



Universidad Nacional Autónoma de México

Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

Facultad de Contaduría y Administración

Tesis

**Socialización Organizacional en la Industria Maquiladora
Fronteriza del Norte de México: Casos en Ciudad Juárez**

Que para obtener el grado de:

Doctor en Ciencias de la Administración

Presenta: Carmen Patricia Jiménez Terrazas

Tutor: Dr. Alfonso Carlos Merino González

México, D.F.

Septiembre de 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional Autónoma de México

Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

Facultad de Contaduría y Administración

Tesis

**Socialización Organizacional en la Industria Maquiladora
Fronteriza del Norte de México: Casos en Ciudad Juárez**

Que para obtener el grado de:

Doctor en Ciencias de la Administración

Presenta: Carmen Patricia Jiménez Terrazas

Comité Tutorial

Dr. Alfonso Carlos Merino González

Dr. Samuel Schmidt Nedvedovich

Dr. Javier Chávez

México, D.F.

Septiembre de 2008

*A mis hijos
David, Cecilia y Elizabeth
como centro y motor de mi vida*

*A mis padres
Arturo y Dora
por su amor y apoyo incondicional*

AGRADECIMIENTOS

“Uno puede devolver un préstamo de oro, pero está en deuda de por vida con aquellos que son amables” (Proverbio).

Al concluir esta investigación, agradezco a Dios por la oportunidad y responsabilidad de seguir desarrollándome como persona y profesional.

A David, Cecilia y Elizabeth por ser la luz que ilumina mis días y mi fuente inagotable de energía; por su paciencia y fe en este proyecto, como algo bueno para nuestras vidas; por las horas robadas a la convivencia familiar y por el ánimo que incansablemente me brindan cada mañana.

A mis padres Arturo y Dora, porque sin su amor y apoyo incondicional hubiera sido muy difícil avanzar tanto personal como profesionalmente. A mis hermanos Arturo, Jorge, Carlos y sus familias, por los lazos de amor que nos unen, por el respeto que permea nuestras relaciones, por la dicha de saber que cuento con ellos y ellos conmigo. A quien en un momento de mi caminar, me invito un día a compartir los colores de una tarde y ahora su compañía llena de colores mi vida.

A todos y cada uno de los maestros, compañeros y amigos que me apoyaron en las diferentes etapas de éste proyecto. A los maestros que creyeron en mí desde antes de iniciar el doctorado y que con sus palabras, infundieron el ánimo que me faltaba para decidirme en esta aventura. Al Mtro. Manuel Loera, Mtro. Eduardo Lara, Mtro. Alberto Díaz, Mtro. Jorge Quintana y Mtro. Javier Sánchez Carlos.

A los doctores Alfonso Merino, Samuel Schmidt y Javier Chávez, quienes integraron mi comité tutorial y con paciencia y dedicación me fueron guiando y formando en el mundo de la investigación. A los doctores Ricardo Varela, Lourdes Álvarez y Marie Leiner, que se dieron tiempo de leer y revisar mi tesis, aportando con sus observaciones una buena estructura para el trabajo. A mis maestros de clases: Dr. Horacio Radetich, Dra. Sandra Bustillos, Dr. Rodolfo Rincones, Mtro. Fernando Ciscato y Mtra. Margarita Salazar.

Durante el proceso de adaptación y validación del instrumento de medición que utilicé en la tesis, la ayuda que me brindó el Mtro. Jesús Burciaga fue muy valiosa, pues me enseñó el proceso según la metodología internacional y me acompañó durante todo ese tiempo. A los maestros que me ayudaron en la traducción del instrumento: Mtro. Gerardo Ochoa, Mtro. Jesús René Luna, Mtro. Héctor Carreón y al Centro de Lenguas de la UACJ. A la empresa *World Class Translators & Interpreters* con domicilio en el estado de Nuevo León, México, quien validó la traducción y adaptación de los cuatro traductores.

Al Sr. José Arturo Ramos, quien fungió como enlace para lograr la autorización de la alta dirección de las plantas maquiladoras donde hice la investigación de campo.

A los directivos de las empresas que participaron en la investigación. A los gerentes, supervisores y personal, que se involucraron para realizar los levantamientos de datos. De Scientific Atlanta al Ing. Eduardo Ochoa, vicepresidente de manufactura Juárez, Lic. Luis Romo, gerente de entrenamiento y comunicación, Lic. Emiliano Cruz, gerente de relaciones laborales y Lic. Ignacio Gutiérrez, gerente de staff de recursos humanos. De COCLISA al Ing. Martín de la O, gerente de RH y a la coordinadora de capacitación Lic. Elisa García. De Valeo al Lic. José Bautista, gerente de RH. De ACS al Lic. Daniel Montesano, gerente de manufactura. A los *staffs* gerenciales de las empresas que participaron, por las observaciones y comentarios que hicieron durante las presentaciones de resultados, que me permitieron encontrarle sentido a los números que la investigación arrojaba.

A mis asistentes de investigación, encuestadores y capturistas de datos: Luis Lara, Luis Felipe Salazar, Mauricio Nájera, Marisa Flores, Ana y Laura Jiménez. A los prestadores de servicio social y a mis hijos, que aprendieron, vivieron y me ayudaron en la investigación. A Aimeé Hernández quien pacientemente revisó mis horrores ortográficos.

A mis compañeros del doctorado, especialmente "*al grupo de los siete*", por esas largas horas de estudio, frustración y risas, de desvelo y momentos compartidos.

A todos ellos, mi más sincero agradecimiento

ÍNDICE

Resumen	I
Introducción	II
Objetivo general y específicos	VII
Aportación del estudio	VII
1. Socialización Organizacional	1
1.1.- Revisión de la socialización desde diferentes disciplinas ...	2
1.1.1.- Filosofía	4
1.1.2.- Sociología	18
1.1.3.- Antropología	29
1.1.4.- Ciencia Política	32
1.1.5.- Psicología	42
1.1.6.- Aportaciones de las diferentes disciplinas a la socialización organizacional y sus dimensiones	47
1.1.6.1.- Formación de grupos	47
1.1.6.2.- Aprendizaje	51
1.1.6.3.- Habilidad de desempeño	53
1.1.6.4.- Políticas	55
1.1.6.5.- Lenguaje	60
1.1.6.6.- Gente	63
1.1.6.7.- Historia	65
1.1.6.8.- Metas y valores	68
1.2.- Revisión de la literatura sobre socialización organizacional	71
1.2.1.- Definición de Socialización organizacional	71
1.2.2.- Revisión de la literatura	73
1.2.2.1.- Antes de 1986	73
1.2.2.2.- De 1986 y 1998	82
1.2.2.3.- Después de 1998	87

2. Industria Maquiladora de Exportación (IME)	92
2.1.- Definición de la IME	92
2.2.- Inicios de la IME en el Mundo	93
2.3.- Inicios de la IME en México	96
2.4.- Historia de la IME en México	99
2.4.1.- Primera etapa o periodo	101
2.4.2.- Segunda etapa o periodo	106
2.4.3.- Tercera etapa o periodo	111
2.4.4.- Cuarta etapa o periodo	114
2.5.- Evolución de la IME	117
2.6.- Evidencias de la evolución de la IME	123
2.6.1.- Maquiladoras de primera generación	124
2.6.2.- Maquiladoras de segunda generación	125
2.6.3.- Maquiladoras de tercera generación	129
2.6.4.- Maquiladoras de Cuarta generación	133
2.7.- Situación de la IME después del 2000.....	134
2.8.- Impacto de la IME en México	138
2.8.1.- Impacto social de la IME	140
2.9.- Ciudad Juárez: una ciudad de maquiladoras.....	142
3. Metodología	148
3.1.- Planteamiento del problema	148
3.2.- Preguntas de investigación	149
3.3.- Diseño de investigación	150
3.3.1.- Enfoque de la investigación	150
3.3.2.- Alcance del estudio	150
3.3.3.- Dimensión temporal	152
3.4.- Población y muestra	152
3.5.- Hipótesis	161
3.5.1.- Hipótesis descriptivas	161

3.5.2.- Hipótesis correlacionales	162
3.6.- Método	167
3.7.- Operacionalización de variables	168
4. Recolección de datos y Resultados.....	171
4.1.- Piloteo en Ramo Eléctrico	171
4.2.- Ramo Automotriz	172
4.2.1.- Descripción de las características de la muestra en el primer levantamiento de datos.....	174
4.2.2.- Descripción de las características de la muestra en el segundo levantamiento de datos.....	176
4.2.3.- Características de la SO en el corporativo ABC.....	179
4.3.- Ramo Automotriz (2)	181
4.3.1.- Descripción de las características de la muestra	183
4.3.2.- Características de la SO en la planta A	185
4.4.- Ramo Electrónico	187
4.4.1.- Descripción de las características de la muestra	188
4.4.2.- Descripción de las características de la muestra en el segundo levantamiento de datos.....	191
4.4.3.- Características de la SO en el corporativo GHI.....	192
4.5.- Otro Ramo (Procesamiento de datos)	195
4.5.1.- Descripción de las características de la muestra	196
4.5.2.- Características de la SO en el corporativo JKL.....	198
5. Resultados generales.....	201
5.1.- Resultados generales	201
5.1.1.- Confiabilidad del instrumento de medición.....	201
5.1.2.- Promedios de la SO entre las plantas muestreadas.	202
5.1.3.- Promedios de las dimensiones o áreas de contenido de la SO entre las plantas muestreadas	206

