

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON LA
ROTACIÓN DE PERSONAL DE LOS EMPLEADOS DIRECTOS DE
UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA**

**TESIS QUE
PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA

IVONNE HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Ensenada, B.C.

Junio del 2013

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de la Tesis:


Doctora Blanca Rosa García Rivera

Aprobado por los integrantes del Sínodo:

1.-


Sinodal: Doctora Sonia Maldonado Radillo

2.-


Sinodal: Doctora María Concepción Ramírez Barón

Agradecimientos

Quiero agradecer primeramente al Gerente General Ing. Ricardo Balderrama González y a los directivos extranjeros de la empresa objeto de este estudio, por facilitarme todo lo necesario para la culminación de mis estudios de maestría, así como para el desarrollo de la presente investigación, su apoyo fue imprescindible e invaluable.

También quiero agradecer a mi directora de tesis, la Dra. Blanca Rosa García Rivera; a mis sinodales la Dra. Sonia Maldonado Radillo y la Dra. María Concepción Ramírez Barón, por su amabilidad de siempre y su disponibilidad, por el tiempo que dedicaron para apoyarme a través de sus revisiones, recomendaciones y asesorías que ayudaron a la elaboración y conclusión de la presente investigación. Extiendo mi agradecimiento a la Dra. Sheila Delhumeau Rivera por su apoyo durante todo el periodo escolar y en la revisión final del presente trabajo.

No puedo dejar de reconocer a cada uno de mis profesores de asignatura que a lo largo de mis estudios de maestría colaboraron transmitiéndome sus experiencias y conocimientos, a mis compañeros y amigos de clase por su solidaridad, compañerismo y apoyo, por compartir sus experiencias y conocimientos, y también por todos esos momentos de alegría que vivimos a lo largo de este camino que hemos recorrido juntos.

Por último, y no por eso menos importantes, quiero dar gracias enormes a mi familia y amigos por entender mis ausencias debido a los tiempos dedicados a mis estudios y por apoyarme en todo momento.

Ivonne

Resumen

El objetivo general del presente estudio fue correlacionar los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional con los niveles de intensidad de la Rotación de Personal para diagnosticar cómo afecta correlación en los empleados directos de una empresa de la industria maquiladora ubicada en la ciudad de Ensenada, Baja California, México; desde el modelo de Allen y Meller (1990) para la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo; y los modelos de García y Lozano (2011) y de Poblete (2009) para la variable Rotación de Personal, a una población de personal directo de $n=69$, se excluyen del estudio supervisores y asistentes de producción y personal administrativo.

Los resultados confirman los hallazgos de estudios previos realizados tanto en México como en otros países, como son las correlaciones positivas directas, aunque débiles en este estudio, entre el Compromiso Organizacional y sus dimensiones con la Rotación de Personal.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad, Rotación de Personal.

Tabla de contenido

	Página
Introducción	1
Capítulo I Marco referencial	7
1.1 Industria maquiladora.....	7
1.1.1 Ámbito internacional	7
1.1.2 Ámbito nacional en México	11
Capítulo II Marco teórico.....	24
2.1 Compromiso Organizacional	24
2.1.1 Definiciones y conceptos del Compromiso Organizacional	24
2.1.2 Modelos del Compromiso Organizacional.....	28
2.1.3 Teorías del Compromiso Organizacional	33
2.1.4 Estudios previos de Compromiso Organizacional	34
2.1.5 Principales hallazgos de Compromiso Organizacional	37
2.2 Rotación de Personal.....	38
2.2.1 Definiciones y conceptos de Rotación de Personal.....	38
2.2.2 Modelos de Rotación de Personal	42
2.2.3 Teorías de Rotación de Personal.....	50
2.2.4 Estudios previos de Rotación de Personal	51
2.2.5 Principales hallazgos de estudios de Rotación de Personal.....	53
Capítulo III Metodología.....	55
3.1 Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis	55
3.1.1 Matriz de congruencia.....	57
3.1.2 Tipo de estudio y diseño	58
3.2 Variables	59
3.2.1 Operacionalización de las variables	60
3.3 Modelo Ex Ante.....	61
3.4 Población	61
3.5 Instrumento	61

3.5.1	Escala de medición	64
3.5.1.1	Baremos de intensidad	64
3.5.2	Confiabilidad del instrumento	66
3.5.3	Aplicación del instrumento	67
Capítulo IV Análisis de resultados		68
4.1	Análisis descriptivo de la muestra	68
4.1.1	Descripción de características socio demográficas	68
4.1.2	Ocurrencia de las variables CO, CA, CN, CC y RP	71
4.1.3	Tablas de contingencias	73
4.1.3.1	Tablas de contingencias del perfil socio demográfico	73
4.1.3.2	Tablas de contingencias de la variable CO y sus dimensiones CA, CN y CC, y la variable Rotación de personal con el perfil socio demográfico.	101
4.2	Análisis de Correlaciones	111
Capítulo V Discusión, conclusiones y recomendaciones.....		113
5.1	Discusión y conclusiones	113
5.2	Limitaciones de la investigación	117
5.3	Oportunidades de investigaciones futuras.....	117
5.4	Recomendaciones	118
Referencias		119
Anexos		140

Lista de tablas

	Página
Tabla I.1 Exportaciones e importaciones de la maquila (millones de dólares estadounidenses)	14
Tabla I.2 Indicadores del sector maquilador en México.....	19
Tabla I.3 Indicadores IMMEX estado de Baja California – Establecimientos activos y personal ocupado a enero de 2013	22
Tabla II.1 Definiciones de compromiso organizacional.....	25
Tabla II.2 Teorías sobre el compromiso organizacional	33
Tabla II.3 Estudios sobre el compromiso organizacional.....	36
Tabla II.4 Hallazgos sobre Compromiso Organizacional	37
Tabla II.5 Modelos de Rotación de Personal.....	42
Tabla II.6 Teorías de Rotación de Personal	50
Tabla II.7 Principales hallazgos de Rotación de Personal	54
Tabla III.1 Ficha técnica de investigación.....	58
Tabla III.2 Operacionalización de las variables de estudio	60
Tabla III.3 Ítems de las variables del instrumento de investigación	63
Tabla III.4 Ponderación de los asertos de la escala del instrumento	64
Tabla III.5 Baremo de intensidad para la variable Compromiso Organizacional	65
Tabla III.6 Baremo de intensidad para las variables Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo	66
Tabla III.7 Baremo de intensidad para la variable Rotación de Personal	66
Tabla IV.1 Características socio demográficas	69
Tabla IV.2 Porcentajes de ocurrencias de las variables de CO, CA, CC y CN	71
Tabla IV.3 Porcentajes de ocurrencias de la variable Rotación de Personal	72
Tabla IV.4 Contingencias Edad - Estado Civil	73
Tabla IV.5 Contingencias Edad - Género	74
Tabla IV.6 Contingencias Edad – Escolaridad	75
Tabla IV.7 Contingencias Antigüedad en la empresa - Edad	76
Tabla IV.8 Contingencias Edad - Origen Migratorio	77
Tabla IV.9 Contingencias Edad - Cantidad de Empleos Anteriores.....	78
Tabla IV.10 Contingencias Edad - Número de hijos	79
Tabla IV.11 Contingencias Estado Civil - Género	80
Tabla IV.12 Contingencias Estado Civil - Escolaridad	81
Tabla IV.13 Contingencias Estado Civil – Antigüedad en la empresa	82
Tabla IV.14 Contingencias Estado Civil – Origen Migratorio	83
Tabla IV.15 Contingencias Estado Civil – Cantidad de Empleos Anteriores.....	84

	Página
Tabla IV.16 Contingencia Estado Civil – Número de Hijos	85
Tabla IV.17 Contingencias Género - Escolaridad.....	86
Tabla IV.18 Antigüedad en la empresa en años cumplidos - Género.....	87
Tabla IV.19 Contingencias Género – Origen Migratorio	88
Tabla IV.20 Contingencias Género – Cantidad de Empleos anteriores	89
Tabla IV.21 Contingencias Género – Número de hijos.....	90
Tabla IV.22 Contingencias Escolaridad – Antigüedad en la empresa	91
Tabla IV.23 Contingencias Escolaridad – Origen migratorio	92
Tabla IV.24 Contingencias Escolaridad – Cantidad de empleos anteriores.....	93
Tabla IV.25 Contingencias Escolaridad – Número de hijos	94
Tabla IV.26 Contingencias Antigüedad en la empresa – Origen migratorio.....	95
Tabla IV.27 Contingencias Antigüedad en la empresa – Cantidad de empleos anteriores.....	96
Tabla IV.28 Contingencias Antigüedad en la empresa – Número de hijos	97
Tabla IV.29 Contingencias Cantidad de empleos anteriores – Origen migratorio..	98
Tabla IV.30 Contingencias Origen migratorio – Número de hijos	99
Tabla IV.31 Contingencias Cantidad de empleos anteriores – Número de hijos .	100
Tabla IV.32 Contingencias CO - Perfil socio demográfico	101
Tabla IV.33 Contingencias CA - Perfil socio demográfico	103
Tabla IV.34 Contingencias CN - Perfil socio demográfico	105
Tabla IV.35 Contingencias CC – Perfil socio demográfico	107
Tabla IV.36 Contingencias RP – Perfil socio demográfico	109
Tabla IV.37 Correlación entre las variables de Compromiso Organizacional y Rotación de Personal.....	111
Tabla IV.38 Correlación entre la variable Rotación de Personal y las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional	112
Tabla V.1 Comprobación de hipótesis	115
Tabla V.2 Respuesta a las preguntas de investigación	116

Lista de tablas en anexos

	Página
TablaA 1 Análisis de ítems.....	140
TablaA 2 Análisis descriptivo del perfil socio demográfico	142
TablaA 3 Frecuencias de antigüedad en la empresa	142
TablaA 4 Frecuencias de la edad.....	143
TablaA 5 Frecuencias de número de hijos	143
TablaA 6 Frecuencias del estado civil.....	144
TablaA 7 Frecuencias de género	144
TablaA 8 Frecuencias Escolaridad.....	145
TablaA 9 Frecuencias de origen migratorio.....	145
TablaA 10 Frecuencias de cantidad de empleos anteriores	146
TablaA 11 Frecuencias de departamento en que labora.....	146
TablaA 12 Frecuencia de Compromiso Organizacional	147
TablaA 13 Frecuencias de Compromiso Afectivo.....	147
TablaA 14 Frecuencias de Compromiso de Continuidad	147
TablaA 15 Frecuencias de Compromiso Normativo	148
TablaA 16 Frecuencias de Rotación de Personal	148
TablaA 17 Contingencias CO - Edad	149
TablaA 18 Contingencias CO – Estado civil.....	150
TablaA 19 Contingencias CO - Género.....	150
TablaA 20 Contingencias de CO - Escolaridad	151
TablaA 21 Contingencias de CO - antigüedad en la empresa.....	152
TablaA 22 Contingencias CO – Origen migratorio	153
TablaA 23 Contingencias CO – Cantidad de empleos anteriores.....	154
TablaA 24 Contingencias CO – Nombre del departamento en que labora	155
TablaA 25 Contingencias CO – Número de hijos	156
TablaA 26 Contingencias CA - Edad.....	157
TablaA 27 Contingencias CA – Estado civil	158

TablaA 28 Contingencias CA - Género	158
TablaA 29 Contingencias CA - Escolaridad	159
TablaA 30 Contingencias CA – Antigüedad en la empresa	160
TablaA 31 Contingencias CA – Origen migratorio	161
TablaA 32 Contingencias CA – Cantidad de empleos anteriores	161
TablaA 33 Contingencias CA – Departamento en que labora	162
TablaA 34 Contingencias CA – Número de hijos	163
TablaA 35 Contingencias CN - Edad	164
TablaA 36 Contingencias CN – Estado civil	165
TablaA 37 Contingencias CN - Género	166
TablaA 38 Contingencias CN - Escolaridad	167
TablaA 39 Contingencias CN – Antigüedad en la empresa.....	168
TablaA 40 Contingencias CN – Origen migratorio.....	169
TablaA 41 Contingencias CN – Cantidad de empleos anteriores	169
TablaA 42 Contingencias CN – Departamento en que labora	170
TablaA 43 Contingencias CN – Número de hijos	171
TablaA 44 Contingencias CC - Edad	172
TablaA 45 Contingencias CC – Estado civil	173
TablaA 46 Contingencias CC - Género	174
TablaA 47 Contingencias CC - Escolaridad	175
TablaA 48 Contingencias CC – Antigüedad en la empresa.....	176
TablaA 49 Contingencias CC – Origen migratorio.....	177
TablaA 50 Contingencias CC – Cantidad de empleos anteriores	177
TablaA 51 Contingencias CC – Departamento en que labora	178
TablaA 52 Contingencias CC – Número de hijos	179
TablaA 53 Contingencias RP - Edad.....	180
TablaA 54 Contingencias RP – Estado civil	181
TablaA 55 Contingencias RP - Género	181
TablaA 56 Contingencias RT - Escolaridad.....	182
TablaA 57 Contingencias RT – Antigüedad en la empresa	183

TablaA 58 Contingencias RP – Origen migratorio	184
TablaA 59 Contingencias RT – Cantidad de empleos anteriores	184
TablaA 60 Contingencias RP – Departamento en que labora	185
TablaA 61 Contingencias RP – Número de hijos	186

Introducción

Ante la globalización y la intensidad de la competencia, las organizaciones buscan contar con todos los recursos posibles, tanto tangibles como intangibles, para crear ventaja competitiva real y el logro de sus objetivos organizacionales. En la actualidad el recurso humano es uno de los recursos intangibles más importantes dentro de las organizaciones, y cada vez más se está convirtiendo en uno de los elementos claves de la gestión empresarial debido a que este puede influir en los resultados de las mismas. (Suárez, Rojas y Cruz, 2010). “En una economía basada en el conocimiento, se ha vuelto más importante que nunca comprender la conducta del individuo relacionada con el trabajo porque el comportamiento es identificado como más estable y menos sujeto a cambios diarios que la satisfacción en el trabajo (Angle y Perry, 1983; Mowday et al., 1982).” (Joo, 2010). Chiavenato (1999) conceptualiza el recurso humano como “una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la (...) [organización]”, así mismo considera que “es mejor hablar de gestión del personal para resaltar la gestión con las personas -como socios- y no sobre las personas como meros recursos”. Para el autor, las personas son un factor de competitividad en la organización y no un recurso que consume, utiliza y le produce costos.

Por otro lado, Davenport (2000) conceptualiza los recursos humanos como los “inversores de capital humano en lugar de activos”, estableciendo además un vínculo entre el individuo y la organización en la que buscan un intercambio de capacidades y voluntades que les permita a cada uno proporcionar beneficios al otro y sin que esto sea a costa de la otra parte.

Al respecto, la concordancia entre las ideas de Chiavenato y Davenport muestran a los recursos humanos como inversores del capital humano, esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso, con intereses mutuos de éxito y reciprocidad.

La psicología del trabajo y las organizaciones se han visto impulsadas en los últimos años al introducir cambios en el concepto de trabajo y en la relación empresa-trabajador (Arias y Tejada, 2005). Ser un empleado responsable en el trabajo es cumplir con seriedad las obligaciones o compromisos que se tienen asignados y responder conscientemente a las consecuencias de las acciones y decisiones propias. La responsabilidad es un aspecto digno de ser apreciado como una gran virtud en el ámbito laboral. Es entonces la irresponsabilidad el no cumplimiento de una obligación o compromiso asumido. Es por esto que resulta de mucha importancia el compromiso que tienen los trabajadores con la organización.

Cuando se contrata a un individuo para laborar en alguna empresa este hace el compromiso de asistir a trabajar, de llegar puntual, de realizar sus labores eficientemente, de ser productivo; cuando no se cumplen estos aspectos u otros a los que se hubiera comprometido, se está siendo irresponsable. Cuán importante es entonces para una empresa el tener empleados responsables y productivos, pero también satisfechos; que estén gustosos por cumplir con los compromisos adquiridos.

Dado el valor que tiene para las organizaciones el contar con empleados comprometidos, conocer los determinantes del compromiso organizacional es una cuestión importante en el sentido de que puede ofrecer una forma de fomentar actitudes favorables entre los trabajadores que puedan traducirse, desde el punto de vista empresarial, en comportamientos positivos que los trabajadores estén dispuestos a ofrecer a la empresa donde laboran, incluyendo su permanencia en la misma. A través de los años, el compromiso organizacional se ha definido y medido en enfoques diversos. Arias (2001) señala que el compromiso organizacional se ha estudiado de manera profunda en los países desarrollados, no así en los países subdesarrollados donde su estudio ha sido escaso.

Hablar de rotación de personal en la industria maquiladora da como resultado características muy particulares en el empleo directo, haciendo estragos en los centros productivos de la frontera, que no alcanzan bien a entrenar a sus empleados y a planear sus recursos humanos cuando ya están enfrentando nuevamente las contrataciones constantes (García y Lozano, 2011). No obstante que en diversas investigaciones se ha estudiado tanto el Compromiso Organizacional como la Rotación de Personal, son muy limitados los estudios que relacionan estas dos variables con la industria maquiladora en México; la importancia de esta investigación recae en la repercusión que estas dos variables representan para los costos y competitividad de la industria maquiladora la cual tiene, como señalan García y Lozano (2011), una fuerte presencia y ha sido de gran importancia para la economía mexicana.

La presente investigación se realizó en la ciudad de Ensenada, Baja California, México, la cual va dirigida a Fabricante de Señuelos¹, una empresa privada de origen estadounidense del giro maquilador, dedicada a la fabricación, ensamble y sub ensamble de equipo deportivo y en especial, de curricanes para pesca deportiva. Su objetivo principal es apoyar a su planta matriz con los procesos con mayor requerimiento de mano de obra intensiva y los tiempos de fabricación más

¹ Nombre ficticio con el objetivo de guardar la confidencialidad de la empresa y de la información presentada.

largos (Fuente: Curso de inducción, empresa Fabricante de Señuelos, documento no publicado).

La empresa Fabricante de Señuelos inició operaciones en México en 1993 y conservó a su gerente general desde entonces hasta mayo de 2005, año en que se presentó un cambio en la dirección de la empresa. Al cambio de administración, que fue inesperado para todos los integrantes de la organización, se sumaron cambios además en las condiciones de trabajo que comenzaron a surgir a raíz de este movimiento, algunos inmediatos y otros de manera paulatina, provocando en el personal reacciones distintas como enojos, incertidumbre, miedo, rechazo y enfrentamientos de opiniones, provocando una mayor tensión en el ambiente laboral (Fuente: entrevista con el titular del departamento de Recursos Humanos de la empresa Fabricante de Señuelos).

La empresa fomenta entre todo su personal ciertos valores que le permitan orientarlos a una conducta positiva y de los cuales tengan convicción. Estos valores son: a) compromiso, donde se estimula al personal a llegar puntual y asistir a laborar, a tener un alto desempeño en sus labores y a tener disciplina; b) respeto a las personas, donde se busca promover el dicho popular “tratamos a los demás como deseamos ser tratados”; c) Integridad, donde se impulsa la honestidad y la ética en el actuar; d) fomentar el trabajo en equipo; y, por último, e) mostrar una actitud positiva, se busca motivar al trabajador a disfrutar de lo que hace (Fuente: Curso de inducción, empresa Fabricante de Señuelos, documento no publicado).

La empresa ha mantenido un interés constante por crear acciones dirigidas a mejorar las capacidades de los trabajadores y mantener un equipo de trabajo eficiente y comprometido. A pesar de los múltiples cambios en la gestión administrativa, no se tiene registro histórico ni actual del compromiso organizacional de sus empleados, salvo por la perspectiva personal que se tenga del mismo; se percibe más comprometido al personal directo pues su producción ha mejorado, colaboran en equipos de trabajo, se les puede rotar a otras actividades y áreas de trabajo sin que esto ocasione un problema de actitud, una mejoría en el ambiente laboral, el ausentismo y la rotación han disminuido, (Fuente: entrevista con el titular del departamento de Recursos Humanos de la empresa Fabricante de Señuelos).

Desde el año 2005, Fabricante de Señuelos ha venido realizando un análisis histórico de la rotación de personal, el cual presentó una reducción paulatina de hasta un 25 por ciento para finales de año 2008, al finalizar el 2009 logró la mayor reducción de rotación disminuyendo en un 65.3 por ciento en relación con el año anterior, para finales del año 2012 la reducción comparada con el año 2005 ha

sido de un 71 por ciento, una reducción importante desde entonces; para el primer cuatrimestre del 2013 se ha mantenido por debajo del 0.9 por ciento. (Fuente: Reporte histórico de Rotación de personal, empresa Fabricante de Señuelos, documento no publicado).

Para lograr los objetivos del presente trabajo se cuenta con la autorización y el interés de la gerencia de Fabricantes de Señuelos, lo cual hace la investigación viable, pues se ponen a disposición los recursos necesarios para llevarla a cabo, tales como papelería, equipo de computo, acceso a información de la empresa, utilizar tiempo en horario de trabajo del personal directo para responder encuestas; no son necesarios recursos económicos.

El objetivo general del presente estudio es el de diagnosticar cómo afectan los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional en los niveles de intensidad de la Rotación de Personal en los empleados directos de una empresa de la industria maquiladora; con el logro de este objetivo, la empresa Fabricante de Señuelos pudiera en el futuro diseñar una estrategia encaminada a incrementar el compromiso organizacional en personal directo y determinar también factores potenciales o condiciones que favorezcan el logro y sostenimiento de dicha ventaja.

Dado el objetivo general del presente estudio, los objetivos particulares que se alcanzarán en este trabajo son tres: 1) identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal; 2) Identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal; y 3) Identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

Las preguntas de investigación son: ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?, ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal? Y ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?

Para alcanzar los objetivos que se pretenden, en el presente trabajo se establece estudiar el total de la población del personal directo con antigüedad mayor a 1 mes en el empleo, la cual está constituida por 70 personas. El método de investigación empleado en este estudio corresponde a la técnica basada en cuestionarios aplicados a través de la encuesta.

El alcance del presente estudio es de diagnóstico y análisis del impacto de los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional con los niveles de intensidad de la Rotación de Personal, para que en un futuro se tengan antecedentes que le permitan a la empresa Fabricante de Señuelos establecer una estrategia ya sea a través del diseño de talleres, cursos y actividades que favorezcan y refuercen los factores positivos y sustituir los factores negativos.

Esta investigación es de tipo no experimental, ya que sólo se observa el fenómeno sin intervenir, manipular, o controlar las variables de estudio; es transversal ya que se mide una sola vez en un periodo determinado; y es correlacional ya que se busca encontrar si existe relación entre las variables involucradas, el método empleado para la recolección y análisis de datos es cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La variable dependiente utilizada en esta investigación es la Rotación de Personal, que se define como la voluntad consciente y deliberada de dejar la organización (Joo, 2010). Las variables independientes son el Compromiso Organizacional, que es la intención de los empleados a seguir trabajando en la organización (Schwepker, 2001), dividido en tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, donde los empleados con compromiso afectivo fuerte hacia la organización lo siguen siendo ya que así lo “quieren”, los empleados con compromiso de continuidad fuerte lo siguen siendo ya que lo “necesitan” y aquellos con un compromiso normativo fuerte lo siguen siendo porque sienten que “deben” hacerlo (Allen y Meyer, 1990); así como la variable socio demográfica, que son el conjunto de características de la población, como edad, género, escolaridad, entre otros.

Todos los datos fueron recogidos mediante la aplicación del instrumento de medición de Allen y Meyer (1990) para medir el Compromiso Organizacional y la aplicación de dos instrumentos (García y Lozano, 2011 y Poblete, 2009), para medir la Rotación de Personal, además se agregaron 10 preguntas sobre el perfil socio demográfico, con una escala tipo Likert con un total de 39 reactivos.

La hipótesis principal es: El Compromiso Organizacional se relaciona directamente con la Rotación de Personal.

La investigación se integra de cinco capítulos: marco referencial, marco teórico, metodología, resultados y discusión. En el primer capítulo denominado Marco Referencial se describe el origen de la industria maquiladora. En el segundo capítulo, Marco Teórico, se muestran las definiciones y conceptos de las variables, principales teorías, modelos y estudios previos relacionados. En el capítulo tres llamado Metodología se señalan los objetivos, preguntas de investigación e hipótesis, matriz de congruencia, metas, tipo de estudio y diseño, descripción de

las variables, operacionalización de las variables, modelo ex ante, descripción de la población, descripción del instrumento, escala de medición, confiabilidad y aplicación del instrumento. En el penúltimo capítulo denominado resultados, se muestran el análisis descriptivo de la muestra, estadística descriptiva, análisis de resultados y análisis de tablas de contingencias. Por último, en el capítulo cinco Conclusiones y recomendaciones, se integran las conclusiones obtenidas a través del análisis de resultados, las implicaciones en el contexto de la empresa objeto del estudio y recomendaciones para la gerencia y departamento de Recursos Humanos, así como para futuras investigaciones. Finalmente el documento contiene el apartado de Anexos, el cual contiene tablas utilizadas en el análisis de la información obtenida del instrumento.

Capítulo I Marco referencial

En este capítulo se tiene como fin el caracterizar a la industria maquiladora y su situación económica en el ámbito internacional y nacional en México.

1.1 Industria maquiladora

1.1.1 Ámbito internacional

La apertura comercial que se ha venido dando en el mundo a través de la globalización ha permitido a la Inversión Extranjera Directa (en adelante IED), definida como “la inversión de sociedades trasnacionales o empresas multinacionales en países extranjeros para controlar activos y administrar actividades de producción en los países” de ser uno de los instrumentos de promoción de desarrollo económico más importantes que tiene la política pública para competir con otros países, buscando captarla por medio de marcos económicos y políticos regulatorios que le sean favorables y faciliten las operaciones de inversión (Mallampally y Sauvart, 1999, p.34).

Así, una de las relaciones económicas internacionales de IED son a través de las Industrias Maquiladoras de Exportación (en adelante IME) que se definen jurídicamente como empresas que ensamblan, manufacturan, procesan o reparan materiales que son temporalmente importados para su posterior envío a su país de origen (Mendiola, 1999, p.7). En México, Centroamérica y algunos países del Caribe, pese a diferencias entre ellos, el impulso de exportación ha estado orientado principalmente al mercado de Estados Unidos, mismo que se ve estimulado por privilegios y exenciones arancelarias para la importación y de impuestos locales entre otros incentivos, y el producto de operaciones de ensamblado de baja remuneración. A la maquila se le considera sobre todo un mecanismo generador de empleo y hasta cierto punto también un generador de divisas, rara vez se la ha visto como una fuente para mejorar las capacidades productivas y tecnológicas. (Buitelaar, Padilla y Urrutia, 1999).

“Este tipo de producción tiene lugar normalmente en países en desarrollo dentro de zonas geográficas especiales a las que se aplican distintas etiquetas como la de zona franca exportadora o industrial, en las que no se imponen derechos arancelarios a los materiales (y la maquinaria) importados temporalmente durante el ensamblaje o la elaboración. El establecimiento de estas zonas dentro de un país facilita el mantenimiento de registros y el control de inventarios que exige esa clase de producción” Loess, Miller, y Yoskowitz (2008, p.281).

Alemania y Japón son un claro ejemplo de países que percibieron la tendencia de crecimiento a través de la internacionalización que les permitiría competir mejor en los mercados y producción global. En el caso de Japón significó el desarrollo y la explotación de nuevas ventajas competitivas al reorientar su producción hacia industrias intensivas en tecnología y en uso de mano de obra altamente calificada, internacionalizó su proceso productivo invirtiendo en otros países incorporando la mano de obra compartida, lo convirtió en un fuerte competidor en la escena internacional para la adquisición, producción, comercialización y distribución de productos industriales (García y Lozano, 2011).

La Comunidad Europea, el bloque Asia-Pacífico y las Américas, por ejemplo, son grupos que se han reestructurado para integrar sus economías por medio de un mayor comercio. Europa occidental está altamente desarrollada (posee capital y tecnología), mientras que Europa oriental tiene comparativamente mano de obra de menor costo. Un proceso similar ocurre al bloque Asia-Pacífico: Japón, Corea del Sur, Taiwán, Singapur y Hong Kong, los llamados dragones asiáticos, se han integrado para favorecer mano de obra calificada en procesos sofisticados, mientras que Indonesia, Malasia, las Filipinas, Tailandia, China y otros países pueden proveer mano de obra menos costosa y menos calificada. La integración ha sido también un objetivo en proceso en las Américas: Estados Unidos y Canadá son los países más desarrollados, mientras que los latinoamericanos pueden proveer materia prima y mano de obra menos costosa para procesos de ensamble y de mano de obra intensiva (Arriola, 1993, citado por García y Lozano, 2011, p. 20).

Mientras en México se asocia el término maquila a la actividad económica que nació gracias al Programa de Industrialización Fronteriza, el cual permitía la importación libre de derechos de bienes de capital e insumos, para la exportación del producto terminado, donde México ofrece su territorio y fuerza de trabajo a un empresario extranjero que suministra insumos y regresa a través de la exportación con el producto elaborado; por su lado, Centroamérica y la República Dominicana atrajeron la inversión extranjera directa creando zonas francas industriales, siguiendo el ejemplo de varios países de Asia sudoriental, que eran parques industriales de propiedad estatal, se permitía la importación libre de derechos de materias primas, insumos y bienes de capital para la reexportación del producto terminado, algunos parques suministraban además instalaciones y servicios básicos para las operaciones de ensamblado. Costa Rica por su parte, utilizó un régimen arancelario especial para favorecer el establecimiento de actividades de ensamble destinadas a la exportación (Buitelaar et al., 1999).

Tras la crisis de los años ochentas surgieron cambios tanto en el entorno económico circundante de la industria maquiladora como en el marco jurídico en que operaba, un hecho importante fue la creación de instituciones del sector privado para atraer la inversión extranjera directa en la que en muchos casos recibieron apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, a veces por conducto de su Oficina Regional para Centroamérica y Panamá. Tras un marco de políticas proteccionistas, pasó a ser un modelo de desarrollo inducido por las exportaciones, primero en cambios de marco legal. En 1984 Costa Rica aumentó los incentivos fiscales para las exportaciones fuera de la región centroamericana; perfeccionó la ley que regula la entrada temporal de bienes para la reexportación y permitió que el capital privado participara en la propiedad y administración de zonas francas. Guatemala y Honduras también promulgaron leyes ese mismo año, referentes a la entrada temporal y las zonas francas industriales. República Dominicana atrajo operaciones de ensamblado con la liberación del régimen cambiario (Buitelaar et al., 1999).

“Parece claro que no hay una definición de industria maquiladora que sea precisa y válida a nivel internacional y, por tanto, no existe una fuente de datos uniforme sobre el crecimiento y las características de la industria. México emplea su propia definición, y otorga la categoría de maquiladora a ciertas plantas y operaciones y recopila información estadística al respecto” (Buitelaar et al., 1999, p. 141), por lo que “a los países centroamericanos no les ha sido posible construir series cronológicas sobre las exportaciones y empleo” (Buitelaar et al., 1999, p. 142).

Sin embargo lo anterior, el INEGI señala que “a nivel internacional la maquila de exportación es conocida como *Industria de Bienes para Procesamiento* y comprende la actividad manufacturera que realizan las unidades económicas por cuenta ajena, es decir sin asumir la propiedad de las materias primas que transforman y los productos que finalmente exportan (la propiedad se mantiene por empresas extranjeras que subcontratan a este tipo de unidades económicas) (INEGI, 2013).

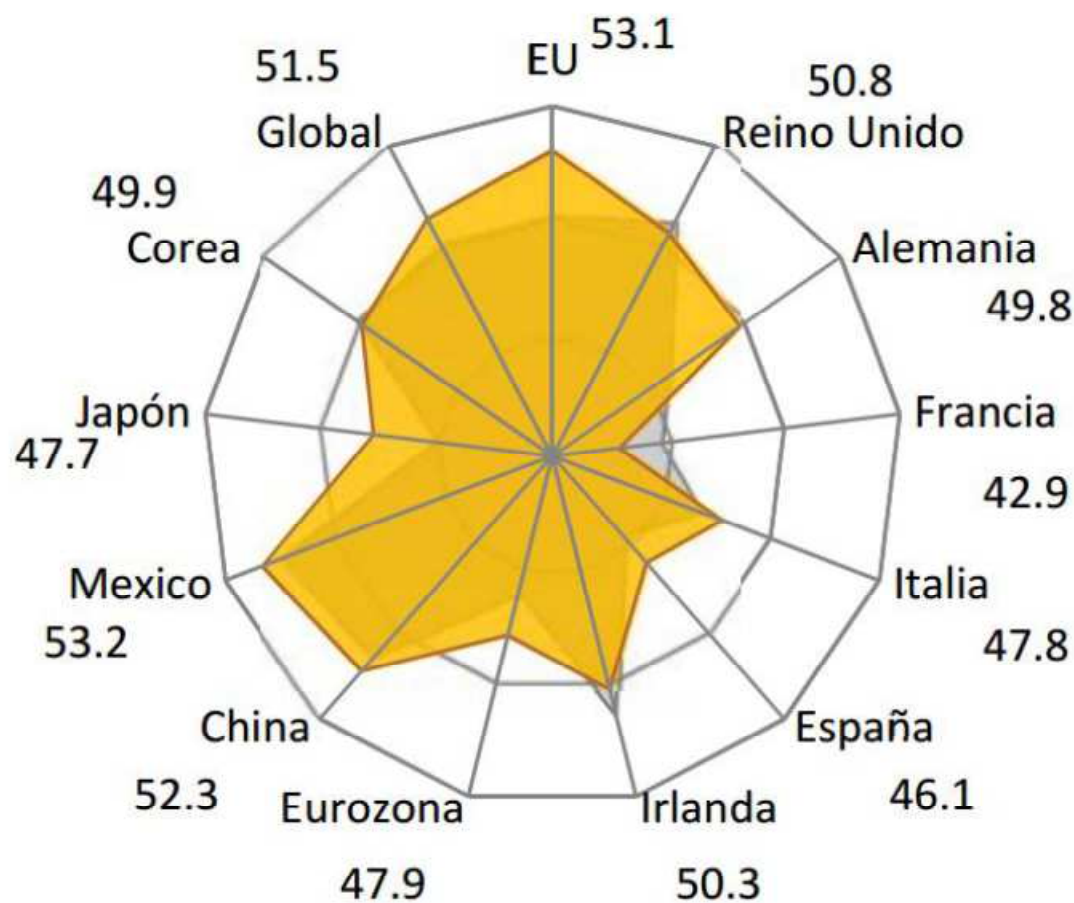
El reporte económico de maquiladoras de México señala que “los indicadores de la manufactura en México se mantuvieron estables luego de las noticias de la contracción en EU durante el último trimestre del 2012. No obstante, el ritmo de crecimiento fue moderado, manteniéndose expuesto a los riesgos provenientes del exterior. Por otro lado, el sector manufacturero de EU muestra condiciones favorables para una recuperación moderada a lo largo del año y las perspectivas de Asia también han mejorado, por lo que la manufactura de México se espera que continúe expandiéndose” (Siller, 2013, s.p.).

A nivel global los índices son utilizados extensamente para entender mejor las condiciones empresariales actualizadas, los cuales a menudo son únicos acerca de las tendencias de la macroeconomía. Uno de estos índices, conocido a nivel internacional, es el Índice de Gestión de Compras (PMI - *Purchasing Manager Index* - por sus siglas en inglés) generado por la empresa europea Markit Economics, especialista en la recopilación y producción de estudios de negocios e índices económicos; este índice brinda la indicación más actualizada de la economía del sector privado, estudia variables tales como la producción, las ventas, el empleo, el stock y los precios, disponible en 26 países y en las regiones principales incluyendo la Zona Euro y en los países emergentes de Brasil, Rusia, India y China. Los estudios del PMI son los primeros indicadores mensuales de las condiciones económicas (Segovia, 2009).

A nivel macroeconómico, durante febrero de 2013, la actividad económica muestra señales de expansión en particular en los rubros de producción y nuevas órdenes. De acuerdo con el PMI la actividad manufacturera global se ubicó en zona de expansión alcanzando 51.5 puntos en el mes de enero, tan sólo 1.4 puntos por arriba del dato de diciembre. La Zona Euro muestra rezago en la actividad económica como consecuencia de los bajos niveles de exportación entre otros. Por otro lado, en Estados Unidos el Índice Manufacturero (ISM por sus siglas en inglés) se ubicó en 53.1 aumentando en 2.9 puntos en comparación con el mes anterior (Siller, 2013).

Como podemos observar en la siguiente Gráfica I.1, el PMI más alto pertenece a México con 53.2 puntos seguido de su socio comercial Estados Unidos con 53.1 puntos, España posee el índice más bajo con 46.1 puntos, apenas 7.10 puntos de diferencia de la puntuación mayor. (Siller, 2013).

