

Universidad Autónoma del Estado
de México

<https://recai.uaemex.mx>

ISSN: 2007-5278

Publicación cuatrimestral

Año: 7 No: 20

Septiembre / Diciembre 2018

Artículo

Autores:

Eréndira Fierro Moreno*

Minerva Martínez Ávila

Francisca Ariadna Ortiz Reyes

Joel Martínez Bello

*Universidad Autónoma del Estado
de México*

Fecha recepción:

5 de octubre de 2018

Fecha aceptación:

10 de diciembre de 2018

Páginas:

01 – 13

*efierrom@uaemex.mx

La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México.

Public Collaborative Management and Organizational Commitment.
Public Sector Organizations in the State of Mexico

Resumen

El objetivo de este artículo consistió en determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública colaborativa de servidores públicos en el Estado de México. Se hipotetizó que el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública colaborativa. Se identificó que existe un efecto positivo de las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo y normativo) sobre la gestión pública colaborativa. La estrategia metodológica fue de tipo transversal-transeccional y no experimental. De acuerdo con la organización del estudio, éste fue correlacional, ya que incluyó técnicas de correlación y regresión lineal. Los resultados demostraron que el compromiso organizacional predice a la gestión pública colaborativa. Por consiguiente, cuando los colaboradores muestran mayor apego y cohesión a la organización como parte de la interacción social y del compromiso mediante intercambios sociales que tienen hacia la organización, sus resultados eficientes incidirán en la gestión pública colaborativa.

Palabras clave:

Gestión pública colaborativa; Compromiso organizacional;
Organizaciones del sector público.

Abstract

The objective of this article was to determine the extent to which organizational commitment influences public collaborative management in the State of Mexico. We hypothesized that organizational commitment positively influences public collaborative management. We identified a positive effect of the affective and normative dimensions of organizational commitment on public collaborative management. The methodological strategy was cross-sectional and non-experimental. Organization-wise, the study was correlational involving correlation and regression techniques. The results showed that organizational commitment predicts public collaborative management. Therefore, when collaborators show greater attachment and cohesion to the organization as part of the social interaction and commitment through social exchanges toward the organization, their efficient results will affect the public collaborative management.

Keywords:

Public collaborative management; Organizational commitment; Public sector organizations.

1. Introducción

En los últimos años, la administración pública enfrenta el desafío de gestionar con eficacia, eficiencia y calidad los servicios y procesos que ofrece a la ciudadanía. Por su parte, Pastor (2014) considera que la nueva gestión pública colaborativa debe enfatizar en el uso y técnicas de gestión privada que ayuden a la solución de problemas y necesidades sociales. Este tipo de gestión implica la interdependencia y la colaboración entre organizaciones públicas a través de acciones que permitan dar soluciones a la ciudadanía. De manera similar, Vigoda-Gadot (2004) pone de manifiesto que este tipo de gestión pública debe presionar a la burocracia estatal para que sea más receptiva a los ciudadanos, es decir, a los ciudadanos que requieren cubrir demandas y necesidades específicas.

Las organizaciones del sector público requieren de un trabajo colaborativo a través de procesos que impliquen la operación y la facilitación de acuerdos intraorganizacionales e interorganizacionales para resolver problemas. La colaboración implica el trabajo colaborativo, la coparticipación y el logro de objetivos comunes en relaciones multiactor y multisector; incluso, se considera que la colaboración debe basarse en el valor de la reciprocidad (Blomgren & O'Leary, 2011); por lo tanto, la eficacia en la gestión de las organizaciones públicas exige nuevos enfoques para abordar elementos de interés público, como la gestión pública colaborativa, ya que se parte de la premisa de que la mayoría de los desafíos públicos son mayores cuando se trabaja en colaboración.

La incidencia del compromiso organizacional y su relación con la gestión pública colaborativa, desde la perspectiva de variables organizacionales que tienen que ver con la actitud y el sentir de las personas en la organización ha sido poco estudiada en este ámbito público; no obstante, el compromiso organizacional es una variable que aún requiere mayor atención, por ser una variable fundamental para la eficiencia en la gestión organizacional, es probable que los empleados del sector público que sienten que sus objetivos son congruentes con la organización están dispuestos a esforzarse en su trabajo y a mantener una conexión de apego que pudiera impactar en la gestión pública colaborativa. Se considera que, en las organizaciones, los integrantes emplean y se expresan a sí mismos en su papel de trabajo, es decir, manejan sus energías personales dentro de sus patrones de comportamiento conceptualizado como compromiso organizacional (Kahn, 1990; May, Gilson & Harter, 2004).

