

MOTIVACIÓN AL LOGRO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PROCESO DE FUSIÓN ORGANIZACIONAL

Área de investigación: **Administración de Recursos Humanos**

Carlos Robles Acosta

Centro Universitario Ecatepec
Universidad Autónoma del Estado de México
México

croblesa@uaemex.mx

Laura Edith Alviter Rojas

Centro Universitario Ecatepec
Universidad Autónoma del Estado de México
México

alviter_laura@hotmail.com

Herman Frank Littlewood Zimmerman

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
México

hermanlittlewood@yahoo.com.mx

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

MOTIVACIÓN AL LOGRO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PROCESO DE FUSIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen

La motivación al logro presupone una relación positiva con la dinámica de integración y funcionamiento de los equipos de trabajo, que se refleja en el logro de los objetivos económicos y sociales de las organizaciones; sin embargo, en procesos de transición derivados de estrategias de fusión tal relación presentará un comportamiento disfuncional. El objetivo de la investigación fue determinar el comportamiento de la motivación al logro y el trabajo en equipo en 346 sujetos del personal operativo y administrativo de una central termoeléctrica en el estado de México en proceso de fusión organizacional. Se adaptó la Escala atribucional de motivación de logro de Morales y Gómez (2009) y el Cuestionario de trabajo en equipo de Senior y Swales (2007). Ambos reportaron confiabilidades superiores a .80.

Los resultados señalan un comportamiento positivo en las subescalas de ambas variables; sin embargo, se reafirma el efecto negativo de la fusión organizacional en la relación entre la motivación al logro y el trabajo en equipo al no encontrarse correlaciones significativas entre las subescalas de las variables, así como relaciones muy bajas en el análisis de regresiones, lo que sugiere que la fusión no afecta a la motivación y a la integración de equipos de trabajo en lo individual pero tiene efectos negativos en la relación entre estas variables y por consecuencia en los resultados organizacionales.



MOTIVACIÓN AL LOGRO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PROCESO DE FUSIÓN ORGANIZACIONAL

Introducción

La competitividad desde el enfoque económico abarca múltiples factores algunos de ellos referentes a las condiciones del ambiente externo e interno a las organizaciones (Aragón & Rubio, 2005), de tal forma que condiciones que parecían permanentes presentan cambios constantes donde lo que se conoce y es aceptado hoy, mañana es rechazado por ser opuesto a lo que la realidad refleja. Estas condiciones del ambiente económico en que se desenvuelven las organizaciones las conducen a la búsqueda de opciones de actuación ante las condiciones del entorno, sobre todo al considerar que de forma independiente no pueden efectuar cambios pero si ser afectados por condiciones adversas a sus intereses.

Bajo esta perspectiva, las organizaciones centran su atención en estrategias hacia la obtención de ventajas competitivas y se enfocan en aquellas acciones que llevan o pueden llevar a cabo, considerando para estos efectos, las circunstancias económicas en las que se desarrollan. Porter (1991) señala que el logro de ventajas competitivas está en función de la estrategia adoptada. La comprensión de la competitividad de las empresas, desde su punto de vista, se relaciona con la actuación propia y de la competencia en cada sector económico en dos aspectos; primero en aquello que los motiva y las medidas que pueden tomar en contra de la organización y la búsqueda de la manera en que la empresa puede responder apuntalando su posición para competir en el futuro.

Para Porter (1996), la elección de la estrategia competitiva estará influida por las fuerzas competitivas, mismas que están relacionadas con el grado de competencia de la industria, siendo las siguientes: 1) amenazas de la entrada de nuevas empresas, 2) la presión de productos o servicios sustitutos, 3) el poder de negociación de los compradores, 4) el poder de negociación de los proveedores, y 5) la rivalidad existente entre los competidores del sector.

La construcción de estrategias requiere que la empresa identifique con precisión la cadena de actividades que agregan valor a sus productos, de aquellas que no lo hacen, esto se efectúa a partir de cinco actividades primarias -aquellas que son básicas para la elaboración del producto, venderlo, distribuirlo y brindarles servicios postventa a los consumidores- y cuatro de apoyo - aquellas que brindan soporte a las actividades principales en esencia de carácter administrativo operativo- presentes en toda empresa, en todas estas actividades están como trasfondo la motivación de logro de los colaboradores y el trabajo en equipo.

En opinión de Hitt, Ireland y Hoskisson (2004) la transformación de las ventajas de posición estática hacia la creación de ventajas dinámicas, han vuelto relativa la importancia de la tecnología, la calidad, el costo bajo, el posicionamiento y el servicio, mientras que por el contrario, la velocidad de reacción ante los cambios y la capacidad para desarrollar nuevas ventajas competitivas a partir de estrategias innovadoras, entre otros aspectos, han adquirido mayor importancia.