Gráfica I.1 PMI manufacturero diciembre 2012 - enero 2013



Fuente: (Siller, 2013)

El PMI global se registró en febrero de 2012 con 51.2 puntos y se mantuvo por arriba de los cincuenta puntos hasta mayo del mismo año, sin embargo bajó hasta 48.9 puntos el mes de junio y se mantuvo alrededor de los 48 y 49 puntos hasta noviembre, siendo hasta diciembre del 2012 que se incrementa a los 50.2 puntos y a 51.5 en enero de 2013 (Siller, 2013).

1.1.2 Ámbito nacional en México

Para México, considerado uno de los destinos de la internacionalización más antiguo y duradero del mundo según Loess et al (2008), “La Inversión Extranjera Directa (IED) es aquella inversión que tiene como propósito crear un interés duradero y con fines económicos o empresariales a largo plazo por parte de un inversionista extranjero en el país receptor. La literatura y evidencia empírica identifican a la IED como un importante catalizador para el desarrollo, ya que tiene el potencial de generar empleo, incrementar el ahorro y la captación de divisas, estimular la competencia, incentivar la transferencia de nuevas tecnologías e

impulsar las exportaciones; todo ello incidiendo positivamente en el ambiente productivo y competitivo de un país” (Secretaría de Economía, 2013^a, s.p.).

El Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y Servicios de Exportación, indica que se entiende por “Operación de Manufactura o Maquila, al proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación o a la prestación de servicios de exportación”; además de que se le considera una importante fuente generadora de empleo así como de capacitación y adiestramiento de la mano de obra; un sector trasmisor y generador de tecnología, exportaciones y divisas; estableciéndose en promedio 50 maquiladoras por mes en México (Zedillo, 1998, pp.1-2). La maquiladora, “para funcionar institucionalmente, ha precisado de normas (North, 1990), rutinas organizativas definidas (Nelson y Winter, 1982) y estructuras de regulación eficientes (Williamson, 1975) a los dos lados de la frontera. Tradicionalmente, sus normas más fundamentales son las relativas a los aranceles y su valoración. Sin un trato arancelario preferente de los Estados Unidos a los productos ensamblados en los establecimientos extranjeros (que se analiza, con pormenores por sectores, en Gruben, 2001), el Programa de Maquiladoras jamás hubiese podido iniciarse” Loess et al (2008, p. 280).

En 1942, fue firmado el Acuerdo Internacional sobre Trabajadores Migratorios (AITM) para crear fuentes de empleo temporales en Estados Unidos, el cual fue suspendido particularmente por el fin de la Segunda Guerra Mundial; tras esta suspensión, en 1965 el gobierno de México da inicio a las Industrias Maquiladoras de Exportación (IME) bajo el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) creado para dar empleo a unos 200 000 trabajadores mexicanos que se vieron en la necesidad de regresar de los Estados Unidos tras ser desempleados (Mendiola, 1999, p.8).

“Para la creación de un establecimiento maquilador, es necesario presentar a la Secretaría de Economía (SE) un programa de maquila de exportación, en donde se debe especificar el producto que se va a procesar o ensamblar, así como los insumos, materias primas, maquinaria y equipo que serán importados temporalmente al amparo del programa. Así como especificar el número mínimo de empleos por generar, establecer y comprometerse por no disminuir la cantidad que se indique como monto del valor agregado y presentar el cuestionario estadístico mensual de sus actividades al INEGI” (Instituto Nacional de Geografía, Estadística e informática) (INEGI, 2007, s.p.).

“En esencia, el programa pretendía atraer la inversión extranjera directa de origen estadounidense para establecer operaciones de ensamblado orientadas a la

exportación a lo largo de la frontera septentrional. Como tal, se alejaba notoriamente de las políticas imperantes de sustitución de importaciones” (CEPAL, 1999, p.139).

Estos cambios expandieron el campo de acción de las IME, ampliando en primer lugar la definición de una operación de ensamble para incluir no sólo a las compañías con equipo importado temporalmente, que exportaban toda su producción, sino también a las plantas que abastecían al mercado interno, que exportarían, como un todo o como una parte, los productos en los cuales el precio directo de la manufactura en México era menor al 40% del costo total; segundo, fue posibilitar a las IME a un mayor acceso al mercado nacional particularmente aquellos productos que sustituían importaciones y que incluían un porcentaje de insumos de origen nacional; y por último, la autorización de establecerse en ciudades del interior y zonas costeras de todo el país (Mendiola, 1999, p.9).

“La promulgación de los nuevos ordenamientos legales —Ley sobre el Registro de la Transferencia de Tecnología y el Uso y la Explotación de Patentes y Marcas (...) y la Ley para Promover La Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera (...) — codificaron muchos de los ordenamientos que enmarcaban a la inversión extranjera directa (IED) en México, incluyendo la regla general sobre la propiedad accionaria mayoritaria mexicana en las compañías” (Mendiola, 1999, p.9).

En la década de los ochenta fue un periodo en el que el sector exportador iniciaba un despunte en medio de un estancamiento de la inversión y en el que se consideraba a la maquila como un sector crítico de empleo y como un mercado potencial para las exportaciones mexicanas. Las empresas maquiladoras se hicieron más eficientes tras el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación que tuvo lugar en 1983 el cual permitió la venta de hasta un 20 por ciento de la producción anual en el mercado mexicano además de incorporar un cierto nivel de contenido mexicano en el producto, aunado a la proximidad geográfica con Estados Unidos y la puesta en marcha de procesos *just in time* (Mendiola, 1999, p.11).

Tabla I.1 Exportaciones e importaciones de la maquila (millones de dólares estadounidenses)

	<i>Exportaciones</i>	<i>% Exportaciones totales</i>	<i>Importaciones</i>	<i>% Importaciones totales</i>	<i>(Exportaciones - importaciones)</i>
1991	15 833	37.1	11 782	23.6	4 051
1992	18 860	40.4	13 937	22.4	4 773
1993	21 853	42.1	16 443	25.2	5 410
1994	26 269	43.1	20 466	25.8	5 803
1995	31 103	39.1	25 179	36.1	4 924
1996	36 920	38.5	30 505	34.1	6 415
1997	45 166	40.9	36 332	33.1	8 834
1998	53 083	45.2	42 557	33.9	10 526
1999	63 853	46.8	50 409	35.5	13 444
2000	79 468	47.7	61 709	35.4	17 759
2001	76 881	48.5	57 599	34.2	19 282
2002	78 098	48.6	59 296	35.2	18 802
2003	77 467	47.0	59 157	34.6	18 310

Fuente: (Gómez, M., 2004, p.64)

En la Tabla I.1 se puede analizar como las exportaciones de la maquila desde el año 1991 hasta el 2003 se encontraban en un crecimiento continuo pasando de 15 833 a 77 467 millones de dólares estadounidenses, dejando siempre un saldo positivo de las exportaciones menos las importaciones, convirtiéndola en una importante fuente de divisas para el país.

Las tres etapas de la conformación de las IME son:

1. La maquila tradicional o de primera generación (1965-1984), se forma en la frontera norte de México, es fundamentalmente de ensamble y ocupó mano de obra no calificada, en sectores como el textil, de vestido y de alimentos, dicho proceso fue impulsado por la inversión estadounidense.
2. La fase de consolidación y expansión (1985-1994), incluye mayores procesos productivos propiamente de manufactura y ya no sólo de ensamble, se comienza a ocupar mano de obra calificada, técnicos e ingenieros, en sectores como automotriz (autopartes), eléctricos y electrónicos (por ejemplo, televisores, pantallas planas y computadoras). El proceso ya no se circunscribe solamente a la frontera norte sino que, además de seguir creciendo en esta región, se expande al resto del país, principalmente, norte y noroeste (Sonora, Baja California, Sinaloa, Nuevo León y Tamaulipas), centro (Aguascalientes, Jalisco, Puebla, Zacatecas, San Luis Potosí, Estado de México, Distrito Federal) y sur (Yucatán, principalmente Mérida y Veracruz). Otra característica es que ya no se trata solamente de inversión estadounidense, al entrar capitales europeos y asiáticos; incluso hay capital mexicano involucrado en el desarrollo de maquilas en esta etapa. Si bien el origen de la inversión se diversifica, al final sigue predominando el capital estadounidense.

3. La fase de modernización tecnológica o tercera generación (1995 a la fecha). Se inaugura con la puesta en marcha del centro de investigación en autopartes de Delphi en Ciudad Juárez (1995), y continúa con Valeo, firma francesa, y Visteon, ambas ligas igualmente al sector de autopartes. Por el lado de la electrónica, empresas como Thompson, Philips, Samsung y Sony abrieron áreas de ingeniería y diseño dentro de sus complejos industriales en las ciudades fronterizas.

De esta manera, en la etapa actual existe una industria profundamente heterogénea, con un estereotipo todavía de la IME tradicional, de ensamble, con mano de obra poco calificada y salarios bajos. (Ludlow, J. y De la Rosa, J., 2009, p.158).

Tras la crisis de 1982, se busca la estabilización y crecimiento de la economía en México basándose en la liberalización comercial, la cuenta de capitales para permitir mayor inversión extranjera y privatización económica; esto permitió eliminar cuotas y permisos previos de importación, bajar aranceles y reducir su dispersión; convirtiéndola así en una economía más abierta, permitiendo a las exportaciones de la maquiladora crecer hasta significar el 50% del total exportado en manufacturas (Ludlow, J. y De la Rosa, J., 2009, pp.159-160).

El costo de la mano de obra representa un atractivo para la inversión extranjera y es un factor de ventaja que pertenece a los países asiáticos debido a los bajos costos salariales menores con que trabajan. La relación comercial de largo plazo con EUA depende de los ajustes de la maquiladora que se basen en programas de desarrollo industrial y no solamente en mano de obra barata, y orientar la política hacia una mayor integración de componente nacional, por un lado, y hacia sectores de tecnología moderna y de mayor valor agregado, por otro (Ludlow, J. y De la Rosa, J., 2009, p.170-174).

En 1975, la Dirección General de Estadística (DGE), inicio la captación, procesamiento y divulgación formal de información referente a las principales características de la industria maquiladora, y se cuenta con resultados a nivel nacional, entidad federativa y municipio de 1990 a 2006. La captura es a través de un cuestionario para la estadística mensual de la Industria Maquiladora de Exportación, ya sea impreso o por internet, siendo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)-Secretaría de Economía (SE) el encargado de captar el registro. (INEGI, 2011).

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) publica en forma mensual información estadística de cobertura nacional por entidad federativa y municipio, así como por grupos de productos procesados de los siguientes indicadores: establecimientos, personal ocupado, horas trabajadas; sueldos, salarios y compensaciones, Insumos nacionales e importados, valor agregado, gastos diversos.

En particular, se considera como establecimiento a aquella unidad económica que realiza una parte del proceso de producción final de un artículo, por lo regular de ensamblado, misma que se encuentra en territorio nacional y mediante un contrato de maquila se compromete con una empresa matriz, ubicada en el extranjero, a realizar un proceso industrial o de servicio destinado a transformar, elaborar o reparar mercancías de procedencia extranjera, para lo cual importa temporalmente partes, piezas y componentes, mismos que una vez transformados son exportados.

Respecto al personal ocupado, se capta el número de obreros (hombres y mujeres), técnicos de producción y empleados administrativos.

Así mismo, se cuantifican las horas trabajadas.

En cuanto a las remuneraciones reales por persona ocupada, se obtienen los sueldos, salarios y prestaciones, los cuales se deflactan con el Índice de Precios al Consumidor, base 2da quincena de Junio de 2002=100, correspondiente. Cabe mencionar que el Banco de México difunde esta base, a partir de las cifras de Julio de 2002.

En relación a los insumos utilizados, se presenta la diferencia entre los insumos nacionales e importados.

El valor agredo generado por esta industria, se calcula a partir de la suma de las materias primas y empaques nacionales; los sueldos, salarios y prestaciones; los gastos diversos y las utilidades. Cabe destacar que se presenta en términos reales utilizando para su transformación el Índice Nacional de Precios Productor, base Diciembre de 2003=100.

Por último, los gastos diversos se refieren a: alquiler de maquinaria y equipo; renta de edificios y terrenos; energía eléctrica; teléfono, telégrafo y télex; trámites aduanales; fletes y acarreos; mantenimiento de edificios y maquinaria; y otros gastos (INEGI, 2007, p. s/n).

Para el 1º de noviembre de 2006 el Gobierno Federal publicó el “Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto IMMEX), con el objetivo de fortalecer la competitividad del sector exportador mexicano, y otorgar certidumbre, transparencia y continuidad a las operaciones de las empresas, precisando los factores de cumplimiento y simplificándolos; permitiéndoles adoptar nuevas formas de operar y hacer negocios; disminuir sus costos logísticos y administrativos; modernizar, agilizar y reducir los trámites, con el fin de elevar la capacidad de fiscalización en un entorno

que aliente la atracción y retención de inversiones en el país (Secretaría de Economía, 2010).

La Industria Maquiladora de Exportación (IME) genera en México un importante número de empleos y capta un volumen creciente de divisas por lo que es muy valiosa para la economía nacional, llegando a considerarse como un modelo de desarrollo industrial y de éxito de la economía política neoliberal. (Carrillo y Santibáñez, 2001).

Actualmente “La Secretaría de Economía cuenta con siete representaciones en el extranjero que contribuyen para consolidar a México como potencia exportadora y destino de inversión a nivel global.

Para lograrlo, impulsa la integración económica de México en los diferentes bloques económicos estratégicos en el mundo, con el objetivo de elevar la competitividad del país.

Estas representaciones ofrecen servicios y programas para los empresarios y emprendedores alrededor del mundo y contribuyen en la difusión y utilización de la red de 12 Tratados de Libre Comercio con 44 países (TLCs), 28 Acuerdos para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones (APPRI) y 9 acuerdos de comercio (Acuerdos de Complementación Económica y Acuerdos de Alcance Parcial) en el marco de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)” (Secretaría de Economía, 2013b).

“Además, México participa activamente en organismos y foros multilaterales y regionales como la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Mecanismo de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la ALADI” (Secretaría de Economía, 2013c).

El 1 de diciembre de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el *Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)* con el cual se integran en un solo programa los correspondientes al Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación y al de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación, denominado PITEX

El programa IMMEX es un instrumento mediante el cual se permite importar temporalmente los bienes necesarios para ser utilizados en un proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación o a la prestación de servicios de exportación, sin cubrir el pago del impuesto general de

importación, del impuesto al valor agregado y, en su caso, de las cuotas compensatorias (INEGI, 2013, p.1-2).

Una vez que ocurrió la fusión de Maquila de Exportación y PITEX con la creación del Programa IMMEX, la Estadística Mensual de la Industria Maquiladora de Exportación (EMIME) modifica su universo de estudio y ya no se puede saber si un nuevo establecimiento que se incorpora al programa IMMEX debería asignarse a lo que antes era Maquila o PITEX; por lo que se mantuvo la publicación de esta estadística hasta febrero de 2007. También se dejó de difundir la apertura de la maquila en la Balanza Comercial, así como en los indicadores de la Actividad Industrial que se generan en el marco del Sistema de Cuentas Nacionales de México (INEGI, 2013).

Una característica de las IME, es su gran dinamismo económico, creciendo en el empleo desde los ochentas en tasas por arriba del 10 por ciento (Carrillo y Santibáñez, 2001). Las estadísticas mexicanas, que distinguen las exportaciones de las maquiladoras de las demás exportaciones, muestran que la participación de la maquila en las exportaciones totales aumentó de 11.15 por ciento a comienzos de los años ochenta, alrededor de 40 por ciento en los noventa. (Buitelaar, et.al. 1999)

A partir de julio de 2007 se inicia con la recolección de información estadística de las unidades beneficiarias del Programa IMMEX, principalmente las de actividad manufacturera, incorpora la producción por cuenta ajena y por cuenta propia, a diferencia de la EMIME que sólo se enfocaba a la producción por cuenta ajena. El INEGI genera mensualmente la Estadística del Programa IMMEX de acuerdo a las principales variables económicas, así como por entidades y municipios relevantes; las estadísticas que se difunden corresponden a las siguientes variables: Establecimientos en Activo, Personal Ocupado, Remuneraciones, Ingresos y Consumo de servicios en el mercado nacional; con un universo de estudio de 6,300 unidades económicas, de las cuales aproximadamente 5,100 son manufactureras en una cobertura geográfica nacional (INEGI, 2013).

Para junio del año 2011, las empresas que operan el programa de mayor apoyo a la exportación IMMEX, sumaron 5,084 establecimientos, 217 menos que el máximo histórico del mismo mes del 2009. En esos establecimientos laboraron 1 millón 861,292 personas, esto es 95,700 menos frente a octubre del 2007, el pico estadístico. Del 2008 al 2011 se dieron de baja 1,423 empresas. (Morales, R. 2011).

Con información del Reporte Económico de Maquiladoras de abril de 2012, se presenta la siguiente Tabla I.2 con indicadores referentes al número de

establecimientos y personal ocupado del sector maquilador en México, en el que se puede observar que el estado con mayor número de establecimientos es el de Baja California con 927 establecimientos, seguido de Nuevo León con 660, por el contrario, el menor número de establecimientos se presenta en los estados de Durango y Aguascalientes con 71 y 82 establecimientos respectivamente; sin embargo el estado con mayor cantidad de personal ocupado es el estado de Chihuahua con 256 mil personas y Durango con 26 mil (Siller, 2012).

Tabla I.2 Indicadores del sector maquilador en México

Entidad	Número de establecimientos	Personal ocupado (miles)
Aguascalientes	82	40
Baja California	927	216
Coahuila	385	183
Chihuahua	476	256
Distrito Federal	131	48
Durango	71	26
Guanajuato	229	78
Jalisco	272	107
México	304	122
Nuevo León	660	225
Puebla	194	72
Querétaro	188	58
San Luis Potosí	124	51
Sonora	249	99
Tamaulipas	361	159
Veracruz	61	18
Yucatán	83	19
Otras	282	104

Fuente: (Siller, 2012)

En un reporte más reciente, con resultados estadísticos del INEGI (2013), en la siguiente Figura I.1 se muestra el número promedio de establecimientos manufactureros activos del periodo enero a diciembre de 2012, en la que se puede observar un total de 5,081 establecimientos a nivel nacional, de los cuales Baja California encabeza con el mayor número de establecimientos siendo estas 912, y nueve estados que tienen entre 190 y 660 establecimientos sumando un total de 3,153; en el resto del país se encuentran distribuidos 1,016 establecimientos.

Figura I-1 Número promedio de establecimientos manufactureros, periodo enero-diciembre de 2012



Fuente: (INEGI, 2013)

De acuerdo con los datos del programa IMMEX, durante el mes de noviembre el número de establecimientos comerciales creció en 0.16%, mientras que en términos anuales se redujo en 0.77%. Este comportamiento fue uniforme a lo largo del país, con excepción de aumentos registrados en Coahuila, Chihuahua, México, Nuevo León y Yucatán.

Por otro lado, las exportaciones manufactureras sufrieron una contracción durante noviembre y diciembre de 8.17% y 3.33% respectivamente, aunque crecieron en términos anuales en 4.55% y 8.94%(...).

Por otra parte, durante noviembre se registró un crecimiento moderado en los ingresos reales provenientes del extranjero, creciendo a una tasa anual de 9.6%.

Finalmente, se informó que durante el 2012 las industrias maquiladoras y manufactureras del programa IMMEX registraron una expansión en los índices de nuevos pedidos, producción y personal ocupado cerrando el 2012 como un año positivo para la manufactura en México, aunque de manera moderada (Siller, 2013).

Figura I-2 Personal ocupado total promedio en establecimientos manufactureros, periodo enero-diciembre de 2012

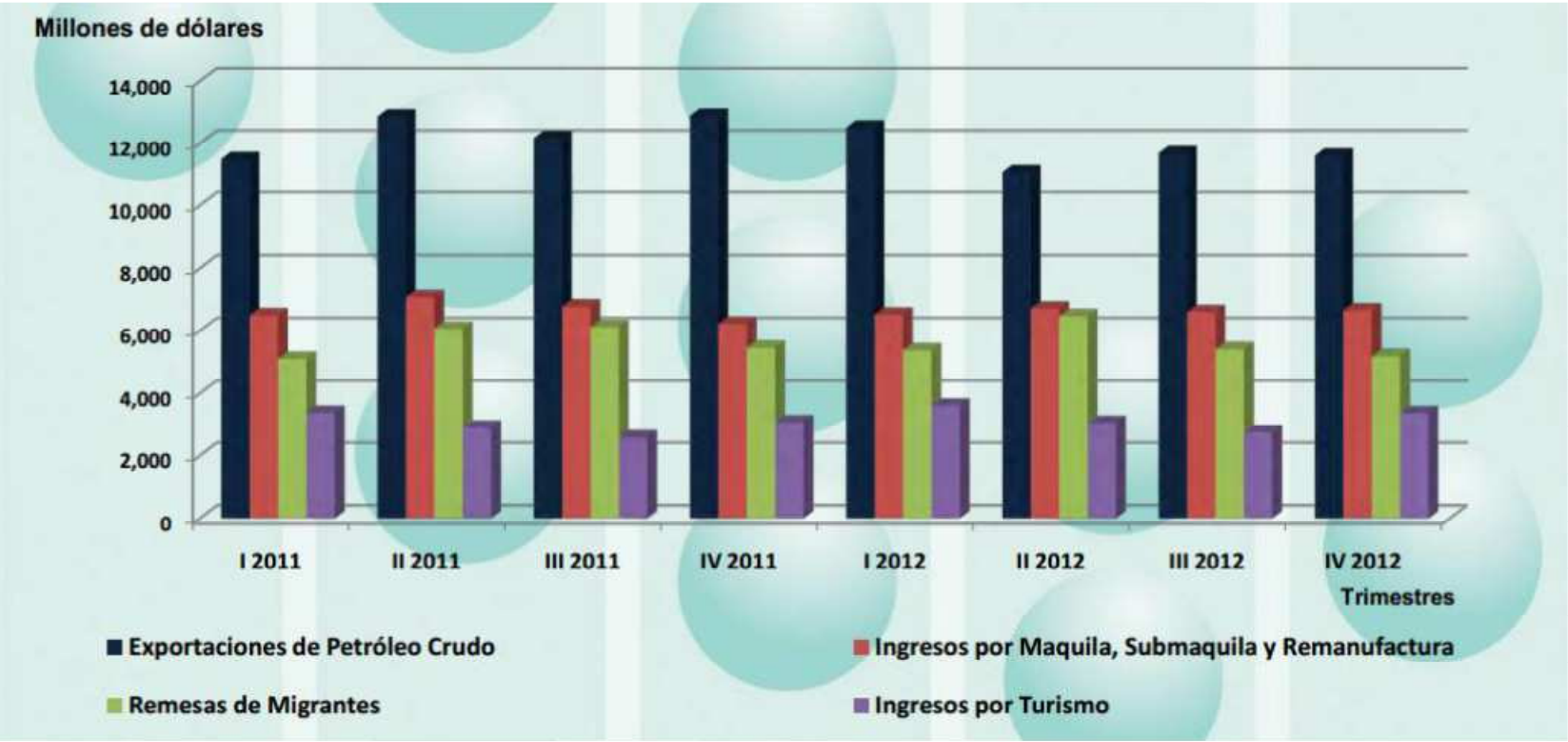


Fuente: (INEGI, 2013)

La Figura I.2 anterior comprende un total nacional de 1,961,787 de personal ocupado que se contrató directamente así como personal subcontratado; se puede observar que el estado que ofrece más oportunidades de empleo en el sector manufacturero es el de Chihuahua con un promedio de 271,750 personas ocupadas, seguido por Nuevo León y Baja California con 232,998 y 230,821 respectivamente, Puebla con 75,931 personas ocupadas es el que menos tiene de entre los diez más altos (INEGI, 2013).

En el periodo anual de enero-diciembre de 2012 los Ingresos Totales de los establecimientos manufactureros del mercado nacional representaron el 1.6% para la maquila, submaquila y remanufactura, mientras que para los ingresos del mercado extranjero representó el 20.5%. Considerando las ventas de productos elaborados con materias primas propias, los ingresos por maquila, submaquila y remanufactura, así como otros ingresos, el total nacional para este mismo periodo ascendió a 1,241,937.9 millones de pesos de los cuales el 18.6% fueron provenientes de Nuevo León y el 13.0% de México; considerando los mismos rubros, los ingresos provenientes del mercado extranjero ascendieron a un total nacional de 1,687,836.0 millones de pesos, proviniendo de Coahuila el mayor porcentaje con el 14.8%, seguido de Nuevo León con 13.8% (INEGI, 2013).

Gráfica I.2 Ingresos por maquila, submaquila y remanufactura de IMMEX provenientes del extranjero, exportaciones petroleras, remesas y divisas por turismo; 2011 y cuarto trimestre del 2012



Fuente: (INEGI, 2013)

La Gráfica I.2 comparativa anterior fue elaborada a partir de la estadística mensual del Programa IMMEX y de las cifras trimestrales de la Balanza de Pagos calculada por el Banco de México, de la cual se puede resaltar la importancia que tiene la maquiladora para los ingresos nacionales, ya que después de los ingresos por exportaciones de petróleo crudo, los ingresos por Maquila, Submaquila y Remanufactura alcanzan los 6,000 millones de dólares superando las remesas de migrantes y los ingresos por turismo respectivamente (INEGI, 2013).

Tabla I.3 Indicadores IMMEX estado de Baja California – Establecimientos activos y personal ocupado a enero de 2013

Municipios del estado de Baja California	Establecimientos con actividad económica	Personal ocupado
Ensenada	92	17,730
Mexicali	143	48,405
Tecate	122	10,373
Tijuana (incluye playas de Rosarito)	544	155,537

Fuente: Elaboración propia. Con datos de la estadística integral del programa IMMEX realizador por INEGI, 2013.

Como se puede observar en la Tabla I.3, al 1 de enero de 2013 el municipio de Mexicali es el que mayor número de establecimientos activos y personal ocupado provee al estado de Baja California, Ensenada el que menos establecimientos activos tiene, seguido de Tecate, sin embargo éste último provee de mayor número de personal activo por arriba de Ensenada.

Las actividades de la maquiladora, según Carrillo y Hualde (1997, citado por Loess et al, 2008), inicialmente fue de plantas de ensamblaje convirtiéndose años después en una segunda generación con actividades de fabricación y, posteriormente, en una tercera generación de actividades en las que los trabajadores mexicanos asumieron la realización de tareas complejas de diseño e ingeniería.

Capítulo II Marco teórico

En este apartado, se aborda la perspectiva teórica del Compromiso Organizacional (en adelante CO) y la Rotación de Personal (en adelante RP) como temas centrales del presente estudio.

2.1 Compromiso Organizacional

2.1.1 Definiciones y conceptos del Compromiso Organizacional

Varios autores han sugerido que el compromiso es diferente de la actitud o motivación general: Brown (1996) y Scholl (1981), establecen que el compromiso influye en el comportamiento, independientemente de otros motivos y actitudes e incluso, podría conducir a persistir en un curso de acción a seguir, motivos de conflicto o actitudes. El compromiso puede ser concebido como una fuerza vinculante que se experimenta como una forma de pensar o como un estado psicológico que conduce al individuo hacia un determinado curso de acción (Meyer y Herscovitch, 2001).

Así, el compromiso organizacional es generalmente aceptado como un concepto positivo tanto para los trabajadores como para la organización (Mowday, 1998). “El Compromiso Organizacional puede ser considerado como el grado en que los empleados están dedicados a su organización y dispuestos a trabajar en nombre de ésta, y la probabilidad de seguir perteneciendo a la misma (Jex, 2002). También, según Hall, Schneider y Nygren (1970), puede ser visto como un proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se integran progresiva y congruentemente (Joo, 2010). El CO se trata de una fuerza que une a un individuo a un curso de acción de relevancia a uno o más objetivos (Cohen, 2003). Como tal, el compromiso es distinguible de intercambio basado en formas de motivación y las actitudes pertinentes al objetivo, y pueden influir en el comportamiento en ausencia de la motivación extrínseca o las actitudes positivas (Meyer y Herscovitch, 2001).” (Dey, 2012, p.63). Cropanzano y Mitchell (2005) señalan que los empleados que tienen altos niveles de compromiso se implican con los objetivos de la organización y actúan en consecuencia, mejorando así su desempeño y realizando conductas pro-sociales hacia sus colegas y la organización en su conjunto (Carbó y Segobia, 2011). Mowday et al. (1982) sugieren que el nivel de compromiso de los empleados en una organización puede hacerlos más elegibles para recibir tanto las recompensas extrínsecas (por ejemplo, los salarios y beneficios) y las recompensas psicológicas (por ejemplo, la satisfacción laboral intrínseca y las relaciones con los compañeros de trabajo) asociados a la pertenencia (Dey, 2012). Juaneda y Gonzalez (2007) realizan una

revisión de las diferentes definiciones del CO en sus diferentes etapas (Ver Tabla II.1).

Tabla II.1 Definiciones de compromiso organizacional

Autor	Definición
Becker, (1960)	El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.
Mowday, Porter, y Steers, (1982), Mowday, Steers, Porter (1979), Mowday R.T. (1998)	CO es la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella.
Sheldon, (1971)	Una actitud u orientación la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización.
Wiener, (1982)	La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización.
O'Reilly y Chatman, (1986)	Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.
Allen y Meyer, (1990)	Estado psicológico que ata al individuo a una organización.
Mathieu y Zajac, (1990)	Atadura o enlace de un individuo hacia la organización.
Morris y Sherman, (1981)	Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo.
Salancik, (1977)	Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones.
Dwyer y Sejo (1987)	El compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación.

Fuente: Juaneda y González (2007)

“Según Porter y Smith (1970), el compromiso organizativo es el peso relativo de la identificación del individuo con una organización determinada y su grado de involucración en ella. Conceptualmente, puede identificarse por estos tres factores: a) fuerte creencia en y aceptación de los objetivos y valores de la compañía, b) predisposición a realizar esfuerzos considerables en interés de la organización, c) fuerte deseo de seguir siendo miembro de la organización” (Chincilla, 1991, p.16).

“El compromiso organizacional se ha considerado como variable consecuente de aspectos personales del empleado (Mathieu y Zajac, 1990), características del trabajo (Bishop y Scott, 2000), medio ambiente laboral (Meyer y Allen, 1997) y roles de los empleados (Black, Mendenhall y Oddou, 1991). Asimismo, como variable antecedente se ha estudiado para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia (Ko, Price y Mueller, 1997), los resultados financieros de la organización (Rucci, Kim y Quinn, 1998) y la productividad de los empleados (Keller, 1997).” (Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F., 2006, p. 27).

Son tres las etapas tradicionalmente reconocidas en el proceso de formación del compromiso:

- 1) *Anticipación*. El estadio anterior a entrar a la organización,
- 2) *Iniciación*. El estadio inicial del empleo,
- 3) *Atrinchamiento*. El estadio intermedio y final de la carrera.

El compromiso del empleado se relaciona en los niveles iniciales con su percepción de la congruencia entre los valores de la organización y los suyos propios, en que los objetivos que él valora puedan lograrse en el trabajo, una fuerte ética del trabajo personal, el realismo de las expectativas del trabajo y de los factores presentes en el proceso de elegir la organización en la que se desea laborar, influencias personales, organizativas y no organizativas (Chinchilla, 1991).

“Aunque el compromiso organizacional ha sido definido de diversas maneras, algunos investigadores sostienen que las definiciones formuladas carecen de precisión (Morrow, 1983; Reichers, 1986; O'Reilly y Chatman, 1986; Gracia, Pinazo y Carrero, 2001; Cooper, Hakin y Viswesvaran, 2005).” (Betanzos, et al., 2006, p.27). Existe una división de opiniones respecto a la naturaleza actitudinal contra comportamental del CO, así como en sus dimensiones, unidimensional contra multidimensional (Juaneda y González, 2007). No obstante, domina la corriente de considerarlo como un constructo multidimensional, entendiendo que

una persona puede sentir de manera simultánea y con la misma intensidad, las diferentes formas de compromiso (Frutos, Ruíz y San Martín, 1998).

El compromiso organizacional en un principio fue visto de una manera actitudinal; en la definición clásica propuesta por Mowday et al. (1982), se define en términos de la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y el compromiso de actitud (Porter, Steers y Boulian, 1973). El compromiso organizacional Steers (1977) lo define como “(...) la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con una organización”. Baker y Baker (1999), mencionan que el CO es una respuesta afectiva general a la organización como un todo.

Compromiso organizacional es la intención de los empleados a seguir trabajando en la organización. Además, se define como un vínculo psicológico con la organización que influye en las personas a actuar en formas que sean consistentes con los intereses de la organización (Schwepker, 2001). El CO se refiere a una actitud que existe entre el individuo y la organización y que se refleja en la fuerza relativa de la identificación psicológica del empleado y su participación en la organización (Jaramillo, Mulki, y Marshall, 2005). Se presenta una fuerte creencia y aceptación de los objetivos de la organización y los valores, la voluntad de hacer un esfuerzo considerable en nombre de la organización, y un fuerte deseo de permanecer en la organización (Paulin, Ferguson, y Bergeron, 2006). Compromiso organizacional es un efecto de mediación significativo de las relaciones personales que ayuda a vincular la capacidad de aprendizaje organizacional para la efectividad organizacional (Namasivayam, Karthik and Zhao, Xinyuan, 2007). Se considera el Compromiso organizacional como el vínculo que tiene un individuo a una organización, lo que reduce la probabilidad de abandono. Así, el compromiso es un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un comportamiento particular o línea de actuación, y que permite disminuir la probabilidad de abandono de la organización (Juaneda y González, 2007).

Por lo anterior se puede decir que una persona puede estar comprometida u obligada formalmente a desempeñar una labor dentro de una organización a través de un contrato legal de trabajo, lo cual no conlleva de manera implícita que se tenga un compromiso afectivo hacia la misma, pudiendo redundar en situaciones negativas como lo es el trabajar sin gusto y de manera despectiva hacia la organización, rendir menos en sus tareas, incremento del ausentismo, abandono de la organización, conflictos obrero-patronales, entre otros. De ahí la importancia por saber el grado de compromiso que tienen los miembros de una organización para con esta (Arias, 2001). En 1999, Robbins (citado por Rocha y

Böhrt, 2004) señala que el CO es probablemente un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto; así cuando la insatisfacción es extendida hacia la organización, la renuncia muy probablemente sea considerada por los individuos.

2.1.2 Modelos del Compromiso Organizacional

Etzioni (1961) fue el que primero intentó desarrollar una tipología del compromiso sobre la base de la conformidad del miembro de la empresa con las directrices de la misma. Etzioni argumenta que el poder o la autoridad que las organizaciones tienen sobre los individuos tienen sus raíces en la naturaleza de la involucración del empleado en la organización, Esta involucración o compromiso puede ser de dos tipos:

a) *Compromiso moral*, que supone una intensa orientación positiva hacia la organización, basada en la internalización de los valores, objetivos y normas de la organización, y en la identificación con la autoridad.

b) *Compromiso calculador*, que supone una relación menos intensa con la organización y que se basa en la relación de intercambio que se desarrolla entre la organización y sus miembros. Esta noción es similar a la teoría de March y Simon (1958) sobre incentivos y contribuciones.

c) *Compromiso alienante*, que supone una orientación negativa hacia la organización, fácilmente observable en ocasiones en que el comportamiento individual está severamente restringido.

(...) Kanter (1968) argumenta que los diferentes tipos de compromiso resultan de las diferentes exigencias de comportamiento impuestas por la organización a sus miembros. También sugiere tres tipos de compromiso:

a) *Compromiso de continuidad*, causado por la dedicación del miembro a la supervivencia de la organización y por los sacrificios personales e inversiones realizadas en la empresa hasta un nivel en el que es difícil o costoso abandonarla.

b) *Compromiso de cohesión*, adhesivo a las relaciones sociales dentro de la organización, fomentadas por diversas técnicas y actividades.

c) *Compromiso de control*, adhesión del miembro a las normas y valores de la organización que configuran su comportamiento en la dirección deseada. El síndrome 'hombre-organización' (Whyte, 1956), en el que las vidas de los empleados están ampliamente determinadas por la

preocupación de qué es mejor para la organización y qué es lo que la organización aprobará, representa un buen ejemplo de normas y valores que configuran el comportamiento y la adhesión de la persona.

