15
2.4 Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y el bienestar laboral	16
2.5 Estudios basados en la teoría de la autodeterminación y la relación laboral	17

Capítulo 3: Método	20
3.1 Hipótesis	20
3.2 Escenario	20
3.3 Población o participantes	21
3.4 Instrumento	21
3.5 Procedimiento	21
3.6 Análisis de datos	22
Capítulo 4: Resultados y Discusión	24
4.1 Fiabilidad de la subescala de autonomía	24
4.2 Fiabilidad de la subescala de competencia	25
4.3 Fiabilidad de la subescala de relaciones	26
4.4 Fiabilidad de la escala completa (necesidades psicológicas básicas)	27
4.5. Análisis factorial confirmatorio	30
4.6 Discusión	34
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones	37
5.1 Recomendaciones	40
Bibliografía	41
Anexos	50

CV

Información personal:

Nombre: Maritza Ivette Delgado Herrada

Domicilio: Pelicano # 335 Col. Paseo Santa Rosa Apodaca, N.L.

Nacionalidad: Mexicana

Edad: 32 años

Sexo: Femenino

Estado civil: casada

Información académica:

Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León /Maestría en Psicología con orientación en psicología laboral y organizacional (Ago/2013-Jun/2015)

Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León/ Lic. en Administración acentuación recursos humanos (Ago/2004-Dic-2009)

Preparatoria # 8 de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Ago/2002-Jun/2004)

Información laboral:

Focomsa, S.A. de C.V. / Puesto: Área comercial /Duración: 2 años 1 mes.

Preparatoria # 17 de la UANL / Puesto: Docencia y auditor interno / Duración: 2 años

Manpower Industrial S.A. de C.V. / Puesto: Ejecutivo Inplant / Duración: 1 año

Válvulas de Calidad de Monterrey S.A. de C.V. / Puesto: Administración de Ventas / Duración: 4 años y 5 meses

Cursos y Diplomados:

Diplomado en Docencia en la Facultad de filosofía y letras UANL / Duración: 8 meses

Diplomado en Competencias de la SEP / Duración: 7 meses

Curso Auditor Interno en la UANL / Duración: 18 horas

Curso de Inglés en Harmon Hall / Duración: 16 niveles

Capítulo 1: Introducción

El elemento más importante en toda organización es el factor humano, es decir, el trabajador. A pesar de los avances tecnológicos y de ingeniería de los últimos años siempre habrá una persona que tenga la responsabilidad de operarlos ya que sin ellas el trabajo no podría realizarse.

Algunos empleados ven su trabajo como una oportunidad para ejercitar sus competencias y habilidades, perseguir intereses personales y hacer contribuciones significativas a la sociedad, mientras que otros se centran principalmente en el éxito y logro financiero, tener control e influencia sobre los demás y ocupar una posición de prestigio en el trabajo. (Vansteenkiste et al., 2007).

En el contexto laboral, un trabajador puede contar con las habilidades físicas y mentales necesarias para poder desarrollar adecuadamente sus tareas, pero si no se siente atraído hacia ella, difícilmente tendrá un buen desempeño laboral.

La motivación es un factor importante en toda organización ya que ha sido relacionada con diferentes aspectos a nivel grupal como el esfuerzo y el rendimiento laboral. Por otro lado, a nivel individual, se encuentra estrechamente relacionado con los deseos y las necesidades de cada persona.

Es por ello que, en muchas ocasiones, el éxito o fracaso de una empresa depende de que el trabajador tenga satisfechas sus necesidades básicas para lograr un mejor desempeño de sus labores, por tal motivo, es necesario conocer si los ambientes laborales permiten la satisfacción de las mismas y faciliten el desarrollo de sus facultades para lograr una mayor productividad y compromiso con los objetivos de la organización.

En el Capítulo 1 se describe detalladamente de lo que se busca con el proyecto de investigación, el planteamiento del problema permitirá la comprensión de sus proyecciones, limitaciones e importancia del asunto a investigar, el porqué de su estudio, el objetivo general y específicos. En el Capítulo 2 se presenta el Marco Teórico, en concreto, la Teoría de la Autodeterminación, en la que sustenta este trabajo, sus antecedentes, estructura conceptual y sus

estudios. En el Capítulo 3 se presenta el proceso metodológico, el tipo de estudio, la técnica de muestreo, el método para la recopilación de información, así como el análisis de los datos. El Capítulo 4 se enfoca en la presentación del reporte de investigación, para ello, se utilizó una serie de pruebas estadísticas, tablas y figuras, que permiten la explicación de los hallazgos encontrados a través de la aplicación del instrumento. El reporte contiene información cuantitativa, así como un resumen cualitativo a detalle de la información por la empresa analizada. En este capítulo se presenta también un análisis dinámico de la información, donde se aceptan o rechazan las hipótesis de investigación. Y por último las conclusiones obtenidas a lo largo del proyecto, así como una serie de recomendaciones que puedan servir de apoyo y soporte para las empresas.

1.1 Planteamiento de situación problema de investigación

Nuevo León es uno de los estados de la República Mexicana más desarrollados en el área económica. Su actividad empresarial e industrial y la creciente infraestructura lo han colocado en la competencia a nivel internacional.

El desarrollo industrial del estado empieza desde mediados del siglo XIX, cuando se fundaron empresas productoras de textil, cerveza, acero y otros materiales industriales en Monterrey. En el siglo XX, el fortalecimiento de estas empresas aunado a la diversificación hacia los sectores del vidrio, metal-mecánico, cemento y servicios educacionales llevaron a que el estado ocupe una posición líder en el país.

En las últimas dos décadas, otros sectores dinámicos han surgido, incluyendo el de auto partes, alimentos procesados, desarrollo de software y servicios financieros. Hoy en día, nuestra diversificada y moderna economía representa el 11% de la producción total del país y por lo tanto se le reconoce a su gente por tener una cultura emprendedora, por el gran talento directivo y por la actitud que facilita la realización de negocios.

Según los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2014), más de 1,800 empresas extranjeras se han establecido en Nuevo León. Estas empresas se suman a las numerosas empresas mexicanas y sectores industriales ya presentes en el estado. En conjunto, han resultado en la posición competitiva de Nuevo León

como un estado de progreso en sectores como el automotriz, el electrodoméstico y el equipo electrónico.

De acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2014), el 45% de la población es económicamente activa. De ellos, el 3% trabaja en el sector básico (explotación de recursos naturales), el 33% en manufactura y el 64% en servicios.

Analizando la importancia que tiene el estado de Nuevo León a nivel nacional e internacional, y el gran número de empleados mexicanos que existen actualmente, es conveniente estudiar acerca de cómo las necesidades psicológicas básicas en el trabajador se relacionan con el buen funcionamiento y desarrollo del mismo.

En México, el estudio de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el ámbito laboral parece delimitado por la falta de una escala adaptada y validada en nuestro contexto. Por tanto, el presente proyecto tiene como propósito mediante la adaptación al español hablado en México validar la escala de satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo, utilizando una muestra de trabajadores mexicanos dentro del estado de Nuevo León.

1.2. Preguntas de investigación

¿La escala de las necesidades psicológicas básicas es un instrumento fiable que puede ser utilizado para conocer la satisfacción de las mismas en el contexto laboral?

1.3. Justificación de la investigación

El concepto de necesidad es fundamental para la ciencia del comportamiento (Latham y Budworth, 2006). De hecho, ya en 1938, Murray había postulado la existencia de varias necesidades sociales, tales como la necesidad de relacionarse y la necesidad de poder. Los resultados que apoyan a la Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2000), postulan que las necesidades de autonomía (para sentirse libre de elegir y organizar la propia vida), la relación (de sentirse eficaz en la negociación de los desafíos de la vida), y la competencia (a tener interacciones positivas y beneficiosas con los otros) son las más importantes para los seres humanos.

Hasta la fecha, la autonomía, competencia y relación, se han demostrado que desempeñan un papel importante en áreas como la educación (Vansteenkiste, Lens y Deci, 2006), deportes (Gagné, Ryan y Bargmann, 2003; Gillet, Berjot y Gobancé, 2009) y el lugar de trabajo (Baard, Deci y Ryan, 2004), y también se han relacionado con los aspectos más individuales, tales como la salud mental (Ryan y Deci, 2000). A pesar de que estas necesidades básicas se han relacionado con muchos resultados positivos (e.g., Sheldon y Filák, 2008), incluyendo el rendimiento laboral (Ilardi, Leone, Kasser y Ryan, 1993) y el bienestar (e.g., Patrick, Knee, Canevello y Lonsbary, 2007), sólo la escala general de necesidades psicológicas básicas (Deci y Ryan, 2000) y la escala de necesidades psicológicas básicas más especializados en el ejercicio (Vlachopoulos, 2008) hasta la fecha han sido rigurosamente validadas. En contextos de trabajo, las escalas utilizadas no han sido ampliamente validadas o tuvo algunas limitaciones. Este proyecto tiene la intención de validar la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo (ENPB-T; Basic Psychological Needs Work Scale [BPNWS, por sus siglas en inglés]) a través del estudio de sus propiedades psicométricas.

En concordancia con la teoría de la autodeterminación, varios estudios han demostrado una relación positiva entre la satisfacción de necesidades psicológicas básicas y el funcionamiento óptimo, tanto a nivel interpersonal e intra-individual (Mouratidis et al., 2008; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe y Ryan, 2000) y en general (Sheldon, Elliot, Kim y Kasser, 2001), así como a través de diferentes dominios de vida (Deci y Ryan, 2008). En el contexto del trabajo, la evidencia inicial se encontró para las relaciones positivas entre una puntuación compuesta de la satisfacción de necesidades (es decir, con agregación en las tres necesidades) y el bienestar laboral de los empleados (es decir, la satisfacción laboral, el compromiso de trabajo, y el desgaste menor), las actitudes favorables (es decir, la disminución de la rotación de personal, el aumento de la disposición al cambio), y mayor rendimiento (Gagné y Deci, 2005; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte y Lens, 2008).

1.4. Objetivo general

Validar la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo (ENPB-T) en una muestra de trabajadores mexicanos que laboran en una empresa dentro del estado de Nuevo León.

1.5. Objetivos específicos

1) Traducir y adaptar la escala de necesidades psicológicas básicas al contexto lingüístico y cultural de esta región de la República Mexicana.

2) Examinar las propiedades psicométricas de esta versión de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo (ENPB-T).

3) Estudiar la validez factorial de la versión al castellano hablado en México a través de los índices de bondad de dos modelos factoriales (una y tres factores o dimensiones).

1.6. Delimitaciones

El presente estudio sobre las necesidades psicológicas básicas en el trabajo está enfocado a una determinada empresa de giro industrial, de la cual, con previa autorización por parte de los directivos de la empresa, se tomó una muestra de 480 personas, todas laboralmente activas, con un rango de edad de 18 a 56 años, la población seleccionada es de ambos géneros hombres y mujeres. La recopilación de los datos se llevó a cabo de forma autoadministrada por medio de una aplicación masiva durante su jornada laboral dentro de su área de trabajo, con una capacitación previa a los encuestadores. Los trabajadores fueron informados del objetivo del estudio, la voluntariedad, la absoluta confidencialidad de las respuestas y el manejo de los datos. El tiempo requerido promedio para el llenado del cuestionario es de 15 minutos por persona. El estudio se llevará a cabo mediante el método descriptivo correlacional entre los ítems.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1 Teoría de la autodeterminación

Deci y Ryan (1985) describen la autodeterminación como la capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión. Las personas autodeterminadas se ven a sí mismas como las iniciadoras de su propia conducta, seleccionan los resultados y escogen una línea de actuación que las lleve a lograr esos resultados. La competencia y la autodeterminación están unidas en el sentido de que la competencia se tiene que dar en el contexto de la autodeterminación para poder influir en los procesos motivacionales intrínsecos (Reeve, 1998).

La teoría de la autodeterminación (TAD, Self-Determination Theory [SDT, por sus siglas en inglés] Deci y Ryan, 1985; 2002), es una macro-teoría de la motivación humana que aborda cuestiones básicas como el desarrollo personal, la auto-regulación, las necesidades psicológicas universales, las metas y aspiraciones de vida, energía y vitalidad, procesos no conscientes, las relaciones culturales para la motivación y el impacto de los ambientes sociales sobre la motivación, el afecto, la conducta y el bienestar (Deci y Ryan, 2008).

