

La cohesión social en la industria maquiladora en la ciudad de Durango, México

Social cohesion in the maquiladora industry in the city of Durango, México

*La cohésion sociale dans l'industrie maquiladora dans la ville de Durango,
Mexique*

Coesão social na indústria da maquila na cidade de Durango, no México

Francisco Martín Villarreal Solís

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

fmvillasol@ujed.mx

José Gerardo Ignacio Gómez Romero

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

gerardoignaciog@yahoo.com.mx

Cesar Gurrola Ríos

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

cgurrola@ujed.mx



Resumen

El objetivo del presente estudio se centra en realizar un estudio descriptivo que permita diagnosticar cuál es la dimensión de la cohesión social que se presenta con mayor frecuencia e intensidad en las maquiladoras armadoras de arneses eléctricos de la ciudad de Durango. Para así, plantear la hipótesis siguiente: la dimensión de la cohesión social preponderante en las empresas estudiadas es la relativa al compromiso normativo.

Para lograrlo se utilizó un cuestionario desarrollado y validado por Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez y Gurrola (2013), y para dar certeza estadística a los resultados obtenidos se empleó la prueba de Friedman, la cual es una prueba no paramétrica, utilizada por la naturaleza de los datos, que no permite el empleo de técnicas paramétricas. Los hallazgos sugieren que la dimensión “responsabilidad social”, que se deriva de la percepción que los trabajadores tienen acerca de su relación con la empresa, ésta se presenta con mayor preponderancia en las empresas bajo estudio, con lo cual la hipótesis planteada acerca de la preponderancia de la dimensión “compromiso normativo” se rechaza.

Palabras clave: cohesión social, responsabilidad social, industria maquiladora.

Abstract

The objective of this study is to conduct a descriptive study to diagnose what is the dimension of social cohesion that occurs most frequently and intensively in the maquiladoras assembling electric harnesses of the City of Durango, posing the hypothesis that the predominant social cohesion dimension in the companies studied is related to the normative commitment.

To achieve this, a questionnaire developed and validated by Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez and Gurrola (2013) was used and to give statistical certainty to the results obtained,



the Friedman test was used, which is a non-parametric test used by nature of the data, which does not allow the use of parametric techniques. The findings suggest that the dimension "social responsibility", which is derived from the perception that workers have about their relationship with the company, is the one that occurs with greater preponderance in the companies under study, with which the hypothesis proposed about of the preponderance of the dimension "normative commitment" is rejected.

Key words: social cohesion, maquiladora (draw back) industry, auto parts sector.

Résumé

L'objectif de cette étude est de mener une étude descriptive pour diagnostiquer quelle est la dimension de cohésion sociale la plus fréquente et la plus intense dans les maquiladoras assemblant des harnais électriques de la ville de Durango, en faisant l'hypothèse que la dimension prédominante de la cohésion sociale dans les entreprises étudiées est liée à l'engagement normatif.

Pour ce faire, un questionnaire développé et validé par Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez et Gurrola (2013) a été utilisé et pour donner une certitude statistique aux résultats obtenus, le test de Friedman a été utilisé, un test non paramétrique utilisé par la nature des données, ce qui ne permet pas l'utilisation de techniques paramétriques. Les résultats suggèrent que la dimension "responsabilité sociale", qui est dérivée de la perception que les travailleurs ont de leur relation avec l'entreprise, est celle qui se produit avec une plus grande prépondérance dans les entreprises étudiées, avec laquelle l'hypothèse proposée de la prépondérance de la dimension «engagement normatif» est rejetée.

Mots-clés: cohésion sociale, l'industrie maquiladora, secteur Autoparts.



Resumo

O objetivo deste estudo é realizar um estudo descritivo para diagnosticar qual é a dimensão da coesão social que ocorre com maior frequência e intensidade na montagem maquiladoras dos arneses da cidade de Durango. Para fazer isso, crie a hipótese de que A dimensão da coesão social prevalecente nas empresas estudadas está relacionada ao compromisso normativo.

Para conseguir isso, utilizou-se um questionário desenvolvido e validado por Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez e Gurrola (2013), e para dar certeza estatística dos resultados obtidos, foi utilizado o teste de Friedman, que é um teste não-paramétrico, usado pelo natureza dos dados, o que não permite o uso de técnicas paramétricas. Os achados sugerem que a dimensão "responsabilidade social", derivada da percepção que os trabalhadores têm de relação com a empresa, é apresentada com maior preponderância nas empresas em estudo, com as quais a hipótese levantada sobre a preponderância da dimensão "compromisso normativo" é rejeitado.

Palavras-chave: coesão social, responsabilidade social, indústria maquiladora.

Clasificación JEL: M14 (cultura corporativa, responsabilidad social corporativa)

Fecha Recepción: Noviembre 2016

Fecha Aceptación: Abril 2017

Introducción

El objetivo de la presente investigación busca realizar un estudio exploratorio que permita diagnosticar y analizar el grado de cohesión social existente en las maquiladoras armadoras de arneses de la ciudad de Durango, así como determinar que dimensión de cohesión se presenta con mayor preponderancia en la empresa estudiada.



En los últimos años las naciones en el mundo han sufrido profundos procesos de transformación económica, social y política, que desgraciadamente han vuelto más ricos y poderosos a las naciones que cuentan con capitales, mientras que los países sin recursos económicos, están ahora cada día más desvalidas.

Como explica Ghirardi (2009), la apertura de los mercados, la desregulación de las economías, la privatización indiscriminada de las empresas públicas, la descentralización poco planificada de funciones hacia las provincias y los gobiernos locales desencadenaron una marcada desigualdad acompañada de la concentración de la riqueza en sectores reducidos de la sociedad.

Por otro lado, en los países en desarrollo no se puede ocultar el aumento del desempleo y la caída de los ingresos merced a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, con sus resultados lógicos del incremento de la pobreza, la desigualdad y la exclusión del más desvalido, situación que evidencia que el crecimiento económico está lejos de ser sinónimo de desarrollo social.

De lo anterior hay dos factores que vale la pena resaltar: la falta de satisfacción de las necesidades humanas como consecuencia de la situación económica y la falta de cohesión social que impide el cumplimiento de los objetivos sociales u organizacionales. En lo referente a la satisfacción de las necesidades humanas de los trabajadores Quintero (2012), enumera la seguridad física y tener un empleo que genere un ingreso adecuado para vivir, así como el derecho a la salud, como los principales deseos de los obreros. Mientras que, para Somarriba, Ramos, Merino y Negro (2010), la calidad intrínseca del empleo es una de las dimensiones más importantes en la determinación del nivel general de calidad del empleo, y tiene un gran impacto psicológico en la tranquilidad del trabajador.

