

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA



TESIS:

**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL OBRERO
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN EN TIJUANA, BAJA
CALIFORNIA**

PRESENTA

OLGA LIDIA GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ

PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DIRECTORA DE TESIS: DRA. BLANCA ROSA GARCÍA RIVERA

FICHA METODOLÓGICA

Disciplina de estudio	Ciencia administrativa
Área de conocimiento	Administración de negocios
Especialidad	Industria maquiladora de exportación
Objeto de estudio	La intención de abandonar el empleo por parte del obrero
Sujeto de estudio	Obreros y empresas de la industria maquiladora de exportación
Problema abordado	La percepción del obrero de los factores organizacionales que causan la rotación de personal en la industria maquiladora, así como su perfil sociodemográfico que tienen propensión a rotar
Finalidad	Describir y correlacionar las variables que determinan la rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.
Tipo de investigación	Descriptiva-correlacional y propositiva
Modelo aplicado	Modelo hom-garcía
Herramientas aplicadas	Cuestionario
Pruebas estadísticas	Confiabilidad: Alfa de Cronbach y coeficiente de correlación: Pearson por medio del SPSS ver. 17.0
Aportación	El desarrollo de un modelo que permita describir y correlacionar las variables que diagnostican la intención de abandono del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.
Autor	Mtra. Olga Lidia Gutiérrez Gutiérrez
Director	Doctora Blanca Rosa García Rivera

Fuente: elaboración propia.

AGRADECIMIENTOS

INDICE

Glosario	1
Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Antecedentes	11
Justificación de la investigación	13
A) Impacto Social	13
b) Importancia Práctica	13
1 La industria maquiladora en el mundo	16
1.1 Retrospectiva de la industria maquiladora en el mundo	16
1.2 La industria maquiladora en países desarrollados	18
1.3 La industria maquiladora en los países en desarrollo	20
1.4 La industria maquiladora en México	21
1.5 La Industria maquiladora en Baja California	24
2 La rotación de personal en la industria maquiladora	28
2.1 Antecedentes de la rotación de personal en la industria maquiladora	28
2.2 Estudio bibliográfico	29
2.3 Algunos Modelos existentes para analizar la rotación y sus causas	35
2.4 Estudios realizados bajo el modelo de inserción laboral (Job Embeddedness)	44
3 Metodología de la investigación	50
3.1 Descripción general de la	50

	metodología	
3.2	Diseño de la investigación	51
3.3	Concepción de la idea	51
3.4	Búsqueda de información	53
3.5	Metodología	53
3.6	Objetivo general	55
3.7	Objetivos específicos	55
3.8	Planteamiento del problema de investigación	56
3.9	Formulación de las preguntas básicas de investigación	57
3.10	Ámbito espacial y temporal	58
3.11	Tipo de investigación	58
3.12	Ventajas y desventajas del diseño de investigación	59
3.13	Universo del estudio	60
3.14	Determinación de la muestra	60
3.15	Determinación de los sujetos de la investigación	60
3.16	Modelo e hipótesis de la investigación	61
3.17	Diagrama de variables Ex - Ante	62
3.18	Definición de las variables del modelo propuesto	62
3.19	Diagrama Sagital	63
3.19.1	Definición de las variables del perfil sociodemográfico del trabajador	63
3.20	Matriz de congruencia	65
4	Diseño del instrumento de Medición	67

4.1	Diseño del instrumento de medición	67
4.2	Correspondencia entre variables, dimensiones, indicadores y preguntas del cuestionario	68
4.3	Escalas de medición	69
4.4	Confiabilidad del instrumento	70
5	Trabajo de Campo	72
5.1	Desarrollo del trabajo de campo	72
5.2	Empleados que respondieron	72
5.3	Escala de medición	78
6	Análisis descriptivos de los resultados	80
6.1	Análisis descriptivos de la muestra	81
6.2	Análisis descriptivo por dimensiones	84
6.3	Baremo de intensidad	91
6.4	Correlaciones Bivariadas de Spearman	96
6.7	Interpretación de los resultados	97
7	Conclusiones y recomendaciones	102
7.1	Conclusiones	102
7.2	Recomendaciones	107
	Limitaciones de la investigación	107
	Referencias	110

Anexo I	Matriz Metodológica	
Anexo II	Resultados del cuestionario	
Anexo III	Cuestionario	
Anexo IV	Prueba de confiabilidad del instrumento	
Anexo V	Análisis de frecuencias	

GLOSARIO

Coeficiente de confiabilidad	Teóricamente indica cuánta varianza, de la varianza total de una variable medida, es verdadera
Coeficiente de correlación múltiple	Expresa el efecto general de las variables independientes sobre la variable dependiente (r^2)
Coeficiente de correlación	Muestra la relación entre dos variables
Confiabilidad	La ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medición. Es la falta de distorsión
Definición operacional	Asigna significado a una construcción hipotética o a una variable mediante la especificación de las actividades u operaciones necesarias para medirlas
Desviación estándar	Es interpretar cuánto se desvía en promedio de la media un conjunto de puntuaciones
Empresa	Organización social que utiliza recursos para alcanzar determinados objetivos
Gerentes	Empleados con grado profesional o empíricos que desempeñan las funciones de mayor complejidad y responsabilidad en el proceso de transformación del producto y la toma de decisiones, y son el enlace entre los obreros y los dueños del negocio
Hipótesis	Es un enunciado conjetural de la relación entre dos o más variables
Industria maquiladora de exportación:	Empresas en cuya actividad económica hay una entrada de materia prima del país de origen que una vez transformada o ensamblada con mano de obra local es devuelta al país de origen
Metodología	Se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis.
Movilidad de trabajadores	La salida de personal de rango obrero de una empresa maquiladora para trabajar en otra o la salida de los mismos del sector maquilador para insertarse en otras actividades económicas
Municipio	Circunscripción administrativa básica regida por un ayuntamiento en que se divide oficialmente el territorio
Obrero	Los empleados que sin ninguna calificación desempeñan sus funciones en la transformación o ensamble del producto
Rotación de personal	La salida de personal, voluntaria o no, de rango obrero, que tiene que ser sustituido por otra persona para el mismo puesto
Tamaño de las empresas	Según la Secretaría de Economía, antes Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), las empresas pueden catalogarse, en atención al número de empleados, en:

	Grandes: de 501 en adelante Medianas: de 101 a 500 Pequeñas: de 31 a 100 Micro: de 1 a 30 empleados
Variable dependiente (Y)	Reciben este nombre las variables que se explicarán, es decir, el objeto de la investigación, que se trata de explicar con base en otros elementos
Variable independiente (X)	Es la variable que antecede a una variable dependiente y se presenta como causa y condición de la variable dependiente, es decir, son las condiciones manipuladas por el investigador para producir ciertos efectos
Variable	Se trata de una característica observable o un aspecto discernible en un objeto de estudio que puede adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías
Variabes de percepción	Son las variables manejadas en el modelo que se presenta y que representan la forma en que el trabajador visualiza las prácticas organizacionales que le afectan en su desempeño

RESUMEN

En este estudio se realizó una investigación descriptiva-correlacional y propositiva que analiza las percepciones que los trabajadores de la industria maquiladora de exportación de Baja California, México, tienen con respecto a las prácticas organizacionales y cómo afectan la rotación de personal. Asimismo, se estudia de qué manera el perfil sociodemográfico del obrero y las características de la organización inciden en la rotación. El estudio se realizó en la ciudad de Tijuana, Baja California.

Siendo la rotación de personal un aspecto de la administración de recursos humanos y que impacta en costos directos e indirectos a la empresa, dañando la competitividad de la misma es muy importante realizar un diagnóstico que permita tomar acciones preventivas y en su caso correctivas para disminuir el porcentaje de trabajadores que dejan el trabajo por su propia voluntad.

Para tal objetivo se aplicaron encuestas a 200 trabajadores, que constituye el 100% de la planta obrera de una empresa del municipio de Tijuana. Se les aplicó el instrumento para la obtención de la información, técnicas y pruebas estadísticas para identificar las variables e indicadores de la rotación de personal y las prácticas organizacionales.

El resultado de este diagnóstico servirá para tomar decisiones en la contratación de nuevo personal.

La propuesta de esta investigación consiste en un *diagnóstico que permita describir y correlacionar las variables que determinan la intención de abandono del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.*

ABSTRACT

This paper is a proposal descriptive-correlational research that analyzes the perceptions of workers in the maquiladora industry in Baja California, Mexico, have regarding organizational practices and how they affect turnover. It also examines how the worker demographic profile and the organizational characteristics affect the turnover. The study was conducted in Tijuana, Baja California.

Staff turnover being an aspect of human resource management and impact on direct and indirect costs to the company, damaging the company competitiveness. To make a diagnosis is very important to take preventive and corrective actions of reduce percentage of workers who leave the job by their own.

For this purpose, surveys were 200 workers, which constitutes 100% of the plant workers of an enterprise of the municipality of Tijuana. They applied the instrument to obtain the information, techniques and statistical tests to identify the variables and indicators of staff turnover and organizational practices.

The diagnosis results would give information to make decisions on hiring new employees in the future. The proposal of this research is a diagnosis to describe and correlate the variables that determine the intention of abandoning from work force in the maquiladora industry.

INTRODUCCIÓN

Cualquier situación que involucre a personas siempre ha sido compleja. La administración de recursos humanos es un reto, porque no existe una fórmula que nos diga qué hacer, cómo hacer y cuándo hacer para resolver los problemas. Sin importar qué tan similar sea una situación con respecto a otra, ya sea número de trabajadores, partes involucradas, situación económica, social, política o cualquier otro aspecto relevante, la solución jamás podrá reproducirse para obtener los mismos resultados, no solo por el hecho de que es otro tiempo y espacio, sino porque son personas diferentes.

Cada individuo es un sistema y como sistema abierto recibe insumos, los transforma y produce un resultado. Estos insumos pueden ser información, estímulos, sensaciones que al ingresar por cualquiera de sus sentidos los transforma y ofrece a quien le rodea y a su medio ambiente una respuesta. Cada individuo se relaciona con otros sistemas dentro de la organización y en menor o mayor grado sin duda alguna, afectará a los demás sistemas incluyendo a la empresa como sistema, dependiendo de la magnitud del impacto y del espectro que tenga.

Un trabajador que siente que no le aprecian sus habilidades y por lo mismo no le brindan la oportunidad de ascenso, aquel que se siente tratado injustamente porque considera que no le dan lo que le corresponde o no le pagan lo que trabaja, o el empleado que no se siente aceptado por sus compañeros o el que acude a disgusto a sus labores son solo algunas de muchas causas que afectan significativamente los resultados de la empresa.

Para los gerentes no es factible adivinar el pensamiento de las personas ni percibir sus sentimientos para tomar decisiones; sin embargo hay focos de alerta que se

encienden y que al analizar esos datos se debe convertir en información y con información buscar la solución. Los trabajadores demuestran su estado de ánimo y su sentir hacia la empresa o hacia los representantes de la empresa con acciones como el desperdicio, daño de muebles, maltrato al inmueble, producto mal terminado o defectuoso, desinterés por capacitarse, indiferencia ante las necesidades de la empresa, ausentismo, baja productividad y alta rotación.

Habiendo una supervisión estricta, el desperdicio es difícil realizarlo en el área de trabajo, pero el trabajador inconforme busca desahogarse causando un daño a la empresa para afectar al jefe o hacia la persona que causa esta inconformidad y descontento en el trabajador, de tal forma que se llegan a encontrar rollos enteros de papel higiénico dentro del sanitario o en el bote de basura. En algunas empresas, para evitar el robo hormiga se revisan las bolsas y mochilas del personal al salir, pero aún así se observa que los trabajadores se ingenian de alguna manera para sacar producto que luego venden o simplemente tiran, lo que representa para la empresa sumas millonarias al cabo de varios años. Asimismo, la expresión de inconformidad al grafitear y rayar paredes en baños y lugares ocultos para dañar a la empresa, o decir lo que sienten ocultándose para evitar sanciones.

En la industria maquiladora, los horarios son exhaustivos. Los trabajadores pasan diez horas diarias en la empresa. Si un trabajador está a disgusto por cualquier causa, existen dos posibilidades, una es que continúe trabajando para la empresa y discretamente le vaya causando daño mediante daño físico a la misma, extracción de material de manera discreta o creando un ambiente dañino entre los trabajadores y la otra es que renuncie.

La renuncia del trabajador es una de las causas que provoca la Rotación de personal, es decir es el número de trabajadores que salen de la empresa y que vuelven a contratar en relación con el total de trabajadores de la empresa.

Para la empresa la rotación de personal tiene ambas cara de la moneda, ya que se puede considerar que tiene ventajas y desventajas. La rotación de personal tiene efectos en el personal que labora, estos efectos pueden ser positivos así como

negativos. Por un lado, la rotación puede motivar a la gente al ver que se abren oportunidades de ascenso, también puede desmotivarlos al sentir que las cosas no andan bien en la organización, ya que los trabajadores se están yendo.

La rotación puede ser útil para renovar gente y promover al personal que ya se encuentra laborando, buscando sacar el mejor provecho ya que ésta lleva un costo, desde su reclutamiento hasta su liquidación, sin embargo, lo mejor sería establecer una estrategia para detectar los aspectos que provocan la intención de abandono y así establecer apoyado a una buena planeación de recursos humanos un mecanismo para tener un determinado control sobre la rotación de personal.

La rotación de personal es el abandono del trabajo por diversas causas y compete al área o departamento de Recursos Humanos el buscar las estrategias para disminuir el índice de rotación de tal forma que no impacte negativamente en las metas de la organización.

También la rotación de personal se encuentra ligada al entorno económico que se esté viviendo, así en épocas de bonanza y expansión económica se vuelve uno de los principales problemas en las empresas, ya que hay mucha oferta de trabajo y solo se ocupa un pequeño incentivo, para tomar la decisión de abandonar el empleo; el trabajador tiene mucho de donde escoger y las empresas ofrecen desde el transporte, bonos por puntualidad o asistencia, un desayuno, etc., para que el trabajador no renuncie.

El impacto que tiene la rotación de personal en la organización tanto en el aspecto económico como en el aspecto psicológico han instado a que se realicen estudios para entender su comportamiento y establecer una estrategia para su disminución. Incrementar el salario o los beneficios de los trabajadores, establecer políticas de contratación que tengan un perfil que encaje con la cultura organizacional o los valores de la empresa, mejorar la comunicación de manera vertical y horizontal, motivar a una competencia sana entre los mismos empleados, capacitarlos y brindarles la oportunidad de mejorar tanto en autoridad como en responsabilidad, son algunas acciones que las empresas pueden seguir para disminuir el índice de

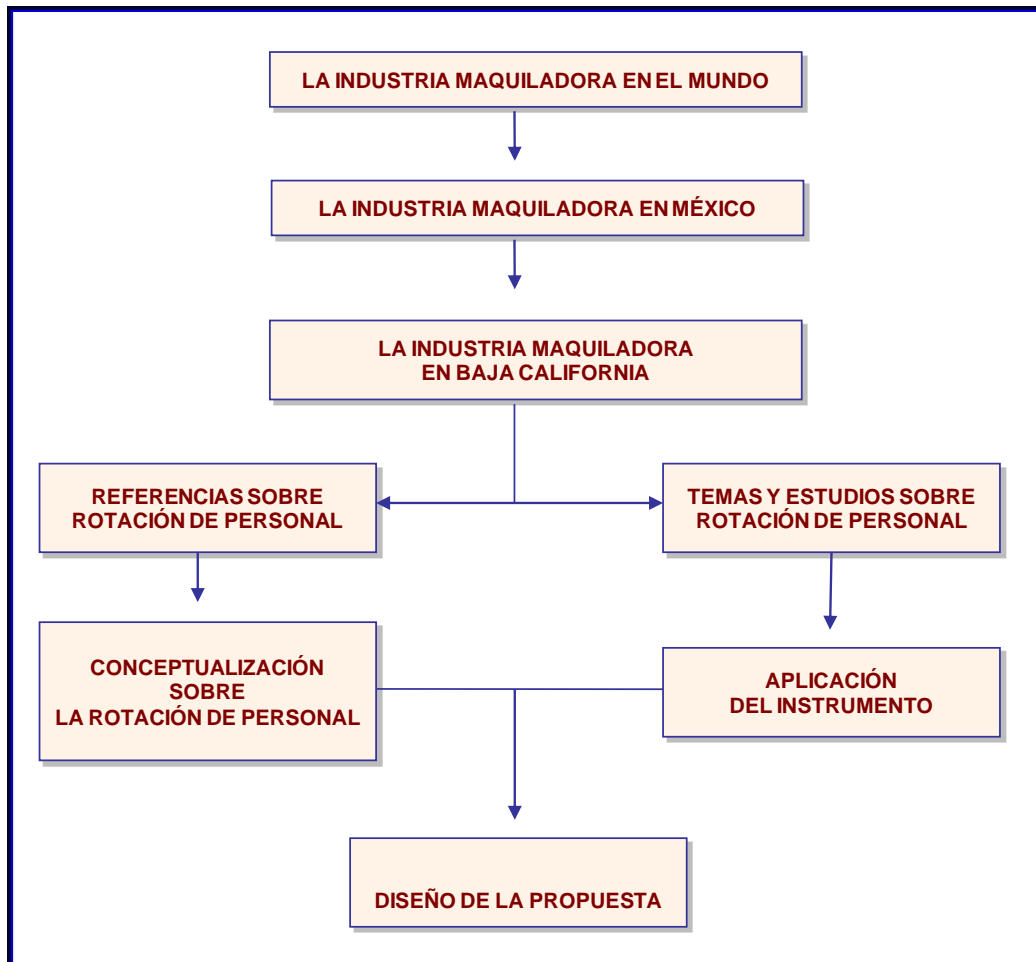
rotación. Los costos de las empresas se elevan en el proceso de recursos humanos, desde su reclutamiento hasta su capacitación. Se debe estar consciente que la rotación de personal es la consecuencia de una serie de factores internos y externos a la organización, así como situaciones particulares y personales de los mismos que influyen en el trabajador para que tome la decisión de abandonar el trabajo. Por lo que es importante siempre aplicar encuestas de salida.

Por otro lado, en Tijuana, Baja California, existen fenómenos que coadyuvan a aumentar la rotación del personal en las maquiladoras. Uno de estos factores es la población flotante que es empleada en este sector y que representa más del 35% de los trabajadores totales contratados en las maquiladoras.

Estos empleados, se trasladan desde sus lugares de origen con la finalidad de cruzar la frontera y encontrar trabajo en Estados Unidos. Puesto que cruzar la frontera no es tarea fácil, muchos de ellos permanecen en Tijuana esperando la mejor oportunidad para hacerlo. Mientras surge el momento oportuno, la mayoría de ellos se emplea en la industria maquiladora como medio de subsistencia, lo cual los lleva a laborar temporalmente en industrias donde no tienen contactos ni desarrollan redes sociales ni comunidades en las que se afiancen sus raíces. Así, la temporalidad en la que permanecen en la industria maquiladora depende exclusivamente de su oportunidad de cruce a Estados Unidos, no tanto de las políticas que la empresa ofrece de crecimiento o de mejora, ya que cualquier oportunidad en la industria maquiladora así como la remuneración y los beneficios ofrecidos, no pueden competir con los que ellos aspiran ganar en Estados Unidos, donde además ya tienen familiares esperándolos para ofrecerles apoyo y facilidades de empleo.

En este trabajo de investigación, se analizan ambas caras de la moneda. Por un lado, los trabajadores nacidos en Tijuana o en los alrededores que no tienen intención de abandonar la empresa para reubicarse en el sector económico norteamericano; y por otro lado, la población flotante que sin importar cuánto se esfuerce la organización por motivarlo e incentivar su permanencia, siempre tendrá un pie fuera, a la espera de su mejor oportunidad de cruce.

La tesis se compone de dos partes en seis capítulos, los cuales están organizados de la siguiente forma: La primera parte comprende el capítulo 1 en donde se revisará información sobre la industria maquiladora en países desarrollados como Estados Unidos de América y la Unión Económica Europea y de países en vías de desarrollo, centrándonos en México y específicamente en Baja California, y el capítulo 2 en donde se proporcionan los antecedentes de la rotación del personal y estudios bibliográficos. La segunda parte comprende el capítulo 3 el cual se refiere a la metodología de la investigación realizada, el capítulo 4 se proporciona lo referente al diseño del instrumento de medición y el trabajo de campo, el capítulo 5 es el procesamiento de la variable dependiente: Rotación de personal y por último el capítulo 6 que consiste en el análisis, interpretación de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

MAPA ESTRUCTURAL DE LA TESIS

Fuente: elaboración propia.

ANTECEDENTES

A mediados de la década de los 70's, y a raíz de los sucesos como la crisis del petróleo la consciencia acerca de la globalización se hizo presente. Las empresas no eran entes económicos independientes ni aislados. Había una relación e interdependencia entre las empresas y entre los países se hizo totalmente notoria. (Ackoff. 1997)

La industria maquiladora surge en México en 1964 buscando dar empleo permanente a los trabajadores que cruzaban a Estados Unidos y que se encontraron sin empleo al darse por terminado el programa Bracero (Comas, 2002). Las empresas de países desarrollados vieron la oportunidad de abaratar sus costos a través de instalar sus empresas en frontera dentro del Programa de Maquiladoras.

La rotación de trabajadores entre maquiladoras se ha convertido en el principal problema del sector (Carrillo y Santibáñez. 1993)

Visto históricamente, el paso de la abundancia a la escasez relativa de mano de obra (propiciada por el aumento del número y tamaño de las plantas), se tornó en un fenómeno social de la Industria Maquiladora de Exportación (Carrillo. 2001)

Menciona Flores (2008) que el destino de una nación está en manos de sus habitantes, de sus conocimientos, habilidades y que con su trabajo proporcionarán resultados que satisfagan tanto al trabajador como a la empresa en la que laboran, que es muy importante investigar las causas de la rotación de personal que afecta la estabilidad laboral.

El problema de rotación se ha documentado en la frontera norte del país que principalmente las ciudades de Tijuana, Ciudad Juárez y Nogales en donde la actividad manufacturera descansa en la industria maquiladora de exportación. (Félix (1998). Cruz (1994) menciona que la participación de la mujer en la vida económica, a través del trabajo remunerado, fue un fenómeno social y económico por su rapidez e impacto en la vida diaria.