La presente investigación se sustenta en la teoría del intercambio social, propuesta por Homans (1961), Thibaut y Kelley (1959) y Blau (1964), cuya finalidad es estudiar los fenómenos grupales, desde un enfoque psicológico. Para Homans, toda conducta social es un intercambio social. Es evidente que el compromiso organizacional tiene una base psicológica, porque son las personas quienes sienten un aprecio afectivo o

no hacia la organización y deciden si quieren continuar por su propio beneficio o quizás porque sus objetivos se ven alineados con los de la organización a través de intercambios sociales, y en respuesta a ello, desempeñan su trabajo con eficiencia y eficacia ante la ciudadanía incidiendo, por lo tanto, en la eficiencia de la administración pública.

Con base en la argumentación anterior, el objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública colaborativa de los servidores públicos en el Estado de México; cuya interrogante de investigación es la siguiente:

¿Existe una asociación entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa?

El presente estudio contribuye a ampliar el conocimiento actual de la ciencia administrativa, estableciendo que el compromiso organizacional influye sobre la gestión pública colaborativa. Esta contribución presenta evidencia empírica respecto a esta relación.

El presente documento está estructurado de la siguiente forma: primero, se presenta una revisión de la literatura que argumenta la hipótesis de investigación; en el segundo lugar, se describe el método de trabajo y los resultados estadísticos; y se finaliza con los hallazgos, discusión, limitaciones e implicaciones de la investigación.

2. Revisión de la literatura e hipótesis

La gestión pública colaborativa

La gestión es una actividad propia de cada organización, sea privada o pública, en términos administrativos, la gestión pública incide en la ciudadanía, quien demanda servicios públicos, los cuales necesariamente deben ser de calidad para que satisfagan sus necesidades y expectativas. En la actualidad, el entorno externo ha dado pauta para que las organizaciones puedan trabajar de manera colaborativa; así, a finales de la década de 1990, en el ámbito de la administración pública aparecen nuevos términos como la gestión de redes, la nueva gestión pública y, por consiguiente, la gestión pública colaborativa, la cual se define como un proceso gubernamental que opera de manera multi-organizacional a fin de atender problemas que no pueden ser resueltos por organizaciones individuales, ni a través de burocracias tradicionales, basada en una colaboración de reciprocidad y en relaciones multisectoriales y de multiactor (O'Leary y Vij, 2012; McGuire, 2006); y da la oportunidad para expandir la capacidad para expandir la capacidad de la acción pública efectiva para la sociedad. Así, Agranoff y McGuire (2003), O'Toole y Meier (2007) consideran a la gestión pública colaborativa como parte de un proceso completo de gobernanza que contempla problemas públicos complejos que necesitan soluciones más allá del alcance de una organización individual o de un solo nivel de gobierno. Desde la perspectiva de Vigoda-Gadot (2004), la gestión pública

colaborativa puede definirse como una reforma en progreso que tiene el potencial de revisar la vieja visión convencional del gobierno y dar un nuevo enfoque a la burocracia estatal para que sea más receptiva. Para Ansell & Gash (2007), la gestión pública colaborativa es un acuerdo de gobierno para trabajar en un proceso de toma de decisiones de manera colectiva que tiene como objetivo establecer, implementar o administrar políticas públicas.

La gestión pública colaborativa es un tema de interés creciente entre los investigadores (Brown, Gong y Jing, 2012; Thomson, Perry & Miller, 2007). Recientes estudios dan evidencia de la importancia de la gestión pública colaborativa (Amsler, O'Leary, 2017; Pastor, 2014; Arias, 2015; Vigoda-Gadot, 2004).

