

MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

María del Carmen Ancona Alcocer, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Manuela del S. Camacho Gómez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Cecilia García-Muñoz Aparicio, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

RESUMEN

La motivación para el trabajo es un factor determinante para el logro de una mayor eficiencia profesional. El objetivo general de esta investigación fue describir las motivaciones laborales del personal administrativo de dos áreas académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El diseño del estudio fue no experimental, transeccional y descriptivo porque su objetivo fue caracterizar el fenómeno con la finalidad de generar propuestas de solución. Los resultados de esta investigación muestran evidencia de una población homogénea a pesar de que son dos divisiones académicas diferentes. Se concluye de manera general que los principales factores motivacionales después del incentivo económico fueron la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales.

PALABRAS CLAVE: Motivación laboral, personal administrativo, División Académica

MOTIVATION IN THE UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO ADMINISTRATIVE EMPLOYEES

ABSTRACT

Employee motivation is a key element in achieving greater professional efficiency. In this study, academic workplace motivation is analyzed the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. The study design is non-experimental, transeccional and descriptive. The investigation results show that even though two different academic divisions were studied, they have homogenous motivational levels. Moreover, we find that economic incentives, life stability and interpersonal relations are key elements in achieving motivation and professional efficiency.

JEL: M52, M12, M14

KEYWORDS: Labor motivation, administrative employees, organizational structure

INTRODUCCIÓN

La premura de los cambios que enfrenta la sociedad en el entorno competitivo en busca de la calidad, ha generado en los sistemas educativos la necesidad de plantearse nuevas formas de concebir y organizar a las escuelas y el trabajo que sus integrantes realizan en ellas (Elizondo, 2001). Existe la creencia generalizada de que la educación superior en las últimas décadas se explica por el crecimiento de la matrícula, que a su vez justifica la diversidad en términos de motivaciones, competencias y perspectivas (Teichler, 2009).

En este sentido, La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en el contexto global mundial no ha sido ajena a los cambios y estructuras actuales de operación, producto de la citada demanda que se está planteando la educación superior en México para responder de manera competitiva al exigente mundo

laboral (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT], 2008a). Esta investigación, centra su atención principalmente en las estructuras de administración operativas que han sido duramente criticadas, como un factor que inhibe el crecimiento de las instituciones de educación superior, basados en el supuesto de que la motivación laboral y el desempeño conforman uno de los ejes centrales dentro del comportamiento del individuo en la organización (Knippenberg, 2000).

El objetivo central propuesto es determinar los factores motivacionales del personal administrativo, para lo cual se seleccionó como informantes clave únicamente a dos de las cinco divisiones académicas que cuentan con el mayor número de personal administrativo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT, 2008b, p. 244). El interés de la investigación radica en la escasa importancia otorgada al trabajo administrativo desarrollado tanto por secretarías, como personal de apoyo técnico hasta los Jefes de Departamento, Subdirectores y Directores; con la finalidad de brindar un diagnóstico de los principales agentes motivacionales que puedan ser empleados en el desarrollo de programas que permitan hacer eficiente las capacidades del personal, el manejo de conflictos, y en general, la armonía en el trabajo conjunto tanto del personal administrativo como del académico a fin de incrementar los niveles de productividad. El estudio se presenta esencialmente en cinco segmentos; la introducción en la cual se expone el planteamiento del problema, los objetivos de investigación y la relevancia que tiene para el caso que se expone. El segundo segmento presenta la revisión sobre las principales teorías haciendo énfasis en los aspectos considerados para la construcción del instrumento de investigación y el enfoque del estudio, posteriormente se detalla un segmento que contiene la descripción de la metodología, el diseño de la investigación, la población y el criterio de selección de los sujetos bajo estudio. El trabajo finaliza con una reflexión sobre los resultados y propone nuevas inquietudes que pueden ser abordadas bajo otro enfoque de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

Steers, Porter, y Bigley (2003) han conceptualizado la motivación como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Sin embargo, la motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta. En otras palabras, la motivación determina qué los empleados están motivados a alcanzar, cómo intentarán alcanzarlo, cuánto se esforzarán al llevar a cabo las tareas y cuánto persistirán hasta alcanzar el objetivo (Meyer, Becker y Vandenberghe, 2004; cit. Por Pérez y Amador, 2005). Los estudios sobre motivación, ha sido pioneros en el área de investigación social que pusieron de manifiesto la importancia de darle un rigor metodológico a su estudio generando las teorías clásicas del tema, como la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, o la teoría bifactorial de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland, la teoría de la equidad de Adams, la teoría de existencia, relación y progreso de Alderfer y la Teoría de las expectativas de Vroom por citar las más representativas del siglo pasado (Robbins, 2004). Sin embargo, los recientes desarrollos económicos, tecnológicos, y sociales han cambiado los contextos sociales e interpersonales del ambiente laboral, los cuales han tenido un efecto en el comportamiento y desempeño de los empleados, quienes a falta de una motivación adecuada ponen en riesgo el bienestar y la estabilidad de las empresas e instituciones. De modo que el tema de la motivación, sigue siendo objeto de estudio y un factor fundamental para energizar, conducir y canalizar la conducta humana a favor de las metas organizacionales (Edwards, Scully y Brtek, 2000; Kleinbeck y Furrman, 2000; Ospina, 2006 y Robbins, 2004).