La teoría de la autodeterminación proyecta que para lograr el bienestar psicológico, las personas tienen que cumplir varias necesidades (Deci y Ryan, 2000). Tres grandes categorías de estas necesidades se identifican como: la necesidad de la *competencia*, la *relación* y la *autonomía*. Por ejemplo, el empleo bien retribuido favorece a la satisfacción de las tres necesidades al mismo tiempo. Es decir, los trabajadores pueden manifestar su competencia en un particular puesto de trabajo desenvolviéndose de una manera extraordinaria y bien ejecutadas sus actividades; desarrollar las relaciones interpersonales y círculos de trabajo para abordar la necesidad de relación, así como el empleo a su vez, es un medio para generar ingresos que proporciona al trabajador una ruta hacia la autonomía. Ya contratados, ascender la jerarquización o pirámide de trabajo se ocupa de las necesidades de competencia y autonomía.

Como resultado, la SDT argumenta que los seres humanos trabajan hacia metas que les permitan lograr la satisfacción de las necesidades que, en caso de éxito, conduce a resultados psicológicos positivos. Existe amplia evidencia de que el empleo o el impulso profesional en

efecto contribuye al bienestar psicológico (Warr, Jackson y Banks, 1988; Winefield, Winefield, Tiggeman y Goldney, 1991).

Además de abordar cuestiones relacionadas con la energización de la motivación humana, la teoría de la autodeterminación también brinda importancia a los contextos sociales que pueden afectar a la conducta motivada. Sugiere que los individuos que desarrollan una motivación que los acerca y mantiene en una actividad, se basan en qué tan buena es su participación dentro de esa actividad para satisfacer la necesidad de ser competente (Harter, 1978), la de relacionarse (Baumeister y Leary, 1995), y la de autonomía (DeCharms, 1968; Deci, 1975) que se presentan como fundamentales para facilitar el óptimo funcionamiento de las tendencias naturales hacia el crecimiento y la integración, así como para un desarrollo social constructivo y el bienestar personal. Es decir, que en la medida en que las necesidades son satisfechas, la gente se beneficia psicológicamente, en caso contrario en la medida en que no se cumplan, las consecuencias psicológicas negativas surgirán.

Por consiguiente, es básico que tengan cubiertas las tres necesidades psicológicas básicas con la finalidad de que el empleado se sienta capaz de realizar sus tareas, roles y actividades, que a su vez se sienta parte de la empresa, que sienta que encaja con los demás compañeros y sobre todo que sea lo suficientemente autónomo para realizar efectivamente su trabajo.

De la teoría de la autodeterminación, puede desprenderse como una idea central que para desarrollar su potencial en el ámbito laboral, una persona necesita satisfacer las tres necesidades prioritarias y universales ya mencionadas. La *competencia* exige tener éxito en las tareas difíciles de manera óptima y alcanzar los resultados deseados (e.g., Skinner, 1995; White, 1959). Así mismo se refiere a la necesidad de ser eficaces y poder administrar diversos desafíos (Deci y Ryan, 2000). La *autonomía* requiere experimentar elección y sintiéndose como el iniciador de las propias acciones, se refiere a la necesidad de experimentar la propiedad de comportamiento y un sentido de volición. (De Charms, 1968; Deci, 1975). Y la *relación* requiere un sentido de respeto mutuo, afecto y confianza con los demás, se refiere a la necesidad de sentirse conectado con los demás (Baumeister y Leary, 1995; Harlow, 1958).

La propuesta central de SDT es que el funcionamiento óptimo en términos de bienestar y el comportamiento depende de la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas (Ryan

y Deci, 2000). Estas necesidades se definen como "nutrientes que deben ser adquiridos por una entidad viva para mantener su crecimiento, la integridad y la salud" (Deci y Ryan, 2000, p. 229). Todas estas necesidades se relacionan positivamente, lo que sugiere que se pueden agrupar en un concepto de satisfacción de la necesidad general (e.g., Deci et al., 2001; Vansteenkiste et al., 2007).

2.2 Componentes de la Teoría de la Autodeterminación

Formalmente la teoría de la autodeterminación esta compuesta por mini-teorías (Deci y Ryan 1985), cada una de las cuales se desarrolló para explicar una serie de fenómenos basados motivacionalmente que surgieron de la investigación. Por lo tanto, aborda una faceta de la motivación o el funcionamiento de la personalidad. Una vez integradas se puede conceptualizar de una manera plena la SDT, a continuación se describe cada una de éstas.

2.2.1 Teoría de la Evaluación Cognitiva

El desarrollo de esta teoría es concerniente a la motivación intrínseca, los comportamientos intrínsecamente motivados son aquellos cuya motivación está basada en las satisfacciones inherentes de los comportamientos y no en contingencias o refuerzos que son operacionalmente separables de esa actividades. La motivación intrínseca se basa en la satisfacción de las necesidades y representa un prototipo de la actividad auto-determinada, porque cuando las personas están intrínsecamente motivadas, la gente se involucra más en actividades libremente, siendo sostenida por el interés y el disfrute (Deci, 1975; Deci y Ryan, 1980; Deci y Ryan, 2000a).

La Teoría de la Evaluación Cognitiva (TEC, Cognitive Evaluation Theory [CET, por sus siglas en ingles] Deci y Ryan, 1980) se refieren específicamente a los efectos de los contextos sociales en la motivación intrínseca, o cómo los factores tales como recompensas, controles interpersonales, y compromisos afectan la motivación intrínseca y el interés. La CET destaca el papel fundamental desempeñado por la competencia y autonomía ya que apoya en el fomento de la motivación intrínseca, que es fundamental en la educación, las artes, el deporte, y muchos otros ámbitos de vida.

2.2.2 Teoría de la Integración Organísmica

Esta segunda mini-teoría aborda el tema de la motivación extrínseca en sus diversas formas, con sus propiedades, determinantes y consecuencias. En términos generales la motivación extrínseca es un comportamiento que es instrumental, que tiene como objetivo los resultados extrínsecos a la conducta en sí misma. Cuanto más interiorizada esta la motivación extrínseca más autónoma la persona va a ser cuando la promulgación de los comportamientos.

La Teoría de la Integración Organísmica (TIO, Organismic Integration Theory [OIT, por sus siglas en ingles] Deci y Ryan, 1985) se refiere además a los contextos sociales que mejoran o impiden la internalización, es decir, se basa en la suposición de que las personas se inclinan naturalmente a integrar sus experiencias en curso, asumiendo que tiene los nutrientes necesarios para hacerlo, lo que conduce hacia las personas y la internalización de valores profundamente, metas, o sistemas de creencias. La OIT destaca particularmente apoyos para la autonomía y la relación tan fundamental para la internalización de acuerdo con (Deci y Ryan 2002).

2.2.3 Teoría de las orientaciones de la causalidad

La tercera mini-teoría, describe las diferencias individuales en las tendencias de las personas para orientar hacia entornos y regular el comportamiento de diversas maneras, sus recursos internos. El enfoque de la Teoría de las Orientaciones de la Causalidad (TOC, Casuality Orientations Theory [COT, por sus siglas en ingles] Deci y Ryan, 1985) pretende aspectos de la personalidad que son integrales ampliamente de la regulación de la conducta y las experiencias (Deci y Ryan 1985a). Deci y Ryan (1985) especifican y evalúan tres tipos de orientaciones de causalidad que difieren en el grado en que ellos representan su autodeterminación a conocer: la orientación de autonomía en la que las personas actúan por interés y estimación de lo que está ocurriendo; la orientación de control en el que la atención se centra en las recompensas, las ganancias y aprobación; y la orientación impersonal o no motivación se caracteriza por la ansiedad relativa a la competencia, lo cual las personas se estima que tienen cada una de estas orientaciones en algún grado.

2.2.4 Teoría de las Necesidades Psicológicas Básicas

Elabora el concepto progresado de necesidades psicológicas y sus relaciones con la salud psicológica y el bienestar. La Teoría de las Necesidades Básicas (TNPB, Basic Needs Theory [BNT, por sus siglas en inglés] Deci y Ryan, 2000) argumenta que el bienestar psicológico y el funcionamiento óptimo se basa y está relacionado con la autonomía, competencia y relación (Ryan y Deci 2002). La teoría sostiene que las tres necesidades son esenciales y que si alguna se ve frustrada habrá consecuencias funcionales distintas.

Dado que las necesidades básicas son aspectos universales de funcionamiento, la BPNT mira la configuración transversal de desarrollo e intercultural para la validación y refinamiento. En efecto, varios estudios en el dominio de la organización que examinan la relación entre la satisfacción de la necesidad, el bienestar y el ajuste laboral han apoyado esta teoría (e.g., Baard, Deci y Ryan, 2004; Deci et al., 2001; Ilardi, Leone, Kasser y Ryan, 1993; Kasser, Davey y Ryan, 1992). Los estudios han encontrado que la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo predice resultados positivos, como el compromiso laboral, la buena actitud, alta autoestima y la salud en general.

2.2.5 Teoría de contenidos de meta

Tal como se establece en la página web de la teoría de la autodeterminación (2014), la teoría de contenidos de meta surge de las diferencias entre los objetivos intrínsecos y extrínsecos y su impacto en la motivación y el bienestar.

Los objetivos son vistos diferencialmente porque ofrecen satisfacciones de primera necesidad y de este modo son asociados con el bienestar.

Las metas extrínsecas tales como el éxito financiero, la apariencia, y la popularidad / fama se han contrastado específicamente con las metas intrínsecas, como comunidad, relaciones estrechas, y el crecimiento personal, el primero con más probabilidades asociadas con el bienestar más bajos y mayor bienestar enfermo.

2.2.6 Teoría de la motivación de las relaciones

La relación, que tiene que ver con el desarrollo y mantenimiento de relaciones personales cercanas, tales como mejores amigos y parejas románticas, así como pertenecientes a grupos, es una de las tres necesidades psicológicas básicas.

La Teoría de la Motivación de las Relaciones (TMR, Relationships Motivation Theory [RMT, por sus siglas en inglés] Deci y Ryan, 2014) es la sexta mini-teoría, tiene que ver con estas y otras relaciones, y postula que una cierta cantidad de estas interacciones no sólo es deseable para la mayoría de la gente, pero en realidad es esencial para su ajuste y bienestar, porque las relaciones proporcionan satisfacción de la necesidad de relacionarse. Sin embargo, la investigación muestra que no sólo es necesario estar satisfecho en las relaciones de alta calidad de la relación, pero necesitan también estar satisfechas la autonomía y en menor medida la necesidad de la competencia. De hecho, las relaciones personales con más alta calidad son aquellas en las que cada socio apoya la autonomía, la competencia y la necesidad de la relación de la otra.

Una vez ya descritas las seis mini teorías que componen la teoría de la autodeterminación, en este proyecto nos centraremos en la cuarta que es la teoría de las necesidades básicas ya que sostiene la importancia de contar con las tres necesidades básicas que son fundamentales para el buen funcionamiento y desarrollo óptimo de las personas en distintos ambientes, en este caso enfocado al ámbito laboral.

2.3 Necesidades psicológicas básicas

La teoría de la autodeterminación postula que el tipo de motivación adquirida, que conduce nuestra experiencia en el trabajo y en la vida general, está influenciada principalmente por la satisfacción o la frustración de nuestras necesidades psicológicas fundamentales (Ryan, 1995). Se define a una necesidad psicológica como un componente esencial que, cuando se satisface, ésta conduce al bienestar, a la autorrealización, la adaptación y al funcionamiento óptimo y que, cuando insatisfecho o frustrada, se encamina a más malestar, angustia y poco funcionamiento (Deci y Ryan, 2000; Sheldon y Schuler, 2011).

Según Deci y Ryan, 2000, la necesidad puede ser universal e innata, lo que significa que está presente para todos los seres humanos, sin importar su ubicación geográfica, el estado, religión o educación y que a su vez está presente al nacer, por tanto no tiene que ser aprendido.

La teoría de las necesidades básicas (Deci y Ryan, 2002), que abordan el impacto de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, de competencia y de relación, en el funcionamiento general de la persona y su desarrollo saludable, son de relevancia para todo empleado, ya que entre más cubiertas tengan estas necesidades el trabajador reaccionará de manera favorable en el desempeño de sus tareas.

La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, como se define en la teoría de la autodeterminación, ha sido identificada como un predictor importante del funcionamiento óptimo de los individuos en diferentes ámbitos de la vida.

Además, la SDT destaca la importancia de la satisfacción de la necesidad psicológica y la motivación autónoma en el proceso de crecimiento y desarrollo de la persona.

