

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS:

**“INFLUENCIA DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN EL
POTENCIAL PARA ALCANZAR EL MÁXIMO DESEMPEÑO POR
EMPLEADOS DE MAQUILADORAS EN MEXICALI”.**

Presenta:

YEDITH ZA VALETA CORRALES

Para obtener el **GRADO** de:

DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Director de Tesis

DR. EDUARDO SÁNCHEZ LÓPEZ

Mexicali, Baja California

Diciembre, 2017.

Dedicatorias y Agradecimientos

Dedicatoria.

Dedicada a mi esposo y a mi hija, de quienes siempre he recibido el mayor e incondicional de los apoyos.

Agradecimientos.

Primeramente agradecer al director de este trabajo de investigación Doctor en Ciencias Eduardo Sánchez López, por su valiosa contribución en la evaluación de este trabajo, así como por sus recomendaciones.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y al Sindicato de Trabajadores Universitarios por proporcionar recursos para el desarrollo de esta investigación mediante la entrega de becas.

A compañeros de generación Marco César Bojórquez Ballardo, Bertha Martínez Cisneros y Mónica Claudia Casas Páez por ayudar en la aplicación y colecta del instrumento para la presente investigación.

A los maestros de la Facultad de Ciencias Administrativas Tomás Cervantes Collado, Ana Catalina Mejía Vélez y Gabriel Alberto Gómez de Silva Cano, así como al profesional de las ciencias administrativas Andrés Sánchez Barraza por facilitar el acceso a empresas donde se localizaban los sujetos de investigación.

Datos bibliográficos.

La tesista es egresada de la licenciatura en negocios internacionales por la Universidad Autónoma de Baja California, su proceso de titulación fue por mérito escolar, cursó sus estudios de maestría en la misma institución condecorada también en el posgrado como mérito escolar.

La tesista también cuenta con ocho años de experiencia en el manejo de personal en sector maquilador, comercial y de servicios. Experiencia en el trato con clientes sensibles, provenientes de diferentes regiones culturales y económicas comunicándose de forma oral y escrita principalmente en el idioma inglés.

Catedrática de la Universidad Autónoma de Baja California por más de diez años, impartiendo materias en el grado de licenciatura, desde etapa básica hasta disciplinaria como son: Liderazgo, Diseño Organizacional, Investigación de Mercados, Mercadotecnia, Mercadotecnia Avanzada, Mercadotecnia de Bienes y Servicios, Mercadotecnias Especiales, Entorno Global de los Negocios y Proceso Administrativo.

Resumen

El presente documento, revisa cómo influye la Interacción trabajo-familia sobre el potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de mandos medios y superiores de empresas maquiladoras en Mexicali. Se plantea como problema el poco conocimiento sobre la influencia de la interacción trabajo familia en el potencial de desempeño del trabajador en empresas maquiladoras. Se tiene como objetivo medir la influencia de la interacción trabajo-familia sobre el potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de mandos medios y superiores de las maquiladoras en Mexicali. Se describen antecedentes sobre adecuaciones y disposiciones legales, a las que se han sometido las organizaciones de este ramo en función de la vida familiar de sus trabajadores, adicionalmente se cuestiona si el equipamiento, adiestramiento y capacitación garantizan que un trabajador rinda un buen desempeño cuando no se toma en cuenta la influencia de la familia. Se determina el enfoque cuantitativo, el cual se pone en práctica mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de la población objetivo. Como resultado de la estimación de los modelos de regresión logística se encontró que solo las variables IPFT e IPTF ayudaban a explicar el comportamiento de la variable dependiente. En conclusión los ambientes de trabajo y familiar tienen un efecto sobre el trabajador, específicamente se encontró que existe una relación entre el potencial de desempeño máximo alcanzable y la interacción trabajo-familia cuando esta es positiva.

Palabras Clave: Familia, desempeño, manufactura.

Abstract

The work reviews how work home interaction influences the potential for work performance of assembly plants supervisors and managers in Mexicali. It is considered a problem the fact that the plants management is not fully aware of how the worker's family situation influences work performance is viewed as a problem. The purpose of this study is measure the influence of the work home interaction over the potential for work performance of assembly plants supervisors and managers. This paper reviews information about adjustments that have been made by organizations considering the employee family situation and questions the effectiveness of improving the worker performance by providing the best tools and training without evaluating his or hers family situation. The quantitative approach is determined, which is put into practice by applying a questionnaire to a sample of the target population. As a result of the estimation of the logistic regression models, it was found that only the IPFT and IPTF variables helped to explain the behavior of the dependent variable. In conclusion work and family environments have an effect on the worker, specifically it was found that there is a relationship between the maximum achievable performance potential and the work-family interaction when it is positive.

Key words: family, performance, assembly plant

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1 Antecedentes..... | 1 |
| 1.2 Planteamiento del problema..... | 2 |
| 1.3 Objetivos..... | 4 |
| 1.4 Justificación..... | 4 |
| 1.5 Hipótesis..... | 5 |
| | |
| CAPITULO II | 6 |
| MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 2.1 La importancia económica del sector maquilador..... | 6 |
| 2.1.1 Concepto de maquila..... | 6 |
| 2.1.2 Antecedentes de la industria maquiladora..... | 6 |
| 2.1.3 La importancia económica del sector maquilador en México..... | 8 |
| 2.1.4 Industria maquiladora en Baja California..... | 10 |
| 2.1.5 Importancia de la industria maquiladora en Mexicali..... | 14 |
| 2.2 Desempeño en las organizaciones..... | 15 |
| 2.2.1 Desempeño organizacional..... | 15 |
| 2.2.2 Desempeño individual..... | 17 |
| 2.3 La relación entre el trabajo, la familia y el desempeño del individuo..... | 23 |
| 2.3.1 Desarrollo de la psicología industrial..... | 23 |
| 2.3.2 Concepto de familia..... | 25 |
| 2.3.3 Conflicto trabajo familia..... | 26 |
| 2.3.4 Enriquecimiento trabajo familia..... | 35 |
| 2.3.5 Interacción trabajo familia..... | 36 |
| 2.4 Problemas asociados con la influencia de la interacción trabajo-familia que afectan el potencial de desempeño máximo alcanzable..... | 37 |
| 2.4.1 Rotación de personal..... | 37 |
| 2.4.2 Ausentismo..... | 38 |
| 2.4.3 Otros problemas que presentan la industria maquiladora..... | 40 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| CAPITULO III | 42 |
| METODOLOGÍA..... | 42 |
| 3.1 Enfoque cuantitativo..... | 42 |
| 3.2 Medición de las variables. | 46 |
| | |
| CAPÍTULO IV..... | 49 |
| Resultados y discusión..... | 49 |
| 4.1 Análisis de Cronbach..... | 49 |
| 4.2 Descripción demográfica. | 49 |
| 4.3 Regresión logística..... | 51 |
| | |
| CAPÍTULO V | 56 |
| Conclusiones..... | 56 |
| | |
| CAPITULO VI..... | 58 |
| Bibliografía..... | 58 |

Lista de Cuadros

| | |
|---|----|
| Cuadro. 1. Factores que influyen en el desempeño de las personas en el trabajo. | 19 |
| Cuadro. 2. Cincos modelos que explican el proceso y la dinámica de la relación entre familia y trabajo. | 24 |
| Cuadro. 3. Variables Moderadoras del proceso de conflicto. | 28 |
| Cuadro. 4. Medidas legales respecto a los riesgos psicosociales en otros países | 34 |
| Cuadro. 5. Tres dimensiones de influencia positiva de la interacción trabajo familia. | 35 |
| Cuadro. 6. Descripción de las variables con sus respectivas dimensiones y número de reactivos que les corresponden..... | 44 |
| Cuadro. 7. Primera sección de reactivos del instrumento. | 45 |
| Cuadro. 8. Segunda sección del instrumento, datos generales. | 46 |
| Cuadro. 9. Participantes del sexo masculino que presentan potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos..... | 49 |
| Cuadro. 10. Participantes del sexo masculino que son carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos..... | 50 |
| Cuadro. 11. Participantes del sexo femenino que presentan potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos..... | 50 |
| Cuadro. 12. Participantes del sexo femenino carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos. | 50 |
| Cuadro. 13. Coeficientes del modelo inicial estimado. | 52 |
| Cuadro. 14. Coeficientes y probabilidades asociadas del modelo con IPFT como variable independiente. | 54 |
| Cuadro. 15. Razón de momios para la variable IPFT..... | 54 |
| Cuadro. 16. Coeficientes y probabilidades asociadas del modelo con IPTF como variable independiente. | 54 |
| Cuadro. 17. Razón de momios para la variable IPTF..... | 55 |

Lista de figuras.

| | |
|--|----|
| Figura. 1. Formas de conflicto en que los roles pueden ser incompatibles. | 27 |
| Figura. 2. Efectos del CTF..... | 30 |
| Figura. 3. Factores de riesgo psicosocial. | 33 |
| Figura. 4. Relación entre variables independientes y dependientes. | 41 |
| Figura. 5. Formas de la interacción trabajo-familia..... | 43 |
| Figura. 6. Variables del desempeño..... | 43 |

Lista de gráficas

| | |
|--|----|
| Gráfica 1. Unidades económicas, personal ocupado y producción bruta total del sector privado y paraestatal por actividad económica nacional..... | 8 |
| Gráfica 2. Unidades económicas, personal ocupado y producción bruta total del sector privado y paraestatal por las tres principales actividades económicas en Baja California..... | 10 |
| Gráfica 3. Distribución por entidad federativa de los establecimientos con programa IMMEX durante junio de 2014 (estructura porcentual)..... | 12 |
| Gráfica 4. Distribución por entidad federativa del personal ocupado en los establecimientos con programa IMMEX durante junio de 2014 (estructura porcentual). | 13 |

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes.

Se comienza a detectar en el entorno organizacional, una tendencia por atender los problemas originados por el estrés laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace énfasis en que en los países en vías de desarrollo, existe un rezago en cuanto al número de investigaciones relacionadas con el estrés laboral, por lo que es más desafiante para las organizaciones tomar medidas que disminuyan este factor de riesgo (OIT, 2008).

Los estudiosos del entorno en el que compiten las organizaciones, enfatizan que al sector maquilador, se le debe estudiar desde diferentes ángulos, así lo expresa Rodríguez (2001) al indicar que es indispensable desarrollar estudios sobre aspectos que afectan las condiciones de empleo y de vida de su propio personal.

Las empresas del sector manufacturero deben estar conscientes que los empleados no dejan a sus familias y su vida personal cuando van a trabajar. La presión psicológica provoca en los individuos una merma en su desempeño en cualquiera de las actividades que estos realicen. De acuerdo con investigaciones que estudian el conflicto que se da entre el trabajo y la vida familiar, indican que esta problemática no radica en la cantidad de tiempo que se invierte en el trabajo o en la familia, sino en la presión psicológica que estas ejercen en los individuos, es decir, quienes presentan retos o dificultades en su vida familiar siguen pensando en ellas aun cuando se encuentran con sus lugares de trabajo y viceversa. (Robbins y Coulter, 2005).

1.2 Planteamiento del problema.

Para comenzar a plantear el problema de investigación, es importante precisar que después de estudiar los factores relacionados con la calidad de vida en el trabajo, el agotamiento emocional, también conocido como “burnout”, en México una investigación en instituciones de salud, definió que existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el conflicto trabajo familia (Patlán, 2013).

De acuerdo con organizaciones internacionales, México tiene el primer lugar de estrés laboral en el mundo. Las causas particulares son exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y falta de apoyo por parte de la familia. Por lo anterior, la Cámara de Diputados ha solicitado a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la elaboración de la norma oficial mexicana referente a los factores de riesgo psicosocial (Cámara de Diputados, 2016).

El estrés laboral provoca el 25 por ciento de los 75 mil infartos al año registrados en México. Enfermedades relacionadas con el estrés: la cardiopatía, trastornos digestivos, aumento en la tensión arterial, dolor de cabeza y trastornos músculo – esqueléticos. En México, el estrés entre los trabajadores produce mermas entre 5 mil y 40 mil millones de dólares al año. Afectan la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y en general la forma de interpretar los hechos o situaciones en los que los individuos se ven inmersos. (Cámara de Diputados, 2015).

Así es como los cambios, surgidos en el ámbito familiar de los individuos han modelado la legislación en el contexto laboral. Las organizaciones, incluidas las maquiladoras, han tenido que adecuar sus esquemas laborales a disposiciones legales referentes a la maternidad y a guarderías en México. En la Ley Federal del Trabajo (LFT) se otorga el derecho a las mujeres trabajadoras embarazadas a no realizar actividades que exijan esfuerzos considerables y pongan en riesgo su salud y la del embarazo, así como el derecho de seis semanas de descanso previas y posteriores al parto (LFT, 2012).

Con respecto a las guarderías, la Ley del Seguro Social (LSS) confiere derecho a solicitar esta prestación tanto a mujeres como a hombres que ejercen la patria potestad de hijos entre los cuarenta y cinco días y cuatro años de edad, dicha ley muestra como obligación patronal cubrir íntegramente la prima para el financiamiento de este servicio que corresponde al uno por ciento sobre el salario base de cotización (LSS, 2012).

La integración de la mujer al campo laboral no es el único cambio que ha repercutido en las formas de trabajo en las organizaciones; la modificación en los roles tanto de hombres como de mujeres ha propiciado que las disposiciones legales también se adapten. Actualmente en México se están analizando iniciativas en la Secretaría de Gobernación (SEGOB) sobre cambios en artículos de la LFT referente al otorgamiento de licencias por paternidad, las cuales de ser aprobadas, señalarían como obligación del patrón autorizar un permiso de diez días con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de su hijo o hija (SEGOB, 2010).

En cuanto al caso de la vida del personal en las organizaciones destacan los efectos de los cambios en los modelos de familia así como las actividades desempeñadas por los miembros de éstas. Como ejemplo de esto se puede considerar la incorporación de la mujer a los centros de trabajo. Los efectos de la vida familiar en el trabajo han sido mucho más notorios sobre todo en aquellos casos de familias con hijos menores de edad y dependientes económicamente. Lo anterior ha originado que las organizaciones diseñen y adopten esquemas de trabajo orientados a las condiciones familiares de su fuerza laboral (Robbins, 2004).

Las situaciones antes mencionadas, tienen efectos sobre la concentración y la capacidad de análisis, ambos aspectos son necesarios para la toma de decisiones. En una organización la toma de decisiones recae en los mandos medios y superiores, es decir, aquellos cargos o puestos de trabajo, en los que sus responsabilidades abarcan tanto la determinación de acciones concretas, como el rumbo que debe tomar la organización (Valdés, 2005).

Además de las competencias técnicas, otras capacidades requeridas en los mandos medios y superiores, están relacionadas con la interacción social y el liderazgo (Nuñez y Jauregui, 2007). Las condiciones de la vida familiar en los empleados de mandos medios y superiores, podrían representar una fuente de estrés, y este a su vez afectar la manera en que los empleados de mandos medios y superiores ordenan y dirigen a sus subordinados (Gil, 2014).

1.3 Objetivos.

Por lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo medir la influencia de la interacción trabajo-familia sobre el potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de mandos medios y superiores de las maquiladoras en Mexicali.

El primer objetivo particular se indica a continuación: Establecer la relación entre la interacción trabajo-familia y el potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de mandos medios y superiores de maquiladoras en Mexicali. A continuación se expresa el segundo objetivo: medir la influencia de la interacción trabajo-familia en el potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de maquiladoras en Mexicali.

1.4 Justificación.

Las razones que justifican la elaboración de este documento recaen en que las empresas maquiladoras son promotoras de crecimiento económico e industrial; estas empresas reconocen que su recurso humano es importante y por consiguiente emplean esfuerzos tanto económicos como de tiempo para el adiestramiento y capacitación de su planta laboral, así como dotarlos de herramientas tecnológicas para el logro de objetivos organizacionales. Tal adiestramiento y capacitación se centra en una formación profesional, la adquisición de conocimientos y habilidades técnicas; ¿Lo anterior garantiza el máximo desempeño laboral de los individuos dentro de las organizaciones? ¿Es posible para los empleados ignorar los conflictos familiares mientras laboran en las

organizaciones? ¿Cuál es la influencia de la interacción trabajo-familia en el potencial de desempeño máximo alcanzable?

El potencial de desempeño máximo alcanzable es referente a la toma de decisiones. Con el fin de desarrollar el presente estudio, se determina el enfoque cuantitativo, el cual se pone en práctica mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de la población objetivo.

Al conocer en qué medida influye la interacción trabajo-familia al potencial de desempeño máximo alcanzable de los empleados de mandos medio y superiores en las maquiladoras en Mexicali, quienes dirigen a estas empresas, pueden tomar mejores decisiones sobre acciones eficaces para elevar los estándares de desempeño de las mismas.

1.5 Hipótesis.

Como hipótesis para este estudio se propone la siguiente: El potencial de desempeño máximo alcanzable, en empleados de maquiladoras de Mexicali, se ve afectado en mayor medida por la interacción negativa trabajo familia y la interacción negativa familia trabajo que por la interacción positiva trabajo familia y la interacción positiva familia trabajo.

Debido a la importancia de las empresas maquiladoras tanto a nivel nacional como regional es necesario detectar las variables que afectan el potencial de desempeño máximo alcanzable de su personal.