El compromiso organizacional

Las organizaciones se enfrentan a distintos desafíos que garanticen la eficiencia organizacional y uno de ellos, es retener a los empleados con talento y fomentar el compromiso de sus empleados para lograr la estabilidad organizacional; incluso, se cree que los empleados comprometidos trabajan más y es más probable que hagan un esfuerzo adicional para lograr los objetivos de la organización, como parte del apego emocional e involucramiento en la organización (Hyde, 2016). Por lo tanto, el compromiso organizacional según Meyer, Allen & Smith (1993) y Austen & Zacny (2015) es concebido como un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado con la organización y la decisión de continuar o de abandonar a la organización.

El compromiso organizacional ha sido un tema de investigación entre la investigación organizacional y de comportamiento durante décadas; no obstante, hoy en día, en el entorno de competitividad, el compromiso organizacional juega un papel preponderante en las organizaciones; cuando los empleados se sienten comprometidos con la organización es probable que aporten mayor eficiencia y eficacia a la organización. Desde la perspectiva de Böhrtr, Romero & Díaz Bretones (2014), el compromiso organizacional es una actitud deseable para que las personas desempeñen mejor su trabajo y presenten esfuerzos adicionales en la realización de sus actividades.

De acuerdo con Allen & Meyer (1990), el compromiso organizacional es considerado un estado psicológico de la relación que guardan los empleados con la organización, el cual está compuesto por tres dimensiones: (1) compromiso afectivo, que se refiere al apego emocional, la identificación y la participación en la organización; (2) el compromiso de continuidad, que describe un compromiso basado en los costos que los empleados asocian con la organización; y (3) el compromiso normativo que representa los sentimientos de los empleados por la obligación de permanecer en la organización. Si bien, la mayoría de los estudios empíricos se han centrado en estudiar esta variable en el sector privado (Böhrtr, Romero, & Díaz Bretones, 2014; Ríos, Téllez, Ferrer, 2010; Ramos, Martínez, Maldonado, 2009; Betanzos y Paz, 2007, entre otros); recientes estudios se han enfocado en el sector público (Aldana, Tafur, Leal, 2018; Lizote, Verdinelli & Nascimiento, 2017; Marsollier y Expósito, 2017).

La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional

Para que las organizaciones del sector público implementen un proceso de gestión pública colaborativa eficiente es necesaria una suma de esfuerzos entre las diferentes organizaciones que lo conforman; asimismo es importante contar con los recursos humanos que trabajen con objetivos y metas a fin de mejorar el desempeño y la eficacia, mediante su participación comprometida con la organización. En este sentido, existe evidencia empírica de que el compromiso organizacional impacta en el desempeño, la eficiencia y la eficacia (Irefin, & Mechanic, 2014; Salman, Pourmedhi & Hamidi, 2014; Pastor, 2014).

Además, diversos estudios sugieren que el compromiso con la colaboración son variables críticas para explicar y facilitar el éxito o el fracaso en las organizaciones (Gunton & Day, 2003; Margerum 2001). Por su parte, Amsler & O'Leary (2017) consideran que a medida que la humanidad enfrenta problemas políticos cada vez más complejos y que cruzan fronteras intergubernamentales e internacionales es necesario el trabajo intersectorial como parte de la colaboración. No obstante, esta colaboración implica desafíos que derivan de las interacciones administrativas que pueden emanar del compromiso organizacional en la gestión pública colaborativa.

Desde el punto de vista actitudinal, en el compromiso organizacional, las actitudes de los servidores públicos son importantes en el estudio de la colaboración, porque son las personas quienes realmente interactúan en la colaboración al realizar las tareas y atender los conflictos que se den en el contexto (Bryson, Crosby y Stone 2006).

De acuerdo con la argumentación anterior, surge la siguiente hipótesis:

H1: Existe una asociación positiva entre compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa.

3. Método

Diseño de investigación

El diseño de investigación es de tipo transversal y no experimental (Leedy & Ormrod, 2001), debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento y no habrá intervención en las variables de estudio, para lo cual se hizo uso del análisis de regresión lineal (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2008).

Muestra y caracterización

Con la finalidad de cumplir con el objetivo de la investigación, este estudio empírico llevó a cabo un proceso de muestreo no probabilístico (por conveniencia-sujetos voluntarios) a 110 servidores públicos del Estado de México; cuya unidad de análisis fue mandos directivos, medios y personal operativo.