Arroyo, Arroyo y Berumen (2003) indican que la mayoría de las investigaciones relacionadas con la perspectiva estratégica se centran en aspectos como la estructura organizacional, los recursos organizacionales y la planeación estratégica entre otros. Estos estudios generalmente responden a los paradigmas administrativos: 1) el paradigma de la producción con características artesanales, 2) el de la productividad; 3) el paradigma de la calidad y 4) el paradigma de la disponibilidad inmediata. La evolución de estos paradigmas se ha acompañado de un cambio en la percepción de las relaciones entre las empresas. La literatura presenta múltiples formas de relación complementaria entre las empresas, que van desde el acuerdo operativo para efectos específicos como la limpieza de áreas comunes entre las empresas, hasta la adquisición de una empresa por otra del mismo giro.

Es previsible que tanto en el planteamiento de estrategias individuales como en el desarrollo de relaciones entre las organizaciones, la motivación y el trabajo en equipo sean considerados elementos sin los cuales no es posible la operacionalización de las ideas y el desarrollo de las empresas. El desarrollo de equipos de trabajo requiere de propósitos compartidos, relaciones interpersonales sanas, comunicación entre los miembros del equipo, la organización del equipo, la identificación de un liderazgo, la adecuada composición del equipo, la interacción con otros equipos dentro de la organización y un ambiente laboral adecuado (Senior & Swailes, 2007).

La integración de los equipos de trabajo se ha basado en la presencia de intereses comunes entre quienes integran a los equipos de trabajo. Además de los intereses es oportuna la existencia de motivos por los cuales una persona se enfoque al logro de propósitos específicos con la firme convicción de lograrlos.

De esta forma, es a través de intereses y acciones como se manifiesta la motivación de logro en los equipos de trabajo. Es importante señalar que existen numerosas concepciones acerca de la motivación al logro. Morales y Gómez (2009) señalan que la motivación al logro se compone de las razones que orientan las acciones y comportamientos del individuo y, que los factores desencadenantes de tales razones pueden ser internos o externos. Entre los factores internos se incluyen las necesidades, conocimientos y emociones, mientras que en los externos provienen de incentivos o acontecimientos que orientan sus comportamientos.

Una propuesta interesante sobre la motivación al logro la realizó Weiner (1986, citado por Manassero & Vázquez, 1998), la base teórica de su propuesta proviene de la perspectiva atribucional. Las atribuciones causales del sujeto se basan en los resultados que la persona interpreta como éxitos (metas alcanzadas) o fracasos (metas no alcanzadas) y su relación con sentimientos de felicidad y tristeza o frustración que tales resultados producen.

Akitson (1957 citado por Reeve, 2003) argumenta que “la motivación al logro depende no sólo de las necesidades individuales de logro, sino también de la probabilidad de éxito en la tarea y su valor incentivo para triunfar en dicha tarea” pero también que esta “fuerza interna” es la manifestación de una preferencia individual por situaciones específicas de logro (Reeve, 2003).



La preferencia de situaciones de logro se explica como el resultado de un conflicto entre tendencias probables de éxito y la evitación del fracaso. Zulma (2006) indica que la tendencia al éxito como disposición afectiva conduce a experimentar orgullo por los logros obtenidos y la tendencia a evitar el fracaso y la vergüenza que de este deriva. Díaz (1998) enfatiza la idea de la búsqueda de estándares de excelencia y la superación de la ejecución con respecto a estos. Esta conceptualización coincide con lo expresado por McClelland (1985), quien sugiere que el deseo de logro se caracteriza por la persistencia en la tarea y la búsqueda de excelencia en el rendimiento individual.

La motivación al logro se compone de intereses motivacionales que son un conjunto de situaciones o actividades que incentivan a un sujeto tanto al compromiso como a la innovación en las tareas que realiza (Mc Clelland, 1985). Hisrich y Brush (1984) encontraron en mujeres empresarias como motivos de logro al deseo de independencia, la satisfacción laboral, la realización, la oportunidad y el dinero; por su parte Hisrich (1990) y Uriarte (2007) en muestras de hombres identificaron que la motivación al logro está representada por el deseo de dirigir su propio destino al tiempo que presentaban una tendencia a las malas relaciones laborales con sus superiores.

La motivación al logro o la búsqueda del éxito es una consecuencia del proceso de socialización, señalando además que dicho proceso tiene diferencias según el género, al respecto, los resultados de Horner (1972) indican que en el pasado las consecuencias de la interacción social determinaban que las mujeres tendían a evitar el éxito, especialmente en situaciones de competencia, situación que actualmente puede ser invalida sobre todo cuando se observa una creciente en la cantidad de mujeres exitosas en los negocios y en la vida pública de las naciones.