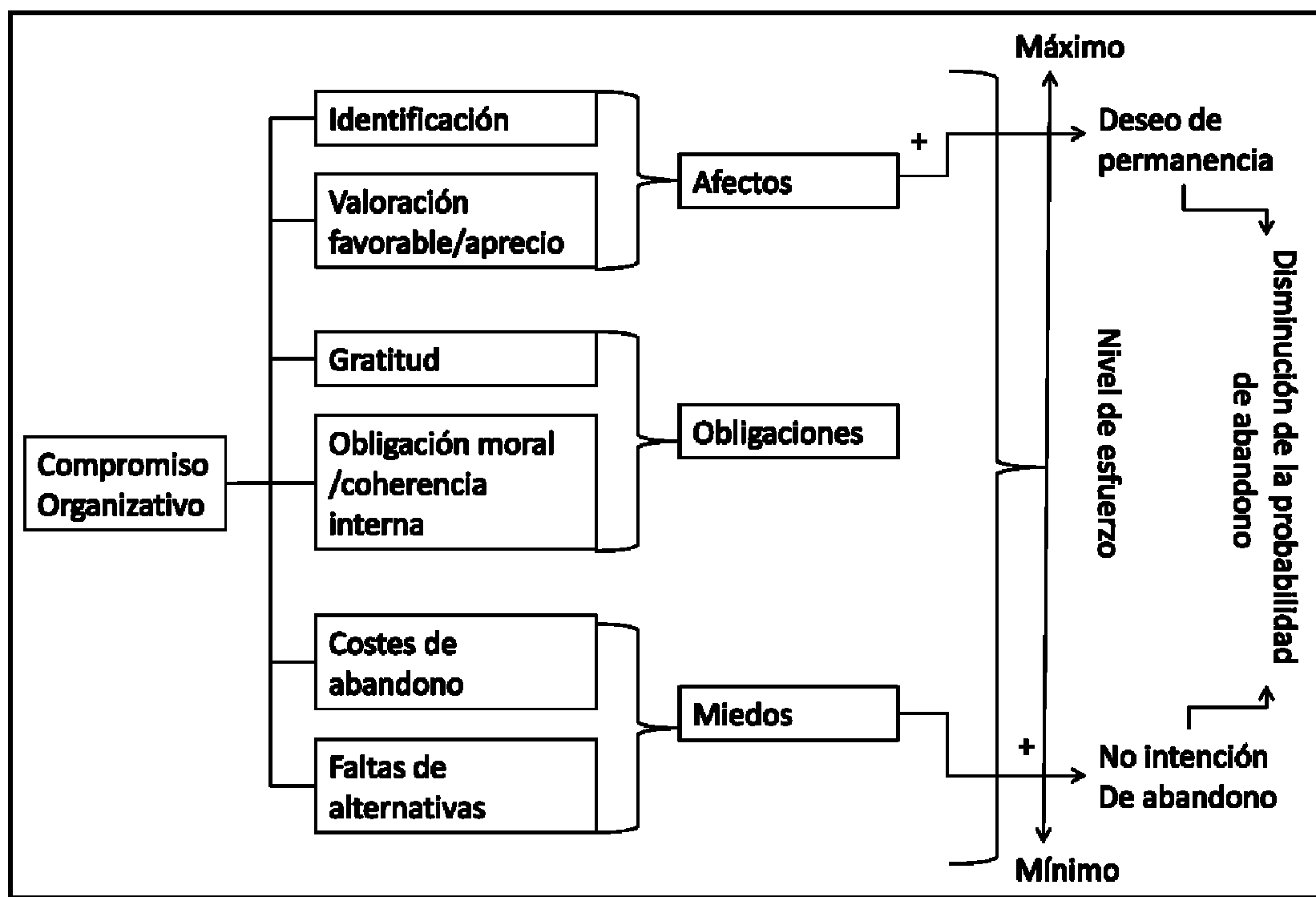
Kanter afirma que estos tres tipos de compromiso están muy interrelacionados, y que las organizaciones utilizan los tres enfoques de modo simultáneo. Así, por ejemplo, un empleado puede estar comprometido con la organización como consecuencia de su dedicación a la supervivencia del sistema, de un sentimiento de cohesión de grupo y de una identificación con las normas y valores de la empresa. Cada uno de estos tres aspectos del compromiso refuerza a los otros y, juntos, influyen en que el miembro de la organización refuerce sus vínculos con la misma. (Chinchilla, 1991, p. 15).

Rocha y Böhr (2004), señalan que El CO reúne diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, de tal manera que surgen tres componentes del compromiso:

- a) *Identificación*. Es la aceptación de las metas de la organización, tales como creencias, propósitos, ideas y objetivos.
- b) *Membresía*. Es el sentimiento que se tiene de ser parte de la organización y el deseo de permanecer como miembro.
- c) *Lealtad*. Es el cumplimiento y respeto hacia la organización por medio de acciones dirigidas a defenderla.

Juaneda y González (2007), consideran como un aspecto actitudinal el vínculo entre el individuo y la organización desglosándolo en tres dimensiones: Afectos, Miedos y Obligaciones; con dos acepciones cada una, del significado del CO, asociadas todas ellas con un nivel de esfuerzo y finalmente con una disminución de la probabilidad de abandono de la organización (ver Figura II.1):

Figura II-1 Definición de Compromiso Organizacional



Fuente: Juaneda y González (2007)

Las dimensiones del CO de Juaneda y González (2007) se denominan:

- Afectos:** se recogen aquellas actitudes del individuo que la vinculan con la organización, ya sea porque valora o se identifica con los valores que tiene.
- Miedos:** los individuos se sienten vinculados a la organización ya que abandonarla supone la pérdida de ciertas condiciones o derechos adquiridos o por falta de alternativas.
- Obligaciones:** determinada por el enlace entre el individuo y la organización, en el que los primeros se sienten obligados a permanecer ligados a la organización.

Mowday et al. (1982) caracteriza tres factores del CO: (1) una fuerte creencia y aceptación de los objetivos de la organización y sus valores, (2) la voluntad de hacer un importante esfuerzo en nombre de la organización, y (3) un deseo claro de mantenerse como miembro de la organización (Joo,2010).

“O'Reilly y Chatman (1986) examinó las dimensiones subyacentes de compromiso con la organización como un antecedente de rendimiento extra-rol y desarrolló una escala del compromiso organizacional. La escala se centró en tres bases de apego psicológico a las organizaciones, incluyendo (a) el acuerdo asociado con un cierto beneficio (b) la identificación asociada con una necesidad de ser miembro de la organización, y (c) la internalización percibida como la identificación de los valores del empleado con los valores de la organización (Williams y Anderson, 1991).” (Yücel, 2012, p.48).

El Modelo de Blau y Boal (1987) combina la involucración en el trabajo y el compromiso con la organización, de donde surgen cuatro categorías que tendrán distinto impacto sobre la rotación:

1. *Institutionalized Stars*: Personas con alto grado de involucración en el trabajo y muy comprometidas con la empresa.
2. *Lone Wolves*: Personas muy involucradas en su trabajo y con poco CO.
3. *Corporate Citizens*: Personas con poca involucración en su trabajo, pero muy comprometidas con la organización.
4. *Apathetic Employees*: Personas con poca involucración en el trabajo y poco comprometidas con la empresa (Chinchilla, 1991).

Aunque el compromiso organizacional tiene varias conceptualizaciones, el concepto más popular y, estudiado en el campo de la Psicología del Trabajo y Organizacional (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky y Erez, 2001), fue hecho por Allen y Meyer en el que identificaron tres componentes del compromiso organizacional que son el compromiso afectivo (AC), el de continuidad (CC) y el normativo (NC). (Allen y Meyer, 1990).

Así, se considera que las dimensiones más relevantes del compromiso son: la afectiva, la normativa y de continuidad (Allen y Meyer, 1990; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989; Meyer et al., 1993; Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993; Huselid y Day, 1991). (...) Se podría pensar que los aspectos conceptuales y metodológicos están resueltos pero, trabajos posteriores (Garcia et al., 2001) retoman la conceptualización del compromiso organizacional, y otros revisan las dimensiones de este constructo (Cooper-Hakin et al., 2005) encontrando que aún se mantienen vigentes algunos desacuerdos.” (Betanzos et al., 2006, p. 29-30).

Los empleados con compromiso afectivo fuerte hacia la organización lo siguen siendo ya que así lo “quieren”, los empleados con compromiso de continuidad fuerte lo siguen siendo ya que lo “necesitan” y aquellos con un compromiso

normativo fuerte lo siguen siendo porque sienten que “deben” hacerlo. Estos no son tipos sino componentes que distinguen el compromiso organizacional, ya que la relación del empleado con la organización podría reflejar diferentes grados de los tres componentes tal como sentir un fuerte apego a una organización y un sentido de obligación de permanecer; tras introducir conceptualmente estas dimensiones se propone una escala de medición para cada una de las dimensiones que en suma permiten medir el constructo en su conjunto (Allen y Meyer, 1990).

Los sentimientos representan el compromiso afectivo que tiene el empleado presentándose como un deseo por ser feliz y ejercer el resto de su carrera con la organización, con un fuerte sentido de pertenencia a la organización y, el significado personal que la empresa tenga para el individuo (Francesco y Gold 2005). “O’Really y Chatman (1986) se enfocan principalmente a la atadura psicológica por medio de una identificación e implicación empleado-empresa y que le llevan a dar respuestas cognitivas cuyo contenido apunta de una forma más precisa al aspecto actitudinal emocional. Meyer, Allen y Smith (1993) la consideran como un componente afectivo del compromiso organizacional que se refiere al vínculo psicológico a través de una atadura emocional del empleado y una identificación con una implicación a la organización” (Betanzos et al., 2006, p.28).

El compromiso de continuidad se refiere a la fuerza del deseo de una persona a permanecer trabajando para una organización debido a su creencia de que puede ser costoso para salir, no se van por no perder lo que han invertido en la organización a través de los años como por ejemplo; planes de jubilación o de la estrecha amistad (Greenberg 2005), el compromiso desarrolla en respuesta a las condiciones que aumentan el costo de la partida, mientras que el compromiso afectivo se espera que sea particularmente sensible a los trabajos experiencias tales como el ambiente laboral, el apoyo de la organización (Powell y Meyer 2004).

El compromiso normativo se refiere al sentido de obligación que sienten los empleados por permanecer en la organización debido a las presiones de los demás y las personas que tienen un alto grado de compromiso normativo ya que se muestran muy preocupados por lo que los otros pensarían de ellos al salirse de la organización (Greenberg, 2005). Los empleados con el compromiso normativo permanecen en la organización porque sienten que deben y tienen que hacerlo, se sienten culpables por dejar a la organización, porque tienen un sentido de obligación con la gente, con la organización (Francesco y Gold 2005). Es así que partiendo del punto de vista de estos autores, al CO se le considera como una relación que se define por la necesidad, el deseo y la obligación de permanecer en

la institución (Omar y Urteaga, 2008). En el compromiso normativo el empleado asume tener una obligación moral de lealtad para continuar con la organización, lo que implica cumplir con esta porque cree que es lo correcto. Cuando este compromiso es alto en el trabajador, además de enfocarse a cumplir con las metas de la organización, lo hace igualmente con los requerimientos de los demás, por la responsabilidad que cree tener hacia ellos, y de esta forma evitar la desaprobación social. (Betanzos et al. 2006).

2.1.3 Teorías del Compromiso Organizacional

Tabla II.2 Teorías sobre el compromiso organizacional

Autores	Teorías
Becker, 1960	Establece la teoría de que una persona se compromete por una decisión individual que lo llevan a aportar su esfuerzo (a través de acciones o comportamientos extraordinarios) para obtener beneficios que le brinda la empresa; dejarlo le significaría una pérdida. (Betanzos et al., 2006).
Buchanan, 1974; Porter et al., 1974	“Teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como un actitud que expresa la liga emocional (psicológica) entre el individuo y su organización, donde existe un componente con estos elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización)” (Betanzos et al., 2006, Pág. 4).
Meyer y Allen, 1984	De acuerdo con la teoría <i>side bet</i> de CO, el compromiso (de continuidad) aumenta con la acumulación de apuestas o inversiones. Se refiere a cualquier cosa de valor en la que el individuo ha invertido (tiempo, esfuerzo, dinero) que se perdió o se considere sin valor, percibido como un costo para el individuo si él fuera a abandonar la organización; lo que puede ser etiquetado como Compromiso de Continuidad.

Fuente: Elaboración propia

2.1.4 Estudios previos de Compromiso Organizacional

Existe un volumen extenso de estudios cuyo interés deriva de la asociación del CO a algunas otras variables consideradas como principales resultados organizacionales; las teorías inicialmente se centraban en las consecuencias relevantes para los encargados de la Gestión de Recursos Humanos, pero actualmente lo hacen con las repercusiones principales para los trabajadores. (Juaneda y González, 2007). Las variables que tradicionalmente se han relacionado como antecedentes del CO en múltiples estudios empíricos se pueden agrupar en:

- 1) *características personales* (edad, antigüedad en el puesto, educación, personalidad),
- 2) *características del puesto* (reto que supone, conflicto de papeles, ambigüedad del puesto),
- 3) *Características estructurales* (tamaño de la organización, *span* de control, sindicato, dependencia funcional, descentralización, etc),
- 4) Experiencias vividas en la organización.
 - a) La dependencia de la organización (grado en que los empleados sentían que podían contar con la organización para velar por sus intereses),
 - b) La importancia personal para la organización (sentimiento de los empleados de ser necesario o importante),
 - c) En qué grado las expectativas en el trabajo se ven cumplidas,
 - d) Equidad percibida en la remuneración,
 - e) Normas del grupo respecto al trabajo,
 - f) Estilo de dirección,
 - g) Involucración social del empleado en la organización (Chinchilla, 1991).

“Meyer y Allen (1990) afirmaron que los tres componentes del CO tienen como punto en común que el compromiso es un estado psicológico que a) califica las relaciones entre los empleados y su organización, y b) tiene implicaciones para la decisión de quedarse o irse de la organización” (Yücel, 2012, p.47). Por su parte, Chinchilla (1991) señala que “cinco posibles consecuencias del compromiso organizativo han sido objeto de estudio en la bibliografía sobre las organizaciones: el desempeño en la tarea, la titularidad o antigüedad en la organización (*tenure*), el absentismo y la rotación. De todas ellas, la relación más significativa es la del

compromiso con la reducción de la rotación”. También Becker (1992) y Meyer et al. (2002) señalan que hay investigaciones que muestran que el CO tiene grandes implicaciones en las intenciones de rotación (Tae-Hee y Kyung, 2007). Así, el CO es una variable que se cree que contribuye a la retención de los empleados (Chuebang y Baotham, 2011).

“La falta de CO tiene efectos perjudiciales, tales como el aumento de la tasa de rotación y las intenciones de rotación, un peor rendimiento que afecta la eficiencia y la eficacia de la organización negativamente (Lum, Kervin, Clark, Reid y Sirola, 1998; Becker, Billings, Eveleth y Gilbert, 1996; Cohen y Hudacek 1998). Estudios previos han confirmado que el CO se relaciona negativamente con las intenciones de rotación (Addae y Parboteeah, 2008). Además, Vandenberghe et al., (2004) encontraron que el compromiso organizacional tenía un efecto indirecto en la rotación a través de la intención de abandono. Como es evidente por varios análisis, estos muestran que el CO es una fuerte correlación negativa con las intenciones de rotación (Tett y Meyer, 1993). Algunas investigaciones no ponen de manifiesto la relación del CO y las intenciones de rotación (Lacity, Lyer, y Rudramuniyaiah, 2008).” (Chuebang y Baotham, 2011, p.3).

Juaneda y González, (2007) realizan un análisis de diversas investigaciones sobre CO en las que se exponen los resultados de algunas de estas, y en las que se puede observar que se utilizan distintas escalas de medición del CO, lo que no permite la comparación de los resultados entre los estudios, así como la diversidad de variables asociadas tales como: satisfacción (global, remuneración, salarial, compañeros, supervisión, promoción, intercambio), *job involvement*, *career satisfaction*, *job satisfaction*, *empowerment*, *performance*, *work involvement*, conflicto de roles, promoción, identidad, *feedback*, similitud ideológica, clima laboral, entre otras (Porter, Steers, Mowday, y Boulian, 1974; Mowday et al., 1979; Morris y Sherman, 1981; Hunt, Chonko y Wood, 1985; Brooke, Russell y Price, 1988; Sager y Johnston, 1989; Meyer et al., 1989; Tett y Meyer, 1993; Dunham, Grube, y Casteneda, 1994; Baker y Baker, 1999; Bayona, Goñis y Madorrán, 1999; Henkin, y Marchiori, 2003; Vandenberg, Bentein y Stinnglhamber, 2004). A continuación se presentan los resultados de este análisis, de los estudios de CO que incluyen la variable de Intención de Abandono (ver la Tabla II.3):

Tabla II.3 Estudios sobre el compromiso organizacional

AUTORES	ESCALA	VARIABLES	RESULTADOS
Tett y Meyer (1993)	OCQ (9 y 15 items)	Satisfacción y compromiso antecedentes de intención de abandono y <i>turnover</i> .	El compromiso es mejor predictor del <i>turnover</i> que de la intención de abandono con respecto a la satisfacción.
Vandenberghe et al. (2004)	Meyer y Allen (1984) adaptada	Apoyo percibido de la organización. Compromiso afectivo con el supervisor. Compromiso afectivo con el grupo. Intención de abandono.	El estudio muestra que el compromiso con el grupo tiene mayor incidencia sobre el compromiso con la organización que con el compromiso con el supervisor. También se demuestra la relación inversa entre el compromiso afectivo y la intención de abandono de la organización.

Fuente: Juaneda y González (2007)

Entre las características personales, se encuentran vinculadas positivamente la edad y la antigüedad con las tres dimensiones del CO, en mayor medida con el compromiso de continuidad ya que los individuos han invertido más en permanecer en una organización que supondría un coste mayor abandonarla. La intención de abandono es uno de los grupos principales en que se clasifican el desarrollo de las investigaciones en relación a las consecuencias sobre el CO (Juaneda y González, 2007).

Powel y Meller (2004), encuentran que “las percepciones individuales con respecto a la intención futura de abandono de la organización se produce discrepancias en los resultados en relación al compromiso continuo” (p.3601). “Los resultados de Allen y Smith (1987) y Meyer y Allen (2002) encuentran relación negativa entre el alto compromiso de continuidad y el desempeño y motivación, es decir aquellos individuos que indican que les resultaría gravoso el abandono de la actual organización contribuyen menos efectivamente a la organización que aquellos que perciben un coste inferior de dejar su actual puesto (Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topolnytsky, 2002).” (Juaneda y González, 2007, p.3602).

En el estudio realizado por Rocha y Böhrst (2004), donde señalan que el CO está compuesto por tres dimensiones: *identificación*, *membresía* y *lealtad*; encuentran que el componente *identificación* tiene una relación significativa con la variable

compromiso; *membresía* presenta los tres niveles de frecuencia (alto, medio, bajo); por su parte la *lealtad* difiere de los anteriores ante el análisis de la antigüedad, mostrando mayores niveles de lealtad en un rango de entre tres y seis años de antigüedad.

2.1.5 Principales hallazgos de Compromiso Organizacional

Tabla II.4 Hallazgos sobre Compromiso Organizacional

Autor	Hallazgos
Bluedorn (1982)	Los individuos que tienen el compromiso organizacional bajo a menudo están a la espera de la primer oportunidad para dejar sus empleos.
Hope y Hill (1997)	Su análisis reveló asociaciones significativas entre los valores en el trabajo y algunos indicadores del vínculo, como: compromiso organizacional e intención de rotar.
Arciniega y González (2006)	Los valores de trabajo ocupan un segundo lugar en el desarrollo del compromiso organizacional en comparación con otras prácticas organizacionales y actitudes de trabajo. La variable Conocimiento de Metas Organizacionales genera una influencia en el desarrollo del compromiso afectivo y normativo.
Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007).	De las variables Bienestar Psicológico, Satisfacción por la Vida y Satisfacción Laboral, es esta última la que ocasiona un mayor impacto en el CO, por lo que los empleados decidirán comprometerse con la organización si se encuentran contentos con la misma.
De la Rosa, M. y Carmona, A. (2008)	Los principales antecedentes del compromiso organizacional en este estudio son el bienestar y el clima de comunicación, que pueden ser influidos por la calidad de la relación que mantiene el líder con sus subordinados. La variable <i>Leader Member Exchange</i> tiene un efecto directo sobre el compromiso y una influencia indirecta aún mayor a través de los dos mecanismos ya mencionados.
Chuebang y Baotham (2011)	CO es un indicador clave de las intenciones de rotación voluntaria. CO tiene una importante influencia negativa directa sobre las intenciones de rotación voluntaria.

Fuente: Elaboración propia

2.2 Rotación de Personal

2.2.1 Definiciones y conceptos de Rotación de Personal

El dinamismo de la IME durante más de dos décadas ha estado aparejado de un fenómeno de movilidad de la mano de obra: la rotación voluntaria de personal. La movilidad de trabajadores entre plantas maquiladoras y la salida de los mismos del sector maquilador para insertarse en otras actividades económicas o para participar en otro ciclo vital, se ha convertido desde fines de la década de los ochentas en el principal problema de recursos humanos para las empresas, y en muchas ocasiones como el problema central para las firmas en todas sus áreas. (Carrillo y Santibáñez, 2001).

En la década de los ochenta, a pesar de lo alto de la rotación, las maquiladoras no hacían mucho respecto a la rotación debido a una abundante mano de obra con trabajadores simples (Carrillo y Santibáñez, 2001). Por su parte, Tae-Hee y Kyung (2007) señala que actualmente las organizaciones tratan de encontrar formas que puedan ayudar a disminuir las intenciones de abandono, una de las variables más importantes es el CO. Carrillo y Santibáñez (2001) también señalan que, según referencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; por ejemplo, elevar salarios y bonos económicos, establecer nuevas prestaciones y ventajas sociales, contratar mano de obra en poblados cercanos o ampliando operaciones en ciudades del norte no fronterizas, son algunos de los esfuerzos que hacen las empresas por reducir la rotación.

“La rotación permite reducir el número de trabajadores al necesario para la producción. La forma en que se logra esto es suspendiendo las contrataciones y dejando *‘correr la rotación’*. Las contrataciones se realizan de acuerdo a los niveles que se requieran en los distintos meses y al de rotación esperado; el flujo continuo de los trabajadores entre empresas que les asignan tareas similares hace que el proceso de aprendizaje sea rápido y aquellas fácilmente sustituibles” (Aguilar, A. 1999, Pag. 230). El acto de formar un capital humano de alto nivel aumenta las expectativas en los trabajadores de tener en el futuro un puesto mejor remunerado y puede servir para persuadirlos de abandonar la empresa (Wadhwani y Wall, 1991 citado en Loess et al, 2008) El fenómeno de la rotación de personal, con tasas que han llegado hasta el 100 por ciento anual, es considerado como un fenómeno multicausal y uno de los problemas más serios para los empresarios de la industria maquiladora de exportación en México ya que requiere de una mano de obra con cierta estabilidad (Carrillo y Santibáñez, 2001).

“La rotación en la IME se refiere tanto al cambio voluntario de empleo de una planta maquiladora a otra, como a la salida de una planta maquiladora para dirigirse a otro sector económico o hacia actividades no-económicas. Hay una concepción generalizada de que los trabajadores abandonan su empleo por una situación problemática. Se parte de que el abandono obedece a que algo no les gusta, les parece mal o porque no tiene sentido quedarse en el empleo. En este marco, algunas de las ideas más extendidas sobre la rotación del personal son las siguientes. Los trabajadores rotan porque:

- a) Los salarios son bajos y las prestaciones bajas,
- b) Su trabajo es aburrido y cansado,
- c) No los toman en cuenta en las decisiones de la empresa,
- d) No hay un ambiente agradable en el empleo,
- e) Como son migrantes en su mayoría, no cuentan con viviendas decorosas o no pueden pagar los altos costos de renta,
- f) Hay una excesiva demanda de empleo y una escasa mano de obra disponible (Carrillo y Santibáñez, 2001, pp.14-15).

Joo (2010) define la rotación como la voluntad consciente y deliberada de dejar la organización. “La rotación de personal es un proceso en el que cada empleado revisa sus alternativas presentes y futuras y de manera libre decide si deja de trabajar en una planta maquiladora, según sus propias percepciones de la aplicación de la equidad en las prácticas organizacionales, interviniendo su perfil socio demográfico (en este caso su edad y género) para tal decisión” (García y Lozano, 2011, p.101). “Según Price (1977), la rotación voluntaria es el movimiento individual, a través de los límites de pertenencia de un sistema social, iniciado por el individuo” (Chinchilla, 1991, p.1). Para Millán (2006, p.24), la rotación de personal o de recursos humanos es la “fluctuación del personal entre una organización y su ambiente, es decir, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones.”

“La rotación no es un fenómeno inherentemente negativo, y distingue dos tipos de rotación: la funcional y la disfuncional (Dalton, Todor y Krackhardt, 1982). Se entiende por rotación disfuncional la marcha voluntaria de empleados que la organización preferiría retener, porque han hecho buenas contribuciones para la empresa y porque su pérdida puede amenazar la eficiencia organizativa (...) En

realidad, las consecuencias organizativas de la rotación dependerá de quién se va y de quién se queda (Mobley, 1982a, p. 8)” (Chinchilla, 1991).

“Un índice de rotación de personal equivalente a cero demostraría un estado de total estancamiento de la organización. Por otro lado un índice de rotación de personal elevado reflejaría un estado de fluidez y entropía de la organización que no podría fijar y asimilar adecuadamente sus recursos humanos. El índice de rotación ideal sería aquel que permitiera a la organización retener un personal de buena calidad, sustituyendo a aquel que presenta distorsiones de desempeño difíciles de ser corregidas dentro de un programa factible y económico. No hay un número que defina el índice ideal de rotación, sino una situación específica para cada organización en función de sus problemas y de la propia situación externa del mercado” (Millán, 2006, p. 26).

“La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es por lo tanto, una variable dependiente de aquellos fenómenos internos y externos de la organización” (Millán, 2006, p.27). Los modelos multivariados y pruebas empíricas de rotación de personal se centran en cómo las personas llegan finalmente a la decisión de abandonar el empleo, los modelos contenido por otro lado lo hacen en el por qué lo hacen (Maertz y Campion, 2004).

Millán (2006, p.27) señala que “cuando una organización desarrolla una política inadecuada de recursos humanos provoca igualmente una actitud negativa del personal que predispone su retiro de la organización”. Millán también señala que la rotación puede ser real cuando el trabajador se ha marchado de la organización, y puede ser potencial cuando está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse. Este autor agrupa las diversas causas de la salida de los trabajadores de la organización en:

- a) Bajas biológicas o inevitables: salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas.
- b) Bajas socialmente necesarias.
- c) Bajas por motivos personales.
- d) Bajas por motivos laborales.
- e) Bajas por decisión de la propia empresa.

Miller, Hom y Gómez-Mejía (2001) señalan que “una rotación exorbitante impone grandes costos de personal e impide la implantación de fábricas avanzadas.” Por

otro lado, factores como la tasa de desempleo y la colusión de salarios por parte de los empleadores influyen en las investigaciones de rotación; los estudios que normalmente verifican la tasa de desempleo son los que aplican la teoría del salario de eficiencia, ya que según el estatus de la tasa de desempleo el salario no tendrá el mismo efecto en el trabajador a la hora de tomar la decisión de abandonar o no la empresa (Loess et al, 2008, p. 286).

Entre los costos que involucran la rotación de personal están, según Millán (2006), los costos primarios, los cuales se consideran fácilmente calculables debido a que son básicamente cuantitativos; estos costos son de reclutamiento y selección, de registro y documentación, de integración (entrenamiento por ejemplo) y los costos de desvinculación. Entre los costos secundarios se encuentran: los reflejos de la producción (pérdida o baja producción debido al vacío que deja el empleado desvinculado), reflejos en la actitud del personal (imagen, actitudes y predisposiciones que el empleado que esta retirándose transmite a sus compañeros, por ejemplo), costo extra-laboral (personal y horarios extras necesarias para cubrir el vacío existente o deficiencia laboral del nuevo empleado), costo extra-operacional (energía eléctrica, mantenimiento, control de producción, etc), costo extra-inversión y pérdidas en los negocios.

La rotación de personal trae graves efectos negativos para la economía como un todo.

1. La rotación impide que la población laboral incorpore los beneficios del desarrollo económico y provoca una mayor concentración de la renta. A su vez ocasiona la caída del salario real, lo que reduce el poder adquisitivo de los trabajadores. Con esto se dificulta el crecimiento del mercado interno y el surgimiento de una economía de escala en el país y hay lugar a serias restricciones en las pequeñas y las medianas empresas que dependen primariamente de la capacidad de absorción del mercado interno;
2. De este modo, las pequeñas y las medianas empresas ven reducir sus posibilidades de una expansión más rápida y de generación de nuevos empleos que se multiplicaran por el sector terciario, reduciendo aun más las posibilidades de crecimiento de la demanda;
3. Los efectos inmediatos de la menor demanda son disfrazados ya que es artificialmente alimentada por las visiones del FGTS , comprometiendo los mecanismos de la economía nacional.

A mediano y a largo plazo la rotación causa enormes perjuicios a la empresa, al mercado y a la economía como un todo, y, principalmente, al empleado como individuo, o socialmente, en relación con su familia. (Millán, 2006, P. 34-35).

2.2.2 Modelos de Rotación de Personal

Williams y Passe-Smith (1989) (citados por (Carrillo y Santibáñez, 2001)señala tres aspectos relacionados con la explicación de la rotación: 1) el tipo de trabajo aburrido, monótono y mal pagado; 2) el deterioro de la infraestructura y de las condiciones de vida en las ciudades fronterizas, y 3) la sobredemanda de empleos y la poca oferta de mano de obra; advirtiéndole que este aspecto es el que mejor explica la rotación de personal.

García y Lozano (2011), en su estudio, señalan diversos modelos que han sido utilizados para el análisis de la Rotación de Personal, y que a continuación se presentan en la Tabla II.5:

Tabla II.5 Modelos de Rotación de Personal

Autor	Modelo
Weisberg, J. y Kirschenbaum, A. (1991)	Modelo que analiza la intención de un empleado de abandonar el empleo. Este modelo considera las variables de características demográficas del empleado, (edad, género, antigüedad y escolaridad), satisfacción en el empleo y oportunidades de promoción.
Arriola, R. (1993)	Modelo Simplificado Multivariado para analizar la rotación de personal en la Industria Maquiladora. Este autor incluye cuatro medidas de efectividad en el área de Recursos Humanos y seis variables (causa). El diseño explora los modelos preliminares recursos humanos bivariables y otros empleados en ambientes altamente industrializados. Como variables independientes (causa), se establece género, el ambiente laboral, actividad industrial, origen del trabajador, antigüedad y tamaño de la planta, mercado laboral y sindicalismo. Así, las variables dependientes (efecto), consideran la rotación de personal, el ausentismo, los accidentes de trabajo, y las quejas.
Peña, L. (2000)	Modelo de Rotación de Personal, para la Industria Maquiladora del Edo. De Chihuahua, Méx. El autor analiza la congruencia entre la cultura organizacional y nacional y explica que el perfil organizacional, las características de la empresa, el contenido de trabajo y la

Autor	Modelo
	percepción de la remuneración, definen las causas de la rotación. Como variables dependientes (efecto), establece la tasa de rotación mensual de las empresas estudiadas, variables independientes, estado civil, estado migratorio, edad, género, educación, experiencia previa de trabajo, turno de trabajo, actividad industrial de la empresa, presencia y número de hijos, contenido de trabajo, cultura organizacional, cultura nacional, distancia del poder y percepción del empleado sobre la remuneración que recibe.
Ahr, P y Ahr, T. (2000)	Modelo Morale. Su modelo se denomina MORALE, por sus siglas en inglés y postula que la rotación de personal, está relacionada con la dimensión de equidad y las variables: relaciones, remuneración, oportunidades, adaptabilidad y liderazgo. Ellos explican que las variables dependerán de la satisfacción, productividad y compromiso hacia la organización que el empleado genere. Afirman que las razones para dejar la organización, clasifican en 6 categorías, en donde la variable remuneración deberá estar en la línea más baja del modelo, porque no define la permanencia de los empleados en la organización. Por el contrario, la percepción que ellos tengan de la equidad en el trabajo, es determinante para su decisión de continuar o no en la organización. Su importancia estriba en que mide el desempeño de todas las otras categorías.
Lingard, H. (2002)	Modelo de Agotamiento Emocional. Este modelo, ha sido relacionado con mecanismos de defensa o de escape (deseo de abandonar el empleo). Los predictores son el agotamiento emocional, a la par del cinismo (pérdida de interés en la realización del trabajo). Las variables que este modelo estudia son: características del empleo, amenazas a la personalidad, agotamiento emocional (cinismo, eficacia profesional y valía del empleo), intención de abandono del empleo (intención de buscar otro empleo, pensamientos frecuentes de abandonar el empleo, y probabilidad de dejar el empleo el próximo año). La relación entre el agotamiento emocional y la rotación de personal sugiere que las empresas que deseen conservar a sus empleados, deben elaborar

Autor	Modelo
	políticas que lo disminuyan e implementar entrenamiento para la solución de problemas, administración del tiempo y desarrollo de habilidades de negociación en la organización.
Sheridan, J. (2002)	Modelo de la cúspide. Este modelo explica la rotación como un cambio abrupto en el interés del empleado por conservar su empleo, que ocurre como resultado de los cambios temporales en la tensión y el compromiso hacia la organización, comparadas con las oportunidades de otros empleos. Las variables que considera son: retiro del empleado, tensión, compromiso organizacional. Este último, se mide calculando la probabilidad de que un empleado acepte otro empleo por salariales, libertad para crear, estatus laboral, relaciones con compañeros y apoyo del supervisor. Por su parte, la tensión mide la frecuencia de la frustración de un empleado, ambigüedad en los roles de trabajo, funciones de trabajo, por recursos inadecuados o condiciones de trabajo estresantes.
Westaby, J. (2003)	Modelo de razones integradoras. Examina longitudinalmente la rotación de personal y la satisfacción en el empleo, cuestionando al empleado sus intenciones de abandonar el empleo y razones para quedarse, las que pueden ser: relaciones con sus compañeros, otras oportunidades de empleo, características del trabajo. Al conocer las razones, ser factible la continuidad en la organización, independientemente de sus actitudes o percepciones.

Fuente: García y Lozano (2011, pp. 46-48)

En 1981, Steers y Mowday propusieron un amplio modelo cognoscitivo sobre la rotación, centrado en los procesos que conducen a la decisión de pertenecer o distanciarse de la organización; este modelo partía del individuo y de sus expectativas y valores, donde las expectativas se suponían influenciadas por, al menos, tres factores: a) características individuales, b) información disponible sobre el trabajo y la organización, y c) oportunidades de trabajo alternativas. Este modelo relaciona las expectativas y los valores con las actitudes en el trabajo, cuanto más congruentes son las experiencias vividas en la realidad organizativa

con lo que se espera, mayormente se está propenso a sentirse satisfecho y a desear quedarse en la organización. También examina la relación entre las actitudes con respecto al trabajo y el deseo o intención de quedarse o marcharse, se sugiere que esta intención dependerá de las respuestas afectivas del empleado con respecto al trabajo y a la organización, e influencias extra laborales. Otra parte del modelo se centra en la relación existente entre la intención de marcharse y el abandono real de la organización, se propone que la intención de marcharse puede influir en el abandono real de manera directa, es decir, causando la marcha aún a falta de trabajos alternativos, o de manera indirecta, iniciando la búsqueda de alternativas de trabajo Chinchilla, 1991).

Maertz y Campion (2004) realizan un análisis de los cómo (modelo de procesos) y los por qué (modelos de contenido) de la rotación. Del análisis del modelo de procesos de decisión de Lee y Mitchell (1994) concluyen que es un factor de decisión importante de abandonar el empleo el que el empleado tenga una oferta de trabajo como alternativa real, otra conclusión los lleva a señalar que algunos empleados hacen planes específicos y con suficiente antelación para abandonar el empleo, en una tercer conclusión indican la planificación de abandonar el empleo sobre condiciones específicas futuras inciertas pero que no constituyen una decisión final si no hasta que la condición se ha cumplido, en una última conclusión especifican que la decisión de abandonar el empleo se basa en aspectos impulsivos con poca o ninguna planificación previa en la que está ausente una oferta de trabajo alterna. Por otra parte, sobre el modelo de contenido se enfocan en las ocho categorías o fuerzas de apego o retiro de Maertz (2001):

- 1) Fuerzas afectivas, en cualquier momento una persona tiene un sentimiento o una respuesta afectiva con respecto a su organización.
- 2) Fuerzas contractuales, la percepción de los acuerdos con la organización para cumplir con ciertas obligaciones pueden crear una fuerza de motivación distinta conceptualizada con frecuencia como un contrato psicológico.
- 3) Fuerzas constituyentes, los empleados distinguen el compromiso entre sus relaciones con las personas o grupos dentro de la organización y con la propia empresa, y tienen efectos independientes sobre la intención de abandono.
- 4) Fuerzas alternativas, buenas o abundantes oportunidades alternas pueden atraer o empujar psicológicamente a los empleados fuera de sus organizaciones.
- 5) Fuerzas calculadoras, se basa en un interés propio racional, los empleados calculan sus oportunidades para el logro de metas y evalúan el futuro en sus organizaciones.