Respecto a la falta de cohesión social, este factor se ve repercutido porque desgraciadamente el desempleo y la falta de opciones laborales que cumplan con las expectativas de los trabajadores y la subsecuente falta de motivación, repercuten dicho factor.



Los resultados de la cohesión social se reflejarán en el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización, que lleva a un desempeño más eficiente en la calidad de las actividades desarrolladas, permitiendo con todo esto el logro de objetivos dentro de la organización. La Figura 1 permite visualizar de manera gráfica la consecuencia de la cohesión social en una organización.

Figura 1. El impacto de la cohesión social en el cumplimiento de objetivos.



Fuente: Adaptado de Somarriba, Ramos, Merino y Negro (2010).

En países donde las oportunidades laborales son escasas, las maquiladoras se presentan como una alternativa que remedia ese mal endémico; una maquiladora, según Integration Point (2012), es un lugar donde se llevan a cabo procesos industriales o de servicio para las modificaciones, alteraciones o reparación de bienes previamente importados, para luego ser exportados cuando el proceso ha concluido.

Desde el punto de vista laboral se convierten en una importante fuente de empleo, pues generalmente contratan prácticamente a cualquier persona que desee trabajar. Sin embargo, una de las quejas que se escucha con frecuencia en estas empresas son los sueldos que ofrecen, donde generalmente se paga el salario mínimo, lo anterior crea un problema, pues trae como consecuencia altos índices de rotación y ausentismo, que afectan los niveles de productividad en las empresas (Robbins y Judge, 2013), siendo muy pocas las personas que permanecen en sus puestos de trabajo después del primer mes.



El Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (2015), señala que esta industria representa a más del 80% de la fuerza laboral en la industria de exportación, pues contrata a más de 2, 250,000 trabajadores, además de generar divisas importantes y así atrae inversión extranjera directa.

Los empleos creados por este sector en Durango a noviembre de 2014 según IMMEX (2014), ascendieron a un poco más de 37,000 puestos. Debido a lo anterior el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (2015), reconoce la importancia de la actividad maquiladora, pues contribuye con un número importante de empleos permanentes, además de permitirle al país y a Durango en particular que alcance un desarrollo tecnológico, además que tenga una participación creciente en los mercados internacionales.

En contraste a lo anterior, los bajos sueldos que se pagan en esos lugares y las jornadas de trabajo intensas, que como consecuencia generan un alto índice de rotación en sus niveles operarios, y en la generalidad como afirman Castilla y Torres (2006), se piensa de las maquiladoras como lugares donde el clima laboral es árido, y como consecuencia se pone en tela de juicio el que una empresa maquiladora pueda generar cohesión social.

Derivado de lo anterior surgió el siguiente objetivo de investigación, junto a la hipótesis de trabajo y la correspondiente pregunta de investigación.

Objetivo de la investigación

El objetivo del presente estudio se centra en realizar un estudio exploratorio que permita diagnosticar cuál es la dimensión de la cohesión social que se presenta con mayor frecuencia en las maquiladoras armadoras de arneses eléctricos de la ciudad de Durango.



Pregunta de Investigación

¿Qué dimensión de cohesión social se presenta con mayor preponderancia en las maquiladoras armadoras de arneses eléctricos en la ciudad de Durango?

Hipótesis de investigación

La dimensión de compromiso normativo es la que se presenta con mayor frecuencia e intensidad en las maquiladoras de la ciudad de Durango.

A continuación, se expondrá el fundamento teórico del trabajo, en la revisión de literatura.

Revisión de Literatura

Todo individuo es parte de una sociedad dentro de la cual forma parte de diferentes grupos, como son la familia, la escuela, el trabajo y otro tipo de organizaciones. Sin embargo, no siempre se logra un buen nivel de cohesión en estas organizaciones, lo que lleva al individuo a un estado de insatisfacción debido a su situación dentro de cada grupo al que pertenece. No obstante, el problema no se limita a la cohesión social entre grupos. En general, la falta de cohesión social es un problema presente en muchas sociedades como consecuencia de diversos factores, entre los que se puede mencionar la globalización y los efectos generados de dicho fenómeno económico.

La presente investigación resalta la importancia de analizar el papel de dicha problemática en el desempeño de los individuos, así como sus repercusiones en el logro de objetivos. Como señala la literatura sobre el tema, en la actualidad la cohesión social es un problema y una de las principales preocupaciones tanto de gobiernos como de organizaciones (Biffarello, 2009) y debido a esto se ha definido como un proyecto cuyo principal objetivo es crear las condiciones institucionales necesarias para promover la igualdad de derechos y



oportunidades, sobre todo en las capas sociales tradicionalmente reprimidas o impedidas de acceder a los recursos colectivos (Yerga, 2009).

De acuerdo con Sainz (2009), la existencia de cohesión social presupone la reducción de brechas sociales, la generación de una visión compartida de modelo de territorio entre los principales actores y sectores ciudadanos; la capacidad de organización y acción de un territorio para afrontar sus propios retos económicos, sociales, político–democráticos y de sostenibilidad como elemento clave para el desarrollo endógeno, el reconocimiento de las diferencias entre grupos y personas como valor positivo y enriquecedor de los lazos sociales y el desarrollo de fuertes relaciones sociales en entornos diversos, entre los que se pueden mencionar el trabajo, las escuelas y los barrios.

Por otro lado, Ghirardi (2009), habla sobre las consecuencias de la falta de cohesión social, mencionando la concentración de la riqueza en sectores reducidos de la sociedad, el aumento del desempleo, la caída de los ingresos y del poder adquisitivo de los salarios con sus lógicos correlatos de crecimiento de la pobreza, la desigualdad y la exclusión. De acuerdo con esto, la situación económica de los individuos es un factor que influye en la falta de cohesión social, siendo la pobreza un problema que boquea el potencial de desarrollo económico, social y humano en las ciudades, regiones y países, generando desigualdad.

A este respecto, Ghirardi (2009) explica que la desigualdad generada como consecuencia de situaciones de pobreza es un fenómeno invasor que evita la presencia de cohesión social y que caracteriza cada aspecto de la vida: como el acceso a la educación, salud, a los servicios públicos, el acceso a la tierra, el financiamiento de los mercados de crédito y laborales formales y la participación e influencia política. A la lista anterior se pueden incluir las necesidades sociales, las cuales son siempre cambiantes, progresivas y cada vez más complejas. Para afrontar estas necesidades y retos sociales, el gobierno representativo no es suficiente, es necesaria la colaboración entre los actores públicos y privados con mayores incumbencias en cada reto, y la involucración de importantes sectores de la ciudadanía (Pascual, 2009).