Estas necesidades psicológicas son necesidades innatas, humanas que se debe cumplir para garantizar un rendimiento eficaz y el bienestar en el trabajo, así como en otros ambientes de la vida, por ejemplo, la familia, amigos, deportes (Deci y Ryan 2000; Milyavskaya y Koestner 2011; Ryan y Deci 2000; Van den Broeck et al., 2008a).

2.3.1 Necesidad de autonomía

La *autonomía* se refiere al sentimiento de voluntariedad que puede acompañar a cualquier acto, sea dependiente o independiente, colectivo o individual (Ryan y Deci, 2000). Cuando se perciben autónomos, los individuos experimentan su comportamiento como una expresión de sí mismos, tales que, aún cuando las acciones están bajo la influencia de fuentes exteriores, por ejemplo, el jefe o superior, sienten iniciativa y valor con respecto a su actuación (Deci y Ryan, 2002).

La autonomía, en este sentido, para una persona involucra el sentirse segura de sí misma, de sus planes, propósitos, metas y objetivos, implica una gran apreciación de sus propios puntos de partida involucrando su confianza para tomar sus propias decisiones, así mismo afrontando

errores y con un deseo de experimentar situaciones nuevas como un detonante de sus virtudes, entre otros aspectos. (Vargas, 2012).

La necesidad de autonomía implica a sí mismo ser percibido como el iniciador de las acciones por cuenta propia o de actuar con un sentido de la libertad de elección. El factor clave en la autonomía no es simplemente si un individuo adopta o adquiere de forma independiente una acción, sino en el grado en que él o ella respalda su propia acción (Deci y Ryan 2000; Van den Broeck et al., 2008a.)

Un individuo con autoridad o poder en el ámbito laboral, proporciona contextos para el desarrollo de la autonomía cuando realmente se preocupa en promover un ambiente en donde el trabajador siente el respeto por sus creencias e ideas, así como de sus experiencias propias, donde se le permite tomar decisiones sobre su propio trabajo, sobre sus tareas cotidianas, compartiendo la responsabilidad por los resultados y objetivos. (Vargas, 2012). En pocas palabras, proveer autonomía implica facilitar procesos para que el colaborador pueda auto-regular sus acciones y responsabilizarse de ellas, más que imponerlas desde fuera por una figura de autoridad (Ilardi, Leone, Kasser y Ryan, 1993).

“La necesidad de autonomía representa el deseo esencial de las personas a sentirse volitiva y de experimentar un sentimiento de elección y libertad psicológica al realizar una actividad” (deCharms, 1968; Deci y Ryan, 2000).

Hackman y Oldham (1976) definen la autonomía en términos de libertad sustancial, la independencia y discreción de la persona en la programación de los trabajos y en la determinación de los procedimientos que se utilizarán para llevarlo a cabo. (p. 258). Cuando se satisfacen estas necesidades se produce un incremento en la confianza y una sana orientación motivacional que facilita el desarrollo del disfrute, esfuerzo, persistencia, bienestar y satisfacción con su trabajo lo que puede redundar en un mayor compromiso y productividad, de ahí la importancia de contar con un instrumento válido y confiable adaptado al contexto cultural y lingüístico mexicano que mida la satisfacción de estas tres necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral y organizacional.

2.3.2 Necesidad de competencia

La *competencia* se refiere a la capacidad para interactuar efectivamente con los ambientes que aseguran el mantenimiento del organismo. El desarrollo de la percepción de competencia como caminar, hablar, manipular símbolos abstractos o formalizar una historia, son en parte razonamientos aprendidos, del tal forma que el aprendizaje resulta motivador. La satisfacción de la necesidad de competencia proporciona la energía para este aprendizaje (Deci y Ryan, 1985); por lo que conduce a las personas a buscar desafíos que son óptimos para aquellas habilidades y capacidades acerca de la actividad (por ejemplo, los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar una actividad en el campo laboral).

La competencia no es entonces una habilidad lograda o la capacidad, sino más bien es un sentido de confianza y eficacia en la acción (Deci y Ryan, 2002). La necesidad de competencia se describe como un sentido de capacidad, no de competir contra otras personas, se refiere cuando el ser humano se siente capaz o eficientemente para lograr lo que se propone. Según Deci y Ryan (2000), es el profundo deseo de sentirse capaz y eficaz para influir en su entorno y lograr resultados muy valiosos en su interior. Es un sentir de autosuficiencia sobre las capacidades y facultades propias de cada persona que impulsan a hacer las cosas de la mejor manera posible.

“La necesidad de competencia se define como el deseo inherente de las personas a sentirse de una forma eficaz en la interacción con el medio ambiente” (Deci y Ryan, 2000; White, 1959). El supervisor inmediato o jefe debe brindar condiciones para satisfacer la necesidad de competencia en la medida que proporciona alguna retroalimentación y un grado de reconocimiento sobre el desempeño de su trabajador, permitiendo con esto que la seguridad y confianza en el individuo se vaya fortaleciendo, y así mismo propicia a generar un mayor sentido de competitividad. (Vargas, 2012).

La satisfacción de la necesidad de competencia se produce cuando el individuo entiende cómo lograr los resultados deseados y es eficaz en la realización de las acciones necesarias para llevarlos a cabo (Baard et al., 2004; Deci et al., 1991; Van den Broeck et al., 2008a.). En los entornos de trabajo, los empleados que se sienten competentes creen que pueden dominar desafíos, alcanzar metas, desarrollar nuevas habilidades, y adaptarse a entornos cambiantes (Van den Broeck et al., 2008a).

2.3.3 Necesidad de relaciones

Las *relaciones* se refiere a sentirse conectado y respetado por los otros y tener el sentimiento de pertenencia al grupo (Ryan, 1995). La necesidad de estar en relación con otros (por ejemplo con los compañeros de trabajo), sin preocuparse por el logro de un resultado, concierne el sentido psicológico de estar en comunión o en unión segura con otros (Deci y Ryan, 2002). Todo ser humano cuenta con una gran necesidad de aceptación y reconocimiento, que se apoya inicialmente en el amor incondicional que debería proveer la figura materna, lo que permite generar sentimientos de autoestima y valía como persona.

La necesidad de relación es el sueño fundamental de estrechar vínculos con los demás. Esta necesidad es satisfecha por la presencia de uniones o conexiones interpersonales seguras y satisfactorias. Tales conexiones se caracterizan por el respeto recíproco, el cuidado y la dependencia (Deci et al., 1991; 2001; Van den Broeck et al., 2008a). Para los trabajadores, la sensación de que uno está estrechamente asociado con el líder, el grupo u organización, y puede compartir las propias alegrías y problemas facilita la satisfacción de las necesidades de relación (Van den Broeck et al., 2008a).

Una persona con un cierto grado de autoridad o poder provee circunstancias para fortalecer este sentido cuando transmite al trabajador un sentimiento de empatía y aceptación incondicional. Una relación interpersonal basada en el respeto y la consideración, en sí mismo provee este sentido de relación, al permitir que las personas se sientan escuchadas, atendidas, consideradas, comprendidas, es decir, aceptadas; además de que es común que los ambientes laborales sean lugares en donde se establecen lazos humanos significativos, en ocasiones profundamente afectivos entre los diferentes miembros de un grupo de trabajo ya que comúnmente las personas ven a su trabajo como su segundo hogar por las extensas horas laborales que pasan ahí. (Vargas, 2012).

La necesidad de relacionarse se cumple cuando las personas experimentan un sentido de comunión y desarrollan relaciones estrechas e íntimas con los demás (Deci y Ryan, 2000).

2.4 Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y el bienestar laboral

Según SDT, los individuos sólo pueden funcionar de manera óptima si sus necesidades son satisfechas (Gagné y Deci, 2005). Tal funcionamiento óptimo puede tomar la forma de motivación autónoma, que se presenta cuando los empleados se involucran en el trabajo porque de verdad quieren y deciden hacerlo (Deci y Ryan, 2000).

Los empleados motivados de manera autónoma están interesados en sus puestos de trabajo; les gusta el desempeño de sus tareas y se identifican con el valor de la actividad (Gagné y Deci, 2005).

En la teoría de la autodeterminación, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas supone que representa el mecanismo de motivación profunda que energiza y dirige el comportamiento de las personas (Deci y Ryan, 2000). La satisfacción de la necesidad psicológica es considerada como el alimento esencial para los individuos y su óptimo funcionamiento y bienestar, como el agua, los minerales y el sol, son esenciales para que las plantas florezcan (Deci y Ryan, 2000; Ryan, 1995).

Observando la importancia de la satisfacción de las necesidades básicas, para el bienestar y el ajuste, varios estudios en el dominio de la organización (Baard, Deci y Ryan, 2004; Deci et al., 2001; Ilardi, Leone, Kasser y Ryan, 1993; Kasser, Davey y Ryan, 1992) han encontrado que la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo predice resultados positivos, como el compromiso laboral, la actitud en el trabajo, la autoestima y la salud en general. En el contexto laboral, inicialmente la evidencia se encontró que para las relaciones positivas, se necesita más alta la satisfacción de estas tres necesidades y el bienestar relacionado con el trabajo de los empleados, (es decir, satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo y el menor desgaste), las actitudes favorables (como la disminución de la intención de rotar y mayor disposición al cambio), así como un mayor rendimiento (Gagne y Deci 2005; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte y Lens 2008).

Baard, Deci y Ryan, (2004) establecieron que la satisfacción de las necesidades relacionadas con el trabajo, también se han relacionado con el aumento del bienestar general y menos malestares laborales.

De acuerdo con estudios en donde las tres necesidades fueron examinadas por separado, mostraron que cada una de las tres necesidades correlacionan positivamente con el funcionamiento óptimo de los empleados (Lynch, Plant y Ryan, 2005), lo que coincide con la afirmación de la teoría de la autodeterminación que la satisfacción de cada una de estas necesidades básicas contribuyen a individuos brillantes (Deci y Ryan, 2000).

La satisfacción de las necesidades básicas de la autonomía, la competencia, y la relación se ha relacionado positivamente con el bienestar (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe y Ryan, 2000; Sheldon y Niemiec, 2006), la satisfacción con la vida (Meyer, Enstrom, Harstveit, Bowles y Beevers, 2007), las aspiraciones (Niemiec, Ryan y Deci, 2009), y de autoestima (Thogersen-Ntoumani y Ntoumanis, 2007) y se ha relacionado negativamente con la ansiedad (Deci et al., 2001).

2.5 Estudios basados en la teoría de la autodeterminación y la relación laboral

La teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 1985b; Ryan y Deci, 2000), sugiere que los seres humanos se verán motivados y muestren el bienestar en las organizaciones en la medida en que la experiencia de la satisfacción de las necesidades psicológicas se presente dentro de esas organizaciones.

Varios estudios apoyados en una hipótesis central, sustentada por una amplia investigación (Deci, Connell y Ryan, 1989; Gagné, Koestner y Zuckerman, 2000; Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov y Kornazheva, 2001), es que en la medida en que se provea de un ambiente que favorezca estas necesidades humanas, se estará logrando una mayor capacidad de autodeterminación o autorregulación, por lo tanto mayor será el desarrollo de las capacidades y potencialidades de la persona, lo que también puede redundar en un mayor compromiso y productividad laboral.

Diferentes estudios han proporcionado pruebas coherentes con el postulado de que la competencia, la autonomía y la relación son en efecto verdaderas necesidades.

En un estudio de la participación de voluntariado en entornos de trabajo supervisado, Kasser, Davey y Ryan (1992) encontraron que los informes sobre el grado en que fueron capaces

de satisfacer estas tres necesidades en el trabajo de los pacientes psiquiátricos predice la cantidad de tiempo que pasaban en el trabajo.

En otro estudio realizado por Ilardi, Leone, Kasser y Ryan (1993), los trabajadores de la fábrica que experimentaron una mayor satisfacción de las necesidades de competencia, autonomía y relación en el lugar de trabajo reportaron actitudes más positivas de empleo, una mayor autoestima y menos síntomas de malestar que sus colegas que experimentaron menos satisfacción de la necesidad. En conjunto, estos estudios indican que la satisfacción de la necesidad es importante para la motivación y el bienestar en el trabajo.

La investigación propuesta por Baard, Deci y Ryan (2000) exploró la relación entre la satisfacción de las necesidades en el trabajo, el rendimiento de trabajo y el ajuste psicológico. Dos estudios apoyan el modelo de autodeterminación en el que los trabajadores con percepción de apoyo a la autonomía y por otro lado los trabajadores con sus supervisores, las diferencias individuales en la orientación autónoma predijeron independientemente el grado en que los trabajadores fueron capaces de satisfacer sus necesidades en materia de competencia, autonomía y relación en el trabajo, que a su vez predijo calificaciones de los trabajadores de rendimiento, así como su bienestar, indexado por la vitalidad y el reverso de la ansiedad y somatización.