1.6 Limitaciones y alcances del estudio.

El presente estudio analiza a trabajadores de maquila que ocupen puestos en mandos de supervisión y gerentes de área, excluyendo a personal técnico y asistentes administrativos. Se investiga la variable desempeño en la toma de decisiones. Las empresas a las que pertenecen los sujetos de investigación son de la industria maquiladora en la ciudad de Mexicali.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 La importancia económica del sector maquilador.

2.1.1 Concepto de maquila.

Para comprender mejor el lugar que ocupa el sector maquilador en el desarrollo del país, es conveniente primero definir su concepto y otros términos relacionados con este.

De acuerdo con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME, 2014), la palabra maquila proviene de España, popularizado por los dueños de molinos quienes prestaban sus servicios a productores de trigo; sin embargo hoy se emplea para referirse a cualquier tipo de ensamble parcial, armado o empaque que realiza una organización que no sea el productor original.

De acuerdo con De la Garza (2013), se puede entender que las empresas manufactureras son aquellas que emplean un proceso productivo para el ensamble de partes y transformación de materiales en productos; ciertas empresas manufactureras requieren de subcontratar algunas de las etapas de su proceso productivo, es decir, contratar a un tercero para que elabore o ensamble partes de sus productos, a esta empresa subcontratada se le conoce como maquila.

2.1.2 Antecedentes de la industria maquiladora.

Se pueden identificar varios hitos en la historia reciente de la industria maquiladora en el país. El primer acontecimiento destacable es la puesta en marcha del programa de industrialización fronteriza, en el año de 1965, el cual tuvo como propósito emplear a la mano de obra que había sido deportada al país como consecuencia de la terminación del programa bracero en Estados Unidos (Aranda, 2006).

Los reglamentos del programa de industrialización fronteriza, permitieron establecer zonas francas; en estas zonas se permitían la importación de materias

primas y equipo de capital sin restricciones, también se fomentó la instalación de empresas con capital extranjero, bajo la consigna de que la totalidad de los productos que estas empresas elaboraban se exportaran (Quintero, 1995).

Otros programas se incorporaron para el fomento del desarrollo en la frontera norte. En el año de 1971, fue puesto en marcha el programa de industrialización de la frontera norte, así como el programa nacional de desarrollo de las franjas fronterizas y zonas libres en el año de 1977; si bien es cierto que el gobierno federal instrumentó los programas antes mencionados, se acordó con el gobierno estadounidense el esquema de importación temporal de insumos y materiales, así como entregar en comodato maquinaria y equipo, a cambio de declarar las ganancias en Estados Unidos (Barajas, 2016).

Posteriormente en la década de 1980, se instauran la Conferencia de Gobernadores Fronterizos, la cual hace referencia a la participación de los gobernadores de los estados fronterizos al norte del país y los gobernadores de los estados de la unión americana que colindan con ellos (Arámbula y Bustos, 2008).

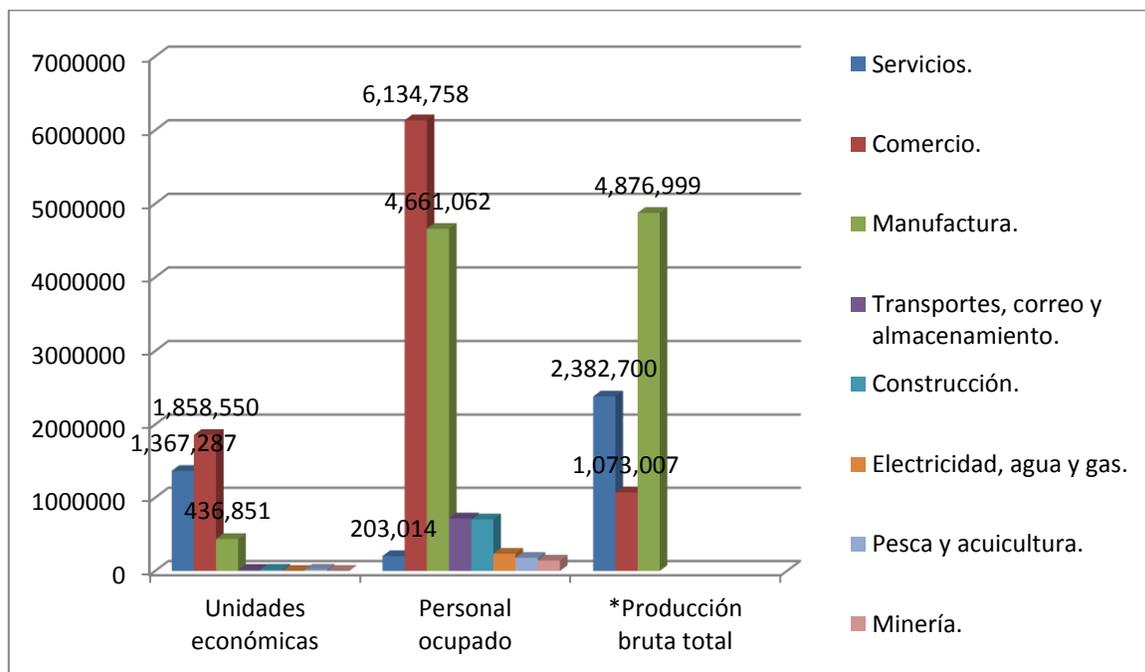
Según datos del Centro de Estudios para las Finanzas Públicas (CEFP, 2004), durante la década de 1980, se observa que tras una mayor apertura comercial y notables cambios en la estructura productiva, las exportaciones por manufactura representaron para el país el 30.7% del total de sus exportaciones, por lo cual, el sector manufacturero es considerado el principal impulsor a nivel nacional de dinamismo y crecimiento tanto económico como industrial.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, mismo que entró en vigor el 1ero de enero 1994, consolidó a los estados fronterizos al norte del país, como principales destinos de inversión extranjera, identificándose a la industria de exportación, como una de sus vocaciones naturales (Díaz-Bautista, 2003).

2.1.3 La importancia económica del sector maquilador en México.

En México las empresas manufactureras son una sustancial base del desarrollo económico, ya que generan el 44.3% de la producción bruta total (excluyendo a las actividades agropecuarias y de gobierno). En la gráfica 1 se puede observar que a pesar de ser un número menor de unidades económicas con respecto al comercio y servicios, las empresas manufactureras concentran el 23.2% de los empleos, es decir, casi una cuarta parte del personal ocupado en el país representando tan solo el 11.7% de unidades económicas (INEGI, 2009).

Gráfica 1. Unidades económicas, personal ocupado y producción bruta total del sector privado y paraestatal por actividad económica nacional.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2009).

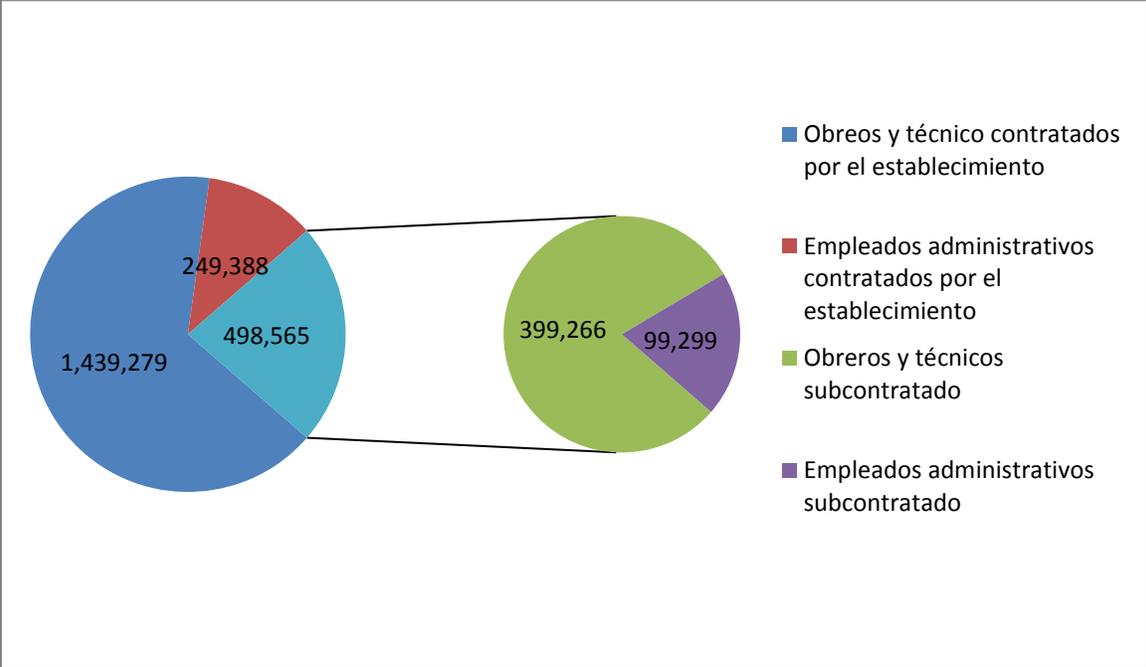
*Producción bruta en millones de pesos de las tres principales actividades económicas.

Es importante señalar, que debido a la ubicación geográfica como ventaja competitiva aunada a programas de desarrollo industrial, la frontera norte presenta circunstancias que la distinguen del resto de los estados del país. El crecimiento económico a nivel nacional, durante el periodo que comprenden los años de 1993

a 2006, se mantuvo a una tasa de 2.9%, mientras que los estados de la frontera norte presentaron un crecimiento económico de 4.1% (Mendoza, 2010).

En la industria maquiladora existe una desproporción entre el personal que se dedica a las funciones administrativas y el personal que se dedica transformar directamente la materia prima así se puede apreciar en la gráfica 5. Es importante recalcar este hecho, ya que es precisamente el área administrativa donde se ubica gran parte de los mandos medios y superiores, y son ellos quienes toman las decisiones sobre las estrategias de adaptación al entorno de competencia, económico, político y social, en el que una mala decisión podría resultar en la pérdida de puestos de trabajo.

Gráfica 5. Personal ocupado a nivel nacional según condición de contratación en los establecimientos manufactureros con programa IMMEX durante junio de 2014.

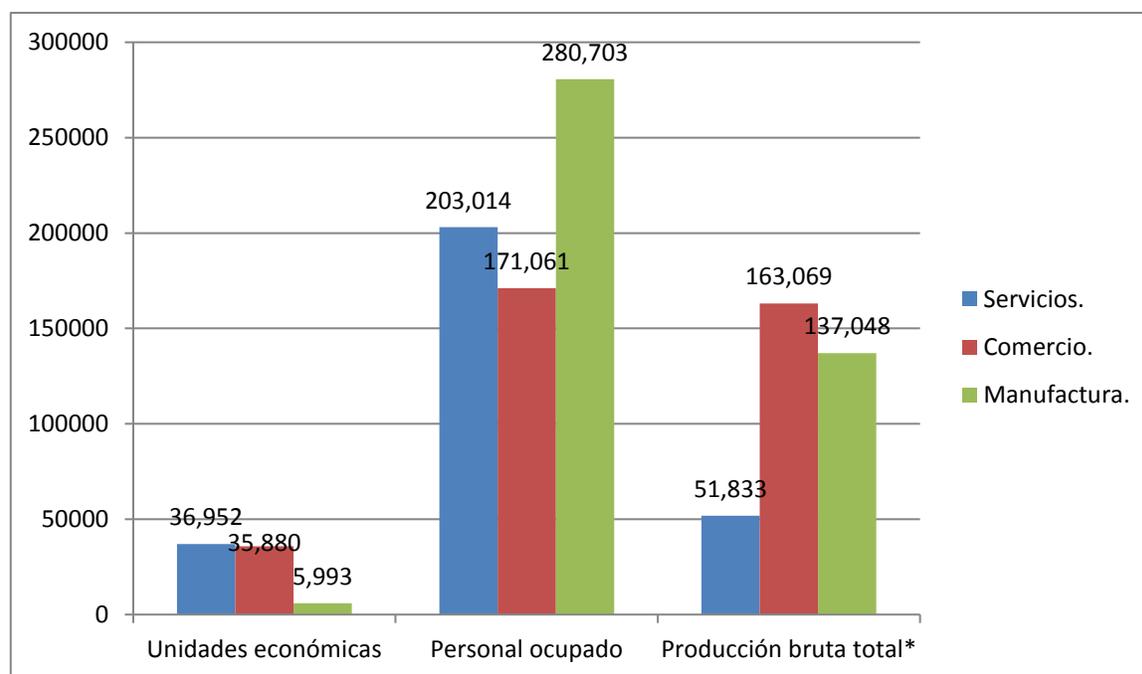


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, (2014a).

2.1.4 Industria maquiladora en Baja California.

El estado de Baja California posee una posición estratégica, la cual es posible identificar y representar en la gráfica 2, en Baja California la maquiladora es un sector de vital importancia, pues es el segundo generador de empleos aunque representen alrededor del 7% de las unidades económicas; el menor grupo de empresas genera el mayor número de puestos de trabajo.

Gráfica 2. Unidades económicas, personal ocupado y producción bruta total del sector privado y paraestatal por las tres principales actividades económicas en Baja California.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2009).

* Producción bruta en millones de pesos.

Debido a la relevancia de esta industria tanto para el país como a nivel estado, se requieren de mayores estudios acerca de las variables que tienen efectos sobre su desempeño. Es necesario analizar a este sector con el fin de identificar los factores que tienen mayor repercusión en sus prácticas organizacionales, para

que quienes lideren estas organizaciones hagan un diagnóstico de su situación y desarrollen programas enfocados en la problemática detectada.

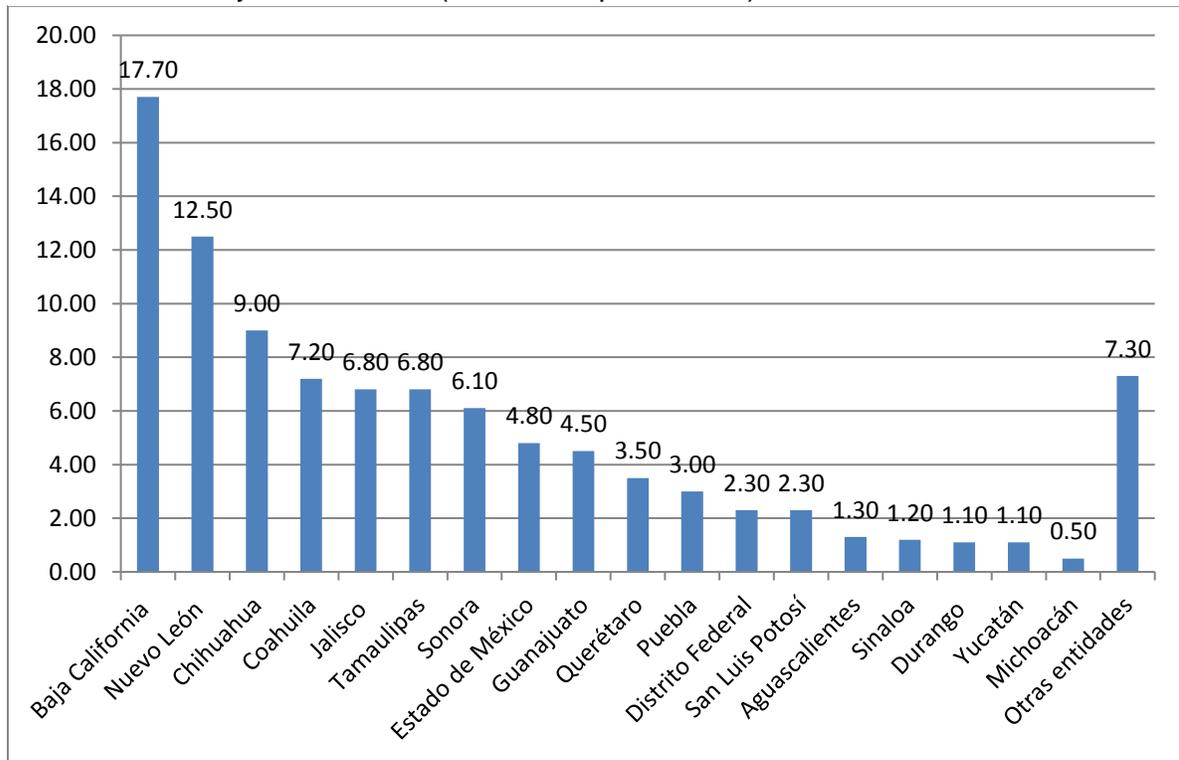
Desde el contexto del comercio exterior, la industria manufacturera es un punto estratégico para el país, y debido a la fuerte competencia a nivel internacional, se han diseñado programas para crear las condiciones que fomenten la competitividad de esta industria. El programa de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX), es un instrumento que brinda estímulos y beneficios fiscales a empresas dedicadas a la importación y exportación; estas empresas pueden ser manufactureras y no manufactureras, ejemplos de empresas no manufactureras son: establecimientos con actividades relacionadas a la agricultura, pesca, comercio y servicios (SE, 2014; SIICEX, 2010).

En particular la industria maquiladora de exportación juega un papel clave para la estabilidad económica del país al ser una industria altamente generadora de empleos y divisas (CEFP, 2004).