Dadas las consecuencias de la falta de cohesión social, Lahosa (2009), explica que ante una realidad urbana marcada por un nuevo contexto, tanto a nivel mundial como en los cambios en las estructuras sociales de las ciudades, existen retos a enfrentar para lograr una cohesión social satisfactoria, como son: el aumento de la inmigración, nuevos usos sociales en el espacio público, diversificación de los modelos familiares, aumento de la esperanza de vida, cambios en el ciclo económico y dificultades en el acceso al mercado de trabajo, entre otros.

Por su parte, Palma (2008) ahonda en la problemática del acceso al mercado de trabajo, explicando que con el tiempo la estructura de la demanda por trabajo ha cambiado de manera radical, provocando que también se alteren los propios mercados de trabajo. El mismo autor continúa explicando que la nueva realidad es que los empleos son de menor duración o más inestables, lo que, aunado a los diferentes tipos de contrato o la falta del mismo, fragmenta el mercado laboral, generando segmentación y no cohesión¹. De esto se resalta la importancia de la “seguridad” como un bien común esencial, específicamente la seguridad del empleo, misma que es una fuente de protección y que al mismo tiempo protege la generación de ingresos provenientes de dicho empleo. (Palma, 2008).

Del mismo modo, Ishikawa (2004), también habla del mercado laboral, aunque él se refiere a la percepción de los trabajadores hacia sus puestos de trabajo. Dicho autor estaba interesado en cambiar la manera de pensar de la gente respecto a su trabajo, ya que una actitud positiva hacia el trabajo repercute positivamente en el sentido de pertenencia, la eficiencia en el desempeño del trabajo y el logro de los objetivos empresariales. La existencia de cohesión social puede influir en la percepción de los trabajadores hacia sus tareas cotidianas.

Ante el crecimiento de la fuerza laboral en la industria maquiladora, se vuelve primordial el análisis de las condiciones en que se encuentran las relaciones internas entre los individuos dentro de la organización, determinando su grado de cohesión social ya que, como establece

¹Palma (2008), menciona como ejemplo el caso de Chile, en donde la mayor debilidad de su mercado laboral es que hay un amplio porcentaje de trabajadores cuyo mayor problema en la vida es el trabajo, lo que les hace sentirse excluidos del progreso del país, fomentando todo lo contrario a la cohesión social.

la teoría sobre el tema, una sociedad cohesionada permite a sus miembros generar una mejor coordinación de sus actividades, un fortalecimiento de sus capacidades y el empoderamiento de las personas, llevándolos al logro de sus objetivos y al desarrollo social sostenido.

En su análisis, Vásquez (2008), recoge tres variantes del concepto de cohesión social:

- a) La cohesión social se puede definir como “anhelo de comunidad”².
- b) Concepto semejante a equidad, inclusión social y bienestar.
- c) Cohesión como el grado de consenso entre los miembros de un grupo social con respecto a su pertenencia a un proyecto o espacio común.

Según Sainz (2009), cohesión social se puede entender como el fortalecimiento de la capacidad de organización y acción de las ciudades, del talento de los principales actores y sectores de la ciudadanía, del empoderamiento ciudadano, a fin de conseguir un desarrollo social sostenido y sostenible. De acuerdo con Grynspan y López (2007), la cohesión social se integra por componentes que potencialmente conforman un mismo cuerpo y la fuerza de atracción que los hace unirse. Se involucra a individuos potencialmente miembros de una comunidad políticamente constituida, requiriendo “fuerzas de atracción” en torno a un objetivo común.

Para los efectos de este trabajo, basándose en las definiciones de los autores pasados, proponemos definir a la cohesión social como la percepción de los miembros de una organización de pertenencia, comunidad e identidad con la misma, cuya presencia influye positivamente en la sensación de equidad y bienestar, generando estabilidad y logrando que el personal se sienta aceptado y unido.

² Toma como punto de partida un diagnóstico de anomia y fragmentación social y de pérdida de lazos estables en el contexto de mundialización y profundas transformaciones.

Las definiciones anteriores ponen en manifiesto que persiste una visión de cohesión social que se encuentra muy ligada a la renta y a la exclusión como lo opuesto a la integración en un sistema económico, dejando de lado otros aspectos como los territoriales y culturales. Ante esto, Yerga (2009), considera que quizá esta sea la razón por la que hay un consenso acerca de la precariedad que comporta la falta de cohesión social.

De acuerdo con Sainz (2009), en términos conceptuales la cohesión social presupone siete factores principales, los cuales se enumeran a continuación:

1. La reducción de brechas sociales y una orientación social del gasto público.
2. La existencia de una visión compartida de modelo de territorio entre los principales actores y sectores ciudadanos.
3. La presencia de un sentimiento de arraigo, flexible y abierto al cambio.
4. La capacidad ciudadana de organización y acción de un territorio para afrontar sus propios retos económicos, sociales, político–democráticos y de sostenibilidad.
5. El reconocimiento de las diferencias entre grupos y personas (no desigualdades) como valor positivo y enriquecedor de los lazos sociales.
6. El desarrollo de fuertes relaciones sociales en entornos diversos: trabajo, escuelas, barrios.
7. La garantía de proporcionar igualdad de oportunidades a todas las personas para que puedan desarrollar una vida digna y autónoma.

Por otro lado, Rimez (2009), explica que desde un punto de vista conceptual, la cohesión no debe ser reducida a otros conceptos pertenecientes a su mismo universo semántico, como lo son los conceptos de integración o inclusión social, que se refiere a un asunto limitado como es el acceso relativo de ciertos grupos a los recursos sociales y/o al bienestar que resulta de ellos, así como a las percepciones que tienen los individuos o grupos, a partir de lo anterior, de su posición relativa dentro del ordenamiento social. Mientras que cohesión social expresa algo más amplio y complejo referente a la capacidad de una sociedad de gestionar satisfactoriamente la convivencia de los individuos y de los grupos en su interior.

De lo anterior se desprende que la oposición analítica a la cohesión social no es la exclusión social³ sino la desintegración social o anomia, los cuales son fenómenos sistémicos que involucran a la sociedad como un todo. De acuerdo con esto, cohesión social no necesariamente significa falta de exclusión social, y tampoco es el antónimo de pobreza, ya que una sociedad puede ser muy pobre y a la vez muy cohesionada, de modo que el desarrollo económico no genera necesariamente cohesión social. De acuerdo con Rimez (2009), los procesos de desarrollo pueden romper los vínculos tradicionales que garantizan la cohesión al interior de una sociedad.