Respecto a la caracterización de los participantes, se observó una muestra homogénea, es decir, 50.9% fueron mujeres y 49.1% hombres; el mayor número de participantes osciló entre una edad de más de 46 años (35.5%). En lo referente a la

jerarquía laboral (puesto), 44.5% fueron mandos medios o directivos, 47.3% personal administrativo y 8.2% nivel *staff*. En cuanto a la antigüedad laboral, 20% dijo tener menos de 1 año, 31.8% de 1 a 5 años; 15.5% de 6 a 10 años; 8.2% de 11 a 15 años; 8.2% de 16 a 20 años, 16.3% más de 20 años.

Referente al grado de estudios o escolaridad, la mayoría cuenta con estudios de licenciatura (65%.5), 20.9% manifestó ser técnico o con estudios de bachillerato, y 13.6% cuenta con estudios de posgrado.

Instrumento de recolección de datos

La estrategia de investigación (Creswell, 2009; Leedy & Ormrod, 2001) fue la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado en el cuarto trimestre de 2017 e inicios de 2018 y los datos se recolectaron en organizaciones del sector público en el Estado de México.

El instrumento se integró por dos secciones: la primera, contiene datos demográficos (nivel jerárquico, edad, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato); y la segunda, contiene los reactivos para medir las variables objeto de estudio (gestión pública colaborativa y compromiso organizacional). Todos los reactivos se plantearon en escala ordinal de seis opciones que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo).

El instrumento fue construido a partir de las contribuciones teóricas de diversos autores (Thomson, Perry & Miller, 2007; Allen & Meyer, 1990). La variable dependiente gestión pública colaborativa, se basó en Thomson, Perry & Miller, 2007, conformada por ocho reactivos o ítems y fue medida de manera unidimensional; mientras que la variable independiente de compromiso organizacional, se soportó por Allen & Meyer (1990) evaluada por tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo).

Para ayudar a perfeccionar el cuestionario, se realizó una validación de contenido a través de expertos, cuyas sugerencias fueron incorporadas en la segunda revisión del mismo, tales como la precisión en el contexto gubernamental.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se obtuvo la consistencia interna de cada una de las dimensiones, así como la escala global de cada factor o constructo mediante el alfa de Cronbach. La variable gestión pública colaborativa presentó un $\alpha = .781$; el compromiso afectivo $\alpha = .910$; el compromiso de continuidad $\alpha = .820$ y; el compromiso normativo $\alpha = .767$. La tabla 1 muestra la confiabilidad de las medidas.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Variable o constructo	Alfa de Cronbach
Gestión pública colaborativa (variable dependiente)	.781
Compromiso organizacional (afectivo)	.910
Compromiso organizacional (continuidad)	.820
Compromiso organizacional (normativo)	.767

Con la finalidad de hacer una evaluación de las escalas y de las dimensiones para cada una de las variables o constructos, se realizó un análisis factorial exploratorio según el método componentes principales con una rotación varimax ortogonal para establecer la estructura factorial del instrumento (Nunnally y Bernstein, 1995). Las estructuras factoriales obtenidas consideran cuatro factores (tres de compromiso organizacional y uno de gestión pública colaborativa). En las estructuras factoriales obtenidas, todos los ítems presentaron cargas o saturación superiores a 0.5, criterio a partir del cual se consideran aceptables (Castañeda, Cabrera, Navarro, 2010), con una varianza explicada del 57.21%.

Además, en este análisis factorial exploratorio se evaluó el índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); el cual se valora dentro de un rango de 0 y 1, considerando que un valor aceptable se ubica entre 0.80 y 0.90; el valor de este índice fue de 0.82. La prueba de esfericidad de Bartlett, que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, resultó significativa, con $p=0.000$, lo que deriva en una adecuación muestral.

Método de estimación

Se empleó la correlación de Pearson para determinar las interrelaciones o relaciones entre las tres dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) y la gestión pública colaborativa. El análisis de regresión múltiple se llevó a cabo para determinar el efecto del compromiso organizacional en la gestión pública colaborativa.

El tratamiento de los datos estadísticos se realizó mediante un paquete estadístico comercial.