5.1.4.- Relación del género con la SO en las plantas muestreadas	214
5.1.5.- Relación de la edad con la SO en las plantas muestreadas	219
5.1.6.- Relación de la escolaridad con la SO en las plantas muestreadas	224
5.1.7.- Relación del lugar de origen con la SO en las plantas muestreadas	229
5.1.8.- Relación de la antigüedad con la SO en las plantas muestreadas	236
5.1.9.- Relación del turno con la SO entre las plantas muestreadas	245
5.1.10.- Relación de la experiencia laboral previa con la SO en las plantas muestreadas	250
5.1.11.- Influencia de los cambios en la organización, sobre la SO en las plantas muestreadas.....	255
5.1.12.- Estatus final de las hipótesis de investigación.....	265
6.- Conclusiones	268
Apéndice	284
Adaptación del instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la socialización organizacional	284
Anexos	295
Anexo 1.- Instrumento de medición de las seis áreas de contenido del proceso de la socialización y las preguntas sociodemográficas que se usaron para la investigación	295
Anexo 2.- Carta de presentación	301
Anexo 3.- Instrucciones para realizar el levantamiento de datos	302

Anexo 4.- Descripción cronológica de las presentaciones que se realizaron al personal directivo de las empresas que participaron en la investigación.....	304
Referencias	308
Índice de tablas por capítulos.....	325
Índice de figuras por capítulos.....	330

ÍNDICE DE TABLAS POR CAPÍTULOS

1. Socialización Organizacional	1
Tabla 1.1.- Filósofos griegos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	5
Tabla 1.2.- Filósofos modernos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO	9
Tabla 1.3.- Filósofos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	12
Tabla 1.4.- Pioneros de la Sociología que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	19
Tabla 1.5.- Sociólogos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	22
Tabla 1.6.- Sociólogos actuales que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	26
Tabla 1.7.- Antropólogos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	30
Tabla 1.8.- Pensadores políticos chinos cuyas ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	34
Tabla 1.9.- Políticos griegos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	35
Tabla 1.10.- Pensadores políticos de la época helenístico-romana al s.XVII cuyas ideas aportaciones desarrollaron la SO.....	35
Tabla 1.11.- Políticos modernos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	37
Tabla 1.12.- Políticos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	39
Tabla 1.13.- Psicólogos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO.....	43
Tabla 1.14.- Evolución del concepto de socialización organizacional ...	72
2. Industria Maquiladora de Exportación (IME)	92
Tabla 2.1.- Expansión del procesamiento de artículos de exportación en el tercer mundo, 1960-1984 por país y fecha de establecimiento de las primeras instalaciones para el procesamiento de artículos de exportación. Wilson (1996, p.29).....	93
Tabla 2.2.- Condiciones contextuales en México y EUA que permitieron la instalación de la IME en México. Elaboración propia de varios artículos.....	99

Tabla 2.3.- Etapas o periodos de la IME en México. Elaboración propia en base a los artículos de Santiago (1994); Carrillo y Hualde (1996); Mendiola (1999); Carrillo y Lara (2003); Barajas et. al. (2004); Carrillo et. al. (2005), Mercier (2005), y Stern (2005).....	100
Tabla 2.4.- Índices de masculinidad en la IME en México de 1975 a Fuente: INEGI, 1989, 1996, 2007 y del Banco de información económica	106
Tabla 2.5.- Tipologías de la industria maquiladora. Elaboración propia de los artículos de Carrillo y Hualde (1996); Barajas et. al. (2004)..	118
Tabla 2.6.- Evolución de las gerencias ocupadas por mexicanos en Thomson-Multimedia de México en Ciudad Juárez	129
3. Metodología	148
Tabla 3.1.- Personal ocupado según clasificación de la mano de obra y sexo (INEGI, 2007).....	153
Tabla 3.2.- Características de los principales municipios maquiladores (INEGI, 2007).....	154
Tabla 3.3.- Relación de plantas maquiladoras incluidas en la muestra por ramo, tipo de trabajo que se realiza e identificador de la planta.....	156
Tabla 3.4.- Tamaño de la muestra de cada una de las plantas.....	159
Tabla 3.5.- Identificación de las variables por tipo y forma de medición.....	170
4. Recolección de datos y Resultados.....	171
Tabla 4.1.- Confiabilidad de la planta M.....	171
Tabla 4.2.- Confiabilidad de la planta RT.....	171
Tabla 4.3.- Confiabilidad del corporativo ABC.....	173
Tabla 4.4.- Muestra determinada y real del corporativo ABC.....	174
Tabla 4.5.- Características de las variables sociodemográficas de la muestra del corporativo ABC por plantas.....	176
Tabla 4.6.- Muestra determinada y real del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC.....	177
Tabla 4.7.- Comparativo de las características de edad y género del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC....	178
Tabla 4.8.- Comparativo de las características de escolaridad y lugar de origen del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC.....	179
Tabla 4.9.- Comparativo de las características de antigüedad, turno y experiencia laboral previa del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC.....	179
Tabla 4.10.- Promedios de la SO por plantas del corporativo ABC en el primer y segundo levantamiento de datos.....	180
Tabla 4.11.- Promedios de las áreas de contenido de la SO del corporativo ABC en el primer y segundo levantamiento de datos.....	181

Tabla 4.12.- Confiabilidad de la planta A.....	183
Tabla 4.13.- Muestra determinada y real, de la planta A por turno.....	184
Tabla 4.14.- Descripción sociodemográfica de la planta A.....	184
Tabla 4.15.- Promedios de la áreas de contenido de la SO de la planta A, por turno.....	185
Tabla 4.16.- Confiabilidad del corporativo GHI.....	188
Tabla 4.17.- Muestra determinada y real del corporativo GHI por plantas.	188
Tabla 4.18.- Descripción sociodemográfica del corporativo GHI.....	189
Tabla 4.19.- Muestra determinada y real del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo GHI.....	185
Tabla 4.20.- Comparativo de las características sociodemográficas entre el primer y segundo levantamiento de datos del corporativo GHI...	185
Tabla 4.21.- Promedio de la SO del corporativo GHI por plantas.....	192
Tabla 4.22.- Promedio de las áreas de contenido del corporativo GHI.....	193
Tabla 4.23.- Promedio de la SO y sus áreas de contenido del corporativo GHI en el primer y segundo levantamiento de datos	194
Tabla 4.24.- Confiabilidad del corporativo JKL.....	196
Tabla 4.25.- Muestra determinada y real de la unidad A de las plantas 4 y 5.....	197
Tabla 4.26.- Características sociodemográficas del corporativo JKL y sus plantas.....	198
Tabla 4.27.- Promedios de la SO del corporativo JKL y sus plantas.....	199
Tabla 4.28.- Áreas de contenido de la SO en el corporativo JKL y sus plantas.....	200
5. Resultados generales y conclusiones.....	201
Tabla 5.1.- Índice de confiabilidad del instrumento de medición por plantas.....	201
Tabla 5.2.- Promedio de la SO por plantas.....	202
Tabla 5.3. Tipo de trabajo que se realiza en las plantas maquiladoras muestreadas.....	203
Tabla 5.4.- Prueba ji-cuadrada de la SO por plantas y del total de la muestra.....	206
Tabla 5.5.- Análisis de varianza de las áreas de contenido de la socialización del total de las plantas muestreadas.....	207
Tabla 5.6.- Prueba ji-cuadrada y ANOVA de las áreas de contenido de la SO del total de las plantas muestreadas.....	208
Tabla 5.7.- Promedios de las áreas de contenido de la SO por plantas muestreadas.....	209
Tabla 5.8.- Estadísticas descriptivas de los pares de observación, para determinar diferencias entre promedios.....	212
Tabla 5.9.- Prueba de diferencias de promedios a través de pares de observación de las áreas de contenido de la SO.....	212
Tabla 5.10.- Promedios de las áreas de contenido de habilidad de desempeño y metas y valores por plantas.....	213