Varios estudios basados en la SDT han examinado la utilidad de la satisfacción de la necesidad psicológica para predecir la motivación y el ajuste en el lugar de trabajo. La teoría sugiere que los climas de trabajo que permitan la satisfacción de estas necesidades facilitan tanto el compromiso de trabajo y el bienestar psicológico. Por lo tanto, las variables contextuales que apoyan la satisfacción de las necesidades, así como el auto reporte de satisfacción de necesidades en el trabajo, se deben tanto a predecir la participación laboral de las personas y la salud mental.

Un estudio relacionado con la satisfacción de las necesidades básicas (autonomía, relación y competencia) de (Hetland et al., 2011) se midió por la escala de satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo (BNSW), donde surgió un conjunto de ítems equilibrados para cada subescala para un ajuste y resultado satisfactorio, mostrando los siguientes índices ($\chi^2(32)=131.6$, CFI= 0.96, TLI= 0.95, RMSEA= 0.069),

La investigación organizacional también ha demostrado que la satisfacción de estas necesidades está positivamente relacionado con el bienestar (e.g., Kasser y Ryan, 1999), la motivación intrínseca (e.g., Ryan y Deci, 2000), y un mayor rendimiento (e.g., Baard et al., 2004) en el lugar de trabajo, y está vinculada negativamente a la angustia en el trabajo (e.g., Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte y Lens, 2008).

Esto presentado en el estudio relacionado realizado por (Brien et al., 2012) a través de la escala de necesidades psicológicas básicas en el trabajo con un total de 13 ítems que miden autonomía, competencia y relaciones, obtuvieron una fiabilidad interna con alphas entre ($\alpha = .86$ y $\alpha = .89$).

Un estudio previamente realizado por (De Cooman et al., 2013) utilizando la escala de la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo de (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens y Lens, 2010), midiendo con tres ítems la necesidad de autonomía, tres ítems relaciones y cuatro ítems competencia, obteniendo como resultante un alfa de Cronbach's de ($\alpha = .84$). Obtuvieron como resultado una relación positiva con los recursos del trabajo, es decir, el impacto estratégico y el uso de las habilidades con la satisfacción de estas necesidades básicas. Esto de acuerdo con la SDT, los individuos sólo pueden funcionar de manera óptima si sus necesidades son satisfechas (Gagné y Deci, 2005). El grado de satisfacción de las necesidades depende principalmente de aspectos estructurales o sociales del entorno. En el contexto del trabajo, varios estudios en el marco SDT se han centrado en cómo los gerentes y el clima de trabajo contribuyen a la satisfacción de necesidades (Baard, Deci y Ryan, 2004; Deci et al., 2001).

Así como el estudio presentado con una escala de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo de 18 ítems, versión Van de Broeck et al., (2010) utilizando un solo constructo estudiado por Schreurs, Van Emmerik, Van den Broeck y Guenter, (2014) obteniendo como resultado un alfa de Cronbach de ($\alpha = .86$).

Capítulo 3: Método

3.1 Hipótesis

H¹: La subescala de autonomía de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos.

H²: La subescala de competencia de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos.

H³: La subescala de relación de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos.

H⁴: La escala de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos.

3.2 Escenario

El instrumento se aplicó en las instalaciones de la empresa, el cual su giro principal es la elaboración de línea blanca, en un horario establecido por los directivos para no interferir con sus actividades diarias en la planta., dentro de las instalaciones de la misma.

Tabla 1

Datos descriptivos por áreas

Líneas	Frecuencia	Porcentaje
R1	102	21.3
R2	109	22.7
R3	97	20.2
Estufas	62	12.9
Calidad estufas	11	2.3
Lavadoras	22	4.6
Varios	52	10.8
Oficinas Refrigeración	12	2.5
Oficinas estufas	13	2.7
Total	480	100.0

3.3 Población o participantes

El estudio se llevará a cabo en una empresa de giro línea blanca cuya planta se encuentra dentro del estado de Nuevo León. La muestra está compuesta por 480 trabajadores, (62.7% hombres y 37.3% mujeres). El procedimiento de muestreo será de tipo no probabilístico por cuotas procurando equidad de sexo y cubriendo todas las áreas desde nivel operativo hasta administrativos de la organización. (Véase Tabla 1). El rango de edades de las personas encuestadas oscila entre 18 a 56 años de edad ($M=30.79$; $DT= 7.39$).

3.4 Instrumento

El instrumento utilizado fue la escala de satisfacción a las necesidades psicológicas básicas en el trabajo (ENPB-T; Basic Psychological Needs Work Scale [BPNWS, por sus siglas en inglés], Deci et al., 2001). El cuestionario está compuesto por 21 ítems los cuales miden el grado en que las personas experimentan satisfacción a las necesidades psicológicas básicas, 7 ítems miden la autonomía, 6 miden la competencia y 8 las relaciones en el trabajo. El cuestionario es respondido sobre una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 representa “nada cierto” y 7 “muy cierto”. Algunos de los ítems están redactados en sentido negativo, por lo tanto, se debe recalcular la respuesta obtenida en cada uno de ellos invirtiendo su valor antes de promediar cada una de las dimensiones.

3.5 Procedimiento

Traducción. Cada una de las escalas será traducida al castellano siguiendo el procedimiento traducción - retraducción propuesto por Hambleton y Kanjee (1995). La traducción del inglés al castellano de las diferentes escalas fue realizado por una empresa profesional de traducción que se contrató por los responsables del estudio. Se formó un grupo de expertos profesores familiarizados con los constructos teóricos de esta línea de investigación (uno de ellos con experiencia en la validación de instrumentos psicológicos) para discutir las discrepancias de la traducción hasta lograr la primera versión del instrumento al castellano. El primer borrador del cuestionario se aplicó a un grupo reducido de trabajadores para que brindaran su opinión sobre la redacción y claridad de las palabras y frases de cada uno de los ítems, las recomendaciones se tomaron en cuenta para depurar el cuestionario. Una vez hecho esto, la

segunda versión del cuestionario se volvió a traducir nuevamente al inglés por una persona experta en el área organizacional y dominio del idioma inglés y se contrastaron ambas versiones del instrumento: la original en inglés de Deci et al. (2001) y la traducción de la segunda versión al inglés. Se analizaron nuevamente las diferencias en las versiones y se realizaron los cambios necesarios para facilitar la comprensión de los ítems hasta lograr la versión final de cada una de las sub-escalas.

Recogida de datos. En primer lugar se pidió la autorización a los directivos de la empresa mediante una copia resumida del proyecto (Anexo 1) en la que se explicaban los objetivos de investigación y el procedimiento a realizar acompañado de la versión final del instrumento (Anexo 2). La recopilación de los datos se llevó a cabo de forma autoadministrada por medio de una aplicación masiva durante su jornada laboral dentro de su área de trabajo, con consenso y adiestramiento previo de encuestadores. Los trabajadores fueron informados del objetivo del estudio, la voluntariedad, la absoluta confidencialidad de las respuestas y el manejo de los datos, también se les explicó que no existen respuestas correctas o incorrectas y se les solicitó máxima sinceridad y honestidad. Sólo aquellos sujetos que acepten con el consentimiento informado pudieron participar en el estudio.

3.6 Análisis de datos

Para examinar la correlación entre ítems y factores y la fiabilidad de la escala completa y las diferentes subescalas se utilizó el programa estadístico SPSS Statistics V.21. Los análisis factoriales confirmatorios se llevaron a cabo a través del programa LISREL 8.80 (Jöreskog y Sörbom, 2006).

En primer lugar se realizaron análisis factoriales confirmatorios (AFC) del instrumento por separado. Se pusieron a prueba dos modelos, de uno y tres factores respectivamente. El ajuste de los modelos se examinó utilizando diversos índices: RMSEA, NNFI, y CFI. Los valores de RMSEA igual o por debajo de 0.08 indican un ajuste satisfactorio. Valores de NNFI y CFI por encima de 0.90 indican un ajuste aceptable. Para determinar cuál de los dos modelos puestos a prueba ajustaba mejor, se analizaron las diferencias entre ambos. Las diferencias entre los valores NNFI y los valores CFI inferiores a 0.01, y diferencias entre los valores RMSEA inferiores a .015, indican diferencias irrelevantes, en este caso se debe optar por el modelo que sea más

parsimonioso, en caso contrario, se debe optar por el modelo que presente mejores índices de bondad de ajuste.

Capítulo 4: Resultados y Discusión

4.1 Fiabilidad de la subescala de autonomía

La consistencia interna de cada una de los factores o subescalas y la escala completa se midió utilizando el método estadístico alfa de Cronbach (1951). Las características de los ítems se analizaron comprobando si el alfa de la escala incrementaba con la eliminación de algún ítem y examinando la correlación corregida ítem-total (correlación de Pearson).

Siguiendo los criterios anteriores, los resultados del primer análisis de fiabilidad (AF1) de la subescala de autonomía sugirió la eliminación del ítem A11 ya que la correlación del elemento fue negativa y menor a .30. Además los resultados del análisis sugirieron que al eliminar dicho ítem se incrementaba el alfa de .515 a .601.

Por lo tanto se procedió a eliminar el ítem A11 y se volvió a realizar el análisis de fiabilidad (AF2) sugiriendo ahora la eliminación del ítem A20 ya que la correlación del elemento fue de .207 y de esta manera se incrementaba el alfa de .601 a .611.

Posteriormente ya eliminado el ítem A20 se procedió a realizar de nuevo el análisis de fiabilidad (AF3) donde sugirió eliminar el ítem A05 ya que correlacionaba por debajo de .30 y el alfa se incrementaba de .611 a .670, por lo tanto se procedió con la eliminación de este ítem.

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad de la subescala de autonomía

Ítems	AF 1		AF 2		AF 3		AF 4	
	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$
A01	,237	,483	,286	,575	,317	,580	,378	,647
A08	,442	,389	,474	,496	,518	,473	,544	,536
A13	,408	,401	,440	,509	,454	,506	,453	,604
A17	,361	,431	,396	,533	,422	,529	,435	,613
A05*	,247	,480	,240	,600	,164	,670	-	-
A20*	,214	,495	,207	,611	-	-	-	-
A11*	-,172	,601	-	-	-	-	-	-

Finalmente una vez eliminado el ítem A05 se realizó de nueva cuenta el análisis de fiabilidad (AF4) donde todos los ítems correlacionan por encima de .30 y el alfa no incrementaría con la

eliminación de algún otro ítem, quedando por lo tanto un alfa final de .670 para la subescala de autonomía. (Véase Tabla 2).

4.2 Fiabilidad de la subescala de competencia

De acuerdo con los criterios antes mencionados se procedió a realizar el primer análisis de fiabilidad (AF1) para la subescala de competencia, los resultados sugirieron la eliminación del ítem C14 ya que la correlación del elemento fue menor a .30 y de esta forma se incrementaba el alfa de .399 a .401 (Tabla 3).

Por lo tanto se decidió eliminar el ítem C14, y se volvió a realizar el análisis de fiabilidad (AF2) el cual sugirió la eliminación del ítem C03 que presentaba una correlación del elemento por debajo de .30 y con esta opción el alfa se incrementaba de .401 a .465.

Una vez eliminando el ítem C03, se volvió a llevar a cabo el análisis de fiabilidad (AF3) donde de nueva cuenta sugirió eliminar el ítem C19 ya que presentaba una correlación del elemento de .066 y se incrementa el alfa de .465 a .604 por lo tanto se optó por la eliminación.

Tabla 3.

Análisis de fiabilidad de la subescala de competencia

Ítems	AF 1		AF 2		AF 3		AF 4	
	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$
C04	,132	,389	,213	,341	,348	,305	,411	,519
C10	,258	,328	,323	,283	,422	,273	,462	,454
C12	,196	,353	,212	,345	,302	,361	,384	,546
C03*	,163	,378	,086	,465	,066	,604	-	-
C14*	,125	,401	,247	,312	-	-	-	-
C19*	,300	,279	-	-	-	-	-	-

Por último una vez eliminado el ítem C19 se realizó de nuevo el análisis de fiabilidad (AF4) mostrando donde todos los ítems correlacionaban por encima de .30 y el alfa de Cronbach ya no incrementaría con la eliminación de algún otro ítem, quedando un alfa final de .604 para la subescala de competencia (Tabla 3).