4. Resultados

Análisis de normalidad y linealidad

Como se puede observar en la tabla 2, se evaluó el supuesto de normalidad mediante los valores de la asimetría y la curtosis. Los valores permitidos se encuentran entre ± 2 (Pérez, 2008). Con la asimetría y la curtosis se comprueba que el compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) y la gestión estratégica colaborativa presentan una distribución normal.

Tabla 2. Normalidad

Variables	Asimetría	Curtosis
Compromiso afectivo (X_1)	-.945	.195
Compromiso de continuidad (X_2)	-.191	-.783
Compromiso normativo (X_3)	-.282	-.634
Gestión pública colaborativa	-.531	.063

Al evaluar el supuesto de linealidad graficando los residuos en contra de la variable independiente: no se observó ningún patrón aparente. El valor de la significancia de la relación entre cada una de las variables independientes (afectivo, continuidad y normativo) y la variable dependiente gestión pública colaborativa, se encuentra por debajo de 0.05, lo cual corresponde a un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se acepta que la relación entre la variable dependiente y las variables independientes es lineal. El valor mostrado del factor de inflación de la varianza (FIV) muestra valores por debajo de 3, y la tolerancia mostrada para cada una de las variables independientes se encuentra en un nivel aceptable (Martín, Cabero y De Paz, 2008).

La asociación entre el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa

Para conocer la existencia de las relaciones entre las diferentes variables del modelo, y a fin de comprobar la hipótesis, se realizó un análisis de correlación bivariada, y se valoró la fuerza de la relación; de acuerdo con Leech, Barrett & Morgan (2005), Morgan, Leech & Glockner (2004), Kotrlik, & Williams, (2003), cuando $r=.50$ a $.70$ es alta; $r=.30$ a $.50$ es moderada; y $r= .10$ a $.30$ es débil.

En las tablas 3 y 4 se reportan las correlaciones para las variables utilizadas en este estudio. En general, se presenta una relación positiva y significativa ($p<.01$) entre las variables del compromiso organizacional con la gestión pública colaborativa; la relación es considerada alta ($r=.579$). En la tabla 4, se observa una correlación no significativa del compromiso organizacional de continuidad con la gestión pública colaborativa, no obstante, sí existe una relación estadística significativa entre la gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional afectivo y normativo. De acuerdo con este resultado, se puede decir que los servidores públicos que perciben mayor compromiso en la organización influyen en la gestión pública colaborativa. Lo anterior es evidencia empírica que soporta la **H1: el compromiso organizacional tiene una relación positiva con la gestión pública.**

Tabla 3. Estadística descriptiva, correlaciones y coeficiente de confiabilidad

Variable	Media	D.E.	(1)	(2)
(1)Compromiso organizacional	4.23	.94	1	.579
(2) Gestión pública colaborativa	4.18	.90	.579	1

Tabla 4. Análisis de correlaciones bivariadas

Variable	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)Compromiso organizacional (afectivo)	1	.418**	.541**	.585**
(2)Compromiso organizacional (continuidad)		1	.406**	.312
(3)Compromiso organizacional (normativo)			1	.531**
(4)Gestión pública colaborativa				1
** La correlación es significativa al nivel .01				

El efecto del compromiso organizacional en la gestión pública colaborativa

Asimismo, se determinó el efecto de las dimensiones del compromiso organizacional (variable independiente) sobre la gestión pública colaborativa (variable dependiente), mediante un análisis de regresión lineal múltiple.

La tabla 5 muestra que el modelo es estadísticamente significativo ($F=18.749$, $p<0.01$) y $R^2= .347$. Por lo tanto, se observa que las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo y normativo) explican 34.7% de la variabilidad de la gestión pública colaborativa.

Tabla 5. Análisis de regresión lineal múltiple

Variable dependiente: Gestión Pública Colaborativa				
Variables independientes	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes tipificados Beta	T	Significancia
Compromiso afectivo	.290	.381	4.013	.000
Compromiso de continuidad	.073	.097	1.136	.259
Compromiso normativo	.171	.236	2.465	.015
R^2	.347			
R^2 ajustada	.328			
Anova F	18.749			
Sig.	.000			
P<0.01. Las regresiones incluyen los coeficientes estandarizados beta.				

De manera específica, se observó que las dimensiones: compromiso afectivo ($\beta=.381$) y compromiso normativo ($\beta=.236$), presentan coeficientes positivos y significancia estadística; mientras que la dimensión compromiso de continuidad no presenta significancia estadística. Con referencia a lo anterior, se establece que sí existe un efecto positivo de las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo y normativo) sobre la gestión pública colaborativa; lo que da evidencia empírica a la hipótesis planteada.

5. Discusión de resultados

El objetivo de la investigación fue determinar el grado de asociación del compromiso organizacional en la gestión pública colaborativa en México. La gestión pública colaborativa puede ser una de las principales fuentes para que los niveles de gobierno: municipal, estatal y federal puedan generar eficiencia y eficacia, innovación organizacional, valor y cambios en el ámbito de la administración pública a través de la variable predictora del compromiso organizacional. Por su parte, Cooper, Bryer y

Meek (2006) consideran al compromiso como un proceso en la gestión pública colaborativa centrado en el ciudadano como parte del sistema de gobernanza pública. Bajo esta argumentación, y desde la teoría del intercambio social con un enfoque psicológico Homans (1961), Thibaut y Kelley (1959), y Blau (1964), los hallazgos de la investigación indican que el compromiso organizacional predice a la gestión pública colaborativa. Por consiguiente, cuando los colaboradores muestran mayor apego y cohesión a la organización como parte de la interacción social y del compromiso mediante intercambios sociales que tienen hacia la organización, sus resultados eficientes incidirán en la gestión pública colaborativa.

Es decir, si los empleados se sienten felices de pasar su carrera profesional en la organización, cuando se sienten emocionalmente unidos a la organización y con sentido de pertenencia, con obligación moral de permanecer y cuando la organización tiene un gran significado para ellos, entonces se garantizará que la organización combine y utilice los recursos de otras organizaciones en colaboración y beneficio de ellas mismas.

En esta investigación se encontró que 34.7% de la variabilidad de la gestión pública colaborativa está explicada por el compromiso organizacional (de manera específica, por el compromiso afectivo y normativo). Por lo anterior, es recomendable que los mandos medios y directivos gestionen de manera más efectiva si enfatizan en los procesos psicológicos del personal que sienten afectividad y respetan las normas que establece la organización para que la gestión pública colaborativa pueda dar mejores resultados a la ciudadanía. Por consiguiente, los resultados de la investigación de la investigación confirman la hipótesis planteada. La evidencia empírica encontrada en la literatura ayuda a confirmar los resultados esperados de que el compromiso organizacional impacta en el desempeño, eficiencia, eficiencia de la gestión (Irefin, & Mechanic, 2014; Salman, Pourmedhi & Hamidi, 2014; Pastor, 2014) y; el compromiso en la colaboración explica el éxito o el fracaso en gestión organizacional (Gunton & Day, 2003; Margerum 2001). Con estos resultados, este estudio aporta un valor teórico al conocimiento al confirmar una relación positiva y significativa de que el compromiso organizacional impacta en la gestión pública, sustentada en la teoría del intercambio social.

Limitaciones y sugerencias

Aun cuando este estudio del compromiso organizacional mostró una asociación y un efecto positivo y significativo en la gestión pública colaborativa en el Estado de México, se basó en datos de corte transversal. Sin embargo, la investigación debe incorporar un estudio longitudinal que pruebe los constructos en diferentes tiempos y demuestre las relaciones sustentadas en la teoría.

Implicaciones prácticas

Este estudio proporciona una implicación práctica para que los directivos de la administración pública, principalmente en el Estado de México, tomen en cuenta la percepción y el sentir del capital humano respecto del compromiso organizacional como variable predictora de la gestión pública colaborativa, y así lograr mejores

niveles de eficiencia y eficacia en la gestión. Aspectos que deberán verse reflejados en la mejora continua de servicios y procesos que el gobierno proporciona a la ciudadanía.