- 6) Fuerzas normativas, las presiones para permanecer o salir de la organización deriva de las expectativas de los demás (familia o amigos fuera de la organización).
- 7) Fuerzas de comportamiento, el deseo de evitar los costos explícitos y/o psicológicos que conlleva el abandonar la organización.
- 8) Fuerzas morales, se basa en los valores morales/éticos interiorizados de los empleados acerca de dejar el empleo.

En el modelo de desarrollo de abandono voluntario de Lee y Mitchell (1994) expanden el alcance y profundidad de la teoría de los procesos e introducen conceptos de decisión de la teoría de la imagen y el concepto de conmoción, el cual lleva a los empleados a deliberar sobre el abandono. Proponen cinco rutas de decisión específicas para abandonar el empleo; ruta 1: no están presentes influencias negativas, ruta 2: no es necesario influencias negativas, ruta 3: existe una insatisfacción relativa, conmoción, quebrantamiento de la imagen y consideración de alternativas; ruta 4a: hay descontento, no hay conmoción y no considera alternativas; ruta 4b: implica una secuencia lineal de decisión racional que no describe todas las decisiones de abandono, incluye la búsqueda de trabajo y la consideración de alternativas (Maertz y Campion, 2004).

Yellen (1984) individualizó cuatro modelos relacionados con la teoría del salario de eficiencia, es decir, un salario superior al corriente del mercado:

1. La disuasión del ganduleo. Se basa en la motivación y supone que el trabajador tiene cierta discreción para modular su rendimiento. En este modelo se supone un salario superior al corriente del mercado y se busca convencer al empleado de trabajar para no correr el riesgo de perder su empleo.
2. La rotación de personal. Analiza conservar al trabajador y no da por supuesta esta discreción con respecto al rendimiento. Se busca incentivar al trabajador con un salario de eficiencia para que éste no busque otro empleo.
3. Selección negativa. Da por supuesta una correlación positiva entre la aptitud profesional del trabajador y el salario que exige.
4. Sociológico. El salario de eficiencia lo determinan colectivamente los trabajadores haciendo una transacción parcial que tiene por resultado unas normas de trabajo mejores y un rendimiento más alto. (Loess et al, 2008).

El modelo de catástrofe describe la transición entre el mantenimiento del puesto y su abandono, como un fenómeno por el cual el empleado intenta retener su empleo en la organización el mayor tiempo posible. Parte de los dos factores que tradicionalmente se han venido relacionando con la progresión del distanciamiento del empleado en sus sucesivas etapas (Mobley, Griffeth, Hand, y Meglino, 1979):

1. Evaluación del empleado sobre el valor futuro esperado de la organización con respecto a sus aspiraciones de trabajo, operacionalizado por varios autores como una medida de compromiso de intercambio con la organización (Becker, 1960; Alutto, Hrebiniak y Alonso, 1973; Kraut, 1975; Stevens, Beyer y Trice, 1978). El compromiso es medido por la intención del empleado de continuar trabajando para la organización en lugar de aceptar un trabajo alternativo que, potencialmente, le puede ofrecer mejores beneficios socioeconómicos.
2. La tensión del puesto, es decir, la tensión provocada por condiciones de trabajo tales como la ambigüedad de roles, los conflictos dentro de la organización, los conflictos con otras responsabilidades (familiares, sociales, etc.), la sobrecarga de trabajo, los recursos inadecuados o la falta de habilidades para realizar el trabajo como se espera (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964). (Chinchilla, 1991, p. 9).

El modelo que proponen García y Lozano (2011), permite explorar los efectos que ocasiona en el fenómeno de rotación de personal el perfil socio demográfico, las características de la organización y la percepción que el trabajador tiene de las prácticas organizacionales; ésta última variable se compone de las dimensiones: relaciones, equidad, oportunidades, remuneración, adaptabilidad y liderazgo, las cuales se definen a continuación:

“Relaciones

Se refiere a la percepción que el trabajador tiene de las formas de interactuar con sus compañeros de trabajo, supervisores y gerentes. La percepción de esta categoría es de suma importancia porque la mayor parte de las funciones se realizan mediante esfuerzos cooperativos de un grupo, de forma regular, en un periodo de tiempo dado. Esta categoría se presenta en esta forma para calificar la importancia crítica de las relaciones en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso hacia la organización. El apoyo bibliográfico que se encuentra para el uso de esta variable es el siguiente:

Las buenas relaciones se evidencian al tener interacciones positivas con compañeros y una tasa de rotación baja (Cotton y Tuttle, 1986).

El grado en que un nuevo empleado recibe apoyo (o no lo recibe) de trabajadores experimentados se asocia con su compromiso hacia la organización (Allen y Meyer, 1990).

La percepción del empleado a la experiencia de socialización se relaciona de manera positivamente con el compromiso a la organización (Ashford, Lee y Bobko, 1989).

Equidad

La percepción de equidad es pre requisito crítico de la satisfacción del empleado y del compromiso organizacional. La categoría de equidad representa la importancia general que se da a la percepción de justicia en el trabajo que los empleados tienen y al reconocimiento que le dan en cuanto a cómo en dinero, las oportunidades, las relaciones, la adaptabilidad y el liderazgo se manejan ahí.

La percepción de equidad de las políticas organizacionales y el trato al empleado promueve el compromiso organizacional en un grado mayor que el ingreso personal (Folger y Konovsky, 1989).

El entendimiento de las políticas organizacionales que se perciben como justas y adecuadas promueve la retención de los empleados (Konovsky y Cropanzano, 1991).

Oportunidades

Se refiere a la percepción de alternativas que una organización ofrece a sus empleados de mejorar su rendimiento, satisfacción y compromiso.

Aquí, hay de dos especies:

De avance: promoción de empleo.

De mejora: Compensación adicional, entrenamiento, educación, etcétera.

Los empleados que son beneficiados con oportunidades de mejora o de avance son menos propensos a dejar el empleo que aquellos que no reciben tales beneficios (Mobley, 1982).

El compromiso hacia la organización está relacionado de manera positiva con la percepción que tienen los empleados de las oportunidades de empleo disponibles para ellos (Allen y Meyer, 1990).

La falta de promociones debilita el compromiso organizacional y contribuye a la decisión de renunciar del empleado (Mathieu y Zajac, 1990).

Remuneración

La variable de remuneración se refiere a toda forma de compensación, incluyendo salario, bonos, beneficios y prestaciones. La remuneración es una condición básica para la satisfacción del empleado, si no se satisface de forma adecuada, eventualmente lo llevará hacia un retraimiento, ya

sea mediante la renuncia o por medio de una productividad reducida (Hulin, 1991).

Algunos empleados que dejan la organización mencionan los beneficios o salarios inadecuados (remuneración) como la razón principal de su renuncia (Sigardson, 1982).

La remuneración es una fuente primaria de felicidad personal (Brief y Aldag, 1989).

La percepción de otros empleados que realizan la misma actividad o trabajo similar por mayor remuneración es desmoralizante (Miceli y Lane, 1991).

Adaptabilidad

En un ambiente donde el camino es la única constante, los empleados y la organización deben ser flexibles, adaptables y capaces de tolerar las diferencias. Puesto que las habilidades para tolerar la ambigüedad y la incertidumbre, aceptar las diferencias y manejar las reacciones de cambio con éxito no residen en la organización si no en la gente que las utiliza, es por el bien de la organización que estas habilidades se fomenten entre sus empleados.

El estrés en el empleo predice la rotación (Hom y Griffeth, 1995).

La habilidad de los empleados para controlar los conflictos en sus roles varios (por ejemplo, de padre, esposo, empleado) es importante para poder realizar con éxito sus trabajos (Hom y Griffeth, 1995).

La imagen realista del puesto reduce la rotación cuando refleja los aspectos negativos y positivos del puesto y permite al candidato adaptarse al puesto (McEvoy y Cascio, 1985).

Las diferencias con grupos heterogéneos de trabajo hace que un empleado deje su trabajo más rápido (O'Reilly, Caldwell y Barnett, 1989).

La presencia de grupos diversamente demográficos acelera la rotación (Jackson, Brett, Sessa, Cooper, Julin y Peyronnin, 1991).

Liderazgo

Las buenas organizaciones se distinguen por tener líderes sobresalientes en los rangos más altos. Los líderes traen a la organización su visión personal y sus valores, los cuales promueven y sostienen los estándares de conducta y desempeño y dirigen las actividades en su conjunto.

Los empleados que perciben interdependencia entre sus superiores y sus subordinados (intercambio líder-miembro) refuerzan el compromiso afectivo a la organización y extienden la importancia del puesto (Dansereau, Graen y Haga, 1975).

El intercambio líder-miembro que es pobre promueve la rotación (Graen y Scandura, 1986).

Los líderes que expresan consideración por sus empleados promueven el compromiso afectivo hacia la organización” (García y Lozano, 2011, pp.65-68).

2.2.3 Teorías de Rotación de Personal

Tabla II.6 Teorías de Rotación de Personal

Autor	Teoría
Stiglitz, J. (1974) Schlicht, E. (1978) Salop,S. (1979) Hom, P. y Griffeth, R. (1995) Miller, Hom y Gómez-Mejía (2001) Loess et al (2008)	Desde la teoría del salario de eficiencia, una remuneración mayor promueve la retención del empleado incrementando su satisfacción en el trabajo, disminuye la rotación de personal, con un respaldo conceptual y empírico sólido en las economías desarrolladas.
Adams (1965) Van Yperene, N. y Hagedoorn, M. (1996)	Desde la perspectiva de la teoría de la equidad, la fortaleza de las intenciones de retirarse de los empleados destituidos, puede entenderse como un intento por reducir la tensión restaurando la equidad.
Vroom (1964)	Teoría de las expectativas y las valencias. La probabilidad de que alguien abandone la empresa es en función del diferente peso de dos fuerzas opuestas: la fuerza para quedarse, reflejada en los niveles de satisfacción en el trabajo, y la fuerza para marcharse, que estaría influida por la valencia de resultados que un individuo no puede obtener sin abandonar su posición actual, y por la expectativa de que dichos resultados puedan obtenerse realmente el algún otro

Autor	Teoría
	sitio.
Wadhwani y Wall (1991) Munasinghe (2006)	Teoría de la eficiencia. Formar capital humano de alto nivel que con la idea de tener en el futuro un puesto mejor remunerado lo persuade de la rotación. Puede ser factor de atraer muchos operarios, estas perspectivas son congruentes con el modelo de disuasión del glanduleo de la teoría del salario de eficiencia.
Maertz y Campion (2004)	Teoría de la imagen. Se relaciona con la falta de incompatibilidad de un aspecto del trabajo con los valores, los objetivos centrales o métodos para alcanzar las metas de los trabajadores; además los empleados pueden establecer ideas de comportamiento preestablecidas para dejar una organización, como la idea de “si esta empresa es comprada, voy a dejarla inmediatamente”.
Mobley (1977)	Teoría de los procesos. Ciertos motivos para abandonar la empresa inician procesos de decisión de abandonarla, unos con más frecuencia que otros, por ejemplo, la atracción hacia otro trabajo podría estimular un proceso racional, comparativo, mientras que la fuerte ira hacia un supervisor abusivo podría provocar un proceso no racional reflexivo.

Fuente: elaboración propia.

2.2.4 Estudios previos de Rotación de Personal

Steel y Ovalle (1984) indican que la mayoría de los investigadores aceptan ahora el antecedente de que la intención de los trabajadores de permanecer o salir de una organización es el último paso en el proceso cognitivo de rotación voluntaria (Yücel, 2012). Becker (1992), Meyer et al. (2002) y, Stinglhamber y Vandenberghe (2003) señalan que un empleado con una alta intención de abandono es más probable que realmente lo haga, e incluso si no sucede así, dará lugar a una menor productividad y decremento de su entusiasmo por el trabajo, con lo que disminuye en general la eficacia de la organización. Por su parte, Rodríguez (1988) señala que la rotación no afecta la productividad de las empresas debido a la alta demanda de empleo (Carrillo y Santibáñez, 2001).

Yücel (2012) señala en su investigación que, Fishbein y Ajzen (1975, p. 369) hacen hincapié en que “el mejor predictor de la conducta de un individuo será medida por su intención de realizar ese comportamiento”. Así mismo, mencionan la importancia que dan Dalessio, Silveman y Schuck (1986, p.261) a la intención de abandono, al hacer un énfasis de que “en futuras investigaciones, se debe prestar más atención a los efectos directos e indirectos de las variables en la intención de abandono en comparación con la rotación real. Desde el punto de vista de la empresa la intención de abandono puede ser una variable más importante que la rotación real. Si los precedentes de la intención de abandono son mejor entendidos, los empleadores podrían instituir cambios para influir en esa intención. Sin embargo, una vez el empleado se ha salido, es poco lo que los empleadores pueden hacer, excepto asumir el gasto de contratar y capacitar a otro empleado.

Una revisión realizada por Porter y Steers (1973) sobre sesenta estudios, encontraron “suficiente soporte de la satisfacción en el trabajo de un individuo como influyente en su decisión a pertenecer. La satisfacción en el trabajo quedaba reflejada como la suma de expectativas del individuo que se habían visto colmadas en el trabajo. Los factores que podían influir en el conjunto de expectativas de un empleado y, en consecuencia, en su decisión a marcharse, se encontraban en los cuatro niveles siguientes: la organización en su conjunto (por ejemplo, políticas salariales y de promoción), el entorno laboral inmediato (el tamaño de su unidad de trabajo, el estilo de supervisión, las relaciones entre compañeros de trabajo), el propio trabajo (su naturaleza y requisitos para realizarlo), y el individuo (edad, antigüedad). El estudio concluía así: «vistos los resultados, las principales raíces de la rotación parecen estar desparramadas por varios niveles de la estructura organizativa, al interaccionar con tipos de individuos concretos»” (Chincilla, 1991, p.3).

En el estudio realizado por Vázquez (2008) se encontró una influencia positiva entre la satisfacción en el trabajo y la rotación, una influencia positiva entre el tipo de liderazgo y la rotación de personal, así como una influencia negativa entre el perfil socio demográfico y la rotación de personal de la empresa. Esta investigación demuestra que existe dependencia por parte de la decisión del trabajador para abandonar la compañía y la satisfacción laboral percibida por él mismo, así como por el tipo de liderazgo que se ejerza en la supervisión. El perfil socio demográfico del personal de producción de la empresa no incide en la decisión del propio trabajador de continuar laborando en la compañía.

Bluedorn (1982) señala que, reconociendo los costos que implican la rotación de personas talentosas, muchos investigadores han estudiado los factores que

influyen en la rotación de los empleados (Joo, 2010). Griffeth y Hom (2001) mencionan que la rotación en las organizaciones ha demostrado tener tasas más altas entre los nuevos empleados (Manzoor y Naeem, 2011). Así mismo, la rotación de los empleados representa, según Staw (1980), una gran amenaza para el buen funcionamiento de una organización en costos directos e indirectos. Los gastos incurridos en la selección, contratación, inducción y capacitación de los nuevos empleados son el costo directo. Para Des y Shaw (2001), el costo de la educación, la baja moral, la presión sobre los trabajadores de la empresa y la pérdida de capital social, son los costos indirectos de una organización debido a la alta rotación (Ali y Jan, 2012).

Loess, Miller y Yoskowitz (2008) señalan que en el estudio de Campbell (1994) se demostró que la tasa de rotación además del nivel de los salarios, depende de la progresión prevista en la escala salarial de la empresa y de las expectativas de aumento, indica que el nivel absoluto de los salarios y la progresión de los mismos guardan una relación inversa con las tasas de rotación; conclusiones también sostenidas por otros estudios empíricos (Azfar y Danninger, 2001; Galizzi y Lang, 1998; Kim, 1999; Leonard, 1987; Levine, 1992; Powell, Montgomery y Cosgrove, 1994, y Topel y Ward, 1992).

El estudio de Loess et al (2008), realizado en empresas maquiladoras del norte de México, confirma una relación significativa entre la rotación y la generación de la maquila y la remuneración directa del trabajador; señala que las maquilas de tercera generación tienen una rotación baja, además de que el salario inicial es el que más influye en la rotación. En conclusión, tanto la generación de la maquiladora como la remuneración directa predijeron la rotación de la muestra de este estudio, y la primera con mayor influencia.

“Varios estudios encuentran que el compromiso con la organización está más directamente relacionado con la marcha que las actitudes ante el trabajo (involucración, satisfacción en el trabajo”. En otro estudio, “los resultados sugieren que la rotación de empleados con más antigüedad en la empresa es más sensible a variaciones en la tensión del trabajo que a variaciones en la cohesión de grupo, mientras que la rotación de los empleados noveles es más sensible a las variaciones en la cohesión del grupo (Sheridan, 1985)” (Chichilla, 1991, p.8,9).

2.2.5 Principales hallazgos de estudios de Rotación de Personal

Algunos aspectos claramente identificados como asociados con el fenómeno de rotación de personal directo en la IME pueden clasificarse en: 1) aspectos relacionados con el perfil socioeconómico y demográfico de los trabajadores; 2)

aspectos relacionados con las condiciones de la vivienda y con los servicios públicos de la zona habitacional; 3) aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en la maquiladora y particularmente en la planta; y 4) aspectos relacionados con la percepción sobre el trabajo (Carrillo y Santibáñez, 2001).

Tabla II.7 Principales hallazgos de Rotación de Personal

Autor	Hallazgos
Allen y Meyer (1996)	Encontraron que las intenciones de rotación se asociaron negativamente con CO.
Irving, Coleman y Cooper (1997)	Las intenciones de rotación tienen una relación negativa con el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, la relación negativa más fuerte es con el compromiso de continuidad.
Testa (2001)	El vínculo que une a un individuo a la organización, puede ser considerado como la respuesta emocional que demuestra un fuerte deseo de permanecer en la organización (Yücel, 2012).
Carrillo y Santibáñez (2001)	La rotación no está relacionada con las condiciones de vida ni con las condiciones de trabajo, si no, fundamentalmente, con el perfil socio demográfico de los trabajadores. En particular con la edad y con el número de hijos.
García y Lozano (2011)	La rotación no está asociada con el tipo de empresa donde laboran, ni con la remuneración que reciben, ni las oportunidades que perciben, si no con la equidad en la aplicación del liderazgo, en la adaptabilidad, en las relaciones, así como en el perfil socio demográfico de los trabajadores, particularmente con la edad y el género del obrero, siendo las mujeres las que menos rotan quienes demostraron que a mayor edad, mayor estabilidad en el empleo.
Maertz, C. y Campion, M. (2004)	Los niveles de motivos se refieren a diferentes tipos de procesos de decisión. Demuestra cómo los enfoques de rotación de procesos y contenidos se pueden integrar.

Fuente: elaboración propia.

Capítulo III Metodología

A lo largo de este capítulo se hace una descripción del tipo de estudio (cuantitativo-descriptivo-correlacional), descripción del área de estudio (empresa de la industria maquiladora), de las características de la población (empleados directos), la población, la estructura del instrumento de medición, la forma de analizar los datos (programa estadístico de análisis) y el procedimiento de recolección de datos (aplicación del instrumento), para asentar las bases del análisis de resultados del trabajo.

3.1 Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

Objetivo general.

Diagnosticar cómo afectan los niveles de intensidad de la variable de Compromiso Organizacional en los niveles de intensidad de la variable de Rotación de Personal en los empleados directos de una industria maquiladora.

Objetivos particulares.

Objetivo 1: Identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

Objetivo 2: Identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

Objetivo 3. Identificar la relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

Preguntas de investigación.

Pregunta 1. ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?

Pregunta 2. ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?

Pregunta 3. ¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?

Hipótesis principal

H₀ Los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional se relacionan directamente con los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

Hipótesis de trabajo

H_{1A} Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

H_{1B} No existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

H_{2A} Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

H_{2B} No existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

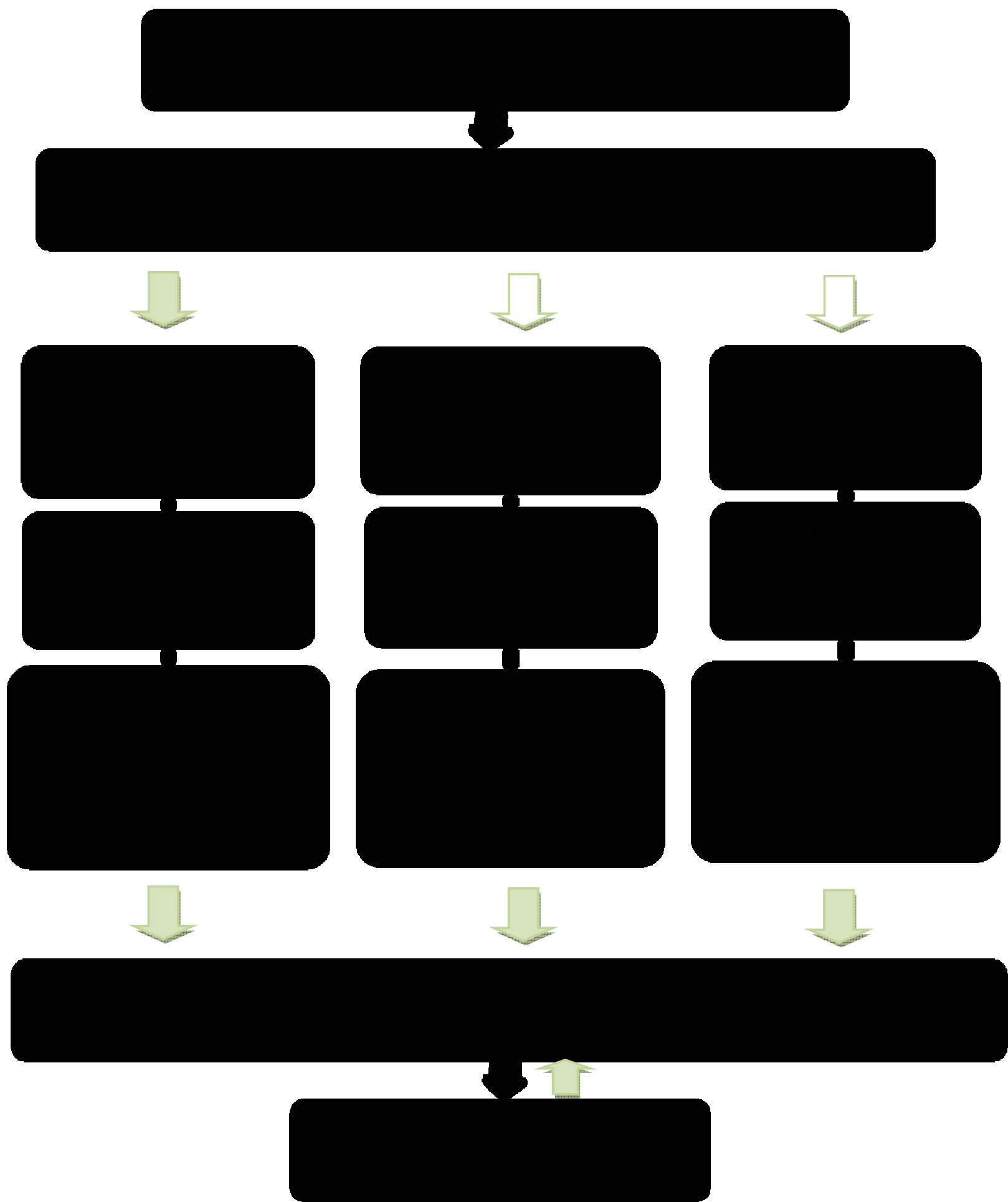
H_{3A} Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

H_{3B} No existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.

3.1.1 Matriz de congruencia

A continuación se presenta la Figura III.1 que explica de forma clara la relación que tienen los elementos del planteamiento del problema, objetivos, preguntas de investigación e hipótesis.

Figura III-1 Matriz de congruencia



Fuente: elaboración propia

Metas:

1. Caracterizar el perfil socio demográfico del empleado.
2. Diagnosticar el nivel de intensidad del Compromiso Organizacional
3. Diagnosticar el nivel de intensidad del Compromiso Afectivo.
4. Diagnosticar el nivel de intensidad del Compromiso de Continuidad.
5. Diagnosticar el nivel de intensidad del Compromiso Normativo.
6. Diagnosticar a qué grado los empleados presentan Rotación de Personal.

3.1.2 Tipo de estudio y diseño

Con la finalidad de alcanzar el objetivo propuesto, se realizó el diseño de investigación del presente estudio de tipo no experimental debido a que sólo se observa el fenómeno sin intervenir, manipular o controlar las variables de estudio, caracterizado como transversal ya que se mide una sola vez en un periodo determinado y, caracterizado como descriptivo-correlacional. Se asumió como descriptivo porque pretende especificar las características del fenómeno estudiado y se presume correlacional ya que se busca encontrar si existe relación entre las variables involucradas.

Tabla III.1 Ficha técnica de investigación

Universo	Empleados directos de una empresa de la industria maquiladora
Ámbito geográfico	Ensenada, Baja California, México
Tipo de Investigación	Descriptiva-correlacional, transversal, no experimental
Tipo de muestreo	Censal
Población	70 empleados directos
Herramienta aplicada	Cuestionario auto-administrado
Cuestionarios aplicados	69
Fecha de recogida de la información	10 de julio de 2012
Análisis estadístico	Análisis descriptivo de frecuencias, cruce de variables con un análisis descriptivo de tablas de contingencias, correlación a través del coeficiente de correlación rho de <i>Spearman</i> , se utilizó el paquete <i>Statistical Package for the Social Siences</i> (SPSS) v.17.0

Fuente: Elaboración propia. Esta tabla resume la metodología empleada en este estudio.

3.2 Variables

Variables independientes

La variable independiente es el Compromiso Organizacional, sus dimensiones son el Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad.

Variables dependientes

La variable dependiente es la Rotación de Personal.

3.2.1 Operacionalización de las variables

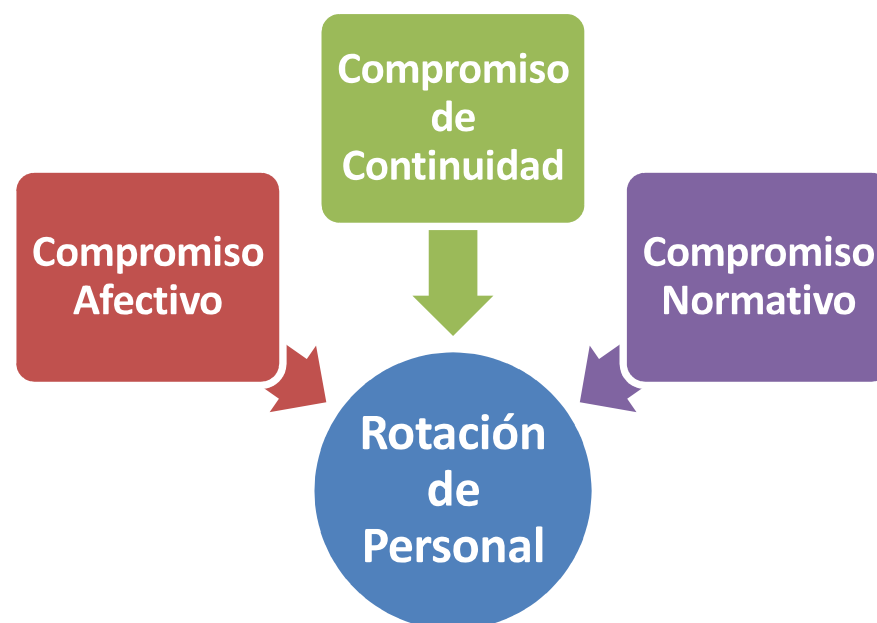
Tabla III.2 Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	PCA4, PCA5, PCA6, PCA7, PCA8, PCA9	Likert (Ordinal) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
	Compromiso de Continuidad	PCC13, PCC14, PCC15, PCC16, PCC17, PCC18	Likert (Ordinal) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
	Compromiso Normativo	PCN22, PCN23, PCN24, PCN25, PCN26, PCN27	Likert (Ordinal) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
Rotación de Personal		PRP1, PRP2, PRP3, PRP10, PRP11, PRP12, PRP19, PRP20, PRP21, PRP28, PRP29	Likert (Ordinal) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo

Fuente: elaboración propia

3.3 Modelo Ex Ante

Figura III-2 Modelo Ex Ante



Fuente: elaboración propia

3.4 Población

Se encuestará a todo el personal directo que cuente con un mes o más de laborar en la empresa. Se excluyen asistentes y supervisores de producción así como personal administrativo, siendo en total 70 personas.

3.5 Instrumento

El instrumento elegido para la recolección de la información fue el cuestionario; precodificado, de opciones múltiples en la escala de Likert, proporciona información para el análisis de cada una de las variables (Compromiso Organizacional y sus dimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad, y Rotación de Personal), las hipótesis de trabajo se han operacionalizado mediante las variables que considera este modelo. El cuestionario tiene la estructura para confirmar o no las hipótesis de trabajo planteadas con anterioridad, para dar respuesta a las preguntas de investigación y cumplir con el objetivo del presente estudio.

El cuestionario consta de 39 afirmaciones en total, de las cuales 11 contienen información sobre Rotación de Personal, 10 del Perfil Socio demográfico y 18 del Compromiso Organizacional, de las cuales corresponden 6 para cada una de sus dimensiones (Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad).

Los ítems de las dimensiones del compromiso organizacional – afectivo, normativo y de continuidad – están basados en el cuestionario de Allen y Meyer (1990), cada ítem ha sido previamente validado mediante juicio de expertos (Poblete, 2009).

En el estudio *Revalidation Process for Established Instruments: a case of Meyer's and Allen's Organizational Commitment Scale* de Krishnaveni y Ramkumar (2008), el instrumento fue revalidado estableciendo su fiabilidad y validez, incluyendo la naturaleza tridimensional de la escala y unidimensionalidad de cada escala.

Los ítems PRP11, PRP12, PRP19, PRP20, PRP21, PRP28 y PRP29 que se utilizaron para el análisis de la variable Rotación de Personal, se extrajeron del instrumento validado de García y Lozano (2011) en su investigación titulada: “Predicción de la Rotación de Personal a través del Perfil Socio Demográfico en Empleados Directos de la Industria Maquiladora de Exportación”, con un grado de confiabilidad en su cuestionario de 0,7220 mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa-Cronbach.

Los ítems PRP1, PRP2, PRP3 y PRP10 se extrajeron del cuestionario de Poblete (2009), previamente validados mediante juicio de expertos, además de medir su confiabilidad reportando un valor Alpha estandarizado de 0.8143 en su investigación. Los ítems PRP3 y PRP10 fueron adaptados de las preguntas originales del estudio a afirmaciones, con la intención de que tengan el mismo sentido de los demás ítems de la variable Rotación de Personal.

A continuación se muestra la Tabla III.3 en donde se presentan tanto la variable dependiente Rotación de Personal como la variable independiente Compromiso Organizacional, sus dimensiones y los ítems para cada una de ellas, utilizados en el instrumento del presente estudio.

Tabla III.3 Ítems de las variables del instrumento de investigación

Variable	Dimensiones	Ítems
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	PCA4. Estaría muy feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en esta empresa. PCA5. Siento de verdad que cualquier problema de esta empresa, es también mi problema. PCA6. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta empresa. PCA7. Me siento de verdad emocionalmente unido a esta empresa. PCA8. En esta empresa me siento como en familia. PCA9. Realmente estoy contento de trabajar en esta empresa.
	Compromiso de Continuidad	PCC13. Si a final de año tomara la decisión de dejar esta empresa, serían muchas las ventajas laborales que perdería. PCC14. Uno de los inconvenientes de dejar esta empresa es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor. PCC15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar esta empresa por todos los beneficios que perdería. PCC16. Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. PCC17. Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta empresa. PCC18. En la actualidad permanezco en esta empresa principalmente por necesidad.
	Compromiso Normativo	PCN22. Creo que es mi deber seguir trabajando en esta empresa. PCN23. Siento que le debo mucho a esta empresa. PCN24. Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí. PCN25. Realmente esta empresa se merece mi lealtad. PCN26. Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta empresa. PCN27. Creo que no estaría bien dejar esta empresa aunque me vaya a beneficiar con el cambio.
Rotación de Personal		PRP1. Tengo intención de continuar trabajando en esta empresa en los próximos cuatro años. PRP2. Tengo intención de continuar trabajando en esta empresa hasta que llegue el momento de jubilarme. PRP3. No he considerado con frecuencia dejar esta empresa. PRP10. No Es probable que busque trabajo en otra empresa durante este o en el próximo año. PRP11. Mi salario no es tan bajo como para buscar una mejor oportunidad en otra empresa. PRP12. No he pensado en renunciar a mi trabajo por problemas con mi supervisor. PRP19. No me siento estancado por durar mucho en este empleo. PRP20. No creo que el cambio de empleo me permita progresar más en el aspecto económico. PRP21. No creo que cuando hay problemas, lo mejor es cambiar de empleo. PRP28. No es mejor cambiar de empleo cuando no me gusta el trabajo. PRP29. No he pensado en cambiar de empleo debido a que me disgusta el ambiente.

Fuente: elaboración propia

3.5.1 Escala de medición

En términos metodológicos, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.199) la medición significa “el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos”. “Consiste sustancialmente en una observación cuantitativa, atribuyendo un número a determinadas características o rasgos del hecho o fenómeno observado” (Ander-Egg, 1994, citado por García y Lozano, 2011, p.73).

Para la presente investigación se aplica el método de escalamiento de “medición ordinal tipo Likert, desarrollado por Rensis Likert en 1932, que consiste en un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones”, que en este estudio permiten medir la reacción del personal directo en cuatro categorías (Hernández et al., 2010, p. 245).

Para el diseño del cuestionario utilizado en la presente investigación, se considera igual peso para cada uno de los ítems, así, los puntajes de los reactivos son sumados para proporcionar el puntaje de las percepciones de un individuo. La escala de Likert está integrada por cuatro asertos que van de menor a mayor aceptación, quedando como sigue:

Tabla III.4 Ponderación de los asertos de la escala del instrumento

Aserto	Ponderación
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Fuente: elaboración propia.

3.5.1.1 Baremos de intensidad

Para la interpretación de los datos se utilizan los siguientes baremos de intensidad para cada una de las variables, determinan la intensidad con que los empleados directos están relacionados con cada variable según hayan respondido el cuestionario.

Para el baremo de intensidad de la variable Compromiso Organizacional (Tabla III.4), que consta de 18 ítems, el valor mínimo se considera en cero si ningún

empleado contestara el aserto totalmente en desacuerdo, el valor máximo se considera 72 si todos los empleados contestaran el aserto totalmente de acuerdo. Dividiendo el valor máximo entre los tres niveles de intensidad del baremo (mínimo, medio, máximo) se obtienen 24 puntos para asignar a cada nivel.

Para la variable CO el nivel máximo indica un mayor compromiso, el nivel medio es medianamente comprometido y el nivel mínimo es un bajo compromiso de los respondientes con la organización.

Tabla III.5 Baremo de intensidad para la variable Compromiso Organizacional

Categoría	Rango
Mínimo	0 a 24
Medio	25 a 48
Máximo	49 a 72

Fuente: elaboración propia.

Para el baremo de intensidad de las sub escalas del CO: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo (Tabla III.5), que constan de 6 ítems cada una, el valor mínimo se considera en cero si ningún empleado contestara el aserto totalmente en desacuerdo, el valor máximo se considera 24 si todos los empleados contestaran el aserto totalmente de acuerdo. Dividiendo el valor máximo entre los tres niveles de intensidad del baremo (mínimo, medio, máximo) se obtienen 8 puntos para asignar a cada nivel.

Para las variables CA, CC y CN, el nivel máximo indica un mayor compromiso, el nivel medio es medianamente comprometido y el nivel mínimo es un bajo compromiso de los respondientes.

Tabla III.6 Baremo de intensidad para las variables Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo

Categoría	Rango
Mínimo	0 a 8
Medio	9 a 16
Máximo	17 a 24

Fuente: elaboración propia.

Para el baremo de intensidad de la variable Rotación de Personal (Tabla III.6), que constan de 11 ítems cada una, el valor mínimo se considera en cero si ningún empleado contestara el aserto totalmente en desacuerdo, el valor máximo se considera 44 si todos los empleados contestaran el aserto totalmente de acuerdo. Dividiendo el valor máximo entre los tres niveles de intensidad del baremo (mínimo, medio, máximo) se obtienen 14 puntos para asignar a cada nivel.

Para el análisis de la variable Rotación de Personal el nivel máximo indica que el respondiente no tiene intención de abandonar el empleo, el nivel medio que está medianamente interesado en abandonar el empleo, el nivel mínimo indica que tiene mayor intención de abandonar el empleo.

Tabla III.7 Baremo de intensidad para la variable Rotación de Personal

Categoría	Rango
Mínimo	0 a 14
Medio	15 a 29
Máximo	30 a 44

Fuente: elaboración propia.

3.5.2 Confiabilidad del instrumento

El cuestionario se sometió a pruebas para validar su confiabilidad y validez. Para su validación se utilizó la técnica de Alpha de Cronbach aplicando el cuestionario con 29 número de afirmaciones o indicadores, inicialmente a una prueba piloto a

un grupo de 10 obreros. La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alpha-Cronbach utilizando el sistema SPSS versión 17.0, arrojando como resultado 0.887 aceptable; ya que se encuentra por arriba de 0.75, puntuación considerada mínima aceptable como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010).