4.3 Fiabilidad de la subescala de relaciones

Siguiendo los criterios ya mencionados para el caso de la subescala de relaciones, se procedió a realizar el primer análisis de fiabilidad (AF1) y los resultados sugirieron la eliminación del ítem R07 ya que la correlación del elementos fue menor a .30 y correlacionaba negativamente, además los resultados del análisis sugirieron que al eliminar dicho ítem se incrementaba el alfa de .662 a .725 (Tabla 4).

De esta forma se decidió eliminar el ítem R07 y volver a realizar el análisis de fiabilidad (AF2) sugiriendo ahora la eliminación del ítem R16 ya que la correlación que presentaba fue de .059 y el alfa se incrementaba de .725 a .778.

Posterior a esto y tras eliminar el ítem R16 se procedió a realizar otro análisis de fiabilidad (AF3) donde los resultados recomendaban la eliminación del ítem R18 ya que la correlación del elemento fue menor de .30 y el alfa incrementaba de .778 a .807.

Finalmente habiendo eliminado el ítem R18 se realizó de nueva cuenta el análisis de fiabilidad (AF4) esta vez todos los ítems correlacionan por encima de .30 y el alfa no incrementaría con la eliminación de algún otro ítem (véase tabla 4) resultando por lo tanto un alfa de Cronbach final de .807.

Tabla 4.

Análisis de fiabilidad de la subescala de relaciones

Ítems	AF 1		AF 2		AF 3		AF 4	
	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$	r_{total}	$\alpha_{elimina}$
R02	,557	,584	,613	,654	,619	,724	,636	,758
R06	,513	,599	,566	,669	,593	,733	,602	,770
R09	,499	,589	,538	,666	,564	,735	,587	,774
R21	,555	,579	,594	,655	,649	,713	,661	,748
R07*	-,040	,725	,059	,778	,276	,807	,510	,797
R16*	,094	,693	,307	,725	,513	,748	-	-
R18*	,331	,637	,483	,681	-	-	-	-
R15	,455	,604	-	-	-	-	-	-

4.4 Fiabilidad de la escala completa (necesidades psicológicas básicas).

La consistencia interna para la escala completa (un factor) se midió utilizando de igual manera con el estadístico alfa de Cronbach (1951). Las características de los ítems se analizaron comprobando si el alfa de la escala incrementaba con la eliminación de algún ítem y examinando la correlación corregida ítem-total (correlación de Pearson).

Siguiendo los criterios señalados, los resultados del primer análisis de fiabilidad (AF1) de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo (ENPB-T) sugirió la eliminación del ítem A11 ya que la correlación del elemento fue negativa y menor a .30. Además los resultados del análisis sugirieron que al eliminar este ítem se incrementaba el alfa de .750 a .767.

De esta forma se decidió eliminar el ítem A11 y volver a realizar el análisis de fiabilidad (AF2) sugiriendo ahora la eliminación del ítem R07 ya que la correlación que presentaba fue negativa y por debajo de .30 además el alfa se incrementaba de .767 a .785.

Una vez realizada la eliminación del ítem mencionado se procedió a realizar el análisis de fiabilidad (AF3) sugiriendo los resultados del análisis eliminar ahora el ítem C03 debido a que presentaba una correlación menor a .30 y con esto el alfa se incrementaba de .785 a .796.

Posteriormente una vez eliminando el ítem C03, se volvió a llevar a cabo el análisis de fiabilidad (AF4) en donde de nueva cuenta el análisis de los resultados sugirió eliminar el ítem R16 ya que presentaba una correlación del elemento de .089 y se incrementaría el alfa de .796 a .808 por lo tanto se optó por la eliminación.

Continuando con los criterios antes mencionados para el análisis de fiabilidad, y una vez descartado el ítem R16 se procedió a realizar de nuevo el análisis (AF5), donde ahora los resultados nos recomiendan la eliminación del ítem C14 ya que muestra una correlación del elemento menor a .30 y el alfa tendría un incremento de .808 a .821.

De esta forma se decidió proceder con la eliminación del ítem C14 y llevar a cabo nuevamente el análisis de fiabilidad (AF6) donde nos sugiere eliminar el ítem C19 debido a que presenta una correlación menor a .30 y se incrementaría el alfa de .821 a .827.

Después de haber eliminado el ítem sugerido antes mencionado, se procedió a realizar una vez más el análisis de fiabilidad (AF7) donde los resultados nos sugieren la eliminación del ítem A20 ya que presenta una correlación baja de .177 y un incremento del alfa de .827 a .836.

Posterior a esto y tras haber eliminado el ítem A20 se procedió a realizar otro análisis de fiabilidad (AF8) donde los resultados recomendaban la eliminación del ítem A05 ya que la correlación del elemento fue menor de .30 y el alfa tendría un incremento de .836 a .848.

Posteriormente una vez eliminando el ítem A05, se volvió a llevar a cabo el análisis de fiabilidad (AF9) en donde de nueva cuenta sugirió eliminar el ítem R18 ya que presentaba una correlación del elemento de .231 y se incrementaría el alfa de .848 a .856 por lo tanto se optó por la eliminación.

Tabla 5.

Análisis de fiabilidad de la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el trabajo.

Ítems	AF 10	
	r_{total}	$\alpha_{elimina}$
A01	,470	,849
A08	,552	,843
A13	,542	,844
A17	,474	,849
C04	,479	,849
C10	,481	,849
C12	,498	,847
R02	,583	,842
R06	,577	,843
R09	,520	,847
R15	,574	,842
R21	,636	,837

Finalmente habiendo eliminado el ítem R18 se realizó de nueva cuenta el análisis de fiabilidad (AF10) esta vez todos los ítems correlacionan por encima de .30 y el alfa no

incrementaría con la eliminación de algún otro ítem (véase tabla 5) resultando por lo tanto un alfa de Cronbach final de .856.

El modelo de tres factores quedo compuesto de la siguiente manera de acuerdo a sus ítems de cada factor o dimensión:

Factor autonomía ítems 01, 08, 13 y 17. Un ejemplo de esta subescala es “Cuando estoy en el trabajo siento que puedo hacer muchas aportaciones para decidir cómo hacer mi trabajo”.

Factor competencia ítems 04, 10 y 12. Un ejemplo de esta subescala es “Cuando estoy en el trabajo me dicen que soy bueno en lo que hago”.

Factor relación ítems 02, 06, 09, 15 y 21. Un ejemplo de esta subescala es “Cuando estoy en el trabajo realmente me agradan las personas con las que trabajo”.

Tabla 6.

Ítems que componen la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral.

Cuando estoy en el trabajo...

Necesidad de Autonomía

- 01.- ...siento que puedo hacer muchas aportaciones para decidir cómo hacer mi trabajo.
- 08.- ...soy libre de expresar mis ideas y opiniones sobre el trabajo.
- 13.- ...mis sentimientos son tomados en cuenta en el trabajo.
- 17.- ...siento que por lo general puedo ser yo mismo en el trabajo.

Necesidad de Competencia

- 04.- ...las personas del trabajo me dicen que soy bueno en lo que hago.
- 10.- ...he sido capaz de aprender nuevas habilidades interesantes sobre mi trabajo
- 12.- ...la mayoría de los días siento una sensación de realización en mi trabajo.

Necesidad de Relación

- 02.- ...realmente me agradan las personas con las que trabajo.
 - 06.- ...me llevo bien con las personas del trabajo.
 - 09.- ...considero a las personas con la que trabajo como mis amigos.
 - 15.- ...las personas del trabajo se preocupan por mí.
 - 21.- ...las personas del trabajo son amigables conmigo.
-

La medición global (un factor) de la Escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral quedó compuesto por los siguientes ítems 01, 02, 04, 06, 08, 09, 10, 12, 13, 15, 17 y 21. (Véase tabla 6).

4.5 Análisis factorial confirmatorio

Para poner a prueba la estructura factorial de los dos modelos (uno y tres factores), se realizaron análisis factoriales confirmatorios mediante el programa LISREL 8.80 (Jöreskog y Sörbom, 2006). Considerando la naturaleza de las variables como ordinales, se utilizó el método Weight Least Square (WLS).

Se utilizaron múltiples índices de ajuste para el análisis de los modelos que incluyeron la chi-cuadrado dividido por los grados de libertad (χ^2/gl), el índice de ajuste no normativo (NNFI), el índice de ajuste comparativo (CFI), y la raíz del promedio del error de aproximación (RMSEA). Según Carmines y McIver (1981) un cociente χ^2/gl inferior a 3 indica un buen ajuste del modelo. Valores de CFI y NNFI por encima de .90 indican un ajuste aceptable (Hu y Bentler, 1995). Para la RMSEA, se consideran aceptables valores entre .05 y .10 (ideal igual o inferior a .08) (Cole y Maxwell, 1985).

Se calcularon los índices de bondad de ajuste de los dos modelos propuestos con el objetivo de evaluar el ajuste de los datos de dos modelos alternativos para su posterior comparación y decidir cuál de las dos estructuras factoriales resultaba más favorable.

Los resultados del AFC reveló índices de bondad de ajuste satisfactorios para ambos modelos, es decir, para el modelo de un factor ($\chi^2/\text{gl}=4.66$ (χ^2 (54, N= 480) = 251.64, $p < .001$) RMSEA= .08, CFI= .96 y NNFI = .87), así como para el modelo de tres factores ($\chi^2/\text{gl}=4.03$ (χ^2 (51, N= 480) = 205.74, $p < .001$) RMSEA= .079, CFI= .91 y NNFI = .89).

A pesar de que los dos modelos ajustan bien, el modelo de tres factores (Figura 1) fue el que presentó mejor ajuste de los datos, de acuerdo con el conjunto de todos los índices de ajuste analizados (véase Tabla 7).

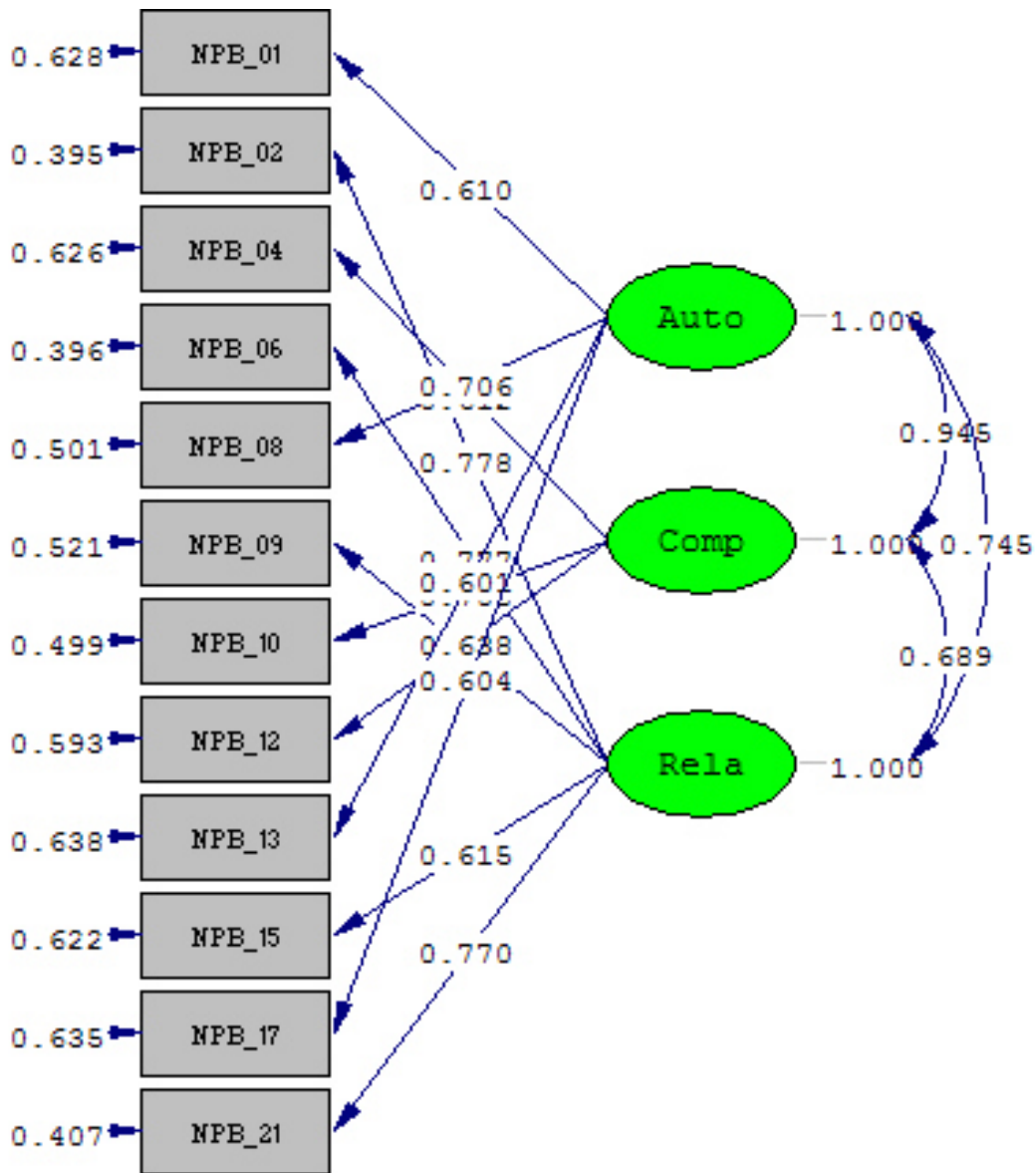


Figura 1. Modelo de tres factores Escala de Necesidades Psicológicas Básicas (autonomía, competencia y relaciones).