De acuerdo con Biffarello (2009), en la actualidad la cohesión social es un problema y una de las principales preocupaciones de gobiernos y organizaciones, luego de una época en que la destrucción de los Estados Nacionales y el fomento de la privatización de las relaciones sociales mostraran sus terribles efectos en términos de fragmentación social. Sin embargo, es de destacar que la cohesión social no solamente es tarea del Gobierno y de la sociedad civil, se trata de un desafío colectivo. Para que se dé la cohesión social se necesitan individuos, objetivos potencialmente compartidos e instituciones que cuenten con los incentivos necesarios para el cumplimiento de los objetivos⁴.

Por otro lado, referente a los problemas a enfrentar para lograr cohesión social, Biffarello (2009) señala que en América Latina el principal problema relacionado con la cohesión social es la desigualdad, ya que a pesar del crecimiento económico ésta ha ido en aumento en las últimas décadas, de modo que la sociedad sufre las consecuencias de la concentración de la riqueza en términos de segmentación y desprotección social. El mismo autor explica que una sociedad cohesionada necesita, al menos, equilibrio macroeconómico y estabilidad, y que esta situación tenga efectos en la vida cotidiana de la sociedad.

³Castells (1998, citado por Gomá y Godás, 2009) define exclusión social como el proceso por el que determinadas personas y grupos ven sistemáticamente bloqueado su acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma, dentro del marco social en el que se desenvuelven.

⁴ Para fines de la presente investigación se plantean como requisitos para el desarrollo: 1. Trabajadores; 2. Objetivos; 3. Empresas (maquiladoras).



Iracheta (2009) explica que la cohesión social es un fenómeno marcado por las condiciones socioeconómicas concretas de desarrollo que enfrenta cada comunidad, de modo que, a mayor calidad de vida y menor inequidad social, las posibilidades de cohesión social aumentan y viceversa, y conforme la brecha en la distribución de la riqueza y las oportunidades se profundizan, menores son las posibilidades para que las comunidades se integren, ya que en este caso el bajo nivel de capacidad económica provoca más aislamiento y fragmentación social y espacial.

Sin embargo, aún se buscan estrategias y políticas para enfrentar el problema de la cohesión en las sociedades y organizaciones. Con este fin, el Consejo Europeo, en el año 2004, propuso una estrategia de cuatro pilares para la cohesión social. Dichos pilares son:

1. La idea de la responsabilidad compartida cruzando las esferas públicas y privadas.
2. El reconocimiento legal, los derechos individuales tienen que ir acompañados por un conjunto de procesos políticos que tejan el crecimiento económico en conjunto con el bienestar humano y el desarrollo sostenible.
3. La reintegración activa de los grupos vulnerables.
4. Resaltar los impactos positivos de los valores subyacentes de las sociedades cohesionadas, con una implementación responsable de la acción pública (Beumer, 2010).

La cohesión social es un enfoque que incorpora las ideas de integralidad, desarrollo social, desarrollo económico y desarrollo político de las sociedades, por lo que requiere de igualdad social (redistribución de oportunidades sociales); la construcción de redes sociales, de solidaridad y capital social; calidad y legitimidad de las instituciones; y desarrollo humano, crecimiento personal y crecimiento colectivo (Nogué, 2009).

De acuerdo con lo anterior, las políticas económicas deben tener por objetivo el desarrollo humano y su expresión convivencial: la cohesión social. La acción política democrática debe generar sociedades inclusivas en las que se conjuguen tanto las exigencias materiales de



existencia como las relativas al vínculo social que confieren seguridad vital, así como enlazar la diversidad social y el derecho a la diferencia con la promoción de la igualdad social en el acceso a bienes y recursos fundamentales, incluidos los derechos cívicos, políticos y sociales (Gomá y Godás, 2009).

Por otro lado, al hablar de cohesión social referente a la persona, Putnam (citado por Stoker, 2016) comenta que la cohesión social tiene una gran aceptación, la cual permite obtener y predecir los indicadores de comportamiento en cada una de las estructuras de la sociedad, lo que hace que se genere una mejor aceptación de las personas con el logro de los objetivos. Si en una visión de desarrollo humano se considera a la persona como el verdadero centro del crecimiento, incorporando la cohesión social como uno de los objetivos principales, de acuerdo con Azcueta (2009), está claro que se va a defender un modelo de persona con una escala de valores determinada, por lo que se vuelve adecuada la propuesta de la UNESCO⁵ de profundizar las relaciones con uno mismo, con los demás y con el entorno social.

La inclusión social, la participación y el empoderamiento de las personas son aspectos claves que constituyen la base de la cohesión social y del desarrollo humano (Nogué, 2009). Sin embargo, es de resaltar que, aunque exista cohesión social, esta no se dará de igual medida en cada grupo al que pertenecen los individuos, tales como la familia o el trabajo, ya que cada grupo involucra diferentes factores (como valores, personas, objetivos, etc.), por lo que es necesario tener compromiso para llegar al cumplimiento de los objetivos en cada una de las partes.

La cohesión social en el sector privado genera una gran responsabilidad social debido a que éste atiende en gran medida a la generación de empleo y a la protección del mismo. Partiendo de los elementos de la cohesión social antes mencionados (individuos, objetivos e instituciones), se enfatiza el hecho de que la moderna empresa también cumple con dichos

⁵ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, por sus siglas en español.

elementos, y que además cumple un papel importante en el sistema económico mundial, de lo que resalta su importancia a nivel social y económico.

La medición de la cohesión social es compleja, debido a que este fenómeno es en buena medida, el resultado de procesos históricos, políticos y socioeconómicos, existiendo una inagotable gama de indicadores que pudieran ser empleados con este fin (Grynspan y López, 2007). Además, las empresas tienden a ir evolucionando a través de los cambios que genera la vida misma, por lo que se encuentran en constante movimiento y no se deben de ver excluidas de estar en una constante actualización. Al respecto, Huntington (2001) explica que las empresas cambian con la aparición de la globalización, y se vuelven competitivas, y este efecto termina afectando a la propia sociedad, tanto en el sector público como privado, y es un factor importante para el desarrollo adecuado de las instituciones y la sociedad.

El general, la calidad institucional es una fuente de cohesión social y tiene una influencia importante en su fortalecimiento. Biffarello (2009), explica que cuando existe calidad institucional, se favorecen los lazos sociales y se potencian las redes asociativas. Por otro lado, cuando la calidad institucional decae, se va generando una sociedad fragmentada y particularista. Estos suelen ser procesos invisibles, sostenidos en el tiempo y muchas veces naturalizados por la propia sociedad, que no percibe cotidianamente cuáles son los beneficios que una alternativa diferente le podría proporcionar. De una situación con poca calidad institucional se desprende una baja cohesión social. Biffarello (2009), resalta la importancia de la responsabilidad del sector público y de la sociedad civil en el logro de la cohesión social, sin embargo, enfatiza que esto también le corresponde al sector privado y a su actuación con responsabilidad social.