Entre las teorías más recientes y representativas podemos citar la teoría de las facetas del trabajo y calidad de vida laboral, que según Hackman y Oldham (1980, cit. por Furnham, 2000) indican que el potencial motivador de cualquier empleado es una función de multiplicación. Dicha teoría sugiere que existen tres estados psicológicos críticos relevantes en el terreno laboral; *significado experimentado*: los empleados deben sentir que el trabajo tiene significado personal y que vale la pena según su sistema de valores; *responsabilidad experimentada*: ellos deben sentirse responsables por los procesos y resultados de su

trabajo; *conocimientos de los resultados*: necesitan recibir información, en forma regular, en sentido de si su desempeño en el puesto conduce a resultados adecuados y satisfactorios.

A finales del siglo pasado y principios del siglo XXI, surge también una nueva visión de la temática, la teoría de la autodeterminación desarrollada por Ryan y Deci (2000a, 2000b). Esta se enfoca en identificar las condiciones que deben darse en el contexto social de los trabajos para facilitar los procesos naturales orientados hacia la satisfacción de nuestras necesidades psicológicas fundamentales, la auto-motivación y el desarrollo psicológico saludable. Más de 800 publicaciones han explorado durante las últimas dos décadas, esta teoría de la dicotomía de la motivación por factores intrínsecos y extrínsecos. La motivación Intrínseca se refiere a la realización de actividades desarrolladas para sí mismo, con el objetivo de experimentar placer y satisfacción inherente en la actividad. Por otro lado, la motivación extrínseca pertenece a un amplio rango de conductas donde las metas de acción se extienden más allá de la propia actividad (Deci y Ryan, 1985; cit. por Guay, Vallerand, y Blanchard, 2000).

Una revisión de la literatura sobre esta teoría (Vallerand, 1997) revela que una porción grande de esta investigación se trata de estudios que se han dirigido a la motivación circunstancial. La motivación circunstancial se refiere a la motivación que los individuos experimentan cuando ellos se están comprometiendo actualmente en una actividad. Se refiere al aquí y ahora (Vallerand, 1997). Por ejemplo, los estudios experimentales de Deci (1971, cit. por Guay, et al., 2000) demostraron que existe un grupo de individuos que se comprometen principalmente a una actividad para recibir una recompensa monetaria llevado a una disminución en subsecuente de la motivación intrínseca circunstancial hacia la actividad. Desde los estudios de Deci (1996, cit. por Guay, et al., 2000) se han estudiado otros factores externos como la competencia (Reeve y Deci, 1996, cit. por Guay, et al., 2000), la presión por cumplir labores a un determinado tiempo (Amabile, Dejong, y Lepper, 1976, cit. por Guay, et al., 2000), y las propias limitaciones personales para el desarrollo de la actividad misma (Koestner, Ryan, Bernieri, y Holt, 1984, cit. por Guay, et al., 2000); que pueden alterar la motivación intrínseca circunstancial de un individuo para una actividad específica. Otros autores (Maldonado, Navarro y Radillo, 2006; García, 2004) conceptualizan la motivación como la causa del comportamiento de un organismo y que tiene una secuencia de necesidades que empieza por los deseos básicos de la supervivencia corporal llegando hasta un proceso de auto-conocimiento y aprovechamiento máximo de su potencial.

Tremblay y Wils (2005 cit. por Tremblay y Simard, 2005) han identificado al menos ocho comportamientos que son requeridos además de estar motivados: 1) Ayuda a los otros, 2) facilitación interpersonal, 3) coordinación con los otros, 4) espíritu de tolerancia, 5) mejoramiento continuo, 6) participación en la vida cívica interna: 7) lealtad organizacional y 8) orientación hacia el cliente. Estos comportamientos y su manifestación es sin duda aquello que diferencia mejor la movilización de la motivación individual. La motivación laboral influye en la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta, además de que induce a que los empleados evalúen su desempeño, tomen decisiones y demuestren su creatividad y entusiasmo para realizar determinada actividad, su satisfacción en el cumplimiento de las funciones, el esfuerzo por cumplirlas y por último, les permite saber qué tan realizados se sienten al estar desempeñando determinado cargo (Meyer, Becker y Vandenberghe 2004, Richards, 2001). Pérez y Rojas (2001) afirman que para que un trabajo sea motivador, debe estar orientado a la consecución de una meta propuesta por el propio individuo u organización, pero siempre vinculado a la persona; Blumen (2008) indica que las personas necesitan tener interés en el entorno y estar motivados a interactuar con él. Es decir, el desarrollo es el resultado de interacciones recíprocas entre los organismos y el entorno, que a su vez actualizan el potencial genético del organismo. Por lo tanto, a mayor interacción entre el organismo y el entorno, mayor realización del potencial genético.

Necka (1986 cit. por Blumen, 2008) menciona que tomando como ejemplo el de una persona con habilidades verbales, que puede buscar fama y fortuna a través de la composición de obras literarias (un motivo instrumental), pero al mismo tiempo tiene una fuerte sensación de misión (motivación intrínseca)

o el deseo de llegar hacia otros para comunicar algo (motivación expresiva). También es posible que las personas muestren diferentes combinaciones o patrones de motivaciones con pesos en áreas diferentes, según sus inclinaciones, con una "estructura individual de motivaciones". Más aún, esta estructura puede cambiar con el paso del tiempo.