En el análisis factorial, los ítems PRP10, PCC16, PCC18, PRP19 y PRP28 reflejaron una correlación baja de .208, .102, .123, .292 y .202 puntos respectivamente, sin embargo, la eliminación de estos ítems no repercuten en un incremento significativo del Alpha de Cronbach del instrumento, y dada la importancia que tienen para el estudio se decidió conservarlas para el análisis (ver en Anexos: TablaA 1).

3.5.3 Aplicación del instrumento

El instrumento se aplicó, con la autorización de la gerencia de la empresa Fabricante de Señuelos, en cuatro grupos, dos grupos de 18 personas y dos grupos de 17 personas. El instrumento fue entregado por una persona ajena a la empresa, quien explicó la confidencialidad y forma de llenado del mismo a los empleados con la intención de aumentar la probabilidad de respuesta veraz. De los 70 empleados directos inicialmente contemplados, sólo contestaron 69 de ellos debido a la ausencia de una persona por motivo de incapacidad.

Capítulo IV Análisis de resultados

En este capítulo se presentan los resultados del análisis estadístico de los datos recolectados en el estudio, se inicia con la presentación de los estadísticos descriptivos (distribución de frecuencias) para caracterizar el perfil socio demográfico de la población y las variables de estudio, posteriormente se presentan los análisis de las tablas de contingencias para describir conjuntamente las variables de estudio con el perfil socio demográfico, por último se presentan los análisis de correlación de variables para la prueba de hipótesis.

4.1 Análisis descriptivo de la muestra

La presente investigación se realizó en la empresa Fabricante de Señuelos en la ciudad de Ensenada, B. C., México, empresa privada del giro maquilador. Su planilla está conformada, contando todos los departamentos de la empresa, por 97 empleados en total; de los cuales y para efectos de este estudio se consideran únicamente los 70 empleados directos y se excluyen del mismo a asistentes y supervisores de producción, personal administrativo, de mantenimiento y de seguridad e higiene. La encuesta se aplica únicamente a 69 empleados debido a una ausencia por incapacidad. Se realizó la descripción que a continuación se presenta en la Tabla IV.1 y que permite conocer las principales características socio demográficas como son: género, edad, antigüedad en la empresa, estado civil, número de hijos, entre otros.

4.1.1 Descripción de características socio demográficas

Para caracterizar el perfil socio demográficas de los respondientes se realizó un análisis estadístico descriptivo de frecuencias; a continuación se presentan los resultados que arrojan dicho análisis en la Tabla IV.1.

Tabla IV.1 Características socio demográficas

Características socio demográficas	Frecuencia	Porcentaje
EDAD		
Jóvenes (19-27 años)	18	27.7%
Adultos Jóvenes (28-37 años)	23	35.4%
Adultos (38-47 años)	17	26.2%
Adultos Mayores (más de 48 años)	7	10.8%
ESTADO CIVIL		
Casado	24	35.8%
Solteros	23	34.3%
Unión libre	15	22.4%
Otro	5	7.5%
GÉNERO		
Hombres	19	30.6%
Mujeres	43	69.4%
ESCOLARIDAD		
Sin estudios	4	6.1%
Primaria no terminada	7	10.6%
Primaria terminada	13	19.7%
Secundaria no terminada	6	9.1%
Secundaria terminada	23	34.8%
Prepa no terminada	8	12.1%
Prepa terminada	5	7.6%
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
1 a 3 meses	7	12.5 %
Más de tres a 1 año	10	17.9%
Más de 1 a 3 años	15	26.8%
Más de 3 a 5 años	9	16.1%
Más de 5 a 10 años	8	14.3%
Más de 10 años	7	12.5%
ORIGEN MIGRATORIO		
Ensenadense	32	52.5%
Migrante	29	47.5%
CANTIDAD DE EMPLEOS ANTERIORES		
0 a 3 empleos	36	67.9%
4 a 8 empleos	15	28.3%
9 a 12 empleos	1	1.9%
13 o más empleos	1	1.9%
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA		
Rooster Tail	28	43.1%
Madera	7	10.8%
Pintura	11	16.9%
Spin & Glo	16	24.6%
Empaque	3	4.6%
NÚMERO DE HIJOS		
0	19	31.1%
1	12	19.7%
2	18	29.5%
3	8	13.1%
4	3	4.9%
5	1	1.6%

Fuente: elaboración propia

Los datos en la media de la muestra son de 34 años de edad, una antigüedad en la empresa de cuatro años, con tres empleos anteriores a este (ver en Anexos:

TablaA 2). El 52.5% de los respondientes son originarios de la ciudad de Ensenada, B.C. y el 47.5% son migrantes (ver en Anexos: TablaA 9).

En la Tabla IV.1 se puede observar que la mayoría de los respondientes son del sexo femenino representando el 69.4% de la población y el 30.6% del sexo masculino (ver en Anexos: TablaA 7).

También se observa que el porcentaje más alto se muestra con un nivel de escolaridad de secundaria termina representando el 35% de los respondientes, seguido de un 19.7% con primaria terminada. Del total de la población, el 93.9% cuenta con estudios en los diferentes niveles y sólo un 6.1% de la población no tiene estudios (ver en Anexos: TablaA 8).

La Tabla IV.1 muestra que la mayor cantidad de respondientes tienen una antigüedad en la empresa que está entre 1 a 3 años reflejando un 26.8% del total de la población, mientras que el porcentaje menor está en 12.5% tanto en respondientes que tienen antigüedad de entre 1 a 3 meses como en respondientes con antigüedad mayor a 10 años. El 73.2% de la población cuenta con menos de cinco años de antigüedad en la empresa y el 26.8% más de 5 años de antigüedad; el 12.5 % tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa (ver en Anexos: TablaA 3). La antigüedad mínima en la empresa es de 1 mes y la máxima de 18 años, la media es de 4 años con cuatro meses, la desviación estándar es de 4.7 (ver en Anexos: TablaA2).

Los respondientes laboran en su mayoría en el departamento de Rooster Tail representando el 43.1% de la población, el siguiente departamento con más cantidad de individuos es el de Spin & Glo representando un 24.6% de la población, el 32.3% laboran en el resto de los departamentos (ver en Anexos: TablaA 11).

Apenas el 9.4% de los respondientes señalan no haber tenido un empleo anterior a este, el 17% un empleo anterior, el 58.5% han tenido menos de 3 empleos anteriores y el 41.5% más de 3 empleos anteriores (ver en Anexos: TablaA 10).

Los rangos de edad muestran a una población de joven y adultos jóvenes con un 63.1% que se encuentran entre 19 y 37 años, el 26% son adultos entre 38 y 47 años y el 10.8% son adultos mayores de 48 años. La edad mínima es de 19 años y la máxima de 58 años de edad (ver en Anexos: TablaA 2 y TablaA 4).

Se puede observar que los individuos que viven en pareja son 39 y representan el 58.2% de los respondientes, 23 individuos que son solteros representan el 34.3%, el 7.5% son individuos viudos o divorciados (ver en Anexos: TablaA 6).

El 31.1% de los respondientes no tiene hijos, el 62.3% tiene entre uno y tres hijos, y el 6.6% de la tiene más de 3 hijos (ver en Anexos: TablaA 5).

4.1.2 Ocurrencia de las variables CO, CA, CN, CC y RP

Para el análisis de las ocurrencias de las variables Rotación de Personal, Compromiso Organizacional y sus dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad se utilizó un análisis estadístico descriptivo de frecuencias.

Tabla IV.2 Porcentajes de ocurrencias de las variables de CO, CA, CC y CN

Variable	Mínimo	Medio	Máximo
Compromiso Organizacional	0%	61.7%	38.3%
Compromiso Afectivo	0%	33.3%	66.7%
Compromiso de Continuidad	1.7%	53.4%	44.8%
Compromiso Normativo	8.9%	66.1%	25%

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla IV.2, el 61.7% de los empleados se muestran medianamente comprometidos con la organización, mientras que el 38.3% están altamente comprometidos, el Compromiso Afectivo es el más fuerte entre los empleados reflejándose en un 66.7% en su grado máximo, mientras que el 33.3% están medianamente comprometidos afectivamente. El Compromiso de Continuidad y Normativo muestran que los encuestados se sienten medianamente comprometidos ubicándose con 66.1% y 53.4% respectivamente; de estos, el Compromiso de Continuidad sin embargo muestra un alto porcentaje fuertemente comprometido reflejando un 44.8% de la población encuestada. Es de resaltar que el Compromiso Organizacional y la dimensión de Compromiso Afectivo la

categoría de compromiso mínimo es de 0% (Ver en Anexos, TablaA 12, TablaA 13, TablaA 14, y TablaA 15).

Tabla IV.3 Porcentajes de ocurrencias de la variable Rotación de Personal

Variable	Mínimo	Medio	Máximo
Rotación de Personal	2.3%	25.6%	72.1%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla IV.3 se puede observar que el 72.1 % de los respondientes no tienen intención de abandonar la empresa, mientras que el 25.6% se muestra medianamente con intención de hacerlo (ver en Anexos: TablaA 16).

4.1.3 Tablas de contingencias

Para observar los datos del cruce de las variables se utilizó un análisis estadístico descriptivo de tablas de contingencias. A continuación se presentan las tablas de contingencias del perfil socio demográfico, así como de las variables CO, CA, CN, CC y RP.

4.1.3.1 Tablas de contingencias del perfil socio demográfico

Tabla IV.4 Contingencias Edad - Estado Civil

			Estado civil					Total
			Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
Edad	JÓVENES (19-27 años)	Conteo	9	6	3	0	0	18
		% dentro de Edad	50.0%	33.3%	16.7%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	39.1%	27.3%	21.4%	.0%	.0%	28.1%
	ADULTOS JÓVENES (28-37 años)	Conteo	8	8	6	1	0	23
		% dentro de Edad	34.8%	34.8%	26.1%	4.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	34.8%	36.4%	42.9%	25.0%	.0%	35.9%
	ADULTOS (38-47 años)	Conteo	4	7	3	1	1	16
		% dentro de Edad	25.0%	43.8%	18.8%	6.3%	6.3%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	17.4%	31.8%	21.4%	25.0%	100.0%	25.0%
	ADULTOS MAYORES (> 48 años)	Conteo	2	1	2	2	0	7
		% dentro de Edad	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	8.7%	4.5%	14.3%	50.0%	.0%	10.9%
Total		Conteo	23	22	14	4	1	64
		% dentro de Edad	35.9%	34.4%	21.9%	6.3%	1.6%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son adultos jóvenes entre 28 y 37 años de edad que viven en pareja (casados y unión libre).

Tabla IV.5 Contingencias Edad - Género

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Edad	JÓVENES (19-27 años)	Conteo	10	7	17
		% dentro de Edad	58.8%	41.2%	100.0%
		% dentro de Género	52.6%	17.5%	28.8%
	ADULTOS JÓVENES (28-37 años)	Conteo	4	16	20
		% dentro de Edad	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de Género	21.1%	40.0%	33.9%
	ADULTOS (38-47 años)	Conteo	4	11	15
		% dentro de Edad	26.7%	73.3%	100.0%
		% dentro de Género	21.1%	27.5%	25.4%
	ADULTOS MAYORES (> 48 años)	Conteo	1	6	7
		% dentro de Edad	14.3%	85.7%	100.0%
		% dentro de Género	5.3%	15.0%	11.9%
Total	Conteo		19	40	59
	% dentro de Edad		32.2%	67.8%	100.0%
	% dentro de Género		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son mujeres, adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad.

Tabla IV.6 Contingencias Edad – Escolaridad

			Edad				Total
			19-27 años JÓVENES	28-37 años ADULTOS JÓVENES	38-47 años ADULTOS	> 48 años ADULTOS MAYORES	
Escolaridad	sin estudios	Conteo	3	0	0	1	4
		% dentro de Escolaridad	75.0%	.0%	.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de Edad	16.7%	.0%	.0%	14.3%	6.3%
	primaria no terminada	Conteo	2	4	0	0	6
		% dentro de Escolaridad	33.3%	66.7%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	11.1%	18.2%	.0%	.0%	9.5%
	primaria terminada	Conteo	1	4	6	1	12
		% dentro de Escolaridad	8.3%	33.3%	50.0%	8.3%	100.0%
		% dentro de Edad	5.6%	18.2%	37.5%	14.3%	19.0%
	secundaria no terminada	Conteo	3	0	2	1	6
		% dentro de Escolaridad	50.0%	.0%	33.3%	16.7%	100.0%
		% dentro de Edad	16.7%	.0%	12.5%	14.3%	9.5%
	secundaria terminada	Conteo	5	8	6	3	22
		% dentro de Escolaridad	22.7%	36.4%	27.3%	13.6%	100.0%
		% dentro de Edad	27.8%	36.4%	37.5%	42.9%	34.9%
	prepa no terminada	Conteo	2	4	1	1	8
		% dentro de Escolaridad	25.0%	50.0%	12.5%	12.5%	100.0%
		% dentro de Edad	11.1%	18.2%	6.3%	14.3%	12.7%
	prepa terminada	Conteo	2	2	1	0	5
		% dentro de Escolaridad	40.0%	40.0%	20.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	11.1%	9.1%	6.3%	.0%	7.9%
Total		Conteo	18	22	16	7	63
		% dentro de Escolaridad	28.6%	34.9%	25.4%	11.1%	100.0%
		% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad con nivel de escolaridad de secundaria terminada.

Tabla IV.7 Contingencias Antigüedad en la empresa - Edad

			Edad				Total
			19-27 años JÓVENES	28-37 años ADULTOS JÓVENES	38-47 años ADULTOS	> 48 años ADULTOS MAYORES	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	4	2	1	0	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	57.1%	28.6%	14.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	26.7%	10.5%	7.1%	.0%	13.0%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	2	2	4	1	9
		% dentro de Antigüedad en la empresa	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%	100.0%
		% dentro de Edad	13.3%	10.5%	28.6%	16.7%	16.7%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	6	7	2	0	15
		% dentro de Antigüedad en la empresa	40.0%	46.7%	13.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	40.0%	36.8%	14.3%	.0%	27.8%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	2	3	3	1	9
		% dentro de Antigüedad en la empresa	22.2%	33.3%	33.3%	11.1%	100.0%
		% dentro de Edad	13.3%	15.8%	21.4%	16.7%	16.7%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	1	4	3	0	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	12.5%	50.0%	37.5%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	6.7%	21.1%	21.4%	.0%	14.8%
	> 10 AÑOS	Conteo	0	1	1	4	6
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	16.7%	16.7%	66.7%	100.0%
		% dentro de Edad	.0%	5.3%	7.1%	66.7%	11.1%
Total	Conteo	15	19	14	6	54	
	% dentro de Antigüedad en la empresa	27.8%	35.2%	25.9%	11.1%	100.0%	
	% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad, con una antigüedad de 1 a 3 años en la empresa.

Tabla IV.8 Contingencias Edad - Origen Migratorio

			Origen Migratorio		Total
			Ensenadense	Migrante	
Edad	JÓVENES (19-27 años)	Conteo	12	4	16
		% dentro de Edad	75.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	40.0%	14.3%	27.6%
	ADULTOS JÓVENES (28-37 años)	Conteo	12	9	21
		% dentro de Edad	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	40.0%	32.1%	36.2%
	ADULTOS (38-47 años)	Conteo	6	9	15
		% dentro de Edad	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	20.0%	32.1%	25.9%
	ADULTOS MAYORES (> 48 años)	Conteo	0	6	6
		% dentro de Edad	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	.0%	21.4%	10.3%
Total		Conteo	30	28	58
		% dentro de Edad	51.7%	48.3%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad, de origen ensenadense.

Tabla IV.9 Contingencias Edad - Cantidad de Empleos Anteriores

Cantidad de empleos anteriores a este		Edad				Total
		19-27 años JÓVENES	28-37 años ADULTOS JÓVENES	38-47 años ADULTOS	> 48 años ADULTOS MAYORES	
0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	8	13	10	4	35
	% dentro de Cantidad de Empleos anteriores a este	22.9%	37.1%	28.6%	11.4%	100.0%
	% dentro de Edad	66.7%	65.0%	76.9%	80.0%	70.0%
4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	4	6	3	0	13
	% dentro de Cantidad de Empleos anteriores a este	30.8%	46.2%	23.1%	.0%	100.0%
	% dentro de Edad	33.3%	30.0%	23.1%	.0%	26.0%
9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	0	1	0	0	1
	% dentro de Cantidad de Empleos anteriores a este	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Edad	.0%	5.0%	.0%	.0%	2.0%
13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	0	0	1	1
	% dentro de Cantidad de Empleos anteriores a este	.0%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	% dentro de Edad	.0%	.0%	.0%	20.0%	2.0%
Total	Conteo	12	20	13	5	50
	% dentro de Cantidad de Empleos anteriores a este	24.0%	40.0%	26.0%	10.0%	100.0%
	% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad que tienen entre 0 y 3 empleos anteriores a este.

Tabla IV.10 Contingencias Edad - Número de hijos

			Edad				Total
			19-27 años JÓVENES	28-37 años ADULTOS JÓVENES	38-47 años ADULTOS	> 48 años ADULTOS MAYORES	
Número de hijos	0	Conteo	8	7	3	0	18
		% dentro de Número de hijos	44.4%	38.9%	16.7%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	53.3%	31.8%	20.0%	.0%	31.0%
	1	Conteo	7	2	3	0	12
		% dentro de Número de hijos	58.3%	16.7%	25.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	46.7%	9.1%	20.0%	.0%	20.7%
	2	Conteo	0	9	4	3	16
		% dentro de Número de hijos	.0%	56.3%	25.0%	18.8%	100.0%
		% dentro de Edad	.0%	40.9%	26.7%	50.0%	27.6%
	3	Conteo	0	2	5	1	8
		% dentro de Número de hijos	.0%	25.0%	62.5%	12.5%	100.0%
		% dentro de Edad	.0%	9.1%	33.3%	16.7%	13.8%
	4	Conteo	0	1	0	2	3
		% dentro de Número de hijos	.0%	33.3%	.0%	66.7%	100.0%
		% dentro de Edad	.0%	4.5%	.0%	33.3%	5.2%
	5	Conteo	0	1	0	0	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Edad	.0%	4.5%	.0%	.0%	1.7%
Total		Conteo	15	22	15	6	58
		% dentro de Número de hijos	25.9%	37.9%	25.9%	10.3%	100.0%
		% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son jóvenes de 19 a 27 años de edad que no tienen hijos, seguidos de los adultos jóvenes de 28 a 37 años de edad con 2 números de hijos.

Tabla IV.11 Contingencias Estado Civil - Género

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Estado civil	Soltero	Conteo	8	13	21
		% dentro de Estado civil	38.1%	61.9%	100.0%
		% dentro de Género	44.4%	30.2%	34.4%
	Casado	Conteo	5	17	22
		% dentro de Estado civil	22.7%	77.3%	100.0%
		% dentro de Género	27.8%	39.5%	36.1%
	Unión Libre	Conteo	4	9	13
		% dentro de Estado civil	30.8%	69.2%	100.0%
		% dentro de Género	22.2%	20.9%	21.3%
	Divorciado	Conteo	1	3	4
		% dentro de Estado civil	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de Género	5.6%	7.0%	6.6%
	Viudo	Conteo	0	1	1
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Género	.0%	2.3%	1.6%
Total		Conteo	18	43	61
		% dentro de Estado civil	29.5%	70.5%	100.0%
		% dentro de Género	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son mujeres que viven en pareja (casadas y unión libre).

Tabla IV.12 Contingencias Estado Civil - Escolaridad

			Estado Civil					Total
			soltero	casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
Escolaridad	sin estudios	Conteo	2	1	1	0	0	4
		% dentro de Escolaridad	50.0%	25.0%	25.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	8.7%	4.5%	6.7%	.0%	.0%	6.2%
	primaria no terminada	Conteo	3	2	2	0	0	7
		% dentro de Escolaridad	42.9%	28.6%	28.6%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	13.0%	9.1%	13.3%	.0%	.0%	10.8%
	primaria terminada	Conteo	4	5	2	1	1	13
		% dentro de Escolaridad	30.8%	38.5%	15.4%	7.7%	7.7%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	17.4%	22.7%	13.3%	25.0%	100.0%	20.0%
	secundaria no terminada	Conteo	3	1	0	1	0	5
		% dentro de Escolaridad	60.0%	20.0%	.0%	20.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	13.0%	4.5%	.0%	25.0%	.0%	7.7%
	secundaria terminada	Conteo	9	9	4	1	0	23
		% dentro de Escolaridad	39.1%	39.1%	17.4%	4.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	39.1%	40.9%	26.7%	25.0%	.0%	35.4%
	prepa no terminada	Conteo	2	2	3	1	0	8
		% dentro de Escolaridad	25.0%	25.0%	37.5%	12.5%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	8.7%	9.1%	20.0%	25.0%	.0%	12.3%
	prepa terminada	Conteo	0	2	3	0	0	5
		% dentro de Escolaridad	.0%	40.0%	60.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	.0%	9.1%	20.0%	.0%	.0%	7.7%
Total		Conteo	23	22	15	4	1	65
		% dentro de Escolaridad	35.4%	33.8%	23.1%	6.2%	1.5%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son solteros y casados con secundaria terminada.

Tabla IV.13 Contingencias Estado Civil – Antigüedad en la empresa

			Estado Civil				Total
			Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	2	3	2	0	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	28.6%	42.9%	28.6%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	11.1%	14.3%	15.4%	.0%	12.7%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	1	2	5	1	9
		% dentro de Antigüedad en la empresa	11.1%	22.2%	55.6%	11.1%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	5.6%	9.5%	38.5%	33.3%	16.4%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	7	5	3	0	15
		% dentro de Antigüedad en la empresa	46.7%	33.3%	20.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	38.9%	23.8%	23.1%	.0%	27.3%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	3	6	0	0	9
		% dentro de Antigüedad en la empresa	33.3%	66.7%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	16.7%	28.6%	.0%	.0%	16.4%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	2	3	2	1	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	11.1%	14.3%	15.4%	33.3%	14.5%
	> 10 AÑOS	Conteo	3	2	1	1	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	16.7%	9.5%	7.7%	33.3%	12.7%
Total		Conteo	18	21	13	3	55
		% dentro de Antigüedad en la empresa	32.7%	38.2%	23.6%	5.5%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son solteros que tienen entre 1 y 3 años en la empresa.

Tabla IV.14 Contingencias Estado Civil – Origen Migratorio

			Origen migratorio		Total
			Ensenadense	Migrante	
Estado civil	Soltero	Conteo	13	9	22
		% dentro de Estado Civil	59.1%	40.9%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	40.6%	32.1%	36.7%
	Casado	Conteo	11	10	21
		% dentro de Estado Civil	52.4%	47.6%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	34.4%	35.7%	35.0%
	Unión Libre	Conteo	8	4	12
		% dentro de Estado Civil	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	25.0%	14.3%	20.0%
	Divorciado	Conteo	0	4	4
		% dentro de Estado Civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	.0%	14.3%	6.7%
	Viudo	Conteo	0	1	1
		% dentro de Estado Civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	.0%	3.6%	1.7%
Total		Conteo	32	28	60
		% dentro de Estado Civil	53.3%	46.7%	100.0%
		% dentro de Origen Migratorio	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son solteros de origen ensenadense.

Tabla IV.15 Contingencias Estado Civil – Cantidad de Empleos Anteriores

			Cantidad de empleos anteriores a este				Total
			0 a 3 Empleos Anteriores	4 a 8 Empleos Anteriores	9 a 12 Empleos Anteriores	13 o más Empleos Anteriores	
Estado Civil	Soltero	Conteo	12	7	0	0	19
		% dentro de Estado Civil	63.2%	36.8%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	34.3%	46.7%	.0%	.0%	36.5%
	Casado	Conteo	17	3	0	0	20
		% dentro de Estado Civil	85.0%	15.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	48.6%	20.0%	.0%	.0%	38.5%
	Unión Libre	Conteo	4	5	1	1	11
		% dentro de Estado Civil	36.4%	45.5%	9.1%	9.1%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	11.4%	33.3%	100.0%	100.0%	21.2%
	Divorciado	Conteo	2	0	0	0	2
		% dentro de Estado Civil	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	5.7%	.0%	.0%	.0%	3.8%
Total		Conteo	35	15	1	1	52
		% dentro de Estado Civil	67.3%	28.8%	1.9%	1.9%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son casados con 0 a 3 empleos anteriores a este, seguido de los solteros con 4 a 8 empleados anteriores, un porcentaje menor están los respondientes en unión libre con 4 a 8 empleos anteriores a este.

Tabla IV.16 Contingencia Estado Civil – Número de Hijos

			Estado civil					Total
			Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
Número de hijos	0	Conteo	13	3	2	0	0	18
		% dentro de Número de Hijos	72.2%	16.7%	11.1%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	59.1%	14.3%	14.3%	.0%	.0%	30.0%
	1	Conteo	4	5	3	0	0	12
		% dentro de Número de Hijos	33.3%	41.7%	25.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	18.2%	23.8%	21.4%	.0%	.0%	20.0%
	2	Conteo	3	8	7	0	0	18
		% dentro de Número de Hijos	16.7%	44.4%	38.9%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	13.6%	38.1%	50.0%	.0%	.0%	30.0%
	3	Conteo	1	4	1	1	1	8
		% dentro de Número de Hijos	12.5%	50.0%	12.5%	12.5%	12.5%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	4.5%	19.0%	7.1%	50.0%	100.0%	13.3%
	4	Conteo	1	1	0	1	0	3
		% dentro de Número de Hijos	33.3%	33.3%	.0%	33.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	4.5%	4.8%	.0%	50.0%	.0%	5.0%
	5	Conteo	0	0	1	0	0	1
		% dentro de Número de Hijos	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	.0%	.0%	7.1%	.0%	.0%	1.7%
Total		Conteo	22	21	14	2	1	60
		% dentro de Número de Hijos	36.7%	35.0%	23.3%	3.3%	1.7%	100.0%
		% dentro de Estado Civil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son solteros sin hijos y en pareja (casados y en unión libre) con 2 hijos.

Tabla IV.17 Contingencias Género - Escolaridad

			Género		Total
			hombre	mujer	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	2	2	4
		% dentro de Escolaridad	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de Género	10.5%	4.7%	6.5%
	Primaria no terminada	Conteo	1	3	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de Género	5.3%	7.0%	6.5%
	Primaria terminada	Conteo	2	11	13
		% dentro de Escolaridad	15.4%	84.6%	100.0%
		% dentro de Género	10.5%	25.6%	21.0%
	Secundaria no terminada	Conteo	3	2	5
		% dentro de Escolaridad	60.0%	40.0%	100.0%
		% dentro de Género	15.8%	4.7%	8.1%
	Secundaria terminada	Conteo	7	16	23
		% dentro de Escolaridad	30.4%	69.6%	100.0%
		% dentro de Género	36.8%	37.2%	37.1%
	Prepa no terminada	Conteo	3	5	8
		% dentro de Escolaridad	37.5%	62.5%	100.0%
		% dentro de Género	15.8%	11.6%	12.9%
	Prepa terminada	Conteo	1	4	5
		% dentro de Escolaridad	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de Género	5.3%	9.3%	8.1%
Total	Conteo	19	43	62	
	% dentro de Escolaridad	30.6%	69.4%	100.0%	
	% dentro de Género	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de los respondientes son mujeres con secundaria, apenas un 0.4% más de diferencia con los hombres también con secundaria terminada.

Tabla IV.18 Antigüedad en la empresa en años cumplidos - Género

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	1	5	6
		% dentro de Antigüedad	16.7%	83.3%	100.0%
		% dentro de Género	5.9%	15.2%	12.0%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	3	6	9
		% dentro de Antigüedad	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de Género	17.6%	18.2%	18.0%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	5	8	13
		% dentro de Antigüedad	38.5%	61.5%	100.0%
		% dentro de Género	29.4%	24.2%	26.0%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	4	5	9
		% dentro de Antigüedad	44.4%	55.6%	100.0%
		% dentro de Género	23.5%	15.2%	18.0%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	2	4	6
		% dentro de Antigüedad	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de Género	11.8%	12.1%	12.0%
	> 10 AÑOS	Conteo	2	5	7
		% dentro de Antigüedad	28.6%	71.4%	100.0%
		% dentro de Género	11.8%	15.2%	14.0%
Total	Conteo		17	33	50
	% dentro de Antigüedad		34.0%	66.0%	100.0%
	% dentro de Género		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son mujeres con una antigüedad de 1 a 3 años en la empresa.

Tabla IV.19 Contingencias Género – Origen Migratorio

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Origen Migratorio	Ensenadense	Conteo	10	19	29
		% dentro de Origen migratorio	34.5%	65.5%	100.0%
		% dentro de Género	58.8%	48.7%	51.8%
	Migrante	Conteo	7	20	27
		% dentro de Origen migratorio	25.9%	74.1%	100.0%
		% dentro de Género	41.2%	51.3%	48.2%
Total	Conteo		17	39	56
	% dentro de Origen migratorio		30.4%	69.6%	100.0%
	% dentro de Género		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son mujeres de origen ensenadense.

Tabla IV.20 Contingencias Género – Cantidad de Empleos anteriores

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Anote la cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	8	27	35
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	22.9%	77.1%	100.0%
		% dentro de Género	50.0%	77.1%	68.6%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	7	7	14
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de Género	43.8%	20.0%	27.5%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	0	1	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Género	.0%	2.9%	2.0%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	1	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Género	6.3%	.0%	2.0%
Total			16	35	51
			31.4%	68.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son mujeres que han tenido de 0 a 3 empleos.

Tabla IV.21 Contingencias Género – Número de hijos

			Género		Total
			Hombre	Mujer	
Número de hijos	0	Conteo	8	9	17
		% dentro de Número de hijos	47.1%	52.9%	100.0%
		% dentro de Género	53.3%	22.0%	30.4%
	1	Conteo	4	8	12
		% dentro de Número de hijos	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de Género	26.7%	19.5%	21.4%
	2	Conteo	3	14	17
		% dentro de Número de hijos	17.6%	82.4%	100.0%
		% dentro de Género	20.0%	34.1%	30.4%
	3	Conteo	0	7	7
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Género	.0%	17.1%	12.5%
	4	Conteo	0	3	3
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Género	.0%	7.3%	5.4%
Total	Conteo	15	41	56	
	% dentro de Número de hijos	26.8%	73.2%	100.0%	
	% dentro de Género	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son hombres sin hijos y mujeres con 2 hijos.

Tabla IV.22 Contingencias Escolaridad – Antigüedad en la empresa

Escolaridad		Antigüedad en la empresa						Total
		3 MESES	> 3 MESES A 1 AÑO	> 1 A 3 AÑOS	> 3 A 5 AÑOS	> 5 A 10 AÑOS	> 10 AÑOS	
Sin estudios	Conteo	0	0	3	0	0	1	4
	% dentro Escolaridad	.0%	.0%	75.0%	.0%	.0%	25.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	14.3%	7.4%
Primaria no terminada	Conteo	0	0	3	0	2	0	5
	% dentro Escolaridad	.0%	.0%	60.0%	.0%	40.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	.0%	20.0%	.0%	25.0%	.0%	9.3%
Primaria terminada	Conteo	0	1	3	1	2	2	9
	% dentro Escolaridad	.0%	11.1%	33.3%	11.1%	22.2%	22.2%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	11.1%	20.0%	11.1%	25.0%	28.6%	16.7%
Secundaria no terminada	Conteo	1	1	1	0	0	1	4
	% dentro Escolaridad	25.0%	25.0%	25.0%	.0%	.0%	25.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	16.7%	11.1%	6.7%	.0%	.0%	14.3%	7.4%
Secundaria terminada	Conteo	2	4	2	6	4	2	20
	% dentro Escolaridad	10.0%	20.0%	10.0%	30.0%	20.0%	10.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	33.3%	44.4%	13.3%	66.7%	50.0%	28.6%	37.0%
Prepa no terminada	Conteo	1	2	1	2	0	1	7
	% dentro Escolaridad	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	.0%	14.3%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	16.7%	22.2%	6.7%	22.2%	.0%	14.3%	13.0%
Prepa terminada	Conteo	2	1	2	0	0	0	5
	% dentro Escolaridad	40.0%	20.0%	40.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	33.3%	11.1%	13.3%	.0%	.0%	.0%	9.3%
Total	Conteo	6	9	15	9	8	7	54
	% dentro Escolaridad	11.1%	16.7%	27.8%	16.7%	14.8%	13.0%	100.0%
	% dentro de Antigüedad en la empresa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes con nivel académico de secundaria terminada tienen de 3 a 5 años en la empresa.

Tabla IV.23 Contingencias Escolaridad – Origen migratorio

			Origen Migratorio		Total
			Ensenadense	Migrante	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	1	3	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	3.1%	10.7%	6.7%
	Primaria no terminada	Conteo	4	2	6
		% dentro de Escolaridad	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	12.5%	7.1%	10.0%
	Primaria terminada	Conteo	5	7	12
		% dentro de Escolaridad	41.7%	58.3%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	15.6%	25.0%	20.0%
	Secundaria no terminada	Conteo	3	2	5
		% dentro de Escolaridad	60.0%	40.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	9.4%	7.1%	8.3%
	Secundaria terminada	Conteo	12	11	23
		% dentro de Escolaridad	52.2%	47.8%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	37.5%	39.3%	38.3%
	Prepa no terminada	Conteo	4	3	7
		% dentro de Escolaridad	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	12.5%	10.7%	11.7%
	Prepa terminada	Conteo	3	0	3
		% dentro de Escolaridad	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	9.4%	.0%	5.0%
Total		Conteo	32	28	60
		% dentro de Escolaridad	53.3%	46.7%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son migrantes con nivel académico de secundaria terminada.

Tabla IV.24 Contingencias Escolaridad – Cantidad de empleos anteriores

			Cantidad de empleos anteriores a este				Total
			0 a 3 Empleos Anteriores	4 a 8 Empleos Anteriores	9 a 12 Empleos Anteriores	13 o más Empleos Anteriores	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	2	1	0	0	3
		% dentro de Escolaridad	66.7%	33.3%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	5.7%	6.7%	.0%	.0%	5.8%
	Primaria no terminada	Conteo	2	2	0	0	4
		% dentro de Escolaridad	50.0%	50.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	5.7%	13.3%	.0%	.0%	7.7%
	Primaria terminada	Conteo	9	2	0	0	11
		% dentro de Escolaridad	81.8%	18.2%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	25.7%	13.3%	.0%	.0%	21.2%
	Secundaria no terminada	Conteo	1	2	0	0	3
		% dentro de Escolaridad	33.3%	66.7%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	2.9%	13.3%	.0%	.0%	5.8%
	Secundaria terminada	Conteo	15	4	1	0	20
		% dentro de Escolaridad	75.0%	20.0%	5.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	42.9%	26.7%	100.0%	.0%	38.5%
	Prepa no terminada	Conteo	3	3	0	1	7
		% dentro de Escolaridad	42.9%	42.9%	.0%	14.3%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	8.6%	20.0%	.0%	100.0%	13.5%
	Prepa terminada	Conteo	3	1	0	0	4
		% dentro de Escolaridad	75.0%	25.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	8.6%	6.7%	.0%	.0%	7.7%
Total		Conteo	35	15	1	1	52
		% dentro de Escolaridad	67.3%	28.8%	1.9%	1.9%	100.0%
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes tienen nivel académico de secundaria con 0 a 3 empleos anteriores a este.

Tabla IV.25 Contingencias Escolaridad – Número de hijos

			Número de hijos						Total
			0	1	2	3	4	5	
Escolaridad	sin estudios	Conteo	1	2	0	0	1	0	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	50.0%	.0%	.0%	25.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	5.3%	16.7%	.0%	.0%	33.3%	.0%	6.7%
	primaria no terminada	Conteo	2	2	2	0	0	1	7
		% dentro de Escolaridad	28.6%	28.6%	28.6%	.0%	.0%	14.3%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	10.5%	16.7%	11.1%	.0%	.0%	100.0%	11.7%
	primaria terminada	Conteo	1	3	4	4	1	0	13
		% dentro de Escolaridad	7.7%	23.1%	30.8%	30.8%	7.7%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	5.3%	25.0%	22.2%	57.1%	33.3%	.0%	21.7%
	secundaria no terminada	Conteo	4	0	0	0	0	0	4
		% dentro de Escolaridad	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	21.1%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	6.7%
	secundaria terminada	Conteo	8	3	6	3	1	0	21
		% dentro de Escolaridad	38.1%	14.3%	28.6%	14.3%	4.8%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	42.1%	25.0%	33.3%	42.9%	33.3%	.0%	35.0%
	prepa no terminada	Conteo	2	1	4	0	0	0	7
		% dentro de Escolaridad	28.6%	14.3%	57.1%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	10.5%	8.3%	22.2%	.0%	.0%	.0%	11.7%
	prepa terminada	Conteo	1	1	2	0	0	0	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	25.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	5.3%	8.3%	11.1%	.0%	.0%	.0%	6.7%
Total		Conteo	19	12	18	7	3	1	60
		% dentro de Escolaridad	31.7%	20.0%	30.0%	11.7%	5.0%	1.7%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes tienen nivel académico de secundaria sin hijos.