Aunque las empresas tienen como uno de sus principales objetivos la obtención de beneficios, esto no implica que los beneficios económicos sean el único motor que impulsa a la actividad empresarial, ya que hay otros factores que son importantes para la operación de las empresas, como el impacto que tienen en la sociedad (Huntington, 2001). Respecto a esto, Biffarello (2009) explica que la responsabilidad que es exigida por la cohesión social al



sector privado se vincula principalmente con la generación de trabajo decente y la protección de los puestos de trabajo frente a la destrucción del empleo, de modo que la responsabilidad social empresarial primero se demuestra con los propios trabajadores y con el cuidado del medio ambiente.

Por otro lado, la mejora de la calidad y la productividad laboral constituyen uno de los objetivos generales en las directrices de empleo, junto con el pleno empleo y la cohesión social. La calidad intrínseca del empleo es considerada una de las dimensiones de mayor importancia en la determinación del nivel de calidad del empleo, donde cobra relevancia la ya mencionada percepción del empleado frente al trabajo que realiza. En este sentido, Somarriba, Ramos, Merino y Negro (2010) explican que el trabajo, aparte de sus dimensiones económica y social, también tiene un marcado carácter psicológico, puesto que se le considera una faceta importante de la experiencia vital global y es en este marco donde se debe encuadrar el grado de satisfacción con el desarrollo personal (la realización), ya que es la vía más concreta a través de la cual el individuo desarrolla su necesidad de sentirse activo, creativo y útil, y en consecuencia, cohesionado con su grupo de trabajo.

Cabe mencionar que Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez y Gurrola (2013), evaluaron en el municipio de Durango, cada uno de los indicadores que integran la cohesión social, los cuales son: compromiso normativo, compromiso calculado, compromiso afectivo, cohesión, responsabilidad social, pleno empleo, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca.

Metodología

El presente estudio es exploratorio, pues el primer acercamiento que se realiza con este tema a la industria de la maquiladora en Durango, además de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), también es transversal porque la toma de información se limitó a una sola ocasión, y es de tipo no experimental, porque se obtiene y analiza la información sin modificar ninguna de las condiciones existentes trata de establecer la relación entre variables.



Instrumento de medición

El instrumento de medición fue diseñado y probado por Cano, Villarreal, Villarreal, Gómez y Gurrola (2013), al que se aplicó pruebas de confiabilidad y validez estadística, consta de 51 preguntas que miden las 8 dimensiones del constructo cohesión social que se aprecian en la Tabla n. °1, con una escala de 5 opciones que va de “en desacuerdo, apenas de acuerdo, de acuerdo, moderadamente de acuerdo y, completamente de acuerdo”. El instrumento completo se presenta en el anexo 1.

Tabla 1. Dimensiones del constructo cohesión social

Dimensión	Definición	Preguntas
Compromiso normativo	Es el grado de compromiso que tienen los trabajadores dentro de la organización.	6
Compromiso calculado	Evalúa en qué escala son fieles los trabajadores a la organización	6
Compromiso afectivo	Mide qué tanto los empleados se sienten parte de la empresa al grado de que los problemas y los triunfos son parte de ellos.	6
Cohesión	Qué tanta participación se tiene en la sociedad donde se desenvuelven	6
Responsabilidad social	El compromiso que tiene la empresa con respecto a los trabajadores	6
Pleno empleo	Compromiso de la empresa para los trabajadores en base a oportunidades	6
Satisfacción extrínseca	Qué tan satisfecho se encuentra con el trabajo, compañeros y sociedad	8
Satisfacción intrínseca	Qué tan satisfecho se encuentra con su responsabilidad dentro del trabajo	7

Fuente: Elaboración Propia.

El tener acceso en una maquiladora al personal operativo es algo prácticamente imposible, pues las cargas de trabajo impiden la interrupción del trabajo en medio de una línea de producción, y los pocos espacios de descanso y esparcimiento que tienen los trabajadores los aprovechan para distraerse.



Lo anterior se convirtió en un inconveniente para el levantamiento de la información como se había planeado, de tal manera que procedimos a esperar a los operarios a la hora de salida, y con los pocos que accedieron a contestar el instrumento de medición estructuramos la presente investigación, pudimos recuperar 100 encuestas en dos maquiladoras armadoras de arneses autoeléctricos, con asentamiento en la ciudad de Durango mediante el muestreo por conveniencia.

Una vez obtenida la información se procedió a crear una base de datos en el programa SPSS ver. 19.0, posteriormente se realizó la prueba de confiabilidad, específicamente la prueba del α de Cronbach, recordando que la fiabilidad de acuerdo con Hair, Anderson, Babin y Black (2010), es el grado de consistencia entre las múltiples medidas de una variable. El resultado de aplicar la prueba de fiabilidad a la información recolectada se aprecia en la Tabla n.º 2.

Tabla 2. Cálculo del α Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.752	51

Fuente: Elaboración Propia.

Recordemos los criterios de fiabilidad que Barraza-Macías (2008), señala con respecto a la escala del α de Cronbach, y que debe tener en cuenta que cuando el resultado se sitúa por debajo de .60 es mediocre, de .60 a .65 es indeseable, de .65 a .70 es aceptable, de .70 a .80 es respetable y de .80 a .90 es muy buena.



Resultados

Iniciaremos este apartado haciendo una breve descripción de la caracterización de la muestra estudiada, cabe mencionar que la encuesta fue aplicada únicamente a obreros de las maquilas señaladas, de las cuales el 83 % de los encuestados fueron mujeres y el 17 % hombres. El 27 % de los encuestados reportaron una edad menor de 20 años, el 56 % se encuentran entre los 21 y 30 años y, el 17 % se encuentran entre los 31 y 40 años.

Por otro lado, en lo que se refiere al nivel de escolaridad el 55 % de los empleados no terminaron la educación primaria y el 45 % termino la primaria pero dejó inconclusa la secundaria.

Otro dato importante es la antigüedad de los obreros pues es innegable la alta rotación en el personal operativo de los establecimientos maquileros, y esto se refleja en la muestra estudiada pues el 89 % de los encuestados no superan la antigüedad de un año. Tan solo el 10 % afirmó tener entre 1 y 3 años trabajando en el establecimiento, mientras que el 1 % cuenta con más de 4 años de antigüedad.