El desarrollo de la motivación al logro según el género fue analizado por Block y Pérez (citados por Flores, 2000), quienes coincidieron en que la búsqueda del éxito es una consecuencia del proceso de socialización en cada cultura y, que produce efectos diferentes en el género masculino y en el femenino, de acuerdo con las características de la personalidad y con la edad de los sujetos.

Mukherjee (1974), Hoon (2000) y McClelland (citado por Pérez, Oliver, Merritt, Márquez & León, 2006) concuerdan en que el valor del logro puede ser el principal predictor de la conducta de los emprendedores-empresarios y emprendedores dentro de las organizaciones, pensando que sólo estarán satisfechos cuando haya logrado metas como el desarrollo de proyectos como el establecimiento de empresas.

La persistencia de trabajar en equipo hacia un propósito a pesar de los riesgos se relaciona con el concepto de autoeficacia relacionada con las expectativas de logro ante los objetivos compartidos, las conductas dirigidas hacia los objetivos y los resultados obtenidos de sus acciones (Hoon, 2000). Una persona con una adecuada percepción de su propia eficacia, construye una imagen positiva de sí mismo y esto supone facilitarle emprender proyectos de cualquier índole, tanto individualmente como en equipos con la capacidad de percibir la existencia de posibilidades o capacidades latentes para desarrollarse en un contexto favorable (Mukherjee, 1974; Hoon, 2000; McClelland citado por Pérez et. al., 2006).



La autoeficacia conduce al individuo a percibirse como poseedor de la capacidad de llevar a cabo lo que se propone, de resolver no sólo las incidencias o conflictos que pudieran surgir en relación a éstas (Trejo, 2002); así como la propensión al riesgo y tolerancia a la ambigüedad. Hoon (2000) hace referencia a Bowman, quien encontró que, la actitud emprendedora en los hombres de negocios, se caracteriza por tomar riesgos para realizar nuevos negocios, tolerando la falta de certeza sobre la obtención de beneficios o por lo menos la recuperación de lo que invierte. Esta autopercepción se observa en situaciones positivas donde los demás perciben dificultades; en el caso de los empresarios y directivos la motivación de logro se hace presente en circunstancias de reto; sin embargo, esto no siempre es común entre sus trabajadores (Begley & Boyd, 1987; Díaz, 1998).

Atkinson (citado por Pérez et al., 2006) estableció dos grupos de personas; aquellas en la que su motivación de logro o hacia el éxito era alta, donde se prefería un riesgo moderado y aquellas en la que la evitación del fracaso era alta, es decir la diferencia radicaba en elegir tareas de alto o bajo riesgo. En el caso de aquellas organizaciones en procesos de alianza estratégica o fusión con uno de sus competidores, la incertidumbre hace evidente la existencia o inexistencia de tolerancia a la ambigüedad (Díaz, 1998) en las personas sobre todo ante la proximidad de cambios estructurales que pueden implicar la rotación de puestos de trabajo e incluso la salida del trabajador de la empresa.

De esta forma, la percepción de oportunidad de desarrollo para la empresa no siempre es compartida entre los trabajadores, de ahí que sea interesante el análisis de la motivación de logro y su relación con la integración de equipos de trabajo. A partir de lo anterior, el propósito de esta investigación fue determinar el comportamiento de la motivación al logro y el trabajo en equipo en personal operativo y administrativo de una central termoeléctrica en el estado de México en proceso de fusión organizacional.

Método

La medición de la motivación de logro se realizó por medio de la Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML) desarrollado por Morales y Gómez (2009) y adaptado a contextos laborales para efectos de esta investigación. Consta de 30 ítems con 5 opciones de respuesta, que van de totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Puntuaciones altas indican mayor motivación de logro. La EAML tiene una consistencia interna adecuada ($\alpha=.9026$) según los reportes de Morales y Gómez (2009) y, está conformado por las subescalas: interés y esfuerzo (8 ítems), interacción con el jefe inmediato (5 ítems), tarea-capacidad (6 ítems), influencia de los pares (3 ítems), evaluación (4 ítems) e interacción colaborativa con pares (4 ítems).

Se utilizó la Escala de Trabajo en Equipo (WTS siglas en inglés) de Senior y Swailes (2007). Conformado por 49 ítems con las mismas opciones de respuesta de la EAML. La Escala de Trabajo en Equipo (ETE) tiene una consistencia interna adecuada (con valores α de .75 a .93) y está conformado por las subescalas: propósitos del equipo (4 ítems), relaciones interpersonales (10 ítems), comunicación en el equipo (5 ítems), organización del equipo (3 ítems), liderazgo (9 ítems), composición del equipo (3 ítems), interacción con toda la organización (6 ítems) y clima en el equipo (9 ítems).



La muestra fue no probabilística se seleccionó al personal operativo y administrativo de una central termoeléctrica en el estado de México; en casos como este, la elección de los elementos se da en razón de los propósitos de la investigación, más que de la necesidad de establecer un tamaño adecuado muestra (Hernández, Collado & Lucio, 2003). La elección de la organización se realizó en razón del proceso de fusión organizacional. Para esta investigación, se obtuvo sólo el apoyo de la organización que recibirá al personal de la organización contraparte. Participaron 344 personas de forma voluntaria de una población de 410 sujetos, lo que representa una tasa de participación del 83.9%.

El 74.7% (n= 257) eran mujeres, el 20.1% (n= 69) hombres y 5% no especificaron edad así como tampoco otros datos de manera intencional (n= 18). El 70% de los sujetos tienen edades que fluctúan entre los 23 y 37 años. Respecto del nivel de estudios destaca el 48% (n= 167) con preparatoria o vocacional, el 37.2% con universidad trunca o terminada (n= 128) el 9.9% (n= 34) con secundaria, 3.5% sin estudios (n= 12) y .9% con posgrado (n= 3). Con respecto al tipo de contrato el 61.32% (n = 211) son personal sindicalizado, el 31.7% (n= 109) son personal de confianza, el 2.9% (n = 10) son eventuales y el 4.1% restante de los participantes no respondieron (n= 14).

En cuanto al tipo de puesto el 33.4% (n = 115) son personal auxiliar, el 24.7% (n= 85) son linieros, el 16.9% (n = 58) son verificadores, el 15.7% (n=54) son oficinistas, 4.6% ocupan puestos técnicos, jefaturas y profesionistas contratados eventuales y el restante 4.7% de los participantes no respondieron (n= 16).

Esta investigación fue de corte transversal de tal forma que se realizó la recolección de datos en un periodo corto. El alcance logrado es correlacional al haberse analizado la incidencia e interrelación entre motivación de logro en el trabajo en equipo, sin alcanzar a precisar las razones de las posibles relaciones o la ausencia de tales más allá de incipientes conjeturas. Las correlaciones describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández, Collado & Lucio, 2003) sin que necesariamente se recurra a la experimentación o afectación empírica de las variables.

Análisis estadístico

Se calculó la confiabilidad de los instrumentos coeficiente Alpha de Cronbach debido a que se realizaron ajustes en algunos ítems y el enfoque de preguntas para su adecuación a ambientes laborales mexicanos. Se utilizó el ANOVA de una vía para comparar la motivación de logro y el trabajo en equipo considerando como factor a las variables demográficas sexo, edad, puesto y tipo de contrato. Se analizaron correlaciones bivariadas para identificar relaciones entre los objetos analizados respecto de las características demográficas de los sujetos. Se analizaron regresiones lineales para obtener coeficientes de determinación que permitan determinar el nivel en que cada dimensión permite explicar el comportamiento de las variables estudiadas.

Resultados



Análisis de confiabilidad

En el análisis de confiabilidad se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de .874 para la escala atribucional de motivación de logro; en cuanto a las subescalas que componen a esta variable se obtuvieron coeficientes aceptables, si los presentamos en orden descendente tenemos que lo siguiente; interacción con el jefe inmediato (.897), influencia de los pares (.838), interés y esfuerzo (.747), interacción colaborativa con pares (.680), tarea/capacidad (.649) y evaluación (.586).

El coeficiente alpha obtenido para la escala de trabajo en equipo es muy alta (.980); se obtuvieron los coeficientes en las subescalas de esta variable, referentes a liderazgo (.963), relaciones interpersonales (.951), clima en el equipo (.942), organización en el equipo (.925), comunicación en el equipo (.923), interacción con toda la organización (.890), composición del equipo (.872) y propósito del equipo (.833).

Análisis de tendencia central

En la tabla 1 se presenta la media aritmética de las variables motivación de logro, trabajo en equipo y de las dimensiones que integran este constructo. En cuanto a las variables la motivación al logro presenta una media más elevada (\bar{x} = 4.2936 y una dispersión menor de los datos SD = .52169) respecto de la variable trabajo en equipo (\bar{x} = 3.9709) cuya desviación estándar presenta una dispersión un poco mayor (SD = .7668).

Las dimensiones de la motivación de logro que puntuaron más alto fueron interés y esfuerzo (\bar{x} = 4.7820, SD = .4602) y tarea/capacidad (\bar{x} = 4.4186, SD = .5499) en ambos casos la desviación estándar se aprecia moderada o baja; mientras que las dimensiones con medias más bajas fueron interacción con el jefe inmediato (\bar{x} = 3.9128, SD = .9739) e influencia de los pares (\bar{x} = 3.6657, SD = 1.06115), en ambos casos la desviación estándar es alta lo que sugiere dispersión de datos.

Las dimensiones del trabajo en equipo que puntuaron más alto fueron organización en el equipo (\bar{x} = 4.0465, SD = .8727) y relaciones interpersonales (\bar{x} = 4.0145, SD = .8025), mientras que las más bajas clima en el equipo (\bar{x} = 3.8808, SD = .8641) e interacción con toda la organización (\bar{x} = 3.7209, SD = .8793). En todos los casos la desviación estándar se puede considerar elevada.

Análisis de correlación entre las subescalas de las variables

La tabla 1 en sus primeras dos líneas presenta la correlación entre las variables y sus subescalas. Siguiendo los criterios de Gilford (Bonales & Sánchez, 2003) la motivación al logro (ML) presenta correlaciones moderadas sustanciales (entre .40 y .70) respecto de la interacción con el jefe inmediato (.642), influencia de los pares (.573), interacción colaborativa (.567), evaluación (.474), interés y esfuerzo (.413) y tarea/capacidad (.333).

El trabajo en equipo (TE) presenta correlaciones marcadas altas (entre .70 y .90) en comunicación en el equipo (.863), clima en el equipo (.857), composición del equipo (.832), relaciones interpersonales (.820), liderazgo (.782), interacción con toda la organización (.775), organización en el equipo (.747) y propósito del equipo (.748).



Tabla 1. Correlación de Pearson (CP), media aritmética (\bar{x}) y desviación estándar (SD).

		ML	TE	IE	IJ	TC	IP	E	IC	PE	RI	CE	OE	L	CO	IO	CL	\bar{x}	SD
Motivación de logro (ML)	CP	1	.116*	.413**	.642**	.333**	.573**	.474**	.567**	.098	.157**	.132*	.124*	.188**	.136*	.065	.136*	4.2936	.5216
	Significancia		.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.070	.004	.015	.022	.000	.011	.231	.012		
Trabajo en equipo (TE)	CP		1	.015	.141**	.160**	.010	.110*	.053	.748**	.820**	.863**	.747**	.782**	.832**	.775**	.857**	3.9709	.7668
	Sig.(2-tailed)			.781	.009	.003	.860	.042	.329	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Interés y esfuerzo (IE)	CP			1	.205**	.408**	.167**	.294**	.370**	.037	.056	.025	.011	.016	.022	.037	.022	4.7820	.4602
	Sig.(2-tailed)				.000	.000	.002	.000	.000	.498	.301	.640	.842	.764	.690	.500	.678		
Interacción con jefe inmediato (IJ)	CP				1	.166**	.307**	.383**	.284**	.098	.128*	.123*	.180**	.233**	.127*	.094	.098	3.9128	.9739
	Sig.(2-tailed)					.002	.000	.000	.000	.069	.017	.022	.001	.000	.018	.082	.068		
Tarea / Capacidad (TC)	CP					1	.031	.396**	.228**	.146**	.138*	.115*	.087	.093	.128*	.116*	.136*	4.4186	.5499
	Sig.(2-tailed)						.571	.000	.000	.007	.010	.033	.108	.087	.018	.032	.012		
Influencia de los pares (IP)	CP						1	.226**	.476**	.017	.057	.031	.036	.052	.036	-.013	.045	3.6657	1.0615
	Sig.(2-tailed)							.000	.000	.757	.291	.561	.509	.334	.507	.813	.401		
Evaluación (E)	CP							1	.238**	.080	.131*	.118*	.100	.084	.135*	.066	.157**	4.0843	.6536
	Sig.(2-tailed)								.000	.137	.015	.028	.063	.119	.012	.219	.003		
Interacción colaborativa (IC)	CP								1	.072	.108*	.056	.031	.059	.084	.009	.081	4.3110	.6562
	Sig.(2-tailed)									.185	.046	.298	.571	.275	.121	.862	.134		
Propósito del equipo (PE)	CP									1	.648**	.670**	.727**	.585**	.671**	.668**	.634**	4.0058	.7673
	Sig.(2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Relaciones interpersonales (RI)	CP										1	.791**	.661**	.608**	.789**	.634**	.822**	4.0145	.8025
	Sig.(2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Comunicación en el equipo (CE)	CP											1	.676**	.733**	.842**	.680**	.834**	3.9680	.9013
	Sig.(2-tailed)												.000	.000	.000	.000	.000		
Organización en el equipo (OE)	CP												1	.636**	.631**	.678**	.634**	4.0465	.8727
	Sig.(2-tailed)													.000	.000	.000	.000		
Liderazgo (L)	CP													1	.706**	.680**	.656**	3.9244	.9099
	Sig.(2-tailed)														.000	.000	.000		
Composición del equipo (CO)	CP														1	.666**	.835**	3.9593	.8663
	Sig.(2-tailed)															.000	.000		
Interacción con toda la organización (IO)	CP															1	.689**	3.7209	.8793
	Sig.(2-tailed)																.000		
Clima en el equipo (CL)	CP																1	3.8808	.8641

 * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

En las subescalas de la motivación de logro se observan correlaciones definidas bajas (entre .20 y .40) entre el interés y esfuerzo y la interacción con el jefe inmediato; la interacción con el jefe inmediato respecto de la influencia de pares, la evaluación y la interacción colaborativa; correlaciones similares entre la tarea /capacidad respecto de la evaluación y la interacción colaborativa, la influencia de los pares y la evaluación, la evaluación y la interacción colaborativa. Sólo se observan dos correlaciones moderadas sustanciales (entre .40 y .70) entre el interés y el esfuerzo y, la influencia de los pares y la interacción colaborativa.

Las subescalas del trabajo en equipo presentan correlaciones moderadas sustanciales (entre .40 y .70) entre la interacción con toda la organización respecto de las demás dimensiones de la variable. El propósito del equipo respecto de relaciones interpersonales, comunicación en el equipo, liderazgo, composición del equipo y clima en el equipo. De forma similar las relaciones interpersonales se correlacionan con organización en el equipo y liderazgo. La comunicación en el equipo respecto organización en el equipo. La organización en el equipo correlaciona en el mismo nivel con el liderazgo, composición del equipo y clima en el equipo.

Las subescalas del trabajo en equipo también presentan correlaciones marcadas altas (entre .70 y .90) entre el propósito del equipo y la organización en el equipo; las relaciones interpersonales respecto de comunicación en el equipo, composición del equipo y clima en el equipo. En este mismo nivel las relaciones entre comunicación en el equipo respecto del liderazgo, composición del equipo y clima en el equipo. Finalmente la correlación entre clima en el equipo y la composición del equipo.

Análisis de varianza (ANOVA)

Los resultados de la ANOVA de la variable motivación al logro (Tabla 2) permiten observar relaciones estadísticamente significativas en el caso de la dimensión interacción con el jefe (.02) contrastando el factor sexo, en el contraste con el factor edad, esta se relaciona con las dimensiones tarea/capacidad (.03) y evaluación (.05). En el contraste del factor puesto la relación significativa ocurre con la dimensión tarea/capacidad (.04). Al utilizar el factor tipo de contrato no se identificaron relaciones significativas.

Los resultados de la ANOVA del trabajo en equipo (Tabla 3) permitieron encontrar pocas relaciones estadísticamente significativas. En el contraste con el factor tipo de contrato sólo se observa una relación con la dimensión interacción con toda la organización (.05). Al contrastar con el factor se identificaron relaciones con tres dimensiones; con la comunicación en el equipo (.00), composición del equipo (.00) y clima en el equipo (.00). En esta variable no se encontraron relaciones estadísticamente significativas con los factores sexo y edad.



Tabla 2. ANOVA de Motivación de logro

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>ANOVA por sexo</i>							
Interacción con jefe inmediato	Between Groups		7.082	2	3.541	3.794	.023
	Within Groups		318.302	341	.933		
	Total		325.384	343			
<i>ANOVA por edad</i>							
Tarea/Capacidad	Between Groups		4.636	7	.662	2.246	.030
	Within Groups		99.085	336	.295		
	Total		103.721	343			
Evaluación	Between Groups		5.941	7	.849	2.028	.051
	Within Groups		140.615	336	.418		
	Total		146.555	343			
Interacción colaborativa	Between Groups		6.095	7	.871	2.066	.047
	Within Groups		141.623	336	.421		
	Total		147.718	343			
<i>ANOVA por puesto</i>							
Tarea/Capacidad	Between Groups		4.359	7	.623	2.106	.042
	Within Groups		99.362	336	.296		
	Total		103.721	343			

Tabla 3 ANOVA de Trabajo en equipo

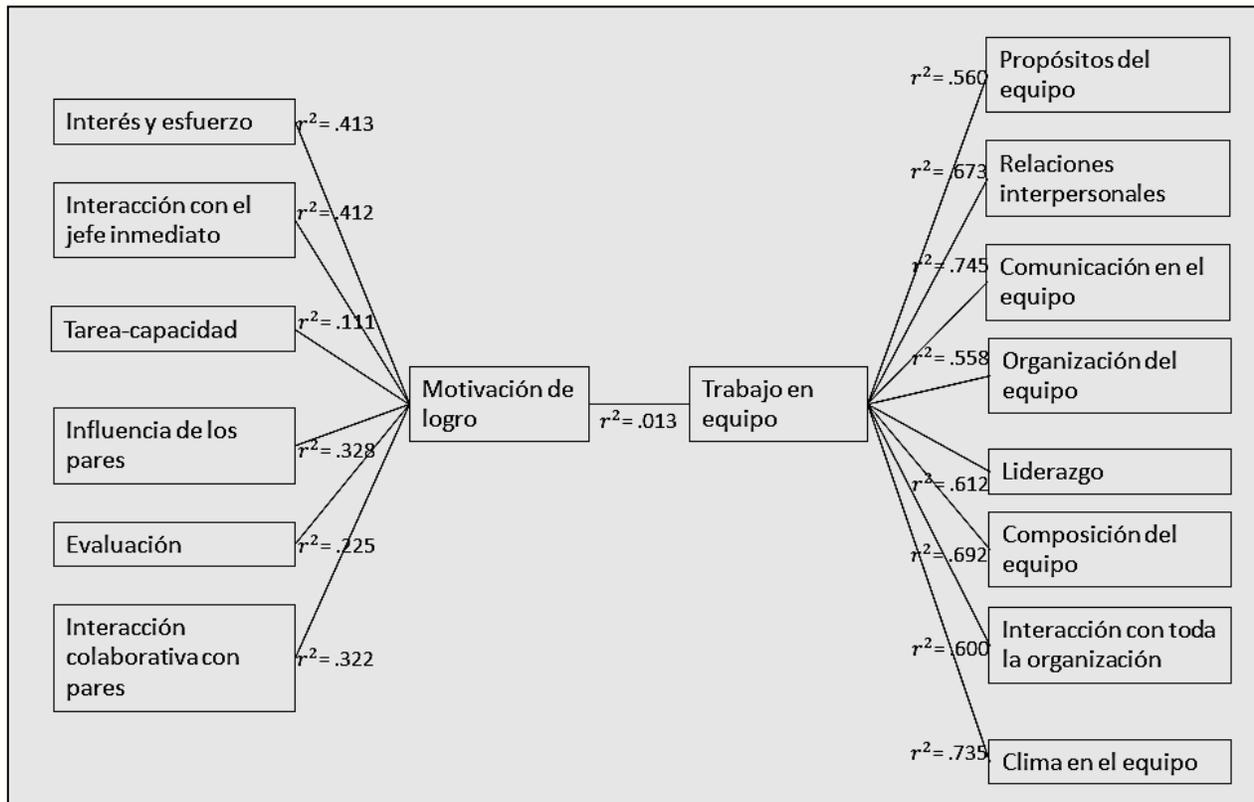
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>ANOVA por tipo de contrato</i>							
Interacción con toda la organización	Between Groups		5.716	3	1.905	2.496	.059
	Within Groups		259.494	340	.763		
	Total		265.209	343			
<i>ANOVA por puesto</i>							
Comunicación en el equipo	Between Groups		18.420	7	2.631	3.398	.002
	Within Groups		260.228	336	.774		
	Total		278.648	343			
Composición del equipo	Between Groups		16.300	7	2.329	3.245	.002
	Within Groups		241.130	336	.718		
	Total		257.430	343			
Clima en el equipo	Between Groups		17.386	7	2.484	3.496	.001
	Within Groups		238.727	336	.710		
	Total		256.113	343			

Coefficientes de determinación (r^2).



El análisis de coeficientes de determinación (figura 1) permite apreciar que entre las variables de motivación al logro y el trabajo en equipo no se presenta una relación que permita establecer tanto efectos de una variable sobre la otra y menos aún un nivel de predicción ($r^2 = .013$).

Figura 1. Modelo de coeficientes de determinación.



En la variable de motivación de logro se observa que las dimensiones interés y esfuerzo ($r^2 = .413$) e interacción con el jefe inmediato ($r^2 = .412$) son las que más explican el comportamiento de la variable en su conjunto.

La variable trabajo en equipo es más explicada en su comportamiento por las dimensiones comunicación en el equipo ($r^2 = .745$) y clima en el equipo ($r^2 = .735$). En esta variable el nivel explicativo de las dimensiones es más homogéneo, después de las dos dimensiones señaladas les siguen la composición del equipo ($r^2 = .692$), relaciones interpersonales ($r^2 = .673$), liderazgo ($r^2 = .612$), interacción con toda la organización ($r^2 = .600$), propósito del equipo ($r^2 = .560$) y organización del equipo ($r^2 = .558$).

Conclusiones

El estudio de la motivación al logro y su relación con los equipos de trabajo se encuentra en una etapa de incipiente desarrollo. La propuesta de instrumentos aun no se ha agotado. En el estudio del impacto de los procesos de alianza estratégica desde una perspectiva de las fusiones, en este estudio ha permitido observar comportamientos separados entre la motivación de logro y el desarrollo de equipos de trabajo.

La separación en el comportamiento de las variables de motivación al logro y el trabajo en equipo permite apreciar que en circunstancias de una fusión, demuestra que los trabajadores se preocupan por la buena relación con el jefe inmediato y la procuración de intereses personales, no así en la integración de equipos en los que se tenga un propósito definido y se compartan los resultados.

Por otro lado el desarrollo del trabajo en equipo se percibe como algo necesario en términos de lo organizacional, de forma separada de los intereses individuales.

Referencias

- Aragón, A. & Rubio, A. (2005) Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las pymes del Estado de Veracruz. *Contaduría y Administración*, mayo-agosto, Número 216 Universidad Autónoma de México, Distrito Federal, México pp. 35-69
- Arroyo, J., Arroyo, M. & Berumen, S. (2003) *Una revisión a las perspectivas teóricas de la competitividad*. En: *Competitividad Implicaciones para empresas y regiones* (p.p. 21-59) México: Universidad de Guadalajara.
- Begley, T. & Boyd, D. (1987) Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller business. *Journal of Business Venturing*. 2:79-93.
- Bonales, J. & Sánchez, M. (2003). *Competitividad Internacional de las Empresas Exportadoras de Aguacate: El Aguacate Michoacano en el Mercado Norteamericano*, México. Talleres de Morvellado Editores.
- Díaz, F. (1998) *Dimensiones Psicosociales de los emprendedores empresariales en Andalucía*, Tesis Doctoral.
- Flores, M. (2000) *Locus de control, necesidad de logro, sexo, edad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Nacional Abierta*. Venezuela.
- Genesca, N. & Veciana, N. (1984) *Actitudes hacia la creación de empresas*. *Información comercial española*. 611: 147-155.
- Gordon, G. & Nicholson, N. (2008) *Familias en guerra*. Deusto, Barcelona, España.
- Hisrich, R. & Brush, J. (1984). The woman entrepreneur management, skills and business problems. *Journal of Small Business Management*. 22:30-37.
- Hisrich, R. (1990). Entrepreneurship/Intrapreneurschip. *American Psychologist*. 45, 2: 209-222.



- Hitt, M., Ireland, R. & Hoskisson, R. (2004) *Administración Estratégica*. (5a. ed.) México: Thomson
- Hoon, S. (2000). Entrepreneur Spirit among East Asian Chinese. *Thunderbird international Business Review*. 42, 3.
- Horner, A. (1972). Toward and understanding of achievement related conflicts in women. *Journal of Social Issues*. 28, 2: 157.175.
- Manassero, M. & Vazquez, A. (1998) validación de una escala de motivación de logro. *Psicothema*. Universidad de las Islas Baleares. España. 10, 2; 333-351.
- Mc Clelland (1985). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1: 389-392.
- Morales, P. & Gómez, V. (2009). Adaptación de la escala atribucional de motivación de logro de Manassero y Vázquez. *Revista Educación*. Universidad Católica del Perú, Lima, Perú y Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Chile. 12, 3.
- Mukherjee, B. (1974). Towards a conceptualization of the achievement value constructo. En S.K. Roy y A.S. Menono (eds.) *Motivation and Organizational Effectiveness*. New Delhi: Shree Ram Centre of Industrial Relations.
- Pérez, P.; Oliver, R.; Merritt, H.; Márquez, A. & León, J. (2006). El emprendedor en México: ingenio vs innovación. Ponencia presentada en el Primer congreso de Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, Palacio de Minería México, junio..
- Porter, M. (1991) *La ventaja competitiva de las naciones*, Vergara, Buenos Aires.
- Porter, M. (1996) *What is strategy?* Harvard Business Review. noviembre-diciembre.
- Reeve, J. (2003) *Motivación y Emoción*, Tercera edición, Editorial Mc Graw Hil. México, D.F.
- Trejo, R. (2002) México. Falta de Éxitos y Escaso Rechazo. *Revista Coyuntura*. Nueva Sociedad, México.
- Uriarte, J. (2007) Métodos e instrumentos de evaluación psicológica de jóvenes emprendedores. Madrid. *Journal of Management*, Vol. 17, No.1 pp. 99-120.
- Zulma, M. (2006) Aprendizaje Autorregulado; El Lugar de la Cognición, la Metacognición y la Motivación. *Estudios Pedagógicos*. Universidad Austral del Chile, Valdivia, Chile. XXXII, 2.