Tabla IV.26 Contingencias Antigüedad en la empresa – Origen migratorio

			Origen migratorio		Total	
			Ensenadense	Migrante		
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	3	2	5	
		% dentro de antigüedad en la empresa	60.0%	40.0%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	10.3%	9.1%	9.8%	
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	5	4	9	
		% dentro de antigüedad en la empresa	55.6%	44.4%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	17.2%	18.2%	17.6%	
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	10	4	14	
		% dentro de antigüedad en la empresa	71.4%	28.6%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	34.5%	18.2%	27.5%	
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	6	3	9	
		% dentro de antigüedad en la empresa	66.7%	33.3%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	20.7%	13.6%	17.6%	
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	4	4	8	
		% dentro de antigüedad en la empresa	50.0%	50.0%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	13.8%	18.2%	15.7%	
	> 10 AÑOS	Conteo	1	5	6	
		% dentro de antigüedad en la empresa	16.7%	83.3%	100.0%	
		% dentro de Origen migratorio	3.4%	22.7%	11.8%	
	Total		Conteo	29	22	51
			% dentro de antigüedad en la empresa	56.9%	43.1%	100.0%
			% dentro de Origen migratorio	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son ensenadenses que tienen de 1 a 3 años en la empresa.

Tabla IV.27 Contingencias Antigüedad en la empresa – Cantidad de empleos anteriores

Antigüedad en la empresa		Cantidad de empleos anteriores a este			Total
		0 a 3 Empleos Anteriores	4 a 8 Empleos Anteriores	13 o más Empleos Anteriores	
3 MESES	Conteo	3	2	0	5
	% dentro de antigüedad en la empresa	60.0%	40.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	9.4%	16.7%	.0%	11.1%
> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	4	4	0	8
	% dentro de antigüedad en la empresa	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	12.5%	33.3%	.0%	17.8%
> 1 A 3 AÑOS	Conteo	9	4	0	13
	% dentro de antigüedad en la empresa	69.2%	30.8%	.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	28.1%	33.3%	.0%	28.9%
> 3 A 5 AÑOS	Conteo	8	0	0	8
	% dentro de antigüedad en la empresa	100.0%	.0%	.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	25.0%	.0%	.0%	17.8%
> 5 A 10 AÑOS	Conteo	5	1	0	6
	% dentro de antigüedad en la empresa	83.3%	16.7%	.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	15.6%	8.3%	.0%	13.3%
> 10 AÑOS	Conteo	3	1	1	5
	% dentro de antigüedad en la empresa	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	9.4%	8.3%	100.0%	11.1%
Total	Conteo	32	12	1	45
	% dentro de antigüedad en la empresa	71.1%	26.7%	2.2%	100.0%
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes con 1 a 3 años de antigüedad en la empresa han tenido de 0 a 3 empleos anteriores a este.

Tabla IV.28 Contingencias Antigüedad en la empresa – Número de hijos

			Número de hijos						Total
			0	1	2	3	4	5	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	2	2	1	0	0	0	5
		% dentro de Antigüedad en la empresa	40.0%	40.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	14.3%	22.2%	5.9%	.0%	.0%	.0%	9.8%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	2	2	3	2	1	0	10
		% dentro de Antigüedad en la empresa	20.0%	20.0%	30.0%	20.0%	10.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	14.3%	22.2%	17.6%	28.6%	33.3%	.0%	19.6%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	5	5	4	1	0	0	15
		% dentro de Antigüedad en la empresa	33.3%	33.3%	26.7%	6.7%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	35.7%	55.6%	23.5%	14.3%	.0%	.0%	29.4%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	1	0	5	1	0	0	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	14.3%	.0%	71.4%	14.3%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	7.1%	.0%	29.4%	14.3%	.0%	.0%	13.7%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	3	0	2	2	0	1	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	37.5%	.0%	25.0%	25.0%	.0%	12.5%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	21.4%	.0%	11.8%	28.6%	.0%	100.0%	15.7%
	> 10 AÑOS	Conteo	1	0	2	1	2	0	6
		% dentro de Antigüedad en la empresa	16.7%	.0%	33.3%	16.7%	33.3%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	7.1%	.0%	11.8%	14.3%	66.7%	.0%	11.8%
Total		Conteo	14	9	17	7	3	1	51
		% dentro de Antigüedad en la empresa	27.5%	17.6%	33.3%	13.7%	5.9%	2.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes con 1 a 3 años de antigüedad en la empresa no tienen hijos ó 1 hijos.

Tabla IV.29 Contingencias Cantidad de empleos anteriores – Origen migratorio

			Origen migratorio		Total
			Ensenadense	Migrante	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	19	16	35
		% dentro de cantidad de empleos anteriores	54.3%	45.7%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	67.9%	72.7%	70.0%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	8	5	13
		% dentro de cantidad de empleos anteriores	61.5%	38.5%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	28.6%	22.7%	26.0%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	1	0	1
		% dentro de cantidad de empleos anteriores	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	3.6%	.0%	2.0%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	1	1
		% dentro de cantidad de empleos anteriores	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	.0%	4.5%	2.0%
Total		Conteo	28	22	50
		% dentro de cantidad de empleos anteriores	56.0%	44.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son ensenadenses con 0 a 3 empleos anteriores a este.

Tabla IV.30 Contingencias Origen migratorio – Número de hijos

			Origen migratorio		Total
			Ensenadense	Migrante	
Número de hijos	0	Conteo	9	9	18
		% dentro de Número de hijos	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	30.0%	33.3%	31.6%
	1	Conteo	7	4	11
		% dentro de Número de hijos	63.6%	36.4%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	23.3%	14.8%	19.3%
	2	Conteo	13	4	17
		% dentro de Número de hijos	76.5%	23.5%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	43.3%	14.8%	29.8%
	3	Conteo	1	6	7
		% dentro de Número de hijos	14.3%	85.7%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	3.3%	22.2%	12.3%
	4	Conteo	0	3	3
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	.0%	11.1%	5.3%
	5	Conteo	0	1	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de Origen migratorio	.0%	3.7%	1.8%
Total	Conteo	30	27	57	
	% dentro de Número de hijos	52.6%	47.4%	100.0%	
	% dentro de Origen migratorio	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes son migrantes sin hijos.

Tabla IV.31 Contingencias Cantidad de empleos anteriores – Número de hijos

			Número de hijos					Total
			0	1	2	3	4	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	5	9	13	6	1	34
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	14.7%	26.5%	38.2%	17.6%	2.9%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	33.3%	75.0%	81.3%	85.7%	100.0%	66.7%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	9	3	2	1	0	15
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	60.0%	20.0%	13.3%	6.7%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	60.0%	25.0%	12.5%	14.3%	.0%	29.4%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	1	0	0	0	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	6.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	2.0%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	0	1	0	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	.0%	.0%	6.3%	.0%	.0%	2.0%
Total		Conteo	15	12	16	7	1	51
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	29.4%	23.5%	31.4%	13.7%	2.0%	100.0%
		% dentro de Número de hijos	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el mayor porcentaje de respondientes 2 hijos con una cantidad de 0 a 3 empleos anteriores a este.

4.1.3.2 Tablas de contingencias de la variable CO y sus dimensiones CA, CN y CC, y la variable Rotación de personal con el perfil socio demográfico.

Tabla IV.32 Contingencias CO - Perfil socio demográfico

Características socio demográficas	Compromiso Organizacional			
	% Mínimo	% Medio	% Máximo	Ocurrencia
EDAD				
Jóvenes (19-27 años)	0	57.1	42.9	14
Adultos Jóvenes (28-37 años)	0	75	25	16
Adultos (38-47 años)	0	61.5	38.5	13
Adultos Mayores (más de 48 años)	0	33.3	66.7	3
ESTADO CIVIL				
Soltero	0	75	25	16
Casado	0	76.5	23.5	17
Unión libre	0	40	60	10
Otro	0	0	100	3
GÉNERO				
Hombres	0	60	40	15
Mujeres	0	63.3	36.7	30
ESCOLARIDAD				
Sin estudios	0	50	50	4
Primaria no terminada	0	50	50	2
Primaria terminada	0	33.3	66.7	9
Secundaria no terminada	0	40	60	5
Secundaria terminada	0	68.4	31.6	19
Prepa no terminada	0	100	0	4
Prepa terminada	0	100	0	4
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
1 a 3 meses	0	75	25	4
Más de tres a 1 año	0	28.6	71.4	7
Más de 1 a 3 años	0	75	25	12
Más de 3 a 5 años	0	87.5	12.5	8
Más de 5 a 10 años	0	50	50	6
Más de 10 años	0	25	75	4
ORIGEN MIGRATORIO				
Ensenadense	0	70.8	29.2	24
Migrante	0	52.4	47.6	21
CANTIDAD EMPLEOS ANTERIORES				
0 a 3 empleos	0	65.4	34.6	26
4 a 8 empleos	0	63.6	36.4	11
9 a 12 empleos	0	100	0	1
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA				
Rooster Tail	0	63.2	36.8	19
Madera	0	83.3	16.7	6
Pintura	0	66.7	33.3	9
Spin & Glo	0	44.4	55.6	9
Empaque	0	66.7	33.3	3
NÚMERO DE HIJOS				
0	0	80	20	15
1	0	55.6	44.4	9
2	0	81.8	18.2	11
3	0	20	80	5
4	0	0	100	2
5	0	0	100	1

Fuente: elaboración propia (ver en Anexos: TablaA17 a la TablaA25)

Como se observa en la Tabla IV.32 anterior, las características socio demográficas de los respondientes que tienen el mayor porcentaje son: adultos jóvenes, estado civil casados, del sexo femenino, sin hijos, nivel académico de secundaria terminada, antigüedad en la empresa de 1 a 3 años, del departamento de Rooster Tail, son de origen ensenadense, de 0 a 3 empleos anteriores a este; todos medianamente comprometidos con la organización.

Tabla IV.33 Contingencias CA - Perfil socio demográfico

Características socio demográficas	Compromiso Afectivo			
	% Mínimo	% Medio	% Máximo	Ocurrencia
EDAD				
Jóvenes (19-27 años)	0	42.9	57.1	14
Adultos Jóvenes (28-37 años)	0	44.4	55.6	18
Adultos (38-47 años)	0	20	80	15
Adultos Mayores (más de 48 años)	0	25	75	4
ESTADO CIVIL				
Soltero	0	62.5	37.5	16
Casado	0	30	70	20
Unión libre	0	15.4	84.6	13
Otro	0	0	100	3
GÉNERO				
Hombres	0	37.5	62.5	16
Mujeres	0	35.3	64.7	34
ESCOLARIDAD				
Sin estudios	0	25	75	4
Primaria no terminada	0	33.3	66.7	3
Primaria terminada	0	30	70	10
Secundaria no terminada	0	20	80	5
Secundaria terminada	0	52.4	47.6	21
Prepa no terminada	0	0	100	6
Prepa terminada	0	25	75	4
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
1 a 3 meses	0	50	50	4
Más de tres a 1 año	0	0	100	8
Más de 1 a 3 años	0	38.5	61.5	13
Más de 3 a 5 años	0	37.5	62.5	8
Más de 5 a 10 años	0	37.5	62.5	8
Más de 10 años	0	16.7	83.3	6
ORIGEN MIGRATORIO				
Ensenadense	0	40.7	59.3	27
Migrante	0	30.4	69.6	23
CANTIDAD EMPLEOS ANTERIORES				
0 a 3 empleos	0	41.4	58.6	29
4 a 8 empleos	0	27.3	72.7	11
9 a 12 empleos	0	100	0	1
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA				
Rooster Tail	0	50	50	22
Madera	0	33.3	66.7	6
Pintura	0	33.3	66.7	9
Spin & Glo	0	8.3	91.7	12
Empaque	0	33.3	66.7	3
NÚMERO DE HIJOS				
0	0	53.3	46.7	15
1	0	44.4	55.6	9
2	0	31.3	68.8	16
3	0	0	100	6
4	0	0	100	2
5	0	0	100	1

Fuente: elaboración propia (ver en Anexos: TablaA26 a la TablaA34)

Como se observa en la Tabla IV.33 anterior, las características socio demográficas de los respondientes que tienen el mayor porcentaje son: adultos jóvenes, estado civil casados, del sexo femenino, con dos hijos, nivel académico de secundaria terminada, antigüedad en la empresa de 1 a 3 años, son de origen ensenadense, de 0 a 3 empleos anteriores a este; todos altamente comprometidos afectivamente con la organización. El mayor porcentaje se encuentra en el departamento de Rooster tail y la mitad esta medianamente comprometido y la otra mitad altamente comprometido afectivamente con la organización.

Tabla IV.34 Contingencias CN - Perfil socio demográfico

Características socio demográficas	Compromiso Normativo			
	% Mínimo	% Medio	% Máximo	Ocurrencia
EDAD				
Jóvenes (19-27 años)	17.6	64.7	17.6	17
Adultos Jóvenes (28-37 años)	5.6	66.7	27.8	18
Adultos (38-47 años)	6.7	73.3	20	15
Adultos Mayores (más de 48 años)	0	50	50	4
ESTADO CIVIL				
Soltero	14.3	66.7	19	21
Casado	5	80	15	20
Unión libre	0	54.5	45.5	11
Otro	33.3	33.3	33.3	3
GÉNERO				
Hombres	5.9	70.6	23.5	17
Mujeres	11.8	67.6	20.6	34
ESCOLARIDAD				
Sin estudios	0	75	25	4
Primaria no terminada	20	40	40	5
Primaria terminada	10	60	30	10
Secundaria no terminada	0	50	50	6
Secundaria terminada	9.5	76.2	14.3	21
Prepa no terminada	20	60	20	5
Prepa terminada	0	100	0	4
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
1 a 3 meses	0	83.3	16.7	6
Más de tres a 1 año	0	57.1	42.9	7
Más de 1 a 3 años	14.3	78.6	7.1	14
Más de 3 a 5 años	11.1	66.7	22.2	9
Más de 5 a 10 años	12.5	50	37.5	8
Más de 10 años	0	50	50	6
ORIGEN MIGRATORIO				
Ensenadense	10	70	20	30
Migrante	9.1	63.6	27.3	22
CANTIDAD EMPLEOS ANTERIORES				
0 a 3 empleos	12.9	64.5	22.6	31
4 a 8 empleos	0	91.7	8.3	12
9 a 12 empleos	0	100	0	1
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA				
Rooster Tail	12.5	62.5	25	24
Madera	16.7	83.3	0	6
Pintura	0	81.8	18.2	11
Spin & Glo	9.1	54.5	36.4	11
Empaque	0	66.7	33.3	3
NÚMERO DE HIJOS				
0	11.8	76.5	11.8	17
1	20	60	20	10
2	0	74.1	28.6	14
3	14.3	85.7	0	7
4	0	0	100	2
5	0	0	100	1

Fuente: elaboración propia (ver en Anexos: TablaA35 a la TablaA43)

Como se observa en la Tabla IV.34 anterior, las características socio demográficas de los respondientes que tienen el mayor porcentaje son: adultos jóvenes, estado civil casados, del sexo femenino, sin hijos, nivel académico de secundaria terminada, antigüedad en la empresa de 1 a 3 años, del departamento de Rooster Tail, son de origen ensenadense, de 0 a 3 empleos anteriores a este; todos con un compromiso normativo de nivel medio con la organización.

Tabla IV.35 Contingencias CC – Perfil socio demográfico

Características socio demográficas	Compromiso de Continuidad			
	% Mínimo	% Medio	% Máximo	Ocurrencia
EDAD				
Jóvenes (19-27 años)	5.6	44.4	50	18
Adultos Jóvenes (28-37 años)	0	57.9	42.1	19
Adultos (38-47 años)	0	57.1	42.9	14
Adultos Mayores (más de 48 años)	0	80	20	5
ESTADO CIVIL				
Soltero	4.8	57.1	38.1	21
Casado	0	63.2	36.8	19
Unión libre	0	33.3	66.7	12
Divorciado	0	66.7	33.3	3
Viudo	0	100	0	1
GÉNERO				
Hombres	5.3	31.6	63.29	19
Mujeres	0	64.7	35.3	34
ESCOLARIDAD				
Sin estudios	0	50	50	4
Primaria no terminada	25	75	0	4
Primaria terminada	0	45.5	54.5	11
Secundaria no terminada	0	50	50	6
Secundaria terminada	0	57.9	42.1	19
Prepa no terminada	0	71.4	28.6	7
Prepa terminada	0	40	60	5
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
1 a 3 meses	0	42.9	57.1	7
Más de tres a 1 año	0	28.6	71.4	7
Más de 1 a 3 años	6.7	53.3	40	15
Más de 3 a 5 años	0	66.7	33.3	9
Más de 5 a 10 años	0	50	50	6
Más de 10 años	0	50	50	6
ORIGEN MIGRATORIO				
Ensenadense	3.4	62.1	34.5	29
Migrante	0	52.2	47.8	23
CANTIDAD EMPLEOS ANTERIORES				
0 a 3 empleos	3.2	54.8	41.9	31
4 a 8 empleos	0	41.7	58.3	12
9 a más empleos	0	50	50	2
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA				
Rooster Tail	0	45.8	54.2	24
Madera	0	66.7	33.3	6
Pintura	0	54.5	45.5	11
Spin & Glo	9.1	63.6	27.3	11
Empaque	0	33.3	66.7	3
NÚMERO DE HIJOS				
0	0	58.8	41.2	17
1	10	30	60	10
2	0	57.1	42.9	14
3	0	66.7	33.3	6
4	0	50	50	2
5	0	100	0	1

Fuente: elaboración propia (ver en Anexos: TablaA44 a la TablaA52)

Como se observa en la Tabla IV.35 anterior, las características socio demográficas de los respondientes que tienen el mayor porcentaje son: adultos jóvenes, estado civil solteros, del sexo femenino, sin hijos, nivel académico de secundaria terminada, antigüedad en la empresa de 1 a 3 años, de origen ensenadense, de 0 a 3 empleos anteriores a este; todos con un compromiso de continuidad de nivel medio con la organización. Del departamento en que labora, el mayor porcentaje es del departamento de Rooster Tail que muestra un alto compromiso de continuidad.

Tabla IV.36 Contingencias RP – Perfil socio demográfico

Características socio demográficas	Rotación de Personal			
	% Mínimo	% Medio	% Máximo	Ocurrencia
EDAD				
Jóvenes (19-27 años)	6.7	46.7	46.7	15
Adultos Jóvenes (28-37 años)	0	13.3	86.7	15
Adultos (38-47 años)	0	11.1	88.9	9
Adultos Mayores (más de 48 años)	0	25	75	4
ESTADO CIVIL				
Soltero	5.9	29.4	64.7	17
Casado	0	40	60	15
Unión libre	0	0	100	6
Divorciado	0	0	100	3
Viudo	0	0	100	1
GÉNERO				
Hombres	5.9	29.4	64.7	17
Mujeres	0	24	76	25
ESCOLARIDAD				
Sin estudios	0	50	50	2
Primaria no terminada	50	0	50	2
Primaria terminada	0	0	100	7
Secundaria no terminada	0	16.7	83.3	6
Secundaria terminada	0	31.6	68.4	19
Prepa no terminada	0	50	50	4
Prepa terminada	0	33.3	66.7	3
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
1 a 3 meses	0	50	50	4
Más de tres a 1 año	0	20	80	5
Más de 1 a 3 años	8.3	16.7	75	12
Más de 3 a 5 años	0	28.6	71.4	7
Más de 5 a 10 años	0	20	80	5
Más de 10 años	0	25	75	4
ORIGEN MIGRATORIO				
Ensenadense	4.5	22.7	72.7	22
Migrante	0	26.3	73.7	19
CANTIDAD EMPLEOS ANTERIORES				
0 a 3 empleos	4.3	26.1	69.6	23
4 a 8 empleos	0	22.2	77.8	9
9 a más empleos	0	0	100	2
DEPARTAMENTO EN QUE LABORA				
Rooster Tail	0	15	85	20
Madera	0	40	60	5
Pintura	0	22.2	77.8	9
Spin & Glo	16.7	33.3	50	6
Empaque	0	66.7	33.3	3
NÚMERO DE HIJOS				
0	0	37.5	62.5	16
1	12.5	25	62.5	8
2	0	25	75	8
3	0	0	100	5
4	0	0	100	2

Fuente: elaboración propia (ver en Anexos: TablaA53 a la TablaA61)

Como se observa en la Tabla IV.36 anterior, las características socio demográficas de los respondientes que tienen el mayor porcentaje son: adultos jóvenes, estado civil solteros, del sexo femenino, sin hijos, nivel académico de secundaria terminada, antigüedad en la empresa de 1 a 3 años, de origen ensenadense, de 0 a 3 empleos anteriores a este; todos con un bajo nivel de intención de rotación en el empleo. Los jóvenes respondientes presentan un mismo porcentaje de 46.7 con un bajo interés de rotar a otra empresa como de un interés medio de hacerlo.

4.2 Análisis de Correlaciones

El análisis estadístico de correlación de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional frente a la variable de Rotación de Personal se realizó a través del coeficiente de correlación rho de *Spearman*. Para todos los casos se identificaron correlaciones positivas que expresaban asociaciones mínimas (entre rho=0.181 a rho=0.300).

La Tabla IV.37 se observa el resultado estadístico entre la variable de Compromiso Organizacional, construida a partir de la suma de las evaluaciones de las dimensiones del CO que son Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo; y la variable Rotación de Personal, en el cual se obtuvo un coeficiente rho de *Spearman* de 0.231, lo cual señala una correlación positiva débil directa entre ambas variables con un nivel de significancia de 0.169

Es decir, la variación de la intención del operador directo de abandonar el empleo se explica en un 23.1% por la variación del compromiso organizacional dada por la fuerza de identificación e involucramiento del respondiente con la organización.

Tabla IV.37 Correlación entre las variables de Compromiso Organizacional y Rotación de Personal

		Compromiso Organizacional
Rotación de Personal	Coeficiente de Correlación	.231
	Sig. (bilateral)	.169
	N	37

Fuente: elaboración propia

Al correlacionar las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y la variable Rotación de Personal, se encontró una correlación positiva débil en todas las dimensiones. Las variables correlacionadas y el valor del coeficiente de correlación entre ellas que se muestra en la siguiente Tabla IV.38.

Tabla IV.38 Correlación entre la variable Rotación de Personal y las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Rotación de Personal	Coeficiente de Correlación	.263	.300	.181
	Sig. (bilateral)	.101	.057	.263
	N	40	41	40

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla IV.38, el valor más alto de rho (0.300) se presentó con la dimensión de Compromiso de Continuidad, valor que corresponde a una asociación positiva débil. Esto implica que la variabilidad de la dimensión de Rotación de Personal se explica en un 30% por la variabilidad del compromiso de la dimensión Compromiso de Continuidad, con un valor de significancia de 0.057.

La segunda correlación con el valor más alto es de la dimensión de Compromiso Afectivo con un coeficiente de correlación positiva débil (rho= 0.263) con un nivel de significancia de 0.101.

La correlación más baja se encuentra en la correlación positiva débil de la variable Rotación de Personal con la variable Compromiso Normativo (rho=0.181) con un nivel de significancia más alto que las correlaciones mencionadas anteriormente, de 0.263, lo que apunta a una asociación mínima.

Por lo anteriormente mencionado, es posible determinar que las variaciones de la Rotación de Personal, manifestada por la intención del operador directo por abandonar el empleo se ve influenciado en mayor medida por el deseo de seguir trabajando en la organización por el costo que implica su partida; mientras que, los aspectos que tienen menor influencia tiene que ver con el sentido de obligación del empleado directo de permanecer en la organización.

Capítulo V Discusión, conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se presentan la discusión y conclusiones de los resultados de este estudio y su comparación con estudios previos relacionados, además se señalan las hipótesis aceptadas y las respuestas a las preguntas de investigación, se describen las limitaciones de esta investigación y las oportunidades en investigaciones futuras, finalmente se presentan las recomendaciones.

5.1 Discusión y conclusiones

En este estudio se trabajó con dos variables, la Rotación de Personal y la variable de Compromiso Organizacional la cual se trató como un constructo multidimensional, y quedó integrada por tres componentes denominados: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Para efectos de este estudio, la Rotación de Personal se consideró como la intención del trabajador de abandonar el empleo, el CO como la fuerza de identificación e involucramiento del individuo con la organización, el CA como la atadura emocional del individuo con la organización, el CC como el deseo de seguir trabajando para una organización por el costo que implica su partida, y finalmente el CN como el sentido de obligación del individuo a permanecer en la organización.

El objetivo general del presente estudio fue correlacionar los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional con los niveles de intensidad de la Rotación de Personal para diagnosticar qué efecto tiene el compromiso en sus distintas formas, de los empleados directos de una empresa industrial maquiladora de Ensenada, B. C. sobre la rotación de personal vista desde la perspectiva de Lozano (2011) y Pobleto (2009).

Con los resultados de los análisis aplicados para este estudio se puede concluir principalmente, y de acuerdo a su objetivo general, que existe una correlación positiva directa, aunque débil, entre los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal, misma que se expresa por el coeficiente de correlación de rho de *Spearman* de 0.231. Si bien, la relación entre ambas variables es tenue, su nivel de significancia (0.169) nos indica una relación verdadera pero no significa en la población de estudio.

Es decir, la variación de las intenciones de los empleados directos de abandonar el empleo se encuentra explicada en un 23.1% por las variaciones de la fuerza de identificación e involucramiento del individuo con la organización. Por lo tanto, es importante considerar que para el personal directo de Fabricante de Señuelos, el factor de compromiso organizacional no está significativamente relacionado con la rotación de personal.

En cuanto a la caracterización del Compromiso Organizacional con base en sus tres dimensiones utilizadas se encontró que en términos generales ésta es favorable para la organización ya que la percepción cae en mayor porcentaje (61.7%) en el nivel en que el personal directo se siente medianamente identificado e involucrado con la organización, mientras que el 38.3% restante lo está en el nivel máximo. Un aspecto importante a señalar es que no hay un personal directo que no se sienta identificado e involucrado con la organización, es decir, en el nivel mínimo, lo que pone de manifiesto que los empleados directos se consideran comprometidos con la organización.

La dimensión de Compromiso Organizacional con mejores evaluaciones otorgadas por el personal directo en el rango “máximo” fue la de Compromiso Afectivo, es decir, los respondientes evaluaron los aspectos relativos a la atadura emocional que tuvieran con la organización de forma superior a los demás aspectos relacionados con el compromiso organizacional. La segunda dimensión mejor evaluada en este mismo rango es la del Compromiso de Continuidad, así los respondientes sienten el deseo de continuar trabajando para la organización por el costo que implique su partida antes que por el Compromiso Normativo que pudieran tener al sentirse con la obligación de permanecer en la organización.

Sin embargo los empleados directos que calificaron sus evaluaciones en el rango “medio” otorgaron mejores evaluaciones a la dimensión de Compromiso Normativo, es decir, tienen un sentimiento de obligación por permanecer en la organización; que la dimensión de Compromiso de Continuidad manifestada por el deseo de seguir trabajando para la organización por el costo que implica el partir de ella; en menor medida se evaluó la atadura emocional que el individuo pudiera tener con la organización medida por el Compromiso Afectivo.

Los empleados directos que otorgaron evaluación en el rango “mínimo” es un porcentaje muy bajo apenas del 8.9% de la población que se mostraron mínimamente con un compromiso normativo mostrado por el sentido de obligación del individuo por permanecer en la organización, seguido de apenas un 1.7% por ciento que mostraron un deseo por seguir trabajando para la organización por el costo que implica su partida, en este rango no hubo personal que mostrara una atadura emocional con la organización.

Sobre la relación entre las dimensiones del Compromiso Organizacional de manera individual y la Rotación de Personal, se encontraron relaciones positivas débiles entre las dimensiones de Compromiso Organizacional y la Rotación de Personal. La dimensión de Compromiso de Continuidad fue la que obtuvo el coeficiente rho más alto (0.300), seguido del coeficiente rho del Compromiso Afectivo (0.263) y el rho más bajo se presentó con el Compromiso Normativo (0.181). De esta forma, el análisis indica que para la variación de la evaluación de la Rotación de Personal es explicada en menor medida por los aspectos

relacionados con el sentido de obligación del individuo a permanecer en la organización.

Es decir, los aspectos más importantes considerados para la intención del personal directo de no abandonar el empleo son los aspectos relacionados con el deseo de seguir trabajando para la organización por el costo que implica su partida de ésta (Compromiso de Continuidad).

Por lo anterior es posible concluir que se acepta la hipótesis general del trabajo al señalar que existen correlaciones positivas entre las variables de Compromiso Organizacional y Rotación de Personal, aunque de intensidad baja (0.231). En cuanto a las hipótesis específicas, también es posible concluir que se aceptan, no obstante que las variables presentan una asociación débil cuyos índices Rho varían de 0.181 a 0.300. En este caso la variable que presenta una asociación más intensa es el Compromiso de Continuidad. En la Tabla V.1 se señalan las hipótesis aceptadas y la intensidad de relación encontrada:

Tabla V.1 Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Valor de Rho
(H ₀) Los niveles de intensidad del Compromiso Organizacional se relacionan directamente con los niveles de intensidad de la Rotación de Personal	Correlación débil positiva Rho=0.231
(H _{1A}) Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.	Correlación débil positiva Rho=0.263
H _{2A} Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.	Correlación débil positiva Rho=0.300
H _{3A} Existe una relación directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal.	Correlación débil positiva Rho=0.181

Fuente: elaboración propia

En la siguiente Tabla V.2 se da respuesta a las preguntas de investigación planteadas en el presente trabajo.

Tabla V.2 Respuesta a las preguntas de investigación

Pregunta	Respuesta
¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?	Hay una relación positiva directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Afectivo y la Rotación de Personal. No hay una relación significativa entre las características que atan emocionalmente al individuo con la organización y la intención de abandonar el empleo. El Compromiso Afectivo es la segunda de las dimensiones del Compromiso Organizacional que mayormente se relaciona con la Rotación de Personal.
¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?	Hay una relación positiva directa entre los niveles de intensidad del Compromiso de Continuidad y la Rotación de Personal. No hay una relación significativa entre las características del deseo de seguir trabajando para la organización por el costo que implica su partida y la intención de abandonar el empleo. Aunque se muestra que el Compromiso de Continuidad es la dimensión del Compromiso Organizacional que mayormente se relaciona con la Rotación de Personal.
¿Existe relación entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y los niveles de intensidad de la Rotación de Personal?	Hay una relación positiva directa entre los niveles de intensidad del Compromiso Normativo y la Rotación de Personal. No hay una relación significativa entre las características del sentido de obligación del individuo a permanecer en la organización y la intención de abandonar el empleo. El Compromiso Normativo es la dimensión del Compromiso Organizacional que menos se relaciona con la Rotación de Personal.

Fuente: elaboración propia

Otros estudios previos, como el realizado por Chinchilla (1991), señala que la relación más significativa con el compromiso es la reducción de la rotación; y los realizados por Becker (1992), Meyer et al (2002), Tae.Hee y Kyung (2007), y Chuebang y Baotham (2011) que muestran que el compromiso organizacional tiene grandes implicaciones en las intenciones de rotación. Sin embargo, aquellos aspectos relacionados con la fuerza de identificación e involucramiento del individuo con la organización no mostraron correlaciones importantes con la rotación de personal en los empleados directos de esta empresa.

Los resultados de la evaluación del Compromiso Organizacional fue positiva quedando el mayor porcentaje (61.7%) en el rango de respuesta “medio”, siendo ésta menor en comparación con la evaluación de la rotación de personal, ya que en rotación de personal estuvo presente el rango de mayor respuesta en “máximo”, además el 0% en el rango “mínimo” del Compromiso Organizacional. Así, la percepción positiva sobre los aspectos del compromiso organizacional lo es en mayor grado a la intención de los empleados directos de abandonar el empleo. Es decir, a mayor compromiso organizacional menor rotación de personal, permitiendo señalar al compromiso como un predictor del *turnover* (rotación) como lo indican en su estudio Tett y Meyer (1993), aunque en un nivel de correlación bajo.

Se encuentra además, que de las dimensiones del CO, el Compromiso Afectivo es el que quedó mejor evaluado presentando un 66.7% de las respuestas en el rango “máximo” en comparación con la rotación de personal quedando también en el rango “máximo” que indica una menor intención de abandono, dejando de manifiesto lo señalado en el estudio de Vandenberghe et al. (2004) respecto a la relación inversa entre el compromiso afectivo y la intención de abandono de la organización.

Contrario a los estudios realizados por Addae y Parboteeah (2008) que señalan estudios previos confirmando que el compromiso organizacional se relaciona negativamente con las intenciones de rotación; y de Vandenberghe et al. (2004) que encontraron que el compromiso organizacional tenía un efecto indirecto con la rotación y una correlación negativa; además de otras investigaciones que no ponen de manifiesto la relación del compromiso organizacional y las intenciones de rotación (Lacity, Lyer, y Rudramuniyaiah, 2008); los resultados obtenidos en este trabajo hacen posible señalar la existencia de una relación directa positiva, aunque mínima, de los aspectos de identificación e involucramiento del individuo con la organización es decir, el compromiso organizacional, con la rotación de personal.

Powell y Meyer (2004) encuentran discrepancias de las percepciones individuales con respecto de la intención futura de abandono de la organización en relación al compromiso de continuidad; sin embargo en los resultados analíticos de este estudio se muestran los respondientes inclinados hacia un compromiso en los rangos “máximo” y “medio” en porcentajes muy similares (44.8% y 53.4% respectivamente) y apenas un 1.17% en el rango “mínimo”, es decir, la percepción de los empleados directos de esta empresa es que representa un costo importante su partida de la organización.

5.2 Limitaciones de la investigación

Debido a que el instrumento del presente estudio se aplicó a una población de n=69 de una empresa en México en el ramo de la industria maquiladora en particular, los resultados no pueden generalizarse al entorno de la industria maquiladora en el país.

5.3 Oportunidades de investigaciones futuras

Es importante señalar que, tras la investigación contextual y teórica de este trabajo, en México uno de los grandes problemas que aquejan a la industria maquiladora es el de la rotación de personal, además de que esta industria sobresale como la segunda fuente de ingreso de divisas a nivel nacional apenas por debajo del petróleo. A pesar de esto, la variable de rotación de personal ha sido poco estudiada en esta rama económica del país.

Por esta razón y por las limitaciones del presente estudio, es posible considerar incluir un mayor número de empresas y de diferentes zonas geográficas en futuras investigaciones e incluir además en el análisis de correlación otras variables que han demostrado tener influencia en la rotación de personal como son la satisfacción en el trabajo (Porter y Steers, 1973; Vázquez, 2008), la generación de la maquila y la remuneración directa (Loess et al., 2008), el perfil socio demográfico particularmente la edad, el género y el número de hijos (Carrillo y Santibañez, 2001; García y Lozano, 2011); la equidad en la aplicación del liderazgo, adaptabilidad y en las relaciones (García y Lozano, 2011).

5.4 Recomendaciones

Por otra parte, con datos actualizados al primer cuatrimestre del 2013, la empresa Fabricante de Señuelos cuenta en promedio con una rotación de personal por debajo del 0.9%, y apenas el 10% de sus empleados directos con una antigüedad menor a 1 año y mayor a seis meses (Fuente: Rotación y Ausentismo – Estadísticas, empresa Fabricante de Señuelos, documento no publicado), lo que permite inferir que actualmente no tiene problemas grandes de rotación de personal.

Tras los resultados que arrojan la presente investigación, podría sugerirse a la empresa el desarrollo de talleres, capacitación, entrenamiento, asesoría u otras acciones para incrementar el compromiso organizacional de sus empleados directos a través de otras variables que han demostrado tener una influencia sobre el compromiso organizacional, como serían:

- Los valores de trabajo y el conocimiento de metas organizacionales (Arciniega y González, 2006).
- El bienestar psicológico, satisfacción por la vida y satisfacción laboral, es esta última la que ocasiona un mayor impacto en el compromiso organizacional (Mañas et al., 2007).
- El bienestar y el clima de comunicación, que pueden ser influidos por la calidad de la relación que mantiene el líder con sus subordinados. La variable *Leader Member Exchange* tiene un efecto directo sobre el compromiso y una influencia indirecta aún mayor a través de los dos mecanismos ya mencionados (De la Rosa y Carmona, 2008).