Con referencia al tema de cohesión social y de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos afirmar que es la dimensión de responsabilidad social la que se considera como preponderante, como se puede observar en la Tabla n.º 3.

Responsabilidad social, además de tener la frecuencia más alta, también tiene la mayor intensidad, es decir, se elige con un grado de consonancia máximo en la escala de actitud, y su desviación estándar es de cero, lo cual señala también una consistencia en los resultados. Los tres indicadores la posicionan como preponderante.

Tabla 3. Resultados por dimensión de Cohesión Social.

	Frecuencia	Intensidad	Desv. Est.
Compromiso normativo	5	2.67	0.1891
Compromiso calculado	4	3.46	0.2602
Compromiso afectivo	2	3.18	0.2806
Cohesión	25	4.17	0.6907
Responsabilidad social	47	5.00	0.0000
Pleno empleo	8	3.65	0.1438
Satisfacción extrínseca	6	3.00	0.0000
Satisfacción intrínseca	3	2.99	0.6632
Total	100		

Fuente: elaboración propia.

Para dar certeza estadística a los resultados, en primer lugar, se consideró usar la prueba de ANOVA de un factor, sin embargo, al evaluar los supuestos estadísticos, empleando la prueba de Kolgomorov-Smirnov para la normalidad, se encontró que los datos no se distribuyeron normalmente, como se aprecia en la Tabla 4,. También es de destacar que el constructo cohesión social tiene 8 dimensiones, y los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov que se observan en la Tabla n.º 4 corresponden solo a 6 dimensiones, pues el concepto de responsabilidad social y satisfacción extrínseca no los consideró el programa

estadístico en el cálculo, porque las respuestas de los encuestados fueron homogéneas con una intensidad, en este caso con intensidad cinco (mucho), como se puede observar en la

Tabla 4. Pruebas de normalidad, Kolmogorov-Smirnov.

Valor máximo		Estadístico	gl	Sig.
Compromiso normativo	Completamente de acuerdo	.147	100	.000
Compromiso calculado	Completamente de acuerdo	.222	100	.000
Compromiso afectivo	Completamente de acuerdo	.459	100	.000
Cohesión	Completamente de acuerdo	.230	100	.000
Pleno empleo	Completamente de acuerdo	.310	100	.000
Satisfacción intrínseca	Completamente de acuerdo	.263	100	.000

- Nota al pie de la tabla mencionada. a. Corrección de la significación de Lilliefors
b. Responsabilidad social es una constante cuando Valor máximo = Completamente de acuerdo y se ha desestimado.
c. Satisfacción extrínseca es una constante cuando Valor máximo = Completamente de acuerdo y se ha desestimado Fuente: elaboración propia.



Como resultado de la imposibilidad de emplear la prueba ANOVA, por ser una técnica paramétrica, se decidió usar la prueba no paramétrica de Friedman, que de acuerdo con la Guía de SPSS (2012) es equivalente a la ANOVA, y su estadístico contrasta la hipótesis de que los promedios de los grupos (muestras) comparados son iguales en la población, y si se obtiene un valor crítico (significancia) menor de 0.05, se rechaza la hipótesis de igualdad de medias poblacionales, de la que se obtuvo el siguiente resultado, mostrado en la Tabla n.º 5.

Tabla 5. Prueba de Friedman.

Estadísticos de contraste

N	100
Chi-cuadrado	592.579
Gl	7
Sig. asintótica.	.000

Fuente: elaboración propia.

En este caso, se aprecia que la significancia es menor al valor planteado de 0.05, por lo cual, al rechazarse la hipótesis de igualdad de medias, se concluye que cada muestra es efectivamente diferente a las otras, es decir que cada una de las dimensiones de la cohesión social es diferente a las demás.

De acuerdo con los resultados encontrados, se puede afirmar que la hipótesis planteada no se acepta, porque la evidencia estadística nos muestra que la dimensión con mayor preponderancia es la responsabilidad social, seguida por la cohesión, y que la dimensión del compromiso normativo desciende hasta un quinto lugar.



De lo anterior podemos afirmar, la cohesión social como constructo epistemológico no es monolítico, y por lo tanto no se presenta de manera integral, sino que tiene dimensiones que sobresalen unas de otras, como es el caso que nos ocupa, donde queda de manifiesto que la dimensión con mayor frecuencia presentada es la de responsabilidad social.

Continuando con la dimensión de cohesión social, vale la pena mencionar lo planteado por Rimez (2009), si bien la inclusión social se refiere a el acceso relativo de ciertos grupos a los recursos sociales y/o al bienestar que resulta de ellos, así como a las percepciones que tienen los individuos o grupos. Por otro lado, la cohesión social expresa algo más amplio y complejo referente a la capacidad de una sociedad de gestionar satisfactoriamente la convivencia de los individuos y de los grupos por lo tanto, la dimensión de cohesión social nos indica que existe dentro de las empresas y fuera de ellas.

En esta dimensión al momento de realizar el trabajo de campo, se cuestionó sobre la cohesión social fuera de la empresa, por ejemplo: pertenece a algún grupo externo a lo laboral, cómo es su comportamiento al momento de la toma de decisiones en el grupo, cómo convive con los compañeros de trabajo fuera de la empresa. Se concluye que se tiene capacidad para la convivencia satisfactoria dentro de la sociedad.

La medición de la cohesión social es compleja debido a que este fenómeno es en buena medida, el resultado de procesos históricos, políticos y socioeconómicos, existiendo una inagotable gama de indicadores que pudieran ser empleados con este fin (Grynspan y López, 2007). Además, las empresas tienden a ir evolucionando a través de los cambios que genera la vida misma, por lo que se encuentran en constante movimiento y no se deben de ver excluidas por este motivo. Al respecto, Huntington (2001) explica que las empresas han cambiado en los últimos tiempos por el impacto de la globalización.



Conclusiones

Para dar respuesta al objetivo del presente estudio: diagnosticar cuál dimensión de la cohesión social se presenta con mayor frecuencia en las maquiladoras armadoras de arneses eléctricos de la ciudad de Durango, y a la correspondiente pregunta de investigación: ¿Qué dimensión de la cohesión social se presenta con mayor preponderancia en las maquiladoras armadoras de arneses eléctricos en la ciudad de Durango? y a la hipótesis de trabajo hi: la dimensión de compromiso normativo es la que se presenta con mayor frecuencia e intensidad en las maquiladoras de la ciudad de Durango.

El compromiso normativo planteado en la hipótesis como la dimensión preponderante, dice que normalmente los trabajadores creen que le deben fidelidad a la empresa por la oportunidad laboral que se les brinda, y como consecuencia, deben de mantener lealtad hacia ésta, por tal razón y de acuerdo con Vásquez (2008), se tomó el compromiso normativo, como el anhelo que tienen los trabajadores de formar parte de una comunidad, afirmación que no se cumple en los trabajadores de las empresa estudiadas, a pesar de la oportunidad laboral que les ofrecen.

En el caso de la responsabilidad social siendo la dimensión presentada con mayor frecuencia, vale la pena anotar que se deriva de la percepción del trabajador acerca de este tipo de empresas, las cuales normalmente cumplen con las responsabilidades derivadas de las leyes fiscales, laborales, de seguridad social y ambientales, así como sus compromisos, y que por lo regular las relaciones obrero-patronal son éticas.

De manera tal que, el trabajador desde el primer día que se integra a laborar cuenta con seguridad social, un horario definido, las prestaciones a las que tiene derecho son definidas, así como las actividades a desarrollar son claras y concretas. Por otro lado la empresa se preocupa por sus empleados, realiza actividades para que se sientan mejor, y no solo eso, sino que se compromete con el planeta respetando la naturaleza, son cuidadosos con las normas oficiales en el tema, también a pesar de los horarios tan rígidos que tienen, se



interesan por la convivencia familiar organizando eventos de fin de semana, y las madres que tienen hijos pequeños les ofrecen servicio de guarderías oficiales en las cercanías de las instalaciones de las empresas, esto trae como consecuencia corresponsabilidad, sobre todo del trabajador femenino para con la empresa. Sin duda que esto es lo que ha impactado fuertemente en la percepción de los encuestados.

Con este trabajo se ha manifestado que la principal dimensión de la cohesión social en las empresas estudiadas tiene mucho que ver con la disposición de las mismas a trascender, no solo cumpliendo con sus obligaciones legales y contractuales hacia el trabajador, sino también, preocupándose por el medio ambiente y la comunidad en que se encuentran. Esto impacta, a su vez, al trabajador, quien lo considera importante. También es significativa la dimensión de cohesión, que nos permite evaluar que tan proclive es el trabajador por cohesionarse fuera de la organización.

Desde luego, no hay que hacer a un lado el resto de las dimensiones, particularmente las correspondientes a los compromisos (normativo, calculado y afectivo) que nos permiten entender cómo el trabajador se encuentra unido a la organización, y cuál de ellos considera más importante.

Al llegar a este momento vale la pena mencionar que quedan algunos temas en el tintero, pues este es el primer acercamiento relacionado al tema y al tipo de empresas. Está pendiente buscar si existe una relación de la cohesión social con la rentabilidad de la empresa, o con la productividad. Temas que serán abordados en otros estudios.

Bibliografía

- Azcuenta, M. (2009). *Apuntes sobre cohesión social y desarrollo humano*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*. 243-254.
- Barraza-Macías, A. (2007). ¿Cómo valorar un coeficiente de confiabilidad? *Investigación Educativa Duranguense*, 6, 6-10.
- Beumer, C. (2010). *Social Cohesion in a Sustainable Urban Neighborhood*. Ponencia en el Segundo Coloquio anual SUN.
- Biffarello, M. (2009). *Sin Calidad institucional no hay cohesión social*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 23-31.
- Cano, C, Villarreal F, Villarreal D, Gómez J, Gurrola C, (2013). *Las empresas y su influencia en la cohesión social en el Municipio de Durango*. In *Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 8 (2), 1917-1937. Institute for Business & Finance Research.
- Castilla B., Torres G. (2006). *Empresas Maquiladoras asiáticas en Yucatán, México. Razones y Consecuencias*. Investigación del Centro de Investigaciones "Dr.Hideyo Noguchi". Abril 2006
- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (Index). Recuperado de <http://www.index.org.mx/IMMEX/antecedentes.php>
- Ghirardi, H. (2009). *Políticas Locales. Punto de partida de una estrategia de inclusión social: la experiencia de la ciudad de Rosario, Argentina*. Junta de Andalucía.

Consejería de Gobernación Eds. En Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas, 279-291.

Gomá, R. y Godás, X. (2009). *Barcelona: La Política de Inclusión Social en el marco de Redes de Acción. Junta de Andalucía*. Consejería de Gobernación Eds. En Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas, 15-23.

Grynspar, R. y López, L. (2007). Democracia, Gobernabilidad y Cohesión Social en la Región Latinoamericana. *Pensamiento Iberoamericano*. 1 (1), 85-104

Hair J., Anderson R., Babin B. & Black W. (2010). *Multivariate Data Analysis*, New York: Pearson Prentice Hall.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.

Huntington, E. (2001). *La tercera vía*. México: Editorial Diana.

Integration Point (2012). Software de Maquiladora / IMMEX. Recuperado de www.integrationpoint.com

Iracheta-Cenecorta, A. (2009). *Políticas públicas para gobernar las metrópolis mexicanas*, México, Editorial Porrúa.

Ishikawa, J. (2004). *Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. OIT, Ginebra.

- Lahosa, J. (2009). Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 303-321.
- Nogué, À. (2009). *La cohesión social y el desarrollo humano*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 267-275.
- Palma, A. (2008). *Las Políticas Públicas que no Contribuyen a la Cohesión Social*. Documentos de Cohesión Social. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP).
- Pascual, J. (2009). *La Gestión como respuesta a la complejidad de las necesidades sociales: Los proyectos integrales más allá de la transversalidad*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 49-69.
- Quintero, J. (2012). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México, Pearson Prentice Hall.
- Rimez, M. (2009). *Algunas Reflexiones sobre las políticas públicas locales de cohesión social y cooperación descentralizada*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 196-207.



- Sainz, C. (2009). *Conclusiones y Resultados de la VI Conferencia Anual AERYC*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 333-366.
- Somarriba, N., Ramos, G., Merino, M., y Negro, A. (2010). Un Análisis de la Calidad del Empleo y de la Satisfacción Laboral. Un Estudio Para Castilla y León. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 8, 301-320.
- SPSS (2012). *Guía para el análisis de datos*. , Disponible en www.spss.es.
- Stoker, G. (2016). *Why politics matters: making democracy work*. Palgrave Macmillan.
- Vásquez, M. (2008). *Cohesión Social y Desarrollo Sostenible*. Lima: ALC – UE.
- Yerga, A. (2009). *Cultura del territorio y cohesión social*. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación Eds. En *Cohesión Social y Gobernanza Democrática: para unas regiones y ciudades más inclusivas*, 143-149.