Tabla 5.11.- Promedios de la SO y genero de la muestra total y por plantas.....	215
Tabla 5.12.- Pruebas estadísticas de la relación SO y genero de la muestra total y por plantas.....	217
Tabla 5.13.- Pruebas estadísticas de la relación SO-genero de la muestra general por género.....	218
Tabla 5.14.- Promedios de la SO y edad de la muestra total y por plantas.	220
Tabla 5.15.- Pruebas estadísticas de la relación SO y edad de la muestra total y por plantas.....	222
Tabla 5.16.- Pruebas estadísticas de la relación SO-edad de la muestra general por rangos de edad.....	223
Tabla 5.17.- Promedios de la SO y escolaridad de la muestra total y por plantas.....	225
Tabla 5.18.- Pruebas estadísticas de la relación SO y escolaridad de la muestra total y por plantas.....	227
Tabla 5.19.- Pruebas estadísticas de la relación SO-escolaridad de la muestra general por niveles de escolaridad.....	228
Tabla 5.20.- Promedios de la SO y lugar de origen de la muestra total y por plantas.....	230
Tabla 5.21.- Pruebas estadísticas de la relación SO y lugar de origen de la muestra total y por plantas.....	233
Tabla 5.22.- Pruebas estadísticas de la relación SO-lugar de origen de la muestra general por lugar de origen.....	235
Tabla 5.23.- Promedios de la SO y antigüedad de la muestra total y por Plantas.....	237
Tabla 5.24.- Pruebas estadísticas de la relación SO y antigüedad de la muestra total y por plantas.....	240
Tabla 5.25.- Pruebas estadísticas de la relación SO-antigüedad en de la muestra general por rangos de antigüedad.....	241
Tabla 5.26.- Relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo GHI.....	244
Tabla 5.27.- Relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo ABC.....	245
Tabla 5.28.- Promedios de la SO y turno de la muestra total y por plantas.	246
Tabla 5.29.- Pruebas estadísticas de la relación SO y turno de la muestra total y por plantas.....	248
Tabla 5.30.- Pruebas estadísticas de la relación SO-turno en de la muestra general por turnos.....	250
Tabla 5.31.- Promedios de la SO y experiencia laboral previa de la muestra total y por plantas.....	251
Tabla 5.32.- Pruebas estadísticas de la relación SO y experiencia laboral previa de la muestra total y por plantas.....	253
Tabla 5.33.- Pruebas estadísticas de la relación SO-experiencia laboral previa en de la muestra general por experiencia laboral previa.....	254
Tabla 5.34.- Promedios de la SO y áreas de contenido de ambos Corporativos, en el 1er y 2do. levantamiento de datos.....	256

Tabla 5.35.- Cambios identificados en el segundo levantamiento de datos del corporativo ABC.....	257
Tabla 5.36.- Cambios identificados en el segundo levantamiento de datos del corporativo GHI.....	257
Tabla 5.37.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del del corporativo ABC.....	258
Tabla 5.38.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del del corporativo GHI.....	259
Tabla 5.39.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del del corporativo ABC en relación a cambio de área, turno supervisor o ascenso.....	260
Tabla 5.40.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del del corporativo GHI en relación a cambio de área, turno supervisor o ascenso.....	261
Tabla 5.41.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor, jefe de grupo o algún ascenso de ambos corporativos.....	262
Tabla 5.42.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido considerando cursos de capacitación recibidos en el corporativo ABC	264
Tabla 5.43.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido considerando cursos de capacitación recibidos en el corporativo GHI	265
Tabla 5.44.- Resumen de hipótesis de investigación y nulas Aceptadas	267
6.- Conclusiones	268
Tabla 6.1.- Relación SO-variables sociodemográficas de la muestra total.....	272
Tabla 6.2.- Resumen de la relación SO-variables sociodemográficas....	280
Apéndice	284
Tabla AP.1.- Traductores y criterios determinados para su selección.....	289
Tabla AP.2.- Reactivos seleccionados por traductor.....	290
Anexos	295
Tabla AX.1.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo ABC....	304
Tabla AX.2.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo DEF.....	305
Tabla AX.3.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo GHI.....	306
Tabla AX.4.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo JKL.....	307

ÍNDICE DE FIGURAS POR CAPÍTULOS

1. Socialización Organizacional	1
Figura 1.1.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>formación de grupos</i> de la SO.....	48
Figura 1.2.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>aprendizaje</i> de la SO.....	52
Figura 1.3.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>habilidad de desempeño</i> de la SO.....	54
Figura 1.4.- Teóricos de la Ciencia Política que han aportado al concepto de <i>política</i> de la SO.....	57
Figura 1.5.- Teóricos de otras disciplinas que han aportado al concepto de <i>política</i> de la SO.....	57
Figura 1.6.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>lenguaje</i> de la SO	61
Figura 1.7.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>gente</i> de la SO.....	63
Figura 1.8.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>historia</i> de la SO.....	66
Figura 1.9.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de <i>Metas y valores</i> de la SO.....	69
Figura 1.10.- Elaboración conceptual propia del artículo de Fisher (1986), de los elementos encontrados sobre las investigaciones de SO realizadas antes de 1986	81
Figura 1.11.- Elaboración conceptual propia del artículo de Bauer et. al. (1998), sobre los aspectos encontrados en las investigaciones realizadas sobre la SO entre 1986 y 1996	87
Figura 1.12.- Modelo multi-nivel centrado en el aprendizaje (Saks y Ashforth, 1997).....	88
Figura 1.13.- El rol de las diferencias individuales en la Socialización Organizacional (Saks y Ashforth, 1997).....	89
2. Industria Maquiladora de Exportación (IME)	92
Figura 2.1.- Número de plantas y personal ocupado de 1990 a 1999.....	113
Figura 2.2.- Número de plantas y personal ocupado de 2000 a 2004.....	117
Figura 2.3.- Número de establecimientos en activo a nivel nacional de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007.....	135
Figura 2.4.- Personal ocupado a nivel nacional de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007.....	136
Figura 2.5.- Valor Agregado de Exportación a nivel nacional, de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007.....	111
Figura 2.6.- Localización geográfica de Ciudad Juárez en el estado de Chihuahua	143

Figura 2.7.- Población económicamente activa e inactiva de Ciudad Juárez (INEGI, 2006b).....	144
Figura 2.8.- Empresas en México y Concentración de Actividades Maquiladoras (Flores, 2006).....	145
Figura 2.8.- La Competitividad del Municipio de Juárez, Chihuahua.....	147
3. Metodología	148
Figura 3.1. Localización de ciudades maquiladoras (CNIME, 2006).....	155
4. Recolección de datos y Resultados.....	171
Figura 4.1.- Distribución de la muestra del corporativo ABC por género..	175
Figura 4.2.- Promedios de la SO de la planta A, por turnos.....	185
Figura 4.3.- Promedio de las áreas de contenido de la SO de la planta A, por turnos.....	186
5. Resultados generales	201
Figura 5.1. Ponderación media de la socialización organizacional por plantas muestreadas.....	202
Figura 5.2. Ponderación de las varianzas de SO por plantas muestreadas.....	205
Figura 5.3. Ponderación de las varianzas de las plantas muestreadas por áreas de contenido de la SO.....	207
Figura 5.4. Promedios de las áreas de contenido de la socialización para cada una de las plantas muestreadas.....	210
Figura 5.5. Ponderación de las varianzas de la SO por género.....	216
Figura 5.6. Ponderación de las varianzas de la SO por edad.....	221
Figura 5.7.- Promedios de la SO y escolaridad de la muestra total.....	225
Figura 5.8.- Ponderación de las varianzas de la SO por escolaridad.....	226
Figura 5.9.- Promedios de la SO y lugar de origen de la muestra total....	231
Figura 5.10.- Ponderación de las varianzas de la SO por lugar de origen.	232
Figura 5.11.- Promedios de la SO y antigüedad de la muestra total.....	238
Figura 5.12.- Ponderación de las varianzas de la SO por antigüedad.....	239
Figura 5.13.- Gráficas de rotación del corporativo DEF por antigüedad de los empleados, elaborada por el mismo corporativo y gráfica de la SO-antigüedad elaborada para la presentación de resultados del 1er. levantamiento de datos.....	243
Figura 5.14.- Promedios de la SO y turno de la muestra total.....	246
Figura 5.15.- Ponderación de las varianzas de la SO por turno.....	248

6.- Conclusiones	268
Figura 6.1.- Identidad Organizacional en función a la SO.....	282
Apéndice	284
Anexos	295

RESUMEN

Al estudiar a la Industria Maquiladora de Exportación (IME) en México, las investigaciones abarcan un amplio abanico de temas que van desde las condiciones laborales hasta transferencia de tecnología. La presente investigación toca el tema de la IME y se centra en el proceso de aprendizaje a través del cual los operadores de producción adquieren las actitudes, comportamiento y conocimiento que necesitan para participar como miembros de la organización (Sherman, 1994), denominado este proceso socialización organizacional (SO). El problema que se aborda es determinar el impacto de las variables sociodemográficas de edad, género, escolaridad, lugar de nacimiento, antigüedad, turno y experiencia laboral previa, en el proceso de socialización organizacional de los operadores de producción de la IME fronteriza del norte de México. El diseño de la investigación es no experimental de campo, descriptiva-correlacional, cuantitativa y diseño muestral probabilístico de racimos en diez plantas maquiladoras de Ciudad Juárez. La dimensión temporal es longitudinal de panel con dos cortes en un periodo máximo de un año. El método son encuestas combinadas con el instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la socialización organizacional. Entre los resultados se encontró que el promedio de SO de los operadores esta por arriba de la media (en una escala del 1 al 5) y que las áreas de contenido más altas son *habilidad de desempeño* y *metas y valores*. Las variables sociodemográficas que tienen relación con la SO son género, lugar de nacimiento, escolaridad y antigüedad-rotación. La identificación de las áreas de contenido y variables sociodemográficas que inciden en el proceso de SO, permitirá a la IME aprovechar ese conocimiento para poner más atención en los elementos que ayudan al operador a adaptarse más fácilmente a su empresa.