Referencias

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. Consultado en Vázquez, X. (2008) el 21 de abril de 2013
- Addae, H. y Parboteeah, K. (2008). Role Stressors and Organizational Commitment: Public Sector Employment in St Lucia. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 567-582. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013
- Aguilar, I. (1999). La flexibilidad como estrategia frente a la rotación de personal en la industria maquiladora del televisor. *Estudios sociológicos*, 17 (49), 215-237. Consultado el 26 de febrero de 2013 en:
http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/6KB1XIDP7JAFL436D6THV2MSID9NE5.pdf
- Ahr, P. y Ahr, T. (2000). *Overtun turnover: why some employees leave, why some employees stay, and ways to keep the ones who you want to stay*. Missouri: Causeway Pub Co. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Ali, N. y Jan, S. (2012). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan. *Journal Of Managerial Sciences*, 6 (2), 201-212. Consultado el 10 de marzo de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=af6b5ccf-a53a-4863-92de-71ae32ed5b6f%40sessionmgr10&hid=25>
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 847-858. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Normative and Continuance Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63 (1), 1-18. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013 y consultado el 15 de Mayo de 2011 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&vid=10&hid=13>
- Allen, N. y Meyer, J. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252-276. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.

- Allen, N. y Smith, J. (1987). *An investigation of “extra-role” behaviours within organizations. Paper presented at the annual meeting of the Canadian Psychological Association*. Vancouver: British Columbia. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Alutto, J., Hrebiniak, L. y Alonso, R. (1973). Operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 51 (4), 448-457. Consultado el 1 de mayo de 2013 en Chinchilla (1991).
- Angle, H. y Perry, J. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10 (2), 123–146. Consultado en Joo (2010) el 05 de marzo de 2013.
- Arciniega, L. y Gonzalez. L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*. 21(1), 35-50. Consultado el 07 de mayo de 2013 en: http://departamentodeadministracion.itam.mx/workingpapers/Arciniega_y_Gonzalez_2004.pdf y consultado en Betanzos et al. (2006) el 02 de marzo de 2013.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 6. Consultado el 16 de mayo de 2011 en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, F. y Tejada, J. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en psicología*, 10 (2), 295-309. Consultado el 7 de mayo de 2012 en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/292/29210206.pdf>
- Arriola, R. (1993). *The North American Free Trade Agreement and its implications for human resources management*. Colorado: University of Colorado. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Ashford, S., Lee, C. y Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32 (4), 803-829. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Ashill, N., Rod, M. y Carruthers, J. (2008). The Effect of Management Commitment to Service Quality on Frontline Employees, Job Attitudes, Turnover Intentions and Service Recovery Performance in a New Public Management Context. *Journal of Strategic Marketing*, 16 (5), 437-462. Consultado el 02 de marzo de 2013 en: <http://ejournal.narotama.ac.id/files/35582184.pdf>

- Azfar, O. y Danninger, S. (2001). Profit-sharing, employment stability, and wage growth. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 619-630. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Baker, J., y Baker, D. (1999). Perceived ideological differences, job satisfaction and organizational commitment among. *Community Mental Health Journal*, 35(1), 85. Consultado el 11 de febrero de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=23&sid=7eeca8b-1885-436a-a7aa-604cc3e2f7bf%40sessionmgr4&hid=27&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=1546444>
- Bayona, C., Goñis, S. y Madorrán, C. (1999). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. Departamento de Gestión de Empresas, Universidad Pública de Navarra, Documentos de trabajo 33/99. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. (66). 32-42. Consultado en Juaneda y Gonzalez (2007) el 21 de febrero de 2013. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 26 de febrero de 2013. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Becker, T. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35 (1), 232-244. Consultado en Tae-Hee y Kyung (2007) el 03 de marzo de 2013. Consultado el 03 de marzo de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=ade34505-380d-4e92-8b1a-06b3a3149881%40sessionmgr14&hid=25>
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D., y Gilbert, N. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy Of Management Journal*, 39 (2), 464-482. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.
- Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. (Spanish). *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. Consultado el 19 de febrero de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=90112a0c-2092-4335-9a58-07c5848916b3%40sessionmgr15&hid=27>
- Bishop, J. y Scott, K. (2000). An Examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Environment. *Journal Of Applied Psychology*, 85 (3), 439-450. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013

- Black, J., Mendenhall, M., y Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy Of Management Review*, 16 (2), 291-317. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013.
- Blau, G. y Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300. Consultado en Chinchilla (1991) el 06 de mayo de 2013.
- Bluedorn, A. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35 (2), 135-153. Consultado en Joo (2010) el 09 de marzo de 2013.
- Brief, A. y Aldag, R. (1989). The economic functions of work. *Research in personnel and human resources management*, 7, 1-23. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Brooke, P., Russell, D. y Price, J. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73 (2), 139-145. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235. Consultado el 04 de junio de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=23&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=9704172170>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 26 de febrero de 2013.
- Buitelaar, R., Padilla, R. y Urrutia, R. (1999). Industria maquiladora y cambio técnico. *Revista de la CEPAL*, 67 (1), 133-152. Consultado el 28 de febrero de 2013 en: <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10702770-9.pdf>
- Campbell, C. (1997). The determinants of dismissals, quits, and layoffs: A multinomial logit approach. *Southern Economic Journal*, 63(4), 1066-1073. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Carbó, G. y Segovia, A. (2011). Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 27 (3), 213-226. Consultado el 03 de marzo de 2013 en:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=90112a0c-2092-4335-9a58-07c5848916b3%40sessionmgr15&hid=27>

Carrillo, J., y Hualde, A. (1997). Maquiladoras de tercera generación: El caso de Delphi-General Motors, *Comercio Exterior*, 47 (9). 747-758. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.

Carrillo, J. y Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras*. México: Plaza y Valdés, S. A. de C. V.

CEPAL. (1999). Industria maquiladora y cambio técnico, *Revista de la CEPAL*, abril 1999 (67), 133-152. Consultado el 14 de diciembre de 2011 en:
<http://www.cepal.org.ar/publicaciones/xml/0/4420/lcg2055e.pdf#page=132>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. (5ta. ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.

Chinchilla, N. (1991). Compromiso organizativo y rotación: status questions. Universidad de Navarra. Consultado el 1 de mayo de 2013 en:
<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0217.pdf>

Chuebang, P. y Baotham, S. (2011). Voluntary turnover intentions: effects on perceived organizational support and organizational commitment of Thai employees in Rajabhat Universities. *Review Of Business Research*, 11 (3), 1-12. Consultado el 04 de marzo de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=47252289-d5b3-46c3-9fd6-7252d6c0f2ac%40sessionmgr14&hid=11>

Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Consultado en Dey (2012) el 03 de marzo de 2013.

Cohen, A. y Hudecek, N. (1993). Organizational commitment-turnover relationship across occupational groups. *Group & Organization Management*, 18 (2), 188. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.

Cooper-Hakin, A. y Viswesvaran, Ch. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*. 131 (2), 241-259. Consultado en Betanzos, et al. (2006) el 02 de marzo de 2013.

Cotton, J. y Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11, 55-70. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.

- Cropanzano, R. y Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31 (6), 874-900. Consultado en Carbó et al (2011) el 03 de marzo de 2013.
- Dallesio, A., Silverman, W. y Schuck, J. (1986). Pats to Turnover: A Re-Analysis and Review of Existing Data on the Mobley, Horner, and Hollingsworth's Turnover Model. *Human Relations*, 39 (2), 245-264. Consultado en Yücel (2012) el 12 de marzo de 2013.
- Dalton, D., Todor, W. y Krackhardt, D. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7 (1), 117-123. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Dansereau, F., Graen, G. y Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 (1), 46-78. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Davenport, T. (2000). *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. (1ª. ed.). España: Ediciones Gestión 2000.
- De la Rosa, M. y Lavado, A. (2008). Mecanismos explicativos del efecto de la relación empleado superior sobre el compromiso. Estableciendo puentes en una economía global. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC. Consultado el 7 de mayo de 2013 en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2712270>
- Dess, G. y Shaw, J. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26 (3), 446-56. Consultado en Ali y Jan (2012) el 10 de marzo de 2013.
- Dey, T. (2012). Predictors of Organizational Commitment and Union Commitment: A Conceptual Study. *IUP Journal Of Organizational Behavior*, 11(4), 62-75. Consultado el 03 de marzo de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=90112a0c-2092-4335-9a58-07c5848916b3%40sessionmgr15&hid=27>
- Dunham, R., Grube, J. y Casteneda, M. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Dwyer, F. y Sejo O. (1987). Output Sector Munificence Effects on the Internal Political Economy of Marketing Channels. *Journal of Marketing Research*, 24 (4), 347-358. Consultado en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013.

- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. Nueva York: The Free Press. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley. Consultado en Yücel (2012) el 12 de marzo de 2013.
- Folger, R. y Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32 (1), 115-130. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Francesco A. M., y Gold B. A. (2005). *International Organizational Behaviour*, (2a Ed.) Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366. Consultado el 16 de febrero de 2013 en: <http://www.uv.es/psicologica/articulos3.98/frutos.pdf>
- Galizzi, M. y Lang, K. (1998). Relative wages, wage growth, and quit behavior. *Journal of Labor Economics*, 16 (2), 367-391. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- García, B. y Lozano, M. (2011). *Predicción de la rotación de personal a través del perfil socio demográfico en empleados directos de la industria maquiladora de exportación*. Tijuana: Ediciones ILCSA.
- Gómez, M. (2004). El desarrollo de la industria de la maquila en México. *Problemas del Desarrollo Revista Latinoamericana de Economía*, 35 (138), 58-83. Consultado el 15 de diciembre de 2011 en: <http://journals.unam.mx/index.php/pde/article/view/7540>
- Gracia, A., Pinazo, D. y Carrero, V. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17 (1), 109-121. Consultado en Betanzos, et al. (2006) el 02 de marzo de 2013
- Graen, G. y Scandura, T. (1986). *A theory of dyadic career reality*. In G. Ferris and K. Rowland (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, Greenwich, CT: JAI Press. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.

- Griffeth, R. y Hom, P. (2001). *Retaining valued employees*. Thousand Oaks, CA: Sage. Consultado en Manzoor y Naeem (2011) el 12 de marzo de 2013.
- Gruben, W. (2001). Was NAFTA behind Mexico's high maquiladora growth? *Economic and Financial Review, Federal Reserve Bank of Dallas*, (3). 11-21. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Hall, D., Schneider, B. y Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 5 (2), 176-190. Consultado en Joo (2010) el 09 de marzo de 2013.
- Henkin, A. y Marchiori, D. (2003). Empowerment and Organizational Commitment of Chiropractic Faculty. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 26 (5). 275-281. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana editores, S. A. de C. V.
- Hom, P. y Griffeth, R. (1995). *Employee turnover*. Ohio: South Western College Publishing. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013. Consultado en Vázquez, X. (2008) el 21 de abril de 2013.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence and commitment to organizations. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol.2. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Hunt, S., Chonko, L. y Wood, V. (1985). Organizational commitment and Marketing. *Journal of Marketing*, 49 (1), 112-126. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013
- Huselid, M. y Day, N. (1991). Organizational Commitment, job involvement and turnover. A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380-391. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 02 de marzo de 2013
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2007). Industria Maquiladora de Exportación. *Estadísticas económicas INEGI*. Consultado el 21 de Octubre de 2012 en:
http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/economicas/maquiladora/ime/ime.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2011). Industria Maquiladora de Exportación. *Presentación*. Consultado el 04 de febrero de 2013 en:

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/registros/economicas/maquiladora/presentacion.aspx>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2013). Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX). Consultado el 13 de abril de 2013 en:
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/registros/economicas/manufacturera/doc/presentaci%C3%B3n_estad%C3%ADstica_immex.pdf

Irving, P., Coleman, D. y Cooper, C. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 444-452. Consultado en Yücel (2012) el 10 de marzo de 2013.

Jackson, S., Brett, J., Sessa, V., Cooper, D., Julin, J. y Peyronnin, K. (1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity as correlates of recruitment, promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 675. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.

Jaramillo, F., Mulki, J. y Marshall, G. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research. *Journal of Business Research*, 58 (6), 705-714. Consultado en Ashill, N., et al. (2008) el 02 de marzo de 2013.

Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. y Sincich, T. (1993). Effects os continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equations models. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 951-995. Consultado el 02 de marzo de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=beb8fcfd-c74a-48a8-a755-9809c3d51d48%40sessionmgr13&hid=25>

Jex, S. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc. Consultado en Wilson (2003) el 03 de marzo de 2013.

Joo, B. (2010). Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader-Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 69-85. Consultado el 05 de marzo de 2013 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=b6396555-f787-4b17-bc69-e0cdd0d16975%40sessionmgr4&hid=25>

- Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*. Universidad de la rioja. Consultado el 10 de febrero de 2013 en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. y Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stress: studys in role conflict and ambiguity*. Nueva York: John Wiley & Sons. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Kanter, R. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Keller, R. (1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientists and Engineers. *Journal Of Applied Psychology*, 82 (4), 539-545. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013.
- Kim, M. (1999). Where the grass is greener: Voluntary turnover and wage premiums. *Industrial Relations*, 38 (4), 584-603. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Ko, J., Price, J., & Mueller, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea. *Journal Of Applied Psychology*, 82 (6), 961-973. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013.
- Konovsky, M. y Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 698. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Kraut, A. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 (2), 233-243. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Krishnaveni, R. y Ramkumar, N. (2008). Revalidation Process for Established Instruments: A Case of Meyer and Allen's Organizational Commitment Scale. *ICFAI Journal Of Organizational Behavior*, 7(2), 7-17. Consultado el 15 de mayo de 2012 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&hid=19&sid=67f77f58-c362-429c-9989-9030b1f24a4e%40sessionmgr104>

- Lacity, M., Lyer, V. y Rudramuniyaiah, P. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers*, 10 (2), 225-241. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.
- Lee, T. y Mitchell, T. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19 (1), 51–89. Consultado en Maertz y Campion (2004) el 28 de abril de 2013
- Leonard, J. (1987). Carrots and sticks: Pay, supervision, and turnover. *Journal of Labor Economics*, 5 (4), S136-S152. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Levine, D. (1992). Can wage increases pay for themselves? Tests with a production function. *The Economic Journal*, 102 (414), 1102-1115. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Lingard, H. (2002). The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construction Management & Economics*, 21 (1), 69-80. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Loess, K., Miller, V. y Yoskowitz D. (2008). Internacionalización empresarial, salarios, formación y rotación de los trabajadores de las maquilas. *Revista Internacional del Trabajo*. 127 (2-3), 277-305. Consultado el 23 de abril de 2013 en: http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/17392/original/Internacionalizacion_empresa.pdf
- Ludlow, J. y De la Rosa, J. (2009). Las exportaciones de maquila en México y el vínculo con las importaciones de EUA. *Análisis económico*. XXIV (55), 155-177. Consultado el 20 de octubre de 2012 en: <http://www.analisiseconomico.com.mx/pdf/5508.pdf>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. y Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction or organizational. *Journal Of Organizational Behavior*, 19 (3), 305. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013
- Maertz, C. (2001). *Why employees stay with or quit an organization. Paper presented at the 61st Annual Meeting of the Academy of Management*. Washington, DC. Consultado en Maertz y Campion (2004) el 29 de abril de 2013.
- Maertz, C. y Campion, M. (2004). Profiles in quitting: integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47 (4). 566-582. Consultado el 28 de abril de 2013 en http://www.krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Profiles_Quitting.pdf

Mallampally, P. & Sauvant, K., (1999), La inversión extranjera en los países en desarrollo, *Finanzas y Desarrollo*, 36 (1), 34-37. Consultado el 22 de mayo de 2011 en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/1999/03/pdf/mallampa.pdf>

Manzoor, M. y Naeem, H. (2011). Relationship of Organization Socialization with Organizational Commitment and Turnover Intention: Moderating role of Perceived Organizational Support. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3 (8), 515-529. Consultado el 12 de marzo de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ed9a429a-ed92-48d1-bace-72b0ac886db6%40sessionmgr13&hid=1>

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (3), 395-400. Consultado el 07 de mayo de 2013 en: <http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/8545>

March, J. y Simon H. (1958). *Organizations*. Nueva York: John Wiley & Sons. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.

Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194. Consultado en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.

McEvoy, G. y Cascio, W. (1985). Strategies for reducing employee turnover: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 70 (2), 342. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.

Mendiola, G. (1999). México: empresas maquiladoras de exportación en los noventa, *Serie Reformas Económicas*, diciembre 1999 (49), 5-46. Consultado el 22 de mayo de 2011 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/4571/lcl1326e.pdf>

Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013. Consultado el 08 de mayo de 2013 en: <http://xa.yimg.com/kq/groups/24018828/1277048050/name/commit4.pdf>

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the work-place: Theory, Research and Application*. Thousands Oaks CA: Sage Publications. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013.

Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extensión and test of a three component conceptualization. *Journal of*

Applied Psychology, 78 (4), 538-551. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 02 de marzo de 2013.

Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11 (3), 299-326. Consultado en Dey (2012) el 03 de marzo de 2013. Consultado el 08 de junio de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&vid=52&hid=13>

Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R. y Jackson, D. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 152-156. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013. Consultado en Tae-Hee y Kyung (2007) el 03 de marzo de 2013.

Miceli, M. y Lane, M. (1991). *Antecedents of pay satisfaction: a review and extensión. In G. Ferris and K. Rowland (Eds.), Research in Personnel and Human Resources Management, Greenwich. Connecticut: JAL Press.* Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.

Millán, G. (2006). Rotación de Personal. México, Distrito Federal: Casa Abierta al Tiempo Universidad Autónoma Metropolitana. Consultado el 21 de abril de 2013 en: <http://148.206.53.231/UAMI13478.pdf>

Miller, J., Hom, P. y Gómez-Mejía, L. (2001). The high cost of low wages: Does maquiladora compensation reduce turnover? *Journal of International Business Studies*, 32 (3), 585-595. Consultado en Vázquez, X. (2008) el 21 de abril de 2013.

Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C. y Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44 (6), 1102-1121. Consultado el 10 de septiembre de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=58&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14>

Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2). 237-240. Consultado en Maertz y Campion (2004) el 28 de abril de 2013.

- Mobley, W. (1982). *Employee turnover: causes, consequences and control*. Massachusetts: Addison-Wesley. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Mobley, W. (1982a). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Morales, R. (2011). Secretaría de Economía cancela 329 empresas IMMEX. *El Economista*, s.p. Consultado el 13 de abril de 2013 en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2011/09/20/secretaria-economia-cancela-329-empresas-immex>
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H. y Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86 (3), 493-522. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Morris, J., y Sherman, J. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy Of Management Journal*, 24 (3), 512-526. Consultao en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy Of Management Review*, 8 (3), 486-500. Consultado en Betanzos, et al. (2006) el 02 de marzo de 2013.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387. Consultado el 10 de febrero de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=df2ffb97-4ad4-4bb2-b6b4-c5d93848d783%40sessionmgr10&hid=27>
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic press. Consultado en Juaneda y González (2007) el 21 de febrero de 2013. Consultado en Joo (2010) el 05 de marzo de 2013.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*. S/N (14), S/P. Consultado en Juaneda y González, (2007) el 21 de febrero de 2013.
- Munasinghe, L. (2006). Expectations matter: Job prospects and turnover dynamics. *Journal of Labor Economics*, 13 (5). 589-609. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Namasivayam, Karthik , Zhao y Xinyuan. (2007). An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships between Work-Family

- Conflict and Job Satisfaction among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, (28), 1212-1223.
- Nelson, R., y Winter, S. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Omar, A. y Urteaga, A. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372. Consultado el 16 de febrero de 2013 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/292/29213210.pdf>
- O'Reilly, C., Caldwell, D. y Barnett, W. (1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative science quarterly*, 3, 21-37. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. Consultado en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 02 de marzo de 2013. Consultado en Yücel (2012) el 11 de marzo de 2013.
- Paulin, M., Ferguson, R., y Bergeron, J. (2006). Service climate and organizational commitment: The importance of customer linkages. *Journal Of Business Research*, 59 (8), 906-915. Consultado el 30 de abril de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=78&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bth&AN=21339757>
- Pedrero, M., Saavedra, N. (1987). La industria maquiladora en México. *Organización Internacional del Trabajo*, 1(49), 1-92. Consultado el 17 de julio de 2012 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_126388.pdf
- Peña, L. (2000). Retaining a Mexican labor force. *Journal of Business Ethics*, 26 (2), 123-131. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Poblete, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. (Spanish). *Revista Latinoamericana De Psicología*, 41(3), 445-460. Consultado el 16 de mayo de

2012 en:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&hid=12&sid=67f77f58-c362-429c-9989-9030b1f24a4e%40sessionmgr104>

Porter, L. y Smith, F. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Irvine: University of California. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.

Porter, L. y Steers, R. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80 (2), 151-176. Consultado el 01 de mayo de 2013 en Chinchillas (1991).

Porter, L., Steers, R. y Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Technical Report No.16, Julio 1973* (1), 1-21. Consultado el 16 de Julio de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=80&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=eric&AN=ED099485>

Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, P. (1974). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 26 de febrero de 2013.

Powell, I., Montgomery, M. y Cosgrove, J. (1994). Compensation structure and establishment quit and fire rates. *Industrial Relations*, 33 (2). 229-248. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.

Powell, D. y Meyer, J. (2004). Side-Bet Theory and the Three Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 65 (1), 157-177. Consultado el 21 de mayo de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=82&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=eric&AN=EJ730180>

Price, J. (1977). *The study of turnover*. Ames: Iowa State University Press. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.

Reichers, A. (1986). Conflict and Organizational Commitments. *Journal Of Applied Psychology*, 71 (3), 508-514. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 02 de marzo de 2013.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Consultado en Rocha y Böhrst (2004) el 25 de marzo de 2013
- Rocha, M. y Böhrst, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 2 (1), s/p. Consultado el 25 de marzo de 2013 en:
<http://ucbconocimiento.ucbcba.edu.bo/index.php/raja/article/view/190/188>
- Rodríguez, H. (1988). Employee Turnover Doesn't Hurt Plants. *El Paso Times*, 4 (1). Consultado en Carrillo y Santibañez (2001) el 06 de abril de 2013.
- Rucci, A., Kirn, S., y Quinn, R. (1998). The employee-customer-profit chain at sears. *Harvard Business Review*, 76 (1), 82-97. Consultado en Betanzos et al. (2006) el 23 de febrero de 2013.
- Sager, J. y Johnston, M. (1989). Antecedents and outcomes of Organizational Commitment: a study of salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9 (1), 30-41. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013.
- Salancik, G. (1977). *New directions in organizational behaviour*. Chicago: St. Clair Press. Consultado en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013.
- Salop, S. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *American Economic Review*, 69 (1), 117-125. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Schlicht, E. (1978). Labor turnover, wage structure, and natural unemployment. *Zeitschrift fur die Gesamte Staatswissenschaft*, 134 (2), 337-346. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Scholl, R. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6 (1), 589-599.
- Schweper Jr., Charles, H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research*, 54 (1), 39-52. Consultado el 09 de abril de 2011 en:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=91&hid=13&sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bth&AN=12134420>
- Secretaría de Economía. (2010). Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicio de Exportación. Secretaría de Economía. Consultado el 31 de octubre de 2012 en:
<http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/industria-y-comercio/instrumentos-de-comercio-exterior/immex>

- Secretaría de Economía. (2013a). Inversión extranjera directa. Consultado el 13 de abril de 2013 en: <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad-normatividad/inversion-extranjera-directa>
- Secretaría de Economía. (2013b). Representaciones de la SE en el extranjero. Consultado el 13 de abril de 2013 en: <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/comercio-exterior/representaciones-de-la-se-en-el-extranjero>
- Secretaría de Economía. (2013c). Tratados y acuerdos firmados por México. Consultado el 13 de abril de 2013 en: <http://www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/comercio-exterior/tlc-acuerdos>
- Segovia, M. (2009). España PMI (Purchasing Managers' Index) Guía del comportamiento de la economía. *Índice: Revista de estadística y sociedad*, (32) 9-11. Consultado el 14 de abril de 2013 en: <http://www.revistaindice.com/numero32/p9.pdf>
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. Consultado el 13 de febrero de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=df2ffb97-4ad4-4bb2-b6b4-c5d93848d783%40sessionmgr10&hid=27>
- Sheridan, J. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28 (1), 88-109. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Sheridan, J. (2002). *Cusp Catastrophic Model of Employee turnover*. Pennsylvania: The State University Pennsylvania. Consultado en García y Lozano el 24 de marzo de 2013.
- Sigardson, K. (1982). Why nurses leave nursing: a survey of former nurses. *Nursing administration quarterly*, 7 (1), 20. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Siller, G. (2012). Reporte económico maquiladoras abril 2012. *Banco BASE*, 1(1), 7. Consultado el 27 de mayo de 2012 en: <http://www.cnimme.org.mx/adm/files/reporte.pdf>
- Siller, G. (2013). Reporte económico maquiladoras febrero 2013. *Banco BASE*, 1(1), 7. Consultado el 14 de abril de 2013 en: <http://www.cnimme.org.mx/adm/files/reporte.pdf>
- Staw, B. (1980). The consequences of turnover. *Journal Of Occupational Behavior*, 1 (4). 253-273. Consultado en Ali y Jan (2012) el 10 de marzo de 2013.

- Steel, R. y Ovalle, N. (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69 (4), 673-686. Consultado en Yücel (2012) el 12 de marzo de 2013.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56. Consultado el 12 de marzo de 2011 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6574333-0061-4168-91d8-24caa32e1bd0%40sessionmgr14&vid=103&hid=13>
- Steers, R. y Mowday, R. (1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. *Cummings & Organizational Behavior*. Consultado el 1 de mayo de 2013 en Chinchilla (1991).
- Stevens, J., Beyer, J. y Trice, H. (1978). Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of management journal*, 21(3), 380-396. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Stiglitz, J. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in LDC's: The labor turnover model. *Quarterly Journal of Economics*, 88 (2), 194-227. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Stinglhamber, F. y Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (3). 251-270. Consultado en Tae-Hee y Kyung (2007) el 03 de marzo de 2013.
- Suárez, C., Rojas, R., y Cruz, L. (2010). Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales. *Ingeniería Industrial*, 31(1), 1-8. Consultado el 06 de mayo de 2012 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=15ef8296-3bd4-4a45-8b3a-f4a2534033f7%40sessionmgr4&vid=55&hid=112>
- Teet, R. y Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel psychology*, 46 (2), 259-293. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.
- Testa, M. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236. Consultado en Yücel (2012) el 11 de marzo de 2013.
- Topel, R. y Ward, M. (1992). Job mobility and the careers of young men. *Quarterly Journal of Economics*, 107 (2). 439-479. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.

- Vandenberg, R., Bentein, K. y Stinnglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 47-71. Consultado en Juaneda y González (2007) el 24 de febrero de 2013. Consultado en Chuebang y Baotham (2011) el 04 de marzo de 2013.
- Van Yperene, N. y Hagedoorn, M. (1996). Intent to leave and absenteeism as reactions to perceived inequity: The role of psychological and social constraints. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 69 (4), 367-381. Consultado el 1 de mayo de 2013 en Vazquez (2008)
- Vázquez, X. (2008). Rotación de personal en la maquiladora: ¿la satisfacción laboral, liderazgo y perfil socio demográfico, importan? Gestipolis. Consultado el 21 de abril de 2013 en: <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/rotacion-de-personal-dentro-de-los-recursos-humanos.htm>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Jhon Wiley & Sons. Consultado el 1 de mayo de 2013 en Chinchilla (1991).
- Wadhwani, S. y Wall, M. (1991). A direct test of the efficiency wage model using UK micro-data. *Oxford Economic Papers*, 43 (4), 529-548. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.
- Weisberg, J. y Kirschenbaum, A. (1991). Employee turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 2 (3), 359-375. Consultado en García y Lozano el 24 de marzo de 2013.
- Westaby, J. (2003). *The integrative reason model and employee turnover: links in behavioral intention modeling*. Teachers College, Columbia University, New York, Academy of Management best Conference Paper. Consultado en García y Lozano (2011) el 24 de marzo de 2013.
- Whyte, W. (1956). *The organization man*. Nueva York: Simon & Schuster. Consultado en Chinchilla (1991) el 1 de mayo de 2013.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in the organization: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428. Consultado en Juaneda y González (2007) el 22 de febrero de 2013.
- Williams, L. y Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17 (3). 601-617. Consultado en Yücel (2012) el 11 de marzo de 2013.
- Williams, E. y Passé-Smith, J. (1989). *Turnover and recruitment in the maquila industry: causes and solutions (No. 5)*. Joint Border Research Institute, New

Mexico State University. Consultado en Carrillo y Santibañez (2001) el 06 de abril de 2013.

Williamson, O. (1975). *Markets and hierarchies*. Nueva York: The Free Press. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.

Yellen, J. (1984). Efficiency wage models of unemployment. *American Economic Review*, 74 (2), 200-205. Consultado en Loess et al (2008) el 23 de abril de 2013.

Yücel, İ. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal Of Business and Management*, 7 (20), 44-58. Consultado el 10 de marzo de 2013 en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=af6b5ccf-a53a-4863-92de-71ae32ed5b6f%40sessionmgr10&hid=25>

Zedillo, E., (1998), Decreto para el fomento de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación. *Secretaría de Economía*. Consultado el 23 de mayo de 2011 en: <http://www.economia.gob.mx/swb/work/models/economia/Resource/12/1/images/D31.pdf>

Anexos

TablaA 1 Análisis de ítems

	Escala Media si el ítem es eliminado	Escala Varianza si el ítem es eliminado	Item Corregido- Correlación Total	Alpha de Cronbach si el ítem es eliminado
1-Tengo intención de continuar trabajando en esta empresa en los próximos cuatro años	75.73	127.258	.605	.874
2-Tengo intención de continuar trabajando en esta empresa hasta que llegue el momento de jubilarme	76.00	125.611	.587	.874
3-No he considerado con frecuencia dejar esta empresa	75.95	127.386	.512	.876
4-Estaría muy feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en esta empresa	76.14	122.453	.767	.870
5-Siento de verdad que cualquier problema de esta empresa, es también mi problema	76.08	128.632	.462	.877
6-Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta empresa	75.95	125.775	.708	.873
7-Me siento de verdad emocionalmente unido a esta empresa	76.19	125.102	.603	.874
8-En esta empresa me siento como en familia	76.05	128.053	.480	.877
9-Realmente estoy contento de trabajar en esta empresa	75.73	129.869	.548	.876
10-No es probable que busque trabajo en otra empresa durante este o en el próximo año	75.97	133.027	.208	.883
11-Mi salario no es tan bajo como para buscar una mejor oportunidad en otra empresa	76.08	127.577	.523	.876
12-No he pensado en renunciar a mi trabajo por problemas con mi supervisor	75.95	128.441	.382	.879
13-Si a final de año tomara la decisión de dejar esta empresa, serían muchas las ventajas laborales que perdería	76.00	124.778	.695	.872
14-Uno de los inconvenientes de dejar esta empresa es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor	76.19	128.102	.463	.877
15-Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar esta empresa por todos los beneficios que perdería	76.03	123.971	.695	.872

16-Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	76.27	134.758	.102	.885
17-Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta empresa	76.11	130.044	.394	.879
18-No es por necesidad que en la actualidad permanezco en esta empresa	76.41	134.414	.123	.885
19-No me siento estancado por durar mucho en este empleo	76.35	131.234	.292	.881
20-No creo que el cambio de empleo me permita progresar más en el aspecto económico	76.41	129.581	.333	.880
21-No creo que cuando hay problemas, lo mejor es cambiar de empleo	76.27	127.647	.436	.878
22-Creo que es mi deber seguir trabajando en esta empresa	76.41	125.470	.516	.876
23-Siento que le debo mucho a esta empresa	76.70	126.770	.514	.876
24-Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí	76.81	130.158	.339	.880
25-Realmente esta empresa se merece mi lealtad	76.24	128.578	.378	.879
26-Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta empresa	76.92	129.410	.373	.879
27-Creo que no estaría bien dejar esta empresa aunque me vaya a beneficiar con el cambio	76.78	131.341	.286	.881
28-No es mejor cambiar de empleo cuando no me gusta mi trabajo	76.35	131.956	.202	.884
29-No he pensado en cambiar de empleo debido a que me disgusta el ambiente	76.43	135.474	.063	.886

Fuente: elaboración propia

TablaA 2 Análisis descriptivo del perfil socio demográfico

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
30-Anote su edad	65	39	19	58	34.46	9.467
32-Anote su antigüedad en la empresa en años cumplidos	56	17.92	.08	18.00	4.3634	4.70142
33-Nombre del departamento en que labora	65	4	1	5	2.37	1.376
31-Género	62	1	1	2	1.69	.465
34-Anote la cantidad de empleos anteriores a este	53	15	0	15	3.00	2.572
35-Anote la colonia donde vive	52	18	1	19	8.38	4.229
36-Estado civil	67	4	1	5	2.04	.976
37-Número de hijos	61	5	0	5	1.46	1.285
38-Escolaridad	66	6	1	7	4.23	1.634
Válidos N (por lista)	36					

Fuente: elaboración propia

TablaA 3 Frecuencias de antigüedad en la empresa

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	1 A 3 MESES	7	10.1	12.5	12.5
	> 3 MESES A 1 AÑO	10	14.5	17.9	30.4
	> 1 A 3 AÑOS	15	21.7	26.8	57.1
	> 3 A 5 AÑOS	9	13.0	16.1	73.2
	> 5 A 10 AÑOS	8	11.6	14.3	87.5
	> 10 AÑOS	7	10.1	12.5	100.0
	Total	56	81.2	100.0	
Perdidos	99	13	18.8		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 4 Frecuencias de la edad

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válidos	JÓVENES	18	26.1	27.7	27.7
	ADULTOS JÓVENES	23	33.3	35.4	63.1
	ADULTOS	17	24.6	26.2	89.2
	ADULTOS MAYORES	7	10.1	10.8	100.0
	Total	65	94.2	100.0	
Perdidos	99	4	5.8		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 5 Frecuencias de número de hijos

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	0	19	27.5	31.1	31.1
	1	12	17.4	19.7	50.8
	2	18	26.1	29.5	80.3
	3	8	11.6	13.1	93.4
	4	3	4.3	4.9	98.4
	5	1	1.4	1.6	100.0
	Total	61	88.4	100.0	
Perdido	9	3	4.3		
	99	5	7.2		
	Total	8	11.6		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 6 Frecuencias del estado civil

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Soltero	23	33.3	34.3	34.3
	Casado	24	34.8	35.8	70.1
	Unión libre	15	21.7	22.4	92.5
	Divorciado	4	5.8	6.0	98.5
	Viudo	1	1.4	1.5	100.0
	Total	67	97.1	100.0	
Perdido	No respondió	2	2.9		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 7 Frecuencias de género

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Hombre	19	27.5	30.6	30.6
	Mujer	43	62.3	69.4	100.0
	Total	62	89.9	100.0	
Perdido	No respondió	7	10.1		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 8 Frecuencias Escolaridad

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Sin estudios	4	5.8	6.1	6.1
	Primaria no terminada	7	10.1	10.6	16.7
	Primaria terminada	13	18.8	19.7	36.4
	Secundaria no terminada	6	8.7	9.1	45.5
	Secundaria terminada	23	33.3	34.8	80.3
	Prepa no terminada	8	11.6	12.1	92.4
	Prepa terminada	5	7.2	7.6	100.0
	Total	66	95.7	100.0	
Perdido	No respondió	3	4.3		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 9 Frecuencias de origen migratorio

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Ensenadense	32	46.4	52.5	52.5
	Migrante	29	42.0	47.5	100.0
	Total	61	88.4	100.0	
Perdido	No respondió	8	11.6		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 10 Frecuencias de cantidad de empleos anteriores

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	0 a 3 Empleos Anteriores	36	52.2	67.9	67.9
	4 a 8 Empleos Anteriores	15	21.7	28.3	96.2
	9 a 12 Empleos Anteriores	1	1.4	1.9	98.1
	13 o más Empleos Anteriores	1	1.4	1.9	100.0
	Total	53	76.8	100.0	
Perdido	99	16	23.2		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 11 Frecuencias de departamento en que labora

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Rooster tail	28	40.6	43.1	43.1
	Madera	7	10.1	10.8	53.8
	Pintura	11	15.9	16.9	70.8
	Spin & glo	16	23.2	24.6	95.4
	Empaque	3	4.3	4.6	100.0
	Total	65	94.2	100.0	
Perdido	No respondió	4	5.8		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 12 Frecuencia de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MEDIO	29	42.0	61.7	61.7
	MÁXIMO	18	26.1	38.3	100.0
	Total	47	68.1	100.0	
Perdido	Sistema	22	31.9		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 13 Frecuencias de Compromiso Afectivo

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MEDIO	18	26.1	33.3	33.3
	MÁXIMO	36	52.2	66.7	100.0
	Total	54	78.3	100.0	
Perdido	Sistema	15	21.7		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 14 Frecuencias de Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MÍNIMO	1	1.4	1.7	1.7
	MEDIO	31	44.9	53.4	55.2
	MÁXIMO	26	37.7	44.8	100.0
	Total	58	84.1	100.0	
Perdido	Sistema	11	15.9		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 15 Frecuencias de Compromiso Normativo