INEGI (2014a) tiene registrados del total de establecimientos con programa IMMEX que el 81.4% corresponden a la industria manufacturera y el resto, es decir el 18.6% pertenece a actividades no manufactureras como la agricultura, la pesca, servicios, etc.

Tal como se aprecia en la gráfica 3, por ser un estado fronterizo, Baja California adquiere una ventaja competitiva como destino para el asentamiento de empresas pertenecientes al programa IMMEX.

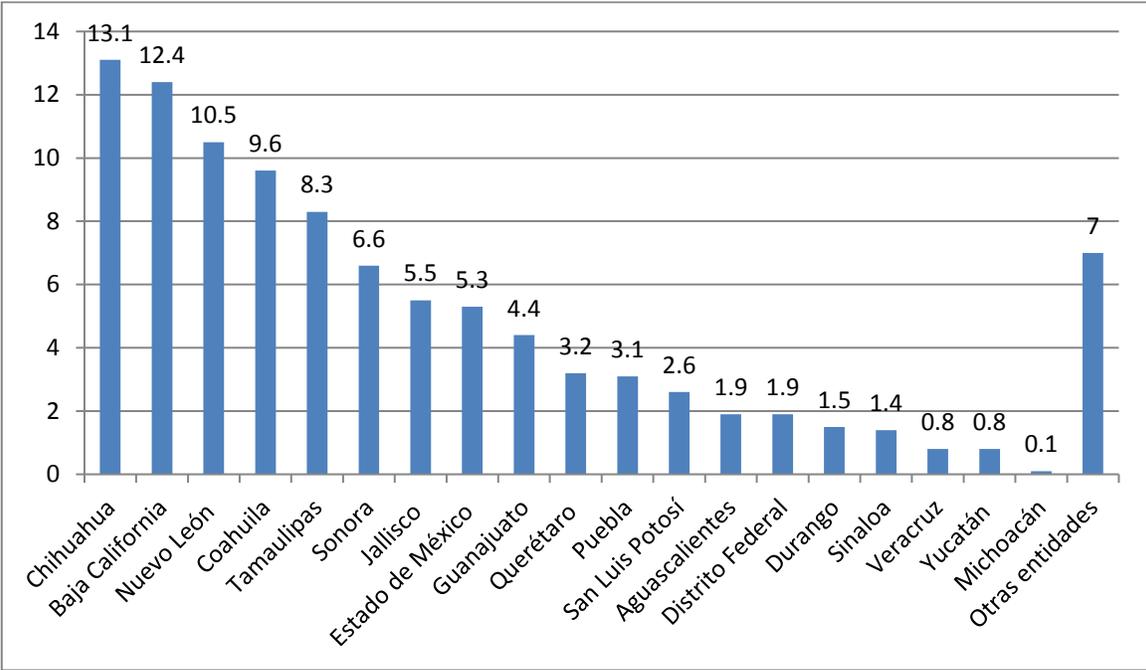
Gráfica 3. Distribución por entidad federativa de los establecimientos con programa IMMEX durante junio de 2014 (estructura porcentual).



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2014a).

El estado de Baja California no solo concentra la mayor cantidad de empresas con programa IMMEX en relación con otros estados del país, sino que estas concentran grandes cantidades de personal para el desarrollo de sus operaciones habituales, así se puede constatar en la gráfica 4.

Gráfica 4. Distribución por entidad federativa del personal ocupado en los establecimientos con programa IMMEX durante junio de 2014 (estructura porcentual).



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2014a).

2.1.5 Importancia de la industria maquiladora en Mexicali.

Según señalan Douglas y Hansen (2003) las maquiladoras en Mexicali han jugado un papel importante en el desarrollo de la economía, principalmente en la creación de parques industriales debido a su frontera con la unión americana.

En la ciudad de Mexicali existen 190 empresas maquiladoras, las cuales mantienen a 55,857 puestos de trabajo, así lo indica la Secretaría de Economía (2014).

Conforme a los registros del gobierno del estado de Baja California (2014) los ramos que destacan de la industria maquiladora en Mexicali son: de alimentos, automotriz, metal, mecánica, envases de vidrio, electrónica, plástico y textil. Otras industrias no menos importantes son la fabricación y ensamblaje de artículos eléctricos y electrónicos, tractocamiones, remolques de carga, maquiladoras de juguetes.

Como se describió anteriormente, el progreso de Mexicali como ciudad industrial, se puede entender por el desarrollo de la frontera norte; sin embargo estudios especializados de la industria maquiladora en Mexicali se han concentrado en su impacto ambiental (González, 1994), así como en el social (De la O, 2006), pocos son los estudios sobre el desarrollo de su recurso humano con respecto a situaciones que tiene origen en sus relaciones personales.

Como producto de los datos e información anteriormente recabada, el constatar la trascendencia del sector maquilador es irrefutable, ya que su alcance se puede reconocer tanto a nivel nacional como regional; su influencia se puede apreciar en la creación de empleos y el desarrollo económico, aportando mayor dinamismo al acontecer empresarial.

2.2 Desempeño en las organizaciones.

2.2.1 Desempeño organizacional

De acuerdo con Robbins y Coulter (2005, p. 465) el desempeño de la organización o desempeño organizacional (DO), se puede definir como: “Los resultados finales acumulados de los procesos y actividades laborales de toda la organización.”

Bernardez (2007) señala que para estudiar el desempeño en las organizaciones, se debe focalizar la atención en puntos importantes, es decir, analizar áreas clave en la organización tanto de manera individual como la forma en la que estas áreas interactúan entre sí. Las áreas de las que habla el autor son las siguientes:

1. Contexto competitivo (sociedad, mercado, industria o ramo).
2. Marketing y modelo de negocio.
3. Tecnología e innovación.
4. Calidad de servicio.
5. Finanzas.
6. Producción.
7. Sistemas de información.
8. Competencias centrales.
9. Recursos humanos.

Son varias las áreas claves en las organizaciones, pero tienen un común denominador, pues todas ellas son desarrolladas por el recurso humano (RH) que gestiona los procesos imprescindibles para el óptimo funcionamiento de las mismas. Entonces existe una relación directa entre el desempeño del RH y el desempeño de la organización, por consiguiente tanto el éxito como el fracaso de las organizaciones dependen del desempeño de su RH. (Mondy y Noe, 2005; Atehortua, Bustamante y Valencia, 2008).

A lo largo de la evolución en el estudio del desempeño en las organizaciones, los teóricos han concluido que en la medición y mejoramiento del desempeño organizacional no solamente se deben de tomar en cuenta las dimensiones cuantitativas, sino que también implica la medición de aspectos cualitativos como

servicio al cliente, calidad, diversidad o disponibilidad de los productos o servicios, etc. (Ramírez, 2004; Vidal, 2004).

Entonces con la finalidad de tener resultados más precisos sobre la evaluación del DO, es necesario medirlo integralmente, tal como deja claro Lusthaus (2002) al señalar que en todos los sectores ya sean públicos, privados o sin fines de lucro, las maneras de describir el desempeño organizacional y los factores relacionados con este término, eran claramente más holístico e integrales en los comienzos del siglo XXI. La tendencia indica mayor interés por la función del capital social en todas las organizaciones.

Existen 3 principales medidas usadas con mayor frecuencia para evaluar el desempeño en las organizaciones: la productividad, la eficacia y la clasificación de la industria, cabe aclarar que estas medidas son medidas cuantitativas (Robbins y Coulter, 2005).

La productividad se entiende como la producción general de bienes y servicios dividida entre los insumos necesarios para generar esa producción. En términos generales a las organizaciones les interesa diseñar mejores mecanismos y procesos que le permitan ser más productivas, ya sea utilizando una menor cantidad de insumos para producir la misma cantidad de productos o utilizar la misma cantidad de insumos para producir una mayor cantidad de productos. (Koontz y Wehrich, 1998).

Cabe aclarar que la medición de la productividad es distinta en términos organizacionales que en términos individuales. Es común en las organizaciones el tomar a la productividad como referencia de desempeño individual de su personal, pero a medida que los puestos de trabajo son menos estandarizados y menos rutinarios medir la productividad se vuelve más difícil y por ende definir el desempeño también (Robbins, 1998).

Por otra parte la eficacia se refiere a la medida en que se alcanzan los objetivos planeados. La eficacia es un tema abordado por diferentes autores e investigadores de las organizaciones bajo diferentes perspectivas, pero todos

coinciden en que tiene gran relación con el término de productividad. (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

En tercer lugar, la clasificación de la industria en la que opera una organización es importante para evaluar su desempeño; de acuerdo con Keat y Young (2004) las condiciones de la demanda y oferta de cada industria determinan el número de empresas, su ingreso y las características que diferencian su producto y con ello los procesos para determinar el precio, la publicidad, posibles alianzas con otras empresas o fusiones según sea el caso.

2.2.2 Desempeño individual.

Evaluar a los empleados de manera individual se vuelve un reto cuando naturaleza de su trabajo gira alrededor de su intelecto, o capacidad para la toma de decisiones como el caso de mandos medios y superiores. A nivel individual o por cada trabajador, la evaluación del desempeño consiste en un análisis a través serie de pasos que permiten emitir juicios sobre el resultado de la labor de un trabajador; es una herramienta de control mas no de fiscalización cuya finalidad reside en premiar los aciertos y mejorar los puntos débiles del personal (Puchol, 2007).

Gan y Triginé (2012) respecto a la evaluación del desempeño individual (DI) advierten que se trata de analizar y cuantificar el valor de un individuo para la organización, tomando en cuenta sus acciones, actividades y resultados así como sus responsabilidades, cargo y jerarquía en un periodo específico.

La evaluación del DI es importante, pues cumple diferentes propósitos que van desde determinar quiénes son candidatos para ascensos, hasta identificar necesidades de capacitación. Los criterios más comunes que evalúan las organizaciones para medir el desempeño de sus empleados son: los resultados de las tareas, los comportamientos o conductas y los rasgos de los individuos, al igual que a nivel organizacional, el desempeño del personal abarca aspectos tanto cuantitativos como cualitativos (Robbins, 2004).

La evaluación DI debe realizarla el jefe directo o la persona con quien se reporta el trabajador. El departamento de recursos humanos debe orientar al jefe directo sobre las técnicas necesarias para la evaluación DI, así como criterios de aplicación más convenientes (Primo y De Andrés, 2010).

Independientemente de las técnicas que se emplean para evaluar el desempeño del personal, Martínez (2003) señala que existen tres enfoques de evaluación del DI. El primero consiste en medir los factores, considerados así al conjunto de aptitudes, actitudes y competencias para cubrir el puesto de trabajo, un segundo enfoque es por objetivos el cual se refiere al logro de resultados concretos en un periodo de tiempo definido, o un último enfoque que puede ser mixto o combinado, es decir que evalúa tanto al primero como al segundo enfoque.

Son múltiples los factores que influyen en el desempeño de los empleados, sin embargo Rodríguez (1979) califica a la capacidad individual y a la motivación en el trabajo como los factores que inciden significativamente en el desempeño de los trabajadores, tal como se describe a continuación en el cuadro 1.

Cuadro. 1. Factores que influyen en el desempeño de las personas en el trabajo.

| Tipo de factor | Como afecta | Da como resultado |
|---|--|--|
| Factores condicionantes: recursos materiales y tecnológicos | Simplifican tareas, ahorran esfuerzo y energía humana | Concentración de la capacidad en tareas creativas y de realización individual. |
| Factores que inciden significativamente: capacidad individual y la motivación hacia el trabajo | Un individuo posee cualidades que lo hacen diferente, limitadas por la herencia familiar y modificadas por la influencia del ambiente. | Por lo tanto su desempeño será diferente |
| Factores o condiciones físicas de los centros de trabajo | En la distribución de las áreas, iluminación, temperatura ventilación, colores y seguridad. | Mejor desenvolvimiento dada la comodidad de los espacios |
| Estilo de liderazgo y la opinión de los supervisores sobre los trabajadores. | Un estilo basado en la crítica para dirigir, un segundo que toma la crítica objetiva y un tercer que no evalúa los acontecimientos | Los trabajadores se comportan según se espera de ellos. |

Fuente: Elaboración propia con datos de Rodríguez (1979).

Por su parte Whetten y Cameron (2004), advierten que para evitar deficientes diagnósticos en el desempeño de los trabajadores, quienes toman decisiones respecto al RH deben de manejar un modelo que sirva de referencia para determinar el desempeño de un trabajador, para lo cual se sugiere el siguiente cálculo con sus respectivas variables:

Desempeño = habilidad x motivación.

Dónde:

Habilidad = Aptitud x entrenamiento x recursos.

Motivación = Deseo x compromiso.

Gebhard y Zemelman (1979) señalan que las aptitudes se refieren a la pericia o al talento ya sea físico o mental que posee una persona de manera natural, esto mismo lo confirman Whetten y Cameron (2004); o simplemente es la facilidad para desempeñar tareas, aunque esta facilidad es heredada genéticamente se puede mejorar con la práctica (Riera, 2005).

En cuanto al entrenamiento, se puede considerar que es la educación a corto plazo que se imparte al interior de las organizaciones, sobre el uso de sistemas e instrumentos técnicos y mecánicos, en la que se inculca la identidad empresarial así como la formación de valores (Siliceo, 2004; Porret, 2007). Otros autores llaman al entrenamiento: formación, y lo definen como una serie de actividades que posibilitan que el RH obtenga mejores resultados a corto y largo plazo, elevando su competitividad (Junquera y Fernández, 2013).

La cantidad de dinero que una organización destina para el entrenamiento de su personal, es decir para la capacitación o formación de sus empleados, es considerado un monto de inversión, ya que al brindar capacitación al personal se espera un mejor desempeño por parte de este, que se refleje en la generación de mayores ingresos o capital (García L., García J. y Rodríguez, 2012). Entonces Capital Humano es un concepto definido por Aronson (2007, p. 24) como: "(...) la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta

inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna”.

La motivación ha dejado de ser un tema que solo interesaba a los psicólogos, desde los estudios vinculados con las teorías de las relaciones humanas, los administradores han encontrado que la aplicación práctica de sus conceptos ha ayudado a la consecución de objetivos organizacionales (Valverde, 2001).

La propia palabra de motivar proviene del latín *movere* que quiere decir: mover, o dicho de otra forma mover a alguien para el logro de un objetivo o darle motivos para que alcance un fin (Urcola, 2008).

Así al evaluar a trabajadores con bajo desempeño, se podrá identificar si es por falta de habilidad específicamente originado por la carencia de aptitud, entrenamiento y/o recursos o éste bajo desempeño se origina por la falta de motivación ocasionado por la disminución del deseo y/o compromiso (Gan y Berbel, 2007).

Es común en las organizaciones, estimar los resultados y comportamientos futuros del trabajador en base a un historial de resultados; el desempeño en periodos anteriores, no necesariamente predice los resultados futuros o el desempeño futuro de un empleado en un puesto diferente de trabajo o nivel jerárquico superior (Mondy y Noe, 2005).

Por lo tanto definir el potencial de desempeño de un trabajador, implica determinar en el presente los resultados y los comportamientos futuros, lo cual requiere identificar si un empleado posee ciertas cualidades que lo preparan para reaccionar o comportarse ante ciertas circunstancias, cambios en el ambiente, oportunidades o desafíos en el ámbito organizacional (Gadow, 2010).

Es fundamental indicar, que para analizar el potencial de desempeño máximo alcanzable, esta investigación toma como referencia la definición que proporcionan Whetten y Cameron (2004).

Lograr mayor eficacia y desarrollo individual del RH no radica en el incremento de las actividades, procesos o mejoras del puesto del trabajo sino pensar en el trabajador como una persona y en las habilidades que posee (McAdams, 1998).

Ver al trabajador como a una persona implica humanizar la gestión administrativa en las organizaciones; una de las corrientes que explica la humanización de las organizaciones es la doctrina de las relaciones humanas la cual se centra entender las relaciones entre la motivación, el esfuerzo de personal y las situaciones en las que se genera ese esfuerzo, a lo que Cárcamo (1968, p. 18) agrega lo siguiente:

“El origen de esta nueva corriente se encuentra en la humanización de las relaciones que surgen del trabajo por el convencimiento de que trabajar satisfactoriamente con otras personas no es parte del trabajo administrativo sino todo el trabajo”.

Tras una revisión de la literatura concerniente al desempeño, se puede establecer que además de dotar al personal de herramientas, capacitación y formación profesional, las organizaciones deben fomentar el compromiso y el deseo, por alcanzar los objetivos organizacionales que cada trabajador se plantea. Promover el compromiso y el deseo en los trabajadores, conlleva aceptar el hecho de que estos trabajadores, además de ser un capital de inversión, son seres humanos que se desenvuelven en diferentes entornos, además del entorno laboral.

2.3 La relación entre el trabajo, la familia y el desempeño del individuo

2.3.1 Desarrollo de la psicología industrial

El trabajo representa para los individuos no solo fuente de sustento o ingreso económico, para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y protección, sino que constituye una forma de realización personal cada vez que los individuos superan los desafíos que su trabajo les presenta; el trabajo es una plataforma de expresión y creatividad, también fomenta la convivencia de los individuos en sociedad y sentimientos de pertenencia o afiliación en los mismos (De Montijo y Flores, 2001; Cortez, 2007; Kofman, 2012).