6. Referencias

- Agranoff, R. & M. McGuire. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Aldana, E.E., Tafur, J. & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 1-13.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amsler, L.B., & O’Leary, R. (2017). Collaborative public management and systems thinking. *International Journal of Public Sector Management*, 30, 6/7, 626-639.
- Ansell, C., & Gash, A. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Advance Access Publication*, 18, 543-571.
- Arias, K. (2015). Collaborative Public Management: Proposal to explore Public Managers’ attitudes towards inter-organizational collaboration. *Revista de Gestión Pública*, 4(2), 191-215.
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment. *Management*, 19(2), 21-34.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blomgren, L.& O’Leary, R. (2011). Federalit N. 51: Is the past relevant to today’s collaborative public management. *Public Administration Review*. Special Issue, 578-582.
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz Bretones, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología*, 12 (2), 227-245.
- Brown, T. L., Gong, T., & Jing, Y. (2012). Collaborative governance in mainland China and Hong Kong: Introductory essay. *International Public Management Journal*, 15, 393-404.
- Bryson, J. M. Crosby, B.C. & Stone, M. M (2006). The Design and Implementation of Cross-Sector Collaborations: Propositions from the Literature. *Public Administration Review*, 66, 44-55.

- Castañeda, M.B., Cabrera, A.F., & Navarro, Y. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando SPSS*. Brasil: Edipucrs.
- Cooper, T.L., Bryer, T.A., & Meek, J.W. (2006). Citizen-Centered Collaborative Public Management. *Public Administration Review*, 66, Special Issue, 76-88.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: Sage Publications.
- Homans, G: C. (1961). *Social behavior: its elementary forms*. New York: Brace
- Gunton, T., & Day, J.C. (2003). The Theory and Practice of Collaborative Planning in resource and Environmental Management. *Environments*, 31 (2), 5–19.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2008). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hyde, A.M. (2016). A Study of Organizational Commitment in Nationalized and Private Banks. *Management and Labour Studies*, 40(2), 75-94.
- Irefin, P., & Mechanic, M. (2014). Effect of commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 33-41.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kotrlik, J. W., & Williams, H. A. (2003) The incorporation of effect size in information technology, learning, and performance research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 21, 1-7.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., & Morgan, G.A (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leedy, P. & Ormrod, J. E. (2001). *Practical Research. Planning and Design*. 7^a ed. USA: Merrill Prentice Hall.
- Lizote, S.A., Verdinelli, M.A. & Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 947-967.
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20 (2), 29-50.
- Martín, Q., Cabero, A., & De Paz, Y. R. (2008). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*. Madrid: Thomson Learning.
- May, D.R. Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of mindfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit of work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 11-38.

- Margerum, R. (2001). Organizational Commitment to Integrated and Collaborative Management: Matching Strategies to Constraints. *Environmental Management*, 28(4), 421-431.
- McGuire, M. (2006). Collaborative Public Management: Assessing What We Know and How We Know IT. *Public Administration Review*, Special Issue, 33-42.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extensions and Test of a Three-Component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morgan, G.A., Leech, N.L., & Gloeckner, G.W. (2004). *SPSS for Introductory Statistics. Use and Interpretation*. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Nunnally J.C. & Bernstein, I.J. (1995). *Teoría Psicométrica*. México: Mac Graw Hill
- O'Leary, R., and Vij, N. (2012). Collaborative Public Management: Where Have We Been and Where Are We Going? *American Review of Public Administration*, 42(5) 507–522.
- O'Toole, L. J. & Meier, K. J. (2007). Public Management and The Administrative Conservator: Empirical Support for Larry Terry's Prescriptions. *Administrative Theory & Praxis*, 29,(1), 148–156.
- Pastor, G. (2014). La Gestión Colaborativa de la inmigración. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 17, 189-201.
- Pérez, C. (2008). *Minería de datos: técnicas y herramientas*. Alicante: Ediciones Paraninfo.
- Ramos, A.E., Martínez, M.C, & Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, 17(44), 48-55.
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, 231, 103-125.
- Salman, M., Pourmedhi, K., & Hamidi, N. (2014). Examine the relationship between organizational commitment effectiveness and employee efficiency of Qazvin agricultural organization. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(3), 131-147.
- Thomson, A.M., Perry, J., & Miller, T.K. (2007). Conceptualizing and Measuring Collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory Advance Access*, 1-20.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley
- Vigoda-Gadot, E. (2004). Collaborative public administration: Some lessons from the Israeli experience. *Managerial Auditing Journal*, 19(6), 700-711.