Rol de Contribución	Autor(es)
Conceptualización	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero. IGUAL
Metodología	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero. IGUAL
Software	No aplica
Validación	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero. IGUAL
Análisis Formal	Cesar Gurrola Ríos
Investigación	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero. IGUAL
Recursos	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero IGUAL Cesar Gurrola Ríos IGUAL
Curación de datos	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL José Gerardo Ignacio Gómez Romero IGUAL Cesar Gurrola Ríos IGUAL
Escritura - Preparación del borrador original	Francisco Martín Villarreal Solís
Escritura - Revisión y edición	José Gerardo Ignacio Gómez Romero
Visualización	Cesar Gurrola Ríos
Supervisión	Francisco Martín Villarreal Solís IGUAL



	José Gerardo Ignacio Gómez Romero. IGUAL
Administración de Proyectos	José Gerardo Ignacio Gómez Romero
Adquisición de fondos	José Gerardo Ignacio Gómez Romero

Apéndice 1: Encuesta para evaluar indicadores de cohesión social

El presente cuestionario es anónimo, confidencial y sólo para fines académicos.

Por favor selecciona la opción que sea más adecuada.

1. Género

1) Mujer	2) Hombre
----------	-----------

2. Edad

1) menos de 20 años	2) de 21 a 30 años	3) de 31 a 40 años	4) de 41 a 50 años	5) más de 51 años
---------------------	--------------------	--------------------	--------------------	-------------------

3. Escolaridad

1) Primaria	2) Secundaria	3) Preparatoria	4) Profesional	5) Posgrado
-------------	---------------	-----------------	----------------	-------------

4. Antigüedad en la empresa

1) Menos de un año	2) De 1 a 3 años	3) De 4 a 8 años	4) de 9 a 15 años	5) más de 16 años
--------------------	------------------	------------------	-------------------	-------------------

Selecciona la opción que describa mejor que tan de acuerdo estás con la afirmación siguiendo esta escala:

En desacuerdo	Apenas de acuerdo	De acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo
---------------	-------------------	------------	--------------------------	--------------------------



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Compromiso normativo	1	Creo que debo mucho a esta empresa	1	2	3	4	5
	2	No siento ninguna obligación de seguir trabajando para esta empresa	1	2	3	4	5
	3	Creo que no podría dejar esta empresa porque siento una obligación con su gente	1	2	3	4	5
	4	Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me beneficie el cambio	1	2	3	4	5
	5	Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa	1	2	3	4	5
	6	Esta organización merece mi lealtad	1	2	3	4	5

Selecciona la opción que describa mejor que tan de acuerdo estás con la afirmación siguiendo esta escala:

En desacuerdo	Apenas de acuerdo	De acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

Compromiso calculado	7	Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las ventajas y beneficios que tengo aquí.	1	2	3	4	5
	8	Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
	9	En este momento dejar esta empresa significaría un gran costo para mí.	1	2	3	4	5
	10	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	1	2	3	4	5
	11	Ahora mismo trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera.	1	2	3	4	5
	12	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo	13	Siento que cualquier problema en esta empresa también es mío.	1	2	3	4	5
	14	No me siento emocionalmente unido a esta empresa.	1	2	3	4	5
	15	Trabajar en esta empresa significa mucho para mí.	1	2	3	4	5



	16	En esta empresa me siento como en familia.	1	2	3	4	5
	17	Me gustaría continuar el resto de mi vida productiva en esta empresa.	1	2	3	4	5
	18	Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa.	1	2	3	4	5
Cohesión	19	Participo en algunos grupos u organizaciones sociales.	1	2	3	4	5
	20	Frecuentemente participo en las actividades de los grupos a los que pertenezco.	1	2	3	4	5
	21	Participo en la toma de decisiones de los grupos a los que pertenezco.	1	2	3	4	5
	22	Cada mes invierto una cantidad de dinero en los grupos en los que participo.	1	2	3	4	5
	23	Me siento aceptado por los grupos en los que participo.	1	2	3	4	5
	24	Me llevo bien con los miembros de mi barrio, fraccionamiento o colonia.	1	2	3	4	5
	Responsabilidad social	25	La empresa siempre trata de respetar las normas definidas en la Ley cuando desempeña sus actividades.	1	2	3	4
26		La empresa se preocupa por cumplir sus compromisos con trabajadores, proveedores, accionistas y gobierno.	1	2	3	4	5
27		La empresa se comporta ética y honestamente con sus consumidores.	1	2	3	4	5
28		La empresa da prioridad a sus principios éticos sobre un desempeño económico.	1	2	3	4	5

	29	La empresa se preocupa por respetar y proteger el entorno natural.	1	2	3	4	5
	30	La empresa patrocina o financia activamente eventos sociales, deportivos, sociales o culturales.	1	2	3	4	5

Selecciona la opción que describa mejor que tan de acuerdo estás con la afirmación siguiendo esta escala:

En desacuerdo	Apenas de acuerdo	De acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

Pleno empleo	31	Todos los trabajadores en la empresa tienen la misma oportunidad de mejorar.	1	2	3	4	5
	32	El clima laboral en la empresa es excelente.	1	2	3	4	5
	33	Mi calidad de vida ha mejorado gracias al trabajo.	1	2	3	4	5
	34	Gracias a mi empleo he adquirido competencias que antes no tenía.	1	2	3	4	5
	35	La capacitación que se imparte en la empresa es la adecuada.	1	2	3	4	5
	36	Gracias a mi trabajo tengo acceso al consumo de bienes y servicios básicos, educación, salud, etc.	1	2	3	4	5



Satisfacción extrínseca	37	Estoy satisfecho con las condiciones físicas de mi trabajo.	1	2	3	4	5
	38	Estoy satisfecho con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	39	Estoy satisfecho con mi superior inmediato.					
	40	Estoy satisfecho con mi salario.					
	41	Estoy satisfecho con las relaciones entre dirección y trabajadores de mi empresa.	1	2	3	4	5
	42	Estoy satisfecho con el modo en que la empresa está administrada.	1	2	3	4	5
	43	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
	44	Estoy satisfecho con mi estabilidad en el trabajo.	1	2	3	4	5
Satisfacción intrínseca	45	Estoy satisfecho con la libertad para elegir mi propio trabajo.	1	2	3	4	5
	46	Estoy satisfecho con el reconocimiento que obtengo por un trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
	47	Estoy satisfecho con la responsabilidad que se me ha asignado.	1	2	3	4	5
	48	Estoy satisfecho con la posibilidad de utilizar mis capacidades.	1	2	3	4	5
	49	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascensos.	1	2	3	4	5
	50	Estoy satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que hago.	1	2	3	4	5



	51	Estoy satisfecho con la variedad de tareas que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
--	----	---	---	---	---	---	---

¿Algún comentario que desee hacer?:

Nombre de la empresa: _____

Número de trabajadores: _____