Sobre las investigaciones más recientes realizadas en Latinoamérica el más relevantes es el estudio de Toro (1993) (cit. por Chaparro, 2006), realizado entre gerentes de primer nivel de empresas públicas y privadas colombianas. Del Toro diseño y aplicó un cuestionario para medir Motivación para el Trabajo (CMT) a 165 gerentes, 63 de empresas públicas y 102 de privadas encontrando en el análisis de resultados que no hubo diferencias atribuibles a la condición empresa pública y privada. En este estudio se hallaron diferencias significativas en relación con las variables demográficas género, antigüedad en el cargo y edad. Una réplica de esta investigación la hizo Álvarez (2000) (cit. por Chaparro, 2006) en Venezuela aplicando el CMT; los resultados arrojaron diferencias estadísticamente significativas en 12 de los 15 factores analizados entre gerentes según el tipo de empresa. El gerente público posee como máxima condición motivacional interna el poder; mientras para el gerente privado la autorrealización y la segunda es logro, para ambos gerentes la última es afiliación.

Trujillo y Vargas (1996, cit. por Chaparro, 2006) realizaron una investigación acerca de las categorías motivacionales requeridas para mantener e incrementar la productividad de trabajadores de empresas públicas y privadas de Bogotá. Para ello diseñaron un cuestionario con base en el CMT de Toro; los trabajadores encuestados fueron 105, de los cuales 55 pertenecen a la empresa pública y 50 a la empresa privada. Los resultados obtenidos mostraron que los trabajadores de ambos tipos requieren las categorías motivacionales para incrementar y mantener la productividad. En una investigación longitudinal realizada por Tharenou (2001) en Australia, mediante una encuesta aplicada a 5.100 empleados del sector público y privado para evaluar la motivación y el interés hacia la participación del empleado en el entrenamiento y desarrollo, se hizo seguimiento a 1.705 individuos con excelente motivación hacia la instrucción durante 12 meses, y se determinó que poseen mayor eficacia y compromiso con la organización donde trabajan.

Entre los estudios más recientes y significativos, está el de Pérez y Amador (2005), realizado a 639 empleados/as seleccionados por disponibilidad. La mayoría de ellos trabajan para una organización del sector de servicios y organizaciones consideradas grandes empresas (80.4% y 63.2% respectivamente). Los resultados obtenidos mostraron que los trabajadores poseen una mayor condición motivacional intrínseca con las dimensiones esfuerzo-recompensa, autonomía en el desempeño de las tareas y reconocimiento por parte de otros y de naturaleza extrínseca la calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo interna el poder. Las dimensiones de naturaleza intrínseca son el incentivo económico y realización personal, relacionadas ambas a la dimensión esfuerzo recompensa. Las dimensiones de naturaleza extrínseca son las relaciones interpersonales y la estabilidad de vida, relacionadas a la dimensión sobre la calidad de la relación con los compañeros de trabajo y la organización.

METODOLOGÍA

El diseño del estudio se definió como no experimental ya que no pretendió controlar ni modificar ninguna de las variables descritas en este proyecto, es transeccional porque sus datos fueron recopilados a través de un instrumento administrado en un único momento en el tiempo y es descriptivo porque su objetivo fue caracterizar el contexto e identificar los principales factores motivacionales en de los sujetos que participaron en el estudio con la finalidad de dar propuestas de mejora a los niveles de motivación del personal administrativo del caso bajo estudio (Hernández, Fernández, Baptista, 2006).

En lo que concierne a la población de caso, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco está compuesta actualmente por 12 divisiones académicas, el personal de rectoría, de la secretaría de servicios académicos, la secretaría de servicios administrativos, la secretaría de finanzas, la contraloría y el

patronato universitario (UJAT, 2011). Sin embargo el estudio fue realizado durante el segundo semestre del 2008 en donde la institución tenía una estructura administrativa de operación menor a la citada, la cual se presenta en la tabla 1.

Tabla 1: Personal administrativo por categoría

División Académica / Área	Directivos	Administrativos	Técnicos y de Servicios Profesionales	De Intendencia y Mantenimiento	Guardias y Veladores	Total
Ciencias Agropecuarias	16	11	13	11	9	60
Ciencias Básicas	13	16	6	9	9	53
Ciencias Biológicas	10	7	1	9	5	32
Ciencias de la Salud	12	14	10	14	3	53
Ciencias Económico Administrativas	12	14	2	7	4	39
Ciencias Sociales y Humanidades	20	47	25	29	23	144
Educación y Artes	12	29	0	18	0	59
Informática y Sistemas	10	20	1	15	0	46
Ingeniería y Arquitectura	12	23	0	10	6	51
Multidisciplinaria de los Ríos	7	5	2	4	3	21
Subtotal	124	186	60	126	62	558
Administración Central	97	203	17	65	33	415
Total	221	389	77	191	95	973

Fuente: Sistema Integral de Información Administrativa/Modulo de Recursos Humanos (UJAT, 2008b, p. 244). Esta tabla presenta el desglose por división académica y áreas centrales del personal administrativo según su categoría durante el 2007, y sirvió de base para la elección de las divisiones a las cuales se les seleccionaría como sujetos de estudio.