INTRODUCCIÓN

El INEGI (2005a) define a la Industria Maquiladora de Exportación (IME) como aquella donde “las actividades productivas se realizan sobre la base de importaciones temporales, en las que la mayor parte de la producción se destina al mercado externo, por lo que su valor es equivalente al de las exportaciones totales que por este concepto se registran en la balanza de pagos que elabora el Banco de México. Además, se consideran establecimientos maquiladores aquéllos que, sin ser los fabricantes originales, llevan a cabo alguna etapa del proceso de producción de bienes o servicios”.

El surgimiento de la IME se remonta a nivel mundial a mediados de los cincuenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa (Wilson, 1996). En México, en 1964 se presenta el informe “oportunidades industriales para ciudad Juárez” donde se recomienda la instalación de plantas maquiladoras y en 1966 se formaliza legislativamente el Programa de Industrialización fronteriza (PIF) (Schmidt, 1998; Alonso, et. al. 2000). En 1966 se construye el primer parque industrial en Ciudad Juárez, Chihuahua, atrayendo una empresa maquiladora dedicada a la manufactura de televisores; en 1968 se funda el segundo parque en el municipio de Nogales, Sonora, con una empresa cuyo giro de actividad fue la manufactura de plásticos (INEGI, 2005b).

La finalidad del PIF era que las empresas maquiladoras se responsabilizaran de crear fuentes de empleo; fortalecer la balanza comercial del país, a través de una mayor aportación neta de divisas; coadyuvar a incrementar la competitividad internacional de la industria nacional y la capacitación de los trabajadores; así como impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país. Actualmente estos objetivos siguen vigentes, en los términos del Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación de fecha primero de junio de 1998 y sus Reformas. (INEGI, 2005). Hoy día existen en el

país alrededor de 2,820 plantas maquiladoras de las que aproximadamente el 65% están asentadas a lo largo de la frontera México-Estados Unidos, conformando lo que el INEGI ha denominado estados fronterizos: Baja California, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Sonora y Tamaulipas. A nivel nacional la IME emplea directamente a cerca de 1'200,000 personas entre obreros, técnicos de producción y empleados administrativos y de los cuales, cerca de 940,000 se encuentran geográficamente laborando en los estados fronterizos (INEGI, 2007).

Han transcurrido cerca de 40 años desde la instalación en México de la IME y sus impactos siguen siendo objeto de apreciaciones opuestas. Para algunos ha representado un deterioro salarial, laboral, sindical y ecológico, aunado a un escaso impacto productivo para el país, pero hay otros que encuentran impactos positivos como una mejoría en la balanza comercial, encadenamientos horizontales, creación de empleos calificados, especialización regional y evolución tecnológica. Esto es, la IME sigue siendo considerada como un problema social para algunos y una oportunidad de desarrollo para otros (Carrillo, Contreras y Alonso, 2002) y en lo concerniente al desarrollo socioeconómico nacional, la industria maquiladora representa el 45% del total de las exportaciones mexicanas (INEGI, 2007c).

La industria maquiladora constituye en estos momentos una fuente de oportunidades para México pero, al mismo tiempo, es uno de los principales retos para la apertura comercial, la equidad geográfica y sectorial, la estructura industrial y la dependencia económica (González y Barajas, 1989). Sin embargo es pertinente mencionar, que estos retos, no estaban considerados en los inicios de la IME, ya que el país comenzó usando a la industria como una opción de trabajo para los estados del norte.

En este contexto de la IME, como fuente de oportunidades socioeconómicas para México, de problemas sociales y retos comerciales y económicos, se abre

un amplio abanico de investigaciones realizadas sobre con el tema que van desde investigaciones sociales que permiten conocer las condiciones de vida (Barajas y Kopinak, 2003), la mujer en la maquila (Hertel, 2003; Wright, 2004) hasta estudios sobre la evolución de la IME (Carrillo y Hualde, 1996), impacto de las nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo (Barajas, 1993; Carrillo, 1994 y 1995; Lara, 1995) sistemas productivos (Contreras, 2000), su desarrollo en procesos de aprendizaje y capacidades tecnológicas (Sanpedro y Vera-Cruz, 2003; Alonso et. al., 2000; Contreras y Hualde, 2004; Lara y Almaraz, 2002) y retos que enfrenta en el nuevo milenio (Vázquez, 1999; Carrillo y Gomis, 2003; Fullerton y Barraza, 2003). Sin embargo, en la literatura tradicional que estudia la IME mexicana no se encuentra suficiente evidencia empírica sobre las características y formas de aprendizaje organizacional que los empleados requieren para desarrollar adecuadamente su trabajo y sus formas de socialización. Si bien es cierto, la cantidad de investigaciones que estudian el aprendizaje tecnológico son cada vez más amplias en la IME y mencionan al aprendizaje organizacional como un binomio del aprendizaje tecnológico, las investigaciones sobre aprendizaje organizacional como tal, sus características y sus formas, así como su socialización son mínimas (por ejemplo el artículo de Lara y Díaz-Berrio, 2003¹).

Este trabajo representa un avance en ese sentido, al enfocarse en el proceso de aprendizaje a través del cual el personal operativo de la industria maquiladora de exportación (IME) adquiere las actitudes, comportamiento y conocimiento que necesitan para participar como miembros de la organización (Sherman, 1994). A este proceso se le llama socialización organizacional e inicia en el momento en que el individuo considera formar parte de la organización y se extiende durante su estancia en la misma, siempre y cuando haya cambios en su rol o entorno, como cambio de puesto, jefe, metas o algún elemento estratégico, sin

¹ En este artículo Lara y Díaz-Berrio (2003) hablan sobre el cambio tecnológico y la socialización del conocimiento tácito. El tema central del artículo es la capacitación en el trabajo como medio para lograr el aprendizaje tecnológico y organizacional

embargo, donde la socialización organizacional es más notoria es cuando el individuo entra a la organización (Van Maanen & Schein, 1979).

Los estudios sobre la socialización organizacional se consideran importantes para empleados y organizaciones por varias razones (Bauer et. al., 1998; Cooper-Thomas y Anderson, 2006):

- La primera, la falta de estrategias de socialización para los nuevos empleados por parte de la empresa ha demostrado impactos negativos: por un lado, los individuos presentan altos niveles de expectativas no cumplidas que se asocian con comportamientos negativos y actitudes poco favorables al trabajo, incluyendo altos índices de rotación (Cooper-Thomas y Anderson, 2006), por otro lado una socialización poco exitosa puede ser muy costosa para las organizaciones, ya que invierten fuertes sumas en el proceso de reclutamiento y capacitación del personal, como para que éste sea subutilizado o en el peor de los casos, pierda la experiencia y el conocimientos adquirido si los empleados se van (Campion y Mitchell, 1986; Bauer et. al., 1998; Marrone, 2004)
- La segunda, los nuevos empleados son contratados para que contribuyan de manera individual, grupal y organizacional a los criterios de desempeño, por lo que necesitan aprender como funciona la organización a través del aprendizaje de los valores, normas, relaciones, conductas y políticas (Bauer et al., 1998; Brass, 1985; Louis, 1980, 1990). El aprendizaje de conductas y actitudes necesarias para permanecer en la organización, se relaciona con empleados productivos y comprometidos (Bohlander, 2001), así como empleados flexibles y altamente innovadores. Y el aprendizaje de las políticas organizacionales y su estructura de poder (Robbins, 1994) puede ejemplificarse con el éxito o fracaso de la atracción y retención de los nuevos empleados por parte de la organización, puede ser el resultado de qué tan bien conozca las normas de la organización en lo que se refiere a sus aciertos y errores en la aplicación de las políticas, así como también debe conocer la estructura de poder, saber quien es quien en la organización.

- La tercera, porque la socialización es una de las principales maneras para que la cultura organizacional se transmita y conserve (Louis, 1980; Bauer et. al., 1998)
- La cuarta, la socialización organizacional es importante por los efectos duraderos que tiene en la organización, así como su rápida influencia sobre los individuos. Por ejemplo, en el caso de los nuevos empleados, estos se ajustan rápidamente a la empresa en los primeros meses –o de lo contrario se van- con resultados cuantificables y de largo alcance (Cooper-Thomas y Anderson, 1998)
- La quinta, la frecuencia de los cambios y las intervenciones organizacionales en el trabajo es cada vez más intensa, por lo que se requiere de re-socializar constantemente a los empleados, al tiempo que ellos pasan los cambios funcionales, jerárquicos y operacionales (Steers et al., 2004; Van Maanen y Schein, 1979)

El problema que aborda la investigación es determinar el impacto de ciertas variables sociodemográficas en el proceso de socialización organizacional de los operadores de producción de la IME fronteriza. Las variables sociodemográficas que se considerarán incluyen edad, género, lugar de origen, escolaridad, antigüedad, turno y experiencia laboral previa. Para lograr hacer ese vínculo, es necesario primero conocer e identificar como se realiza la socialización organizacional en la IME, determinar cuales son las áreas de contenido o dimensiones de la socialización más significativas, así como saber si hay alguna diferencia entre las diferentes ramas de actividad, para lograr determinar de manera más clara el impacto de estas variables sobre el proceso de socialización.

La estructura que presenta el trabajo es la siguiente: en el primer capítulo se revisan dos cuerpos de literatura que permiten elaborar un marco teórico apropiado para abordar la socialización organizacional. El primer cuerpo de literatura hace una revisión de cómo otras disciplinas conciben a la socialización desmembrando los elementos que la componen tales como grupo, lenguaje,

relaciones con la gente entre otros, pero vistos desde la filosofía, antropología, sociología, política y psicología. Y en el segundo cuerpo de literatura se expone una revisión de la literatura referente a la socialización organizacional.

En el segundo capítulo se presenta el marco contextual de la investigación al revisar la literatura existente sobre la industria maquiladora de exportación (IME), desde sus orígenes en el mundo y en México en particular, su historia, cambios en su evolución, situación actual e impacto, entre otros.

Más adelante en el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación presentando el planteamiento del problema y las preguntas que generaron ésta investigación e hipótesis, la definición de la población y muestra, diseño muestral, método y operacionalización de variables.

La recolección de datos y resultados se engloban en el cuarto capítulo donde se presentan los resultados encontrados en el primer y segundo levantamiento de datos del estudio longitudinal. En el capítulo quinto se exponen los resultados generales de la investigación y en el sexto las conclusiones.

Se incluye al final un apéndice, anexos, referencias bibliográficas, índice de tablas y de figuras. En el apéndice se presenta la validación y adaptación en el ambiente mexicano del instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la socialización organizacional diseñado por Chao et. al. (1994). En los anexos se incluye: (1) el instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la SO y las preguntas sociodemográficas que se usaron en la investigación, (2) cartas de presentación, (3) instrucciones para realizar el levantamiento de datos y (4) la descripción cronológica de las presentaciones que se realizaron al personal directivo de las empresas que participaron en la investigación.

Objetivo General y Específicos

Objetivos generales

- 1.- Conocer e identificar el proceso de socialización organizacional en la IME fronteriza del norte de México.
- 2.- Aportar un sistema de identidad organizacional de los operadores de producción de la IME fronteriza, derivado del estudio sobre el proceso de socialización organizacional.

Objetivos específicos

- 1.1.- Identificar el proceso de socialización organizacional en las diferentes ramas de actividad de la IME fronteriza estudiada.
- 2.1.- Identificar las dimensiones o áreas de contenido de la socialización organizacional más altas en las diferentes ramas de actividad de la IME estudiada.
- 2.2.- Identificar la relación entre ciertas variables sociodemográficas (como el género, edad, lugar de origen, escolaridad, experiencia laboral previa, turno y antigüedad) y la socialización organizacional de la IME estudiada.
- 2.3.- Determinar si los cambios en la organización a través del tiempo modifican la socialización organizacional.
- 2.4.- Definir las áreas de contenido de la socialización organizacional en la industria y otros elementos significativos que pueden integrar un sistema de identidad organizacional.

Aportación del Estudio

La aportación principal que arroja la investigación, es conocer e identificar el proceso de socialización organizacional en empleados de producción de ciertas ramas de actividad de la IME fronteriza del norte de México, específicamente en diez plantas en Ciudad Juárez.

Esta aportación incluye la identificación de las dimensiones o áreas de contenido más significativas de la socialización y la relación del proceso con ciertas variables sociodemográficas (como el género, edad, lugar de origen, escolaridad, experiencia laboral previa, turno y antigüedad); así como la elaboración de un sistema de identidad basado en la socialización organizacional.

Por otro lado, la aportación de la investigación, también permea a la propia unidad de análisis: la IME, ya que Identificando la SO y áreas de contenido que se manejan en la empresas, les permitirá aprovechar su propia identidad organizacional como un motor para mejorar su productividad, pero sobre todo, para mejorar el ambiente laboral en las empresas.

1.- SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

El término de socialización tal y como nosotros lo concebimos aparece en la historia cuando en 1828 el diccionario de Oxford admitió, por primera vez, el verbo *Socialize*, del que se deriva *Socialization* (Universidad de Antioquia, 2002).

Desde la concepción de la sociología, la socialización es un proceso socio-psicológico por el cual se transforma la personalidad del individuo bajo el influjo de las instituciones como la familia, escuela, grupos de juego, comunidad, iglesia, etc., y socializar es el proceso de enseñar al individuo a través de diversas relaciones, organizaciones educativas y regulaciones sociales, a acomodarse a la vida en su sociedad (Pratt, 1979).

Con las aportaciones que la administración ha tenido de las demás disciplinas encontramos que la definición de socialización organizacional es similar a la de socialización desde el punto de vista sociológico, con la variante de que todo el enfoque sobre el acomodo o ajuste que tiene el individuo no se hace en la sociedad sino en la organización. Por lo que la socialización organizacional se refiere al proceso a través del cual el individuo adquiere las actitudes, comportamiento y conocimiento que necesita para participar como miembro de la organización (Van Maanen & Schein, 1979). La socialización se refiere también al aprendizaje de lo que significa ser un miembro de la organización o en otras palabras, es el aprendizaje de los roles en la vida de la organización (Bauer, 2004). Las dimensiones o áreas de contenido que integran a la socialización organizacional incluyen: habilidad de desempeño, relaciones con la gente, política, lenguaje, metas organizacionales y valores, e historia. (Chao et. al., 1994)

Sin embargo, aún y cuando el término de socialización se acuña en el siglo XIX (Universidad de Antioquia, 2002) y el de socialización organizacional a finales del siglo XX (Van Maanen & Schein, 1979), los elementos que conforman el

concepto de socialización se encuentran desde épocas antiguas de la civilización, por lo que la revisión del estado del arte sobre la socialización organizacional no se enfocará sólo en la literatura que explica el concepto, sino que buscará encontrar el distinto significado que la socialización tiene desde otras disciplinas, para identificar las corrientes de pensamiento más relevantes y relacionarlas con los distintos elementos que integran la socialización organizacional. Esta revisión por lo tanto se dividirá en dos partes:

- (1) la primera contendrá una revisión de la socialización desde las disciplinas que complementan a la administración, como la filosofía, antropología, política, sociología y psicología. Cada una de ellas, permitirá concebir a la socialización y sus áreas de contenido desde una perspectiva distinta, dependiendo del momento histórico y de la disciplina desde la cual se enfoque, pero que finalmente convergen para construir el marco teórico que sostiene a la socialización organizacional.
- (2) en la segunda se revisará la literatura sobre la socialización organizacional.

1.1.- REVISIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN DESDE OTRAS DISCIPLINAS

Las definiciones de administración pueden visualizarse desde dos perspectivas: de manera general o como ciencia. La Real Academia Española (2001) la define como “la acción y efecto de administrar”. En la definición de manera general de Rosenberg (1989), administración es el “vocablo que se utiliza para referirse a las personas que determinan los objetivos y las políticas de una organización”. Otra definición menciona que “la administración es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas organizacionales” (Bateman y Snell, 2001).

Si consideramos estas definiciones generales sobre la administración como “la acción y efecto de administrar” (RAE, 2001), encontramos que los primeros pensamientos sobre la administración se remontan a las civilizaciones antiguas. Por ejemplo, los antiguos egipcios muestran la importancia de la organización y

administración de la burocracia pública, en papiros que se remontan hacia el 1300 a.C. (Thierauf, Klekamp y Geedings, 1993). Los chinos alrededor de 1100 a.C. practicaban las cuatro funciones administrativas: planear, organizar, dirigir y controlar; los griegos entre los años 400 y 340 a.C. reconocían a la administración como un arte independiente y favorecían un planteamiento científico de trabajo (Bateman y Snell, 2001). Las aportaciones al pensamiento de la administración se extienden a lo largo de la historia y sólo se mencionan en este apartado, algunos ejemplos de la antigüedad.

Por otro lado, la administración surge como disciplina formal al finalizar el siglo XIX, coincidiendo con el desarrollo de las fábricas y la formación de las corporaciones modernas (Gómez-Mejía y Balkin, 2003). Al aumentar los negocios tanto de tamaño como en el número de empleados agrupados, quienes dirigían las empresas se enfrentaron a problemas no conocidos anteriormente. Así surge por parte de los industriales y empresarios la necesidad de una formación administrativa en las universidades. Los primeros programas universitarios que ofrecieron educación en administración y negocios fueron la Escuela Wharton, de la Universidad de Filadelfia en 1881, y en 1898 las Universidades de Chicago y California. Para 1911 había 30 escuelas de negocios. En pocos años, el concepto de administración había cambiado de un conocimiento causal al análisis parcial y luego al concepto, aún desdibujado de un sistema completo de conocimiento que afecta la actividad económica del hombre (George, 1974).

En su definición como disciplina formal, la administración es la “ciencia que tiene por objeto de estudio a las organizaciones. Busca la explicación, comprensión y el por qué, mediante teorías, modelos e hipótesis sobre la dinámica y evolución de las organizaciones. Se fundamenta en la armonía de los esfuerzos individuales, orientados hacia la consecución de las metas del grupo, mediante la coordinación”. La administración como disciplina formal cuenta con dos enfoques: empírico y operacional. El enfoque empírico analiza a la

administración por medio de la experiencia y casos prácticos. El enfoque operacional, es parcialmente ecléctico, reuniendo elementos de otras disciplinas como, ciencias políticas (Drovetta y Guadagnini, 1995), matemáticas, estadísticas, ciencias humanas (psicología, sociología, antropología, educación, etc.), ciencias físicas (física, química, etc.) así como del derecho e ingeniería (Chiavenato, 2000). Esta contribución acumulada de otras disciplinas a la administración, son el marco que permite revisar el concepto de socialización organizacional y sus áreas de contenido desde otras disciplinas, para construir el marco teórico que la sostendrá.

1.1.1.- FILOSOFÍA

“Se han propuesto muchas definiciones de filosofía en los diferentes sistemas filosóficos, pero podemos atenernos a la definición clásica, en la que coincidirán casi todos los filósofos. Filosofía es la ciencia de la totalidad de las cosas por sus causas últimas, adquirida por la luz de la razón” (Gambra, 1989). Etimológicamente filosofía proviene del griego, de las palabras *sophia*, que significa sabiduría, y del verbo *filei*, que significa amar. Así pues filosofía es el amor a la sabiduría (Doñate et. al., 2002).

En el primer lugar en que nos encontramos la palabra filosofía es en la Grecia Antigua (Zea, 1988) y es esa época donde encontramos las primeras concepciones sobre la agrupación de los hombres en grupos o sociedades.

La administración recibió enorme influencia de la filosofía desde los tiempos de la antigüedad, de tal forma que aportan sus perspectivas e ideas al concepto de socialización organizacional o alguna de sus dimensiones; desde la época griega hasta la contemporánea.

Filosofía griega

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Sofistas (s. V y IV a.c.)	Las sociedades se originaron de modo arbitrario y convencional. Diversidad y heterogeneidad de valores que rigen la convivencia humana	Lenguaje, grupo, valores
Gorgias (484 – 375 a.c.)	Omnipotencia de la palabra y la fuerza de la retórica	Lenguaje
Protágoras (481 – 411 a.c.)	Problemas de la vida asociada en el interior de los grupos o en relaciones entre individuos	Gente, lenguaje
Platón (429 – 347 a.c.)	Agrupación para satisfacer las necesidades fundamentales. Los hombres constituyen sociedades siguiendo reglas impuestas por la naturaleza.	Habilidad de desempeño, grupo, política
Aristóteles, (384-322 a.c.)	Agrupación por inclinación natural a la comunidad.	Habilidad de desempeño, política, grupo, lenguaje

Tabla 1.1.- Filósofos griegos que aportaron sus ideas al desarrollo de la SO

Los **Sofistas** insistían en la diversidad y heterogeneidad de los valores que rigen la convivencia humana. En un escrito anónimo *Razonamientos Dobles* propone demostrar que las mismas cosas pueden ser buenas y malas, hermosas y feas, justas e injustas, dependiendo de quien o que grupo lo vea; es lo que hoy se llama el “relativismo cultural”, es decir, el reconocimiento de la disparidad de los valores que presiden las diversas civilizaciones humanas (Abbagnano, 1978a). Para los sofistas los valores morales no existen por naturaleza, sino que se basan en convenciones haciendo crítica de los modelos de los valores morales tradicionales, por ello en distintos lugares y épocas tienen una validez diferente (Kunzmann et. al., 2003). Su creación fundamental fue la *retórica*, o sea, el arte de persuadir, independientemente de la validez de las razones inducidas. Por otro lado, por la exigencia misma de la retórica, el hombre pasa a primer plano en la atención de los sofistas y se le considera, no ya como una parte de la naturaleza o del ser, sino por sus características específicas, por lo que la naturaleza influye muy poco en sus costumbres, instituciones y sociedades (Abbagnano, 1978a). La base de los conceptos sofísticos de lenguaje (retórica), grupo y valores aportan a la socialización pluralismo de valores en base a convenciones además de especificidades dependiendo del grupo o pueblo que se observe, esto es, lo que aplica para adaptar a un individuo en un pueblo, no aplica necesariamente a otro.

Protágoras el más importante de los antiguos sofistas, fue el primero que se llamó sofista y maestro de virtud, su interés se centraba en los problemas de los tribunales, vida política y educación: es decir, los problemas de la vida asociada que surgen en el interior de los grupos humanos o en las relaciones entre los individuos (Abbagnano, 1978a). El relativismo de Protágoras en el enunciado *homo-mesura* “De todas las cosas la medida (*metron*) es el hombre, de las que son, en cuanto son, de las que no son, en cuanto no son” sugiere que los hombres perciben lo que es de acuerdo con sus distintas situaciones, quien se encuentra en una situación que concuerda con su naturaleza, percibe lo que parece natural; quien esta en una situación de discordancia con la naturaleza, lo discordante. En su escrito *Antilogías* ofrece una guía metódica para el arte de discutir con el objetivo de relativizar la opinión del contrario y se encuentran también las primeras investigaciones sobre tipos de discurso, distinguiendo el elogio, pregunta, respuesta y mandato como formas de discurso (Volpi, 2005a). Las aportaciones de Protágoras a la socialización, incluyen la relativización de las relaciones entre la gente y del lenguaje.

Gorgias en su discurso *Elogios de Helena* sostiene que la fuerza de la palabra de Helena, la “libera de la acusación”. Según Gorgias, la palabra tiene una fuerza necesitante porque no halla límites a su poder en ningún criterio o valor objetivo: el hombre no puede resistirse a ella aferrándose a la verdad o al bien y se encuentra totalmente indefenso frente a la misma. El relativismo teórico y práctico de los sofistas encuentran en Gorgias un corolario suyo: la omnipotencia de la palabra y la fuerza de la retórica que la guía con sus recursos infalibles (Abbagnano, 1978a). Para la socialización, el aporte de Gorgias radica en el mecanismo que hace funcionar al lenguaje: la comunicación así como el relativismo que le imprime a través de la palabra y retórica.

Las ideas de **Platón** en torno a la sociedad aparecen en dos diálogos: en la República y en las Leyes. Y por el contrario de los sofistas, Platón es partidario

de que no es el capricho convencional lo que ha hecho que los hombres constituyan sociedades de una o de otra especie, sino que en ello siguen unas reglas impuestas por la naturaleza (García, 1998). El surgimiento de la *polis* no proviene de un instinto del hombre tendiente a la formación del estado, sino de la debilidad del individuo, pues como el hombre sólo está dotado para hacer determinadas actividades, es por lo que requiere unirse a los demás (Kunzmann et. al., 2003). *La República* es la primera obra de **Platón** sobre la sociedad y da las bases para la organización de un Estado Ideal (González, 1995). La teoría de Platón es divisible en dos partes o tesis principales: primera, que el gobierno debe ser un arte basado en un conocimiento exacto, y segunda, que la sociedad es una mutua satisfacción de necesidades por personas cuyas capacidades se complementan entre sí. Los hombres tienen muchas necesidades y ninguno de ellos se basta a sí mismo, en consecuencia, se ayudan y hacen cambios entre sí. El ejemplo más sencillo, es la producción y el cambio de alimentos. Para Platón, esto aportaba el modelo de un análisis general de toda asociación de hombres en grupos sociales, pues dondequiera que exista una sociedad, hay alguna forma de satisfacción de necesidades y algún cambio de servicios encaminado a este fin (Sabine, 1994). Además, en su obra *la República*, Platón dio a la ciencia económica su primera teoría sobre la especialización o división del trabajo al establecer que un trabajador que hace muchas actividades –una puerta, un arado, una mesa, por ejemplo- es complicado que sea igualmente diestro en todas, en cambio aquel que practica sólo una rama especial de ocupación o a tarea limitada, necesariamente sobresaldrá en ella. Así pues, la comunidad se basa en una división del trabajo (George, 1974). La extensa obra de Platón incluye aportes a la socialización en los conceptos de habilidad de desempeño, política y grupo, donde el aprendizaje del individuo se daba a través de su asociación en grupos sociales para satisfacer sus necesidades fundamentales buscando el beneficio de la división del trabajo en consideración a que el hombre sólo está dotado para hacer determinadas actividades.

Aristóteles, como precursor de los estudios naturalistas y sociales, sugiere que la naturaleza en sus dictados ha creado hombres para mandar y otros para que obedezcan a los primeros. Nos aproximamos con él al primer postulado, si bien no directo de status y rol, en donde el ser dotado de virtudes (sabiduría y belleza en el contexto histórico de la Grecia clásica) y dueño, debe mandar o dirigir como el de los grandes héroes de guerra, mientras el que tiene fuerza física, está dotado para ser esclavo. De esta forma menciona Aristóteles que la asociación de muchas familias, aunque estas relaciones no sean diarias, constituyen un pueblo, es así como se concluye que "El estado es un hecho natural y el hombre un animal sociable (zoon politikon) por su propia naturaleza". De allí que quien vive fuera de la sociedad no por defecto del azar sino de su propia exigencia o es un ser degradado como una bestia o un ser superior como dios, dado que "la naturaleza arrastra a todos instintivamente a la asociación" (Aristóteles, 1920). Ve el origen de la ciudad-estado, no en una debilidad del individuo como la causa de su agrupamiento, como lo consideraba Platón, sino en su inclinación natural hacia la comunidad. También el lenguaje para Aristóteles, es un indicio de que el hombre no solo está equipado para la supervivencia, sino para una comunidad que debe ponerse de acuerdo sobre lo útil, bueno y justo (Kunzmann et. al., 2003). En su obra *Política* se ocupó del trabajo, esclavitud, cambio de bienes, moneda y usura. Enseñó que el Estado es un fenómeno natural y que el hombre es naturalmente un ser político: que la Ley es soberana y los jueces siervos de la Ley; que hay gobiernos puros y gobiernos corruptos (López, 1984). También distinguió los conceptos de estado y gobierno (autoridad) donde plantea la necesidad de separar la autoridad del estado en tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial (Hernández, 2002). Las aportaciones de Aristóteles a la socialización abarca los conceptos de grupo, lenguaje, habilidad de desempeño y política, donde por el proceso interaccional el hombre aprende valores socioculturales de su ambiente que le permiten formar parte y acomodarse a los postulados culturales del grupo, además de que se identifica y adquiere las actitudes del grupo.

Filosofía Helenístico-Romana y Medieval

La doctrina de **Santo Tomás de Aquino** trata de recuperar el pensamiento griego, fundamentalmente aristotélico. Su teoría, se fundamenta en dos parámetros: considera al hombre un ser político (como Aristóteles) que al unirse en sociedad para sobrevivir satisface una necesidad natural, por lo que requiere la cooperación de otros para desarrollar y descubrir formas de transformar la naturaleza y beneficiarse. Por otro lado, cree inevitable la existencia de alguien que dirija los grupos que integran la sociedad o una autoridad dirigente y justifica el poder en la medida en que sirva al bien común (Pérez, 1997). Por otro lado, considera que la finalidad moral del gobierno es primordial al organizar la vida social de tal forma que los hombres puedan vivir una vida feliz y virtuosa, por lo que la autoridad debe estar limitada y ejercerse sólo de acuerdo con la ley (González, 1995) Las aportaciones a la socialización de Santo Tomás de Aquino, involucran el aprender quien está a cargo (política) y los motivos para agruparse en sociedad con base al pensamiento de Aristóteles.

Filosofía Moderna

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Bacon, Francis (1561-1626)	Controversias ocasionadas por las palabras	Lenguaje
Descartes, René (1596-1650)	Las reglas de su método cartesiano contienen algunos de los principios de la admón. moderna: división del trabajo, control, etc.	Habilidad de desempeño
Hobbes, Thomas (1588-1679)	En su obra <i>Levitan</i> menciona que el entendimiento no es mas que el concepto producido por el habla y también el pacto social, donde el pueblo renuncia a sus derechos a favor del gobierno	Lenguaje, grupo, política

Tabla 1.2.- Filósofos modernos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Francis Bacon empezó siendo abogado para trabajar más tarde como estadista y como filósofo, adscrito al empirismo, aunque de él arranca la filosofía experimental moderna (Schoeck, 1977). Propone una teoría de método o una nueva lógica, basada en la observación, la experiencia e inducción que debería suplantar el *organon* aristotélico. Para practicar la inducción experimental según

Bacon hay que eliminar las causas del error que representa gráficamente en cuatro clases: uno de ellos *Idola fori* (de la plaza pública), proviene de la sociedad y trato con los demás hombres, a través del lenguaje por el que nos comunicamos y que no es propio de cada uno, sino común para todos y tiene que acomodarse al uso colectivo, pero en ocasiones las palabras no se ajustan a las cosas. Según Bacon, innumerables controversias y vanas imaginaciones son ocasionadas por las palabras y no por la realidad de las cosas (Fraile, 2000). En la socialización el lenguaje actúa como instrumento de relación social y la aportación de Bacon es que el lenguaje conduce a errores mediante falsas atribuciones de significado que pueden generar disputas en las relaciones sociales, por lo tanto en el proceso de aprendizaje que se da en la socialización, identificar adecuadamente el significado de las palabras permite una mejor interacción social.

René Descartes, filósofo, matemático y físico francés, se hizo célebre por su libro *Discurso del método*, en el que describe los principales conceptos de su método filosófico, denominado método cartesiano cuyas reglas (duda metódica o certeza; análisis o descomposición; síntesis o composición; enumeración o verificación) contienen varios de los principios de la administración moderna: división del trabajo, orden, control, etc. (Chiavenato, 2000). Por ejemplo, en la segunda regla: el análisis, menciona dividir cada una de las dificultades que se examine, en cuantas partes fuera posible para poder darle una mejor solución (Fraile, 2000). Esta segunda regla del método cartesiano de Descartes, aporta a la socialización el aprendizaje del rol que le toca desempeñar a cada individuo dentro de la sociedad haciendo uso de la división del trabajo al considerar que cada actividad puede tener una mejor realización si se divide en partes.

Thomas Hobbes filósofo y teórico del estado, es uno de los principales representantes de la teoría política del contrato y del mecanicismo materialista (Volpi, 2005a). En su obra cumbre, *Leviatán*, menciona que el pueblo cede sus derechos naturales a favor de un gobierno que, investido por el poder conferido,

imponga el orden, organice la vida social y garantice la paz. (Chiavenato, 2000). Señala Hobbes que el Estado es fundamental para la sobrevivencia del hombre porque fuera de él, el individuo sólo tiene sus propias fuerzas para protegerse y si está adentro, puede contar con el apoyo de sus conciudadanos (Pérez, 1997). Hobbes rechaza la idea tradicional de que el hombre sea por naturaleza un ser sociable, pues la única causa de asociación es su propio beneficio, en perjuicio de los otros, por lo que la condición natural de los hombres antes de reunirse en un Estado, era la guerra (Kunzmann et. al., 2003). También en esa misma obra, fue el primero de los filósofos británicos que identificó el pensamiento correcto con el correcto uso del lenguaje. Hobbes escribió que el entendimiento no es más que el concepto producido por el habla. (Leahey, 2005). La aportación de Hobbes a los conceptos de asociación (grupo), política y lenguaje de la socialización, incluyen el aprendizaje de la vida asociada para la sobrevivencia del hombre reunida en un Estado, para garantizar la seguridad y paz de los individuos, si subordinan su voluntad a una voluntad única a través de un contrato social.

Filosofía contemporánea

En el periodo comprendido aproximadamente desde 1775 hasta 1914, el pensamiento político-económico, sociopolítico y científico-natural se une con las grandes corrientes filosóficas de la ilustración y el romanticismo. La Revolución Industrial, movimientos obreros, la idea de legitimidad aplicada a la forma monárquica de gobierno, el creciente contacto entre un sinnúmero de grupos como consecuencia del rápido crecimiento demográfico, así como el conocimiento de lo que pasa en el mundo con la ayuda de los nuevos medios de información o publicidad colectiva, la filosofía las incorpora a sus obras (Schoeck, 1977). En la tabla 1.3 se enlistan algunos de los filósofos contemporáneos.