Cuando Karl Marx dijo: el trabajo dignifica al hombre, éste se refería a aquellas formas de trabajo que respetaban al hombre como individuo con intereses y personalidad propia y rechazaba aquellas formas de trabajo que explotan y alienan a los trabajadores (Valencia, 2012).

Dado que los individuos desempeñan distintos roles como el ser padre, madre, o como pareja, estos obtienen satisfacción de otras fuentes además de su empleo, por lo que ejercer distintos roles tiene efectos favorecedores para el bienestar de los trabajadores (Guerrero y Puerto, 2007).

Un área del conocimiento que aborda los efectos del trabajo en el individuo es la psicología industrial/organizacional (PI/O), la cual se distingue por poner en práctica los conocimientos y la teoría, así como la metodología desarrollada en psicología, al comportamiento de las personas en el área laboral (Peña, Cañoto y Santalla, 2006).

Myers (2005, p. 485) explica la PI/O a través de sus objetivo: "(...) tiene como objetivo hallar el trabajo adecuado para cada persona, aumentar la satisfacción y la productividad dentro del ámbito laboral y explorar cual es la gestión más efectiva para cada lugar de trabajo".

Anteriormente la PI/O se limitaba al estudio relacionado con el agotamiento y los efectos de las actividades repetitivas en el desempeño laboral del individuo,

recientemente sus estudios han abarcado otros aspectos de la administración organizacional en relación con el comportamiento del individuo, como el reclutamiento y selección de personal, la toma de decisiones, evaluación del desempeño (Ardila, 1998; Robbins, 2004; Quintanilla y Bonavía, 2005).

Ha habido interés de las organizaciones por consultar a los psicólogos industriales/organizacionales sobre cómo ayudar a los empleados a equilibrar las responsabilidades de su trabajo y a las responsabilidades de su familia (Morris y Maisto, 2005; Alles, 2012). Se han desarrollado múltiples estudios sobre la relación entre el trabajo y la familia lo cual ha dado como resultado una serie de modelos que se describen en el cuadro 2:

Cuadro. 2. Cincos modelos que explican el proceso y la dinámica de la relación entre familia y trabajo.

| Nombre del modelo | Autor y año del modelo | Propuesta del modelo |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| Modelo del desbordamiento | Pleck, Staines y Lang, (1980) | Señala que todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible al otro. |
| Teoría de segmentación | Evans y Bartolomé, (1984) | Afirma que el éxito en uno de ellos no tiene por qué interferir en la eficacia en otro tipo de ámbito |
| Teoría del conflicto | Greenhaus y Beutell, (1985) | Indica que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio de los roles familiares y viceversa. |
| Teoría de la compensación | Pleck, Staines y Lang (1980) | Existe un relación inversa entre el ámbito laboral y familiar, es decir una deprivación en el primero sería compensada por otras experiencias familiares o actividades no laborales. |
| Teoría Instrumental | Payton-Miyazaki y Brayfield, (1976) | Sugiere que uno de los ámbitos (laboral o familiar) es el fundamental para conseguir ciertos logros y la satisfacción en el otro. |

Fuente: Elaboración propia con datos de Paterna y Martínez, (2002).

Con la intención de estudiar las condiciones de la vida familiar, y analizar cómo afectan a los empleados de mandos medios y superiores, la presente investigación toma como modelo de referencia la teoría del conflicto desarrollada por Greenhaus y Beutell (1985); dicha teoría señala que para obtener la satisfacción en el ámbito laboral se requiere renunciar o desatender los roles familiares y viceversa.

2.3.2 Concepto de familia.

Para que las organizaciones puedan tomar decisiones sobre cómo abordar el equilibrio entre trabajo y la vida familiar de su personal, es necesario aclarar las cuestiones del término familia. La definición de familia cambia y se ajusta según el contexto, la cultura, la época e incluso grupo social; una de las definiciones que Pick (2002, p. 105) ofrecen es: “conjunto de personas unidas por sangre, adopción o matrimonio que tienen una residencia común, también conocida como familia residencial.”

El código civil del estado de Baja California (1974) no ofrece una definición clara del término familia, pero en su artículo 143 menciona: “El matrimonio es la unión de un hombre y una mujer para convivir y realizar los fines esenciales de la familia como institución social y civil.”

Por otra parte la LFT (2012), en su artículo 22 bis párrafo tercero explica que: “se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.”

Según el diccionario El pequeño Larousse (2003) refiere que la familia es un grupo de personas con parentesco y que viven juntas, como son el padre, la madre y los hijos.

Tradicionalmente el concepto de familia se ajustaba al modelo de familia nuclear, sin embargo organismos como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) reconoce que actualmente podemos identificar múltiples modelos o formatos de familia como la monoparentales, reconstituidas y extendidas entre

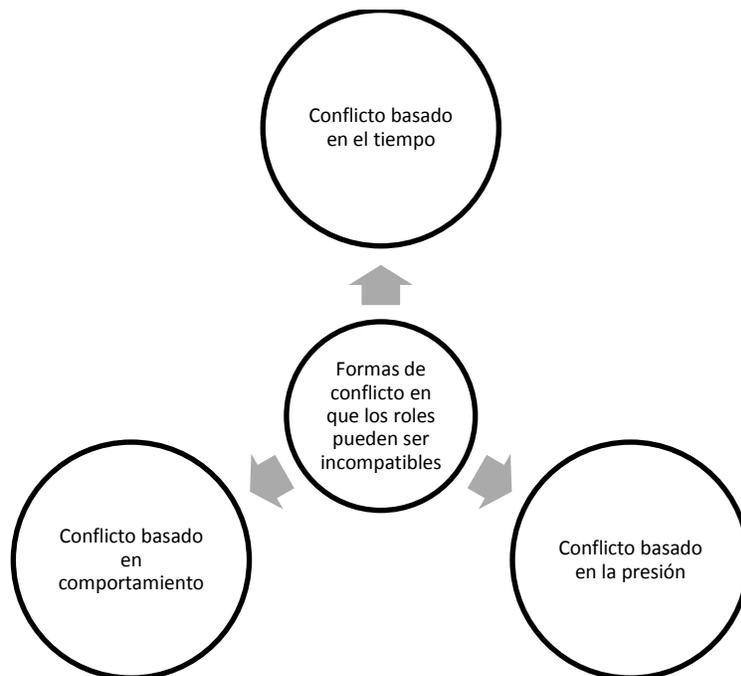
otras. Entonces las instituciones, los teóricos y estudiosos del tema familiar están de acuerdo en no definir tajantemente el término familia, sino ajustarlo a las circunstancias culturales de cada región (González, Vandemeulebroecke y Colpin, 2001; UNICEF, 2003).

En base a la información encontrada, sobre qué se entiende por familia, se determina para esta investigación la siguiente definición: todo individuo con el que se tiene un lazo afectivo, ya sea que compartan vivienda o no, exista parentesco sanguíneo o no, es decir, padre, madre, hijos, pareja, amigos, relaciones cercanas de parentesco político o sanguíneo.

2.3.3 Conflicto trabajo familia.

Tanto la familia como el trabajo son entornos primordiales para el desarrollo del individuo, y tanto uno como el otro requieren tiempo y presencia del mismo individuo. El conflicto trabajo-familia (CTF) se puede explicar cómo el momento o circunstancia, en que las presiones simultáneas desde los ámbitos del trabajo y la familia, son incompatibles, de tal manera que al tratar de cubrir las responsabilidades de un rol hacen difícil responder a las del otro (Greenhaus y Singh, 2003). Las formas en que se presenta el CFT se ilustran en la figura 1.

Figura. 1. Formas de conflicto en que los roles pueden ser incompatibles.



Fuente: Elaboración propia con información de Greenhaus y Beutell (1985).

De acuerdo con Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz (2011), el CTF es un estresor en sí mismo puesto que genera en la persona un desgaste físico y mental al tratar de equilibrar la vida familiar y laboral, lo que implica una pérdida de recursos materiales y personales de los trabajadores.

Inicialmente este CTF se origina por las exigencias o demandas laborales que merman el rol del individuo como miembro de una familia; esta pérdida o desgaste provoca insatisfacción en el individuo que eventualmente ocasionará deficiencias en su desempeño laboral. Esto quiere decir que las exigencias tanto laborales como familiares del individuo se ven mutuamente afectadas (Thomas y otros, 1995 citados por Otálora 2007; Carrasco y García-Mina, 2005).

En la cuestión de género, a pesar de haber avances en equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, sigue habiendo una inclinación cultural por parte de las mujeres en aceptar mayor responsabilidad en asuntos familiares (Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux y Brinley, 2005; Delgado et al, 2011).

Cada individuo reacciona de manera diferente a diversos ambientes o estímulos; la forma y grado en que se percibe el CTF dependerá de las variables moderadoras que se presentan en el cuadro 3.

Las variables moderadoras explican la razón por la cual, individuos con situaciones desfavorables perciben un menor grado de CTF en comparación con otros individuos que presentan situaciones no tan desfavorables y viceversa Moreno B. y Garrosa E. (2014).

Cuadro. 3. Variables Moderadoras del proceso de conflicto.

| <h2 style="text-align: center;">Variables Moderadoras del proceso de conflicto.</h2> | | |
|---|---|--|
| <p>Apoyo organizacional: Individuos que experimentan largas jornadas laborales pero que la empresa en la que trabajan ejerce prácticas conciliadoras trabajo familia presentan un conflicto trabajo-familia menor.</p> | <p>Apoyo familiar: Individuos que reciben de su familia comprensión y apoyo tanto a nivel instrumental como emocional experimentan un menor conflicto trabajo-familia aun con demandantes jornadas de trabajo.</p> | <p>Características de la personalidad: Individuos con mayor estabilidad emocional mantienen relaciones moderadas entre el conflicto trabajo-familia, el agotamiento y la depresión.</p> |

Fuente: Elaboración propia con datos de Moreno y Garrosa (2014).

En investigaciones respecto a la relación entre el CTF y la satisfacción laboral han observado que a medida que crece el CTF disminuye la satisfacción en el trabajo. Además el CTF tiene una relación desfavorable con otras variables en otros aspectos de la vida de los trabajadores (Bruck y Spector, 2002).

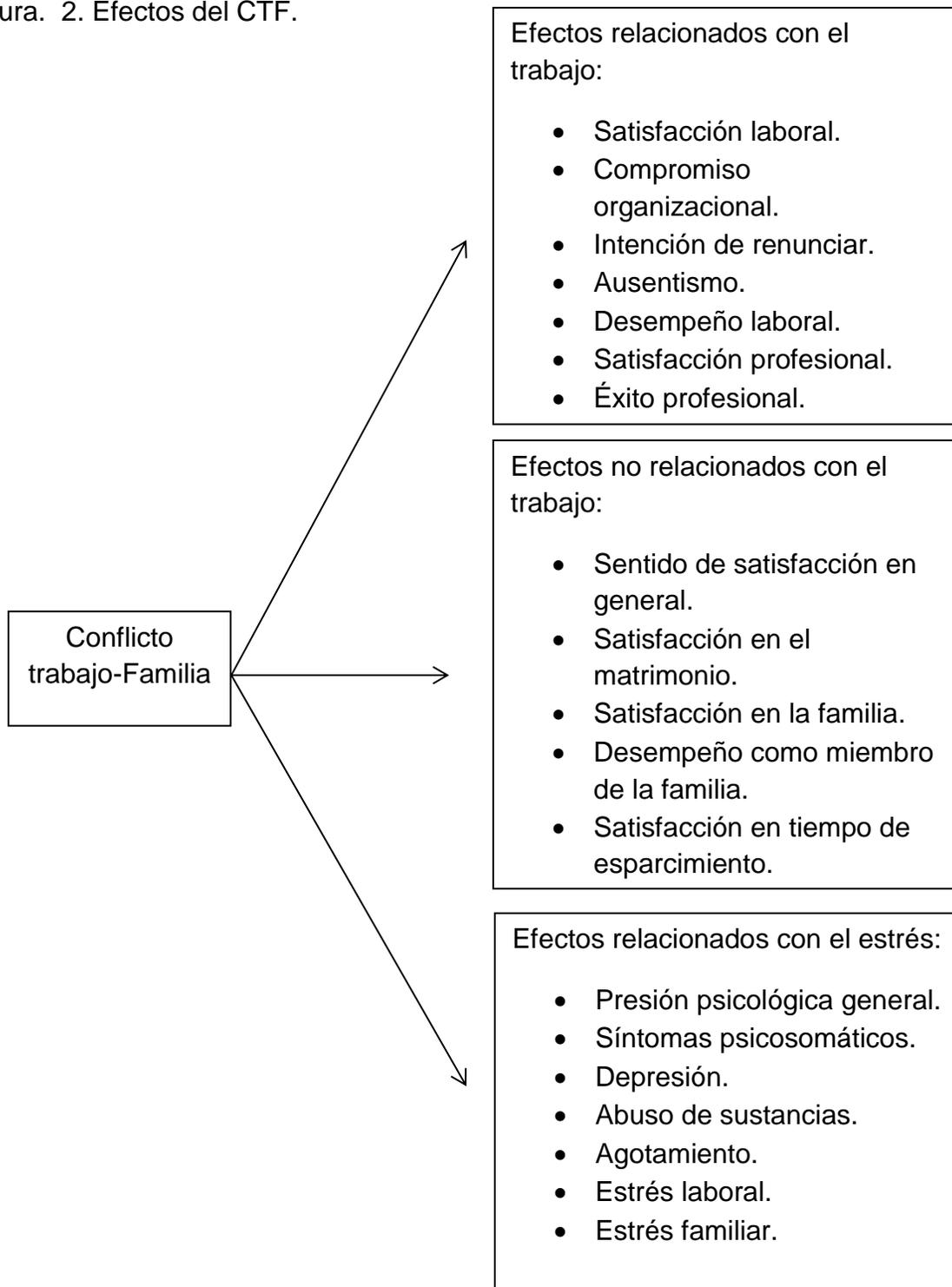
Autores como Idrovo (2006), Chinchilla y otros (2003 citado por Baez y Galdames, 2005) señalan que, en organizaciones donde no existen medidas para compaginar las exigencias de los roles en la vida familiar y la vida laboral de sus empleados, se observan efectos en el rendimiento, dedicación al trabajo y rotación de personal.

El CTF también está íntimamente relacionado con variables organizacionales concretas, específicas y cuantitativas, tales como la productividad, la rotación de personal y ausentismo (Lawrence, 2006; Lau, 2009 citado por Jiménez, Concha y Zúñiga, 2012). Lo anterior se ve reflejado en la investigación hecha por Jiménez et al (2012) sobre el CTF, en donde concluyeron que ejerce mayor interferencia la vida familiar sobre la vida laboral de un individuo que la vida laboral sobre la vida familiar de este.

Los resultados obtenidos en estudios realizados por Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano (2009), con respecto al CTF permiten inferir que en organizaciones donde fomentan una cultura trabajo-familia, los empleados presentan mejores actitudes hacia su trabajo, principalmente en la variable compromiso; esto quiere decir que en organizaciones donde exhiben apoyo y valor a la integración de la vida laboral y familiar de sus empleados, obtienen un mayor compromiso por parte de quienes laboran en ellas, lo cual está asociado con menores niveles de ausentismo y mayores índices de rendimiento.

Los efectos del CTF pueden estar relacionados con el trabajo, con el estrés o en otros ámbitos no relacionados con el trabajo, estos puntos se desglosan en la figura 2.

Figura. 2. Efectos del CTF.



Fuente: Allen, Herst, Bruck y Sutton, (2000).

Investigaciones sobre la calidad de la vida laboral de gerentes y su evolución en el Reino Unido, revelan que después de la recesión de los años 2007-2008 las organizaciones redujeron su planta laboral, lo cual produjo extensas jornadas de trabajo y mayores responsabilidades para quienes lograron permanecer, como consecuencia estos gerentes mostraron mayores niveles de insatisfacción y menos compromiso. Tras un análisis recomendaron balancear los compromisos del trabajo y los familiares ya que el descuido en uno de ellos provoca un desempeño pobre en el trabajador (Worral y Cooper, 2012).

Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva y Cegarra-Navarro (2011, p 113) coinciden con los autores anteriores al afirmar que el CTF que se presenta en los empleados impacta desfavorablemente en su compromiso y desempeño así como el aumento en el deseo de marcharse de la organización y textualmente puntualizan: “En resumen las empresas deben desarrollar, implantar y apoyar el uso de medidas que favorezcan la reducción del conflicto trabajo-vida personal. Al hacerlo, serán recompensadas con una fuerza de trabajo más fiel, eficiente y comprometida con su organización.”

La presión del CTF tiene efectos físicos y psicológicos negativos en el bienestar del trabajador, los cuales se refleja en la reducción de la productividad. Estudios relacionados con organizaciones, que desarrollan prácticas y políticas que fomentan el cumplimiento de las responsabilidades familiares de sus empleados, han encontrado menores índices de insatisfacción laboral, depresión, colesterol en la sangre y mejor manejo de la presión que el CTF origina en su personal. Estas prácticas van desde horarios flexibles hasta supervisores comprensivos (Thiede y Ganster, 1995; Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008).

De acuerdo con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo (STPS, 2014) los efectos que provoca el CTF se clasifican como factores de riesgo psicosocial, ya que estos pueden provocar en el trabajador: ansiedad, desajuste de los periodos de sueño y vigilia, así como dificultad para adaptarse. Lo anterior podría ser provocado por el tipo de jornada laboral, las características de las funciones de

trabajo, situaciones traumáticas o de violencia laboral por el trabajo que el empleado desempeña.

Por su parte en el manual para las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 1979), define a los factores de riesgo psicosocial en base a las situaciones o condiciones que ocasionan insatisfacción laboral o fatiga y que influyen negativamente en el ánimo del personal dentro de la organización.

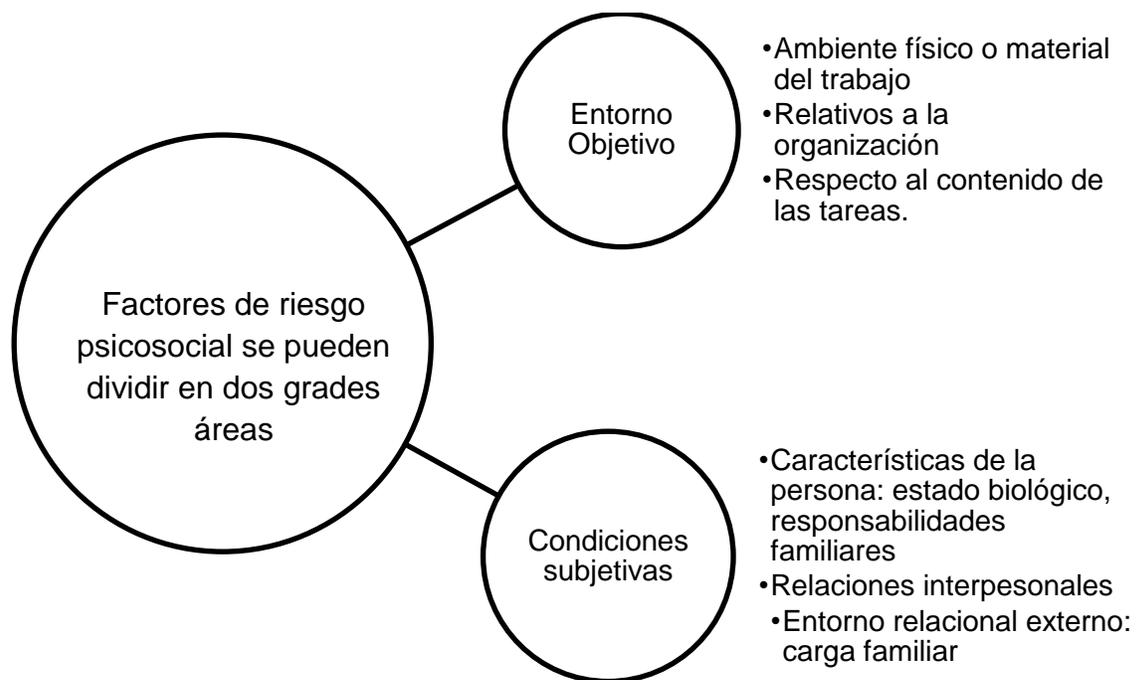
La STPS en su boletín No. 56 (2014) ha contemplado dentro del Programa de Normalización 2014 los factores de riesgo psicosocial como tema para ser iniciado y desarrollado como Norma Oficial Mexicana (NOM).

De acuerdo con artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado "A" fracción XV el patrón deberá de observar que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en su establecimiento, lo anterior incluye desde leyes, reglamentos hasta normas oficiales mexicanas.

Según refiere la Ley Federal sobre Metrología y Normalización en su artículo 40 fracción VII así como en el artículo tercero fracción XI y XIII, así como la Ley Federal de trabajo artículo 153-K fracción VII señalan que las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Dado que ya se ha explicado que según organizaciones internacionales, México ocupa el primer lugar de estrés laboral (cámara de diputados, 2015), es importante señalar que esto se deba al retraso en la identificación y diseño de normas oficiales para la prevención de factores de riesgo psicosocial. En el contexto internacional, se pueden identificar a países como España, en el que el establecimiento de los factores de riesgo psicosocial no es un tema reciente, sin embargo mantienen actualizada la agenda pública para promover la puesta en práctica de medidas de prevención en las organizaciones. Los factores de riesgos que se antes mencionados se describen en la figura 3.

Figura. 3. Factores de riesgo psicosocial.



Fuente: Elaboración propia con datos de Unión General de Trabajadores (2006)

España no es el único en el establecimiento de los factores de riesgo psicosocial, otros países de la unión europea tienen décadas de avance en este tema, las principales formas de visualizar, comprender e identificar los factores de riesgo psicosocial que tienen estos países se presentan en el cuadro 4.

Cuadro. 4. Medidas legales respecto a los riesgos psicosociales en otros países

| | |
|--------------|---|
| Bélgica | <ul style="list-style-type: none">• Deberán tomarse medidas para paliar la «carga psicosocial que causa el trabajo», y un servicio interno de salud y seguridad de la empresa deberá «estudiar la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial» y «prevenir la fatiga mental y física en el trabajo». |
| Dinamarca | <ul style="list-style-type: none">• Establece un reglamento referente al ritmo de trabajo, al trabajo monótono y repetitivo y al trabajo en aislamiento, y establece que estos factores deben organizarse de manera que no entrañen un deterioro de la salud mental o física del trabajador |
| Alemania | <ul style="list-style-type: none">• La Ley de salud y seguridad establece que los riesgos laborales pueden tener su origen en [...] las formas de trabajo, el horario, la carga laboral y la interrelación entre estos tres factores. |
| Países Bajos | <ul style="list-style-type: none">• La Ley de condiciones laborales hace referencia a que el trabajador debe poder influir en el ritmo de trabajo, y se evitará el daño provocado por una carga laboral demasiado alta o baja así como lo relativo a las relaciones sociales. |
| Suecia | <ul style="list-style-type: none">• El trabajo incluya una compensación, en la forma de su diversidad, satisfacción, participación social y desarrollo personal. |
| Finlandia | <ul style="list-style-type: none">• Se aprobó una nueva ley de salud y seguridad, en la primavera de 2002, que abarca las exigencias psicosociales en el trabajo, la violencia y el hostigamiento. |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2003).

2.3.4 Enriquecimiento trabajo familia.

Gran parte de la literatura que estudia la dinámica familiar y laboral la examinan desde el aspecto del conflicto que pudiera suscitarse en estos dos ámbitos, sin embargo también podrían originarse una influencia positiva de la familia en el trabajo y viceversa; por lo que Greenhaus y Powell (2006) definen el término enriquecimiento trabajo-familia, como el nivel en que las situaciones o condiciones experimentadas por un individuo en uno de sus roles, colaboran para mejorar la calidad de vida en el otro rol. De esta influencia positiva, se identifican tres principales dimensiones (Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz, 2006; Llavona y Méndez, 2012).

Cuadro. 5. Tres dimensiones de influencia positiva de la interacción trabajo familia.

| Dimensión | Descripción |
|--------------------------|--|
| Dimensión del desarrollo | Las experiencias adquiridas por un individuo en uno de los dos ámbitos, fomentan la obtención o enriquecimiento de habilidades, conocimientos o conductas que ayudan al individuo a mejorar en el otro ámbito. |
| Dimensión de afecto | Es aquella en la que una condición o actitud positiva se origina a raíz de una situación experimentada en la familia y la persona es capaz de comportarse mejor en el trabajo y viceversa. |
| Dimensión de capital | Se genera cuando una situación en el trabajo promueve la seguridad en sí mismo, logro, realización personal, autoestima que convierten a la persona en un mejor miembro de la familia y viceversa. |

Fuente: Elaboración propia con datos de Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz, (2006); Llavona y Méndez, (2012).

Como se puede observar, la relación entre el trabajo y la familia fluye en dos sentidos, ya que las responsabilidades en el entorno laboral del individuo, tienen efectos en el cumplimiento de sus responsabilidades en el entorno familiar y

viceversa. Otro aspecto que se puede advertir de esta relación, es que estos efectos pueden ser tanto positivos como negativos, en otras palabras, las experiencias o condiciones del entorno laboral, pueden favorecer o perjudicar las experiencias o condiciones del entorno familiar y viceversa.

2.3.5 Interacción trabajo familia.

Dadas las características presentadas anteriormente, se establece como interacción trabajo familia, al proceso en el que el comportamiento de un individuo en un dominio o entorno, se ve influenciado en algún sentido, ya sea positivo o negativo, por situaciones que se han originado en otro entorno (Geurts, Taris, Kompier y Kinnunen, 2005).

Se determina como tema de interés para este estudio, analizar la interacción trabajo familia en sus cuatro formas. Primera forma: la interacción negativa-trabajo familia, es decir, los efectos negativos del entorno laboral de un trabajador sobre su entorno familiar. Segunda forma: la interacción negativa familia-trabajo, los efectos negativos del entorno familiar de un trabajador sobre su entorno laboral. Tercera forma: la interacción positiva trabajo familia, los efectos positivos del entorno laboral de un trabajador sobre su entorno familiar. Cuarta forma: la interacción positiva familia trabajo, los efectos positivos del entorno familiar de un trabajador sobre su entorno laboral.

Es de relevancia para esta investigación, señalar las tendencias en el entorno organizacional que se identifican en la actualidad; primeramente las organizaciones deben adaptarse a los cambios de orden social, como resultado del cambio en los roles de género en su personal. Atender los efectos del estrés en el empleado, cuando el esfuerzo invertido en el alcance de objetivos organizacionales, ha sido excesivo. Y por último enfatizar los cambios de carácter legal, como es el caso de la atención a la norma oficial, referente a los factores de riesgo psicosocial que actualmente se está gestando.

2.4 Problemas asociados con la influencia de la interacción trabajo-familia que afectan el potencial de desempeño máximo alcanzable.

2.4.1 Rotación de personal

Aún con todo lo que representan la industria manufacturera y maquiladora, la problemática que ha caracterizado a estas organizaciones es la alta rotación de su personal (RP). Investigaciones hechas en empresas de este giro, muestran que desde la década de 1980 dichas empresas registran altos índices de rotación de personal (Félix, 1998).

La rotación de personal (RP) se refiere a la cantidad de trabajadores que se incorporan y se marchan en un periodo de tiempo determinado, expresado en índices mensuales o anuales (Castillo, 2006). Altos índices de RP pueden generar altos costos por la constante capacitación de nuevo personal de reemplazo, así como afectaciones en el desempeño al impactar la curva del aprendizaje, costos en los procesos de reclutamiento y selección de personal (Fernández, 2010).

Los principales factores presuntamente asociados a la RP, son las malas condiciones de trabajo y de la vivienda además de una infraestructura urbana deficiente. Tras investigaciones más profundas al respecto se ha encontrado que las razones por la que un individuo renuncia se pueden clasificar en tres grupos: I) Factores internos de las plantas, II) Infraestructura pública y III) Variables atribuibles al individuo. Aunque el fenómeno de la RP es considerado multifactorial, se ha encontrado que existen dos variables que promueven la estabilidad laboral: la edad y el número de hijos sobre todo en periodos de crisis económicas en el país (Carrillo y Aguilar, 1998).

Sin embargo, en investigaciones con respecto a la RP desarrolladas durante el año 2000 en maquiladoras de Mexicali, se encontró que en un grupo de 211 empleados, el 30% de los encuestados contestaron que las razones por las que abandonaron su último empleo eran externas a la organización, entre las que se

encuentran: problemas familiares, hijos, razones de enfermedad, entre otras (Lara y Almaraz, 2002).

Al investigar este fenómeno García (2006), hace énfasis en que la RP no está asociada con el tipo de empresa, salarios u oportunidades; García concluye que la RP en maquiladoras está relacionada con la percepción del trabajador sobre la equidad en la aplicación de las prácticas profesionales, en las percepciones sobre las relaciones de amistad, adaptación, aceptación e integración al grupo laboral; el liderazgo de sus superiores juega un papel importante, ya que el trabajador debe percibir que se da de forma imparcial para decidir continuar laborando en la misma organización.

Por su parte Hernández, Hernández y Mendieta (2013), aseguran que las variables que afectan claramente a la rotación de personal en maquiladoras son la satisfacción laboral y el compromiso del personal; además de lo anterior, se asevera que desarrollar estrategias de motivación en el personal es clave para mantener bajos índices de rotación de personal.

2.4.2 Ausentismo

Asimismo al estudiar la industria maquiladora, investigaciones señalan que otro asunto particular es el ausentismo laboral (AL), el cual se relaciona con una disciplina laboral. El ausentismo se presenta en mayor medida en las trabajadoras con hijos y en el caso de los hombres se manifiesta por causas de desesperación en el área de trabajo (Hualde, 1999; Almaraz, 2002).

Estudios realizados por organizaciones privadas especializadas en el manejo de recursos humanos revelan que los días de mayor ausentismo, son los días lunes, miércoles y sábados; en el mencionado estudio participaron 4 mil entrevistados empleados de las tres principales actividades empresariales destacando la industria manufacturera como la que presenta mayor porcentaje de ausentismo y siendo el día lunes el de mayor incidencia (Human Quality, 2012 citado por Sola, 2012).

Se entiende por AL el incumplimiento de las responsabilidades del trabajador o empleado en una organización, al no presentarse en tiempo y forma en las

instalaciones como se tenía estipulado o contemplado; puede ser de manera parcial o total (Molinera, 2006).

Galindo (2008) coincide con la definición anterior al explicar que hay tres formas de AL: el primero es atribuible incapacidad laboral temporal así como permisos solicitados este tipo es previsible y justificado lo cual permite planificar la forma de cubrir la ausencia; un segundo es originado por percances o retrasos, cuidar de niños o ancianos, etc. no es previsible ni justificado lo cual dificulta atender las actividades del personal ausente.

También se identifica una tercera forma de ausentismo: Ausentismo presencial, radica en asistir al lugar de trabajo pero dedicar ese tiempo a actividades ajenas a la naturaleza de su empleo, como llamadas a familiares, uso del correo o internet para propósitos personales, etc. (Galindo, 2008; Luelmo, 2012; Pavía 2012).

El AL tiene efectos sobre la eficacia y eficiencia organizacional al frenar el flujo de trabajo y al demorar o aplazar la toma de decisiones; de manera particular provoca una sobrecarga en el supervisor o responsable en turno, al tener que cubrir las responsabilidades del personal ausente (Sastre, 2009).

Peiró, Rodríguez y González (2008), refieren que los datos de análisis de la encuesta de población activa aplicada en España, arrojan que existe una relación importante entre la vida laboral y personal en el análisis de la salud y el absentismo entre los trabajadores.

Una de las conclusiones a las que llegaron al estudiar el AL es que las presiones de mercado y de competencia en el entorno de las organizaciones han promovido riesgos psicosociales (acoso en el trabajo, tensión laboral, entre otras) y hacen la siguiente observación: "Muchos empleados tiene dificultades para compaginar las exigencias del trabajo, el crecimiento personal y sus obligaciones familiares, lo cual incide negativamente sobre la eficacia y la eficiencia de las organizaciones" (Boada, De Diego, Agulló y Mañas, 2005, p. 216).

En su estudio sobre el término absentismo, los investigadores sugieren que el diseño de puestos de trabajo en las organizaciones debe hacerse en mayor medida sobre la obtención de objetivos y se flexibilice la asistencia al lugar de trabajo. Con respecto a la AL por bajas sociales, consideran que pueden ser disminuidas por la administración de la organización y declaran: “La actividad laboral puede y debe ser compatible con la vida laboral y familiar” (Martínez y Jané, 2014, p. 83).

2.4.3 Otros problemas que presentan la industria maquiladora.

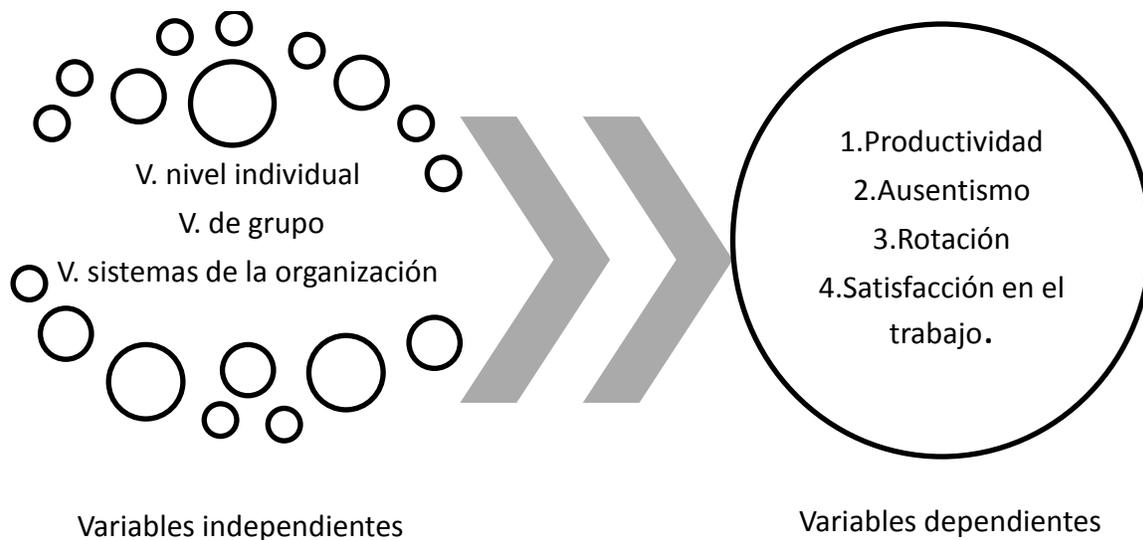
Asimismo el personal que labora en la industria manufacturera y maquiladora presenta otras características, como los altos niveles de depresión y poco sentido de control sobre sus vidas. La variable que mejor predice el estado de salud es sensación de incapacidad para poder cumplir con las obligaciones básicas por el ingreso económico lo que a su vez provoca tensión en el hogar; esta situación afecta la salud de quien la presenta (Jasis y Guendelman, 1993).

Amorós (2007) señala que los problemas de las organizaciones como la RP, el AL, disminución de la productividad y la satisfacción en el trabajo, se deben a un conjunto de variables entre las que se encuentran aquellas a nivel individual, variables de grupo y a nivel de sistemas de la organización

A nivel individual Amorós (2007) explica que las personas antes de integrarse a cualquier organización estas ya cuentan con una serie de peculiaridades que afectan su comportamiento en el trabajo como las características biográficas o referentes al desarrollo e historia de vida así como personalidad, valores y actitudes en los cuales la organización no tiene control sobre ellos.

Por otra parte un individuo se comporta diferente cuando está en grupo es decir al pertenecer a un equipo de trabajo y el estilo de liderazgo en la organización entre otras consideradas variables de grupo que se ilustran en la figura 4 (Garzón, 2005; Amorós, 2007).

Figura. 4. Relación entre variables independientes y dependientes.



Fuente: Elaboración propia con datos de Amorós (2007) y Garsón (2005).

A las organizaciones no se les puede estudiar como por partes sino de manera integral, esto quiere decir que se debe considerar las características inherentes de cada individuo, como se adapta este individuo a un grupo de trabajo y como la estructura de la organización permite que se desempeñe laboralmente (Rodríguez, 2001; Pérez y De la Garza, 2007).

Como toda organización parte de los individuos que trabajan en ella, las formas de trabajo y la estructura organizacional deben fomentar el compromiso organizacional de los empleados, ya que al existir un mayor compromiso organizacional la RP y el AL tienden a disminuir (Pérez y De la Garza, 2007).

Dado que esta problemática persiste en el sector maquilador, se recomienda conocer otros enfoques, ya que probablemente estas dificultades tengan origen en otras facetas del trabajador, como puede ser el ambiente familiar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Con el propósito de llevar a cabo la presente investigación se determinó el enfoque cuantitativo, el cual se desarrolló mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de la población objetivo. Las instituciones u organismos proveedoras de información fueron: Secretaría de Desarrollo Económico, Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y Asociación de Maquiladoras de Mexicali A.C. Además se revisará la literatura resultante.

La población de interés para esta investigación se describe de la siguiente manera: Personal de mandos medio y/o superiores que laboren en empresas maquiladoras de la ciudad de Mexicali. Se consideró mandos medios a los puestos de trabajo en supervisión, y se estimó a los mandos superiores desde los puestos de gerencia de área hasta dirección de planta.

Tanto la dinámica de trabajo propia del sector maquilador, como la disposición de la población objetivo para participar en este estudio, fungieron como limitantes en esta investigación, por lo que se trabajó con 93 elementos como tamaño de la muestra. Debido a lo anterior, el muestreo empleado en la presente investigación es del tipo no probabilístico, clasificado como de conveniencia.

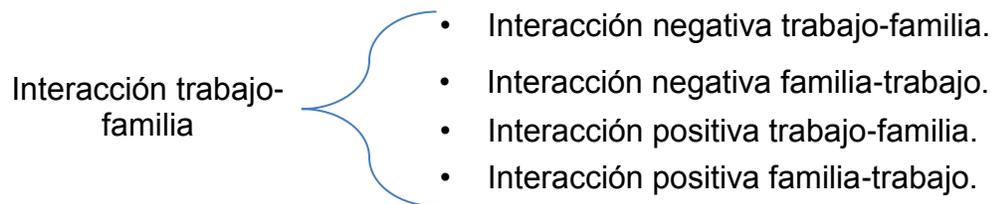
3.1 Enfoque cuantitativo

Para la recolección de datos, en la presente investigación se empleó el instrumento de la versión española del cuestionario interacción trabajo-familia (SWING) de Moreno, Sanz Vergel, Rodríguez y Geurts (2009), que consta de 22 reactivos.

De la versión española del cuestionario interacción trabajo-familia (SWING) de Moreno, Sanz Vergel, Rodríguez y Geurts (2009), se conservaron los mismos reactivos y la misma cantidad de reactivos para medir cada interacción.

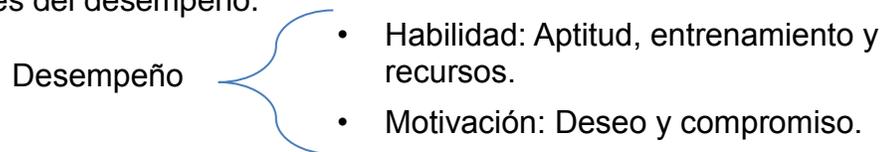
La variable interacción trabajo familia como variable independiente es considerada de acuerdo con dos características: es bidireccional, ya que el entorno laboral del individuo tiene efectos sobre su entorno familiar y viceversa. La segunda particularidad de la variable es que los efectos en el entorno laboral así como en el entorno familiar, pueden ser tanto positivos como negativos, por lo que se establecen cuatro formas, según se puede apreciar en la figura 5.

Figura. 5. Formas de la interacción trabajo-familia.



Con la finalidad de cumplir con los objetivos de esta investigación, se agregaron al cuestionario de la interacción trabajo-familia en la versión española, nueve reactivos más que evalúan la variables del desempeño como se ilustra en la figura 6; cuatro de ellos corresponden a la variable habilidad y cinco a la variable motivación (Whetten y Cameron, 2004).

Figura. 6. Variables del desempeño.



La primera sección del instrumento final se puede consultar en el cuadro 7, y cuyo orden queda conformado de la siguiente manera: los reactivos del uno al ocho, corresponden a declaraciones desfavorables referentes la interacción del trabajo sobre la familia. Los reactivos del nueve al once aluden a declaraciones desfavorables de la interacción de la familia sobre el trabajo. Los reactivos 12 y 13, así como los reactivos 28, 29 y 31 miden el nivel de motivación. Los reactivos del 14 al 18 señalan declaraciones favorables de la interacción del trabajo sobre la familia. Los reactivos del 19 al 24 son concernientes a declaraciones favorables de

la interacción de la familia sobre el trabajo. Los reactivos 25 al 27 y el 31 evalúan a la habilidad.

Los reactivos referentes a las variables de interacción trabajo-familia y desempeño, fueron medidas conforme a una escala de likert, que abarca desde cero hasta tres.

Las variables requeridas para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, son consideradas como variables complejas (Arias, 2012) las cuales están a su vez constituidas por dos o más dimensiones, tal como se describe en la siguiente tabla:

Cuadro. 6. Descripción de las variables con sus respectivas dimensiones y número de reactivos que les corresponden.

| Variables | | Dimensiones | Número de reactivos |
|-----------------------------|------------|--------------------------------------|---------------------|
| Interacción trabajo-familia | | Interacción negativa trabajo-familia | 8 |
| | | Interacción negativa familia-trabajo | 3 |
| | | Interacción positiva trabajo-familia | 5 |
| | | Interacción positiva familia-trabajo | 5 |
| Desempeño | Habilidad | Aptitud | 2 |
| | | Entrenamiento | 1 |
| | | Recursos | 1 |
| | Motivación | Deseo | 2 |
| | | Compromiso | 3 |

Fuente: Elaboración propia con datos de Moreno, Sanz Vergel, Rodríguez y Geurts (2009) así como de Whetten y Cameron (2004).

Para identificar a los grupos más sensibles a la interacción trabajo familia, una segunda sección fue anexada al instrumento, esta sección se tituló datos generales los cuales se pueden observar en el cuadro 8. La segunda sección incluye la siguientes nueve variables demográficas: Edad, género, cantidad de dependientes económicos, parentesco de los dependientes económicos, Si vive en pareja o no, si la pareja trabaja o no, tiempo que lleva trabajando en la actual organización, escolaridad y carrera.

Cuadro. 7. Primera sección de reactivos del instrumento.

Interacción trabajo-familia

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuestas:

| Nunca | En pocas ocasiones | Comúnmente | Siempre |
|-------|--------------------|------------|---------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 1 | Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Tienes que cancelar planes con tu familia/pareja/amigos debido a compromisos laborales. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Te falta energía suficiente para realizar actividades de ocio/convivio con tu familia/pareja/amigos debido a tu trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies/pasatiempos/esparcimiento. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu familia/pareja/amigos. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración/enojo/molestia en tus compañeros de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos familiares/hogar. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | Los problemas con tu familia/pareja/amigos afectan a tu rendimiento laboral. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | Cuando llegas a faltar a tu trabajo es por cuestiones familiares. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Has cambiado un trabajo o de empresa por otro que te permita atender mejor tus responsabilidades familiares. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | Después de una jornada o periodo de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu familia/pareja/amigos. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15 | Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas/hogar gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16 | Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido el valor del compromiso. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18 | Eres capaz de interactuar mejor con tu familia/pareja/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | Después de pasar un fin de semana divertido con tu familia/pareja/amigos, tu trabajo te resulta más agradable. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20 | Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en tu casa se fomenta el valor del compromiso. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 23 | Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 24 | La situación en tu casa fomenta la seguridad en ti mismo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 25 | Las actividades que desempeñas en tu trabajo son naturalmente fáciles para ti. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | Recibes capacitaciones constantemente sobre como desempeñar tu trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | Cuentas con todo el equipo y herramientas necesarias para desempeñar tus actividades de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | Te entusiasma asistir a tu trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 29 | Cumples con tus actividades de trabajo en tiempo y forma. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | En la empresa donde trabajas toman en cuenta tus ideas | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 31 | Has recibido premios o reconocimientos formales (constancias) por tu desempeño. | 0 | 1 | 2 | 3 |

Cuadro. 8. Segunda sección del instrumento, datos generales.

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|----------------------|--|---|--|---------|---|-------------------------------|-------------------------|----------|-------|--------|-------|----------------------|
| DATOS GENERALES | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="padding: 2px;">Genero</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">F</td> <td style="padding: 2px;">M</td> </tr> </table> | | Genero | | F | M | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4" style="padding: 2px;">Parentesco de los dependientes económicos</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">hijos</td> <td style="padding: 2px;">pareja</td> <td style="padding: 2px;">ambos</td> <td style="padding: 2px;">otros (indique cual)</td> </tr> </table> | | Parentesco de los dependientes económicos | | | | hijos | pareja | ambos | otros (indique cual) |
| Genero | | | | | | | | | | | | | | | |
| F | M | | | | | | | | | | | | | | |
| Parentesco de los dependientes económicos | | | | | | | | | | | | | | | |
| hijos | pareja | ambos | otros (indique cual) | | | | | | | | | | | | |
| Edad: | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="3" style="padding: 2px;">¿Algún dependiente es discapacitado?</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ninguno</td> <td style="padding: 2px;">al menos uno</td> <td style="padding: 2px;">más de uno</td> </tr> </table> | | ¿Algún dependiente es discapacitado? | | | Ninguno | al menos uno | más de uno | | | | | | |
| ¿Algún dependiente es discapacitado? | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ninguno | al menos uno | más de uno | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cantidad de dependientes económicos</td> </tr> <tr> <td style="height: 40px;"></td> </tr> </table> | | Cantidad de dependientes económicos | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="padding: 2px;">¿Vives en pareja?</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Si</td> <td style="padding: 2px;">No</td> </tr> </table> | | ¿Vives en pareja? | | Si | No | | | | | | |
| Cantidad de dependientes económicos | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Vives en pareja? | | | | | | | | | | | | | | | |
| Si | No | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Tiempo que llevas trabajando para esta organización</td> </tr> <tr> <td style="height: 40px;"></td> </tr> </table> | | Tiempo que llevas trabajando para esta organización | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="3" style="padding: 2px;">Escolaridad</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Preparatoria /carrera técnica</td> <td style="padding: 2px;">Licenciatura/ingeniería</td> <td style="padding: 2px;">Posgrado</td> </tr> </table> | | Escolaridad | | | Preparatoria /carrera técnica | Licenciatura/ingeniería | Posgrado | | | | |
| Tiempo que llevas trabajando para esta organización | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escolaridad | | | | | | | | | | | | | | | |
| Preparatoria /carrera técnica | Licenciatura/ingeniería | Posgrado | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Carrera o área del último grado de estudios:</td> </tr> <tr> <td style="height: 40px;"></td> </tr> </table> | | Carrera o área del último grado de estudios: | | | | | | | | | | | |
| Carrera o área del último grado de estudios: | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

Dado que el potencial de desempeño máximo alcanzable en la toma de decisiones, es el resultado de las variables habilidad y motivación, (Whetten y Cameron, 2004) los sujetos que mostraron valores altos tanto habilidad y motivación se les clasificó como individuos con potencial de desempeño máximo alcanzable. Los sujetos entrevistados que mostraron bajos niveles en alguna o ambas variables se les consideran carentes del potencial de desempeño máximo alcanzable.

3.2 Medición de las variables.

Con el fin de medir el comportamiento de cada uno de las dimensiones, se utiliza la media aritmética, de tal manera que fuera posible obtener un valor promedio de la variable. En el caso de la variable de potencial de desempeño máximo alcanzable se establecen los siguientes criterios: el resultado promedio de las cinco dimensiones consideradas, debía ubicarse dentro de un intervalo de 1.600 a

3; mientras que sujetos en los cuales sus medias aritméticas se ubicaban entre 0 y 1.599, se les considera como individuos con bajo nivel de habilidad y motivación respectivamente.

El potencial de desempeño máximo alcanzable como variable dependiente en la presente investigación, se establece como variable dicotómica, es decir, que únicamente puede tener dos valores: el individuo presenta un alto desempeño máximo alcanzable o no presenta el desempeño máximo alcanzable.

Con fundamento en la complejidad de la variable independiente, se determina hacer una medición, cálculo y análisis de cada una de las cuatro dimensiones que comprende la interacción trabajo familia.

En el caso de las cuatro dimensiones de la interacción trabajo familia, estas se describen como ordinales, ya que las opciones de respuesta tienen una escala que va de menor a mayor (Asteriou y Hall, 2015): nunca, en pocas ocasiones, comúnmente y siempre.

Por lo anterior, se considera como tratamiento estadístico la regresión logística binaria, la cual se explica como un análisis en el que se prueba un modelo de predicción de probabilidad de ocurrencia de una variable dicotómica (Silva, 1995; Escobar, Fernández y Bernardi, 2012); en el presente trabajo la variable dependiente es el potencial de desempeño máximo alcanzable y las variables independientes son las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia.

En una regresión lineal simple se modela la resultante μ de la variable de respuesta y como una función lineal de la variable explicativa: $\mu = \beta_0 + \beta_1 x$. Cuando la variable y toma valores de 1 ó 0 (éxito o fracaso), la resultante es la probabilidad p de éxito. En el modelo de regresión logística el resultado de p depende de la variable explicativa x . Se podría tratar de relacionar p y x en una regresión lineal simple: $p = \beta_0 + \beta_1 x$. Desafortunadamente este no es un buen modelo. Cuando sea $\beta_1 x < 0$, los valores extremos de x darán valores de $\beta_0 + \beta_1 x$ que caen fuera del rango de los valores posibles de p , $0 < p < 1$. El modelo de regresión logística remueve esta dificultad a través del uso de un logaritmo natural de la razón de

momios, $p/(1-p)$. Se utiliza el término razón de momios para esta transformación. Como p se mueve de 0 a 1, la razón de momios se mueve a través de todos los valores numéricos negativos y positivos. Por consiguiente se modela la razón de momios como una función lineal de la variable explicativa (Moore, McCabe, Alwan, Craig y Duckworth, 2011).

El empleo de la regresión logística binaria en este estudio se representa mediante el siguiente modelo estadístico:

$$\ln (p_i/1-p_i) = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4$$

Dónde:

$\ln (p_i/1-p_i)$ = Logaritmo natural de la razón de momios

β_0 = Intercepto

βX_i = Variables independientes

Este modelo explica la posibilidad de que un individuo presente un desempeño máximo alcanzable en un grupo de población frente a la posibilidad de que ocurra en otro.

CAPÍTULO IV.

Resultados y discusión.

4.1 Análisis de Cronbach.

Para confirmar la fiabilidad del instrumento, se aplica una prueba a un grupo de cinco individuos. El resultado en alfa de Cronbach es de 0.823, lo que demuestra la fiabilidad del instrumento (George y Mallery, 2003).

4.2 Descripción demográfica.

En la encuesta participan 92 personas, de los cuales 63 son del sexo masculino y 29 son del sexo femenino. Debido a que los factores que afectan las interacciones trabajo familia están relacionadas con las del círculo familiar más cercano, se presenta la siguiente descripción de los entrevistados. El 12.70% de los participantes del sexo masculino declaran no tener pareja, mientras que el 44.83% de los participantes del sexo femenino declaran no tener pareja.