Los costos que conllevan la rotación de personal pueden llegar a ser muy importantes, por lo que se han llevado a cabo estudios para analizar las causas y estrategias para lograr su disminución.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A) Impacto social

El realizar un diagnóstico en el cual se pueda identificar causas de posible rotación de personal permitirá a las empresas realizar medidas correctivas y preventivas, realizando mejores prácticas administrativas contribuyendo a la competitividad de la empresa al disminuir sus costos por movimientos de personal y a la vez en una mejor percepción de los empleados hacia la compañía, lo que se traduce en un bienestar tanto para la empresa como para los trabajadores.

B) Importancia práctica

Disminuir la rotación de personal que permita disminuir costos, la constante presión de contratar nuevo personal, capitalizar la experiencia de los obreros y tener estabilidad en la empresa.

PRIMERA PARTE
INVESTIGACIÓN
DOCUMENTAL

CAPÍTULO 1

1. LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN EL MUNDO

1.1. Retrospectiva de la industria maquiladora en el mundo

El término “maquiladora” se refiere al tipo de empresa que importa insumos sin tener la obligación de pagar aranceles, es decir impuestos a la importación, ya que el producto no se comercializará en el país en donde se encuentra la maquiladora, ya desde la antigüedad se utilizaba el término a la actividad de que los campesinos molieran su maíz en el molino de la hacienda (Balderas, 2003) “ La industria de la maquila consiste en la confección o ensamblaje de productos con piezas elaboradas e importadas” (Balderas, 2003) Este mismo autor menciona que la maquiladora se ha convertido en un paradigma de la globalización. Menciona que a este fenómeno se le conoce de distintas formas, por ejemplo: Zonas económicas especiales, zonas libres, maquiladoras, zonas libres industriales, zonas libres de exportación, zona de procesamiento para la exportación, dependiendo del país o zona en que se ubiquen.

La zona de procesamiento para la exportación (Export Processing Zone, EPZ por sus siglas en ingles).

A partir del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) surgió un interés mayor por la industria maquiladora porque México tienen una gran importancia dentro de las zonas francas y además por la posibilidad de una mayor inversión directa por los países industrializados aprovechando la mano de obra barata, la desaparición de los aranceles y usarlo como puente para ingresar al mercado norteamericano y latinoamericano (Carrillo, 2000)

La maquiladora es como un subsistema de la empresa matriz, en donde se en donde se toman las decisiones con respecto al funcionamiento de todos los sistemas productivos de la empresa; la maquiladora se establece en donde se aprovechen las ventajas competitivas que ofrece la región, se controla desde la matriz. La matriz suministra tecnología y el *know how* de la producción con indicaciones precisas de lo que debe hacerse (Vázquez, 2011)

La industria maquiladora aprovecha las economías de escala y aplica procesos productivos a escala internacional y el lugar de ubicación depende de la rentabilidad y de acceso a los mercados (Bendesky. 2003) La globalización hace ver a la maquiladora como si fuese el ícono del sistema mundial de producción. El fenómeno de maquiladora es conocido con diferentes nombres, como por ejemplo son *Zonas Libres* en Costa Rica, Honduras, Venezuela Uruguay, Trinidad y Tobago, Irlanda y los Emiratos Árabes Unidos; *Maquiladora* es el término en El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y México; *Zonas Económicas Especiales* es como se denomina en China; *Zonas Libres Industriales* en Camerún, Colombia, Ghana, Madagascar, República Árabe, Siria y Jordania; *Zonas de Libre Comercio* en Bulgaria y Chile; *Zonas Libres de Exportación* en Jamaica; *Zonas Industriales y de Libre Comercio* en la República Islámica de Irán; *Zonas Especiales de Procesamiento para la Exportación* en Togo; *Fábricas Libres de Impuestos* en Fidji ; *Estados Industriales* en Tailandia (Catarina, cap. 2)

La industria maquiladora se considera por muchos prioritaria para la economía nacional, percibiendo que es una fuente confiable para obtener divisas extranjeras, creación de empleos y promoción del desarrollo regional (Sánchez, 1990). Muchas de las empresas maquiladoras extranjeras establecidas en México se encuentran en frontera norte, trabajan bajo el programa Maquiladora tienen obligación de regresar todos los insumos, desperdicios y productos a su país de origen. Existen maquiladoras de capital estadounidense, coreano, japonés y de otros países cuya matriz para efectos comerciales, fiscales, conveniencia económica se encuentran en los Estados Unidos de América. Los países en vías de desarrollo tienen menores niveles de industrialización y competitividad por lo que el pago por mano de obra a sus trabajadores y sus prestaciones es menor que en los países desarrollados. La industria Maquiladora es una de las piedras angulares del modelo de desarrollo de

México, por lo que se privilegia a los empresarios y sus necesidades dejando en un segundo plano la lucha por mejoras laborales (Ramírez, 1989)

Este programa de maquiladora que al principio surgió para resolver de manera inmediata el problema de empleo al finalizar el programa bracero, se convirtió en la plataforma del desarrollo industrial de la región convirtiéndose en una de las actividades más dinámicas del país (Carrillo, 2000)

En 2006 Baja California albergaba 906 establecimientos de la industria maquiladora de exportación, dando trabajo a 198097 personas que representa el 79.58% del total empleado a nivel obrero en el país, en Baja California el 54,79% son mujeres. (INEGI, 2007)

1.2 La industria maquiladora en países desarrollados

1.2.1 Estados Unidos

Con Henry Ford en 1903 (Alonso, et al. 1999) da inicio a una Era de industrialización en Estados Unidos, Ford, buscando la manera de hacer mejor las cosas y bajar los costos para ofrecer mejores precios o que los autos estuvieran al alcance de más personas dio origen a las cadenas de producción. Esta forma de fabricación se utiliza para la producción en masa. Desde inicio del siglo XX, Estados Unidos de América ha sido el principal país industrial del mundo. La Singer Company, (Singer Manufacturing Company), empresa de máquinas de coser estadounidense fundada en 1865, originalmente se encontraba en la ciudad de Nueva York se comenzó a diversificar en 1880 abrió una planta en Escocia y se convirtió en la primera de las grandes multinacionales de América, al grado que en 1999 cuando Singer tuvo grandes problemas económicos en 1990 afectó a 11 países, en 2011 cumplió su 160th aniversario (Singer Company Memories, 2001) La compañía Fairchild una compañía norteamericana que introdujo al mercado el primer circuito integrado comercialmente viable convirtiéndose en uno de los principales en Silicon Valley en la

década de los 60's. En 1961 Fairchild Corporation estableció una filial en Hong Kong, buscando pagar salarios más bajos (citado en García, 2005) Después de la Guerra Civil se observó un crecimiento muy grande en la fabricación de productos industriales y dado el auge en la industrialización de los Estados Unidos, buscando mejores costos comenzaron a expandirse y establecerse abarcando mercado y produciendo a menor costo.

1.2.2 Japón

Habiendo quedado como país vencido después de la Segunda Guerra Mundial, Japón aprovechando lo avanzado en el periodo Tokugawa (1600-1868), la exitosa experiencia de arranque de la industrialización y el crecimiento económico vivido después de 1945 (Japón creció a un ritmo del 8% anual frente a 3% del resto del mundo. entre 1950 y 1973) La política exterior Estadounidense hablaba de apoyar a Japón en su recuperación en niveles similares a los países asiáticos de su entorno. De esta forma hubo canalización de inversión por parte de los Estados Unidos (Collantes, 2010) convirtiéndose en un país maquilador.

Al iniciarse la Guerra Fría, Estados Unidos abrió sus puertas a las exportaciones industriales japonesas, dando paso a una recuperación de Japón y en la década de los 70's, la economía japonesa se había convertido en un gigante comparable a Estados Unidos y la Unión Europea. En México, principalmente en Tijuana, se encuentran empresas japonesas, se considera que la inversión asiática tiene gran dinamismo en la creación de empleos, competitividad. El crecimiento y desarrollo de Japón han orientado a firmas como Sony, Samsung, Matsushita y Sanyo. La inversión asiática de maquiladoras en México inicia en la década de los 80's (Alonso et al, 2000)

1.2.3 Unión Europea

Después de la Segunda Guerra Mundial despertó la consciencia de los europeos de su debilidad. A diferencia de Estados Unidos Europa no se convirtió en un país maquilador y se apoyaron en el Plan Marshall para obtener ayuda económica de los Estados Unidos para ayudar a la reconstrucción y frenar el comunismo. Con esto, los países europeos conformaron la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE), siendo uno de los primeros organismos que agruparon a gran parte de los países Europeos. El Plan Marshall recomendaba cinco metas: Creación de un mercado único, reparto equitativo de beneficios obrero patronales, renuncia a la huelga, salarios altos para tener poder adquisitivo, renuncia por parte de los empresarios a obtener ganancias elevadas. La producción industrial era del 70% de lo que había tenido antes de la guerra (Catarina, Cap. 2)

1.3 La industria maquiladora en los países en desarrollo

Michael Porter (2007) define que el desempeño que se tenga sobre el promedio de una industria es lo que le da la “Ventaja Competitiva” y que ésta pueda lograrse a través de la estrategia de “Liderazgo por Costos”. La mano de obra es un elemento importante del costo, tener una mano de obra barata se obtiene de países en vías de desarrollo.

De acuerdo con Hernández (1995) la crisis impulsa la identificación o búsqueda de nuevas formas de revalorización a escala mundial, como la creación de zonas francas o zonas procesadoras de exportación en los países en vías de desarrollo en donde la mano de obra es barata y los países otorgan exenciones de impuesto y aranceles promoviendo esas zonas; en la división internacional del trabajo a los países del tercer mundo, como El Salvador, les corresponde la instalación de las zonas francas. La iniciativa para la Zona Franca en El Salvador a mediados de los 70’s, fue impulsada por la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID) con Armando Molina en la presidencia del país.

En 1992 en la Zona Franca de El Salvador, la producción era como la de Costa Rica, el doble de la República Dominicana y el triple de Honduras. (Hernández, 1995)

Menciona Fernández (2003) que el esquema de maquiladora es buscada por los países industrializados para mejorar su competitividad global ya que al instalarse en países en vías de desarrollo obtienen mano de obra barata, en donde ha prevalecido la mano de obra de la mujer. Aun cuando la maquiladora no representa mejoría económica al país, genera empleos a los países pobres. Así buscan ubicarse en países con mano de obra barata, estímulos fiscales, en donde sean más bajos los impuestos, etc., ya que los costos son más altos en los países desarrollados.

La mano de obra en los países desarrollados el salario es más alto que en países en vías de desarrollo por lo que es conocido de que muchas de las empresas maquiladoras se ubican en ciudades mexicanas preferentemente en la frontera con Estados Unidos y que una de las características de la maquiladora es que sus insumos y productos sean regresados a su país de origen. La industria maquiladora es un mecanismo que reúne factores producto del proceso de internacionalización del capital cuya tendencia es la reubicación o división física de algunos procesos productivos intensivos en mano de obra, logrando la reducción de costos de operación aprovechando la mano de obra barata.

1.6 La industria maquiladora en México

En México la maquiladora tomó el nombre de Industria Maquiladora de Exportación, iniciando en 1965 gracias a la política de Fomento a la Industria Maquiladora de Exportación bajo el programa de industrialización de frontera norte (Vázquez, 2011) El programa maquiladora atrajo inversión extranjera, ya que era el único tipo de inversión que se podía tener de capital extranjero (Bendesky, 2003). Al comenzar el

apogeo de la maquiladora en México hubo un desplazamiento masivo de grandes empresas a países denominados en ese tiempo como de “tercer mundo”. La frontera México - Estados Unidos fue la reina de las maquiladoras.(Fernández.2003)

Como parte del programa maquiladora tanto la producción como insumos y desperdicios no debían quedarse en México, solo se permitía vender parte del producto en el país siempre y cuando las empresas mexicanas con ello y que el producto tuviera que importarse o cuando no hubiera incentivos gubernamentales para sus productos o que los insumos fueran al menos el 20% nacional (Bendesky et al, 2003)

Las maquiladoras se establecieron en la frontera norte de México a través del Programa de Industrialización Fronteriza en una parte para dar trabajo a rededor de 200,000 trabajadores mexicanos debido a la finalización del programa Braceros, al modificarse la legislación de 1971 este tipo de empresa fue autorizada a establecerse en otras regiones del país (Hernández,2008)

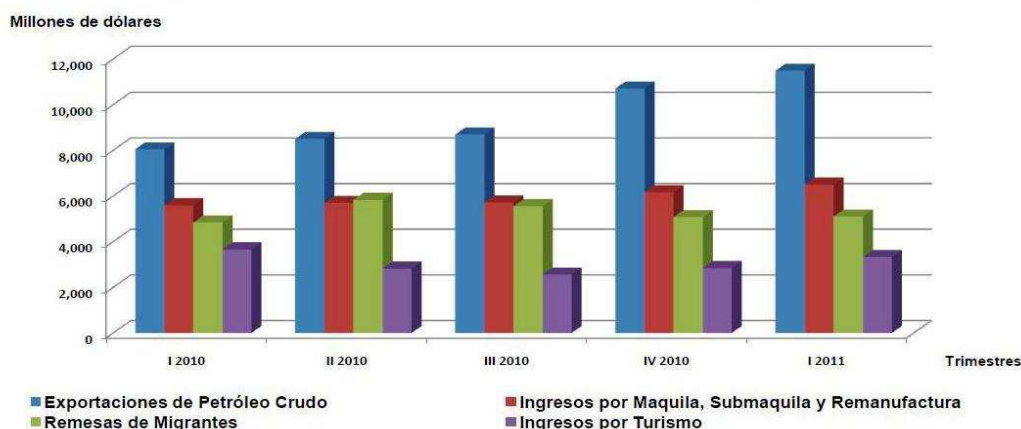
La industria maquiladora creció rápidamente en México a partir de la década de los 80's ya que significaba pagar menores salarios, los servicios públicos y los costos de operación, así como los costos de transporte debido a su cercanía con Estados Unidos (Bendesky et al. 2003).El crecimiento a partir de 1983 cubrió en ese entonces aspectos como oferta de trabajo, promoción de desarrollo regional, obtención de divisas, lo cual permitió que hubiese expectativas altas para el desarrollo regional, para 1990 el 80% de la industria en frontera era maquiladora. (Sánchez, 1990)

Con el Tratado de libre comercio la industria maquiladora tuvo que modificarse, ya que los aranceles se irían eliminando, considerando siempre las reglas de origen establecidas (Bendesky et al, 2003)

La industria maquiladora a partir de 2007 se ha frenado debido a la crisis en los Estados Unidos de Norteamérica ya que principalmente son de origen

estadounidense. La industria maquiladora y de exportación es uno de los principales pilares de la economía mexicana como son los ingresos por petróleo, las divisas que mandan los connacionales y el turismo extranjero. (Vázquez. 2011)

Ingresos por maquila, submaquila y remanufactura de IMMEX provenientes del extranjero, Exportaciones petroleras, Remesas y Divisas por turismo; 2010 y primer trimestre 2011



Fuente: Elaborada por Vázquez (2011) a partir de la estadística mensual del programa IMMEX y de las cifras trimestrales de la Balanza de Pagos calculada por el Banco de México

La competitividad de un país se basa en la capacidad de la industria para añadir valor a un menor costo. A nivel internacional la competencia hace que aumente la necesidad de cambio y obtener una ventaja, por lo que el beneficio para las empresas multinacionales proviene de enfrentarse a rivales fuertes, proveedores eficientes y una demanda local y externa amplia, una mejor ubicación de sus procesos productivos les da una ventaja (Ávila,2009)

La participación de las mujeres en la industria maquiladora es muy alta, principalmente las empresas con mayor antigüedad, sin embargo no existe una relación significativa en la rotación de personal por género (Arrijoja, 2000)

La maquiladora de exportación está desde principios del siglo se encuentran ante la pérdida estructural de sus ventajas competitivas. La evolución de la maquiladora se está estudiando a nivel de casos, pero sin una metodología consistente para la medición cuantitativa de estos cambios.

La industria maquiladora en México ha dejado de ser competitiva, surgiendo la pregunta si el modelo maquilador mexicano está agotado ya desde finales del año 2000 ha habido un descenso importante en la actividad como consecuencia de la recesión de Estados Unidos. La maquiladora sigue siendo un sector prioritario en el país (Carrillo, Bancomext 2007)

1.7 La industria maquiladora en Baja California

Baja California tienen una superficie de 71,445km² (INEGI 2010), es una extensión de tierra separada por el Rio Colorado y el Mar de Cortez al noreste, colinda al norte con California (USA) y al sur con el Estado de Baja California Sur, al oeste colinda con el océano Pacífico.

Su capital es Mexicali, junto con Tijuana son las ciudades más pobladas. Ambas ubicadas en la frontera con Estados Unidos. El Estado tiene una población de 3'155,070 con una tasa de crecimiento del 2.3(INEGI, 2010)

Las principales actividades económicas son la industria manufacturera y la turística con un fuerte perfil para el desarrollo industrial ya que cuenta con materia prima, Industria de exportación, mercados nacionales e internacionales (map.com)

Geografía de Baja California



(map.com)

De la necesidad de los países desarrollados por reducir sus costos y del Estado Mexicano por fomentar el desarrollo de la frontera norte da origen a la industria maquiladora de exportación. La industria maquiladora ha tenido un crecimiento superior de la industria manufacturera en su conjunto. Gran parte del crecimiento urbano de ciudad en frontera se debe al crecimiento de la industria maquiladora en donde la generación de divisas y empleos que favorece el desarrollo regional son beneficios esperados de las maquiladoras por parte del Estado.

La industria maquiladora se convirtió en un generador de empleo en los estados del norte, en Baja California principalmente en Tijuana (Barajas, 2003). De las maquiladoras existentes en el 2000 poco menos del 34% se localizaba en Baja California, de los cuales casi el 65% estaban establecidos en Tijuana (INEGI 2001) Basado en la teoría una característica de las sociedades desarrolladas es el

crecimiento industrial, que genera desarrollo económico y que permite tener fuerza laboral calificada e ingresos altos per cápita. (Barajas, 2003)

Desde hace varios años la industria maquiladora juega un papel importante en el desarrollo Baja California en 2003 tenía un total de 888 maquiladoras representando del total nacional el 31% de las cuales el 64% estaban establecidas en Tijuana de Baja California (BajaEco.com 2012).

La industria maquiladora ha motivado el crecimiento y desarrollo de la economía en la frontera norte de México, tanto en generar empleo, divisas y exportaciones (Fuentes, 2003)

En la frontera norte de México, el proceso de modernización es un hecho contrastable. Es un proceso sujeto a presiones externas e internas, así como a fracasos y éxitos. Las maquiladoras de “cuarta generación” son las que evolucionan en la coordinación y tecnologías de información (Carrillo, 2004)

CAPÍTULO 2

2. LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA

2.1. Referencias sobre rotación de personal

La rotación de personal en México tiene el nivel más alto, lo que hace ver que el compromiso de los trabajadores hacia la empresa está en un nivel muy bajo, respecto a otros países de Latinoamérica. No se invierte mucho para lograr el compromiso de los trabajadores para crear arraigo y por muy poco dinero se van de la organización. En un estudio de 10 países latinoamericanos y 8 industrias México se encuentra en los niveles más bajos de costo laboral (El Economista, 2011)

2.1.1. Antecedentes de la rotación de personal en la industria maquiladora

Una de las funciones de la Administración de recursos humanos es la rotación del persona, ésta, ha evolucionado en virtud de que a forma de hacer negocio ha cambiado de la misma manera que la administración ha evolucionado. El inicio de la función de personal se considera con la llamada Segunda Revolución Industrial, (González, 1999) tiempo en el que surge la administración científica con Frederick W. Taylor, Frank y Lillian Gilbreth entre otros (De la Garza,).

Existen tres periodos en la evolución de la función de personal, el primer periodo abarca principios del siglo XX hasta la finalización de la Segunda Guerra Mundial, el segundo periodo desde mediados de la década de los 40's hasta finales de los 70's, la década de los 80's surge la Dirección de Recursos Humanos. A partir de ello evolucionan las relaciones industriales con alto nivel sociojuridico (González, 1999)

A principios de la década de los 70's la empresa se comienza a ver como una organización, es decir como un sistema que está compuesto por subsistemas e inmersa en suprasistemas en donde los participantes como son los clientes,

proveedores, gobierno, trabajadores, etc., tienen un intercambio ya sea de dinero por servicios o productos, y en donde los subsistemas y suprasistemas afectan a la empresa. (Ackoff, 1997)

González (1999) menciona que el tercer periodo de la función de personal promueve la aparición de modelos sobre Administración de Recursos Humanos como herramienta que constituye la comprensión de la realidad. Los autores que formulan modelos de Recursos humanos formulan marcos de referencia para ejemplificar, entre ellos Desller (1988), DeCenzo y Robbins (1988), Scarpello y Ledvinka (1988), Cascio (1989), Armstrong (1991) Ivancevich (1992), Heneman et al (1989), Schuler y Huber (1990), Milkovich y Boudreau (1991), Gómez-Mejía et al (1995).

Con la globalización la competencia se ha intensificado y por lo tanto las empresas deben ser más competitivas, para mantenerse en el mercado además de que el consumidor se ha vuelto más exigente y quiere variedad de productos. Costos bajos contribuye a la competitividad

Los trabajadores en la empresa son parte de esos subsistemas que forman la organización y que su actitud, desempeño, confianza y de cómo percibe a la empresa puede promover el que se cree un ambiente de lealtad, una intención de abandono del trabajo. Todo afecta a la empresa como sistema, sin embargo si el trabajador se separa de la empresa conlleva un costo. El reclutamiento, selección, capacitación del personal de ser una inversión se convierte en un gasto. De ahí que índices elevados de rotación pueden causar un daño importante a las finanzas de las empresas afectadas.

La industria maquiladora se ha caracterizado por tener un alto índice de rotación de personal.

2.1.2. Estudio bibliográfico

La rotación de personal en la industria maquiladora de acuerdo con Carrillo (2001) es la salida de la empresa del trabajador de forma voluntaria, este cambio puede ser a otra maquiladora o ingresar a trabajar a otro sector. La salida de este trabajador se debe a una situación de inconformidad en el empleo en donde se consideran aspectos de salarios y prestaciones bajas, trabajo aburrido, no ser tomados en cuenta, ambiente desagradable de trabajo, al ser migrantes sus costos son altos, mucho empleo y poca mano de obra.

La rotación voluntaria, es la separación de los trabajadores de la organización siempre y cuando el proceso de salida lo haya iniciado el propio empleado. Velando (2004)

La rotación es la salida permanente de un trabajador de manera voluntaria e involuntaria de una organización de acuerdo con Robbins (2005) y que puede ser un problema por el incremento de los costos de reclutamiento, selección y capacitación, es algo que no se puede eliminar pero se busca disminuir.

Según Ferrell (2010), la rotación se presenta cuando se deben sustituir a los empleados que renuncian o son despedidos y es necesario sustituirlos por nuevos situación que produce pérdida por la misma vacante, por los gastos en los que se incurre por la sustitución, por el tiempo de los ejecutivos ocupados en seleccionar a otra persona, capacitación.

Menciona Chiavenato (2000) que el término de rotación de recursos humanos “se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”. Este intercambio se define por la cantidad de personas que ingresan y las que egresan, es la relación porcentual entre las admisiones y retiros y el promedio de trabajadores que pertenecen a la empresa en un tiempo definido. El “flujo de entrada y salida de personal se denomina rotación de personal o *turnover*.” (Chiavenato, 2000)

Establecer periodicidades en el cálculo de los índices de rotación permiten realizar análisis para comparar o hacer diagnósticos y también el cálculo del pago realizado por la empresa ya sea por iniciativa voluntaria del trabajador o por despido ya sea justificado o injustificado.

De acuerdo con González (2006) rotación externa del trabajador es para los estudiosos de la maquila una preocupación y ha propiciado explicaciones que se pueden dividir en tres: variables sociodemográficas y de la familia por ejemplo genero, estado civil, hijos, si es migrante o no), proceso de trabajo, que tiene que ver con el tipo de trabajo, salarios, condiciones de higiene (de la O y Quintero citado en Bendesky et al, 2003) y los que lo atribuyen a las malas condiciones de vida, como vivienda o servicios públicos (Barajas 1989 citado en Bendesky et al 2003)

De acuerdo con la rotación o fluctuación puede ser real o potencial, es decir la primera es el hecho así que no se puede hacer nada, ya el trabajador dejó la organización; la segunda es el deseo o intención de salir, pero sigue en la empresa.

Las cifras de la rotación de personal han sido elevadas con mucho a las cifras ideales para el sector, para los empresarios constituye un gran problema ya que para el logro de sus objetivos en calidad, productividad o mejora continua es necesaria una mano de obra estable en el que la capacitación sea una inversión y no un gasto, pero además es un problema para la sociedad puesto que los trabajadores al movilizarse de una empresa a otra o a otro sector no desarrollan de manera plena la solidaridad de grupo ni capitalizan su experiencia ni el conocimiento adquirido, la alta rotación no permite que la empresa realice actividades que requieran de mayor calificación de los trabajadores y que involucren mas la participación de los mismo (Carrillo, 2001)

En las organizaciones la ventaja competitiva se encuentra en la retención, gestión y desarrollo del talento humano que permita disminuir la intención de abandono que se convierta en una rotación voluntaria del personal, el nivel de satisfacción del personal impacta directamente sobre la intención de abandono de la empresa ante

oportunidades de trabajo en otras organizaciones. ((Marques De Ponte & Marcano González, 2010)

En relación a los niveles de satisfacción laboral las conductas mas estudiadas son el absentismo y la rotación de personal, las cuales están íntimamente relacionadas con la productividad en una correlación negativa. Las personas que tienen nivel alto de satisfacción se asocia a niveles altos de productividad e implicación en el trabajo. (Rodríguez Fernández, 1998)

CUADRO NO. 1

COMPILACIÓN DE DEFINICIONES DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

AUTOR, AÑO	FUENTE WEB (LINK)	DEFINICION
Carrillo, 2001	http://books.google.com.mx/books?id=VmeP6GduUEMC&pg=PA6&lpg=PA6&dq=carrillo+y+santiba%C3%B1ez+2001&source=bl&ots=NnWl4gm9Ya&sig=C25CtmYxlouaKuuqqf4VJliB5ewc&hl=es-419&sa=X&ei=4QmqT5zMN4ec2AXNrJynAg&ved=0CFEQ6AEwBg#v=onepage&q=carrillo%20y%20santiba%C3%B1ez%202001&f=false	Es la salida de la empresa del trabajador de forma voluntaria
Velando, 2004	http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS0013.pdf	La rotación voluntaria, es la separación de los trabajadores de la organización siempre y cuando el proceso de salida lo haya iniciado el propio empleado

Robbins, 2005	Pearson	La rotación es la salida permanente de un trabajador de manera voluntaria e involuntaria de una organización
Ferrel, 2010	Mc Graw Hill	La rotación se presenta cuando se deben sustituir a los empleados que renuncian o son despedidos
Chiavenato, 2000	Mc Graw Hill	Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente
Arias, 1990	Trillas	El ingreso y egreso de personas en la organización
Flores et al, 2008	ISSN 1870-557X 65-99 http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf	Es la consecuencia de ciertos factores externo o internos en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal
Baumann, 2010	http://www.ichrn.com/publications/policyresearch/turnover_SP.PDF	Un valor numérico asignado al número de personas que dejan la organización por diversas razones
Andrade et al, 2010	http://hdl.handle.net/123456789/562	Es una variante de los fenómenos internos y externos de la organización
Davis, et al 2000	Mc Graw Hill	Es la proporción de empleados que abandonan una organización, durante un periodo dado (usualmente un año)
Samaniego. 1998	www.rr-hh.com/biblioteca/publicaciones/puma10A.PDF	Es el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitan enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel

		retributivo.
Millan, 2006	http://148.206.53.231/AMI13478.PDF	Es la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es una variable dependiente de los fenómenos internos y externos de la organización
García et al, 2010	www.iese.edu/aplicaciones/upload/LBinsednetwork9_1.pdf	Es uno de los aspectos más relevantes de los recursos humanos de una empresa, tanto por los factores que pueden causarla como las consecuencias y los costes que puede implicar. Debe ser entendida como una consecuencia de ciertos fenómenos y circunstancias que se dan dentro y fuera de la empresa.
Mobley. 1982	http://148.231.10.114:2061/ehost/detail?vid=5&hid=14&sid=4432bd18-245c-4d92-8124-e72c3fbf4cc3%40sessionmgr11&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=bth&AN=17534141	Suspensión individual del personal afiliado a una organización, que recibe una compensación monetaria o salario de la compañía
González, 2006	http://eprints.uanl.mx/2630/1/1020154556.PDF	Es el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto

Ha sido objeto de estudio el determinar las razones o motivaciones del abandono voluntario del trabajo. Conocer porque la gente decide abandonar la organización, es útil, pero al final de cuentas la gente ya se fue.

Mitchell et al (2001) abre una perspectiva distinta, redireccionan la investigación sobre la rotación hacia las causas que hacen o motivan a que un trabajador permanezca en la organización.

Menciona Arthur (1994) que hay dos tipos de trabajadores uno de control y otro de compromiso y que una combinación estratégica de políticas y prácticas son útiles para predecir las diferencias en el desempeño y la rotación de personal. Los trabajadores con compromiso tienen alta productividad, baja tasa de desperdicio y baja rotación de personal al contrario de los trabajadores de control.

La alta rotación de personal en las maquiladoras se menciona continuamente haciendo énfasis en los costos directos e indirectos que esto ocasiona y de esta forma los modelos de rotación de personal sirven para evaluar la eficiencia y efectividad de la Administración de Recursos Humanos (Arriola, 2000)

Los modelos consideran variables como percepción, motivación De esta forma el modelo de March y Simon desarrollado en 1958, contempla que la rotación de personal depende de la percepción de conveniencia de salir de la empresa y la facilidad de hacerlo. En el modelo de Rotación de personal de Mobley, la satisfacción y el beneficio esperado guía la intención de búsqueda e intención de renunciar (Arriola, 2000)

CUADRO 2

COMPILACIÓN DE MODELOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL

AUTOR, AÑO	FUENTE WEB	MODELO	VARIABLES QUE CONTIENE	DESCRIPCIÓN
Mayer et al, 1998	http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?siid=4432bd18-245c-4d92-8124-	March y Simon. 1958	Conveniencia Facilidad Características socio demográficas,	La rotación es una función de dos variables endógenas Percepciones e

	e72c3fbf4cc3%40sessionmgr11&vid=10&hid=14&bquery=(XX+%22tx%22%5b100%5d+AND+(XX+%22simon%22%5b87%5d+OR+XX+%22march%22%5b56%5d+OR+XX+%22model%22%5b52%5d+OR+XX+%22s%22%5b34%5d))+AND+(March)+AND+(Simon)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGmbGFuZz11cyZ0eXBIPTEmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl		Condiciones objetivas de la organización y	intenciones Variables que influyen en la participación del individuo
Donnelly, 2006	http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16-5a48449c1e30%40sessionmgr15&vid=3&hid=14&bquery=(lee)+AND+(mitchell)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGmZGI9YndoJmxhbmc9ZXMmdHlwZT0xJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d	Lee y Mitchell. 2001	Compromiso, imagen, satisfacción	Proceso psicológico que envuelve la decisión de dejar un trabajo voluntariamente
Steel, 2009	DOI: 10.1016/j.hrmr.2009.04.002.	Steel y Luonsboury, 2009	Moral del trabajador, mercado laboral y la intención de abandono o permanencia	Análisis y cruce de estos tres aspectos
Arthur, J.B. 1994	http://www.management.pamplin.vt.edu/directory/Articles/Arthur8.pdf	Arthur, J.B. 1994	Descentralización, participación, entrenamiento, socialización del supervisor, proceso,	Estrategia en la combinación de control y compromiso para mejores resultados y predecir

			salario, beneficios, bonos	el comportamiento y rotación de personal
Mowday et al, 1984	http://148.231.10.114:2061/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=14&sid=4432bd18-245c-4d92-8124-e72c3bf4cc3%40sessionmgr11	Mobley. 1977	Variables organizacionales Variables del mercado laboral Satisfacción del trabajador Utilidad esperada en puestos alternativos	Hace énfasis en el proceso cognitivo que precede a la decisión
Arrijoa/WHITE, 2000	http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=4432bd18-245c-4d92-8124-e72c3bf4cc3%40sessionmgr11&vid=17&hid=14&bquery=AU+(Arrijoa)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGmbGFuZz1lcyZ0eXBIPTEmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl	Porter y Steers, 1973	Factores organizacionales Factores inmediatos del entorno del trabajo Factores relacionados con el trabajo Factores personales	Identificación individual e implicación con una organización en particular
Arrijoa/WHITE, 2000	http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=4432bd18-245c-4d92-8124-e72c3bf4cc3%40sessionmgr11&vid=17&hid=14&bquery=AU+(Arrijoa)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGmbGFuZz1lcyZ0eXBIPTEmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl	Cotton y Tuttle (1986)	Edad, pago, genero,	Correlaciona la rotación con variables independientes
Flores. 2008	www.Daena.journal.or	Estabilidad laboral	Insatisfacción laboral Baja remuneración Selección incorrecta	Identificar las causas fundamentales de la rotación de personal
Arrijoa/WHITE, 2000	http://148.231.10.114:2061/ehost/detail?vid=6&hid=14&sid=88644a8d	McEvoy y Cascio (1985)	Enriquecimiento del trabajo, vista de posibles trabajos	Decisión de permanencia en el trabajo

	-26c3-4381-b260-b7a663bd5ff6%40sessionmgr15&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bth&AN=5564907			
Alonso, 2006	http://www.uv.es/seoa/ne/boletin/previos/N88-3.pdf	Hulin (1969)	Satisfacción en el trabajo	Variables cognitivas
Winsberg, 1991	http://148.231.10.114:2061/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=21&hid=10&sid=c6243ed1-81cd-4b8f-a106-42571b4a04cc%40sessionmgr13	Jacob Wisberg y Alan Kschenbaum, 1991	Características demográficas del empleado, como edad, género, antigüedad y escolaridad. Satisfacción en el empleo. Oportunidades de promoción	Analiza la intención de abandono de trabajo del empleado
Garza, 2006	Mc graw Hill	Herzberg	Factores intrínsecos y Factores extrínsecos	Motivación del trabajador

En la siguiente tabla se presentan algunos modelos mencionados anteriormente que tienen similitud en las variables que impactan o influyen en la decisión de abandono del trabajo.

Los modelos analizados contemplan variables que se pueden clasificar en tres grupos 1. Internas a la organización, 2. Externas a la organización y, 3. Individuales del trabajador; La teoría de los dos factores de Herzberg es una teoría de motivación siendo intrínsecos aquellos factores que están bajo control del individuo y los factores extrínsecos, que se localizan en el ambiente que rodea a las personas por lo que no tienen control sobre ellos. (Garza, 2006)

CUADRO 3

VARIABLES DE ALGUNOS MODELOS DE ROTACIÓN SELECCIONADOS

Modelo	March y Simon, 1958	Lee y Mitchell. 2001	Steel y Luonsbour y, 2009	Hersberg	Jacob Wisberg y Alan Kschenbaum, 1991	Porter y Steers, 1973
Variables	Percepciones	Compromiso	Moral del trabajador	Factores intrínsecos	Características demográficas del empleado	Factores personales
		Satisfacción	intención de abandono o permanencia	Factores extrínsecos	Satisfacción en el empleo.	Factores relacionados con el trabajo
	Intensiones	Imagen	mercado laboral		Oportunidades de promoción	Factores inmediatos del entorno del trabajo
						Factores organizacionales
						Modelo de los factores

CUADRO 4

COMPILACIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL

AUTOR, AÑO	FUENTE WEB	MODELO UTILIZADO	DESCRIPCIÓN	MUESTRA
Andrade Martinez, Marco Leonardo. 2010	http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/562?mode=full	Teoría de las necesidades de Maslow	Determinación de las causas de rotación en empresa de fabricación y comercialización de productos textiles	671 trabajadores
Billikopf Encina, Gregorio.1 983	http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agricultural-laboral/7libro/16s.htm		Rotación de personal en la industria lechera. Determinar si las razones del movimiento de personal eran simples o múltiples, establecer esas razones y estimar la tasa de rotación de personal	100 obreros
Arrija/ 2000	http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=4432bd18-245c-4d92-8124-e72c3fbf4cc3%40sessionmgr11&vid=17&hid=14&bquery=AU+(A	Mobley, Cotton and Turtle, McEvoy, Hofstede, Tsui y Gomez	Identificar si el tamaño de la planta y el género como factores de rotación del personal.	250 maquiladoras en Cd. Juárez

	rrioja)&bdata=JmRiP WE5aCZkYj1idGgmb GFuZz1lcyZ0eXBIPTE mc2l0ZT1laG9zdC1sa XZI			
García, 2010	http://www.iese.edu/aplicaciones/upload/LBinsednetwork9_1.pdf		Profundizar en el tema de las elevadas tasas de rotación en el sector de la restauración en España, incidiendo de manera especial en las carencias o ineficiencias existentes en el ámbito de la formación	Focus group representant es de 18 empresas de hostelería en España
Singh,2012	www.springerlink.com/content/y345548q1863v341/fulltext.pdf		Identificar Las causas de la permanencia dependiendo entre la organización y la diversidad en la comunidad	165 empleados

La teoría "Z" de William Ouchi, está basada en las relaciones humanas y la participación, los trabajadores no pueden desdoblarse y ser dos personas por lo que no pueden separar su vida personal de su vida laboral; el trabajador es un ser integral. (Garza, 2006) La confianza, el trabajo en equipo, las relaciones personales, el compromiso, permiten que los trabajadores se sientan satisfechos y comprometidos con la empresa, dando un mayor rendimiento y a la vez permanencia porque la compañía está comprometida con ellos. Las

relaciones humanas, las relaciones estrechas y la confianza son los principios básicos de la Teoría Z. (Ouchi, 1981)

Para Ouchi un empleo constituye la estructura de la vida del trabajador, por el trabajo viven, comen, visten por lo que si una persona se integra a su trabajo y crea un sentido de pertenencia, dará su 100% para alcanzar las metas de la empresa.

En los estudios sobre rotación de personal se han identificado las causas principales por las que los trabajadores abandonan su trabajo (Andrade, 2010), establecer las razones del movimiento del personal y la tasa de rotación (Billikopf, 1981) lo cual significa costos directos e indirectos para la empresa (Carrillo, 2001).

Cuando el trabajador ha salido de la empresa ya no hay nada que hacer por ellos, ya costaron y ya impactaron en los demás trabajadores, por lo que crear un ambiente que provoque una integración y compromiso logrando un sentido de pertenencia, (Ouchi, 1981) disminuiría el índice de rotación y la empresa lograría la capitalización de su experiencia alcanzando mayor competitividad.

Alonso (2006) menciona que la satisfacción laboral es muy importante ya que es un indicador de la destreza o estrategia con la que la organización satisface las necesidades de los trabajadores

De acuerdo con Selsky,(2012) el enfoque institucional, cultural y cognitivo son las tres perspectivas principales en los estudios organizacionales y como éstas son usadas en las investigaciones del contexto y responsabilidad social de las empresas; son marco representativo del nivel al que la organización debe ser analizada. La integración o combinación de estos factores promoverán una mayor permanencia de los empleados en sus trabajos.

La rotación voluntaria es y ha sido un problema para las organizaciones, los modelos tradicionales de rotación de personal son utilizados indistintamente por la industria y la academia; un nuevo modelo de rotación llamado modelo de inserción laboral (Job Embeddedness), ha sido desarrollado recientemente y trata de predecir la rotación de personal de una manera mas eficiente que los modelos existentes; la adaptación, sacrificio de la organización y vínculos organizacionales, son características de este modelo (Besich, 2005).

El término “Job Embeddedness” surge con Mitchell precisamente sobre el porqué los empleados permanecen en la organización, trata de tres fuerzas de permanencia: 1) apto o que encaje en el trabajo o la comunidad, 2) enlaces o vínculos de trabajo y no trabajo, 3) sacrificios, es decir la comodidad de trabajo y comunidad que dejaría.

No se sabe si la teoría de “Job embeddedness” (inserción laboral) puede explicar los factores de lealtad en los trabajadores en las zonas libres de exportación.

Ya que los empleados son quienes soportan las operaciones y funcionamiento de la organización, la rotación personal provoca estrés por la falta de mano de obra calificada, por los costos que representa el proceso de la nueva contratación es importante que la organización identifique y comprenda los factores que logren la permanencia en el trabajo (Meng, 2009)

Allen (2012) menciona que la socialización influye en los negocios mediante la incorporación e integración de los nuevos empleados. Probó con una muestra de nuevos empleados en una gran organización que la socialización permite a las organizaciones integrar a los trabajadores relacionándose positivamente con el arraigo en el lugar de trabajo.

El modelo “Job Embeddedness” es una de las mas recientes investigaciones acerca de la rotación voluntaria y se conforma por seis dimensiones: enlaces, ajuste y sacrificio en la comunidad; enlaces, ajuste y sacrificio en la organización (Mitchell et al., 2001). La identificación de algunos predictores de inserción laboral y su las dimensiones fue el tema central del presente estudio (Giosan, 2003) se utilizaron dos muestras de trabajadores, una consistió de 172 empleados que trabajan a tiempo completo para diversas organizaciones, mientras que dos de muestra consistió en de 129 empleados que trabajan a tiempo completo para el mismo organización. Ambas muestras completado una serie de auto-informes dirigidos a diversos antecedentes potenciales junto con la encuesta de inserción laboral; la muestra uno completó el estudio de inserción en diferentes puntos de tiempo y la muestra dos completó el estudio en un único punto en el tiempo (Giosan, 2003) A partir de la psicología social, teoría de la personalidad, la psicología organizacional, y la psicología evolutiva, la hipótesis que la edad, el tiempo, la fuerza de unión, el número de los niños, rasgos de personalidad, las percepciones sobre el trabajo y las oportunidades representan una variación en la inserción o arraigo laboral.

La literatura sugiere que se puede lograr la inserción laboral a través de una serie de medidas por parte de la organización como la de establecer un sistema de tutoría o incrementar el número de equipos de trabajo en los que un individuo participa (Mitchell et al., 2001 citado en Giosan, 2003) la inserción laboral está relacionada con la rotación del personal, ya que a mayor inserción menor rotación. El presente estudio da un paso más en la investigación de la rotación voluntaria, identifica los precursores de la inserción laboral.

CUADRO 5

ESTUDIOS REALIZADOS BAJO EL MODELO DE INSERCIÓN LABORAL (JOB EMBEDDEDNESS) DE MICHAELL ET AL (2001)

Autor, Año	Fuente	Descripción
Besich, 2005	http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4977/m1/11/	Comparación de los modelos tradicionales de rotación de personal contra el modelo de Inserción laboral (Job Embeddedness)
Meng, 2009	www.ibimapublishing.com/journals/JOOIM/2009/102112.pdf	Identifica los factores que incentivan a los profesionales la programación a no abandonar voluntariamente a su organización actual
Allen, 2012	http://jom.sagepub.com/content/32/2/237.abstract	Los resultados en una organización de serv financieros revelan que las tácticas de socialización permite a las organizaciones integrar activamente a los nuevos empleados; tácticas colectivas, fijas, y la investidura se relacionaron positivamente con arraigo en el lugar de trabajo.
Giozan, 2003	http://www.nspb.net/index.php/nspb/article/view/80/72	Identificar si las dimensiones del modelo "Job Embeddedness" impacta en la intención de abandono del trabajo en dos grupos de estudio.

El Modelo de Job Embeddedness de Michael et al (2001) sostiene que los individuos que son menos propensos a dejar sus empleos de manera voluntaria es porque sienten una conexión o red con la comunidad. Mitchell et al (2001) mencionan que hay tres factores clave en la medida que los trabajadores se sienten integrados o vinculados a otros individuos, los equipos de trabajo, actividades, colegas, su antigüedad es el primer factor; La congruencia con el trabajo y el que sean valorados en su trabajo y con su vida personal, es decir, con sus habilidades, talentos, valores, preferencias es el segundo factor; la medida en que estos vínculos o enlaces le hacen sentir un sacrificio el hecho de salirse de la organización, estos sacrificios tienen que ver con los beneficios y condiciones del trabajo en relación con otros posibles trabajos; estos mismos factores relacionados con los vínculos establecidos en la comunidad (Michael et al, 2001)

La hipótesis de Michael et al (2001) establece que la adecuada inserción en la comunidad reduce la probabilidad de rotación y ausentismo después de controlar las aptitudes en el trabajo, es decir si los individuos se sienten insertados en la comunidad, el cambiar de trabajo tendrá un costo muy alto.

El Modelo "Job Embeddedness" de Michael et al (2001) desarrolló una escala de 40 elementos para evaluar la inserción laboral, teniendo seis subescalas: Enlaces o vínculos con la organización, ajuste, sacrificio al dejar la organización, vínculos o enlace con la comunidad.

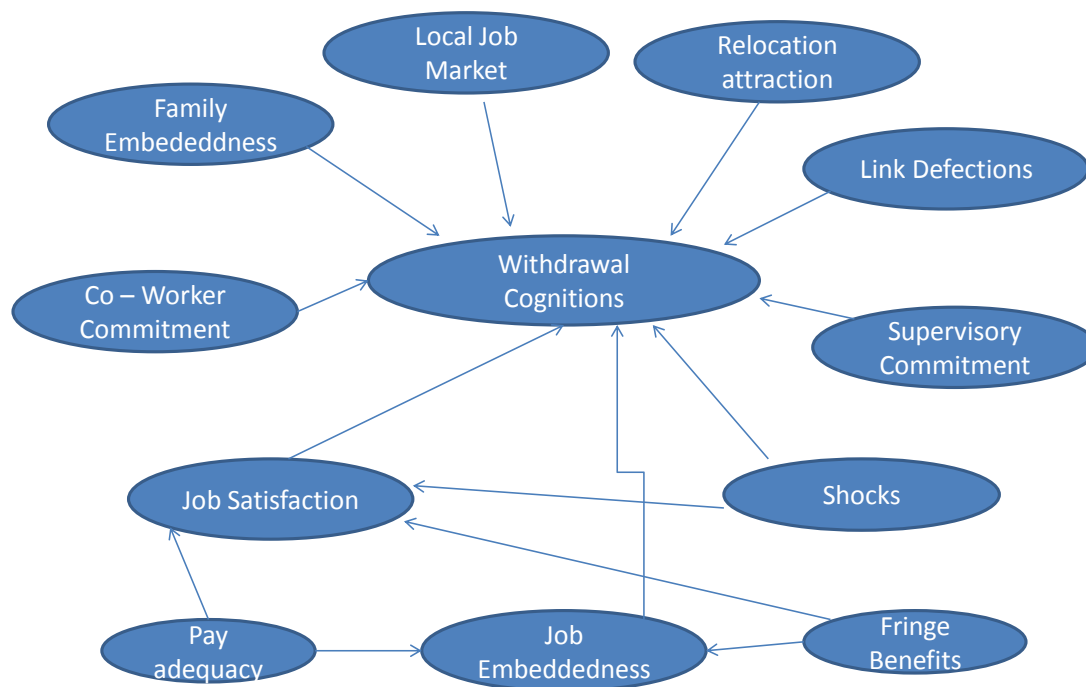
Dadas las condiciones de los obreros en la industria maquiladora de exportación, en donde no tienen mucho que sacrificar en caso de renunciar al trabajo, puesto que los beneficios son menores, el modelo de Hom-García et al (2011) basado en el modelo de Mitchell, determina los elementos que impactan en el caso de la industria maquiladora de exportación

El modelo considera que la intención de abandono del trabajo se debe a tanto a factores internos como a factores externos; siendo los externos: deserciones de amigos o enlaces (Link defections), lo atractivo de la reubicación del trabajo (Relocation attraction), la inserción laboral (Job embeddedness), la satisfacción en el trabajo (Job satisfaction), crisis laborales

(shocks). En el ambiente externo influye en la decisión de abandono el compromiso de los compañeros de trabajo (co-worker commitment) inserción familiar (family embeddedness) y el mercado de trabajo local (mercado de trabajo).

El pago, los beneficios complementarios y las crisis laborales influyen a la satisfacción en el trabajo; el pago y los beneficios complementarios influyen en la inserción laboral. Como se muestra en el esquema 1

Esquema 1



Modelo hom-garcía 2011

Las fuerzas internas de la organización así como las fuerzas externas se conjuntan para adherir o mantener a los trabajadores en su empleo, la inserción laboral puede ser un predictor de la

rotación voluntaria (Crossley, 2007) La inserción laboral se refiere a como enganchar a un trabajador en la organización así como identificar la inserción en la comunidad es decir, como se encuentra enganchado el trabajador en la comunidad. Conocer y hacer un diagnóstico de estas dos fuerzas permitirán establecer medidas correctivas y preventivas disminuyendo la rotación de personal y controlando en alguna medida la salida voluntaria del trabajador. Cada una de estas dos fuerzas se integra por tres aspectos, las conexiones (Links) ya sean formales o informales que tiene el trabajador con personas, lugares, instituciones u otras personas. Estas dos fuerzas De acuerdo con Hom (2011) la intención de abandono de su trabajo.

Las investigaciones que se han realizado acerca de la rotación de personal se han enfocado hacia las actitudes hacia el trabajo y los índices de desempleo, encontrando insatisfacción y oportunidades en otras empresas que inducen a los trabajadores a dejar el trabajo actual. Los motivos por los que se van los trabajadores no han explicado el por qué los empleados se quedan, ya que las razones por las que renuncian pueden ser distintas de los motivos por los que se permanece en la empresa (García, 2011)

SEGUNDA PARTE
DISEÑO
METODOLÓGICO

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Descripción general de la metodología empleada

Una investigación científica debe ser presentada en forma secuencial y simultánea, tomando decisiones en diferentes etapas de ella. Se debe planear de manera cuidadosa todo el proceso de la investigación, elaborando un proyecto que indique con claridad las etapas por realizar, definiendo que es lo que se pretende lograr y qué tipo de investigación es la que se efectuará; así como la clase de datos que se recopilarán y la metodología que se utilizará para analizar los datos.

Para lograr el cumplimiento del proyecto se ha planteado el uso de una metodología desarrollada en el proceso de la investigación científica, la cual permitirá encaminar los hechos y estudios del presente trabajo.

La metodología empleada en la realización de esta investigación consta de los siguientes pasos:

1. Concepción de la idea de la investigación.
2. Objetivos por alcanzar con la investigación.
3. Problema de la investigación.
4. Objetivos de la investigación
5. Formulación de las preguntas de investigación.
6. Fundamentación de la investigación.
7. Definición del tipo de investigación.
8. Desarrollo del marco contextual y teórico.
9. Definición de las hipótesis.
10. Identificación y explicación de variables.
11. Matriz de congruencia.
12. Operacionalización de las variables.
13. Diseño de los instrumentos de recolección de datos.

12. Escala de medición.
13. Confiabilidad y validación del cuestionario final.
14. Selección de la muestra.
15. Recolección y procesamiento de la información.
16. Análisis y discusión de los resultados.
17. Desarrollo de la propuesta.
18. Conclusiones y resultados.

La metodología está orientada a diagnosticar la intención de abandono que permitan disminuir la alta rotación del personal obrero de la industria maquiladora de exportación en Tijuana, Baja California, identificando las variables que se relacionan con la intención de abandono, correlacionarlas y que impactan en la rotación de personal.

3.2. Diseño de la investigación

Una vez determinada la metodología de investigación del presente estudio, se identifican diferentes modelos y teorías con respecto a la rotación de personal, así como las variables que establecen dichos modelos, lo cual es parte del marco teórico y conceptual de la investigación.

Con posterioridad se detalla un estudio que proporciona los elementos necesarios sobre las generalidades de la industria maquiladora y su situación en el contexto mundial y su importancia en México.

La investigación centra su estudio en el conocimiento de la situación de empresas maquiladoras de la ciudad de Tijuana, Baja California, por lo que se describe al sector maquilador en el estado y en la zona norte específicamente. Para ello se realiza un estudio exploratorio que proporciona la información descriptiva del objeto de estudio.

3.3. Concepción de la idea de la investigación

Trabajé como Gerente de Recursos Humanos en dos maquiladoras en donde la rotación de personal representaba desequilibrio y gastos en la mismo. Por lo que

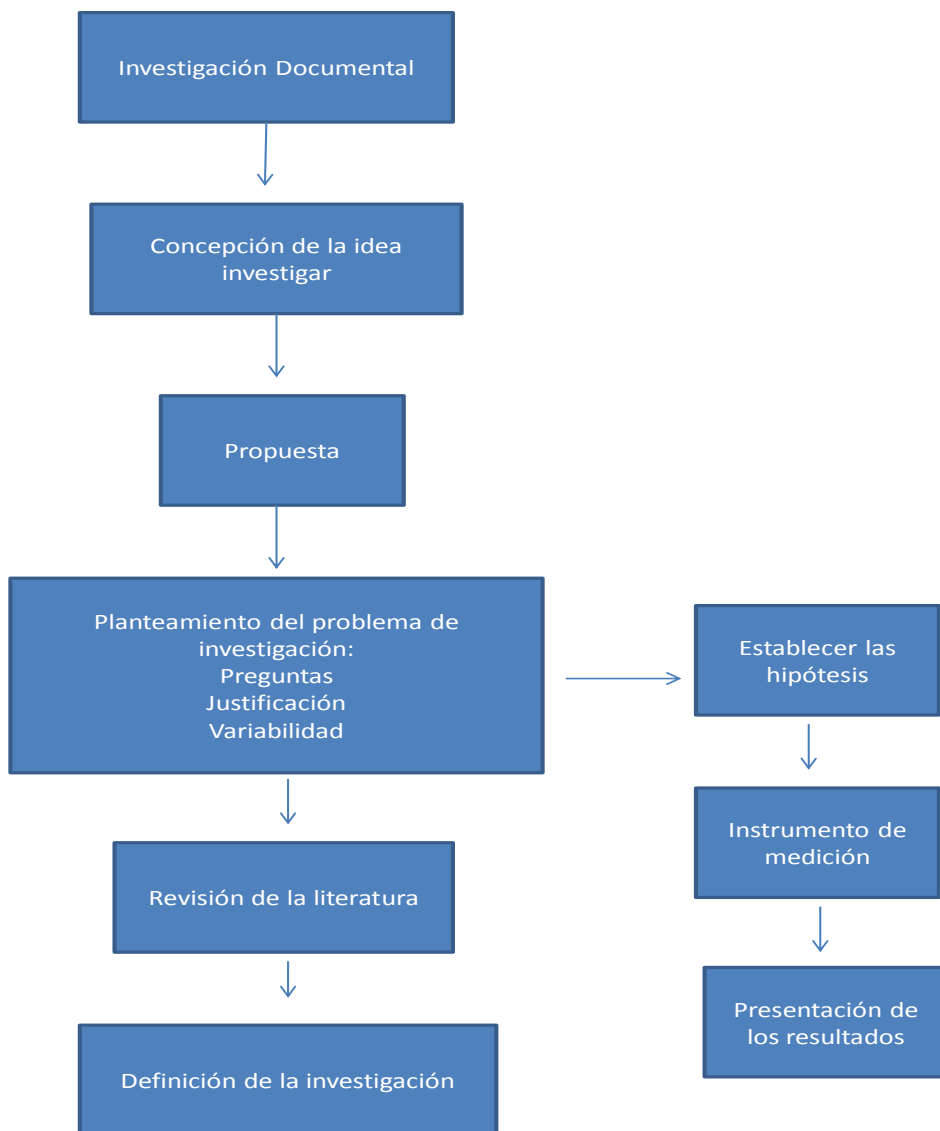
consideré una buena oportunidad el realizar un trabajo que diagnostique la intención de abandono y de esta manera contribuir a disminuir el problema de la rotación que aqueja a la industria maquiladora.

3.4. Búsqueda de información

1. **Documentación general:** libros, revistas, periódicos, ponencias, ensayos, estudios, reportes, documentos de internet, archivos y documentos oficiales y datos estadísticos.
2. **Documentación especializada:** otras fuentes fueron tesis de doctorado, revistas especializadas, investigaciones científicas, tesis de maestría y bancos de datos y los estudios previos relacionados con la rotación de personal y con la industria maquiladora y su entorno.

3.5. Metodología

Por lo que se refiere al método, se utiliza el principio de análisis, así como del método hipotético-deductivo, postulando hipótesis que se pondrán a prueba y que antecederán y determinarán las observaciones. A continuación, en la figura 2 se propone un esquema general para la metodología de la investigación a seguir.

ESQUEMA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Objetivo general

Describir la relación entre la satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional y la inserción familiar con la intención de abandono la cual impacta en la rotación de personal en un grupo de empresas del Corporativo de RSI de Tijuana.

3.7. Objetivos específicos

1. Determinar cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios y a la remuneración que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización en la intención de abandono del personal obrero en el grupo de industrias de RSI.
2. Determinar cómo incide la inserción laboral en lo relacionado al trabajo adecuado, los enlaces del trabajo, los sacrificios por el empleo, el ajuste con la comunidad, los enlaces hacia la comunidad y el sacrificio por la comunidad en intención de abandono del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.
3. Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la satisfacción en el trabajo del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.
4. Determinar cómo afecta el compromiso de los compañeros y supervisores en la intención de abandono del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.
5. Determinar cómo incide el compromiso en la satisfacción del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.

3.8. Planteamiento del problema de la investigación

La rotación de personal en la industria maquiladora de exportación eleva los costos al incurrir en gastos de reclutamiento y selección de personal, capacitación de los nuevos integrantes y como consecuencia la no capitalización de la experiencia y disminución en la productividad.

Esta falta de estabilidad en el personal promueve que en la industria maquiladora establecida en México y en particular en Baja California hace que la industria no evolucione hacia actividades más especializadas y mejor pagadas. Al momento que un trabajador sale voluntariamente de la empresa se convierte en una estadística de rotación y del porque ha tomado la decisión de renunciar, que lo motivo a irse. Sin embargo, ya se fue y no podemos retenerlo. Se deben entender mejor las razones y motivaciones que tiene un individuo para quedarse y buscar como empresa brindarle esas condiciones al trabajador que le permita a la organización tomar el control de la rotación y aprovecharla.

Por lo anterior es de suma importancia responder a la pregunta ¿Cual es la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la inserción laboral y la inserción familiar en la intención de abandono y que impacta en la rotación de personal que experimenta el grupo de empresas de RSI en su personal obrero?

3.9. Formulación de las preguntas básicas de la investigación

Pregunta general

¿La satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional y la inserción familiar inciden con la intención de abandono impactando en la rotación del personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI en Tijuana, B.C.?

Preguntas específicas

1. ¿Cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización intención de abandono en la rotación del personal obrero en el grupo de industrias de RSI?
2. ¿Determinar cómo incide la inserción laboral en lo relacionado al trabajo adecuado, los enlaces del trabajo, los sacrificios por el empleo, el ajuste con la comunidad, los enlaces hacia la comunidad y el sacrificio por la comunidad en la rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI?
3. ¿Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la satisfacción en el trabajo del personal obrero en la industria maquiladora de exportación?
4. ¿Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la intención de abandono del personal obrero en el grupo de empresas de RSI?
5. Cómo incide el compromiso en la satisfacción del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.

3.10. Ámbito espacial y temporal

Marco espacial

Empresas maquiladoras de Tijuana, Baja California. México

Marco temporal

2011 – 2012.

3.11. Tipo de investigación

Se debe mencionar que la investigación se puede clasificar de acuerdo con diferentes criterios basados en el uso de fuentes bibliográficas, manejo de variables de estudio, población, forma de realizar la investigación, etcétera. A continuación se presentan algunos de ellos.

Investigación aplicada

Se trata de una investigación aplicada debido a que el producto final de es la identificación de las variables que inciden en la intención de abandono del personal obrero y a partir de la identificación de dichas variables, realizar un diagnóstico y poder establecer la estrategia para controlar la rotación de personal.

Investigación documental

Es documental, ya que para llevarla cabo se hace uso de fuentes históricas, información estadística y de todo tipo de material que aporte información para el análisis del problema. Es decir, hay antecedentes bibliográficos del tema a estudiar, los cuales se toman en consideración durante la investigación; esto se denota de forma clara en el marco teórico y en el estudio de la industria maquiladora en el contexto mundial.

No experimental

La investigación no es experimental, ya que las variables de estudio no serán manipuladas, no se perturbarán las condiciones, sino que, a partir de los hallazgos se harán interpretaciones y se obtendrán conclusiones.

Retrospectiva parcial

Hay parte de la información que se utilizará en la investigación, la demás se obtendrá durante el avance de la misma.

Descriptiva

La investigación es descriptiva por que se describen los parámetros estudiados en la región maquiladora de Baja California, específicamente en Tijuana.

Observacional

Es observacional la investigación, porque mide el fenómeno de estudio y no se modifican las variables que intervienen en el mismo. Al realizar la investigación no se modifican a voluntad las variables consideradas como la causa.

En general, la investigación es descriptiva-correlacional y propositiva, ya que se describen las variables que intervienen en el estudio y a partir de ello se realizan diferentes pruebas estadísticas que demuestran la correlación entre las variables independientes y la variable dependiente para, por último, proponer un modelo de gestión.

3.12. Ventajas y desventajas del diseño de la investigación

Las ventajas fue la facilidad prestada por parte del Corporativo para aplicar las encuestas en el grupo de empresas y la disposición del Departamento de Recursos Humanos para apoyar a la investigación


3.13. Universo del estudio

- ❖ Marco muestral: Empleados directos laborando en el grupo de empresas RSI
- ❖ Población (N) = 505 obreros

ESTRATIFICACIÓN EMPRESARIAL TÍPICA DE MÉXICO

**Estratificación Empresarial Típica en México
(por número de trabajadores)**

	<i>Manufactura</i>	<i>Comercio</i>	<i>Servicios</i>
<i>Micro</i>	1-30	1-5	1-20
<i>Pequeña</i>	31-100	6-20	21-50
<i>Mediana</i>	101-500	21-100	51-100
<i>Gran</i>	501 v más	101 v más	101 v más



Fuente: Comisión Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, 1999

Fuente: Comisión Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, 1999.

Como se pudo observar, para el ramo manufacturero y la maquila la clasificación fue de la siguiente forma:

- ❖ Micro: de 1 a 30 empleados.
- ❖ Medianas: de 101 a 500
- ❖ Pequeñas de 31 a 100.
- ❖ Grandes: de 501 en adelante.

3.14. Criterios clasificatorios de la población y muestra a seleccionar

Ya que Tijuana, Baja California es un ciudad por excelencia en donde se ubican una gran cantidad de industrias maquiladoras, se buscó empresas que estuvieran de acuerdo en contribuir en el estudio y que desearan obtener el resultado de mismo.

Por el tipo de estudio se decidió aplicar el cuestionario al 100% de los trabajadores obrero de las empresas.

3.15. Determinación de la muestra

De acuerdo a la población de 505 empleados directos se realizó un censo muestral del total de la población obteniendo un porcentaje de éxito del 40% de cuestionario respondidos.

3.16. Determinación de los sujetos de la investigación

Los sujetos de la investigación son los obreros que trabajan en la industria RSI, las percepciones que ellos tienen de las prácticas organizacionales y las características que presentan sociodemográficamente que los hace propensos a la rotación.

3.17. Modelo e hipótesis de la investigación

3.17.1. Hipótesis principal

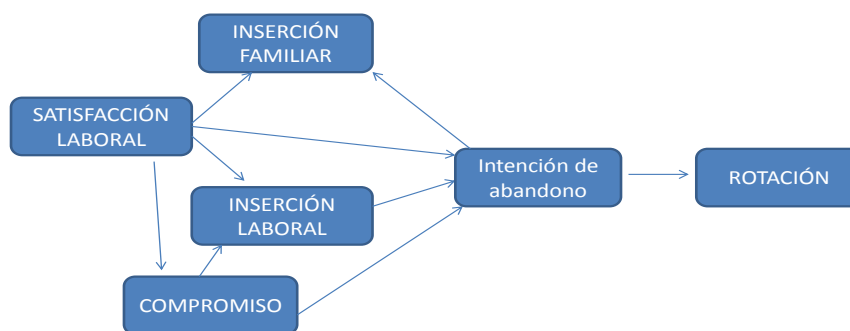
La satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional y la inserción familiar inciden en la intención de abandono y por lo tanto en la rotación del personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI en Tijuana.

3.17.2. Hipótesis particulares

1. A mayor satisfacción laboral mayor inserción laboral e inserción familiar del personal obrero en el grupo de industrias de RSI.
2. A mayor inserción laboral menor intención de abandono del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.
3. A mayor compromiso mayor satisfacción laboral del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.
4. A mayor compromiso organizacional menor intención de abandono con impacto en la rotación del personal obrero.
5. A mayor satisfacción menor intención de abandono del personal obrero.

3.17. Diagrama de Variables

Diagrama de variables Ex – Ante



Fuente: elaboración propia en base a hom-garcía 2011.

3.18. Definición de las variables del modelo propuesto

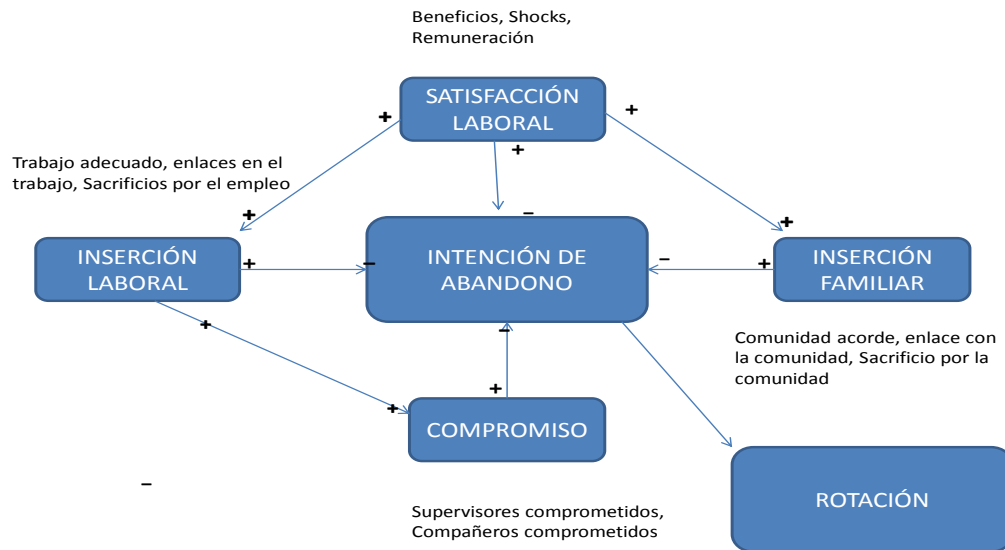
Satisfacción laboral: El pago justo y adecuado a percepción del trabajador así como los enlaces que el trabajador tiene dentro de la empresa y el sacrificio que considera que hace por la empresa permiten que el trabajador se sienta satisfecho en su empleo.

Inserción Laboral: Que tan integrado se siente el trabajador, es decir que tan bien le sienta el trabajo

Inserción Familiar: Que tan integrada se encuentra la familia con respecto al trabajo que desempeña y al lugar en donde labora. La familia es un ancla muy importante para que el trabajador continúe laborando en la empresa.

Compromiso: el compromiso hacia el trabajo y hacia los compañeros de trabajo hacen que se dificulte salir de la empresa. Tanto los supervisores como los compañeros de trabajo que demuestran ser comprometidos promueven un lugar de trabajo deseable.

3.19 Diagrama Sagital



Fuente: elaboración propia en base a hom-garcía 2011

3.19.1 Variables del modelo propuesto perfil sociodemográfico del trabajador

Dimensiones

Tiempo en el empleo. Como hacen notar Carrillo y Santibáñez en su estudio de rotación en la industria maquiladora de Tijuana, a mayor tiempo en el empleo el empleado presentará menor tendencia a renunciar (Carrillo, 2001)

Edad. Para Carrillo y Santibáñez (2001), la edad es condicionante de la rotación de personal, pues a menor edad hay mayor tendencia a dejar el empleo.

Género. Las investigaciones realizadas por Peña (1994) en la industria maquiladora de Chihuahua encontró que las mujeres migrantes permanecen más tiempo en el empleo que los hombres (Peña, 2001)

Origen. Las diferencias con grupos heterogéneos de trabajo hace que un empleado deje su trabajo más rápido. La presencia de grupos diversos en lo demográfico acelera la rotación (Carrillo, 2001)

Escolaridad. Contrario a la teoría del capital humano que sostiene que los menos educados son los más propensos a dejar el empleo, ésta hipótesis se basa en las investigaciones de (Peña, 2001) quien asegura que debido a la escasez de empleo en las comunidades rurales, los migrantes con escasa o nula escolaridad que son contratados en la industria maquiladora tienden a permanecer en sus empleos más tiempo.

3.20 MATRIZ DE CONGRUENCIA

La rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación en Tijuana, Baja California			
Objetivo General			
Describir la relación entre la satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional, la inserción familiar y la intención de abandono del trabajo y como inciden en la rotación de personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI de Tijuana, B.C.			
Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
Determinar cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización en la rotación del personal obrero	Determinar cómo incide la inserción en la rotación del personal obrero.	Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación	Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la rotación del personal obrero.
Variable	Variable	Variable	Variable
Satisfacción laboral	Inserción Laboral	Inserción Familiar	Compromiso
Hipótesis	Hipótesis	Hipótesis	Hipótesis
A mayor satisfacción laboral menor intención de abandono del obrero en el grupo de industrias de RSI.	A mayor inserción laboral menor rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.	A mayor inserción familiar menor rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.	A mayor compromiso organizacional menor rotación del personal obrero.
Pregunta	Pregunta	Pregunta	Pregunta
¿Cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización en la rotación del personal obrero en el grupo de industrias de RSI?	¿Determinar cómo incide la inserción laboral en lo relacionado al trabajo adecuado, los enlaces del trabajo, los sacrificios por el empleo, el ajuste con la comunidad, los enlaces hacia la comunidad y el sacrificio por la comunidad en la rotación del personal obrero?	¿Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI?	¿Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la rotación del personal obrero? ¿Cómo incide el compromiso en la satisfacción del personal obrero en el grupo de industrias de RSI?
Hipótesis General			
La satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional y la inserción familiar inciden en la intención de abandono del personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI en Tijuana.			
Variable Dependiente			
Intención de abandono			

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 4

4. DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para cumplir con los objetivos de la investigación es necesario operacionalizar el marco teórico y conceptual. Los objetivos y preguntas de investigación, junto con las variables de estudio y las hipótesis son básicamente los indicadores para construir el instrumento de medición. En este capítulo se procede a aplicar los conocimientos empíricos para recopilar la información de campo. Una vez terminada esta etapa, debe prepararse la información para procesarla.

El apartado siguiente está compuesto de los siguientes puntos:

- ❖ Diseño del instrumento de medición.
- ❖ Escalas de medición.
- ❖ Pruebas de confiabilidad del instrumento.
- ❖ Recolección de datos.
- ❖ Procesamiento de datos.

El instrumento elegido para la recolección de la información fue el cuestionario; éste es precodificado, de opciones múltiples a partir de escalas específicas, proporciona información para el análisis de cada una de las variables que influyen en la rotación de personal de acuerdo con modelo de hom-garcía 2011. Las hipótesis de trabajo se han operacionalizado mediante las variables que considera este modelo. El cuestionario se diseñó para confirmar o no las hipótesis de trabajo planteadas con anterioridad, para dar respuesta a las preguntas de investigación y cumplir con el objetivo de este estudio.

Para evaluar el instrumento de medición, conocer la reacción de los entrevistados y sondear la pertinencia de la escala de medición, se utilizó el procedimiento de *pre-test*, aplicándose 12 encuestas a los trabajadores de las empresas del grupo RSI.

El cuestionario consta de 84 preguntas (véase anexo 1), de las cuales, las primeras contienen información sobre la variable de prácticas organizacionales, que son las dimensiones de ésta.

4.1 CORRESPONDENCIA ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES Y PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	PREGUNTAS
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL TRABAJADOR	Características de la Muestra	Escolaridad, Antigüedad, Edad, Estado Civil, Género	Nominal	96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106
INTENCIÓN DE ABANDONO DEL PERSONAL OBRERO	Percepción de necesidad de dejar la organización	Facilidad de dejar la organización, la comunidad, búsqueda de otro empleo. Percepción sobre oportunidades de otro empleo.	Ordinal	9, 21, 22, 24, 63, 73, 74, 75, 76, 77
SATISFACCIÓN LABORAL	Beneficios Remuneración	Alcanzar metas, libertad en el empleo, oportunidades de progreso Salario.	Ordinal	1, 3, 7, 8, 13, 14, 15, 29, 32, 33, 34, 35,
INSERCIÓN LABORAL	Trabajo adecuado o ideal Enlaces del Trabajo Sacrificios hacia la empresa	Reconocimiento, le gusta el empleo, le agradan sus supervisores Se siente unido a la empresa Aceptación y trabajo en equipo	Ordinal	2, 25, 26, 28, 30, 37, 82, 83, 90, 91, 92, 93, 94
INSERCIÓN FAMILIAR	Comunidad adecuada o ideal Enlaces de la comunidad	Nexos y afiliaciones en la comunidad Percepción favorable de la familia hacia la empresa	Ordinal	4, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 31, 17, 18, 19, 20, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64
COMPROMISO	Compromiso del supervisor y de los compañeros de trabajo	Reconocimiento a su labor hacia el supervisor Afiliación y pertenencia	Ordinal	42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 79, 84, 85, 86, 87, 88, 89.

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Escalas de medición

En términos metodológicos, según Ander-Egg (1994) la medición “consiste sustancialmente en una observación cuantitativa, atribuyendo un número a determinadas características o rasgos del hecho o fenómeno observado”.

En esta investigación se aplica la escala de medición de intervalo para conocer las percepciones que tienen los obreros de la industria maquiladora hacia las prácticas organizacionales como factor que origina la intención de abandono y que impacta en la rotación de personal.

En el diseño del cuestionario que se utilizó en esta investigación se considera que cada uno de los ítems tiene igual peso, y así los puntajes de los reactivos son sumados para proporcionar el puntaje de las percepciones de un individuo. La escala de intervalo se integra por 4 puntos que van de menor a mayor aceptación, quedando de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Fuente: elaboración propia.

4.3. Confiabilidad del cuestionario

Se diseñó y elaboró desde el primer borrador de cuestionario hasta el que se propone en esta investigación. Esta parte tiene por objeto someterlo a prueba para validar su confiabilidad (cuando una estimación es expresada en un intervalo especificado por dos números, se puede usar el término de probabilidad para indicar la confiabilidad de nuestra estimación) y validez (alto porcentaje de respuestas buenas o válidas).

Para la validación del cuestionario hay los siguientes modelos:

- a) **Alpha Cronbach.** Éste es de consistencia interna, basado en el promedio de correlación de las interrelaciones de los ítem.
- b) **Split half.** Este es un modelo que divide la escala en dos partes y efectúa la correlación entre ellas.
- c) **Guttman.** Éste registra sólo los límites inferiores para los datos considerados.
- d) **Estricto paralelo.** Considera que todos los ítem tienen igual variancia, error estándar y media al realizar las interrelaciones.

Número de casos o empleados: 200

Números de preguntas o indicadores: 84

Por otra parte, para validar el cuestionario se aplicó a un grupo de 20 obreros de inicio, de los cuales sólo 12 entregaron el cuestionario lleno, por lo que se considera $n=12$ para las pruebas.

La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa-Cronbach, por medio del programa SPSS: el resultado arrojado por dicho programa fue de .917 un grado de confiabilidad aceptable (ya que esta por arriba de 0.7, puntuación mínima aceptable.).

CAPÍTULO 5

5. TRABAJO DE CAMPO

5.1. El trabajo de campo de las empresas de estudio

Del concepto de ciencia que indica que es un conjunto de conocimientos racionales, ciertos o probables, que obtenidos de manera metódica y verificados en su contratación con la realidad se sistematizan orgánicamente, haciendo referencia a objetos de una misma naturaleza, cuyos contenidos son susceptibles de ser transmitidos resalta que en toda ciencia se tiene un objeto de estudio que va a ser observado y analizado en función de una realidad en el cual está inmerso.

La conceptualización de los hechos en los que interviene el objeto de estudio – el conocimiento del objeto– se hace mediante un proceso incesante de ideas que tienden a acercarse al objeto pero que no serán idénticas a él; ello sólo constituirá una realidad objetiva, una abstracción sobre su existencia y la relación con el mundo y los fenómenos que le ocurran.

La observación, descripción y análisis de los objetos constituyen el ejercicio para avanzar en su conocimiento y en la generación de ciencia en una tarea específica. En esta investigación el objeto de estudio un grupo de empresas del corporativo RSI en Tijuana, Baja California.

5.2. Desarrollo del trabajo de campo

El trabajo de campo es aquella parte del estudio o investigación que se realiza en contacto directo con el objeto de estudio, en donde se hace el acopio de los datos de la investigación. Este trabajo –que se realiza después de haber diseñado, estructurado y probado el instrumento de medición en una prueba piloto– posteriormente de entregaron los cuestionarios a Recursos Humanos, quien lo aplicó a los obreros, se recolectaron los cuestionarios para continuar.

1. Acercamiento a la empresa. En este paso, se contactó en persona al gerente de planta. Una vez que se le propuso el estudio, se le mandó por correo electrónico el cuestionario a aplicar y se tuvo una revisión de las preguntas con él, ajustando algunos reactivos según sus observaciones. Posteriormente, se dio una plática a los empleados de recursos humanos antes de aplicarlo sobre el método de aplicación, puesto que ellos iban a hacer la aplicación durante la jornada de trabajo, dándoles una breve explicación de la importancia del estudio y de la utilidad que podría tener para sus empresa. Asimismo, se les ofreció la entrega de la base de datos una vez procesada y un análisis de frecuencias de sus resultados en el programa SPSS.
2. Se aplicaron encuestas al 100% de los trabajadores obreros de las empresas del corporativo RSI
3. Del total de las encuestas solo respondieron 200, con lo cual se trabajo.

5.3 Empleados que respondieron: A continuación, se enlista a los empleados que respondieron el cuestionario y sus principales características:

EMPLEADOS QUE RESPONDIERON AL CUESTIONARIO

CONSECUTIVO	NOMBRE	RANGO DE EDAD	GENERO 1 Mujer 2 Hombre	ANTIGÜEDAD (Dias laborados)
		1 de 15 a 17 2 de 18 a 22 3 de 23 a 28 4 de 29 a 35 5 de 36 a 40 6 de 41 a 50 7 mayor de 51		
1	Brenda Yaneth Díaz Pérez	6	1	530
2	Emilio Bernabé Guerra Sal	5	2	507
3	Dan Román Cruz	2	2	547
4	Víctor Alfonso Saldaña So	2	2	442
5	Karla Yovana Colin Enzana	2	1	602
6	Oscar Daniel Silva Roble	2	2	507

7	Franciso Pérez Ortiz	3	2	581
8	Ana Yassmith Angulo Trias	2	1	607
9	Gustavo Flores López	2	2	615
10	Salvador Cabello González	6	2	549
11	Segundo Mendez Hernandez	6	2	557
12	Shirley Gabriela Flores V	3	1	525
13	Natanael Rodriguez Roman	2	2	537
14	Felipe Tercero Hernandez	4	2	421
15	Bryan Lopez Gomez	2	2	337
16	Rey David Colomo García	3	2	SD
17	Rosa isela Jimenez Venero	4	1	542
18	Alejandra Bacacegua Lau	6	1	342
19	Ericka Lorena Nieblas Bar	2	1	616
20	Cristobal Ignacio Delgadi	3	2	611
21	Freddy Martinez Ramos	4	2	1716
22	Guillermo Diaz Gomez	2	2	246
23	Jesus Trinidad Gill Porti	5	2	549
24	Enrique	3	2	SD
25	Rosa Maria Villegas Masco	6	1	566
26	Carmen Liliana Contreras	3	1	547
27	Gloria Santos Sarmiento M	6	1	455
28	Jessica Calalpa Chocolatl	2	1	362
29	Susana Padilla Jimenez	5	1	367
30	Daniel Mata Coto	6	2	370
31	Maria Del Rosario Rodrigu	5	1	372
32	Hugo Martinez Rodriguez	4	2	292
33	Alberto Sandoval Garcia	2	2	366
34	Jesus Gabriel Perez Mejia	3	2	1157
35	Yoni Gudiel Perez Mejia	2	2	263
36	Alberto Natanael Granados	2	2	367
37	Neftali Trujillo Castro	4	2	390
38	Luis Eduardo Gabriel Rami	2	2	104
39	Francisco Javier Arana Cr	3	2	371
40	Paulina Lizeth Cossio Val	2	1	392
41	Karina Cecilia Alcantar D	2	1	320
42	Lucero Sarahi Solis Suare	2	1	345
43	Josefa Odali Martinez Ma	3	1	338
44	Jonathan Lizarraga Ovalle	2	2	171
45	Adelaida Ramirez Morales	2	1	342
46	Francisco Gonzalez Gonzal	2	2	533
47	German Lopez Jimenez	2	2	336
48	Manuel De Jesus Sandoval	3	2	337

49	Martin Quevedo Medina	6	2	336
50	Juan Gabriel Presenda Var	4	2	352
51	Rey Gabino Sanchez Vazq	7	2	1517
52	Abraham Franquez Hipolito	6	2	1457
53	Santiago Lopez Cruz	6	2	442
54	Armando Hernandez Marroqu	4	2	336
55	Martina Moroyoqui Nolasco	6	1	335
56	Antonia Cardoso Sanchez	6	1	1472
57	Francisco Ballinas Javaló	3	2	179
58	Arlet Mariela Mandujano M	2	1	551
59	Bertha Dominguez Fernande	3	1	572
60	Rocio Valderrama Santos	3	1	SD
61	Mario Angel Oliva Vazq	6	2	611
62	Cesar Rolando Zuñiga	3	2	367
63	Isaias Quiahua Acahua	1	2	342
64	Ramiro Luna	5	2	338
65	Jorge Alberto Espinoza Do	4	2	1477
66	Dionicio Herrera Castañe	6	2	875
67	Cesar Armando Estrella	3	2	362
68	Morga Cruz Aida Derli	3	1	336
69	Victor Manuel Castro Lope	3	2	320
70	Agricola Teran Molina	4	1	647
71	Maria Isabel Bravo de Leó	3	1	337
72	Lopez Piña Aniceto	6	2	1081
73	David Jimenez Juarez	2	2	377
74	Lucia Seguame Lopez	6	1	332
75	Adan Lopez Sillas	2	2	356
76	Guillermo Diaz	2	2	SD
77	Juan Manuel Palacios Ord	6	2	372
78	Fernando Huipio Hurtado	4	2	601
79	Miguel Angel Ramirez Espi	3	2	370
80	Efrain Gerardo Lara	4	2	337
81	Armando Mendoza Barron	5	2	576
82	Eleazar Cardenas Gonzalez	3	2	682
83	Minila Yoncani Ventura M	3	1	342
84	Higinio Velazquez Perez	4	2	332
85	Francisco Alejandro Casil	4	2	352
86	Valentin Lopez Castañeda	5	2	372
87	Juan Pablo Sandoval Pére	4	2	337
88	Reynaldo Manuel Armenta	2	2	240
89	OctavioValdez Ramirez	3	2	445

90	Hector Rodriguez Antonio	5	2	551
91	Ivan Lopez Nolasco	2	2	362
92	Claudia Roblero Vazquez	3	1	357
93	Maria Esperanza Alvarez A	6	1	337
94	Tania Elizabeth Rodriguez	2	1	213
95	Carlos Antonio De Jesus	2	2	342
96	Magdalena Verdugo	5	1	896
97	Hector Martinez Aguilar	4	2	391
98	Brenda Yadith Solorzano R	3	1	332
99	Ignacio Garcia Camacho	5	2	202
100	Victor Manuel Garcia Anzu	4	2	1288
101	Heriberto Rudecino Perez	3	2	896
102	Jesus Antonio Delgadillo	2	2	495
103	Jesus Alvarez Alvarez	5	2	2152
104	Patricia Virgen Hernandez	5	1	1531
105	Agripino Moran Suastegu	4	2	901
106	Araceli Valdovinos Pérez	3	1	2042
107	Misael Ananias Diaz Gabri	4	2	1517
108	Yolanda Zarate Macias	4	1	1687
109	Carlos Patricio Herrera G	2	2	367
110	Fidencio Castillo Lezama	6	2	1351
111	Ciro Velasco Ruiz	3	2	1842
112	Marciano Diaz Lopez	3	2	630
113	Francisco Emanuel Najar	2	2	515
114	Marisol Sarao Ramirez	2	1	SD
115	De Leon Concilco Evila	2	1	35
116	116	5	2	SD
117	Jupiter Lopez Hernandez	4	2	427
118	Rogelio Lopez Guillen	5	2	1307
119	Gilberta Gomez Suarez	4	1	642
120	Gilberto Lopez Moya	5	2	567
121	Venancio Rendón Pérez	6	2	2140
122	Salvador Navarro Lopez	5	2	1422
123	Jesus Noel Diaz Zepeda	2	2	1347
124	Ines Obeso Valenzuela	6	1	2642
125	Luis Felipe Hernandez Cha	2	2	221
126	Armin Perez Arrazate	3	2	637
127	Norma Angelica Negrete Sa	2	1	444
128	Jose Alejandro Magueda A	4	2	532
129	Magdalena Bucio Espinoza	6	1	SD
130	Claudia Almazan Castro	6	1	2021
131	Angela Mendez Quintero	4	1	600
132	Brenda Alicia Escalante A	4	1	572

133	Bertha Alicia Monjaras Go	3	1	571
134	Victoria Berenice Hernand	3	1	632
135	Victor Manuel Jaime Sauce	6	2	1169
136	Carlos Martin Lopez	3	2	391
137	Mizael Conde Pulido	3	2	437
138	Pascual Hernandez Hernand	3	2	356
139	Gustavo Trujillo Roman	4	2	626
140	Carlos Antonio Saldivar Y	5	2	427
141	Gonzalo Garcia Caballero	5	2	388
142	Esteban Garcia Hernand	4	2	576
143	Bernardo Antonio Martinez	3	2	0
144	Hugo Hernandez Valeriano	4	2	861
145	Miriam Garcia Carranza	4	1	1817
146	Reynau Juan Soto Santizo	3	2	1351
147	Librada Quiñones Escobedo	4	1	571
148	Mardoqueo Quiñonez Gomez	3	2	551
149	Alberto Parada	4	2	505
150	Eleer Tony Bravo Hernande	2	2	582
151	Ma.Carmen Ferrer Cruz	6	1	1721
152	Jonatan Sanchez Buenrostr	3	2	682
153	Jose Luis Rodriguez del	4	2	226
154	Juan Carlos Lopez Sanchez	3	2	1445
155	Eduardo Martínez Maximia	3	2	2292
156	Rafael Hernandez Arjona	5	2	437
157	Edgard Caballero Vazquez	2	2	255
158	Benito Díaz Ramirez	6	2	1165
159	Dioema Rendon Ramirez	6	1	337
160	Yolanda Chavira Quiroz	6	1	1876
161	Cesar Citalan Ldesma	5	2	357
162	Juany Castillejos Cabrera	5	2	2126
163	Pedro Heredia Jimenez	5	2	179
164	164	4	2	0
165	Alexander Marconi Morales	2	2	1390
166	Bartolo Gastelum Olguin	5	2	1162
167	Jose Luis Hernandez Felix	5	2	368
168	Carlos Damian Peraza Reye	5	2	338
169	Francisco Javier Valenzue	2	2	0
170	Sergio De Arce Rivera	2	2	235
171	Lidia Martinez Morales	4	1	1295
172	Sergio Gomez Lozano	3	2	682
173	Ivan Mendez Cruz	2	2	199

174	Silvia Herrera Flores	4	1	551
175	Leopoldo Pasillas Corona	6	2	2452
176	Miguel Angel Villanueva G	4	2	378
177	Jose Alfredo Ibarra	7	2	2412
178	Alfredo Ginez Sánchez	2	2	440
179	Gabriel Guzman Alatorre	6	2	342
180	Roberto Aguilar Garcia	4	2	25
181	Lilia Castellanos de la C	3	1	2012
182	Leobardo Alatorre Villanu	2	2	208
183	Hector Antonio Cervantes	9	2	312
184	Norma Onelda Felix Rangel	6	1	2287
185	Marisol Torres Mondragon	4	1	1562
186	Diaz Sala Ever	6	2	1410
187	Felipe Botello Juarez	5	2	2202
188	Nicolas Humberto Barrera	6	2	357
189	Guillermo Alonso Duarte	5	2	891
190	Esequiel Hernandez Lopez	4	2	1452
191	Gabriel Andres Jimenez Ro	5	2	1490
192	Cuauhtemoc Figueroa Natar	5	2	337
193	Angelica Maria Perez Lara	5	1	342
194	Florisel Burgos Acosta	4	1	2102
195	Luis Enrique De Leon Pere	2	2	551
196	Gilberto Alvarado Lopez	7	2	2272
197	Elizabeth Delgado Zamoran	5	1	527
198	Fidencio Inzunza Medina	6	2	1314
199	Gilber Lorenzo Cruz	3	2	338
200	Ana Julia Coronado Ortega	4	1	357

Fuente: elaboración propia.

5.4. Escala de medición

La medición, según Stevens S., es el acto de asignar números y otros símbolos a propiedades empíricas (objetos, cuentas o variables) conforme a ciertas reglas. De esta definición, se consideran tres aspectos relevantes:

Los numerales son símbolos como I, II, III o A), B), C); un numeral no tiene significado cuantitativo a menos que se le asigne; los numerales se pueden usar para etiquetar objetos o personas, jugadores o unidades muestrales de una población o cualquier otro sujeto en estudio.

Cuando se les da significado cuantitativo a los numerales, éstos se convierten en número; así se tiene ya la posibilidad de aplicar modelos matemáticos y estadísticos para describir, explicar y predecir los fenómenos en estudio. En la definición anterior, el término asignación significa mapeo. El tercer concepto de medición es la regla. Una regla explica la forma que los numerales o números se van a asignar a los sujetos o eventos. Las reglas son los componentes más significativos en la medición.

Por lo general, hay dos tipos básicos de datos: cualitativos (no métricos) y cuantitativos (métricos). Datos no métricos son: atributos, características y propiedades categóricas que se pueden usar para identificar las posibles diferencias del sujeto en cantidad y grado. Las variables medidas métricas reflejan la cantidad o distancia relativa, mientras que las variables medidas con escalas no métricas no reflejan la cantidad o distancia relativa. Los datos no métricos se miden con escalas o niveles de medición nominal y ordinal, y los métricos con escala intercalar o racional.

La medición de la actitud o de las percepciones puede realizarse con diferentes escalas:

- ❖ Escala de Thurstone.
- ❖ Escala de Likert.
- ❖ Escala de Guttman.
- ❖ Escalas multidimensionales.
- ❖ Escala de Stoufer.

CAPÍTULO 6

6. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS:

6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Análisis Descriptivo de la muestra						
Variable	Pregunta	Descripción	Media		Desv. Std.	Moda
Perfil Sociodemográfico	96	Cual es tu nivel más alto de educación?	2	La mayoría de los trabajadores tienen educación básica, es decir, primaria y secundaria	.821	2
Perfil Sociodemográfico	97	Cual es tu antigüedad en la empresa?	2	El personal de la empresa tiene una antigüedad menor a dos años, lo que hace ver que tienen poco tiempo	1.068	1
Perfil Sociodemográfico	98	Cual es tu rango de edad?	4	Predominan los trabajadores menores de 35 años	1.472	2
Perfil Sociodemográfico	99	Estás casado o vives en unión libre	1	La mayoría manifiesta que su estado civil es casado o en unión libre	.499	1
Perfil Sociodemográfico	100	Cual es tu sexo	2	La mayoría de los trabajadores son hombres	.462	2
Perfil Sociodemográfico	101	Cuando saliste de tu lugar de origen	4		1.031	4
Perfil Sociodemográfico	102	Cuando empezaste a vivir en tu casa actual	3		1.172	4
Perfil Sociodemográfico	103	Vive tu esposo o tu pareja actual contigo en tu casa actual	3		.903	3
Perfil Sociodemográfico	104	Cuantos miembros de tu familia viven en tu ciudad	5	Son familias en su mayoría de cuatro o mas integrantes	1.379	5
Perfil Sociodemográfico	105	Si estás casado o vives en unión libre, tu esposa se encuentra en otra ciudad?	2	La mayoría de los trabajadores tienen a su esposa (o) viviendo con ellos o en la ciudad	.41528	2
Perfil Sociodemográfico	106	Tienes casa propia (con o sin pagos) en la colonia en donde vives	2	La mayoría no tiene casa propia	.51077	2

Se consideraron dentro del perfil sociodemográfico, preguntas tales como nivel educativo, antigüedad en la empresa, edad, estado civil, lugar de origen, residencia, si vive con la familia o no, miembros en la familia, casa propia considerando que pudieran ser factores importantes en el perfil de los rotadores en la empresa.

Rango de edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15-17	1	.5	.5	.5
18-22	47	23.5	23.6	24.1
23-28	43	21.5	21.6	45.7
29-35	40	20.0	20.1	65.8
Válidos 36-40	31	15.5	15.6	81.4
41-50	34	17.0	17.1	98.5
Mayor de 51	3	1.5	1.5	100.0
Total	199	99.5	100.0	
Perdidos no contestó	1	.5		
Total	200	100.0		

Se puede observar que el 65% del personal obrero se encuentra entre los 18 y 35 años. Mayormente gente joven

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
mujer	61	30.5	30.5	30.5
Válidos hombre	139	69.5	69.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Casi el 70% es del género masculino, aun cuando mayormente en la industria maquiladora son mujeres la mayor población

Antigüedad en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MENOS DE UN AÑO	79	39.5	39.7
	DE UNO A DOS AÑOS	66	33.0	72.9
	DE TRES A CUATRO AÑOS	23	11.5	84.4
	MAS DE 5 AÑOS	31	15.5	100.0
	Total	199	99.5	100.0
Perdidos	no contestó	1	.5	
Total		200	100.0	

Casi el 70% de la planta obrera tiene una antigüedad menor a dos años.

Nivel más alto de educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	primaria	64	32.0	32.0
	secundaria	117	58.5	90.5
	preparatoria	12	6.0	96.5
	grado técnico	7	3.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0

Mas del 50% solo tiene secundaria y el 32% solo primaria.

Casa propia (con o sin pagos)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	94	47.0	48.0
	no	101	50.5	99.5
	3.00	1	.5	100.0

	Total	196	98.0	100.0
	no contestó	2	1.0	
Perdidos	Sistema	2	1.0	
	Total	4	2.0	
Total		200	100.0	

Mas del 50% no tiene casa propia.

6.2 Análisis Descriptivo por Dimensiones

Se agruparon divididas por color las dimensiones consideradas en el estudio, de tal manera de observar las respuestas de cada uno de los ítems.

Cuadro Análisis Descriptivo por Dimensiones						
Variable	Pregunta	Descripción	% Resp positivas	Media	Desv. Std.	Mo da
Intención de abandono	29	Sería fácil para mí dejar este empleo	82	Lo cual significa que para casi el 20% de los trabajadores sería fácil dejar el trabajo.	.873	2
Intención de abandono	73	Pienso en renunciar a la empresa frecuentemente	19.5	Significa que casi el 20% está pensando en renunciar a la empresa	.877	2
Intención de abandono	74	Pienso buscar otro empleo en otra empresa en los próximos 6 meses	18.5	Casi el 20% piensa buscar otro empleo	.860	2
Intención de abandono	75	Pienso renunciar a mi empleo dentro de los próximos 6 meses	16	El 16% está considerando renunciar en los próximos 6 meses	.842	2
Intención de	76	Pienso emigrar a Estados Unidos	6.5	Solo el 6% está pensando en emigrar a los Estados Unidos en los próximos	.696	1

abandono		dentro de los próximos 6 meses		6 meses		
Intención de abandono	77	Pienso regresar a mi tierra de origen dentro de los próximos 6 meses para vivir allá permanentemente	8		.795	1
Intención de abandono	32	Sería fácil para mí reubicarme y dejar esta ciudad	40.5	El 40% opina que sería fácil dejar la ciudad	.983	2
Satisfacción laboral	21	El sueldo total que recibo en mi empleo me alcanza para pagar los gastos mensuales de mi familia	17.5	Más del 80% opinan que el sueldo no les alcanza, no es suficiente para sus necesidades	.839	1
Satisfacción laboral	22	El sueldo total de mi empleo es suficiente para mí y mi familia para vivir cómodamente como me gustaría	12	Casi el 90% expresa que no le alcanza el dinero para vivir cómodamente con su familia	.791	1
Satisfacción laboral	24	Me siento muy contento con los sueldos que gano de esta empresa	26	Más del 70% no se encuentra contento con los sueldos que gana	.897	2
Satisfacción laboral	3	Si permanezco en mi organización, podré conseguir mis metas	78	Más del 20% considera que no puede alcanzar sus metas en la organización	.831	3
Satisfacción laboral	7	Tengo mucha libertad en este empleo para conseguir mis metas	62	El 40% considera que no tiene libertad para conseguir sus metas	.878	3
Satisfacción laboral	9	Creo que las probabilidades de continuar en este empleo con mi organización son excelentes.	73	El 30% considera que las probabilidades de continuar en la empresa no son excelentes	.856	3
Inserción laboral	8	sacrificaría muchas cosas si dejara este empleo	60.5	El 40% considera que no sacrificaría mucho al dejar la empresa	.990	3
Inserción laboral	25	Me siento unido a esta empresa	69	El 30% no se siente unido a esta empresa	.827	3
Inserción laboral	26	Sería difícil para mí dejar este empleo.	59.5	Para el 40% no sería difícil dejar este empleo	.947	3
Inserción laboral	28	Simplemente no podría dejar la empresa para la que trabajo	44		.983	2
Inserción	30	Pienso en la ciudad donde vivo como mi casa	76.3	El 30% no se siente cómodo en la	.866	3

laboral				ciudad de Tijuana		
Inserción laboral	1	En mi trabajo se utilizan bien mis habilidades y talentos.	84.5	Existe un 15% de los trabajadores que no sienten que se utilizan bien sus habilidades	.746	3
Inserción laboral	2	Siento que soy una buena combinación en mi organización	94	Solo el 6% siente que no encaja en la organización	3611	4
Inserción laboral	33	De todo a todo, estoy satisfecho con mi empleo	59.5	3un 40% no se siente satisfecho con su empleo	.981	3
Inserción laboral	34	En general, me gusta mi empleo	87.5	Solo a un 12% no le gusta su empleo	.722	3
Inserción laboral	35	En general, me gusta trabajar aquí	90.5	Al 10% de los trabajadores no les gusta trabajar en su organización	.672	3
Inserción laboral	82	Los empleados deberían estar de acuerdo con las decisiones de sus gerentes y supervisores.	56.9	Aproximadamente al 40% le gustaría ser tomado en cuenta para las decisiones	1.165	4
Inserción laboral	83	Los gerentes y supervisores deberían delegar tareas importantes a sus empleados.	53	Casi el 50% consideran que los supervisores no delegan adecuadamente	1.193	4
Inserción laboral	84	El bien común es más importante que las recompensas individuales.	53	El 50% piensa que son mas importantes las recompensas individuales	1.146	4
Inserción laboral	85	El éxito del grupo es más importante que el éxito individual	49		1.154	4
Inserción laboral	86	Ser aceptado por los miembros de tu grupo de trabajo es muy importante	48.5	Mas el 50% de los trabajadores no consideran importante ser aceptado por su grupo de trabajo	.947	4
Inserción laboral	87	Los empleados deberían solo buscar el cumplimiento de sus metas si es por el bien común del grupo	68		1.073	4
Inserción laboral	88	Los gerentes y supervisores deberían motivar la lealtad del grupo aún si las metas individuales se afectan	49	Mas del 50% no se sienten motivados a la lealtad por sus supervisores	1.174	4
Inserción laboral	89	Es mejor que las personas renuncien a sus metas individuales por el beneficio del grupo	28	Casi el 70% dan preferencia a sus metas individuales que a las colectivas	1.291	2

Inserción laboral	90	Es importante tener instrucciones y requerimientos claros y a detalle del trabajo a realizar.	44.5		.791	5
Inserción laboral	91	Los gerentes y supervisores esperan que sus empleados sigan las instrucciones y procedimientos al pie de la letra.	48	Mas el 50% consideran que los supervisores no esperan que se sigan las instrucciones al pie de la letra	.789	4
Inserción laboral	92	Las reglas y normas son importantes porque informan a los empleados de lo que la organización espera de ellos	53.5	Para el 50% las normas y reglas no son importantes	.641	4
Inserción laboral	93	Los procedimientos de operación estándares son de gran ayuda para que los empleados realicen su trabajo.	52		.882	4
Inserción laboral	94	Las instrucciones de operación son importantes para los empleados en su trabajo	43		.658	5
Inserción laboral	37	Me siento unido emocionalmente a esta organización	69	El 30% de los trabajadores no se sienten unidos a la organización	.746	3
Inserción familiar	16	Las raíces de mi familia están en esta ciudad	38.5	El 60% de los trabajadores no tienen raíces en la ciudad de Tijuana	1.109	2
Inserción familiar	18	Participo en actividades culturales y recreacionales en mi colonia	39		.911	2
Inserción familiar	19	Los miembros de mi familia viven cerca	50.5		1.036	3
Inserción familiar	20	Mis amigos cercanos viven por aquí	44		1.011	2
Inserción familiar	4	Me encanta el lugar donde vivo	84	Al 20% de los trabajadores no les gusta vivir en donde lo hacen	.837	4
Inserción familiar	5	El lugar donde vivo es favorable para mí.	83.5		.799	3
Inserción familiar	6	El área donde vivo ofrece las actividades de entretenimiento que me gustan (deportes, actividades al aire libre, eventos culturales y arte).	64.5	El 40% de los trabajadores consideran que la zona donde viven no les ofrece actividades de entretenimiento atractivas	.998	3

Inserción familiar	17	Permanezco activo/a en las organizaciones de mi colonia (iglesias, equipos deportivos, escuelas, etc.)	55	El 50% de los trabajadores no realiza actividades en su colonia	.896	3
Inserción familiar	10	Dejar la ciudad donde vivo sería muy difícil.	60	3para el 40% de los trabajadores sería muy fácil dejar la ciudad de Tijuana	1.044	4
Inserción familiar	11	Si dejara esta ciudad, extrañaría a mis amigos que no son del trabajo.	64	El 60% de los trabajadores de dejar la ciudad no extrañaría a sus amigos	.903	3
Inserción familiar	12	Si dejara la colonia donde vivo, extrañaría a mis vecinos.	52		.992	3
Inserción familiar	31	Me siento unido a la ciudad donde vivo	68.5	El 32% no se siente unido a Tijuana	.889	3
Inserción familiar	52	Mi supervisor a menudo se reúne con los miembros de mi familia	15	El 85% manifiesta que su supervisor no se reúne con su familia	.771	1
Inserción familiar	53	Muchos de mis compañeros son bien conocidos por mi familia	18.5	El 82% manifiesta que su familia no conoce a sus compañeros de trabajo	.885	1
Inserción familiar	54	Mi familia frecuentemente socializa con mis compañeros	20		.906	1
Inserción familiar	55	Mi familia piensa que la empresa es un buen acierto para mí	57.5	El 43% de los trabajadores manifiestan que su familia considera que la compañía no es buena para él	.939	3
Inserción familiar	56	Mi familia piensa que tengo oportunidades de crecimiento en esta empresa	54	El 56% piensa que su familia considera que en la empresa no puede haber oportunidades de crecimiento	.994	3
Inserción familiar	57	Mi familia piensa que me llevo bien con mi supervisor	66.5	El 35% considera que su familia piensa que no se lleva bien con su supervisor	.923	3
Inserción familiar	58	Mi familia está orgullosa de que yo trabaje en esta empresa	57		.937	3
Inserción familiar	59	Dañaría la reputación de mi familia si dejara esta empresa	28		.877	2
Inserción familiar	60	Esta empresa trae beneficios a mi familia	67	El 33% considera que la empresa no le brinda beneficios	.930	3
Inserción familiar	61	Mi familia incurriría en muy pocos costos si dejara esta empresa	60	El 40% considera que incurriría en muchos gastos de dejar la empresa	.949	3

Inserción familiar	62	Mi familia me motiva a quedarme en mi empleo	62.5	El 38% manifiesta que su familia no le motiva a quedarse en la empresa	.967	3
Inserción familiar	63	Mi familia me motiva a regresar a casa a vivir permanentemente	59.5		.987	3
Inserción familiar	64	Mi familia quiere que emigre a Estados Unidos.	25		.981	1
Compromiso	14	trabajo de cerca con mis compañeros	87.5	El 12% manifiesta que no trabaja de cerca con sus compañeros	.668	3
Compromiso	15	en mi trabajo, interactúo frecuentemente con los miembros de mi grupo	69	El 30% no interactúa con sus compañeros	.820	3
Compromiso	13	Soy miembro de un grupo de trabajo eficiente.	86.5	El 14% considera que no es miembro de un equipo de trabajo eficiente	.757	3
Compromiso	42	Siento un gran respeto por mi supervisor	86	El 14% no siente respeto por su supervisor	.752	3
Compromiso	43	Aprecio a mi supervisor	80	El 20% no aprecia a su supervisor	.764	3
Compromiso	44	Me siento orgulloso de trabajar con mi supervisor	77	El 23% no se siente orgulloso de trabajar con su supervisor	.822	3
Compromiso	45	Mi supervisor significa mucho para mí	57.5	Para el 43% no significa mucho trabajar con su supervisor	.888	3
Compromiso	46	Siento realmente un sentido de pertenencia con mi grupo de trabajo	78	El 22% no siente un sentido de pertenencia con su grupo de trabajo	.777	3
Compromiso	47	Me siento orgulloso de ser miembro de mi equipo de trabajo	88.5	Un 12% no se siente orgulloso de ser miembro del equipo	.659	3
Compromiso	48	Mi grupo de trabajo significa mucho para mí	81		.748	3
Compromiso	79	Es frecuentemente necesario que un gerente o supervisor use su autoridad y poder cuando trata a sus subordinados	41.5	Casi el 60% considera que es necesario que su supervisor use su autoridad y poder cuando trata a sus subordinados	1.305	4

Se puede observar que hay aproximadamente un 20% que de acuerdo a las respuestas piensa que si pudiera dejaría la empresa, no se siente unido a la organización, no convive ni se siente comprometido con sus compañeros y que casi el 80% no está satisfecho con el ingreso que recibe por su trabajo, adicional a ello no le alcanza para sus necesidades básicas y de su familia.

6.3 BAREMO DE INTENSIDAD

INTENCIÓN DE ABANDONO				
	VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	ITEMS
Intención de abandono				
Ítem (1, 2, 3, 4)	1	$\frac{[36(9-1)]/2}{14} =$	4	9, 21, 22, 63, 73, 74, 75, 76, 77
Variables (9)	9	22	36	

Fuente: elaboración propia

BAREMO DE INTENSIDAD INTENCIÓN DE ABANDONO					
		VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	OBSERVACIONES
ESCOLARIDAD (Rango)	Primaria Secundaria Preparatoria Técnico	5% 19% 1% 0%	23% 42% 5% 3%	1% 1% 0% 0%	El 25% de los obreros con diferentes niveles de educación se encuentran con intención de abandonar el trabajo. El 73% de los obreros se encuentran en un punto medio
ANTIGÜEDAD (Años)	Menos de 1 1 a 2 3 a 4 Más de 5	16% 12% 4% 4%	26% 19% 8% 9%	0% 1% 0% 1%	El 36% de los trabajadores arrojan intención de abandono del trabajo independientemente de la antigüedad en el empleo. El 16% corresponde a los trabajadores de menos de un año. La antigüedad del 73% es menor de dos años
ESTADO CIVIL	Casado (a) Soltero (a)	21% 14%	33% 30%	2% 0%	Se observa que el 35% de los trabajadores manifiestan intención de abandono. Siendo el 21% casados.
GENERO	Mujer Hombre	16% 20%	12% 50%	1% 1%	Solamente un 2% no tiene ninguna intención de abandono.

Fuente: elaboración propia

Observaciones: La mayoría de los trabajadores tienen educación básica. El 73% de los trabajadores al encontrarse en un valor medio, nos hace ver que pueden inclinarse hacia cualquier

punto en un momento dado. El porcentaje de trabajadores con menos de dos años de antigüedad es muy alto

SATISFACCIÓN LABORAL				
	VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	ITEMS
Satisfacción Laboral				
Ítem (1, 2, 3, 4)	1	$[48(12-1)]/2=18.5$	4	1, 3, 7, 8, 13, 14, 15, 29, 32, 33,
Variables (12)	12	29	48	

Fuente: elaboración propia

BAREMO DE INTENSIDAD SATISFACCIÓN LABORAL					
		VALOR MINIM O	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIM O	OBSERVACIONES
ESCOLARIDAD (Rango)	Primaria	2%	16%	9%	El 36% de los trabajadores se encuentran totalmente satisfechos con el trabajo independientemente del nivel de escolaridad.
	Secundaria	1%	38%	21%	
	Preparatori	0%	5%	3%	
	a	1%	1%	3%	
	Grado Técnico				
ANTIGÜEDAD (Años)	Menos de 1	2%	28%	11%	Se observa que el 36% de los trabajadores se encuentran totalmente satisfechos independientemente de la antigüedad
	1 a 2	0%	20%	12%	
	3 a 4	0%	5%	6%	
	Más de 5	1%	7%	7%	
ESTADO CIVIL	Casado (a)	3%	30%	20%	El 20% de los trabajadores son casados y se encuentran totalmente satisfechos
	Soltero (a)	1%	31%	16%	
GENERO	Mujer	1%	18%	10%	El 26% de los trabajadores del total son hombres y manifiestan encontrarse completamente satisfechos en el trabajo.
	Hombre	3%	43%	26%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: El 64% de los trabajadores no se encuentran satisfechos con su trabajo independientemente de su escolaridad y su antigüedad. El 61% entre casados y solteros se encuentran en el punto medio, eso da pie que se puedan inclinar hacia el lado de insatisfacción en virtud de que el salario no les alcanza.

INSERCIÓN LABORAL				
	VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	ITEMS
Inserción Laboral				
Ítem (1, 2, 3, 4)	1	$[52(13-1)]/2 = 20$	4	2, 25, 26, 28, 30, 37, 82, 83, 90, 93, 94,
Variables (13)	13	32	52	

Fuente: elaboración propia

BAREMO DE INTENSIDAD INSERCIÓN LABORAL					
		VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	OBSERVACIONES
ESCOLARIDAD (Rango)	Primaria	0%	3%	26%	La inserción laboral es del 93% en donde el 86% corresponde a obreros con educación básica.
	Secundaria	0%	3%	60%	
	Preparatoria	0%	1%	5%	
	Grado	0%	0%	3%	
	Técnico				
ANTIGÜEDAD (Años)	Menos de 1	0%	3%	38%	El 93% de los trabajadores independientemente de su antigüedad se encuentran integrados a la empresa,
	1 a 2	0%	3%	30%	
	3 a 4	0%	0%	11%	
	Más de 5	0%	1%	14%	
ESTADO CIVIL	Casado (a)	0%	3%	52%	Tanto casados como solteros se encuentran integrados y parte de la empresa en un 94%
	Soltero (a)	0%	3%	42%	
GENERO	Mujer	0%	3%	27%	El 93% se encuentran integrados, de los cuales el 66% son hombres y el 27% son mujeres
	Hombre	0%	4%	66%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: De acuerdo a los resultados solo el 7% no se sienten integrados a la organización independientemente de su escolaridad, antigüedad, estado civil y genero.

INSERCIÓN FAMILIAR

	VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	ITEMS
Inserción Familiar				
Ítem (1, 2, 3, 4)	1	$[96(24-1)]/2=36.6$	4	10,11,12, 16,20, 31, 4,5,6, 17, 18, 52, 53, 54, 55, 56, 57,58, 59, 60, 61, 62, 64
Variables (25)	24	59	96	

Fuente: elaboración propia

BAREMO DE INTENSIDAD INSERCIÓN FAMILIAR

		VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	OBSERVACIONES
ESCOLARIDAD (Rango)	Primaria	60%	16%	9%	Los resultados arrojan que el 60% de los trabajadores tienen primaria y no manifiestan inserción familiar.
	Secundaria	8%	46%	6%	
	Preparatoria	1%	6%	2%	
	Grado	0%	3%	1%	
	Técnico				
ANTIGÜEDAD (Años)	Menos de 1	7%	41%	1%	Un 84% se encuentra en un punto intermedio en la inserción familiar
	1 a 2	3%	28%	2%	
	3 a 4	1%	4%	5%	
	Más de 5	2%	10%	7%	
ESTADO CIVIL	Casado (a)	4%	41%	11%	Del total de los trabajadores el 41% está casado y el 43% está soltero se encuentran en el punto medio
	Soltero (a)	8%	43%	5%	
GENERO	Mujer	4%	22%	4%	Del 70% de los trabajadores se encuentran en un punto medio el 48% es hombre y el 22% mujer
	Hombre	9%	48%	13%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: el 69% de los trabajadores independientemente de su escolaridad no manifiestan inserción familiar. Es decir que no hay trato personal de los representantes de la empresa con la familia del trabajador. Difícilmente el supervisor acude a la casa del trabajador o conoce a los miembros que viven en su casa.

COMPROMISO				
	VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	ITEMS
Compromiso				
Ítem (1, 2, 3, 4)	1	$[56 - (14-1)]/2$ = 21.5	4	42, 43, 44, 45, 79, 46, 47, 48, 86, 87, 88, 89
Variables (14)	14	35	56	

Fuente: elaboración propia

BAREMO DE INTENSIDAD COMPROMISO					
		VALOR MINIMO	VALOR MEDIO	VALOR MÁXIMO	OBSERVACIONES
ESCOLARIDAD (Rango)	Primaria	1%	15%	12%	El 35% de tiene un alto grado de compromiso
	Secundaria	1%	43%	19%	
	Preparatoria	0%	4%	1%	
	Grado	0%	2%	2%	
	Técnico				
ANTIGÜEDAD (Años)	Menos de 1	0%	27%	11%	El 35% independientemente de su antigüedad tienen un alto grado de compromiso
	1 a 2	1%	27%	7%	
	3 a 4	0%	2%	10%	
	Más de 5	1%	8%	6%	
ESTADO CIVIL	Casado (a)	0%	31%	23%	El 23% de los trabajadores casados tienen un alto grado de compromiso,
	Soltero (a)	1%	32%	12%	
GENERO	Mujer	0%	20%	12%	Del total de los trabajadores el 23% que son hombres tienen un alto grado de compromiso.
	Hombre	1%	44%	23%	

Fuente: elaboración propia

Observaciones: El 65% de los trabajadores no tienen sienten un compromiso con la empresa ni con sus compañeros, considerando que el trabajo individual es el que hay que cuidarse sin considerar el trabajo de equipo o las necesidades o metas de la organización independientemente de la escolaridad y la antigüedad del trabajador. De acuerdo al estado civil y a su genero el 77% de los trabajadores no sienten compromiso con sus compañeros o empresa.

HALLAZGOS SOBRESALIENTES

Variable	Pregunta	Descripción	% Resp positivas	Observaciones
Intención de abandono	29	Sería fácil para mí dejar este empleo	82	Lo cual significa que para casi el 20% de los trabajadores sería fácil dejar el trabajo.
Intención de abandono	73	Pienso en renunciar a la empresa frecuentemente	19.5	Significa que casi el 20% está pensando en renunciar a la empresa
Intención de abandono	74	Pienso buscar otro empleo en otra empresa en los próximos 6 meses	18.5	Casi el 20% piensa buscar otro empleo
Intención de abandono	32	Sería fácil para mí reubicarme y dejar esta ciudad	40.5	El 40% opina que sería fácil dejar la ciudad
Satisfacción laboral	21	El sueldo total que recibo en mi empleo me alcanza para pagar los gastos mensuales de mi familia	17.5	Más del 80% opinan que el sueldo no les alcanza, no es suficiente para sus necesidades
Satisfacción laboral	22	El sueldo total de mi empleo es suficiente para mí y mi familia para vivir cómodamente como me gustaría	12	Casi el 90% expresa que no le alcanza el dinero para vivir cómodamente con su familia
Satisfacción laboral	24	Me siento muy contento con los sueldos que gano de esta empresa	26	Más del 70% no se encuentra contento con los sueldos que gana
Satisfacción laboral	9	Creo que las probabilidades de continuar en este empleo con mi organización son excelentes.	73	El 30% considera que las probabilidades de continuar en la empresa no son excelentes
Inserción laboral	26	Sería difícil para mí dejar este empleo.	59.5	Para el 40% no sería difícil dejar este empleo
Inserción laboral	33	De todo a todo, estoy satisfecho con mi empleo	59.5	Un 40% no se siente satisfecho con su empleo
Inserción laboral	82	Los empleados deberían estar de acuerdo con las decisiones de sus gerentes y supervisores.	56.9	Aproximadamente al 40% le gustaría ser tomado en cuenta para las decisiones
Inserción laboral	88	Los gerentes y supervisores deberían motivar la lealtad del grupo aún si las metas individuales se afectan	49	Más del 50% no se sienten motivados a la lealtad por sus supervisores
Inserción laboral	89	Es mejor que las personas renuncien a sus metas	28	Casi el 70% dan preferencia a sus metas

		individuales por el beneficio del grupo		individuales que a las colectivas
Inserción familiar	16	Las raíces de mi familia están en esta ciudad	38.5	El 60% de los trabajadores no tienen raíces en la ciudad de Tijuana
Inserción familiar	10	Dejar la ciudad donde vivo sería muy difícil.	60	Para el 40% de los trabajadores sería muy fácil dejar la ciudad de Tijuana
Inserción familiar	11	Si dejara esta ciudad, extrañaría a mis amigos que no son del trabajo.	64	El 60% de los trabajadores de dejar la ciudad no extrañaría a sus amigos
Inserción familiar	52	Mi supervisor a menudo se reúne con los miembros de mi familia	15	El 85% manifiesta que su supervisor no se reúne con su familia
Inserción familiar	53	Muchos de mis compañeros son bien conocidos por mi familia	18.5	El 82% manifiesta que su familia no conoce a sus compañeros de trabajo
Inserción familiar	55	Mi familia piensa que la empresa es un buen acierto para mí	57.5	El 43% de los trabajadores manifiestan que su familia considera que la compañía no es buena para él
Inserción familiar	56	Mi familia piensa que tengo oportunidades de crecimiento en esta empresa	54	El 56% piensa que su familia considera que en la empresa no puede haber oportunidades de crecimiento
Compromiso	15	en mi trabajo, interactúo frecuentemente con los miembros de mi grupo	69	El 30% no interactúa con sus compañeros
Compromiso	45	Mi supervisor significa mucho para mí	57.5	Para el 43% no significa mucho trabajar con su supervisor
Compromiso	46	Siento realmente un sentido de pertenencia con mi grupo de trabajo	78	El 22% no siente un sentido de pertenencia con su grupo de trabajo
Compromiso	79	Es frecuentemente necesario que un gerente o supervisor use su autoridad y poder cuando trata a sus subordinados	41.5	Casi el 60% considera que es necesario que su supervisor uso su autoridad y poder cuando trata a sus subordinados

6.4 CORRELACIONES DE SPEARMAN BIVARIADAS.

CORRELACIÓN BIVARIADA

		IntencionDeAban dono	SatisfaccionLabo ral	InsercionLaboral	InsercionFamiliar	Compromiso
Intencion de Abandono	Pearson Correlation	1	.194*	.015	.246**	.076
	Sig. (2-tailed)		.020	.864	.005	.361
	N	172	143	137	127	146
SatisfaccionLaboral	Pearson Correlation	.194*	1	.572**	.614**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.000	.000
	N	143	159	124	117	134
InsercionLaboral	Pearson Correlation	.015	.572**	1	.582**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.864	.000		.000	.000
	N	137	124	147	114	135
InsercionFamiliar	Pearson Correlation	.246**	.614**	.582**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000
	N	127	117	114	135	116
Compromiso	Pearson Correlation	.076	.641**	.677**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.361	.000	.000	.000	
	N	146	134	135	116	163

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Los resultados de las correlaciones anteriores permiten concluir que Se propone como estrategia de investigación que, a partir de la evidencia empírica que arroja la matriz de coeficientes de correlación de Spearman, considerar sólo aquellas

correlaciones significativas al rango de 0.01 y 0.05 y de una magnitud igual o mayor a 0.5, lo cual representa una correlación positiva de moderada a fuerte.

Por lo anterior, las hipótesis del primer modelo quedarían como se expone a continuación:

HIPÓTESIS	SE ACEPTA O SE RECHAZA
A mayor satisfacción laboral mayor inserción laboral e inserción familiar del personal obrero en el grupo de industrias de RSI.	Se acepta
2. A mayor inserción laboral menor intención de abandono del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.	Se rechaza
3. A mayor compromiso mayor satisfacción laboral del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.	Se acepta
4. A mayor compromiso organizacional menor intención de abandono con impacto en la rotación del personal obrero.	Se rechaza
5. A mayor satisfacción menor intención de abandono del personal obrero.	Se rechaza

Fuente: elaboración propia.

6.3. Interpretación de los Resultados

Se acepta la hipótesis: A mayor satisfacción laboral mayor inserción laboral e inserción familiar del personal obrero en el grupo de industrias de RSI. Ya que la correlación con inserción laboral fue de .572 y el índice de correlación con inserción familiar fue de .614

Se rechaza la hipótesis: A mayor inserción laboral menor intención de abandono del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI, ya que la correlación fue de .015

Se acepta la hipótesis: A mayor compromiso mayor satisfacción laboral del personal obrero en la industria maquiladora de exportación, ya que la correlación fue de .641

Se rechaza la hipótesis: A mayor compromiso organizacional menor intención de abandono con impacto en la rotación del personal obrero. Ya que la correlación fue de .076

Se rechaza la hipótesis: A mayor satisfacción menor intención de abandono del personal obrero. La correlación fue de .194

CAPÍTULO 7

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Ya se comentó con antelación, en esta sección se desarrolla la estadística aplicada al trabajo de campo con el objetivo de examinar las hipótesis y de encontrar la relación entre las variables; por consiguiente, antes de iniciar es muy importante tomar nota del tratamiento que se dio a los datos obtenidos y los métodos estadísticos considerados. Así, estadísticamente hablando, las variables analizadas en este trabajo tienen la característica principal de ser del nivel de medición escalar, por lo que se utilizará el análisis de correlación conocido como coeficiente de correlación de Pearson (r).

7.1. Relaciones y correlaciones de las variables de estudio

7.1.1. Coeficiente de correlación de Pearson (r)

A continuación se analizan por medio del coeficiente de correlación de producto-momento de Pearson (r) para el procesamiento e interpretación de las variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas a un nivel intercalar o de razón. Es un coeficiente de correlación paramétrico que indica con precisión cuando dos cosas están correlacionadas, es decir, hasta qué punto una variación en una corresponde con una variación en otra. Sus valores varían de +1.00, que quiere decir correlación positiva perfecta; por medio del cero que significa independencia completa o ausencia de correlación hasta -1.00, que es una correlación perfecta negativa. (Shao, 1975) Una correlación perfecta de +1.00 indica que cuando una variable se *mueve* en una dirección, la otra se mueve en la misma dirección y con la misma intensidad.

Se sugiere como orientación general la siguiente interpretación descriptiva:

$r < 0.20$ = Correlación leve, casi insignificante.

r de 0.20 a 0.40 = Baja correlación, definida, pero baja.

r de 0.40 a 0.70 = Correlación moderada, sustancial.

r de 0.70 a 0.90 = Correlación marcada, alta.

r de 0.90 a 1.00 = Correlación altísima, muy significativa.

Stephen Shao (1975), describe y presenta la ecuación del coeficiente de correlación entre la variable "X" y "Y", de la siguiente manera:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Las dimensiones de las variables de estudio de este estudio son cinco, de las cuales las cuatro primeras son independientes y la quinta es dependiente. Se trató de encontrar que las variables están relacionadas entre sí; para esto, se efectuó el cálculo de correlaciones por medio del método de Pearson. Con los datos obtenidos, se determinó la forma en que están correlacionadas todas las variables entre sí, considerando su coeficiente de correlación. Los resultados obtenidos, con significancia de 1%, se muestran enseguida.

MATRIZ DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON (r) BIVARIADA. CORRELACIONES DE PEARSON PARA INSERCIÓN LABORAL

		CORRELACIÓN BIVARIADA				
		IntencionDeAbandono	SatisfaccionLaboral	InsercionLaboral	InsercionFamiliar	Compromiso
Intencion de Abandono	Pearson Correlation	1	.194	.015	.246*	.076
	Sig. (2-tailed)		.020	.864	.005	.361
	N	172	143	137	127	146
SatisfaccionLaboral	Pearson Correlation	.194	1	.572**	.614**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.000	.000
	N	143	159	124	117	134
InsercionLaboral	Pearson Correlation	.015	.572**	1	.582**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.864	.000		.000	.000
	N	137	124	147	114	135
InsercionFamiliar	Pearson Correlation	.246*	.614**	.582**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000
	N	127	117	114	135	116
Compromiso	Pearson Correlation	.076	.641**	.677**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.361	.000	.000	.000	
	N	146	134	135	116	163

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

De acuerdo a la matriz de coeficientes de correlación de Spearman, sólo aquellas correlaciones significativas al rango de 0.01 y 0.05 y de una magnitud igual o mayor a 0.5, representa una correlación positiva de moderada a fuerte.

Conclusiones

Respuesta a las preguntas de investigación

De acuerdo al Modelo de hom-garcía basado en el Modelo “Job Embeddedness” (Inserción Laboral) de Michael, las variables utilizadas para esta investigación inserción laboral, inserción familiar, compromiso y satisfacción laboral debían tener una relación directa con la intención de abandono de los trabajadores y de esta manera de acuerdo a los resultados, poder realizar un diagnóstico predictivo de la rotación de personal que la empresa tendría. Sin embargo los resultados no fueron precisamente los esperados. La respuesta a las preguntas e investigación queda como sigue:

A la pregunta: ¿Cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización intención de abandono en la rotación del personal obrero en el grupo de industrias de RSI? Contrario a lo que se pensaba y de acuerdo a la correlación de Pearson, la respuesta es que no incide la satisfacción laboral en la intención de abandono.

A la pregunta: ¿Determinar cómo incide la inserción laboral en lo relacionado al trabajo adecuado, los enlaces del trabajo, los sacrificios por el empleo, el ajuste con la comunidad, los enlaces hacia la comunidad y el sacrificio por la comunidad en la rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI? De acuerdo a la

correlación de Pearson, la respuesta es que no incide inserción laboral en la intención de abandono y por lo tanto en la rotación del personal obrero.

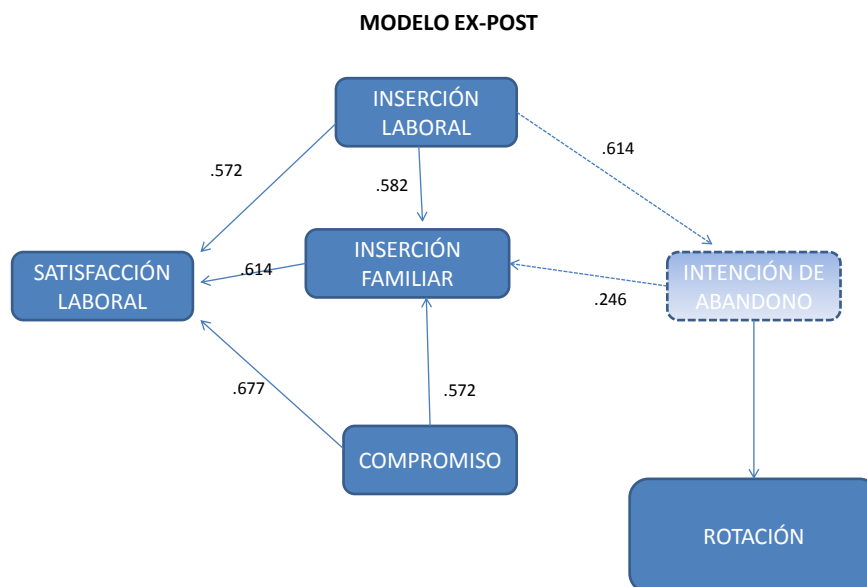
A la pregunta: ¿En qué medida afecta la inserción familiar en la satisfacción en el trabajo del personal obrero en la industria maquiladora de exportación? De acuerdo a los resultados de la correlación de Pearson, la respuesta es que se encuentran íntimamente relacionados estos factores, es decir a mayor inserción familiar, mayor satisfacción en el trabajo.

A la pregunta: ¿Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la intención de abandono del personal obrero en el grupo de empresas de RSI? La respuesta es que no incide el compromiso organizacional en la intención de abandono del obrero.

A la pregunta: Cómo incide el compromiso en la satisfacción del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI. La respuesta es que si incide el compromiso en la satisfacción laboral, que se encuentran íntimamente relacionadas.

El modelo no fue aplicable para lograr un diagnóstico de la intención de abandono y de esta manera permitir que las empresas pudieran controlar o manejar la rotación de personal.

Hay elementos muy importantes en los resultados, como los relacionados a la satisfacción en el trabajo, sin embargo no impacta en la intención de abandono y la gente de todas formas renuncia.

MODELO CONCEPTUAL DESPUÉS DE LOS HALLAZGOS

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones en relación al perfil de los trabajadores:

- a) Es mayor el porcentaje de hombre trabajadores en las empresas del corporativo RSI a diferencia de la industria maquiladora en general
- b) La mayor parte del personal obrero trabajando en la industria maquiladora es gente joven que está en un rango de edad de 18 a 35 años.

- c) Respecto a la escolaridad, el mayor porcentaje tiene secundaria terminada.
- d) El grupo rotador representó el 11% de la muestra, mientras que el no rotador ocupó 82.5%, habiendo 6.5% sin clasificación por no haber respondido a todas las preguntas.
- e) La mayoría de los trabajadores tenían menos de dos años en el empleo

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En función de la metodología para la aplicación del cuestionario, se observó que los resultados sobre los indicadores pueden estar sesgados, ya que se solicitó que el trabajador anotara su nombre. Esto pudo causar que en muchos casos el obrero temiendo represalias de la organización, no contestara con sinceridad. Teniendo de esta manera resultados contrarios a los esperados bajo el modelo utilizado.

El nombre fue solicitado porque se deseaba dar un seguimiento a cada empleado, para identificar si el diagnóstico era acertado.

A partir de este estudio se realizarán nuevos estudios que nos permita tener un modelo adaptado a la cultura mexicana y haciendo una diferenciación entre el norte del país y la zona centro sur del mismo.

RECOMENDACIONES

Siendo la rotación de personal un proceso costoso y que afecta de manera s a la producción, calidad, productividad y al ánimo de las personas que laboran en ella, se recomienda:

- a) Hacer una revisión buscando un salario justo y equitativo y un sistema de bonos atractivo para retener a los trabajadores más calificados, ya que a mediano y largo plazo es mucho mas costoso para la empresa el que la gente esté insatisfecha.
- b) Establecer un sistema adecuado de comunicación y liderazgo de los supervisores hacia el obrero, ya que los trabajadores manifiestan poca lealtad y muy baja estima y reconocimiento hacia ellos.
- c) Promover incentivos y mejores prestaciones que ayuden al empleado a su crecimiento personal.
- d) Hacer el estudio con los trabajadores que continúen pero sin poner nombre, buscando que el trabajador se sienta confiado y que las respuestas sean en su mayoría sinceras, acercándonos a encontrar el modelo que permita diagnosticar la intención de abandono a tiempo.
- e) Realizar actividades o paseos familiares que faciliten la integración de la familia en la empresa. Buscando que haya una motivación familiar para que el trabajador no abandone a la organización
- f) Analizar y si es posible mejorar el plan de beneficios y servicios para el personal para promover y motivar su permanencia en la organización.
- g) Crear un mecanismo y la confianza para que el trabajador exprese sus quejas e ideas, a la que se le de seguimiento, logrando de esta forma que la empresa tenga información sobre el ambiente laboral.
- h) Analizar cómo se encuentra la empresa en relación con las compensaciones en el mercado de la industria maquiladora.

- i) Establecer un programa de capacitación para crear conciencia en los mandos medios y altos sobre motivación e integración del personal obrero.

REFERENCIAS

- Acevedo Fernández, E. (Noviembre de 2002). *Biblioteca Virtual Universal*. Obtenido de Causas de la recesión en la industria maquiladora:
<http://www.biblioteca.org.ar/libros/92179.pdf>
- Allen, D. G. (2006). *Journal of Management*. Obtenido de Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?:
<http://jom.sagepub.com/content/32/2/237.abstract>
- Alonso, J., Carrillo, J., & Contreras, O. (Agosto de 2000). *CEPAL Comisión Económica para America Latina y el Caribe*. Obtenido de Trayectorias tecnológicas en empresas maquiladoras asiáticas y americanas en México:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4894/lcl1323e.pdf>
- Andrade Martínez, M. L. (2009). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de Analisis de la rotación del personal y la elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería, S.A. de la ciudad de Cuenca.:
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/1/Indice.pdf>
- Arias Galicia, F. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Arrijoa, R., & White, C. (2000). *Universidad Gabriela Mistral*. Obtenido de Women and measures of personnel effectiveness: An international perspective of the maquiladoras: <http://www.ugm.cl/documentos/2001/novjul2001.pdf>
- Ávila, D., Reyes Mata, B. A., & Gutiérrez Martínez, E. (2009). *Eumed: Enciclopedia Virtual*. Obtenido de La ventaja nacional de México y China:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/amm.htm>
- BajaEco. (8 de Mayo de 2012). *BajaEco*. Obtenido de Industria maquiladora de exportación: <http://www.bajaeco.com/maq/maq.cfm>
- Besich, J. (s.f.). *UNT Digital Library*. Recuperado el 27 de Julio de 2012, de Job embeddedness versus traditional models of voluntary turnover: a test of

voluntary turnover prediction:

<http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4977/>.

Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). *Sistema de información científica Redalyc*. Obtenido de Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2313/231317045002.pdf>

Billikopf Encina, G. (2003). *Rotación de personal. Administración laboral agrícola: cultivando la productividad del personal*. Universidad de California.

Billikopt Encina, G. (2002). *College of Natural Resources*. Obtenido de Administración laboral agrícola: Cultivando la productividad del personal.:

<http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/AgroLaboral.pdf>

Calli, O. (2010). *Maquiladoras, explotación y resistencia*. Obtenido de Maquiladoras para principiantes: <http://sdmaquila.blogspot.mx/2010/02/maquiladoras-para-principiantes-espanol.html>

Carrillo, J. (agosto de 2007). *bancomext.gob.mx*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de La industria maquiladora en México: ¿evolución o agotamiento? :

<http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/106/5/Carrillo.pdf>

Carrillo, J. (Noviembre de 2000). *colef.net*. Recuperado el 25 de Julio de 2012, de

<http://colef.net/ApWp-JCarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU230.pdf>

Carrillo, J. (Noviembre de 2001). *El Colegio de la Frontera Norte*. Obtenido de La industria de los televisores en México. Cadenas productivas y mercados de trabajo: [http://colef.net/ApWp-JCarrillo/wp-](http://colef.net/ApWp-JCarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU233.pdf)

[content/uploads/2012/04/PU233.pdf](http://colef.net/ApWp-JCarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU233.pdf)

Carrillo, J. V., & Santibáñez, J. (1993). Obtenido de Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana:

http://148.201.94.3:8991/F?func=direct&t_base=ITE01&doc_number=000040053

- Carrillo, J., & Gomis, R. (2004). *El Colegio de la Frontera Norte*. Obtenido de Generaciones de maquiladoras. Un primer acercamiento a su medición: http://www2.colef.mx/fronteranorte/articulos/FN33/2-f33_Generaciones_de_maquiladoras.pdf
- Carrillo, J., & Lara, A. (s.f.). *El Colegio de México*. Obtenido de Nuevas capacidades de coordinación centralizada. Maquiladoras de cuarta generación en México?: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/SH3XUFMIL4ASFBGK4YGI9XYLL5K7HN.pdf
- Carrillo, J., & Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras*. México: El Colegio de la Frontera Norte
- Catarina. (s.f.). *Universidad de las Américas Puebla*. Obtenido de Maquila: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/tay_b_aa/capitulo2.pdf
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- CNN Expansión. (11 de Febrero de 2001). *CNN Expansión*. Obtenido de Rotación de personal, enemiga de la empresa: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/02/10/empleo-rotacion-laboral-renuncia-cnn>
- Collantes, F. (2006). *Universidad de Zaragoza*. Obtenido de El milagro japonés y el desarrollo del Lejano Oriente: http://www.unizar.es/departamentos/estructura_economica/personal/collantf/documents/Japon-Texto.pdf
- Comas Medina, A. (Noviembre de 2002). *Globalización: Revista Mensual de Economía, Sociedad y Cultura*. Obtenido de Las Maquiladoras en México: <http://rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>
- Crossley, C. D., Bennet, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (Julio de 2007). *University of Nebraska Lincoln*. Obtenido de Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover: 10.1037/0021-9010.92.4.1031

- Cruz Piñeiro, R. (Julio-Diciembre de 1994). *El Colegio de la Frontera Norte*. Obtenido de Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar: http://www2.colef.mx/FronteraNorte/articulos/FN12/2-f12_Volatilidad_en_el_empleo_femenino.pdf
- Dessler, G. (1995). *Administración de personal*. Prentice Hall.
- Félix Verduzco, G. (Enero-Junio de 1998). *El Colegio de la Frontera Norte*. Obtenido de La rotación de trabajadores en las maquiladoras, con especial atención en la experiencia en Tijuana: http://www2.colef.mx/FronteraNorte/articulos/FN19/4-f21_Rotaion_de_trabajadores_en_las_maquiladoras_Tijuana.pdf
- Ferrel, O., Hirt, G. A., & Ferrel, L. (2004). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. McGraw Hill.
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. International Journal of good conscience.
- García Lombardía, P., & Pin Arboledas, J. R. (2010). *IESE Business School*. Obtenido de La rotación en el sector de la restauración en España, causas, consecuencias y líneas de actuación.: http://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/LBinsednetwork9_1.pdf
- García, S., & Edel Navarro, R. (2008). *Eumed, Enciclopedia Virtual*. Obtenido de El Capital Humano en las Organizaciones: <http://www.eumed.net/libros/2007c>
- Giosan, C. (2003). *The New School: Psychology Bulletin*. Obtenido de Predictors of job embeddedness: <http://www.nspb.net/index.php/nspb/article/view/80/72>
- González Fernández, L. (1999). *Papeles del psicólogo*. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=802>
- González Fernández, L. (Febrero de 1999). *Papeles del Psicólogo*. Obtenido de Modelos de dirección de recursos humanos: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=802>

- González Ríos, M. (2006). *Repositorio Institucional UANL*. Obtenido de La rotación de personal como un elemento laboral:
<http://eprints.uanl.mx/2630/1/1020154556.PDF>
- Hernández de Menjivar, R. V. (1995). *the Graduate Institute, Geneva*. Obtenido de La maquila en El Salvador:
http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/15-Eco-Maquilas.pdf
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1999). *Metodología de la investigación*. España: McGraw Hill
- Hernández Suárez, J. L. (Abril de 2008). *Eumed: Enciclopedia Virtual*. Obtenido de Perspectiva de la migración México-Estados Unidos. Una Interpretación desde el subdesarrollo:
<http://www.eumed.net/tesis/2008/jlhs/industria%20maquiladora%20y%20su%20rol%20en%20la%20migracion.htm>
- INEGI. (2007). *inegi.org*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de Estadísticas económicas:
http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/economicas/maquiladora/ime/ime.pdf
- J.B., A. (1994). *www.jstor.org*. Obtenido de The effect of human resource systems on manufacturing performance and turnover:
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/256705?uid=3738664&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101152417667>
- Keith, D., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Kerlinger, F. N. (2001). *Foundations of behavioral research*. New York: Holt.

- Lim, G. M., & Wong, S. F. (2009). *IBIMA Publishing*. Obtenido de Understanding retention of IT professionals in vendor organizations: a job embeddedness model: <http://www.ibimapublishing.com/journals/JOOIM/jooim.html>
- Marques De Ponte, M. D., & Marcano González, D. (2010). *ucab.edu.ve*. Recuperado el 20 de Julio de 2012, de Tesis. Relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes univesritarios a tiempo completo del sector privado: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS0013.pdf>
- Martínez, M. d. (2 de Febrero de 2011). *El Economista*. Obtenido de México, primero en rotación de personal:
<http://eleconomista.com.mx/industrias/2011/02/02/mexico-primero-rotacion-laboral>
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (Mayo de 1985). *American Psychological Association*. Obtenido de Strategies for reducing employee turnover: a meta-analysis:
<http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1985-24013-001>
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (Diciembre de 1989). *JSTOR*. Obtenido de Do good or poor performers leave?, A meta-analysis of the relationship between performance and turnover:
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/256158?uid=3738664&uid=2129&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101152417667>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). *The William Davidson Faculty of Industrial Engineering and Management*. Obtenido de Why people stay: Using job embeddednes to predict voluntary turnover:
http://iew3.technion.ac.il/~merez/papers/mitchell_embeddedness.pdf
- Mobley, & William, H. (s.f.). *Getcited*. Obtenido de Labor turnove; Personnel Management: <http://www.getcited.org/pub/102145318>

- Ouchi, W. (1981). *Theory Z: How american business can meet the japanese challenge*. Perseus.
- Papua, J. (1987). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. México: McGraw Hill.
- Peña, L. (1994). *Employee turnover*.
- Pilar, A. M. (Noviembre de 2006). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Pimentel Félix, A. F., & Benavides Corona, E. M. (s.f.). *Sociedad de Ergonomistas de México, A.C*. Obtenido de Liderazgo Conductual y causas externas e internas de rotación de los operadores: <http://www.semec.org.mx/archivos/5-14.pdf>
- Quintero Ramírez, C. (1989). *El Colegio de México*. Obtenido de Sindicalismo subordinado e industrial maquiladora en Tijuana: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/QU66CL2RHA6C1XPC5MI3P95Y8XN9KY.pdf
- Rionda Ramírez, J. I. (Diciembre de 2010). *Eumed, enciclopedia virtual*. Obtenido de Efectos recientes de la apertura económica en el desarrollo regional de México: <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat1/n9/jirr.htm>
- Rodríguez Asien, E. (Enero de 2008). *Eumed: Enciclopedia virtual*. Obtenido de La recuperación económica de Japón y la revolución tecnológica: <http://www.eumed.net/rev/japon/01/era-tec.htm>
- Rodríguez Fernández, A. (1998). *Introducción a la Psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sakisaka, M. (s.f.). *Memoria Histórica: Departamento de Economía Universidad de Chile*. Obtenido de Desarrollo de la economía japonesa después de la segunda guerra mundial: http://memoria.econ.uchile.cl/site/portapad_upload/fb8bee3d569d1e71f62a27d5cd689b9d.pdf

- Samaniego Villasante, C. (s.f.). *V&B Psicólogos y Consultores*. Obtenido de Absentismo, rotación y productividad: <http://www.rr-hh.com/biblioteca/publicaciones/Puma10A.PDF>
- Sánchez, R. A. (Julio-Diciembre de 1990). *El Colegio de la Frontera Norte*. Obtenido de Condiciones de vida de los trabajadores de la maquiladora en Tijuana y Nogales: http://www2.colef.mx/fronteranorte/articulos/FN4/6-f4_Condiciones_vida_trabajadores_maquila_tijuana_nogales.pdf
- Schady, J. M. (Octubre-Diciembre de 1977). *Dialnet*. Obtenido de Una contrastación del modelo de participación March y Simon.: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2482392
- Shao, S. P. (1975). *Estadística para economistas y administradores de empresas*. México: Herreros hermanos
- Singer. (2011). *Singer Sweing Machines*. Obtenido de Singer memories: <http://singermemories.com>
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (Diciembre de 2009). *Biblioteca UABC*. Obtenido de Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature human resourcer management review: [http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16-5a48449c1e30%40sessionmgr15&vid=11&hid=14&bquery=\(steel\)+AND+\(steel\)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGgmZGI9YndoJmxhbmC9ZXMmdHlwZT0xJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d](http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16-5a48449c1e30%40sessionmgr15&vid=11&hid=14&bquery=(steel)+AND+(steel)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGgmZGI9YndoJmxhbmC9ZXMmdHlwZT0xJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d)
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (Diciembre de 2009). *Biblioteca Virtual Aniversidad Autónoma de Baja California*. Obtenido de Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature: [http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16-5a48449c1e30%40sessionmgr15&vid=11&hid=14&bquery=\(steel\)+AND+\(ste](http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16-5a48449c1e30%40sessionmgr15&vid=11&hid=14&bquery=(steel)+AND+(ste)

el)&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idGgmZGI9YndoJmxhbm9ZXMmdHlwZT0xJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d

- Tadisina, S. K., & Muhamad Jantan, R. T. (Noviembre de 2001). *T. Ramayah Online*.
Obtenido de Job satisfaction: empirical evidence for alternatives to JDI:
<http://ramayah.com/journalarticlespdf/jobsatisfaction.pdf>
- Varela Petito, G. (Enero-Marzo de 2002). *El Colegio de México*. Obtenido de Sistemas de innovación: Una comparación entre Japón y México:
http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/G3KT3LNQQC4QLA4AI9RS4Q4VTA8125.pdf
- Vargas Leyva, M. R. (2003). *Redalyc Sistema de Información Científica*. Obtenido de Industria maquiladora de exportación. Hacia donde va el empleo?. Papeles de población.: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11203710.pdf>
- Vázquez Veloz, L., & Pozo Rodríguez, J. (2009-2011). *Eumed: Enciclopedia Virtual*.
Obtenido de Repercusiones de la crisis económica en la industria maquiladora y manufactura de exportación y su impacto en el noreste de sonora, México:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/>
- Vinculando, R. (11 de Marzo de 2011). *Revista vinculando*. Obtenido de Propuesta para reducir el índice de rotación de personal: <http://vinculando.org>
- Weisberg, J., & Kirschenbaum, A. (Diciembre de 1991). *The Journal of Human Resources and Adult Learning*. Obtenido de Employee turnover intentions: implications from a national sample:
<http://www.hraljournal.com/Page/2%20Sarminah%20Samad.pdf>
- Werther, W., & Davies, J. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- .
- .

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ METODOLÓGICA

La rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación en Tijuana, Baja California			
Objetivo General			
Describir la relación entre la satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional, la inserción familiar y la intención de abandono del trabajo y como inciden en la rotación de personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI de Tijuana, B.C.			
Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
Determinar cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización en la rotación del personal obrero	Determinar cómo incide la inserción en la rotación del personal obrero.	Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación	Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la rotación del personal obrero.
Variable	Variable	Variable	Variable
Satisfacción laboral	Inserción Laboral	Inserción Familiar	Compromiso
Hipótesis	Hipótesis	Hipótesis	Hipótesis
A mayor satisfacción laboral menor intención de abandono del obrero en el grupo de industrias de RSI.	A mayor inserción laboral menor rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI.	A mayor inserción familiar menor rotación del personal obrero en la industria maquiladora de exportación.	A mayor compromiso organizacional menor rotación del personal obrero.
Pregunta	Pregunta	Pregunta	Pregunta
¿Cómo incide la satisfacción laboral relacionada a los beneficios, a la remuneración y a las crisis que enfrenta el empleado dentro y fuera de la organización en la rotación del personal obrero en el grupo de industrias de RSI?	¿Determinar cómo incide la inserción laboral en lo relacionado al trabajo adecuado, los enlaces del trabajo, los sacrificios por el empleo, el ajuste con la comunidad, los enlaces hacia la comunidad y el sacrificio por la comunidad en la rotación del personal obrero?	¿Determinar en qué medida afecta la inserción familiar en la rotación del personal obrero en el grupo de las industrias de RSI?	¿Determinar cómo afecta el compromiso organizacional en lo relacionado al compromiso de los compañeros y al compromiso del supervisor en la rotación del personal obrero? ¿Cómo incide el compromiso en la satisfacción del personal obrero en el grupo de industrias de RSI?
Hipótesis General			
La satisfacción laboral, la inserción laboral, el compromiso organizacional y la inserción familiar inciden en la intención de abandono del personal obrero en un grupo de empresas del Corporativo de RSI en Tijuana.			
Variable Dependiente			
Intención de abandono			

Fuente: elaboración propia.

ANEXO II: CUESTIONARIO**CUESTIONARIO**

Nombre: _____

Favor de responder con el número que mas se acerque a su pensamiento sobre la pregunta.

Ponga una X en el cuadro al numero correspondiente como sigue

- 1. Completamente en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. De acuerdo**
- 4. Totalmente de acuerdo**

	<i>PREGUNTA</i>	1	2	3	4
1.	En mi trabajo se utilizan bien mis habilidades y talentos.				
2.	Siento que soy una buena combinación en mi organización				
3.	Si permanezco en mi organización, podré conseguir mis metas				
4.	Me encanta el lugar donde vivo				
5.	El lugar donde vivo es favorable para mí.				
6.	El área donde vivo ofrece las actividades de entretenimiento que me gustan (deportes, actividades al aire libre, eventos culturales y arte).				
7.	Tengo mucha libertad en este empleo para conseguir mis metas				
8.	sacrificaría muchas cosas si dejara este empleo				
9.	Creo que las probabilidades de continuar en este empleo con mi organización son excelentes.				
10.	Dejar la ciudad donde vivo sería muy difícil.				
11.	Si dejara esta ciudad, extrañaría a mis amigos que no son del trabajo.				
12.	Si dejara la colonia donde vivo, extrañaría a mis vecinos.				
13.	Soy miembro de un grupo de trabajo eficiente.				
14.	trabajo de cerca con mis compañeros				
15.	en mi trabajo, interactúo frecuentemente con los miembros de mi grupo				
16.	las raíces de mi familia están en esta ciudad				
17.	Permanezco activo/a en las organizaciones de mi colonia (iglesias, equipos deportivos, escuelas, etc.)				
18.	participo en actividades culturales y recreacionales en mi colonia				
19.	los miembros de mi familia viven cerca				
20.	mis amigos cercanos viven por aquí				

21.	el sueldo total que recibo en mi empleo me alcanza para pagar los gastos mensuales de mi familia				
22.	el sueldo total de mi empleo es suficiente para mí y mi familia para vivir cómodamente como me gustaría				
23.	me siento muy contento con los sueldos que gano de esta empresa				
24.	me siento unido a esta empresa				
25.	Sería difícil para mí dejar este empleo.				
26.	simplemente no podría dejar la empresa para la que trabajo				
27.	sería fácil para mí dejar este empleo				
28.	pienso en la ciudad donde vivo como mi casa				
29.	me siento unido a la ciudad donde vivo				
30.	Sería fácil para mí reubicarme y dejar esta ciudad				
31.	De todo a todo, estoy satisfecho con mi empleo				
32.	en general, me gusta mi empleo				
33.	en general, me gusta trabajar aquí				
34.	Me siento unido emocionalmente a esta organización				
35.	siento un gran respeto por mi supervisor				
36.	Aprecio a mi supervisor				
37.	Me siento orgulloso de trabajar con mi supervisor				
38.	Mi supervisor significa mucho para mí				
39.	Siento realmente un sentido de pertenencia con mi grupo de trabajo				
40.	Me siento orgulloso de ser miembro de mi equipo de trabajo				
41.	Mi grupo de trabajo significa mucho para mí				
42.	Mi supervisor a menudo se reúne con los miembros de mi familia				
43.	Muchos de mis compañeros son bien conocidos por mi familia				
44.	Mi familia frecuentemente socializa con mis compañeros				
45.	Mi familia piensa que la empresa es un buen acierto para mí				
46.	Mi familia piensa que tengo oportunidades de crecimiento en esta empresa				
47.	Mi familia piensa que me llevo bien con mi supervisor				
48.	mi familia está orgullosa de que yo trabaje en esta empresa				
49.	Dañaría la reputación de mi familia si dejara esta empresa				
50.	Esta empresa trae beneficios a mi familia				
51.	Mi familia incurriría en muy pocos costos si dejara esta empresa				
52.	Mi familia me motiva a quedarme en mi empleo				
53.	Mi familia me motiva a regresar a casa a vivir permanentemente				
54.	Mi familia quiere que emigre a Estados Unidos.				
55.	Pienso en renunciar a la empresa frecuentemente				
56.	Pienso buscar otro empleo en otra empresa en los próximos 6 meses				
57.	Pienso renunciar a mi empleo dentro de los próximos 6 meses				
58.	Pienso emigrar a Estados Unidos dentro de los próximos 6 meses				

59.	Pienso regresar a mi tierra de origen dentro de los próximos 6 meses para vivir allá permanentemente				
60.	Los gerentes y supervisores no deberían tomar decisiones sin consultarlo con sus subordinados				
61.	Es frecuentemente necesario que un gerente o supervisor use su autoridad y poder cuando trata a sus subordinados				
62.	Los gerentes o supervisores rara vez le preguntan su opinión a los empleados				
63.	Los gerentes o supervisores deberían evitar contacto social fuera del trabajo con sus empleados.				
64.	Los empleados deberían estar de acuerdo con las decisiones de sus gerentes y supervisores.				
65.	Los gerentes y supervisores deberían delegar tareas importantes a sus empleados.				
66.	El bien común es más importante que las recompensas individuales.				
67.	El éxito del grupo es más importante que el éxito individual				
68.	Ser aceptado por los miembros de tu grupo de trabajo es muy importante				
69.	Los empleados deberían solo buscar el cumplimiento de sus metas si es por el bien común del grupo				
70.	Los gerentes y supervisores deberían motivar la lealtad del grupo aún si las metas individuales se afectan				
71.	Es mejor que las personas renuncien a sus metas individuales por el beneficio del grupo				
72.	Es importante tener instrucciones y requerimientos claros y a detalle del trabajo a realizar.				
73.	Los gerentes y supervisores esperan que sus empleados sigan las instrucciones y procedimientos al pie de la letra.				

		1	2	3	4
74.	Las reglas y normas son importantes porque informan a los empleados de lo que la organización espera de ellos				
75.	Los procedimientos de operación estándares son de gran ayuda para que los empleados realicen su trabajo.				
76.	Las instrucciones de operación son importantes para los empleados en su trabajo				
	Como te llamas?				
77.	Cual es tu nivel más alto de educación?				
78.	Cual es tu antigüedad en la empresa?				
79.	Cual es tu rango de edad?				
80.	cual es tu sexo				
81.	vive tu esposo o tu pareja actual contigo en tu casa actual				
82.	cuantos miembros de tu familia viven en tu ciudad				

83.	si estás casado o vives en unión libre, tu esposa se encuentra en otra ciudad?				
84.	tienes casa propia (con o sin pagos) en la colonia donde vives?				