Para determinar cuál de los dos modelos puestos a prueba ajustaba mejor, se analizaron las diferencias entre ambos. Las diferencias entre los valores NNFI (Widaman, 1985) y los valores CFI (Cheung y Rensvold, 2002) inferiores a 0.01, y diferencias entre los valores RMSEA (Chen, 2007) inferiores a .015, indican diferencias irrelevantes, en este caso se debe optar por el modelo que sea más parsimonioso, en caso contrario, se debe optar por el modelo que presente mejores índices de bondad de ajuste.

Los valores obtenidos de las diferencias entre los índices de ajuste de ambos modelos (uno y tres factores) fueron relevantes ($\Delta\text{NNFI} = .022$, $\Delta\text{CFI} = .046$ y $\Delta\text{RMSEA} = .008$), lo que sugiere que ambos modelos ajustan de forma diferente y que se debe optar por el modelo que presente mejores índices de bondad de ajuste, en nuestro caso, el modelo de tres factores. Mostrando que la estructura factorial de tres factores representa un ajuste aceptable de los datos (Véase Tabla 7).

Tabla 7.

Índices de bondad de ajuste para el análisis factorial confirmatorio de los dos modelos alternos

Modelos	χ^2	gl	χ^2/gl	RMSEA	ΔRMSEA	CFI	ΔCFI	NNFI	ΔNNFI
Tres factores	205.74	51	4.03	.079		.918		.894	
Un factor	251.64	54	4.66	.087	.008	.964	.046	.872	.022

Todas las saturaciones factoriales que se estimaron para el modelo de los tres factores resultaron significativas estadísticamente, (valores t desde 0.601 a 0.778), apoyando la validez factorial de la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto del trabajo (Tabla 8).

Tabla 8.

Modelo de uno y tres factores de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral.

Cuando estoy en el trabajo...	Saturaciones factoriales	
	Tres factores	Un factor
Necesidad de Autonomía		
01.- ...siento que puedo hacer muchas aportaciones para decidir cómo hacer mi trabajo.	.610	.569
08.- ...soy libre de expresar mis ideas y opiniones sobre el trabajo.	.706	.679
13.- ...mis sentimientos son tomados en cuenta en el trabajo.	.601	.630
17.- ...siento que por lo general puedo ser yo mismo en el trabajo.	.604	.583
Necesidad de Competencia		
04.- ...las personas del trabajo me dicen que soy bueno en lo que hago.	.612	.577
10.- ...he sido capaz de aprender nuevas habilidades interesantes sobre mi trabajo	.708	.623
12.- ...la mayoría de los días siento una sensación de realización en mi trabajo.	.638	.599
Necesidad de Relación		
02.- ...realmente me agradan las personas con las que trabajo.	.778	.598
06.- ...me llevo bien con las personas del trabajo.	.777	.622
09.- ...considero a las personas con la que trabajo como mis amigos.	.692	.549
15.- ...las personas del trabajo se preocupan por mí.	.615	.649
21.- ...las personas del trabajo son amigables conmigo.	.770	.701

Nota. Todas las saturaciones factoriales resultaron significativas ($p < .001$).

4.6 Discusión

El presente estudio tenía como objetivo general validar la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos en el Estado de Nuevo León, para llegar a este objetivo, se desarrollaron tres objetivos específicos los cuales el primero de ellos fue traducir y adaptar la escala de NPB en el trabajo al contexto lingüístico y cultural de esta región de la República Mexicana, lo cual la traducción se realizó a través de una institución especializada en este rubro, así mismo se tradujo por segunda vez por un profesor con dominio y comprensión del idioma inglés. Una vez realizada la traducción se procedió con la adaptación al castellano de esta región.

Otro de los objetivos planteados fue examinar las propiedades psicométricas de esta versión de la escala de NPB en el trabajo. Los resultados obtenidos en este proyecto al estudiar las propiedades psicométricas de la presente versión al castellano de la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral, en una muestra de 480 trabajadores pertenecientes a una empresa de giro de línea blanca en el estado de Nuevo León, fueron los siguientes ($\chi^2/\text{gl} = 4.03$ (χ^2 (51, N= 480) = 205.74, $p < .001$) RMSEA = .07, CFI = .91 y NNFI = .89) y la fiabilidad de las tres subescalas fueron autonomía= .67, competencia= .60 y relación= .80 mostrando un ajuste aceptable de los datos.

Así mismo, se estableció estudiar la validez factorial de la versión al castellano hablado en México a través de los índices de bondad de dos modelos factoriales (uno y tres factores).

El análisis de los dos modelos estimados sobre la estructura factorial de la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas presentó mayor apoyo en la estructura factorial el de tres factores (autonomía, competencia y relaciones), ya que de los dos modelos éste presenta un buen ajuste de los datos, sin embargo, se puede considerar el modelo de un factor como aceptable y podría ser utilizado dependiendo de los objetivos de futuros estudios.

De tal manera que estos resultados añaden evidencia empírica a los obtenidos en estudios anteriores, respecto al uso de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas utilizando un modelo de tres factores mostrando un ajuste aceptable de los datos (Johnston y Finney 2010; Hetland et al., 2011) con los siguientes índices de ajuste ($\chi^2(32) = 131.6$, CFI= 0.96, TLI= 0.95, RMSEA=

0.069), ya que en la línea de Johnston y Finney (2010) se cree la importancia de tratar las necesidades psicológicas básicas como un constructo tridimensional porque la SDT señala que las tres necesidades funcionan por separado y una vez combinados de forma aditiva puede influir en los resultados.

Así mismo, en otro estudio relacionado realizado por (Brien et al., 2012) a través de la escala de necesidades psicológicas básicas en el trabajo con un total de 13 ítems que miden autonomía, competencia y relaciones, obtuvieron una fiabilidad interna con alphas entre ($\alpha = .86$ y $\alpha = .89$)

El otro modelo alternativo analizado, el modelo de un factor (Necesidades Psicológicas Básicas), utilizando una escala general de las necesidades psicológicas adaptado al trabajo (Ilardi et al., 1993) fue apoyado previamente por Gagné (2003), donde presenta los siguientes alfas, autonomía ($\alpha = .76$), competencia ($\alpha = .60$) y relaciones ($\alpha = .81$).

Así como el estudio presentado con una escala de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo de 18 ítems, versión Van de Broeck et al., (2010) utilizando un solo constructo estudiado por Schreurs, Van Emmerik, Van den Broeck y Guenter, (2014) obteniendo como resultado un alfa de Cronbach de ($\alpha = .86$).

Segú (Ryan, 1995) se considera la satisfacción de las necesidades de la gente como el insumo fundamental para promover el funcionamiento integrado, que se logra cuando las personas se vuelven progresivamente más propensos a actuar de acuerdo con un conjunto refinado y armonioso de los valores e intereses personales.

Así mismo se realizó un estudio preliminar utilizando los 21 ítems de esta misma escala, pero solo con el análisis factorial exploratorio y confiabilidad por consistencia interna, obteniendo resultados no satisfactorios, autonomía ($\alpha = .31$), competencia ($\alpha = .36$) y relaciones ($\alpha = .56$) hasta que acudieron a la eliminación de algunos ítems para alcanzar valores significativos, (Vargas y Soto, 2012).

El análisis factorial confirmatorio sugirió la eliminación de ciertos ítems para un mejor ajuste de los datos, por tal motivo las hipótesis se comprueban de una manera parcial, ya que la

escala original es de 21 ítems y en esta versión se consideraron 12 de estos ítems (4 ítems de autonomía, 3 de competencia y 5 de relación).

Por lo tanto estos resultados agregan evidencia empírica a los obtenidos en estudios anteriores tal es como Hetland et al. (2011) donde en ese estudio consideraron solo 9 ítems 3 de cada factor, ya que mostraron que el modelo de medición subyacente a las necesidades psicológicas no se ajustaba a los datos y procedieron con varias medidas para mejorar el modelo. Al igual que el estudio de (Brien et al., 2012) donde consideraron 13 ítems correspondientes a las necesidades de autonomía, competencia y relaciones, donde relacionaron estas subescalas como predictores de optimismo, justicia y resultados positivos como el bienestar dado que estos han sido relacionados positivamente con la teoría de la autodeterminación.

En general podemos decir que la Escala de las Necesidades Psicológicas Básicas nos permite estudiar y medir la forma en como los trabajadores se sienten satisfechos con su actividad laboral, ya que la satisfacción de estas necesidades es importante para la motivación y el bienestar en el trabajo. Los valores del alfa de Cronbach son similares a los obtenidos en otros estudios previamente realizados antes mencionados (Johnston y Finney 2010; Hetland et al., 2011; Gagné 2003) aportando como tal una evidencia adecuada de la consistencia interna de las subescalas de la SNPB-T.

Los resultados obtenidos en las correlaciones entre las tres subescalas, demuestran que la Escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral coincide con la afirmación de la Teoría de la autodeterminación que a mayor satisfacción de estas necesidades mayor será el número de individuos en crecimiento o desarrollo (Deci y Ryan, 2000).

En concreto se observó que cada una de estas necesidades antes mencionadas presentan relaciones positivas y que están vinculadas entre sí. De acuerdo con la SDT, varios estudios han demostrado relaciones positivas entre la satisfacción de necesidades y el funcionamiento óptimo, tanto a nivel interpersonal e intra-individual (Mouratidis et al., 2008;. Reis, Sheldon, Gable, Roscoe y Ryan, 2000) y en general (Sheldon, Elliot, Kim y Kasser, 2001), así como a través de diferentes dominios de vida (Deci y Ryan, 2008).

Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones

Al dar inicio con el presente proyecto de investigación, la principal finalidad era llevar a cabo la validación de la escala de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral, partiendo de un objetivo general y una serie de objetivos específicos. A lo largo del presente estudio se hace evidente que existen diferentes contextos en los cuales ha sido aplicada la mencionada escala, por ejemplo el deporte, vida en general y laboral.

De acuerdo con la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan 1985, 2000; Ryan y Deci, 2002) postula que los individuos tienen tendencias innatas activas hacia el crecimiento y desarrollo personal; por lo tanto buscan crear un sentido unificado de sí mismos, así como maximizar su potencial e integrarse en las estructuras sociales más grandes, por ejemplo, grupos, organizaciones, clubes, etc.

Por lo tanto esto se logra teniendo satisfechas las tres necesidades psicológicas básicas que son autonomía, competencia y relaciones. Por ello la importancia de la validación de esta escala, que sirva como apoyo empírico a los estudios antes mencionados, ya que es primordial en las organizaciones medir estas necesidades, para saber como se sienten sus colaboradores, si disfrutan su trabajo, si lo hacen por su propia libertad y como se relacionan entre compañeros, ya que cumpliendo esto favorece a un mejor desempeño y a un óptimo funcionamiento y productividad.

El objetivo general de este proyecto fue validar la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos que laboran en una empresa dentro del estado de Nuevo León, lo cual se realizó con una población de 480 sujetos trabajadores de la misma empresa, con rangos de edad entre 18 a 56 años, procurando equidad de género entre hombres y mujeres, se logró aplicar dicha escala tras la aprobación del Director general y presentando un cronograma de trabajo el cual sintetizara las actividades que realizaríamos para recopilar dicha muestra, una vez mostrado procedió con la aprobación del mencionado estudio.