Cuadro. 9. Participantes del sexo masculino que presentan potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos.

| | | | |
|-----------|--|----------------|----|
| Masculino | Potencial de desempeño máximo alcanzable | Pareja e hijos | 24 |
| | | Pareja | 0 |
| | | Hijos | 2 |
| | | Ninguno | 3 |
| | | Otro | 3 |

Cuadro. 10. Participantes del sexo masculino que son carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos.

| | | | |
|-----------|---|----------------|----|
| Masculino | Carente de potencial de desempeño máximo alcanzable | Pareja e hijos | 20 |
| | | Pareja | 1 |
| | | Hijos | 5 |
| | | Ninguno | 2 |
| | | Otro | 3 |

Según se puede apreciar en los datos e información presentada en los cuadros 9 y 10, los participantes del sexo masculino que exhibieron potencial de desempeño máximo alcanzable, muestran tanto tipo como cantidad de dependientes económicos similares a los participantes carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable, inclusive similitud en el porcentaje de ningún dependiente económico: 9.38% para los primeros y 6.45% para los segundos.

Cuadro. 11. Participantes del sexo femenino que presentan potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos.

| | | | |
|----------|--|----------------|---|
| Femenino | Potencial de desempeño máximo alcanzable | Pareja e hijos | 4 |
| | | Pareja | 0 |
| | | Hijos | 7 |
| | | Ninguno | 2 |
| | | Otro | 1 |

Cuadro. 12. Participantes del sexo femenino carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable por tipo de dependientes económicos.

| | | | |
|----------|---|----------------|---|
| Femenino | Carente de potencial de desempeño máximo alcanzable | Pareja e hijos | 0 |
| | | Pareja | 0 |
| | | Hijos | 5 |
| | | Ninguno | 7 |
| | | Otro | 3 |

Al estudiar los resultados representados en los cuadros 11 y 12 de los dependientes económicos en participantes del sexo femenino, se puede advertir

que la mayoría de los participantes con potencial de desempeño máximo alcanzable tiene dependientes económicos con 85.71%, mientras que casi la mitad, es decir un 46.66% de los participantes carentes de potencial de desempeño máximo alcanzable no tenían dependientes económicos. Es interesante encontrar estos resultados en participantes del sexo femenino, interesante mas no raro, aún con el empoderamiento del sexo femenino, sigue existiendo una creencia todavía arraigada sobre cuál género tiene la principal responsabilidad del cuidado de los hijos (Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux y Brinley, 2005; Delgado et al, 2011). Estos resultados los explican Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), quienes refieren que las mujeres tienen mayor grado de compromiso por ambos ambientes, así que el factor emocional de las relaciones con los dependientes económicos, podría fomentar mayores niveles de compromiso; el compromiso es una de las dimensiones que componen el potencial de desempeño máximo alcanzable.

4.3 Regresión logística.

El modelo de regresión logística binaria multinomial seleccionado consideró al desempeño como variable dependiente y las cuatro dimensiones de la interacción trabajo familia como variables independientes, el modelo utilizado se presenta a continuación:

$$\ln (p_i/1-p_i) = \beta_0 + \beta_1(\text{INTF}) + \beta_2(\text{INFT}) + \beta_3(\text{IPTF}) + \beta_4(\text{IPFT})$$

Donde:

$\ln (p_i/1-p_i)$ = Logaritmo natural de la razón de momios.

β_0 = Intercepto

B_i = Coeficiente

INTF = Interacción negativa trabajo familia

INFT = Interacción negativa familia trabajo

IPTF = Interacción positiva trabajo familia

IPFT = Interacción positiva familia trabajo

Para determinar la validez global del modelo se utilizó la prueba de Wald siendo su resultado el rechazo de la hipótesis nula de que los coeficientes fueran igual a cero ($P < .05$)

Los resultados de la estimación del modelo se presentan en el cuadro 13.

Cuadro. 13. Coeficientes del modelo inicial estimado.

| Parámetro | GI | Estimación | Error estándar | Estadístico de Wald (Chi-cuadrada) | Pr > Chi cuadrada |
|------------|----|------------|----------------|------------------------------------|-------------------|
| Intercepto | 1 | -3.1796 | 1.4363 | 4.9008 | 0.0268 |
| INTF | 1 | -0.3450 | 0.4791 | 0.5185 | 0.4715 |
| INFT | 1 | 0.1303 | 0.5713 | 0.0520 | 0.8196 |
| IPTF | 1 | 0.8701 | 0.4926 | 3.1204 | 0.0773 |
| IPFT | 1 | 0.7604 | 0.5810 | 1.7127 | 0.1906 |

Interacción negativa trabajo-familia (INTF), Interacción negativa familia-trabajo (INFT), Interacción positiva trabajo-familia (IPTF), Interacción positiva familia-trabajo (IPFT).

Como se puede observar en el cuadro 11 en ninguno de los casos los coeficientes resultaron significativos ($Pr > .05$), no obstante en la búsqueda de establecer una posible relación entre alguna de las interacciones se decidió estimar cuatro modelos que consideraran de manera individual cada una de las variables dependientes previamente utilizadas en el modelo inicial.

El modelo general para estos casos se presenta a continuación:

$$\ln(p_i/1-p_i) = \beta_0 + \beta_1(l_i)$$

Dónde:

$\ln(p_i/1-p_i)$ = Logaritmo natural de la razón de momios.

β_0 = Intercepto

B_i = Iésimo coeficiente

l_i = Iésima interacción

Como resultado de la estimación de los modelos de regresión simple se encontró que solo las variables IPFT e IPTF ayudaban a explicar el comportamiento de la variable dependiente.

Los resultados de este estudio no encontraron relación entre el potencial de desempeño máximo alcanzable y la interacción negativa trabajo familia; este hallazgo contrasta con los resultados de Álvarez y Gómez (2011), quienes también estudiaron a personal con carrera profesional pero únicamente femenino; los investigadores encuentran que existen indicadores que pueden llevar el conflicto trabajo familia (derivando en una interacción negativa trabajo familia) y esto afectar la manera en que se desenvuelven en sus responsabilidades laborales. Este estudio comprende tanto participantes del género femenino como del género masculino. Para futuras investigaciones se recomienda analizar las cuatro formas de interacción trabajo-familia y el desempeño máximo alcanzable por grupos de género.

Una explicación a la falta de relación entre el desempeño máximo alcanzable y la interacción negativa trabajo familia y la interacción negativa familia trabajo, reside en la teoría del enriquecimiento trabajo-familia de Greenhaus y Powell (2006), donde las acciones o sucesos experimentados por un trabajador en uno de sus ámbitos, contribuye para mejorar la calidad de vida en el otro ámbito. Otro razonamiento, es que se deba a la presencia de variables moderadoras (Moreno y Garrosa, 2014) en alguno o en ambos ambientes en el que se manejan los participantes de este estudio. Para la presente investigación, no se incluyen reactivos referentes a las variables moderadoras, por ejemplo: si la empresa tiene horarios flexibles o jornadas largas de trabajo, tampoco se incorporan reactivos sobre si recibe apoyo o comprensión emocional de sus familiares por atender las responsabilidades laborales.

En el caso de la variable IPTF los resultados de la estimación de los coeficientes así como su prueba de significancia son mostrados en el cuadro 14.

Cuadro. 14. Coeficientes y probabilidades asociadas del modelo con IPFT como variable independiente.

| Parámetro | DF | Estimación | Error estándar | Estadístico de Wald (Chi-cuadrada) | Pr > Chi cuadrada |
|------------|----|------------|----------------|------------------------------------|-------------------|
| Intercepto | 1 | -2.3647 | 0.8786 | 7.2435 | 0.0071 |
| IPTF | 1 | 1.2296 | 0.4405 | 7.7923 | 0.0052 |

En cuanto a la estimación de la razón de momios se observa que tanto de manera puntual como en el intervalo estos son valores superiores a 1 (cuadro 15).

Cuadro. 15. Razón de momios para la variable IPFT.

| Efecto | Estimación puntual | Límites de confianza 95% | |
|--------|--------------------|--------------------------|-------|
| IPTF | 3.420 | 1.442 | 8.108 |

La estimación puntual de la razón de momios indica que la interacción positiva trabajo familia aumenta 3.420 veces la probabilidad de que un individuo posea el potencial para presentar desempeño máximo alcanzable. El intervalo de razón de momios señala que, la variable independiente eleva por lo menos 1.442 veces y hasta un máximo de 8.108 veces, la probabilidad de que un individuo presente un potencial de desempeño máximo alcanzable.

La estimación del modelo que incluyó a IPFT arrojó resultados similares al modelo previo tanto a coeficientes (Cuadro 16) como la razón de momios (Cuadro 17).

Cuadro. 16. Coeficientes y probabilidades asociadas del modelo con IPTF como variable independiente.

| Parámetro | DF | Estimación | Error estándar | Chi-cuadrada de Wald | Pr > Chi cuadrada |
|------------|----|------------|----------------|----------------------|-------------------|
| Intercepto | 1 | -3.0169 | 1.2050 | 6.2684 | 0.0123 |
| IPFT | 1 | 1.2773 | 0.4989 | 6.5548 | 0.0105 |

Cuadro. 17. Razón de momios para la variable IPTF.

| Efecto | Estimación puntual | Límites de confianza 95% Wald | |
|--------|--------------------|-------------------------------|-------|
| IPFT | 3.587 | 1.349 | 9.537 |

La estimación puntual advierte que una interacción positiva entre el trabajo y la familia aumenta 3.587 veces la probabilidad de que un individuo posea el potencial para presentar desempeño máximo alcanzable. El intervalo de razón de momios apunta que, la variable independiente incrementa en por lo menos 1.349 veces y hasta un máximo de 9.537 veces, la probabilidad de que un individuo presente un potencial de desempeño máximo alcanzable. Lo anterior avala la aplicación esta variable como parte del modelo estadístico.

Por otra parte Rodríguez, Vélez-pastrana y Meléndez (2012), analizan la interacción positiva trabajo familia y la interacción positiva familia trabajo en relación a cómo afectan el compromiso del trabajador con la organización. Sus hallazgos coinciden con los del presente estudio; los autores explican que una razón podría recaer en la teoría de conservación de recursos de Hobfoll (2001) y el modelo de demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2008), donde los empleados adquieren habilidades en el ámbito laboral como puede ser la gestión del tiempo y la aplican en el ámbito familiar para coordinar sus responsabilidades familiares y viceversa.

CAPÍTULO V

Conclusiones

Los hallazgos de este trabajo respaldan en lo general que los ambientes de trabajo y familiar tienen un efecto sobre el trabajador, específicamente se encontró que existe una relación entre el potencial de desempeño máximo alcanzable y la interacción trabajo-familia cuando esta es positiva, no encontrándose relación entre el desempeño y las interacciones negativas, lo cual es contrario a la hipótesis planteada por el presente trabajo.

Con base a las pruebas estadísticas aplicadas, esta investigación señala que las interacciones positivas tienen efectos significativos sobre el potencial de desempeño alcanzable y al ser estas en ambos sentidos las convierten en un elemento de influencia sobre el desempeño de gran relevancia que debe ser considerado por la empresa en su búsqueda de la productividad. Es interesante el que ambas interacciones negativas no hayan mostrado un efecto sobre el desempeño, pues indica que no hay una consecuencia de una situación familiar y de trabajo inadecuadas. Este hallazgo si bien fue inesperado puede ser visto como consecuencia de que el empleado asume que la forma de relación negativa es normal y no detecta que haya consecuencias sobre su potencial de desempeño. Esta posible apreciación del empleado debe ser vista con escepticismo ya que en la literatura se ha reportado la existencia de un efecto lo que hace posible pensar que el diseño del experimento presenta oportunidades de mejora que mejoren su capacidad para detectar una relación entre las interacciones negativas y el desempeño.

Derivado del análisis estadístico, se determina que la interacción positiva trabajo familia y la interacción positiva familia trabajo son de utilidad para inferir si un individuo presenta el potencial de desempeño máximo alcanzable. Adicionalmente informan que es conveniente para las empresas que sus trabajadores disfruten de un ambiente de trabajo que apoye una buena situación familiar, por lo que se ve conveniente que de manera constante se esté evaluando la opinión de los

empleados en cuanto al nivel en que se encuentra su ambiente de trabajo y dentro de lo posible realizar ajustes para promover un buen nivel la interacción entre el trabajo y la situación familiar. Tomando en cuenta el desempeño fue estimado considerando los niveles de las variables habilidad y motivación que presentaron los entrevistados, los ajustes antes mencionados pueden ser enfocados a acciones que mejoren las habilidades de los empleados y que los motiven a desempeñar su trabajo.

El amplio uso que la escala de Likert tiene en la obtención de información en las ciencias administrativas justifica el uso del análisis cuantitativo de los datos obtenidos mediante esta forma de medición de las opiniones. La obtención de frecuencias de respuesta mediante porcentajes es una forma de análisis que poco aporta para conocer el proceso que genera la información. Debido a esto y a los resultados obtenidos por este trabajo así como su interpretación es posible considerar al uso de la regresión logística como una herramienta estadística con amplio potencial para ser utilizada con los datos numéricos que arrojan las investigaciones que se basan en una escala Likert ya que no solo permite el modelo obtener estimaciones con facilidad de interpretación sino también apoyan la generación de recomendaciones empresariales con un buen potencial de aplicación práctica.

El método de análisis estadístico aplicado en este trabajo puede ser ampliado mediante la adición de otras variables que pueden proporcionar una mayor explicación sobre las interacciones revisadas y el desempeño, un modelo extendido con variables explicativas complementarias a las interacciones negativas podría ser de utilidad para respaldar la hipótesis planteada por esta investigación.

CAPITULO VI

Bibliografía

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Editorial Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- Allen T., Herst D., Bruck C. y Sutton M. (2000). *Consequences Associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research*. Journal of Occupational Health Psychology vol. 5. No. 2 PP 278-308.
- Alles M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Almaraz A. (2002). *Crecimiento y especialización de la industria maquiladora en Mexicali, BC ante el proceso de globalización*. Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero (Coords.), *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras de la inversión trasnacional en México* Fundación Friedrich Ebert, Juan Pablos Ed.
- Álvarez A. y Gómez I. (2011). *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Pensamiento Psicológico. Vol. 9. Núm. 16. Pp 89-106.
- Amorós E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll editores. Perú.
- Arámbula A. y Bustos C. (2008). *XXVI Conferencia de gobernadores fronterizos México-EUA*. Centro de Documentación, Información y Análisis. Dirección de Servicios de Investigación y Análisis. Subdirección de Política Exterior. Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-CI-A-19-08.pdf>.
- Aranda E. (2006). *Evolución de los puestos profesionales de la industria maquiladora de Ciudad Juárez, 1996, 1999 y 2002*. Avances. Coordinación

de investigación del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Núm. 114 pp. 3-22

- Ardila R. (1998). *La psicología en América Latina, pasado, presente y futuro*. Segunda edición. Siglo XXI editores S.A. de C.V. México D.F.
- Arias F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Editorial Episteme. Caracas.*
- Aronson P. (2007). *El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades*. Vol. VII. Núm. 16. Universidad Nacional de San Luis. Argentina. PP 9-26.
- Asteriou D.y Hall S. (2015). *Applied Econometrics*. Tercera Edición. McMillan Editorial. Londres.
- Atehortua F., Bustamante R. y Valencia J. (2008). *Sistema de gestión integral: una sola gestión, un solo equipo*. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín. P 154
- Baez X. y Galdames C. (2005). *Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo*. Revista de psicología. Vol. XIV núm. 1. PP 113-123.
- Bakker A.B. y Demeurouti E. (2008). *Towards a model of work engagement*. Career Development International. Vol. 13. Núm. 3. Pp. 209-223.
- Barajas MR. (2016). *La frontera México-Estados Unidos: dinámicas transfronterizas y procesos de gobernanza*. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Vol. 25. Enero-julio. Pp. 111-128.
- Bernardez M. (2007). *Desempeño organizacional: Mejora, creación e incubación de nuevas organizaciones*. Author House Global Business Press. Indiana.
- Boada J., De Diego R., Agulló E. y Mañas M.A. (2005) *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*. Psicothema. Vol 17. No. 2. pp. 212-218.
- Bruck C., Allen T. y Spector P. (2002). *The relation between Work-Family and Job Satisfaction: a finer-grained Analysis*. Journal of Vocational Behavior. 60. P 336-353.