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MÍNIMO	5	7.2	8.9	8.9
	MEDIO	37	53.6	66.1	75.0
	MÁXIMO	14	20.3	25.0	100.0
	Total	56	81.2	100.0	
Perdido	Sistema	13	18.8		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 16 Frecuencias de Rotación de Personal

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	MÍNIMO	1	1.4	2.3	2.3
	MEDIO	11	15.9	25.6	27.9
	MÁXIMO	31	44.9	72.1	100.0
	Total	43	62.3	100.0	
Perdido	Sistema	26	37.7		
Total		69	100.0		

Fuente: elaboración propia

TablaA 17 Contingencias CO - Edad

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Edad	JÓVENES	Conteo	8	6	14
		% dentro de Edad	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de CO	27.6%	35.3%	30.4%
	ADULTOS JÓVENES	Conteo	12	4	16
		% dentro de Edad	75.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de CO	41.4%	23.5%	34.8%
	ADULTOS	Conteo	8	5	13
		% dentro de Edad	61.5%	38.5%	100.0%
		% dentro de CO	27.6%	29.4%	28.3%
	ADULTOS MAYORES	Conteo	1	2	3
		% dentro de Edad	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CO	3.4%	11.8%	6.5%
Total	Conteo		29	17	46
	% dentro de Edad		63.0%	37.0%	100.0%
	% dentro de CO		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 18 Contingencias CO – Estado civil

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Estado civil	Soltero	Conteo	12	4	16
		% dentro de Estado civil	75.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de CO	41.4%	23.5%	34.8%
	Casado	Conteo	13	4	17
		% dentro de Estado civil	76.5%	23.5%	100.0%
		% dentro de CO	44.8%	23.5%	37.0%
	union libre	Conteo	4	6	10
		% dentro de Estado civil	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de CO	13.8%	35.3%	21.7%
	divorciado	Conteo	0	2	2
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CO	.0%	11.8%	4.3%
	viudo	Conteo	0	1	1
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CO	.0%	5.9%	2.2%
Total		Conteo	29	17	46
		% dentro de Estado civil	63.0%	37.0%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

TablaA 19 Contingencias CO - Género

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Género	hombre	Conteo	9	6	15
		% dentro de Género	60.0%	40.0%	100.0%
		% dentro de CO	32.1%	35.3%	33.3%
	mujer	Conteo	19	11	30
		% dentro de Género	63.3%	36.7%	100.0%
		% dentro de CO	67.9%	64.7%	66.7%
	Total	Conteo	28	17	45
		% dentro de Género	62.2%	37.8%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 20 Contingencias de CO - Escolaridad

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	2	2	4
		% dentro de Escolaridad	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CO	6.9%	11.1%	8.5%
	primaria no terminada	Conteo	1	1	2
		% dentro de Escolaridad	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CO	3.4%	5.6%	4.3%
	primaria terminada	Conteo	3	6	9
		% dentro de Escolaridad	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CO	10.3%	33.3%	19.1%
	secundaria no terminada	Conteo	2	3	5
		% dentro de Escolaridad	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de CO	6.9%	16.7%	10.6%
	secundaria terminada	Conteo	13	6	19
		% dentro de Escolaridad	68.4%	31.6%	100.0%
		% dentro de CO	44.8%	33.3%	40.4%
	prepa no terminada	Conteo	4	0	4
		% dentro de Escolaridad	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CO	13.8%	.0%	8.5%
	prepa terminada	Conteo	4	0	4
		% dentro de Escolaridad	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CO	13.8%	.0%	8.5%
Total	Conteo	29	18	47	
	% dentro de Escolaridad	61.7%	38.3%	100.0%	
	% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

TablaA 21 Contingencias de CO - antigüedad en la empresa

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	3	1	4
		% dentro de antigüedad en la empresa	75.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de CO	12.0%	6.3%	9.8%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	2	5	7
		% dentro de antigüedad en la empresa	28.6%	71.4%	100.0%
		% dentro de CO	8.0%	31.3%	17.1%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	9	3	12
		% dentro de antigüedad en la empresa	75.0%	25.0%	100.0%
		% dentro de CO	36.0%	18.8%	29.3%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	7	1	8
		% dentro de antigüedad en la empresa	87.5%	12.5%	100.0%
		% dentro de CO	28.0%	6.3%	19.5%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	3	3	6
		% dentro de antigüedad en la empresa	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CO	12.0%	18.8%	14.6%
	> 10 AÑOS	Conteo	1	3	4
		% dentro de antigüedad en la empresa	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de CO	4.0%	18.8%	9.8%
Total		Conteo	25	16	41
		% dentro de antigüedad en la empresa	61.0%	39.0%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 22 Contingencias CO – Origen migratorio

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Origen migratorio	Ensenadense	Conteo	17	7	24
		% dentro Origen migratorio	70.8%	29.2%	100.0%
		% dentro de CO	60.7%	41.2%	53.3%
	Migrante	Conteo	11	10	21
		% dentro Origen migratorio	52.4%	47.6%	100.0%
		% dentro de CO	39.3%	58.8%	46.7%
Total		Conteo	28	17	45
		% dentro Origen migratorio	62.2%	37.8%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 23 Contingencias CO – Cantidad de empleos anteriores

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	17	9	26
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	65.4%	34.6%	100.0%
		% dentro de CO	68.0%	69.2%	68.4%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	7	4	11
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	63.6%	36.4%	100.0%
		% dentro de CO	28.0%	30.8%	28.9%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	1	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CO	4.0%	.0%	2.6%
Total	Conteo	25	13	38	
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores	65.8%	34.2%	100.0%	
	% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

TablaA 24 Contingencias CO – Nombre del departamento en que labora

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Departamento en que labora	Rooster tail	Conteo	12	7	19
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	63.2%	36.8%	100.0%
		% dentro de CO	41.4%	41.2%	41.3%
	Madera	Conteo	5	1	6
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	83.3%	16.7%	100.0%
		% dentro de CO	17.2%	5.9%	13.0%
	Pintura	Conteo	6	3	9
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de CO	20.7%	17.6%	19.6%
	Spin & glo	Conteo	4	5	9
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	44.4%	55.6%	100.0%
		% dentro de CO	13.8%	29.4%	19.6%
	Empaque	Conteo	2	1	3
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de CO	6.9%	5.9%	6.5%
Total		Conteo	29	17	46
		% dentro de Nombre de departamento en que labora	63.0%	37.0%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 25 Contingencias CO – Número de hijos

			Compromiso Organizacional		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Número de hijos	0	Conteo	12	3	15
		% dentro de Número de hijos	80.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de CO	44.4%	18.8%	34.9%
	1	Conteo	5	4	9
		% dentro de Número de hijos	55.6%	44.4%	100.0%
		% dentro de CO	18.5%	25.0%	20.9%
	2	Conteo	9	2	11
		% dentro de Número de hijos	81.8%	18.2%	100.0%
		% dentro de CO	33.3%	12.5%	25.6%
	3	Conteo	1	4	5
		% dentro de Número de hijos	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de CO	3.7%	25.0%	11.6%
	4	Conteo	0	2	2
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CO	.0%	12.5%	4.7%
	5	Conteo	0	1	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CO	.0%	6.3%	2.3%
Total		Conteo	27	16	43
		% dentro de Número de hijos	62.8%	37.2%	100.0%
		% dentro de CO	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 26 Contingencias CA - Edad

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Edad	JÓVENES	Conteo	6	8	14
		% dentro de Edad	42.9%	57.1%	100.0%
		% Dentro de CA	33.3%	24.2%	27.5%
	ADULTOS JÓVENES	Conteo	8	10	18
		% dentro de Edad	44.4%	55.6%	100.0%
		% Dentro de CA	44.4%	30.3%	35.3%
	ADULTOS	Conteo	3	12	15
		% dentro de Edad	20.0%	80.0%	100.0%
		% Dentro de CA	16.7%	36.4%	29.4%
	ADULTOS MAYORES	Conteo	1	3	4
		% dentro de Edad	25.0%	75.0%	100.0%
		% Dentro de CA	5.6%	9.1%	7.8%
Total	Conteo		18	33	51
	% dentro de Edad		35.3%	64.7%	100.0%
	% Dentro de CA		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 27 Contingencias CA – Estado civil

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Estado civil	Soltero	Conteo	10	6	16
		% dentro de Estado civil	62.5%	37.5%	100.0%
		% dentro de CA	55.6%	17.6%	30.8%
	Casado	Conteo	6	14	20
		% dentro de Estado civil	30.0%	70.0%	100.0%
		% dentro de CA	33.3%	41.2%	38.5%
	Unión libre	Conteo	2	11	13
		% dentro de Estado civil	15.4%	84.6%	100.0%
		% dentro de CA	11.1%	32.4%	25.0%
	Divorciado	Conteo	0	2	2
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	5.9%	3.8%
	Viudo	Conteo	0	1	1
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	2.9%	1.9%
Total		Conteo	18	34	52
		% dentro de Estado civil	34.6%	65.4%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 28 Contingencias CA - Género

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Género	Hombre	Conteo	6	10	16
		% dentro de Género	37.5%	62.5%	100.0%
		% dentro de CA	33.3%	31.3%	32.0%
	Mujer	Conteo	12	22	34
		% dentro de Género	35.3%	64.7%	100.0%
		% dentro de CA	66.7%	68.8%	68.0%
Total		Conteo	18	32	50
		% dentro de Género	36.0%	64.0%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 29 Contingencias CA - Escolaridad

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	1	3	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	8.6%	7.5%
	Primaria no terminada	Conteo	1	2	3
		% dentro de Escolaridad	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	5.7%	5.7%
	Primaria terminada	Conteo	3	7	10
		% dentro de Escolaridad	30.0%	70.0%	100.0%
		% dentro de CA	16.7%	20.0%	18.9%
	Secundaria no terminada	Conteo	1	4	5
		% dentro de Escolaridad	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	11.4%	9.4%
	Secundaria terminada	Conteo	11	10	21
		% dentro de Escolaridad	52.4%	47.6%	100.0%
		% dentro de CA	61.1%	28.6%	39.6%
	Prepa no terminada	Conteo	0	6	6
		% dentro de Escolaridad	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	17.1%	11.3%
	Prepa terminada	Conteo	1	3	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	8.6%	7.5%
Total	Conteo	18	35	53	
	% dentro de Escolaridad	34.0%	66.0%	100.0%	
	% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

TablaA 30 Contingencias CA – Antigüedad en la empresa

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	2	2	4
		% dentro de Antigüedad en la empresa	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CA	14.3%	6.1%	8.5%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	0	8	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	24.2%	17.0%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	5	8	13
		% dentro de Antigüedad en la empresa	38.5%	61.5%	100.0%
		% dentro de CA	35.7%	24.2%	27.7%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	3	5	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	37.5%	62.5%	100.0%
		% dentro de CA	21.4%	15.2%	17.0%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	3	5	8
		% dentro de Antigüedad en la empresa	37.5%	62.5%	100.0%
		% dentro de CA	21.4%	15.2%	17.0%
	> 10 AÑOS	Conteo	1	5	6
		% dentro de Antigüedad en la empresa	16.7%	83.3%	100.0%
		% dentro de CA	7.1%	15.2%	12.8%
Total		Conteo	14	33	47
		% dentro de Antigüedad en la empresa	29.8%	70.2%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 31 Contingencias CA – Origen migratorio

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Origen migratorio	ensenadense	Conteo	11	16	27
		% dentro de Origen migratorio	40.7%	59.3%	100.0%
		% dentro de CA	61.1%	50.0%	54.0%
	Migrante	Conteo	7	16	23
		% dentro de Origen migratorio	30.4%	69.6%	100.0%
		% dentro de CA	38.9%	50.0%	46.0%
Total	Conteo	18	32	50	
	% dentro de Origen migratorio	36.0%	64.0%	100.0%	
	% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

TablaA 32 Contingencias CA – Cantidad de empleos anteriores

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	12	17	29
		% dentro de Cantidad de empleos	41.4%	58.6%	100.0%
		% dentro de CA	75.0%	65.4%	69.0%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	3	8	11
		% dentro de Cantidad de empleos	27.3%	72.7%	100.0%
		% dentro de CA	18.8%	30.8%	26.2%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	1	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CA	6.3%	.0%	2.4%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	1	1
		% dentro de Cantidad de empleos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	3.8%	2.4%
Total		Count	16	26	42
		% within 34-Anote la cantidad de empleos anteriores a este (Binned) 4 Categorías	38.1%	61.9%	100.0%
		% within Compromiso Afectivo (Binned) 3 Categorías	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 33 Contingencias CA – Departamento en que labora

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Departamento en que labora	Rooster tail	Conteo	11	11	22
		% dentro de Departamento en que labora	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CA	61.1%	32.4%	42.3%
	Madera	Conteo	2	4	6
		% dentro de Departamento en que labora	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CA	11.1%	11.8%	11.5%
	Pintura	Conteo	3	6	9
		% dentro de Departamento en que labora	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CA	16.7%	17.6%	17.3%
	Spin & glo	Conteo	1	11	12
		% dentro de Departamento en que labora	8.3%	91.7%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	32.4%	23.1%
	Empaque	Conteo	1	2	3
		% dentro de Departamento en que labora	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CA	5.6%	5.9%	5.8%
Total		Conteo	18	34	52
		% dentro de Departamento en que labora	34.6%	65.4%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 34 Contingencias CA – Número de hijos

			Compromiso Afectivo		Total
			MEDIO	MÁXIMO	
Número de hijos	0	Conteo	8	7	15
		% dentro de Número de hijos	53.3%	46.7%	100.0%
		% dentro de CA	47.1%	21.9%	30.6%
	1	Conteo	4	5	9
		% dentro de Número de hijos	44.4%	55.6%	100.0%
		% dentro de CA	23.5%	15.6%	18.4%
	2	Conteo	5	11	16
		% dentro de Número de hijos	31.3%	68.8%	100.0%
		% dentro de CA	29.4%	34.4%	32.7%
	3	Conteo	0	6	6
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	18.8%	12.2%
	4	Conteo	0	2	2
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	6.3%	4.1%
	5	Conteo	0	1	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CA	.0%	3.1%	2.0%
Total		Conteo	17	32	49
		% dentro de Número de hijos	34.7%	65.3%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%
Total		Conteo	18	34	52
		% dentro de Departamento en que labora	34.6%	65.4%	100.0%
		% dentro de CA	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 35 Contingencias CN - Edad

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Edad	JÓVENES	Conteo	3	11	3	17
		% dentro de Edad	17.6%	64.7%	17.6%	100.0%
		% dentro de CN	60.0%	30.6%	23.1%	31.5%
	ADULTOS JÓVENES	Conteo	1	12	5	18
		% dentro de Edad	5.6%	66.7%	27.8%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	33.3%	38.5%	33.3%
	ADULTOS	Conteo	1	11	3	15
		% dentro de Edad	6.7%	73.3%	20.0%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	30.6%	23.1%	27.8%
	ADULTOS MAYORES	Conteo	0	2	2	4
		% dentro de Edad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	5.6%	15.4%	7.4%
Total	Conteo	5	36	13	54	
	% dentro de Edad	9.3%	66.7%	24.1%	100.0%	
	% dentro de CN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

TablaA 36 Contingencias CN – Estado civil

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Estado civil	Soltero	Conteo	3	14	4	21
		% dentro de Estado civil	14.3%	66.7%	19.0%	100.0%
		% dentro de CN	60.0%	37.8%	30.8%	38.2%
	Casado	Conteo	1	16	3	20
		% dentro de Estado civil	5.0%	80.0%	15.0%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	43.2%	23.1%	36.4%
	Unión libre	Conteo	0	6	5	11
		% dentro de Estado civil	.0%	54.5%	45.5%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	16.2%	38.5%	20.0%
	Divorciado	Conteo	1	0	1	2
		% dentro de Estado civil	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	.0%	7.7%	3.6%
	Viudo	Conteo	0	1	0	1
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	2.7%	.0%	1.8%
Total		Conteo	5	37	13	55
		% dentro de Estado civil	9.1%	67.3%	23.6%	100.0%
		% dentro de CN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 37 Contingencias CN - Género

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Género	Hombre	Conteo	1	12	4	17
		% dentro de Género	5.9%	70.6%	23.5%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	34.3%	36.4%	33.3%
	Mujer	Conteo	4	23	7	34
		% dentro de Género	11.8%	67.6%	20.6%	100.0%
		% dentro de CN	80.0%	65.7%	63.6%	66.7%
Total	Conteo		5	35	11	51
	% dentro de Género		9.8%	68.6%	21.6%	100.0%
	% dentro de CN		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 38 Contingencias CN - Escolaridad

			Compromiso Normativo			Total	
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO		
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	0	3	1	4	
		% dentro de Escolaridad	.0%	75.0%	25.0%	100.0%	
		% dentro de CN	.0%	8.1%	7.7%	7.3%	
	Primaria no terminada	Conteo	1	2	2	5	
		% dentro de Escolaridad	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%	
		% dentro de CN	20.0%	5.4%	15.4%	9.1%	
	Primaria terminada	Conteo	1	6	3	10	
		% dentro de Escolaridad	10.0%	60.0%	30.0%	100.0%	
		% dentro de CN	20.0%	16.2%	23.1%	18.2%	
	Secundaria no terminada	Conteo	0	3	3	6	
		% dentro de Escolaridad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
		% dentro de CN	.0%	8.1%	23.1%	10.9%	
	Secundaria terminada	Conteo	2	16	3	21	
		% dentro de Escolaridad	9.5%	76.2%	14.3%	100.0%	
		% dentro de CN	40.0%	43.2%	23.1%	38.2%	
	Prepa no terminada	Conteo	1	3	1	5	
		% dentro de Escolaridad	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%	
		% dentro de CN	20.0%	8.1%	7.7%	9.1%	
	Prepa terminada	Conteo	0	4	0	4	
		% dentro de Escolaridad	.0%	100.0%	.0%	100.0%	
		% dentro de CN	.0%	10.8%	.0%	7.3%	
	Total		Conteo	5	37	13	55
			% dentro de Escolaridad	9.1%	67.3%	23.6%	100.0%
			% dentro de CN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 39 Contingencias CN – Antigüedad en la empresa

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	0	5	1	6
		% dentro de Antigüedad	.0%	83.3%	16.7%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	15.2%	7.7%	12.0%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	0	4	3	7
		% dentro de Antigüedad	.0%	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	12.1%	23.1%	14.0%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	2	11	1	14
		% dentro de Antigüedad	14.3%	78.6%	7.1%	100.0%
		% dentro de CN	50.0%	33.3%	7.7%	28.0%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	1	6	2	9
		% dentro de Antigüedad	11.1%	66.7%	22.2%	100.0%
		% dentro de CN	25.0%	18.2%	15.4%	18.0%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	1	4	3	8
		% dentro de Antigüedad	12.5%	50.0%	37.5%	100.0%
		% dentro de CN	25.0%	12.1%	23.1%	16.0%
	> 10 AÑOS	Conteo	0	3	3	6
		% dentro de Antigüedad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	9.1%	23.1%	12.0%
Total	Conteo		4	33	13	50
	% dentro de Antigüedad		8.0%	66.0%	26.0%	100.0%
	% dentro de CN		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 40 Contingencias CN – Origen migratorio

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Origen migratorio	Ensenadense	Conteo	3	21	6	30
		% dentro de Origen migratorio	10.0%	70.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de CN	60.0%	60.0%	50.0%	57.7%
	Migrante	Conteo	2	14	6	22
		% dentro de Origen migratorio	9.1%	63.6%	27.3%	100.0%
		% dentro de CN	40.0%	40.0%	50.0%	42.3%
Total	Conteo		5	35	12	52
	% dentro de Origen migratorio		9.6%	67.3%	23.1%	100.0%
	% dentro de CN		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 41 Contingencias CN – Cantidad de empleos anteriores

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	4	20	7	31
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	12.9%	64.5%	22.6%	100.0%
		% dentro de CN	100.0%	62.5%	87.5%	70.5%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	0	11	1	12
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	91.7%	8.3%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	34.4%	12.5%	27.3%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	0	1	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	3.1%	.0%	2.3%
Total	Conteo		4	32	8	44
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores		9.1%	72.7%	18.2%	100.0%
	% dentro de CN		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 42 Contingencias CN – Departamento en que labora

		Compromiso Normativo (Binned) 3 Categorías			Total
		MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Departamento Rooster tail en que labora	Conteo	3	15	6	24
	% dentro de departamento en que labora	12.5%	62.5%	25.0%	100.0%
	% dentro de CN	60.0%	40.5%	46.2%	43.6%
	Madera Conteo	1	5	0	6
	% dentro de departamento en que labora	16.7%	83.3%	.0%	100.0%
	% dentro de CN	20.0%	13.5%	.0%	10.9%
	Pintura Conteo	0	9	2	11
	% dentro de departamento en que labora	.0%	81.8%	18.2%	100.0%
	% dentro de CN	.0%	24.3%	15.4%	20.0%
	Spin & glo Conteo	1	6	4	11
	% dentro de departamento en que labora	9.1%	54.5%	36.4%	100.0%
	% dentro de CN	20.0%	16.2%	30.8%	20.0%
	Empaque Conteo	0	2	1	3
	% dentro de departamento en que labora	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
	% dentro de CN	.0%	5.4%	7.7%	5.5%
Total	Conteo	5	37	13	55
	% dentro de departamento en que labora	9.1%	67.3%	23.6%	100.0%
	% dentro de CN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 43 Contingencias CN – Número de hijos

			Compromiso Normativo			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Número de hijos	0	Conteo	2	13	2	17
		% dentro de Número de hijos	11.8%	76.5%	11.8%	100.0%
		% dentro de CN	40.0%	37.1%	18.2%	33.3%
	1	Conteo	2	6	2	10
		% dentro de Número de hijos	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de CN	40.0%	17.1%	18.2%	19.6%
	2	Conteo	0	10	4	14
		% dentro de Número de hijos	.0%	71.4%	28.6%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	28.6%	36.4%	27.5%
	3	Conteo	1	6	0	7
		% dentro de Número de hijos	14.3%	85.7%	.0%	100.0%
		% dentro de CN	20.0%	17.1%	.0%	13.7%
	4	Conteo	0	0	2	2
		% dentro de Número de hijos	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	.0%	18.2%	3.9%
	5	Conteo	0	0	1	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CN	.0%	.0%	9.1%	2.0%
Total		Conteo	5	35	11	51
		% dentro de Número de hijos	9.8%	68.6%	21.6%	100.0%
		% dentro de CN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 44 Contingencias CC - Edad

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Edad	JÓVENES	Count	1	8	9	18
		% dentro de Edad	5.6%	44.4%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	25.8%	37.5%	32.1%
	ADULTOS JÓVENES	Count	0	11	8	19
		% dentro de Edad	.0%	57.9%	42.1%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	35.5%	33.3%	33.9%
	ADULTOS	Count	0	8	6	14
		% dentro de Edad	.0%	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	25.8%	25.0%	25.0%
	ADULTOS MAYORES	Count	0	4	1	5
		% dentro de Edad	.0%	80.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	12.9%	4.2%	8.9%
Total	Count		1	31	24	56
	% dentro de Edad		1.8%	55.4%	42.9%	100.0%
	% dentro de CC		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 45 Contingencias CC – Estado civil

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Estado civil	Soltero	Conteo	1	12	8	21
		% dentro de Estado civil	4.8%	57.1%	38.1%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	38.7%	33.3%	37.5%
	Casado	Conteo	0	12	7	19
		% dentro de Estado civil	.0%	63.2%	36.8%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	38.7%	29.2%	33.9%
	Unión libre	Conteo	0	4	8	12
		% dentro de Estado civil	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	12.9%	33.3%	21.4%
	Divorciado	Conteo	0	2	1	3
		% dentro de Estado civil	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	6.5%	4.2%	5.4%
	Viudo	Conteo	0	1	0	1
		% dentro de Estado civil	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	3.2%	.0%	1.8%
Total	Conteo		1	31	24	56
	% dentro de Estado civil		1.8%	55.4%	42.9%	100.0%
	% dentro de CC		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 46 Contingencias CC - Género

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
31-Género	Hombre	Conteo	1	6	12	19
		% dentro de Género	5.3%	31.6%	63.2%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	21.4%	50.0%	35.8%
	Mujer	Conteo	0	22	12	34
		% dentro de Género	.0%	64.7%	35.3%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	78.6%	50.0%	64.2%
Total	Conteo		1	28	24	53
	% dentro de Género		1.9%	52.8%	45.3%	100.0%
	% dentro de CC		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 47 Contingencias CC - Escolaridad

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	0	2	2	4
		% dentro de Escolaridad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	6.5%	8.3%	7.1%
	Primaria no terminada	Conteo	1	3	0	4
		% dentro de Escolaridad	25.0%	75.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	9.7%	.0%	7.1%
	Primaria terminada	Conteo	0	5	6	11
		% dentro de Escolaridad	.0%	45.5%	54.5%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	16.1%	25.0%	19.6%
	Secundaria no terminada	Conteo	0	3	3	6
		% dentro de Escolaridad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	9.7%	12.5%	10.7%
	Secundaria terminada	Conteo	0	11	8	19
		% dentro de Escolaridad	.0%	57.9%	42.1%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	35.5%	33.3%	33.9%
	Prepa no terminada	Conteo	0	5	2	7
		% dentro de Escolaridad	.0%	71.4%	28.6%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	16.1%	8.3%	12.5%
	Prepa terminada	Conteo	0	2	3	5
		% dentro de Escolaridad	.0%	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	6.5%	12.5%	8.9%
Total		Conteo	1	31	24	56
		% dentro de Escolaridad	1.8%	55.4%	42.9%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 48 Contingencias CC – Antigüedad en la empresa

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	0	3	4	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	42.9%	57.1%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	12.0%	16.7%	14.0%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	0	2	5	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	28.6%	71.4%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	8.0%	20.8%	14.0%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	1	8	6	15
		% dentro de Antigüedad en la empresa	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	32.0%	25.0%	30.0%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	0	6	3	9
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	24.0%	12.5%	18.0%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	0	3	3	6
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	12.0%	12.5%	12.0%
	> 10 AÑOS	Conteo	0	3	3	6
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	12.0%	12.5%	12.0%
Total		Conteo	1	25	24	50
		% dentro de Antigüedad en la empresa	2.0%	50.0%	48.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 49 Contingencias CC – Origen migratorio

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Origen migratorio	Ensenadense	Conteo	1	18	10	29
		% dentro de Origen migratorio	3.4%	62.1%	34.5%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	60.0%	47.6%	55.8%
	Migrante	Conteo	0	12	11	23
		% dentro de Origen migratorio	.0%	52.2%	47.8%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	40.0%	52.4%	44.2%
Total	Conteo		1	30	21	52
	% dentro de Origen migratorio		1.9%	57.7%	40.4%	100.0%
	% dentro de CC		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 50 Contingencias CC – Cantidad de empleos anteriores

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	1	17	13	31
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	3.2%	54.8%	41.9%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	73.9%	61.9%	68.9%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	0	5	7	12
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	41.7%	58.3%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	21.7%	33.3%	26.7%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	0	1	0	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	4.3%	.0%	2.2%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	0	1	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	.0%	4.8%	2.2%
Total	Conteo		1	23	21	45
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores		2.2%	51.1%	46.7%	100.0%
	% dentro de CC		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 51 Contingencias CC – Departamento en que labora

		Compromiso de Continuidad			Total
		MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Departamento Rooster tail en que labora	Conteo	0	11	13	24
	% dentro de departamento en que labora	.0%	45.8%	54.2%	100.0%
	% dentro de CC	.0%	37.9%	52.0%	43.6%
	Madera Conteo	0	4	2	6
	% dentro de departamento en que labora	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
	% dentro de CC	.0%	13.8%	8.0%	10.9%
	Pintura Conteo	0	6	5	11
	% dentro de departamento en que labora	.0%	54.5%	45.5%	100.0%
	% dentro de CC	.0%	20.7%	20.0%	20.0%
	Spin & glo Conteo	1	7	3	11
	% dentro de departamento en que labora	9.1%	63.6%	27.3%	100.0%
	% dentro de CC	100.0%	24.1%	12.0%	20.0%
	Empaque Conteo	0	1	2	3
	% dentro de departamento en que labora	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
	% dentro de CC	.0%	3.4%	8.0%	5.5%
Total	Conteo	1	29	25	55
	% dentro de departamento en que labora	1.8%	52.7%	45.5%	100.0%
	% dentro de CC	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 52 Contingencias CC – Número de hijos

			Compromiso de Continuidad			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Número de hijos	0	Conteo	0	10	7	17
		% dentro de Número de hijos	.0%	58.8%	41.2%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	37.0%	31.8%	34.0%
	1	Conteo	1	3	6	10
		% dentro de Número de hijos	10.0%	30.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	11.1%	27.3%	20.0%
	2	Conteo	0	8	6	14
		% dentro de Número de hijos	.0%	57.1%	42.9%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	29.6%	27.3%	28.0%
	3	Conteo	0	4	2	6
		% dentro de Número de hijos	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	14.8%	9.1%	12.0%
	4	Conteo	0	1	1	2
		% dentro de Número de hijos	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	3.7%	4.5%	4.0%
	5	Conteo	0	1	0	1
		% dentro de Número de hijos	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% dentro de CC	.0%	3.7%	.0%	2.0%
Total		Conteo	1	27	22	50
		% dentro de Número de hijos	2.0%	54.0%	44.0%	100.0%
		% dentro de CC	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 53 Contingencias RP - Edad

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Edad	JÓVENES	Conteo	1	7	7	15
		% dentro de Edad	6.7%	46.7%	46.7%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	63.6%	22.6%	34.9%
	ADULTOS JÓVENES	Conteo	0	2	13	15
		% dentro de Edad	.0%	13.3%	86.7%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	18.2%	41.9%	34.9%
	ADULTOS	Conteo	0	1	8	9
		% dentro de Edad	.0%	11.1%	88.9%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	9.1%	25.8%	20.9%
	ADULTOS MAYORES	Conteo	0	1	3	4
		% dentro de Edad	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	9.1%	9.7%	9.3%
Total	Conteo		1	11	31	43
	% dentro de Edad		2.3%	25.6%	72.1%	100.0%
	% dentro de RP		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 54 Contingencias RP – Estado civil

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Estado civil	Soltero	Conteo	1	5	11	17
		% dentro de Estado civil	5.9%	29.4%	64.7%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	45.5%	36.7%	40.5%
	Casado	Conteo	0	6	9	15
		% dentro de Estado civil	.0%	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	54.5%	30.0%	35.7%
	Unión libre	Conteo	0	0	6	6
		% dentro de Estado civil	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	20.0%	14.3%
	Divorciado	Conteo	0	0	3	3
		% dentro de Estado civil	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	10.0%	7.1%
	Viudo	Conteo	0	0	1	1
		% dentro de Estado civil	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	3.3%	2.4%
Total		Conteo	1	11	30	42
		% dentro de Estado civil	2.4%	26.2%	71.4%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 55 Contingencias RP - Género

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Género	Hombre	Conteo	1	5	11	17
		% dentro de Género	5.9%	29.4%	64.7%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	45.5%	36.7%	40.5%
	Mujer	Conteo	0	6	19	25
		% dentro de Género	.0%	24.0%	76.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	54.5%	63.3%	59.5%
Total		Conteo	1	11	30	42
		% dentro de Género	2.4%	26.2%	71.4%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 56 Contingencias RT - Escolaridad

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Escolaridad	Sin estudios	Conteo	0	1	1	2
		% dentro de Escolaridad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	9.1%	3.2%	4.7%
	Primaria no terminada	Conteo	1	0	1	2
		% dentro de Escolaridad	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	.0%	3.2%	4.7%
	Primaria terminada	Conteo	0	0	7	7
		% dentro de Escolaridad	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	22.6%	16.3%
	Secundaria no terminada	Conteo	0	1	5	6
		% dentro de Escolaridad	.0%	16.7%	83.3%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	9.1%	16.1%	14.0%
	Secundaria terminada	Conteo	0	6	13	19
		% dentro de Escolaridad	.0%	31.6%	68.4%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	54.5%	41.9%	44.2%
	Prepa no terminada	Conteo	0	2	2	4
		% dentro de Escolaridad	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	18.2%	6.5%	9.3%
	Prepa terminada	Conteo	0	1	2	3
		% dentro de Escolaridad	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	9.1%	6.5%	7.0%
Total		Conteo	1	11	31	43
		% dentro de Escolaridad	2.3%	25.6%	72.1%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 57 Contingencias RT – Antigüedad en la empresa

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Antigüedad en la empresa	3 MESES	Conteo	0	2	2	4
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	22.2%	7.4%	10.8%
	> 3 MESES A 1 AÑO	Conteo	0	1	4	5
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	11.1%	14.8%	13.5%
	> 1 A 3 AÑOS	Conteo	1	2	9	12
		% dentro de Antigüedad en la empresa	8.3%	16.7%	75.0%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	22.2%	33.3%	32.4%
	> 3 A 5 AÑOS	Conteo	0	2	5	7
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	28.6%	71.4%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	22.2%	18.5%	18.9%
	> 5 A 10 AÑOS	Conteo	0	1	4	5
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	11.1%	14.8%	13.5%
	> 10 AÑOS	Conteo	0	1	3	4
		% dentro de Antigüedad en la empresa	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	11.1%	11.1%	10.8%
Total		Conteo	1	9	27	37
		% dentro de Antigüedad en la empresa	2.7%	24.3%	73.0%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 58 Contingencias RP – Origen migratorio

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Origen migratorio	Ensenadense	Conteo	1	5	16	22
		% dentro de Origen migratorio	4.5%	22.7%	72.7%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	50.0%	53.3%	53.7%
	Migrante	Conteo	0	5	14	19
		% dentro de Origen migratorio	.0%	26.3%	73.7%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	50.0%	46.7%	46.3%
Total	Conteo		1	10	30	41
	% dentro de Origen migratorio		2.4%	24.4%	73.2%	100.0%
	% dentro de RP		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 59 Contingencias RT – Cantidad de empleos anteriores

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Cantidad de empleos anteriores	0 a 3 Empleos Anteriores	Conteo	1	6	16	23
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	4.3%	26.1%	69.6%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	75.0%	64.0%	67.6%
	4 a 8 Empleos Anteriores	Conteo	0	2	7	9
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	22.2%	77.8%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	25.0%	28.0%	26.5%
	9 a 12 Empleos Anteriores	Conteo	0	0	1	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	4.0%	2.9%
	13 o más Empleos Anteriores	Conteo	0	0	1	1
		% dentro de Cantidad de empleos anteriores	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	4.0%	2.9%
Total	Conteo		1	8	25	34
	% dentro de Cantidad de empleos anteriores		2.9%	23.5%	73.5%	100.0%
	% dentro de RP		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 60 Contingencias RP – Departamento en que labora

		Rotación de Personal			Total
		MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Departamento Rooster tail en que labora	Conteo	0	3	17	20
	% dentro del Departamento en que labora	.0%	15.0%	85.0%	100.0%
	% dentro RP	.0%	27.3%	54.8%	46.5%
	Madera	Count	0	2	3
	% within 33-Nombre del departamento en que labora	.0%	40.0%	60.0%	100.0%
	% within Rotación de Personal (Binned) 3 Categorías	.0%	18.2%	9.7%	11.6%
	Pintura	Count	0	2	7
	% within 33-Nombre del departamento en que labora	.0%	22.2%	77.8%	100.0%
	% within Rotación de Personal (Binned) 3 Categorías	.0%	18.2%	22.6%	20.9%
	Spin & glo	Count	1	2	3
	% within 33-Nombre del departamento en que labora	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%
	% within Rotación de Personal (Binned) 3 Categorías	100.0%	18.2%	9.7%	14.0%
	Empaque	Count	0	2	1
	% within 33-Nombre del departamento en que labora	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
	% within Rotación de Personal (Binned) 3 Categorías	.0%	18.2%	3.2%	7.0%
Total	Count	1	11	31	43
	% within 33-Nombre del departamento en que labora	2.3%	25.6%	72.1%	100.0%
	% within Rotación de Personal (Binned) 3 Categorías	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

TablaA 61 Contingencias RP – Número de hijos

			Rotación de Personal			Total
			MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO	
Número de hijos	0	Conteo	0	6	10	16
		% dentro de Número de hijos	.0%	37.5%	62.5%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	60.0%	35.7%	41.0%
	1	Conteo	1	2	5	8
		% dentro de Número de hijos	12.5%	25.0%	62.5%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	20.0%	17.9%	20.5%
	2	Conteo	0	2	6	8
		% dentro de Número de hijos	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	20.0%	21.4%	20.5%
	3	Conteo	0	0	5	5
		% dentro de Número de hijos	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	17.9%	12.8%
	4	Conteo	0	0	2	2
		% dentro de Número de hijos	.0%	.0%	100.0%	100.0%
		% dentro de RP	.0%	.0%	7.1%	5.1%
Total		Conteo	1	10	28	39
		% dentro de Número de hijos	2.6%	25.6%	71.8%	100.0%
		% dentro de RP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia