

**LA INCIDENCIA DEL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL
DE UNA EMPRESA DEL RAMO MAQUILADOR
EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA**

Área de investigación: Administración de Recursos Humanos

Blanca Rosa García Rivera

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
Ensenada, México
blanca_garcia@uabc.edu.mx

Karina Vanessa Solís Leyva

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California
Ensenada, México

Héctor Mauricio Serna Gómez

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Manizales, Colombia
hserna@umanizales.edu.co

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





LA INCIDENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA DEL RAMO MAQUILADOR EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

Resumen

La falta de estabilidad laboral en la industria maquiladora ha sido un problema que afecta seriamente las operaciones en las empresas debido a que el personal directo permanece muy poco tiempo en su empleo. Existe la necesidad de investigar cuáles son las razones por las que un empleado decide quedarse en su empleo o decide abandonarlo.

Este estudio analiza la influencia de la satisfacción laboral a través del modelo de Herzberg (1959) y del compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen (1990) en la estabilidad de los empleados directos de una empresa que maquila bolsas de aire para el sector automotriz en Ensenada, Baja California, México. Se aplicó un instrumento compuesto de 74 preguntas que incluía preguntas de perfil sociodemográfico con escala de Likert de 5 puntos que van de nunca a siempre a una muestra de $n = 146$ trabajadores directos. Como principales resultados se evidencia la incidencia de los factores motivacionales, de los factores higiénicos y del compromiso laboral en la estabilidad laboral, siendo mayor la incidencia del compromiso organizacional. Estos resultados dan evidencia clara del valor que tiene el desarrollar el compromiso organizacional en los empleados directos y de enfocarse en la satisfacción laboral como una ventaja competitiva.

Palabras clave: estabilidad laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral, factores higiénicos, factores motivacionales, industria maquiladora.





Introducción

La falta de estabilidad laboral sigue siendo una constante preocupación para académicos e investigadores (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, and Erez, 2001; Holtom, Mitchell, Lee, y Eberley, 2008; Hom, 2010; Steel y Lounsbury, 2009). El saber por qué un empleado se va de la organización ha sido objeto de investigación desde los primeros modelos de March y Simmon (1958). La primera autora de esta investigación ha escrito en artículos anteriores sobre la industria maquiladora y sus grandes retos en la Frontera Norte de México, describiendo las condiciones en las que se encuentran laborando la mayoría de empleados que trabajan en empresas del ramo ensamblador o de manufactura y que se agrupan dentro del ramo maquilador (García-Rivera y Rivas-Tovar, 2007).



A pesar de que la estabilidad laboral ha seguido una tendencia favorable en los últimos trece años debido al crecimiento negativo de la industria maquiladora en México a partir del suceso de las torres gemelas que contrajo los mercados a nivel internacional, el problema de la rotación de personal en la frontera Norte del País Mexicano sigue causando desvelo a los gerentes y administradores de las empresas maquiladoras que intentan infructuosamente encontrar una fórmula mágica para poner fin a la salida ininterrumpida de empleados que sin un motivo aparente, abandonan su empleo, causando altos costos de reemplazo, entrenamiento y baja productividad entre otros.



Las empresas maquiladoras del Norte del País, son parte de un corporativo que procesan o ensamblan componentes importados para su posterior exportación a la empresa matriz. La materia prima de estas empresas generalmente entra a México libre de impuestos, se procesa o ensambla en plantas mexicanas que son intensivas en mano de obra y que requieren poca calificación de sus trabajadores.

Las empresas maquiladoras son responsables de más del 60% de las exportaciones del país mexicano y generan empleo para gran cantidad de la población. Por ejemplo, en el área de Tijuana, México, se emplean cerca de 120,000 trabajadores en la industria maquiladora. Aproximadamente el 58% de la mano de obra que se oferta en Tijuana proviene de la industria maquiladora, por lo que ésta representa una gran fuente de empleos en el Norte del País. Por otra parte, Tijuana, por su localización geográfica estratégica, atrae a inversores extranjeros al estar localizada convenientemente en la frontera de México y Estados Unidos, permitiendo un flujo económico de embarques de productos ensamblados directamente a las plantas norteamericanas.

Debido a que la población flotante en Tijuana que espera una oportunidad para cruzar a Estados Unidos sigue siendo muy alta, gran parte de esta población se emplea en la Industria Maquiladora debido a su fácil contratación. En Tijuana se observa que más del 35% de los empleados contratados por la industria maquiladora pertenecen a la población flotante que trabajan temporalmente. De





ese porcentaje de empleados que laboran en las empresas del ramo maquilador tiene características muy particulares. Son empleados sin enlaces en la comunidad, generalmente sin familia, sin casa propia, sin muchos recursos, que envían la mayor parte de sus ingresos a sus familiares en otras partes del país, muchos de ellos decide reubicarse hacia el sur, llegando a Ensenada, que está a una hora (100 kilómetros por carretera) de Tijuana, por lo que, al igual que en Tijuana, los trabajadores de las maquiladoras de Ensenada sobreviven con muy poco, hacinados en lugares insalubres y peligrosos, con la mentalidad de que sólo temporalmente tendrán que soportar estas condiciones mientras llegan a su destino final en alguna ciudad norteamericana donde sus familiares les reservan un empleo mejor remunerado y una vivienda más digna. Es a estos empleados que nos interesa enfocarnos en este estudio en particular.



Planteamiento del problema de investigación

La falta de estabilidad en el personal directo de la industria maquiladora en Ensenada, Baja California impide que la industria evolucione hacia actividades más especializadas y mejor pagadas. Se deben entender mejor las razones y motivaciones que tiene un individuo para quedarse en la organización (Kopinak 2005).

La empresa maquiladora objeto de estudio se encuentra ubicada en el municipio de Ensenada, Baja California, México, y su actividad económica es la producción de bolsas de aire para el sector automotriz.



Actualmente, la empresa presenta una alta rotación de empleados, lo cual es un problema serio al que no se le presta la debida importancia, y debido a esto, la empresa tiende a tener serios efectos negativos en cuanto a costos de entrenamiento, productividad y desempeño del personal, esto permite reconocer un contexto idóneo para la presente investigación.

La mayoría de los empleados insatisfechos son jóvenes solteros sin obligaciones familiares y económicas, estos tienen más libertad de dejar sus trabajos que los empleados de 50 años con deudas e hipotecas (Schultz, 1994). Cada vez que un empleado decide abandonar la empresa, el puesto vacante disponible debe ser cubierto inmediatamente y entrenar debidamente al nuevo empleado implica tiempo e invertir dinero, por lo que el costo de entrenamiento resulta elevado y afecta de manera significativa a la empresa.

Los empleados a diario dedican su tiempo y esfuerzo, un empleado tranquilo y contento, es un empleado productivo, que ofrece rendimiento a la empresa, por tanto la empresa ganará por partida doble: evita costos innecesarios por adiestramiento y logra la máxima productividad de sus empleados.

Es importante que la industria maquiladora desarrolle en sus empleados un sentido de pertenencia y lealtad, ya que el éxito de la empresa depende en gran





medida de sus empleados; pues son quienes hacen que la empresa alcance sus objetivos.

Las empresas no se pueden dar el lujo de estar cambiando constantemente de personal. Además del costo de adiestramiento, los empleados nuevos, por su poco conocimiento de la empresa, sus políticas y procedimientos, tardan tiempo en adaptarse y lograr su máxima productividad, por lo que en todo este tiempo la empresa está perdiendo.

Breve Estudio Bibliográfico Variable Estabilidad Laboral



La rotación de personal también es reconocida como falta de estabilidad laboral, la cual es un factor que tiene gran impacto para los empresarios, ya que cualquier estrategia de calidad, productividad o mejoría en el empleo requiere de mano de obra estable, en gran medida porque las políticas de empleo, sobre todo de capacitación, pueden tener un barril sin fondo ante una mano de obra con gran movilidad; para la sociedad en su conjunto, debido a que las habilidades, los conocimientos y las destrezas adquiridos en este tipo de empleo son perdidos por el desplazamiento de los trabajadores hacia otros sectores productivos o fuera de la actividad económica y para los propios trabajadores, finalmente, puesto que no desarrollan en forma plena la solidaridad de grupo ni capitalizan el conocimiento adquirido (Hernández, C. Y., Hernández, C. G. & Mendieta R. A., 2013).



Definiciones y conceptos de Falta de Estabilidad Laboral

Para emitir una definición formal de este concepto se revisará algunas de las definiciones más reconocidas:

Carrillo & Santibáñez, (2001): Es la salida voluntaria de un trabajador de la empresa en que labora.

Bohlander, & Scott, (2008): Se refiere al movimiento de empleados que abandona una organización.

Chiavenato, I. (2011): Se define como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.

Satisfacción laboral

Definiciones y conceptos

La satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. Las definiciones existentes del concepto de satisfacción en el trabajo son numerosas, siendo posible categorizarlas de acuerdo a dos perspectivas distintas:





Según los autores Smith, Kendall y Hulin (1969), Locke (1976), Mueller y McCloskey (1990), Muchinsky (1993) y Newstrom y Davis (1993) la satisfacción es un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. En este contexto, es preciso distinguir los conceptos de respuesta afectiva y respuesta emocional, ya que ambas se encuentran relacionadas entre sí, es decir, no son sinónimos.

Por afecto nos referimos a un fenómeno poco específico como son las preferencias y los estados de ánimo; mientras que por emociones son reacciones corporales bien determinadas, por ejemplo, coraje, alegría, sabiduría, etc.

Por lo tanto, los autores Bravo, Peiro y Rodríguez (1996), Davis y Newstrom (2002) y Robbins (2004) refieren la satisfacción laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo. En este contexto, las actitudes aparecen como asociaciones entre objetos y respectivas evaluaciones por parte de los individuos, es decir que, predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. A continuación, se presenta el modelo que contribuye a la satisfacción laboral:

Modelo bifactorial de las satisfacciones de Herzberg (1959)

En 1959, Herzberg publica *Motivation at Work*, un informe de sus propias investigaciones y las de sus colaboradores acerca de la salud mental en la industria y en el cual expuso formalmente su conocida Teoría Motivación-Higiene. En esencia, la teoría se originó en la investigación que Herzberg (1959) y sus colaboradores realizaron en un grupo de ingenieros y contadores a quienes se les pidió respondieran a las siguientes preguntas: "Recuerde usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente bien respecto de su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió" y, "Recuerde usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente mal respecto a su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió". El análisis de las respuestas obtenidas permitió a Herzberg y a sus colaboradores concluir que la motivación en los ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos.

Los primeros factores se asociaban con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al *contexto* de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a estos factores de higiene, porque actuaban de manera análoga a los principios de la higiene médica: eliminando o previniendo los peligros a la salud.

Los factores de higiene abarcan aspectos tales como:





- Satisfacción con la supervisión
- Satisfacción con los compañeros de trabajo
- Satisfacción con el equipo de trabajo
- Satisfacción con el jefe
- Satisfacción con la participación
- Satisfacción con el respeto
- Satisfacción con los salarios y prestaciones
- Satisfacción con los estímulos
- Satisfacción con la capacitación

De acuerdo con Herzberg (1959), cuando dichos factores no están presentes o se aplican incorrectamente no permiten que el empleado logre satisfacción. Sin embargo, cuando están presentes no originan en los empleados una fuerte motivación sino que solo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción. El segundo conjunto de factores se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban y que tendían a atribuir a los de *contenido* de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a este tipo de factores motivacionales.

Los factores de motivacionales incluyen aspectos tales como:

- Satisfacción con el trabajo mismo
- Satisfacción con los conocimientos
- Satisfacción con la responsabilidad
- Satisfacción con la autorrealización
- Satisfacción con las promociones

Herzberg sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior (Manso, 2002).

Este hallazgo le permitió a Herzberg (1959) establecer uno de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral: la satisfacción y la insatisfacción son conceptos distintos e independientes. Cuando mucho, los factores de higiene no producen ninguna satisfacción y pueden generar insatisfacción. Por el contrario, los motivadores dan origen a satisfacciones y, en el peor de los casos, no crean insatisfacción (Manso, 2002).

Compromiso Organizacional

En nuestro país se cuenta con abundante mano de obra (aunque no siempre calificada). Por tanto las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir para favorecer este compromiso (Arias, G.F. 2001).

Meyer y Allen (1991), definen compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencia respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.





Estos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, continuidad y normativo; así como, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad, o el deber permanecer en la organización.

Los componentes del compromiso

El compromiso afectivo (deseo), se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.



El compromiso de continuación (necesidad), es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización. Dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un “compromiso por omisión” (Becker, 1960).



El compromiso normativo (deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960).

Los instrumentos de medida utilizados para evaluar el compromiso calculado, es decir, en términos del intercambio esfuerzo-recompensa, han sido los propuestos por O'Really y Chatman (1986), Caldwell, Chatman, y O'Really (1990) y Eisenberger (1990). Meyer y Allen (1984), (revisado por Allen y Meyer, 1990) construyeron un instrumento de medida para esta dimensión del compromiso, en el cual se recogen la percepción del coste personal del abandono debido a las inversiones realizadas, así como la percepción de la escasez de alternativas de empleo. Los autores comentan que es esperable que una persona se vea forzada a continuar su relación con la organización cuando el coste del abandono percibido sea alto y/o cuando perciba que tiene pocas alternativas de encontrar otro empleo. En ambos casos, el sujeto manifestará un alto nivel de compromiso calculado hacia su organización.

El instrumento de medida utilizado con más frecuencia para cuantificar esta dimensión ha sido el OCQ de Porter et al. (1974), si bien el instrumento pone más énfasis en la lealtad (la intención de continuar) y el esfuerzo en beneficio de la organización, que en el contenido afectivo. Más recientemente se han propuesto dos cuestionarios (Meyer, Allen y Smith, 1993 y O'Really y



Chatman, 1986) cuyo contenido apunta de una forma más precisa al aspecto emocional, que coincide con la descripción de la dimensión afectiva, el vínculo psicológico a través de sentimientos como la lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia, entre otros.

Allen y Meyer (1990), aportan evidencia de la validez discriminante de las tres dimensiones de su escala, llevando a cabo un análisis factorial exploratorio y encontrando una estructura factorial con tres factores, los cuales coinciden con las tres dimensiones propuestas. Esta estructura fue validada posteriormente mediante análisis factorial confirmatorio (Meyer, Allen y Smith, 1993; Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993).

Hoy día cada vez cobra importancia el compromiso de las personas con organización, dado que se constituye un activo importante para ésta. Por ello es importante, para las organizaciones conocer no solo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros.



Pregunta de Investigación

¿Cuál es la incidencia de los factores higiénicos y motivacionales y el compromiso organizacional en la estabilidad laboral de la industria maquiladora?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y los factores motivacionales e higiénicos con la estabilidad laboral en una muestra de empleados directos.

Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la estabilidad laboral de los empleados encuestados.
- Determinar la relación que existe entre los factores higiénicos y la estabilidad laboral de los empleados encuestados.
- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la estabilidad laboral de los empleados encuestados.

Hipótesis

H1: Los factores motivacionales inciden positivamente y de forma significativa en la estabilidad del empleo.

H2: Los factores higiénicos inciden positivamente y de forma significativa en la estabilidad del empleo.





H3: *El compromiso organizacional incide positivamente y de forma significativa en la estabilidad del empleo.*

Esta investigación está estructurada en cuatro partes, en la primera, se expone un breve estudio bibliográfico sobre la estabilidad laboral y las variables analizadas, así como los modelos y teorías relacionadas con éstas. Posteriormente, en la parte del método, se explica el instrumento de recolección de datos aplicado, se describe la muestra que fue objeto de este estudio y las variables elegidas como modelo para esta investigación. En el capítulo de resultados se presenta un análisis descriptivo de los hallazgos más sobresalientes observados así como análisis de causa-efecto de las variables estudiadas. Finalmente, en la parte de discusión se presentan las implicaciones de los resultados observado y su contrastación contra otras investigaciones para observar sus semejanzas o diferencias.



Metodología

Tipo de estudio

La investigación es transversal, porque se efectúa en un periodo determinado. Es descriptiva y correlacional porque tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores que se obtendrán entre las variables del perfil sociodemográfico de los trabajadores, factores motivacionales y factores higiénicos según el modelo de Herzberg y las subescalas del compromiso organizacional según el modelo de Allen y Meyer (1990), describirá la relación que existe con la rotación de personal.

El alcance de estudio es de tipo correlacional, tiene como propósito conocer de qué manera influyen las variables independientes sobre la variable dependiente. El método empleado para la recolección y análisis de los datos es de tipo cuantitativo.

Unidad de análisis

El total de la muestra se constituyó de 144 trabajadores directos de una empresa de la industria maquiladora que maquila bolsas de aire para el sector automotriz. Sus datos sociodemográficos y organizacionales son: Sexo: el 55.5 % fueron mujeres, mientras que el 44.50 % fueron hombres. Edad: el 32.2 % con una edad de 24 a 29 años, el 21.2 % de 30 a 34 años, el 19.2 % de 35 a 39 años, el 15.1% de 18 a 23 años y un 12.3 % de 40 o más.

El Estado civil: el 37% son casados, el 30.8 % son Solteros; un 21.9 % vive en unión libre, el 8.9% es separado, un , un 1.4 % es divorciado. Número de hijos: 48.6% tiene de 1 a 2 hijos, 26% tiene de 3 a 4 hijos, 24.7% no tiene hijos y .7% tiene de 5 a 6 hijos. Antigüedad en la organización: un 27.4 % de 1 a 2 años, un 26.7 % de 3 a 4 años, un 18.5 % con más de 4 años, 15.1% de 1 a 6





meses, y 12.3% de 7 meses a 1 año. Turno: el 59.8 % Matutino, un 35.9% Mixto, y un 4.3 % Vespertino.

La Escolaridad que se observa es: 23.3% con preparatoria incompleta, 19.2% con preparatoria terminada, 17.8% con secundaria incompleta, 16.4% con secundaria terminada, 5.5% con primaria incompleta, 1.4% con primaria terminada y un 16.4% con otro tipo de escolaridad. Puesto que ocupa en la empresa: 35.6% está en el área de ensamble, un 24% es operador de costura, un 16.4% es cortador, un 11.6% está en empaque, un 6.8% está en control de calidad, un 2.7% está en almacén, y el 2.8% está en otro puesto. Sueldo semanal que perciben: 30.8% gana de \$1,100.00 a 1,300.00 pesos. Un 28.8% gana de \$800.00 a \$1,000.00 pesos. Un 22.6% gana de \$1,400.00 a 1,600.00 pesos, un 11% gana de \$1,700.00 a \$1,900.00 pesos y un 6.8% gana de \$2,000.00 a 2,200.00 pesos.



Instrumento de Medición.

Por las características propias de la empresa, así como la población que integra el marco maestral se eligió un instrumento de investigación ya desarrollado, realizando las adaptaciones necesarias para integrarlo al estudio.

Se enumeraron cada una de las variables por medir los factores intrínsecos y extrínsecos, compromiso organizacional y el perfil sociodemográfico del operador. Se describieron los indicadores y dimensiones de cada una de las variables.

Para la investigación se dispone de los recursos necesarios para efectuarla como tiempo para efectuar la investigación documental y de campo, acceso a la información, disponibilidad de los sujetos encuestados, entre otros, considerándose la investigación como viable.

El instrumento de medición fue elaborado con una escala tipo Likert, consta en un conjunto de setenta y cuatro ítems en una serie de enunciados sobre las variables del modelo de Herzberg (1959) y el modelo de Allen y Meyer (1990), presentados en forma de afirmaciones y negaciones ante los cuales se solicitó a los participantes a describir sus percepciones eligiendo una de las cinco opciones de respuesta que se presentan en dicho cuestionario.

La factorización de los 74 ítems arroja información estructurada en cinco dimensiones para el dominio de factores motivacionales, nueve dimensiones para el dominio factores higiénicos, tres dimensiones para el dominio compromiso organizacional y una dimensión para estabilidad en el trabajo. Se asignaron tres preguntas para cada una de las dimensiones, de las cuales cada una de las preguntas no excede de 20 palabras, esto con el propósito de hacerlas claras para el sujeto de estudio. El tiempo de duración para responder cada cuestionario fue de aproximadamente 20 minutos.





El dominio de factores motivacionales está conformado por 15 ítems que refieren la percepción del encuestado en cuanto a la satisfacción con el trabajo mismo, satisfacción con los conocimientos, satisfacción con la responsabilidad, satisfacción con la autorrealización y satisfacción con las promociones. El dominio factores extrínsecos está conformado por 27 ítems que se refieren a la percepción en cuanto a la satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción con el equipo de trabajo, satisfacción con el jefe, satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción por el respeto, satisfacción con los salarios y prestaciones, satisfacción con los estímulos, y satisfacción con la capacitación.

Por último, la el dominio compromiso organizacional está conformado por 19 ítems que refieren la percepción en cuanto al compromiso afectivo, normativo y de continuidad. En la tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos de los ítems que componen cada dimensión y los indicadores de fiabilidad y congruencia de las escalas.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y de congruencia de las escalas.

| ITEMS | M | σ | A | ρ total corregida | α sin ítem |
|--|------|----------|-------|------------------------|-------------------|
| TRABAJO EN SÍ MISMO ($\alpha = .741$) | | | | | |
| STM9. Mi trabajo es interesante | 3,80 | (1,03) | -,60 | ,63 | ,58 |
| STM10 Me siento satisfecho con el trabajo que realizo | 4,09 | (,80) | -,58 | ,67 | ,59 |
| STM11 El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener | 3,61 | (1,26) | -,77 | ,48 | ,82 |
| CONOCIMIENTOS ($\alpha = .676$) | | | | | |
| SCo12 Tengo muy claro en que consiste mi trabajo | 4,50 | (,55) | -0,72 | 0,50 | 0,58 |
| SCo13 Me gusta conocer las metas que debo alcanzar en mi trabajo | 4,38 | (,63) | -0,61 | 0,55 | 0,49 |
| SCo14 Siento que tengo los conocimientos necesarios para hacer bien mi trabajo | 4,62 | (,58) | -1,23 | 0,43 | 0,66 |
| RESPONSABILIDAD ($\alpha = .763$) | | | | | |
| SResp15 Me siento satisfecho con la responsabilidad que tengo en mi trabajo | 4,40 | (,60) | -0,82 | 0,60 | 0,67 |
| SResp16 Es importante que mi trabajo quede bien a la primera | 4,52 | (,64) | -1,10 | 0,68 | 0,58 |
| SResp17 Mi responsabilidad es dar un servicio de calidad | 4,46 | (,60) | -0,77 | 0,51 | 0,77 |
| AUTORREALIZACIÓN ($\alpha = .726$) | | | | | |
| SAut18 Mi trabajo me hace ser una persona mejor | 4,37 | (,73) | -,81 | ,47 | ,73 |
| SAut19 Me siento satisfecho porque puedo hacer cosas nuevas en mi trabajo | 3,95 | (,97) | -,50 | ,61 | ,59 |
| SAut20 Me siento orgulloso del trabajo que realizo | 4,14 | (,68) | -,47 | ,62 | ,58 |
| PROMOCIÓN ($\alpha = .720$) | | | | | |
| SPr21 En mi trabajo existen oportunidades para alcanzar mejores puestos | 4,16 | (,67) | -0,42 | 0,43 | 0,76 |
| SPr22 Si doy mi mejor esfuerzo, podré subir de puesto | 3,93 | (1,01) | -0,87 | 0,75 | 0,32 |
| SPr23 Los ascensos en mi trabajo son frecuentes | 3,66 | (,96) | -0,72 | 0,51 | 0,68 |
| RELACIÓN CON EL JEFE ($\alpha = .612$) | | | | | |
| SJe24 Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo | 3,82 | (1,28) | -1,00 | 0,45 | 0,75 |
| SJe25 Mi jefe se interesa por mi bienestar | 3,90 | (,60) | -0,08 | 0,56 | 0,43 |
| SJe26 Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso | 3,88 | (,57) | -0,04 | 0,51 | 0,49 |
| PARTICIPACIÓN ($\alpha = .810$) | | | | | |
| SPa27 Puedo decirle a mi jefe lo que me gustaría hacer en mi trabajo | 3,81 | (1,14) | -,77 | ,66 | ,74 |
| SPa28 Me gusta sugerirle ideas a mi jefe | 3,75 | (,95) | -,49 | ,65 | ,75 |





| | | | | | |
|--|------|--------|-------|------|------|
| SPa29 Mi jefe toma en cuenta mis ideas para mejorar mi trabajo | 3,55 | (1,04) | -,77 | ,67 | ,72 |
| SUPERVISIÓN (α =,723) | | | | | |
| SS30 Mi jefe le pone mucha atención al trabajo que realizo | 4,08 | (1,05) | -1,09 | 0,54 | 0,75 |
| SS31 Mi jefe me explica claramente por qué mi trabajo está bien o mal hecho | 4,15 | (,65) | -0,51 | 0,62 | 0,59 |
| SS32 Mi jefe dirige su grupo correctamente | 4,14 | (,65) | -0,59 | 0,59 | 0,61 |
| RESPECTO (α =,767) | | | | | |
| SRe33 Siento que mis superiores me tienen confianza | 4,06 | (,71) | -0,47 | 0,59 | 0,69 |
| SRe34 Mis superiores me tratan con respeto | 4,08 | (,68) | -0,46 | 0,58 | 0,70 |
| SRe35 Mis superiores consideran que realizo un trabajo digno de respeto | 4,06 | (,70) | -0,37 | 0,62 | 0,66 |
| RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO (α =,863) | | | | | |
| SCT36 Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables | 3,71 | (,82) | -,18 | ,69 | ,86 |
| SCT37 Mis compañeros de trabajo se interesan por mi | 3,51 | (,81) | -,24 | ,77 | ,78 |
| SCT38 Mis compañeros son amistosos | 3,64 | (,72) | ,10 | ,77 | ,79 |
| RELACIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO (α =,781) | | | | | |
| SET39 Me gusta tener relación de compañeros con otras áreas | 3,71 | (,80) | -,15 | ,63 | ,70 |
| SET40 Puedo lograr muchas cosas trabajando con mis compañeros | 3,72 | (,82) | -,81 | ,60 | ,73 |
| SET41 Me identifico con mis compañeros de trabajo | 3,55 | (,90) | -,08 | ,64 | ,69 |
| SALARIOS (α =,905) | | | | | |
| SSP42 Las prestaciones que recibo en mi trabajo son las adecuadas | 3,40 | (,93) | ,23 | ,78 | ,89 |
| SSP43 Estoy satisfecho con el dinero que gano en mi trabajo | 3,39 | (,93) | ,14 | ,86 | ,83 |
| SSP44 Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales | 3,16 | (,99) | -,24 | ,80 | ,88 |
| ESTÍMULOS (α =,687) | | | | | |
| SEs45 A mejor trabajo, mejor salario | 4,05 | (,72) | -0,37 | 0,72 | 0,33 |
| SEs46 Me gusta recibir un salario de acuerdo con mi desempeño | 3,95 | (,97) | -0,98 | 0,53 | 0,60 |
| SEs47 Me siento satisfecho de que se reconozca mi esfuerzo con un mejor salario | 4,23 | (,63) | -1,01 | 0,34 | 0,77 |
| CAPACITACIÓN (α =,913) | | | | | |
| SCap48 Los cursos que se dan en la empresa son buenos | 3,49 | (1,05) | -,52 | ,86 | ,84 |
| SCap49 Lo que aprendo en los cursos me ha servido para desempeñar mejor mi trabajo | 3,70 | (,90) | -,78 | ,84 | ,87 |
| SCap50 Me gusta asistir a los cursos que se dan en la empresa | 3,70 | (1,01) | -,81 | ,79 | ,91 |
| COMPROMISO AFECTIVO (α =,904) | | | | | |
| CA51 Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema | 3,27 | (,98) | -,11 | ,57 | ,91 |
| CA52 Trabajar en esta empresa significa mucho para mí | 3,66 | (,93) | -,47 | ,72 | ,89 |
| CA53 En esta empresa me siento como en familia | 3,55 | (1,02) | -,54 | ,77 | ,88 |
| CA54 Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa | 3,53 | (1,06) | -,39 | ,79 | ,88 |
| CA55 No me siento emocionalmente unido a esta empresa | 3,31 | (1,19) | -,12 | ,80 | ,88 |
| CA56 Me siento parte integrante de esta empresa | 3,53 | (,98) | -,15 | ,79 | ,88 |
| COMPROMISO NORMATIVO (α =,859) | | | | | |
| CN57 Creo que no estaría bien dejar esta empresa aunque me vaya a beneficiar en el cambio | 2,87 | (1,11) | ,08 | ,16 | ,91 |
| CN58 Creo que debo mucho a esta empresa | 3,23 | (1,11) | -,26 | ,75 | ,82 |
| CN59 Esta empresa se merece mi lealtad | 3,51 | (,99) | ,13 | ,71 | ,83 |
| CN60 No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa | 3,47 | (1,13) | -,46 | ,71 | ,82 |
| CN61 Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa | 3,23 | (1,24) | -,24 | ,86 | ,79 |
| CN62 Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí | 3,31 | (1,23) | -,23 | ,78 | ,81 |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD (α =,852) | | | | | |
| CC63 Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí | 3,47 | (1,10) | -,44 | ,74 | ,81 |



| | | | | | |
|---|------|--------|------|-----|-----|
| CC64 Si ahora decidiera en dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas | 3,52 | (1,00) | -,48 | ,82 | ,80 |
| CC65 En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí | 3,53 | (1,05) | -,49 | ,83 | ,80 |
| CC66 Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera | 3,67 | (1,00) | -,42 | ,72 | ,82 |
| CC67 Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo | 3,51 | (,94) | -,24 | ,69 | ,82 |
| CC68 Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista | 2,44 | (1,21) | ,41 | ,09 | ,91 |
| CC69 Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo | 3,70 | (1,02) | -,67 | ,57 | ,84 |
| ESTABILIDAD LABORAL ($\alpha = ,863$) | | | | | |
| IAE70 Pienso seguir trabajando en la empresa porque puede ofrecerme oportunidades de promoción | 3,92 | (,99) | -,73 | ,64 | ,85 |
| IAE71 Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo | 4,05 | (1,00) | -,78 | ,70 | ,83 |
| IAE72 Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo | 3,87 | (,91) | -,46 | ,76 | ,82 |
| IAE73 Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta el ambiente de trabajo | 3,84 | (,87) | -,33 | ,81 | ,80 |
| IAE74 Pienso seguir trabajando en la empresa por el trato recibido de mi jefe de línea | 4,12 | (,70) | -,44 | ,52 | ,87 |

Fuente: Elaboración propia. Resultados de investigación.

Confiabilidad de los instrumentos.

Aunque los instrumentos que se emplearon en la presente investigación han sido adaptados de investigaciones anteriores se hizo necesario identificar la validez y confiabilidad del instrumento utilizado, inicialmente se identificó la consistencia interna identificando el alpha de cronbach (Nunally, 1978), por medio del cual se identifica la estructuración de las dimensiones propuestas para analizar los factores motivacionales, los factores higiénicos, el compromiso organizacional y la estabilidad laboral (en la tabla 1 se evidencia la consistencia interna de las subescalas).

Acto seguido se identificó la validez, analizándose la validez convergente y la validez discriminante, evidenciando una estructura discriminante y convergente en los constructos estudiados. A partir de lo anterior con el fin de corroborar la escala invariante se decidió realizar un análisis factorial bajo el método de componentes principales siguiendo la extracción de factores bajo el método de rotación oblimin para cada una de las subescalas –factores motivacionales, factores higiénicos, compromiso organizacional y estabilidad laboral- lo cual permitió identificar invarianza factorial ($p \text{ value} > ,05$) en cada una de las subescalas.

Métodos de contrastación de la hipótesis.

Para el análisis de información se realizó en primera medida un análisis de conglomerados bajo el método k-means siguiendo el criterio del vecino más próximo, con el cual se identificaron dos clústers de estabilidad (grupo con alto nivel de percepción de continuidad en el empleo y grupo con mediano nivel de percepción de continuidad en el empleo), adicionalmente se realizó





un análisis de varianza ANOVA con el fin de identificar la existencia de diferencias significativas en los factores motivacionales, factores higiénicos y compromiso organizacional entre ambos grupos.

Igualmente se realizaron veintitrés análisis de regresión siguiendo el método jerárquico, con el fin de identificar los cambios de cada una de las variables dependientes bajo la interacción de las variables independientes, cada análisis de regresión presenta tres modelos de análisis, el primero presenta las variables de control, el segundo presenta cada variable independiente, el tercero presenta la interacción de las variables independientes frente a la variable dependiente. Para su análisis se reportan los betas, el R², el ajuste del R², y el nivel de significancia para cada modelo. Adicionalmente se realizaron las pruebas de bondad de ajuste (Gujarati, 2004) con el fin de corroborar la existencia de normalidad de los términos del error, la inexistencia de multicolinealidad de las variables predictoras y la existencia de homocedasticidad de la varianza. Test que evidenciaron condiciones de bondad y ajuste en los modelos desarrollados.

Resultados

Para determinar la influencia de los factores motivacionales, factores higiénicos y compromiso organizacional en la estabilidad del empleo se realizaron veintitrés modelos de regresión lineal jerárquica. Para el dominio factores motivacionales se analizaron cinco dimensiones (trabajo en sí mismo, conocimientos, responsabilidad, autorrealización y promoción), para el dominio factores higiénicos se analizaron nueve dimensiones (relación con el jefe, participación, supervisión, respeto, relación con los compañeros de trabajo, relación con el equipo de trabajo, salarios, estímulos y capacitación) y para el dominio compromiso organizacional se analizaron tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad).

El primer análisis de regresión presenta siete regresiones donde se observa el impacto de los factores motivacionales en la estabilidad del empleo, específicamente se evidencia un impacto positivo y altamente significativo de la dimensión trabajo en sí mismo y promoción ($p \text{ value} \leq 0,001$), mientras que las dimensiones conocimientos, responsabilidad y autorrealización no inciden de forma significativa en la estabilidad del empleo ($p \text{ value} > 0,05$). Es de resaltar también que en el modelo integrativo –donde se presentan todas las variables independientes en conjunto– las dimensiones trabajo en sí mismo y promoción disminuyen su incidencia pero aumenta el nivel de determinación sobre la estabilidad del empleo, éste es comparado con las interacciones aisladas (ver tabla 2).





Tabla 2. La incidencia de los factores motivacionales en la estabilidad laboral.

| VARIABLES | Modelo 0 | | Modelo 1 | | Modelo 2 | | Modelo 3 | | Modelo 4 | | Modelo 5 | | Modelo 6 | |
|---------------------------------|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|
| | B | Sig | B | sig | B | sig | B | Sig | B | sig | B | sig | B | sig |
| <i>Variables de control</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Edad | 0,01 | | -0,007 | | 0,018 | | 0,009 | | 0,001 | | 0,032 | | 0,016 | |
| Tenencia de hijos | 0,14 | | -0,028 | | 0,157 | | 0,102 | | 0,088 | | 0,021 | | -0,08 | |
| Antigüedad laboral | -0,019 | | -0,028 | | -0,029 | | -0,007 | | -0,012 | | -0,009 | | -0,011 | |
| <i>Variables independientes</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo en sí mismo | | | 0,331 | *** | | | | | | | | | 0,238 | ** |
| Conocimientos | | | | | 0,284 | * | | | | | | | 0,036 | |
| Responsabilidad | | | | | | | 0,132 | | | | | | 0,114 | |
| Autorrealización | | | | | | | | | 0,197 | * | | | -0,058 | |
| Promoción | | | | | | | | | | | 0,377 | *** | 0,265 | ** |
| R ² | 0,007 | | 0,14 | | 0,038 | | 0,015 | | 0,036 | | 0,141 | | 0,199 | |
| R ² ajustado | -0,014 | | 0,116 | | 0,011 | | -0,013 | | 0,009 | | 0,116 | | 0,152 | |
| F | 0,313 | | 5,754 | *** | 1,41 | | 0,52 | | 1,322 | | 5,764 | *** | 4,258 | *** |

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

Lo anterior permite aceptar de forma parcial la hipótesis uno, teniendo en cuenta que sólo dos de las cinco dimensiones que componen los factores motivacionales inciden de forma positiva y significativa en la estabilidad del empleo.

El segundo análisis de regresión presenta once regresiones donde se observa el impacto de los factores higiénicos en la estabilidad del empleo, específicamente se evidencia un impacto positivo y altamente significativo por parte de cada una de las dimensiones que componen los factores higiénicos – relación con el jefe, participación, supervisión, respeto, relación con los compañeros de trabajo, relación con el equipo de trabajo, salarios, estímulos, capacitación- ($p \text{ value} \leq 0,001$), adicionalmente se reconoce que las dimensiones relaciones con los compañeros de trabajo, supervisión y respeto presentan un mayor nivel de incidencia frente a las demás variables. Se reconoce también que en el modelo integrativo –donde se presentan todas las variables independientes en conjunto- todas las dimensiones exceptuando relaciones con los compañeros de trabajo y capacitación pierden significancia en el modelo pero en conjunto aumentan el nivel de determinación sobre la estabilidad del empleo, éste es comparado con las interacciones aisladas (ver tabla 3).





Lo anterior permite aceptar de forma la hipótesis dos, teniendo en cuenta que las nueve dimensiones que componen los factores higiénicos inciden de forma positiva y significativa en la estabilidad del empleo. Adicionalmente se reconoce que los factores higiénicos presentan un mayor nivel de incidencia que los factores motivacionales, tanto a nivel individual –se presenta mayor significancia de las variables–, como a nivel integrativo –se presenta mayor coeficiente de determinación–.

Tabla 3. La incidencia de los factores higiénicos en la estabilidad laboral.

| VARIABLES | Modelo 0 | | Modelo 1 | | Modelo 2 | | Modelo 3 | | Modelo 4 | | Modelo 5 | | Modelo 6 | | Modelo 7 | | Modelo 8 | | Modelo 9 | | Modelo 10 | |
|--|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-----|-----------|----------|
| | B | sig | β | sig | B | Sig | B | Sig | B | Sig | B | sig | β | sig | B | sig | B | sig | β | sig | β | sig |
| <i>Variables de control</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Edad | 0,01 | | 0,038 | | 0,044 | | 0,029 | | 0,041 | | 0,036 | | 0,009 | | 0,006 | | 0,032 | | 0,014 | | 0,052 | |
| Tenencia de hijos | 0,14 | | 0,031 | | 0,092 | | -0,007 | | 0,026 | | 0,172 | | 0,066 | | 0,091 | | 0,125 | | 0,202 | | 0,085 | |
| Antigüedad laboral | -0,019 | | -0,006 | | -0,031 | | -0,024 | | -0,013 | | -0,024 | | 0,026 | | 0,009 | | -0,03 | | -0,03 | | -0,03 | |
| <i>Variables independientes</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relación con el jefe | | | 0,351 | *** | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,118 |
| Participación | | | | | 0,279 | *** | | | | | | | | | | | | | | | | 0,006 |
| Supervisión | | | | | | | 0,455 | *** | | | | | | | | | | | | | | 0,19 |
| Respeto | | | | | | | | | 0,396 | *** | | | | | | | | | | | | 0,078 |
| Relación con los compañeros de trabajo | | | | | | | | | | 0,469 | *** | | | | | | | | | | | 0,246 * |
| Relación con el equipo de trabajo | | | | | | | | | | | | 0,374 | *** | | | | | | | | | 0,033 |
| Salarios | | | | | | | | | | | | | | 0,271 | *** | | | | | | | -0,09 |
| Estímulos | | | | | | | | | | | | | | | | 0,255 | ** | | | | | 0 |
| Capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,371 | *** | | | 0,243 ** |
| R ² | 0,007 | | 0,103 | | 0,112 | | 0,164 | | 0,1 | | 0,206 | | 0,133 | | 0,111 | | 0,053 | | 0,224 | | 0,348 | |
| R ² ajustado | -0,014 | | 0,078 | | 0,097 | | 0,14 | | 0,075 | | 0,184 | | 0,108 | | 0,086 | | 0,026 | | 0,202 | | 0,289 | |
| F | 0,313 | | 4,067 | ** | 4898 | ** | 6,918 | *** | 3,926 | ** | 9,155 | *** | 5,401 | *** | 4,389 | ** | 1,985 | | 10,18 | *** | 5,917 | *** |

Fuente: Elaboración propia, resultados de investigación.

El tercer análisis de regresión presenta cinco regresiones donde se observa el impacto del compromiso organizacional en la estabilidad del empleo, específicamente se evidencia un impacto positivo y altamente significativo por parte de cada una de las dimensiones que componen el compromiso organizacional –compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad- (p value ≤,001), adicionalmente se reconoce que la dimensión compromiso de continuidad presenta un mayor nivel de incidencia frente a las demás variables. También se identifica que en el modelo integrativo –donde se presentan todas las variables independientes en conjunto- todas las dimensiones disminuyen su incidencia, y sólo compromiso normativo pierde significancia, pero en conjunto aumentan el nivel de determinación sobre la estabilidad del empleo, éste es comparado con las interacciones aisladas (ver tabla 4).





Tabla 4. La incidencia del compromiso organizacional en la estabilidad laboral.

| VARIABLES | Modelo 0 | | Modelo 1 | | Modelo 2 | | Modelo 3 | | Modelo 4 | |
|---------------------------------|----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| | B | Sig | B | Sig | B | Sig | β | sig | β | Sig |
| <i>Variables de control</i> | | | | | | | | | | |
| Edad | 0,01 | | 0,043 | | 0,072 | | 0,046 | | 0,053 | |
| Tenencia de hijos | 0,14 | | 0,02 | | 0,098 | | 0,114 | | 0,031 | |
| Antigüedad laboral | -0,019 | | -0,046 | | -0,084 | | -0,093 | | -0,08 | |
| <i>Variables independientes</i> | | | | | | | | | | |
| Compromiso afectivo | | | 0,467 *** | | | | | | 0,374 *** | |
| Compromiso normativo | | | | | 0,400 *** | | | | -0,03 | |
| Compromiso de continuidad | | | | | | | 0,471 *** | | 0,281 ** | |
| R ² | 0,007 | | 0,298 | | 0,228 | | 0,226 | | 0,354 | |
| R ² ajustado | -0,014 | | 0,278 | | 0,206 | | 0,204 | | 0,326 | |
| F | 0,313 | | 14,93 *** | | 10,43 *** | | 10,28 *** | | 12,89 ** | |

Fuente: Elaboración propia, resultados de investigación.

Lo anterior permite aceptar la hipótesis tres, teniendo en cuenta que las tres dimensiones que componen el compromiso organizacional inciden de forma positiva y significativa en la estabilidad del empleo. Adicionalmente se reconoce que el compromiso organizacional presentan un mayor nivel de incidencia que los factores motivacionales y factores higiénicos, tanto a nivel individual –se presenta mayor significancia de las variables-, como a nivel integrativo –se presenta mayor coeficiente de determinación-.

Adicionalmente se realizó un análisis de conglomerados para los ítems que componen la estabilidad en el empleo bajo el método k-means siguiendo el criterio del vecino, esto con el fin de identificar dos grupos de observaciones: el clúster uno se define como grupo con alto nivel de percepción de continuidad en el empleo y el segundo clúster se define como grupo con mediano nivel de percepción de continuidad en el empleo, análisis con el que se identifica los cambios de los factores motivacionales, factores higiénicos, compromiso organizacional cuando se tiene un alto nivel de percepción de continuidad y cuando se tiene una mediana percepción de continuidad en el empleo.

El grupo con alto nivel de percepción de continuidad en el empleo se caracteriza por presentar buenas oportunidades de promoción, gusto por el trabajo, gusto con el equipo de trabajo, gusto por el ambiente de trabajo y buen trato con el jefe directo, mientras que el grupo con mediano nivel de percepción de continuidad en el empleo presenta rara vez oportunidades de promoción, rara vez gusto por el trabajo, rara vez gusto por el equipo de trabajo, rara vez gusto por el ambiente de trabajo y rara vez un buen trato con el jefe directo.

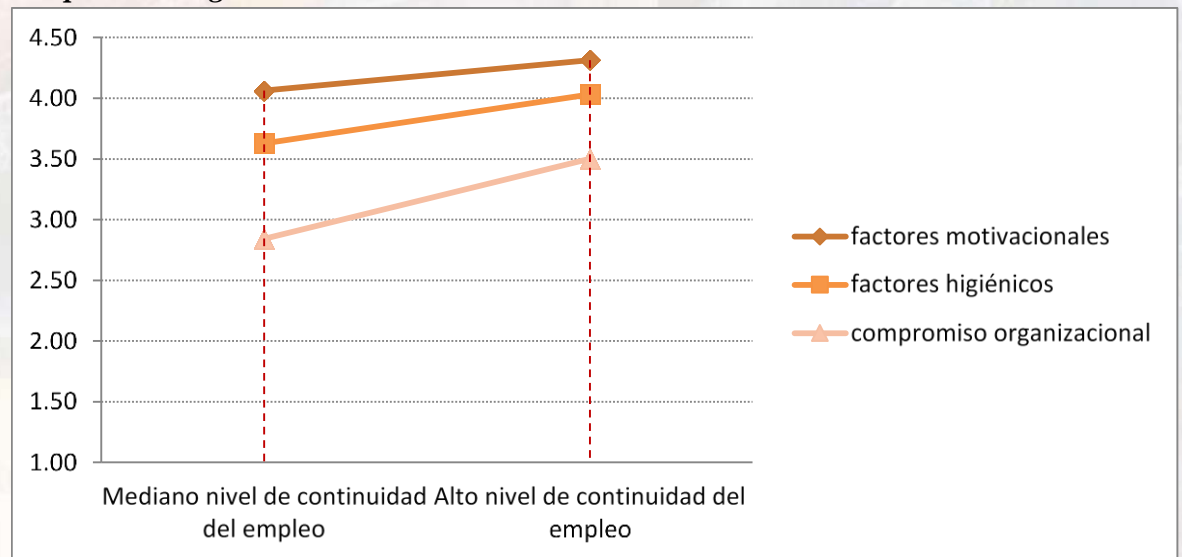
A partir de esto se identifica los efectos de la interacción de los factores motivacionales, factores higiénicos y compromiso organizacional con la estabilidad laboral, reconociéndose que a mayor nivel de condiciones





motivacionales, condiciones higiénicas y compromiso organizacional mayor será el nivel de estabilidad en el empleo, además se evidencia una mayor cambio en la interacción del compromiso al pasar de un mediano nivel de continuidad a un alto nivel de continuidad (ver gráfica 1).

Gráfico 1. Efectos de la interacción de los factores motivacionales, factores higiénicos y compromiso organizacional con la estabilidad laboral.



Fuente: Elaboración propia, resultados de investigación.

Conclusiones

El presente estudio identifica la incidencia de los factores motivacionales, los factores higiénicos y el compromiso organizacional en la estabilidad laboral. Específicamente se reconoció la incidencia del trabajo en sí mismo y promoción por parte de los factores motivacionales, la relación con el jefe, participación, supervisión, respeto, relación con los compañeros de trabajo, relación con el equipo de trabajo, salarios, estímulos, capacitación por parte de los factores higiénicos y la incidencia del compromiso afectivo, normativo y de continuidad por parte del compromiso organizacional.

