

LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE MANDOS MEDIOS: CASO DE TRES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE CIUDAD JUÁREZ

Abner Salatiel Pereyra Castillo¹
Josefa Melgar Bayardo²

El estudio de la motivación laboral ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones en los últimos años, debido a que se considera un antecedente directo en el rendimiento laboral de los trabajadores, es por ello que de manera constantes se buscan formas para lograr que los empleados se sientan plenamente motivados. Establecer cuáles son los factores que promueven la motivación puede generar un cambio en la organización. Existe evidencia empírica de que un nivel óptimo de motivación también incrementa el compromiso de los colaboradores.

Para McClelland (1989) los verdaderos propósitos y objetivos de los seres humanos van más allá del entendimiento racional de las personas y de la conciencia de los aspectos propios de la vida diaria. Robbins (2004) define la motivación laboral como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”, sin embargo, no todas las personas obtienen esta misma motivación, ya que es una característica que se genera con perspectivas diferentes que tienen qué ver con las necesidades y personalidad de los individuos; así lo afirman González y Parra (2008).

Por otra parte, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico en el cual se presenta una relación entre el individuo y su organización, y es puede determinar si un colaborador tiene el deseo, o la necesidad de quedarse en la empresa o retirarse de ella. De acuerdo con Bayona, Legaz y Madorrán (1999), es a través de esta variable actitudinal que se puede identificar la lealtad entre el empleado y la organización; si existe en realidad una relación fuerte, el empleado sentirá una conexión entre sus mentas y las de la organización. Cabe mencionar que la motivación y el compromiso organizacional se encuentran estrechamente relacionados, así lo considera Frías (2014) quien señala que un trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa de la que forma parte, le brinda las condiciones adecuadas para un mejor desempeño.

En los últimos años, las empresas han enfrentado una serie de cambios en cuanto a la forma en la que se percibe el compromiso laboral por parte de los integrantes de las organizaciones. Las personas constituyen el recurso más importante para las empresas, ya que son el alma y la fuente de la obtención de resultados necesarios, por lo que conocer cuál es el nivel de compromiso que ellos tienen los trabajadores con la empresa es de suma importancia (Chiang, Núñez, Martín, & Salazar, 2010).

¹ Licenciado en Administración de Empresas. al137128@alumnos.uacj.mx

² Doctora en Ciencias de la Administración. Docente investigador en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez del Departamento de Ciencias Administrativas.

Por otra parte, se comprende y se analiza, que una organización se mide en cuanto al nivel de motivación de los trabajadores, pues gracias a este sentimiento, se conoce qué tan decididos están los empleados a contribuir para alcanzar las metas de la empresa, en ese sentido, es de vital importancia identificar el nivel de motivación y el compromiso de los trabajadores para con la empresa. De acuerdo con lo anterior, esta investigación tiene como objetivo principal, identificar si la motivación está relacionada con el compromiso organizacional de los trabajadores de mandos medios de tres empresas locales de la Industria Maquiladora de Ciudad Juárez.

Este es un estudio descriptivo, no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, con una muestra representada por 70 trabajadores de mandos medios de la Industria Maquiladora de Ciudad Juárez. El levantamiento de datos se hizo con un instrumento adaptado de tres cuestionarios de: Urías (2011), Rodríguez, Salvador, Boada, González y Agulló (2007), y Barraza y Acosta (2008), integrado por 34 ítems, de los cuáles, 4 corresponden a las variables demográficas y 30 de escala en LÍkert que miden las variables en estudio.

A partir del análisis realizado, se pudo observar que, del total de participantes, el 90% manifestó que le gusta su trabajo; el 55% están satisfechos con la remuneración económica que perciben; 68% consideran que su empleo les da oportunidades de desarrollo. En cuanto al compromiso, el 92% señaló estar comprometido en dar su mayor esfuerzo para los logros organizacionales; el 93% está orgulloso de formar parte de la organización, mientras que el 81% se siente parte de la organización.

Por otra parte, el 60% manifestó sentir felicidad dentro de su área laboral, mientras que únicamente un 27% manifestó estar parcialmente de acuerdo con este sentimiento, solo un 2% manifestó estar parcialmente en desacuerdo. De la misma forma, el 45% de los empleados afirma sentirse parcialmente de acuerdo en que la organización les inspira a dar lo mejor de sí mismos, el 35%, manifestó sentirse totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 16% de ellos afirman estar de acuerdo.

En general, se puede decir, que en la mayoría de los empleados se identificaron respuestas positivas en cuanto a motivación se refiere, dentro de su área laboral; a su vez, los niveles de compromiso se pusieron de manifiesto en los trabajadores, pues solo un 10% de los participantes manifestó que estaría dispuesto a abandonar la empresa en cualquier momento, aunque, por otro lado, solo un 55% señaló sentir seguridad en la empresa de la que forma parte.

THE MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MIDDLE-LEVEL WORKERS: CASE OF 3 COMPANIES IN THE CIUDAD JUÁREZ MAQUILADORA INDUSTRY

Motivation is of great importance within organizations, since it is a direct factor in the work performance of workers, therefore, ways are being sought to make employees feel fully motivated. Establishing what are the factors that promote motivation can generate a change in the organization. Empirical evidence reveals that an optimal level of motivation increases employee engagement.

For McClelland (1989), the true purposes and objectives of human beings go beyond the rational understanding of people and the awareness of the aspects of daily life. Robbins (2004) defines work motivation as "the will to make a great effort in order to reach the goals of the organization, conditioned by the capacity of the effort to satisfy some personal need", however, not all people obtain the same level of motivation, since it is a characteristic that is generated with different perspectives that are related to the needs and personality of individuals (González and Parra, 2008).

In the other hand, Meyer and Allen (1991) define organizational commitment as a psychological state in which there is a relationship between the individual and his organization, and it can determine if a collaborator has the desire, or the need to stay in the company or withdraw from it. According to Bayona, Legaz and Madorrán (1999), it is through this variable that loyalty between the employee and the organization can be identified; If there is actually a strong relationship, the employee will feel a connection between their mints and those of the organization. It is worth mentioning that motivation and organizational commitment are closely related, as Frías (2014) considers, who points out that a worker feels committed and motivated, when the company of which he is a part, provides him with the appropriate conditions for better performance.

However, in recent years, companies have faced a series of changes in the way in which the labor commitment is perceived by the members of the organizations. People are the most important resource for companies, since they are the soul and the source of obtaining the necessary results, so knowing what level of commitment they have with the company is of utmost importance (Chiang, Núñez, Martín, & Salazar, 2010).

On the other hand, it is understood and analyzed that an organization is measured in terms of the level of motivation of workers, because thanks to this feeling, it is known how determined employees are to achieve the goals stated by organization, it is vitally important to identify the level of motivation and commitment of the workers within the company. In accordance with the above, this research aims to identify whether the motivation is related to the organizational commitment of middle management workers of three local companies in the Ciudad Juárez Maquiladora Industry.

This is a descriptive, non-experimental study, with a quantitative approach, cross-sectional, with a sample represented by 70 middle management workers from the Maquiladora Industry of Ciudad Juárez. Data collection was done with an instrument adapted from three questionnaires from: Urías (2011), Rodríguez, Salvador, Boada, González and Agulló (2007), and Barraza and Acosta (2008), made up of 34 items, of which, 4 correspond to demographic variables and 30 of the Likert scale that measure the variables under study.

From the analysis carried out, it was observed that, of the total number of participants, 90% stated that they like their work; 55% are satisfied with the economic remuneration they receive; 68% consider that their employment gives them opportunities for development. Regarding commitment, 92% indicated that they were committed to giving their best effort for organizational achievements; 93% are proud to be part of the organization, while 81% feel part of the organization.

On the other hand, 60% stated that they felt happiness within their work area, and only 27% stated that they partially agreed with this feeling, only 2% stated that they

partially disagreed. Similarly, 45% of employee's state that they feel partially in agreement that the organization inspires them to give the best of themselves, 35% stated that they fully agree with this statement, 16% of them state that they feel agree.

In general, it can be said that in the majority of employee's positive responses were identified in terms of motivation within their work area; in turn, the levels of commitments were revealed in the workers, since only 10% of the participants stated that they would be willing to leave the company at any time, although, on the other hand, only 55% indicated feeling secure in the company of which they are a part.

Referencias

- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*: Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92 - 103
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de Maestría). *Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile*. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS% 20MAGIS TER% 20PFRIAS_2014. pdf](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGIS%20TER%20PFRIAS_2014.pdf).
- González, J. J., & Parra, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & gestión*(25), 40-57.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52): Narcea Ediciones.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1(1), 61-89.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*: Pearson educación.
- Rodríguez, M. Á. M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato. *Trabajo de grado. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato*.