Partiendo del objetivo general, dimos inicio con los objetivos específicos, el cual el primero de ellos fue traducir y adaptar la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo al contexto lingüístico y cultural de esta región de la República Mexicana. Esto se logró

con la ayuda de una institución especializada en esta área quien tradujo la escala de la versión inglés al español. Una vez realizada la traducción se procedió con la adaptación al castellano de esta región.

Otro de los objetivos también desarrollados en el proyecto fue examinar las propiedades psicométricas de esta versión de la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo. De acuerdo con los resultados que se obtuvieron en este trabajo al estudiar las propiedades psicométricas de la presente versión al castellano de la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el contexto laboral, fueron los siguientes ($\chi^2/gl=4.03$ (χ^2 (51, N= 480) = 205.74, p= 0) RMSEA = .07, CFI = .91 y NNFI = .89) y la fiabilidad de las tres subescalas se obtuvieron utilizando el método estadístico alfa de Cronbach y los resultados fueron autonomía= .67, competencia= .60 y relación= .80 mostrando un ajuste aceptable de los datos.

Todo esto después de haber realizado la eliminación de algunos ítems, las características de los ítems se analizaron comprobando si el alfa de la escala incrementaba con la eliminación de algún ítem y examinando la correlación corregida ítem-total (correlación de Pearson).

Dando seguimiento y cumplimiento a los objetivos señalados el tercero fue estudiar la validez factorial de la versión al castellano hablado en México a través de los índices de bondad de dos modelos factoriales (uno y tres factores). Esto se realizó a través del análisis factorial confirmatorio, de los dos modelos estimados sobre la estructura factorial de la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas presentó un mejor apoyo en la estructura factorial el de tres factores (autonomía, competencia y relaciones), ya que de los dos modelos este presenta un mejor ajuste de los datos.

Por lo tanto una vez realizado lo anterior obtuvimos que los resultados añaden evidencia empírica a los obtenidos en estudios anteriores por ejemplo, mostrando un mejor modelo el de tres factores, como al modelo de un factor (Necesidades Psicológicas Básicas), apoyado previamente por Gagné (2003).

El modelo de tres factores, (Johnston y Finney 2010; Hetland et al., 2011) referente al uso de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas utilizaron como un modelo de ajuste aceptable el de tres factores, ya que en la línea de Johnston y Finney (2010) se cree en la

importancia de tratar las necesidades psicológicas básicas como un constructo tridimensional porque la SDT señala que las tres necesidades funcionan por separado y una vez combinados de forma agregada puede influir en los resultados.

De acuerdo con los análisis factoriales confirmatorios que sugerían la eliminación de algunos ítems de las tres subescalas para un mejor ajuste de los datos y como se procedió conforme a la sugerencia de los resultados, por tal motivo las hipótesis planteadas en este estudio como por ejemplo la H¹: La subescala de autonomía de las Necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos, o la H⁴: La escala de las Necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral será válida aplicada en una población de trabajadores mexicanos, ambas hipótesis se comprueban de una manera parcial, ya que la escala original es de 21 ítems y en esta versión se consideraron 12 de estos ítems (4 ítems de autonomía, 3 de competencia y 5 de relación), comprobando que el modelo es aceptable con esa cantidad de ítems, aportando evidencia empírica de acuerdo con estudios anteriores en las mismas circunstancias con la eliminación de ítems, por ejemplo (Hetland et al., 2011).

Lo que se puede establecer a manera de conclusión general es que la escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo nos permite estudiar las relaciones positivas que existen entre ellas y la importancia de la vinculación entre sí. De acuerdo con la Teoría de la Autodeterminación estudios en el dominio de la organización realizados anteriormente demuestran la importancia que tiene la satisfacción de las necesidades básicas para el bienestar y el ajuste, (por ejemplo, Baard, Deci y Ryan, 2004;. Deci et al., 2001; Ilardi, Leone, Kasser y Ryan, 1993; Kasser, Davey y Ryan, 1992) han encontrado que la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo predice resultados positivos, como el compromiso de trabajo, actitud en su área de trabajo, la autoestima y la salud general.

Por lo tanto esta versión al castellano de la Escala de las Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo posee adecuadas propiedades psicométricas, mostrándose como un instrumento fiable y válido para el estudio de las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral.

5.1 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos, alguna de las recomendaciones que propondríamos sobre este instrumento sería validar los resultados de esta escala NPBT en otras culturas e idiomas, así como también en otro tipo de trabajos u organizaciones.

Asimismo podría ser interesante aplicar el instrumento en un número mayor de muestra, procurando igualdad de género para ver si incrementando la muestra se obtienen resultados diferentes.

Estudios futuros podrían examinar la contribución de cada una de las tres necesidades y como predicen con distintos resultados.

Otra recomendación y sugerencia sería seguir investigando más profundamente sobre las necesidades psicológicas básicas en el trabajo, y como se beneficia la organización al tener sus empleados estas necesidades satisfechas.

En general esta versión de la escala de las necesidades psicológicas básicas ofrece una herramienta confiable y válida para explorar más a detalle estas y otras hipótesis, así como preguntas de investigación.

Referencias bibliográficas

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings*. Unpublished manuscript, Fordham University.
- Baard, P.P., Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Blais, M. R., & Brière, N. M. (1992). On the mediational role of feelings of self-determination in the workplace: Further evidence and generalization. *Unpublished manuscript, University of Quebec at Montreal*.
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudaris, J., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The basic psychological needs at work scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-being*. 4 (2), 167-187 doi: 10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x
- Carmines, E. G., & McIver, J.P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: Analysis of covariance structures. En G. W. Bornstedt & E. F. Borgatta (Eds.), *Social measurement: current issues* (pp. 112-133). Beverly Hills, CA: Sage.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14, 464–504. doi: 10.1080/10705510701301834.
- Cheung, G. W. & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing MI.

Structural Equation Modeling, 9, 235-55.

Cole, D., & Maxwell, S. E. (1985). Multitrait-multimethod comparisons across populations: A confirmatory factor analysis approach. *Multivariate Behavioral Research*, 18, 147-167.

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. doi: 10.1007/BF02310555

deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.

De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, Sels, L., De Witte, H., (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: implication for work effort. *Journal of applied social psychology*, 43, pp. 1342-1352.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivation processes. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 13, pp. 39-80). New York: Academy Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control Behavior.

- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (Eds.), (2002). Handbook of self-determination research. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, *49*, 14–23.
- Deci, E., & Ryan, R. (2014). Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory. En N. Weinstein (Ed.), *Human Motivation and Interpersonal Relationships* (pp. 53-73): Springer Netherlands.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne´, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*, 930–942.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, *26*, 325–346.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Plenum Publishing Corporation*, *3*, 199-223.
- Gagné, M. y Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331-362.
- Gagné, M., Ryan, R.M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, *15*, 372–390.
- Gagné, M., Senecal, C. B., & Koestner, R. (1997). Proximal job characteristics, feelings of empowerment, and intrinsic motivation: A multidimensional model. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*, 1222-1240.
- Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2000). Facilitating the acceptance of organizational

change: The importance of self-determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1843–1852.

Gillet, N., Berjot, S., & Gobancé, L. (2009). A motivational model of performance in the sport domain. *European Journal of Sport Science*, 9, 151–158.

Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250–279.

Hambleton, R. K., & Kanjee, A. (1995). Increasing the validity of cross-cultural assessments: Use of improved methods for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 147-157.

Harlow, H. F. (1958). The nature of love. *American Psychologist*, 13, 673–685.

Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21, 34–64.

Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). Leadership and fulfillment of three basic psychological needs at work. *Career Development International*, 5, 507-523.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. En R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling. Concepts, issues and applications* (pp. 76-99). California: Sage Publications.

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2014). *Censos económicos 2014. Resultados definitivos*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default.aspx>

Johnston, M. M., & Finney, S. J. (2010). Measuring basic needs satisfaction: evaluating previous

research and conducting new psychometric evaluations of the basic needs satisfaction in general scale. *Contemporary Educational Psychology*, 35, 280–296.

Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2006). *LISREL 8.80. Structural equation modeling with the simplis command language (Software de cómputo)*. Chicago, EU: Scientific Software International.

Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee- supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.

Kasser, V.M., & Ryan, R.M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to health, vitality, well-being and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 935–954.

Latham, G., & Budworth, M. (2006). The study of employee motivation in the 20th century. In L. Koppes (Ed.), *Historical perspectives in industrial–organizational psychology: The first hundred years* (pp. 353–381). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Lynch, M., Plant, R., & Ryan, R. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 415–425.

Meyer, B., Enstrom, M. K., Harstveit, M., Bowles, D. P., & Beevers, C. G. (2007). Happiness and despair on the catwalk: Need satisfaction, well-being, and personality adjustment among fashion models. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 2–17.

Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50, 387–391.

Mouratidis, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Sideridis, G. (2008). The motivating role of positive feedback in sport and physical education: Evidence for a motivational model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 240–268.

Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality*, *43*, 291–306.
- Pajak, E., & Glickman, C. D. (1989). Informational and controlling language in simulated supervisory conferences. *American Educational Research Journal*, *26*, 93-106.
- Patrick, H., Knee, C.R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*, 434–457.
- Reeve, J. (1998). Autonomy support as an interpersonal motivating style: Is it teachable? *Contemporary Educational Psychology*, *23*, 312–330.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, *63*, 397–427.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *5*, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals were not created equal: An Organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking motivation and cognition to behavior* (pp. 7-26). New York, NY: Guilford Press.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 419–435.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2014). *Estadísticas del sector. Índice de productividad*

laboral.

Recuperado

de

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_inf_sector.html

Self-Determination Theory. (2014). *Formal Theory: SDT's Six Mini-Theories*. Recuperado de <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory/>

Schreurs, B., Van Emmerik, H., Van den Broeck, A & Guenter, H. (2014). Work values and work engagement within teams: The mediating role of need satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 18, 4, 267-281.

Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325–339.

Sheldon, K.M., & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal of Social Psychology*, 47, 267–283.

Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 331–341.

Sheldon, K. M., & Schuler, J. (2011). Needing, wanting, and having: Integrating motive disposition theory and self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 1106–1123.

Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, and coping*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Tetrick, L. E. (1989). The motivating potential of leader behavior: A comparison of two models. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 947-958.

Thøgersen-Ntoumani, C., & Ntoumanis, N. (2007). A self-determination theory approach to the study of body image concerns, self-presentation and self-perceptions in a sample of

aerobic instructors. *Journal of Health Psychology*, 12, 301–315.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277–294.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., & De Witte, H. (2008a). Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice* (pp. 63–88). Nottingham: Nottingham University.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981–1002. doi:10.1348/096317909X481382

Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E.L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19–31.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277.

Vargas, J, A. (2012). Implicaciones de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. *Revista electrónica Nova Scientia* 5(1). 154-175

Vargas, J, A., & Soto, J, C. (2013). Validación preliminar de la escala de satisfacción de necesidades básicas en el trabajo. (Basic Need Satisfaction at Work) para su versión en español. XVII *Congreso internacional de ciencias administrativas*.

Vlachopoulos, S.P. (2008). The Basic Psychological Needs in Exercise Scale: Measurement invariance over gender. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 15,

114–135.

Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues, 44*, 47–68.

Widaman, K. F. (1985). Hierarchically nested covariance structure models for multitrait-multimethod data. *Applied Psychological Measurement, 9*, 1–26.

Winefield, A., Winefield, H., Tiggeman, M., & Goldney, R. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of Applied Psychology, 76*, 424–431.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 297–333.

ANEXO 1

Titulo

Validación de la escala para medir la satisfacción a las necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral

Autora:

Delgado-Herrada, Maritza Ivette*

Correo electrónico: maritza_ivet@hotmail.com

Director:

Humberto Cirilo García Cadena*

Institución:

*Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León**

Resumen

El presente proyecto se desarrollará bajo el marco de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Self-Determination Theory [SDT]; Deci & Ryan, 1985, 2002) la cual, aborda factores personales y situacionales que provocan la energización de la motivación humana en diferentes ámbitos. La TAD brinda importancia a los contextos sociales que pueden afectar a la conducta motivada, sugiere que los individuos que desarrollan una motivación que los acerca y mantiene en una actividad (por ejemplo, su trabajo), se basan en qué tan buena es su participación dentro esa actividad para satisfacer las necesidades de competencia, relaciones y autonomía. Debido a la importancia que tiene la satisfacción de estas tres necesidades psicológicas básicas para el desarrollo de la motivación autónoma, sus implicaciones en el contexto laboral quedan de manifiesto, al comprobarse que las personas que desarrollan una motivación de mayor calidad incrementarán su confianza y tendrán una sana orientación motivacional lo que facilitará el desarrollo del disfrute, esfuerzo, persistencia, bienestar y satisfacción con su trabajo, incrementando su compromiso y productividad. El objetivo principal de este proyecto es validar la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos que laboran en una empresa dentro del estado de Nuevo León. El estudio se llevará a cabo en una empresa cuya planta se encuentre dentro del estado de Nuevo León. La muestra estará compuesta por aproximadamente 450 trabajadores, el procedimiento de muestreo será de tipo no probabilístico por cuotas procurando equidad de sexo. El instrumento a validar está compuesto por 21 ítems, los cuales miden el grado en que las personas experimentan satisfacción a las necesidades psicológicas básicas, 7 ítems miden la autonomía, 6 miden la competencia y 8 las relaciones en el trabajo. El cuestionario se responde sobre una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 representa “nada cierto” y 7 “muy cierto”.