Un aspecto que se resalta del presente estudio es la importancia que se le da al compromiso afectivo, normativo y de continuidad para alcanzar la estabilidad en el empleo, siendo este más importante que los satisfactores motivacionales e higiénicos. Adicionalmente la relación con los equipos de trabajo y la capacitación para alcanzar estabilidad en el empleo, es decir los factores determinantes para alcanzar satisfacción en el trabajo son las relaciones con los colaboradores y el proceso de formación que la empresa brinda, condiciones que permiten alcanzar un mayor nivel de estabilidad laboral





Estos resultados son de suma importancia para la comunidad empresarial, teniendo en cuenta las condiciones contractuales actuales que se dan en el entorno organizacional, en especial en las empresas maquiladoras, que en el común de los casos se presentan contratos temporales y por labor, debido al entorno económico al cual se enfrentan. Para mejorar las condiciones de estabilidad en el trabajo es fundamental fortalecer el ambiente de trabajo, mejorando las relaciones entre jefes y colaboradores y fortaleciendo programas de capacitación y formación, condiciones que generan alto nivel de pertenencia hacia la organización.

Se resalta del presente estudio la rigurosidad metodológica, la cual permitió validar instrumentos en otros contextos, falsar las hipótesis propuestas, y confirmar los resultados de otros estudios.

Limitaciones y oportunidades de investigación futuras

La encuesta fue aplicada en solo una empresa del ramo maquilador, por lo que se recomienda que se aplique simultáneamente en varias empresas del mismo ramo para comparar los resultados. Asimismo, a pesar de dicha limitación, los hallazgos encontrados hacen una aportación valiosa al observar que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral tienen una alta incidencia en la estabilidad laboral de los empleados directos de la industria maquiladora, lo que da pie a que las empresas inviertan tiempo y esfuerzo reforzando su compromiso y mejorando la satisfacción de sus empleados para de esta forma disminuir la intención de abandono que los empleados manifiestan.

Implicaciones futuras

Aun cuando en la Ley Federal del Trabajo ya se contempla un apartado como principio de estabilidad en el empleo, habría que agregar que en la industria maquiladora, la rotación de personal siempre ha sido considerada una arma de doble filo. Por un lado, el beneficio que se obtiene de no retener empleados por largos periodos de tiempo, lo que significa para la empresa una estrategia de abatimiento de costos que representa un empleado con mayor antigüedad para la organización. Por otro lado, el perder a un empleado constantemente representa un gran costo de reclutamiento y de entrenamiento, ya que la curva de aprendizaje nunca llega a su punto óptimo.

Sin embargo, un empleado satisfecho representa un activo para la empresa que siempre deseará conservar, aunque sabemos que el motivar a un empleado no es tarea fácil, ni tiene que ver solo con un mejor salario. Un empleado satisfecho, se motiva al percibir que su trabajo es interesante, que tiene retos, que la responsabilidad que tiene va en aumento. Sería importante para investigaciones futuras, considerar por un lado, la ley federal de trabajo en su apartado del principio de estabilidad laboral y por otro lado, que impacto tienen variables como retos y responsabilidad para la satisfacción laboral.



Referencias

- Alvarez, R. L. (2012). Escala de motivación (EM1) basada en el modelo motivacional de McClelland; Tesis psicológica, núm.7, p.128-143. Consultado el día 16 de septiembre de 2014 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139025258006>
- Burton, J., Holtom, B., Sablinski, C., Mitchell, T., & Lee, T. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42-51.
- Carrillo, J. & Santibañez, J. (2001). Rotación de personal en las maquiladoras (2nd. Ed.). México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Bohlander, G. by Scott, S. (2008). Administración de recursos humanos. (14ª.ed.). México: Thomson.
- Escobar, P.J. y Cuervo, M.A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances de medición: Colombia*.
- Carrillo, J. y Santibañez, J. (2001). Rotación de personal en las maquiladoras. (2ª.ed.). México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Celina, O. H. y Campo, A. A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, núm. 4, 2005, pp. 572-580, Asociación Colombiana de Psiquiatría: Colombia.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fernández, O. R., Castañeda, R.J. y Fernández, L. N. (2006). Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad: Cuadernos de gestión, vol.6, núm.1, p.63-80. Consultado el día 16 de septiembre de 2014 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274320225004>
- Felps, W., Mitchell, T. R., Heckman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S.(2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52, 545-561.
- Ferrel, O., Hirt, G. A., & Ferrel, L. (2004). Introducción a los negocios en un mundo cambiante. McGraw Hill.
- Arias Galicia, F. (1990). Administración de recursos humanos. México: Trillas.





García-Rivera. B. (2005). Propuesta y análisis de un modelo que permita describir y correlacionar las variables que determinan la rotación de personal obrero en la industria maquiladora de exportación. Programa de doctorado en ciencias administrativas del Instituto Politécnico Nacional.

García-Rivera, B. & Rivas Tovar, L.A. (2007). A turnover perception model of the general working population in the Mexican cross-border assembly (maquiladora) industry. *Innovar*, 17, 107-114.

Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento organizacional*. (5ª ed.) México: Prentice Hall.



Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4ª.ed.). México: Mc Grall-Hill Interamericana.

Hernández, C. Y., Hernández, C. G. y Mendieta R. A. (2013). Modelo de rotación de personal y practicas organizacionales. *Historia y comunicación social*. Vol.18. N° Especial Diciembre.

Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. *Industrial and Labor Relations Review*, 18(3), 364-376

Koont, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración*. (11ª.ed.). México: McGraw Hill.

Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación de la empresa*. (1ª.ed.). México: Gestión 2000.

Manso, P. J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, núm.128, p.79-86. Consultado el día 16 de septiembre de 2014 en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Meyer, J. & Allen, N. (1991) "A three component conceptualization of organizational commitment", in *Human Resource Management Review*, num. 1, pp.61-98.

López, H. J. (2004). La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad. Tesis grado de maestro en ciencias con especialidad en administración. Instituto Politécnico Nacional: México, Distrito Federal.

López, T. V. (2009). Modelación de la competitividad de las plantas maquiladoras certificadas de Ensenada. Tesis doctoral: Ensenada, Baja California.

Morín, P. (1980). *Alta dirección en recursos humanos*. Buenos Aires: Dunop.





Morrell, K., Loan, J. y Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: The use of models in the management of employee turnover. *IJMR*. Vol, p.219-244. Consultado el 16 de septiembre de 2014 en: <http://148.231.10.114:2062/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=5053187&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMNxb4kSep7U40dвуOLCmr0yeqLBSsqy4TbGWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGuski2qrZKuePjkOfZ34TnseOA7eny>

Muñoz, G. J. (1991). *Introducción a la administración* (2ª.ed.). México: Editorial Diana.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2000). *Administración* (6ª.ed.). México: Prentice Hall.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª.ed.). México: Pearson.

Ruiz M., Borboa M. y Rodriguez J. (2013) Tlatemoani. *Revista Académica de Investigación*. Volumen 13, paginas 25. Fecha de la consulta 29 de diciembre de 2014, en: <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/estudios-fiscales.pdf>

Schultz, D.P. (1985). *Psicología Industrial*. (3ª.ed.). México: McGraw-Hill.

Schultz, D.P. (1994). *Psicología Industrial*. (3ª.ed.). Florida: Mc Graw Hill.

Tamayo, C. P. (2008). *Modelos teóricos e investigación sobre rotación de personal*. Mexico: PAC.