Como se observa en la tabla 1, el total de la población estuvo compuesta por 973 trabajadores en activo, de los cuales 585(60.12%) son hombres y 388(39.88%) son mujeres (UJAT, 2008b, p. 245). Para los objetivos del estudio se hace necesario acotar la población bajo estudio para conocer en este primer acercamiento los principales factores motivacionales del personal administrativo. Para ello se decidió emplear un muestreo deliberado o crítico de los individuos, basado en el conocimiento de la población bajo estudio y la naturaleza de los objetivos de la investigación. De acuerdo con Babbie (2000, p. 174), este tipo de muestreo está fundamentado en el propósito del estudio y conviene escoger la variedad más amplia de entrevistados para poner a prueba la aplicación general de las preguntas, esencialmente cuando se tiene un diseño propio del cuestionario.

Se seleccionaron dos de las cinco áreas académicas con mayor personal administrativo (no incluye directivos, personal técnico y de servicios profesionales, personal de intendencia y mantenimiento, guardias y veladores) y antigüedad, factores que la literatura reporta como relevantes en el tema de motivación (Ferssizidis, Adams, Kashdan, Plummer, Mishra y Ciarrochi, 2010). Por otro lado en lugar de seleccionar solo un área académica como segmento de estudio, la elección de dos divisiones académicas obedece a la necesidad de realizar comparaciones sobre los diversos factores motivacionales y las características socio demográficas. Por motivos de confidencialidad las áreas seleccionadas fueron denominadas como división “A” y división “B” a fin de poder señalar las comparaciones correspondientes. El total de la población seleccionada para el estudio estuvo compuesta por 52 empleados administrativos, de los cuales solo 45 empleados retornaron el cuestionario teniendo una pérdida general de datos del 27%. De los administrativos que participaron en el estudio 22 (49%) fueron mujeres y 23 (51%) fueron varones. En la división “A” 13 (57%) son hombres y 7(30%) son mujeres y se reporta una pérdida de datos del 13%. La división “B” cuenta con 10 (34%) varones y 15 (52%) mujeres, reportando una pérdida de datos de 14% para esta variable (Tabla 2).

Tabla 2: Porcentajes del personal administrativo por división académica

Población de Estudio	División A			División B		
	Hombres %	Mujeres %	Datos Perdidos %	Hombres %	Mujeres %	Datos Perdidos %
Personal Administrativo divisiones seleccionadas como informantes clave	57	30	13	34	52	14

Esta tabla presenta el desglose porcentual de la población encuestada por cada una de las divisiones académicas que fueron seleccionadas en el estudio. La división "A" reporta mayor número de hombres que mujeres y por el contrario la división "B" reporta mayor número de mujeres que de hombres y de igual forma un alto porcentaje de cuestionarios sin contestar.

Con relación a los datos sociodemográficos de las personas que participaron en el estudio, la tabla 3 se presentan los datos sobre el estado civil, la edad y la antigüedad de los empleados.

Tabla 3.- Valores descriptivos de las variables socio demográficas de los sujetos bajo estudio

Variable	División A		División B		General	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estado Civil						
Soltero	11	46%	10	48%	21	47%
Casado	13	54%	11	52%	24	53%
Rango de Edad						
20 a 30	12	50	8	38.1	20	44.4
31 a 40	4	16.7	7	33.3	11	24.4
41 a 50	6	25	5	23.8	11	24.4
51 a 60	2	8.3	1	4.8	3	6.7
Rango de Antigüedad						
1 a 10	13	54%	10	48%	23	51%
11 a 20	5	21%	7	33%	12	27%
21 a 30	2	8%			2	4%
31 a 40	4	17%	4	19%	8	18%

La tabla muestra los valores de frecuencia y porcentaje de las variables sociodemográficas contempladas en el estudio, para las dos divisiones académicas y los valores generales de toda la población encuestada. En general para el estado civil la población difiere ligeramente entre los solteros y los casados, a pesar de que la selección se realizó con relación a la antigüedad, los resultados reflejan una población joven y con menos de 10 años en la institución.

Diseño del Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario de elaboración propia conformado por 4 dimensiones distribuidas en 20 reactivos. Adicionalmente se incluyeron cinco reactivos generales de los cuales tres corresponden a variables socio demográficas tales como estado civil, edad y género; y dos a datos sobre la institución tales como antigüedad y área. El cuestionario se presentó en una escala tipo Lickert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en Desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5. Los reactivos se presentaron de manera alternada en relación a las 4 dimensiones consideradas. El cuestionario se entregó de manera directa al personal para ser contestado. El período de aplicación abarcó cerca de un mes a finales del segundo ciclo escolar del año 2008; en donde los primeros quince días se administraron los cuestionarios al personal de la división "A" y los siguientes 15 días en la división "B". Se logro recolectar un total de 45 cuestionarios de los 52 que se distribuyeron. Las especificaciones del cuestionario así como las definiciones operacionales de cada dimensión se ilustran en la Tabla 4.

Para el análisis estadístico de resultados se empleó el programa estadístico Statistics Package for Social Science SPSS Versión 16.0 para Windows Vista; Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias con la única finalidad de presentar un diagnóstico sobre los factores motivacionales predominantes de manera general y si coincidían con los valores registrados de cada una de las divisiones bajo estudio.

Tabla 4: Tabla de especificaciones y definición operacional de las dimensiones del cuestionario

Dimensión	Definición	Reactivos
Incentivo económico	Este factor se refiere a la retribución económica en el empleo; a la satisfacción percibida del trabajador con su salario y a las posibilidades de incrementar o mejorar económicamente en esta ocupación.	1.- Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo 5.- Mi sueldo satisface mis necesidades básicas 9.- Hay posibilidades de avance salarial en este empleo 13.- Mi paga corresponde a mi responsabilidad 17.- En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo
Realización personal	Esta dimensión intenta evaluar la satisfacción con el cumplimiento de expectativas, realización de tareas deseadas y significado de la ocupación para el bienestar del sujeto.	2.- Mi trabajo me hace sentir pleno 6.- Mi trabajo es importante para mi 12.- Realizar este empleo contribuye a mi bienestar. 14.- Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida 18.- Estoy contento de hacer este trabajo
Relaciones interpersonales	Esta dimensión evalúa el tipo de relaciones sociales que se establecen en el ambiente laboral y el grado de satisfacción con las mismas.	3.- He hecho amigos en mi trabajo 7.- Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo 11.- Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo 15.- Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales 19.- Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo
Estabilidad de vida	Esta dimensión se refiere a la importancia que se le da al trabajo como fuente de estabilidad y satisfacción personal, y su contribución a la salud física y mental de la persona.	4.- Mi trabajo me mantiene sano 8.- Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios. 12.- Mi trabajo me hace sentir productivo 16.- Gracias a mi trabajo soy una persona productiva. 20.- Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación

La tabla que se presenta plantea las preguntas del cuestionario agrupadas por cada dimensión que lo compone y su respectiva definición Operacional, contemplando factores intrínsecos y extrínsecos.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad es un aspecto de la validez de una prueba. La validez se refiere al grado en que una prueba sirve a su propósito con respecto al grupo para el cual ha sido desarrollada, es decir, mide precisamente lo que pretende medir. En el caso de esta investigación es necesario reportar la validez en el constructo, es decir, el grado en que una prueba mide la conceptualización teórica de una variable que no puede medirse u observarse directamente, tal como lo son las variables del comportamiento humano como la inteligencia, la motivación, el desempeño, la ansiedad, etc. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Como parte de lo que se requiere para determinar la confiabilidad del instrumento final de medición se realizó una prueba de correlación de los reactivos del cuestionario denominada alpha de Cronbach, cuyo valor final reportado es de 0.834, el cual se considera adecuado para corroborar la confiabilidad, es decir que se está midiendo lo que se definió en el constructo (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

RESULTADOS

En primer término se presentan con detalle los resultados del total de cuestionarios contestados por cada una de las divisiones académicas que participaron en el mismo. Los resultados descriptivos para las cuatro dimensiones de la variable motivación en la primera división en la que se aplicó el cuestionario se reportan en la tabla 5.

Se puede apreciar que la dimensión con la media más alta es la realización personal y la más baja el incentivo económico, lo que supone un predominio de los valores extrínsecos a los intrínsecos en la población estudiada, pues se perciben realizados pero no están satisfechos con el incentivo económico que perciben. Sin embargo, la dimensión de incentivo económico es la que reporta la desviación estándar más grande, indicando respuestas diversas en esta dimensión.

Tabla 5: Estadísticas descriptivas con relación a las dimensiones del cuestionario (Escala 5 – 25)

Dimensión	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
Incentivo Económico	9	25	18.24	3.903
Realización Personal	17	25	22.29	2.351
Relaciones Interpersonales	15	25	20.91	2.644
Estabilidad de vida	13	25	20.73	2.742

La tabla presenta un comparativo de los valores descriptivos obtenidos, teniendo como un valor mínimo de respuesta 9 y el mayor de la escala en todas las dimensiones.

División A

Como parte del objetivo del estudio, se presenta con detalle los resultados de los cuestionarios por cada una de las divisiones académicas que participaron en el mismo. Los resultados descriptivos para las cuatro dimensiones en la división “A”, en la que se aplicó primero el cuestionario se reportan en la tabla 6.

Tabla 6: Estadísticas descriptivas con relación a las dimensiones del cuestionario – división académica “A” (escala 5 -25)

Dimensión	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
Incentivo Económico	9	25	19.00	3.730
Realización Personal	17	25	22.21	2.467
Relaciones Interpersonales	16	25	21.08	2.483
Estabilidad de vida	15	25	21.08	3.092

Se puede apreciar que la dimensión con la media más alta es la realización personal y la más baja el incentivo económico, siendo consistentes los resultados de esta división con los resultados generales.

Es preciso remarcar el incentivo económico reporta de igual forma la desviación estándar más grande lo que coincide con los valores generales reportados para esta división académica. En la tabla 7 se reportan los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Incentivo Económico para la división académica “A”.

Tabla 7: Reactivos dimensión Incentivo Económico cuestionario – división académica “A” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
1.- Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	5	3.46	1.215
5.- Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	5	3.75	1.073
9.- Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	2	5	3.79	.884
13.- Mi paga corresponde a mi responsabilidad	2	5	3.88	.947
17.- En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	1	5	4.13	1.076

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) y un valor de aceptación (De acuerdo= 4).

El reactivo con la media más alta es el 13 que cuestiona sobre el pago y el nivel de responsabilidad, siendo esta una diferencia particular con relación a los resultados generales. El reactivo con la desviación estándar más alta es de igual forma el primero, lo que nos indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. La tabla 8 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Realización Personal.

El reactivo con la media más alta es el seis, que cuestiona sobre la importancia que cada sujeto reviste a su trabajo, sin embargo el reactivo dos es el que tiene la media más baja y es donde se cuestiona si el trabajo genera una sensación de realización total. Todos los reactivos reportan una desviación estándar menor a la unidad lo que indica homogeneidad en las respuestas para esta dimensión. La desviación estándar más alta se reporta en el reactivo dos, lo que indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. La tabla 9 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Relaciones Interpersonales.

Tabla 8: Reactivos dimensión Realización Personal cuestionario – división académica “A” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
2.- Mi trabajo me hace sentir pleno	2	5	4.17	.816
6.- Mi trabajo es importante para mi	3	5	4.63	.576
10.- Realizar este empleo contribuye a mi bienestar.	4	5	4.50	.511
14.- Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	3	5	4.50	.590
18.- Estoy contento de hacer este trabajo	3	5	4.42	.717

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición de aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

Tabla 9: Reactivos de la dimensión Relaciones Interpersonales cuestionario – división académica “A” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
3.- He hecho amigos en mi trabajo	2	5	4.42	.717
7.- Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	3	5	4.38	.576
11.- Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	1	5	3.58	.974
15.- Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	2	5	4.33	.702
19.- Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	2	5	4.38	.711

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) hasta un valor de total aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

El reactivo con la media más alta es el tres, que cuestiona sobre si se han hecho amistades en el trabajo que representa una diferencia con los resultados generales. Es preciso remarcar que al igual que en los resultados generales el reactivo 11 reporta la media más baja y la desviación estándar más alta, lo que refleja que no todos los miembros del personal administrativo han socializado fuera del ámbito de trabajo. Todos los reactivos reportan una desviación estándar menor a la unidad lo que indica homogeneidad en las respuestas para esta dimensión. La desviación estándar más alta se reporta en el reactivo 11, lo que indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. La tabla 10 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre la Estabilidad de vida.

Tabla 10: Reactivos dimensión Estabilidad de vida cuestionario – división académica “A” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
4.- Mi trabajo me mantiene sano	1	5	3.79	1.103
8.- Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	2	5	4.33	.963
12.- Mi trabajo me hace sentir productivo	3	5	4.50	.659
16.- Gracias a mi trabajo soy una persona productiva	3	5	4.29	.751
20.- Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación	2	5	4.17	.963

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) hasta un valor de total aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

El reactivo con la media más alta es el 12, que cuestiona sobre si el trabajo es un incentivo a la productividad. El reactivo que reporta la media más baja es el cuatro que cuestiona sobre la salud en relación al trabajo. A excepción del reactivo cuatro, todos los demás reportan una desviación estándar menor a la unidad. La desviación estándar más alta se reporta en el reactivo cuatro, lo que indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. Los resultados para esta dimensión son consistentes con los resultados generales.

División B

Los resultados descriptivos para las cuatro dimensiones en la segunda división en la que se aplicó el cuestionario se reportan en la tabla 11.

Tabla 11: Estadísticas descriptivas con relación a las dimensiones del cuestionario – división académica “B” (escala 5 -25)

Dimensión	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
Incentivo Económico	10	24	17.38	4.006
Realización Personal	18	25	22.38	2.269
Relaciones Interpersonales	15	25	20.71	2.866
Estabilidad de vida	13	23	20.33	2.288

Se puede apreciar que la dimensión con la media más alta es la realización personal y la más baja el incentivo económico, siendo consistentes los resultados de esta división con los resultados generales.

Es preciso remarcar que el incentivo económico reporta de igual forma la desviación estándar más grande. En general los valores reportados para esta división académica, al igual que en la primera no reflejan algo diferente a los resultados generales. En la tabla 12 se reportan los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Incentivo Económico para la división académica “B”.

Tabla12: Reactivos de la dimensión Incentivo Económico cuestionario – división académica “B” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
1.- Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	5	3.00	1.095
5.- Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	2	5	3.67	.966
9.- Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	5	3.71	1.231
13.- Mi paga corresponde a mi responsabilidad	2	5	3.29	1.007
17.- En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	2	5	3.71	1.102

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) y un valor de aceptación (De acuerdo= 4).

El reactivo con la media más alta es el cinco que cuestiona sobre la suficiencia del pago en relación a las necesidades básicas. El reactivo con la desviación estándar más alta es el nueve, lo que nos indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. Esta dimensión reporta valores ligeramente diferentes a los resultados generales. La tabla 13 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Realización Personal.

Tabla 13: Reactivos de la dimensión Realización Personal cuestionario – división académica “B” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
2.- Mi trabajo me hace sentir pleno	4	5	4.52	.512
6.- Mi trabajo es importante para mi	3	5	4.52	.602
10.- Realizar este empleo contribuye a mi bienestar.	2	5	4.14	.793
14.- Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	4	5	4.57	.507
18.- Estoy contento de hacer este trabajo	4	5	4.62	.498

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que oscilaron en los rangos de una posición de aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

El reactivo con la media más alta es el 14, que cuestiona sobre un significado positivo del trabajo en el esquema de vida. El reactivo 10 es el que tiene la media más baja y es donde se cuestiona si el empleo contribuye al bienestar de la persona. Todos los reactivos reportan una desviación estándar menor a la unidad lo que indica homogeneidad en las respuestas para esta dimensión. La desviación estándar más alta se reporta en el reactivo 10, lo que indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. La tabla 14 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Relaciones Interpersonales.

Tabla 14: Reactivos de la dimensión Relaciones Interpersonales cuestionario – división académica “B” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
3.- He hecho amigos en mi trabajo	1	5	4.24	1.136
7.- Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	3	5	4.48	.602
11.- Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	2	5	3.95	.740
15.- Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	2	5	4.05	.921
19.- Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	2	5	4.00	.894

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) hasta un valor de total aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

El reactivo con la media más alta es el siete, que cuestiona sobre el agrado de convivir con los compañeros de trabajo, sin embargo el reactivo 11 que reporta la media más baja, refleja que si bien es grata la convivencia no se lleva esta a un plano social fuera del ámbito de trabajo. La tabla 15 reporta los valores de la media y la desviación estándar de cada uno de los reactivos que conforman la dimensión sobre Estabilidad de vida.

Tabla 15: Reactivos dimensión Estabilidad de vida cuestionario – división académica “B” (escala 1 - 5)

Reactivo	Valor mínimo	Valor máximo	Media	DS
4.- Mi trabajo me mantiene sano	2	5	3.90	.889
8.- Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	5	3.95	1.244
12.- Mi trabajo me hace sentir productivo	3	5	4.43	.676
16.- Gracias a mi trabajo soy una persona productiva	2	5	4.24	.831
20.- Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación	2	5	3.81	.928

Se puede apreciar que los valores que se reportan en los promedios de respuestas nos indican que las respuestas oscilaron desde una posición neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3) hasta un valor de total aceptación (De acuerdo= 4 y Totalmente de acuerdo = 5).

El reactivo con la media más alta es el 12, que cuestiona sobre si el trabajo es un incentivo a la productividad. El reactivo que reporta la media más baja es el cuatro que cuestiona sobre la salud en relación al trabajo. A excepción del reactivo ocho, todos los demás reportan una desviación estándar menor a la unidad. La desviación estándar más alta se reporta en el reactivo ocho, lo que indica que es la pregunta con mayor dispersión en las respuestas. Los resultados para esta dimensión son consistentes con los resultados generales.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran una población homogénea, aunque sean dos divisiones distintas y se puede observar que la dimensión con mayor valor es la realización personal, siendo la más baja el incentivo económico. En el estudio se puede ver que el empleado establece como primer factor motivacional el incentivo económico después la estabilidad económica, las relaciones interpersonales y el más consistente es la realización personal, pues coincide para las dos divisiones académicas y para los resultados generales que es la dimensión con la media más alta, lo que significa que para la mayor parte de la población bajo estudio, perciben que se sienten realizados, aún cuando sus labores administrativas sean en muchas de las ocasiones rutinarias o de atención a público, pero no necesariamente están de acuerdo a su ingreso económico. Los resultados generales pueden ser vistos a través de la teoría de desempeño y satisfacción o Modelo de circulación, planteada por Porter-Lawler (1968), (cit. por García, 2004) la cual plantea que los individuos que las personas que realizan mejor el trabajo deben ser los que obtengan un mejor salario, al igual que la consecución de recompensas, haciendo énfasis en que debe existir un cierto grado de equidad entre los premios alcanzados; es decir, que el individuo perciba que las recompensas adquiridas son justas en cuanto a la comparación que hagan con las ganadas por los demás compañeros, según las habilidades, el conocimiento, el grado de responsabilidad, el esfuerzo y la eficiencia entre otras.

Para el caso de los administrativos del caso bajo estudio, el contexto bajo el cual opera, no contempla un sistema claro de incentivos económicos adicionales a su trabajo, lo cual puede verse reflejado en su nivel de compromiso, sin embargo como percibe un ambiente agradable de trabajo, pues la relación con sus compañeros es cordial, no reporta insatisfacción en cuanto al logro, se limita al desarrollo de sus actividades. Es necesario remarcar que la investigación es un primer acercamiento al fenómeno de estudio, pues metodológicamente pues únicamente se seleccionaron dos divisiones académicas bajo el supuesto de ser informantes clave para el contexto de la institución, sin embargo un estudio más profundo sobre el tema, permitiría contemplar variables y un muestreo estratificado que permitan realizar estudios más detallados sobre la problemática, lo cual en esta etapa no fue el objetivo del estudio.

Como futura línea de investigación, es necesario desarrollar la necesidad de una propuesta que establezca indicadores claros de evaluación administrativa en función del desarrollo de cada grupo de actividades, cuidando de no suceda lo demostrado por Deci (1971, cit. por Guay, et al., 2000) y que el compromiso de los individuos a una actividad, se dé principalmente para recibir una recompensa monetaria, que a la larga lleve a disminuir la motivación intrínseca hacia la actividad. El trabajo de investigación presentado, es un punto de partida para diferentes líneas de investigación que puedan enfocarse al desarrollo de la propuesta antes citada, o un análisis más profundo de otras variables que pueden tener correlación, como le nivel de motivación según el género, la edad o la antigüedad en el puesto (Ferssizidis, et al., 2010).

REFERENCIAS

- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la Investigación social*. México. International Thompson Editores.
- Blumen, S. (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. *Psicología*, 26(1). 147-184.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Revista INNOVAR*, 16, 28, p.p. 7-32. Recuperado el 01 de Agosto del 2008 en la base de datos Thompson Gale.
- Edwards, J. R., Scully, J. A., y Brtek, M. D. (2000). The nature and outcomes of work: A replication and extension of interdisciplinary work-design research. *Journal of Applied Psychology*, 85. 860- 868.
- Elizondo, A. (Coord.) (2001). *La nueva escuela, I*. México: Paidós.
- Ferssizidis, P., Adams, L., Kashdan, T., Plummer, C., Mishra, A. y Ciarrochi, J. (2010). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. *Motivation and Emotion*. 34. 354–362. DOI 10.1007/s11031-010-9187-4
- Furnham A. (2000). *Psicología Organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. 4ta.Ed Londres: Ed. Oxford University.
- García, M. (2004). Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis económica. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 11, p.p. 47-61. Recuperado el 01 de Julio del 2008 en la base de Datos Ebsco CUDI-CONACYT
- Guay, F., Vallerand, R. y Blanchard, C. (2000). On the Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation and Emotion, Motivation Scale (SIMS). 24 (3). 175-213.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición México, McGraw-Hill.

Kleinbeck, U., y Fuhrmann, H. (2000). Effects of a psychologically based management system on work motivation and productivity. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 596-610.

Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357-371.

Maldonado, C., Navarro, I. y Radillo, K. (2006). Teorías motivacionales y factor humano dentro del ámbito organizacional. *Revista Universitaria de la U.A.B.C., Octubre –Diciembre 2006*, p.p. 84-87. Recuperado el 01 de Agosto del 2008 de la base de datos de Thompson Gale.

Meyer, J. P., Becker, T. E., y Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.

Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud, Bogota (Colombia)*, 4, 158-160. Recuperado el 01 de Agosto del 2008 de la base de datos de Thompson Gale.

Pérez, J.A. y Amador, C. (2005). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología*, 39, 3. pp. 421-430. Recuperado el 4 de Agosto del 2008 de la base de datos de Thompson Gale.

Pérez, R. y Rojas, F. (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes. *Revista informes de investigaciones educativas*, 15, 1 y 2. Recuperado el 01 de Agosto del 2008 de la base de datos de Thompson Gale.

Richards, D. (2001). *Motivación en el trabajo*. Recuperado el 12 de Abril de 2002 Disponible. en: <http://www.geocities.com/motivación-4135/.htm>.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 3ra. Edición. México. Prentice Hall.

Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Steers, R. M., Porter, L. W., y Bigley, G. A. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

Teichler, U. (2009). *Sistemas Comparados de Educación Superior en Europa. Marcos Conceptuales, resultados empíricos y perspectivas de futuro*. Barcelona, España. Universidad de Barcelona, Institut de Ciències de l'Educació, Campus Mundet.

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599-621.

Tremblay, M. y Simard, G. (2005). La movilización de los recursos humanos: Una fuerza colectiva basada en relaciones de reciprocidad. *Revista Latinoamericana de Administración*, 35. Recuperado el 9 de Julio del 2008 en la Base de datos de Ebsco CUDI- CONACYT

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT], (2008a). Plan de Desarrollo Institucional 2008 -2012. Villahermosa Tabasco. Autor.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT], (2008b). Cuarto Informe de Actividades de 2007. Villahermosa Tabasco. Autor.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT], (2011). Tercer de Actividades de 2010. Villahermosa Tabasco. Autor.

Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271–360). New York: Academic.

BIOGRAFÍA

María del Carmen Ancona Alcocer es Maestra en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Es Licenciada en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Actualmente es Directora de la División de Ciencias Económico Administrativa de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y participa en el cuerpo académico de Globalización y Políticas Públicas. Dirección: Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: caraa@hotmail.com

Manuela Camacho Gómez es Doctor en Educación Internacional. Ha hecho estudios especializados en la Universitá Commerciale Luigi Bocconi en Milán, Italia; en el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo en Turín, Italia, Centro de Estudios Empresariales en Zaragoza, España y en el INCAE Business School de Managua, Nicaragua. Es directora y colaboradora en diversos proyectos de investigación sobre Turismo, Mercadotecnia, Negociaciones y Educación Internacional. Dirección: Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: manuelacamacho@gmail.com

Cecilia García Muñoz Apáricio es Maestra en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Es Licenciada en Administración de Empresas por el Tecnológico de Monterrey (ITESM). Actualmente es Coordinadora Administrativa de la División de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y participa en el Proyecto de Aspectos Económicos de los Desastres en Tabasco. Dirección: Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: flamingos1999@hotmail.com