Introducción

Justificación

El elemento más importante en toda organización es el factor humano, es decir, el trabajador. A pesar de los avances tecnológicos y de ingeniería de los últimos años siempre habrá una persona que tenga la responsabilidad de operarlos ya que sin ellas el trabajo no podría realizarse.

Es por ello que, en muchas ocasiones, el éxito o fracaso de una empresa depende del desempeño de sus trabajadores, por tal motivo, es necesario conocer cuáles son los ambientes laborales adecuados que facilitan el desarrollo de sus facultades y así lograr una mayor productividad y compromiso con los objetivos de la organización.

Un trabajador puede contar con las habilidades físicas y mentales necesarias para poder desarrollar adecuadamente sus tareas, pero si no se siente atraído hacia ella, difícilmente tendrá un buen desempeño, ya que la motivación ha sido relacionada con el esfuerzo y el rendimiento laboral.

El estudio de la motivación es la exploración de la energía y dirección del comportamiento (Deci & Ryan, 1985). Debido a la importancia que tiene el estudio de la motivación en el ámbito laboral, el enfoque teórico en el que se desarrollará el presente proyecto es la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Self-Determination Theory [SDT]; Deci & Ryan, 1985, 2002) la cual, aborda factores personales y situacionales que provocan la motivación en diferentes ámbitos.

Antecedentes

La teoría de la autodeterminación, es una macro-teoría de la motivación humana que además de abordar cuestiones relacionadas con la energización de la motivación humana también brinda importancia a los contextos sociales (por ejemplo, el entorno laboral) que pueden afectar a la conducta motivada. Sugiere que los individuos que desarrollan una motivación que los acerca y mantiene en una actividad, se basan en qué tan buena es su participación dentro esa actividad para satisfacer la necesidad de ser competente (Harter, 1978; White, 1963), la de relacionarse (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994), y la de autonomía (DeCharms, 1968; Deci, 1975) que se presentan como fundamentales para facilitar el óptimo funcionamiento de la tendencia natural hacia el crecimiento y la integración, así como para un desarrollo social constructivo y el bienestar personal.

La *competencia* se refiere a un sentido de capacidad, no de competir contra otros, se refiere a sentirse capaz o eficiente para lograr lo que uno se propone; es un sentido de otorgarle valor a sus propias capacidades y facultades que impulsan a hacer las cosas lo mejor posible, en la medida en que tienen un sentido especial para uno mismo o para aquellos con los que se relaciona la persona. El jefe o superior, proporciona condiciones para satisfacer esta necesidad en la medida que brinda retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño de su colaborador o subordinado, permitiendo que se fortalezca la autoconfianza.

La *autonomía* se refiere al sentimiento de voluntariedad que puede acompañar a cualquier acto, sea dependiente o independiente, colectivo o individual (Ryan & Deci,

2000). Cuando los individuos se perciben autónomos experimentan su comportamiento como una expresión de sí mismos, tales que, aún cuando las acciones están bajo la influencia de fuentes exteriores (por ejemplo el jefe o superior), sienten iniciativa y valor con respecto a su actuación (Deci & Ryan, 2002). La autonomía, en este contexto, implica para una persona sentirse dueña de sí misma, de sus metas y objetivos, una clara apreciación de sus propios puntos de referencia para apreciar la realidad, confianza para tomar sus propias decisiones, deseo de enfrentar experiencias nuevas como detonador de sus potencialidades, entre otros aspectos. Una persona de autoridad en el ámbito laboral, provee condiciones para el desarrollo de la autonomía cuando realmente se esmera en crear un ambiente laboral donde el colaborador siente respeto por sus ideas y experiencias propias, recibe ayuda para articularlas en una nueva perspectiva individual, se le permite tomar decisiones sobre su propio trabajo, sobre sus tareas cotidianas, compartiendo la responsabilidad por los resultados. En síntesis, proveer autonomía implica facilitar procesos para que el colaborador pueda auto-regular sus acciones y responsabilizarse de ellas, más que imponerlas desde fuera por una figura de autoridad (Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993).

Las *relaciones* se refiere a sentirse conectado y respetado por los otros y tener el sentimiento de pertenencia al grupo (Ryan, 1995). La necesidad de estar en relación con otros (por ejemplo con los compañeros de trabajo), sin preocuparse por el logro de un resultado, concierne el sentido psicológico de estar en comunión o en unión segura con otros (Deci & Ryan, 2002). Las personas tienen una fuerte necesidad de aceptación y reconocimiento que se sustenta inicialmente en el amor incondicional que debería proveer la madre, lo que permite generar sentimientos de autoestima y valor como ser humano. Una persona de autoridad proporciona condiciones para fortalecer este sentido cuando transmite al colaborador o subordinado un sentimiento de empatía y aceptación incondicional. Una relación interpersonal basada en el respeto y la consideración, en sí mismo provee este sentido de relación, al permitir que las personas se sientan escuchadas, atendidas, consideradas, en una palabra, aceptadas; además de que es común que los ambientes laborales sean lugares en donde se establecen lazos humanos significativos, en ocasiones profundamente afectivos entre los diferentes miembros de un grupo de trabajo.

Cuando el contexto laboral (empresa) brinda un apoyo a estas tres necesidades y el trabajador percibe que están satisfechas, se producirá un incremento en la confianza y una sana orientación motivacional que facilita el desarrollo del disfrute, esfuerzo, persistencia, bienestar y satisfacción con su trabajo lo que puede redundar en un mayor compromiso y productividad, de ahí la importancia de contar con un instrumento válido y confiable adaptado al contexto cultural y lingüístico mexicano que mida la satisfacción de estas tres necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral y organizacional.

Objetivos

General

- Validar la escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos que laboran en una empresa dentro del estado de Nuevo León.

Metodología

Población

El estudio se llevará a cabo en una empresa cuya planta se encuentre dentro del estado de Nuevo León. La muestra estará compuesta por aproximadamente 450 trabajadores, el procedimiento de muestreo será de tipo no probabilístico por cuotas procurando equidad de sexo.

Instrumentos

Satisfacción a las necesidades psicológicas básicas en el trabajo (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov & Kornazheva, 2001). El cuestionario está compuesto por 21 ítems los cuales miden el grado en que las personas experimentan satisfacción a las necesidades psicológicas básicas, 7 ítems miden la autonomía, 6 miden la competencia y 8 las relaciones en el trabajo. La escala se responde sobre una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 representa “nada cierto” y 7 “muy cierto”. Algunos de los ítems están redactados en sentido negativo, por lo tanto, se debe recalcular la respuesta obtenida en cada uno de ellos invirtiendo su valor antes de promediar cada una de las dimensiones.

Procedimiento

Traducción. Cada una de las escalas fue traducida al castellano siguiendo el procedimiento traducción - retraducción propuesto por Hambleton y Kanjee (1995). La traducción del inglés al castellano de las diferentes escalas se realizó por una empresa profesional de traducción que fue contratada por los responsables del estudio. Se formó un grupo de expertos compuesto por tres profesores familiarizados con los constructos teóricos de esta línea de investigación (uno de ellos con experiencia en la validación de instrumentos psicológicos) los cuales discutieron las discrepancias en la traducción hasta lograr la primera versión del instrumento al castellano. El primer borrador del cuestionario se aplicó a un grupo reducido de trabajadores los cuales brindaron su opinión sobre la redacción y claridad de las palabras y frases de cada uno de los ítems, las recomendaciones se tomaron en cuenta para depurar el cuestionario. Una vez hecho esto, la segunda versión del cuestionario se volvió a traducir nuevamente al inglés por otra empresa de traducciones diferente y se contrastaron ambas versiones del instrumento: la original en inglés de Deci et al. (2001) y la traducción de la segunda versión al inglés. Se analizaron nuevamente las diferencias en las versiones y se realizaron los cambios necesarios para facilitar la comprensión de los ítems hasta lograr la versión final de cada una de las sub-escalas.

Recogida de datos. La recopilación de los datos se llevará a cabo en base a las necesidades y características de la empresa, sin embargo procurará que sea de forma autoadministrada por medio de una aplicación masiva durante su jornada laboral

dentro de su área de trabajo, con consenso y adiestramiento previo de encuestadores. Los trabajadores participantes del estudio serán informados del objetivo del mismo, la voluntariedad, la absoluta confidencialidad de las respuestas y el manejo de los datos, también se les explicará que no existen respuestas correctas o incorrectas y se les solicitará máxima sinceridad y honestidad. Sólo aquellos sujetos que acepten con el consentimiento informado podrán participar en el estudio.

Beneficios para la empresa

Una vez realizado el trabajo de campo y después de realizar el análisis estadístico y la interpretación de los datos, los beneficios que ofrecemos a la empresa serían:

- *Respecto a la necesidad de competencia:* En qué medida el trabajador se percibe capaz o eficiente para desarrollar y lograr sus actividades laborales. En qué medida el jefe o superior, brinda retroalimentación y reconocimiento a su colaborador o subordinado sobre su desempeño para fortalecer su autoconfianza.
- *Respecto a la necesidad de autonomía:* En qué medida las figuras de autoridad, por ejemplo, los jefes o supervisores, crean un ambiente laboral donde el trabajador y sus ideas son respetadas, en qué medida se siente respaldado para llevar a cabo sus ideas y tomar decisiones sobre su propio trabajo y sus tareas cotidianas.
- *Respecto a la necesidad de relaciones:* En qué medida las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, por ejemplo, entre supervisor y subordinado o entre sus compañeros de trabajo está basada en el respeto y la consideración. En qué medida los empleados de la empresa se sienten escuchados, atendidos, considerados, es decir, aceptados.
- Conocer áreas de oportunidad a atender por parte de la empresa para crear ambientes laborales que promuevan la satisfacción de estas tres necesidades psicológicas básicas y promover la conducta autodeterminada, es decir, que el trabajador se presente a laborar por una decisión propia, no por una obligación y que esté feliz de hacerlo.
- Se entregará un informe en el que se detalle los resultados obtenidos por el grupo de investigación respecto a las variables antes mencionadas y como se relacionan entre sí. Esto es de suma importancia para toda empresa, ya que, como hemos presentado previamente, cuanto más cubiertas tengan estas necesidades, los trabajadores reaccionarán de manera favorable en el desempeño de sus tareas.

Bibliografía

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Carmines, E. G., & McIver, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: Analysis of covariance structures. En G. W. Bornstedt, & E. F. Borgatta (Eds.), *Social measurement: Current issues* (pp. 112-133). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cole, D., & Maxwell, S. E. (1985). Multitrait-multimethod comparisons across populations: A confirmatory factor analysis approach. *Multivariate Behavioral Research*, 18, 147-167.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation; the internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Deci, E., & Ryan, R. (2002). *Handbook of self-determination research*. New York: The University Rochester Press.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- Hambleton, R. K., & Kanjee, A. (1995). Increasing the validity of cross-cultural assessments: Use of improved methods for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 147-157.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 1, 34-64.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. En R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling. Concepts, issues and applications* (pp. 76-99). California, EU: Sage Publications.
- Iardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8.30. Structural equation modeling with the simplis command language (Software de cómputo)*. Chicago, EU: Scientific Software International.
- Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. En R. Erber & R. Gilmour (Eds.), *Theoretical frameworks for personal relationships* (pp. 87-110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ryan, R. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- White, R. W. (1963). *Ego and reality in psychoanalytic theory*. New York: International Universities Press.

20	...no tengo muchas oportunidades de decidir por mí mismo cómo hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
21	...las personas del trabajo son bastante amigables conmigo.	1	2	3	4	5	6	7