- Cámara de Diputados. (2015). Boletín N0.5639. Consultado en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2015/Mayo/17/5639-En-Mexico-75-por-ciento-de-los-trabajadores-padece-estres-laboral>
- Cámara de Diputados. (2016). Boletín N0.1046. Consultado en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2016/Marzo/01/1046-Camara-de-Diputados-solicita-a-STPS-formular-la-NOM-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Cárcamo M. (1968). *Las relaciones humanas y la administración de personal*. Segunda edición. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile. p. 18.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). *Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale*. Journal of Vocational Behavior, 68, pp 131-164.
- Carrasco M. y García-Mina A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde la perspectiva de género*. Edición de la Universidad Pontificia Comillas. Madrid. p 21
- Carrillo J. y Aguilar I. (1998). *Rotación de personal, nuevas tecnologías e industria maquiladora en México*. Revista de comercio exterior artículos en línea. Consultado el 9 de enero de 2015 en: revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/345/4/RCE4.pdf
- Castillo J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Segunda edición. ECOE ediciones. Bogotá.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2004). *Evolución del sector manufacturero, 1980-2003*. Cámara de Diputados. CEFP/002/2005 Consultado el 9 de enero de 2015 en: CEFP.gob.mx
- CNIME. (2014). *Historia de la maquiladora*. Consultado el 1 de octubre de 2014 en: index.org.mx/sobreIndex/historia.php
- Código Civil del estado de Baja California. Publicado en el diario oficial No. 3. 31 de enero de 1974. Sección I. Tomo LXXXI.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación 5 de Febrero de 1917.
- Cortez R. (2007). *1 de mayo: El trabajo fuente de realización humana*. Centro de Estudios Miguel Enríquez. Información disponible en el sitio Archivo Chile, web del Centro de Estudios “Miguel Enríquez” disponible en: archivochile.com
- Coulter Mary, Robbins Stephen. (2005). *Administración*. Octava edición. Editorial Pearson educación. México
- De la Garza E. (2013). *Alternativas al modelo maquilador*. Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultado el 9 de enero de 2015 en: biblio.juridicas.unam.mx
- De la O M. (2006). *Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras en México*. Papeles de Población. Vol. 12. Núm. 49. Pp 91-126.
- Delgado A., Saletti-Cuesta L., Toro-Cárdenas S., López-Fernandez L., Luna J. y Mateo-Rodríguez I. (2011). *Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia*. Revista Española de Salud Pública. Vol. 85, núm. 2. PP 149-162.
- Díaz-Bautista A. (2003). El TLCAN y el crecimiento económico de la frontera norte de México. Comercio Exterior. Vol. 53. Núm.12. pp. 1090-1097.
- Douglas L. y Hansen T. (2003). *Orígenes de la industria maquiladora en México*. Comercio Exterior. Vol. 53. Núm. 11. Pp. 1045-1056.
- Eby L., Casper W., Lockwood A., Bordeaux C. y Brinley A. (2005). *Work and family research in IO/OB content analysis and review of the literature (1980-2002)*. Journal of Vocational Behavior 66 PP 124-197.
- El pequeño Larousse Ilustrado. (2003). Novena edición. Ediciones Larousse. México D.F.
- Escobar M., Fernández E. y Bernardi F. (2012). Cuadernos Metodológicos, análisis de datos con Stata. Segunda edición. Centro de Investigaciones Sociológicas Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid.

- Evans P y Bartolomé F. (1984). *The changing pictures of the relationship between career and family*. Journal of Occupational Behaviour. Vol. 5. Núm. 1. Pp. 9-21.
- Feldman L., Vivas L., Lugli Z., Zaragoza J. y Gómez V. (2008). *Relaciones Trabajo-Familia y Salud en Mujeres trabajadoras*. Salud Pública de México. Vol. 50, núm. 6. PP 482-489.
- Félix G. (1998). *La rotación de trabajadores en las maquilas, con especial atención en la experiencia en Tijuana*. Frontera Norte. Vol. 10. Núm. 19 pp. 42-63.
- Fernández R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Editorial club universitario. San Vicente (Alicante), España.
- Fernández-Rios y Sánchez. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid.
- Gadow F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica. Naucalpan.
- Galindo M. (2008). *Diccionario de economía aplicada, economía y empresa: política económica, economía mundial y estructura económica*. Ecobook-Editorial del Economista. Madrid.
- Gan F. y Berbel G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. Barceona.
- Gan F. y Triginé J. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- García B. (2006). *¿Es la percepción del obrero un factor que determina la rotación en la industria maquiladora?* IA Investigación Administrativa. Año 35. N0. 98. Julio –diciembre pp 44-56.
- García L., García J.D. y Rodríguez A. (2012). *Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial*. Academia. Revista Latinoamericana de Administración. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración. Bogotá. Núm. 51. PP15-26.

- Garzón M.A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Centro editorial Universidad del Rosario. Bogotá.
- Gebhard A. y Zemelman M. (1979). *Orientación vocacional para la juventud*. Editorial Andrés Bello. Santiago. Pág. 42.
- George, D. y Mallery P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Cuarta edición. Editorial Allyn & Bacon. Boston.
- Geurts S., Taris T, Kompier M., Kinnunen U. (2005). Work-Home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*. Vol. 19. Núm. 4. Pp. 319-339.
- Gil P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Ediciones pirámide. Madrid.
- Gobierno del estado de Baja California. (2014). *Industria Mexicali*. Consultado en: http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/nuestro_estado/municipios/mexicali/sectorprod.jsp
- González M., Vandemeulebroecke L. y Colpin H. (2001). *Pedagogía familiar, aportes desde la teoría y la investigación*. Ediciones trilce. Montevideo.
- González P. (1994). *Crecimiento industrial y riesgo humano: El caso de Mexicali, Baja California*. Estudios Fronterizos. Núm. 34. Pp. 9-29.
- Greenhaus J y Powell G. (2006). *When work and family are allies: A theory of work family enrichment*. *The academy of management review*. Vol. 31 Núm. 1. Pp. 72-92.
- Greenhaus J.H. y Beutell N.J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. pp. 76-88.
- Greenhaus, J. & Singh, R. (2003). *Work-Family Linkages, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Guerrero J. y Puerto Y. I. (2007). *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial*. *Revista colombiana de psicología*. Número 16. Pp. 203-234.

- Hernández Y., Hernández G. y Mendieta A. (2013). *Modelo de rotación de personal. Historia y comunicación social*. Vol. 18. N0. Esp. Dic. pp. 837-863
- Hobfoll S.E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory*. Applied Psychology: An International Review. Vol. 50. pp. 337-370.
- Hualde A. (1999). *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en la frontera norte de México: un estudio en Tijuana y Ciudad Juárez*. Cuadernos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, núm. 16.
- Idrovo S. (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. Estudios Gerenciales, Núm. 100 PP 49-70.
- INEGI. (2009). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa, estratificación de los establecimientos, censos económicos 2009*. Impresión en talleres gráficos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México. pp. 23 Consultado el 1 de octubre de 2014 en su versión digital en: inegi.org.mx
- INEGI. (2012). *Conociendo México*. Folletos nacionales. Impresión en talleres gráficos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México
- INEGI. (2014a). *Estadística Mensual sobre establecimientos con programa IMMEX cifras durante junio de 2014*. Consultado el 1 de octubre en: inegi.org.mx/sistemas/bie/default.aspx
- INEGI. (2014b). *Estadísticas a propósito del día nacional de la familia mexicana (2 de marzo) datos nacionales*. Consultado el 3 de noviembre de 2014 en: inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2014/familia0.pdf
- Jasis M. y Guendelman. (1993). *Maquiladoras y mujeres fronterizas ¿Beneficio o daño a la salud obrera?* Salud pública de México. Vol. 35. N0. 6. pp. 620-629.
- Jiménez A., Acevedo D., Salgado Ana, Moyano Emilio. (2009). *Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresas de servicios*. Psicología em Estudo, Vol. 14, núm. 4. PP 729-738.

- Jiménez A., Concha M. y Zúñiga R. (2012). *Conflicto Trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile*. Acta Colombiana de Psicología. Vol.15, Núm. 1 PP 57-65.
- Junquera B. y Fernández E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem editores. Oviedo.
- Keat P. y Young P. (2004). *Economía de empresa*. Cuarta edición. Pearson Educación. México.
- Kofman F. (2012). *La empresa consciente*. Penguin Random House. Grupo editorial Argentina.
- Koontz H. y Wehrich H. (1998). *Administración una perspectiva global*. Onceava edición. Editorial Mc Graw Hill México.
- Lara A. y Almaraz A. (2002). *Rotación, estructura de estímulos y aprendizaje tecnológico en la industria maquiladora del norte de México*. El Colegio de la Frontera Norte. Región y Sociedad. Vol. XIV. N0. 24. pp. 197-233.
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada DOF 14-07-2014
- LFT. (2012). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada en el DOF 30-11-2012.
- Llavona L. y Méndez F. (2012). *Manual del psicólogo de la familia*. Primera edición electrónica publicada por ediciones Pirámide Grupo Anaya S.A. Madrid.
- LSS. (2012). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Texto vigente Última reforma publicada DOF 28-05-2012
- Luelmo M.A. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del derecho laboral*. Editorial Netbiblo. La Curuña.
- Lusthaus C., Adrien M., Anderson G., Carden F. y Montalván G. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Banco

Interamericano de Desarrollo. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. Washington D.C. P 8.

- Martínez M. (2003). *La gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores*. Ediciones de Santos S.A. Madrid. P 290.
- Martínez R. y Jané P. (2014). *Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto*. Gestión y análisis de políticas públicas. No. 11. Enero-Junio. pp 69-87.
- McAdams J. (1998). *Premiar el desempeño: Una guía del director para mejorar los resultados a través de las personas*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Mendoza J. (2010). *Mercado laboral en la frontera norte: estructura y políticas de empleo*. Estudios fronterizos. Vol. 11. Núm. 21. Consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100001.
- Molinera J. (2006). *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. Segunda edición. Fundación Confemetal editorial. Madrid.
- Mondy W. y Noe R. (2005). *Administración de recursos humanos. Novena edición*. Pearson Educación. México.
- Mondy W. y Robert N. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. México. P 202.
- Montijo L.F. y Flores M.A. (2001). *Formación Cívica y Ética 3*. Editorial Progreso S.A. de C.V. México.
- Moore D., McCabe G., Alwan L., Craig B. y Duckworth W. 2011. *The practice of statistics for business and economics*. Editorial W. H. Freeman and Company New York. Tercera edición. New York.
- Moreno B. y Garrosa E. (2014). *Salud Laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide Grupo Anaya S.A. Madrid.

- Moreno B., Sanz A., Rodríguez A. y Geurts S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicotherma*. Vol. 21. Núm. 2. Pp. 331-337.
- Morris Ch. y Maisto A. (2005). *Introducción a la psicología*. Pearson Educación editores. P 444.
- Myers D. (2005). *Psicología*. Séptima edición. Editorial Médica Panamericana. Buenos Aires; Madrid. P485.
- Nuñez E. y Jauregui A. (2007). *La supervisión efectiva: El papel del supervisor*. Editorial Pax. México D.F.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores*. Consultado en http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Otálora G. (2007). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas*. Cuadernos de Administración. Vol. 20, núm. 34. PP 139-160.
- Paterna C. y Martínez M.C. (2002). *Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras*. Boletín de Psicología. Núm. 75. Pp. 19-37.
- Patlán J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Estudios Gerenciales. N0 29. pp. 445-455.
- Pavía I. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Innovación y Cualificación S.L. IC Editorial. Málaga.
- Payton-Miyazaki M. y Brayfield A. (1976). *The good job and the good life: the relationship of characteristic of employment to general wellbeing*. Measuring Work Quality for Social Reporting. Pp. 125 -150
- Peiró J., Rodríguez I. y González M. (2008). *Absentismo Laboral, antecedentes consecuencias y estrategias de mejora*. Publicaciones de la Univeritat de Valencia. España.
- Peña G., Cañoto Y. y Santalla Z. (2006). *Una introducción a la psicología*. Universidad Católica Andrés editores.

- Pérez R.C. y De la Garza. (2007). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral*. Panorama Administrativo. Año 2 No.3. pp.99-108
- Pick S. (2002). *Formación cívica y ética 2: Yo quiero, Yo puedo*. Editorial Limusa S.A. de C.V. P105.
- Pleck J., Staines L. y Lang L. (1980). Conflicts between work and family life Monthly Labor Review. Vol. 103. Pp. 29-32.
- Porret M. (2007). *Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Segunda edición. Esic editorial. Madrid.
- Primo D. y de Andrés E. (2010). *Sé innovadoRH: Utiliza las claves del marketing para potenciar la gestión de las personas*. ESIC editorial. Madrid.
- Puchol L. (2007). *Dirección de gestión y recursos humanos. Séptima edición*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Quintanilla I. y Bonavía T. (2005). *Psicología y economía*. Producción editorial Maite Simon Universitat de Valencia.
- Quintero R. (1995). Del rancho de la Tía Juana a Tijuana: Una breve historia del desarrollo y población en la frontera norte de México. Estudios demográficos y urbanos. Vol. 10. Núm. 1. Pp. 105-132.
- Ramírez G. coordinador. Ernult J. (2004). *Desempeño organizacional retos y enfoques contemporáneos*. Ediciones de la Universidad de Occidente. México. p55.
- Riera J. (2005). *Habilidades en el deporte*. INDE publicaciones. España.
- Riquelme E., Rojas A. y Jiménez A. (2012). Equilibrio trabajo familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. Trabajo y Sociedad. Vol. XVI. Núm. 18. Pp. 203-215.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Robbins S. y Coulter M. (2005). *Administración*. Octava edición. Pearson Educación. México. P 465.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. Editorial Pearson educación. México

- Rodríguez D. (1979). *Factores que influyen en el desempeño de las personas en el trabajo*. Revista de Administración Pública. Núm. 39. Pp. 9-18.
- Rodríguez J. L. (2001). *Algunos de los aspectos administrativos más estudiados de la industria maquiladora de exportación*. Contaduría y administración. Número 203. Universidad Autónoma de México. P 68.
- Rodríguez R., Vélez-pastrana M. y Meléndez M. (2012). El Engagement y la relación familia trabajo: un estudio exploratorio. Revista interamericana de psicología Ocupacional. Vol. 31. Núm. 2 pp. 73-84.
- Sánchez-Vidal M. E., Cegarra-Leiva D. y Cegarra-Navarro J. (2011). *¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en las empresas?* Universia Business Review, núm. 29, PP 100-115. P. 113
- Sanz-Vergel A. y Rodríguez-Muños A. (2011). *El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo familia*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. Vol. 27, núm. 2. PP 93-102.
- Sastre M.A. (2009). *Diccionario de dirección de empresas y marketing*. Ecobook editorial del economista. Madrid.
- Secretaría de Economía. (2014). *Industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación*. Consultado el 10 de octubre de 2014 en: economia.gob.mx/comunidad-negocios/industria-y-comercio/instrumentos-de-comercio-exterior/immex
- Secretaría de Economía. (2014). *Empresas por municipio en Baja California*. Consultado en <https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/xmun.asp?edo=02>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1979). *Manual para comisiones de seguridad e higiene en el trabajo*. Vol. Tomo I. México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014). Boletín Electrónico. Año 10. No. 56
- SEGOB. (2010). *Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la ley federal del trabajo*, a cargo de la diputada Leticia Quezada contreras,

del grupo parlamentario del PRD. Consultado en:
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2010/02/asun_2628621_20100206_1265314542.pdf

- Siliceo A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Cuarta edición. Editorial Limusa S.A. de C.V. México.
- Silva L. (1995). *Excursión a la regresión logística en ciencias de la salud*. Ediciones Diaz de Santos S.A. Madrid.
- Sistema Integral de Información de Comercio Exterior. (2010). *Decreto para el fomento de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación*. Consultado el 10 de octubre de 2014 en: siicex.gob.mx/portalSiicex/SICETECA/Decretos/Programas/IMMEX/IMMEX.htm
- Sola B. (2012). *Lunes, miércoles y sábados los días favoritos de ausentismo laboral en México*. Consultado el 17 de agosto de 2015 en: <http://www.cronica.com.mx/notas/2012/683768.html>
- Thiede L., Ganster D. (1995). *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective*. Journal of applied psychology. Vol. 80. No. 1, pp. 6-15.
- UNICEF. (2003). *Nuevas formas de familia, perspectivas nacionales e internacionales*. Consultado el 28 de mayo de 2014 en: unicef.org/uruguay/spanish/libro_familia.pdf
- Unión General de Trabajadores. (2006). *Guía sobre los factores y riesgos psicosociales*. Editorial Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid.
- Urcola J.L. (2008). *La motivación empieza en uno mismo: aspectos básico para motivar a los demás y motivarse a sí mismo*. Segunda edición. ESIC Editorial. Madrid.
- Valdés L. (2005). *Planeación estratégica con enfoque sistémico*. Fondo editorial FCA UNAM. México D.F.
- Valencia G.D. (2012). *El tiempo, el éter que lo cubre todo: Un análisis de la temporalidad en la economía política de Karl Marx*. Borradores departamento de economía de la Universidad de Antioquía. Medellín

Colombia. Disponible en:
http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadCienciasEconomicas/ElementosDiseno/Documentos/BorradoresEconomia/Borradorescie_47.pdf

- Valverde M. (2001). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Editorial UOC.
- Vidal E. (2004). *Diagnóstico organizacional: Evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital*. Segunda edición. Ecoe ediciones. Bogotá P 37.
- Whetten D. y Cameron K. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. Sexta edición. Pearson educación.
- Worrall L. y Cooper C. (2012). *The quality of working life 2012: Managers' Wellbeing, Motivation and productivity*. Chartered Management Institute. Consultado el 1 de Julio de 2014 en: simplyhealth.co.uk/shcore/sh/content/pdfs/Quality_of_Working_Life_2012.pdf.