Principales Representantes	Definición	Aporte a la SO
Hume, David (1711-1776)	Bases emocionales en los valores morales, que buscan una utilidad pública o social	Valores
Rousseau, Jean-Jacques (1712-1778)	Teoría del contrato social: el estado surge de un acuerdo de voluntades	Política
Smith, Adam (1723-1790)	Especialización y división del trabajo de los operarios para mejorar la productividad	Grupo, valores, habilidad de desempeño
Herder, Johann Gottfried (1744-1803)	Evolución del lenguaje que desarrollo a la manera de un organismo viviente	Lenguaje, historia
Russell, Bertrand (1872-1970)	El lenguaje esta constituido por proposiciones, símbolos y conocimiento directo, diferente de individuo a individuo. Teoría del lenguaje	Lenguaje
Scheler, Max (1874-1928)	Teoría de los valores. Determinados en sus contenidos y ligados directamente a las personas a través de una jerarquización o orden de los valores	Valores
Wittgenstein, Ludwig (1889-1951)	Juego del lenguaje. El significado de una palabra, es su uso en el lenguaje	Lenguaje
Austin, John Langshaw (1911-1960)	Teoría de los actos del habla. Distingue tres tipos de actos que requieren de ciertas convenciones para que tengan éxito.	Lenguaje
Ricoeur, Paul (1913-a la fecha)	En la condición de ser otro como el sí mismo, existe la condición de pensarnos siempre considerando las relaciones mutuas. Un ser no se puede constituir sin la incorporación de lo que los otros influyen en nuestra personalidad	Gente

Tabla 1.3.- Filósofos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

David Hume en su obra de filosofía moral *Una investigación sobre los principios de la moral* acentúa la importancia de las bases emocionales en el nacimiento de las valoraciones morales, sin dejar de lado la función importante del entendimiento en esos procesos. En sus argumentos, menciona que la dependencia del valor de la benevolencia y la justicia, son virtudes cardinales de la sociedad, que pierden su valor en sociedades de extrema sobreabundancia o de privación, por lo que no tienen ningún valor en si mismos, sino mas bien por su relación con la utilidad pública o social (Volpi, 2005a). La aportación de Hume al concepto de metas y valores organizacionales, consiste en identificar que las

acciones se valoran como buenas cuando son útiles o agradables para el individuo mismo o para otros, así como para el conjunto de la comunidad.

Jean-Jacques Rousseau filósofo del Estado, de la historia y educación; fue el último autor de la escuela clásica del contrato social. En su obra sobre *el contrato social*, escrita en 1762, declara que la constitución originaria de los hombres no fue la guerra de todos contra todos, como creía Hobbes, sino más bien un estado de continua inseguridad y penuria que a través del contrato social en la sociedad burguesa, ponía remedio a ese estado de las cosas. De este modo, el contrato social sólo conduce a una sociedad, no a un gobierno de Estado, pues el contrato es absurdo cuando fuerza a la unión de voluntades mediante instrumentos físicos del poder estatal, en lugar de inducirlas internamente y de buen grado a una voluntad general (Schoeck, 1977). A diferencia de Hobbes, con el contrato social no se cambia libertad por seguridad, sino que la voluntad particular se somete a una voluntad general, dirigida al bien y a la conservación del todo que puede entrar en contradicción con los intereses particulares (Volpi, 2005b). Por lo tanto, el contrato social es un convenio entre los miembros de una sociedad, mediante el cual reconocen la autoridad, igual sobre todos, de un conjunto de reglas, de un régimen político o de un gobernante donde la convivencia entre los individuos es cordial y pacífica y sin fricciones entre ellos (Chiavenato, 2000). La aportación de Rousseau al concepto de política en la socialización, incide en el aprendizaje del individuo de la autoridad igual sobre todos a través del contrato social, no impuesto sino por voluntad general.

Adam Smith, profesor de filosofía lógica y moral en la Universidad de Glasgow, Escocia, fue el primero en reconocer el principio de la división del trabajo en un proceso industrial y su efecto en la productividad, al transformar la producción de un artesano en una serie de pasos. Consideraba que cada artesano era un especialista que repetía, una y otra vez, la misma operación alcanzando un alto grado de eficiencia tanto en el uso del tiempo como en el grado de conocimiento

de la actividad (Gómez-Mejía y Balkin, 2003). En su libro *De la Riqueza de las Naciones*, publicado en 1776, describe las ventajas económicas que organizaciones y sociedad obtendrían de la división del trabajo (Robbins y De Cenzo, 1996), y es por este libro que pasa como fundador de la moderna doctrina de la política económica. Además de estas aportaciones, en su libro *La teoría de los sentimientos morales*, menciona que el hombre sólo puede subsistir en sociedad, adaptado por la naturaleza a la situación para la que fue creado. Todos los miembros de la sociedad humana necesitan de la asistencia mutua y por otra parte, están expuestos a los agravios del otro (Schoeck, 1977). Además, al igual que Hume, pone de relieve que las valoraciones morales dependen del sentimiento, con un papel especial a la simpatía, ya que las acciones y las actitudes consiguen la aprobación moral cuando se pueden simpatizar con los sentimientos de los otros, es decir, nosotros mismos sentimos aunque con menor intensidad, lo que siente el otro, poniéndonos mentalmente en su lugar (Kunzmann et. al., 2003). Con la especialización de los operarios en el trabajo, Smith aporta a la socialización en el concepto de habilidad de desempeño, al incidir en el aprendizaje del operario en el desarrollo de una actividad en el trabajo a través de su especialización, ajustándose de esta manera a lo que el grupo espera de él. Así también aporta a la socialización en la asociación del individuo en sociedad (grupo) adaptado por la necesidad de la asistencia mutua, poniendo de relieve que las valoraciones morales dependen del sentimiento, especialmente la simpatía.

Johann Gottfried Herder como filósofo merece atención por su intento de hacer una filosofía de la historia. En su obra *Tratado sobre el origen del lenguaje* premiada en 1771 por la Academia de las Ciencias en Berlín, aparece su concepto de evolución aplicado al lenguaje que desarrolla a la manera de un organismo viviente: infancia (signos de las pasiones y los sentimientos), juventud (edad poética, canto y poesía), madurez (poesía y desarrollo de la prosa) y senectud (edad filosófica, ilustración, en que la vida y la riqueza es sacrificada a la pedantería). (Fraile, 2000) Otra de las aportaciones de Herder fue ver al

hombre como producto del grupo, de la sociedad, de ahí que el desarrollo de un lenguaje sea para él algo esencial y necesario por naturaleza. En ese sentido tiene para Herder una gran importancia la forma familiar de pensar, que se da mediante la enseñanza de la educación y desarrollo de la instrucción a través del espíritu de familia, que se convierte en desarrollo de lenguaje (Schoeck, 1977). La aportación de Herder a la socialización incide en los conceptos de grupo y lenguaje, en el aprendizaje del lenguaje como algo esencial para la sociedad y ver al hombre como producto del grupo.

Bernard Russell en su obra *Una investigación sobre el significado y la verdad* incluye reflexiones sobre el análisis del lenguaje (de lógica y semántica del mismo), bajo el principio de bivalencia de la lógica de enunciados (o al principio del tercero excluido entre verdadero y falso, en los valores de verdad), en relación a enunciados que en principio no son verificables o que trascienden el plano del conocimiento, defendiendo un realismo semántico (Volpi, 2005b). La teoría del lenguaje de Russell, no tuvo mucha fuerza en la historia de la filosofía del lenguaje, pero puede expresarse en los siguientes fundamentos: 1) en que el lenguaje está constituido por proposiciones, 2) los símbolos significan los hechos que hacen a las proposiciones falsas o verdaderas, 3) de los hechos, hay que tener conocimiento directo para captar el significado de los símbolos y 4) el conocimiento directo es distinto de individuo a individuo. Si cada vocablo significara lo mismo para todos, esto es, que todos tuvieran el mismo conocimiento directo, se convertiría en un lenguaje lógicamente perfecto, pero como personas diferentes tienen diferente conocimiento directo de las cosas, permite al lenguaje ejercitar su función de comunicación por su imperfección y ambigüedad, de manera que sirve mejor a la comunicación, cuanto más imperfecto, vago y equívoco es (Abbagnano, 1978b). La aportación de Russell al concepto de lenguaje de la socialización incide en la interiorización del individuo en el aprendizaje del significado que para el grupo tienen las palabras, de ahí la importancia de entender lo que significan los términos para una

comunidad o otra, pues este entendimiento a través del lenguaje permite conseguir mejor cohesión social.

Max Scheler es uno de los representantes más conocidos del movimiento fenomenológico y además filósofo social. En su primera obra principal *El formulismo de la ética y la ética material de los valores* desarrolla los fundamentos de su teoría de los valores. Para Scheler los valores están determinados en sus contenidos y ligados directamente a las personas, pero con un orden de rango en las modalidades de valor que él enumera por orden ascendente: 1) valor de lo agradable y desagradable, que corresponden a la sensación de los sentidos, a la comunidad en masas o al modelo del hombre feliz; 2) valor de lo noble-vulgar, que corresponde al sensaciones vitales (valores de la vida), a la comunidad de vida o al modelo de heroe; 3) valor bello-feo ó recto-desviado, que corresponde a las funciones del sentir del espíritu, a la comunidad como una nación y 4) valores de lo sagrado, que corresponden a un determinado tipo de amor, como el personal, el que se profesa en una comunidad de fe (Volpi, 2005b). La aportación de Scheler al concepto de metas y valores organizacionales de la socialización, se traduce en la asimilación e interpretación personal del individuo de los valores que se manejan en comunidad, dependiendo de la jerarquización que de los valores tenga el individuo y que se traducen en determinado tipo de relaciones sociales.

Ludwing Wittgenstein representante principal de la filosofía analítica del siglo XX. En su obra *Gramática filosófica* investiga cuestiones de filosofía del lenguaje donde para Wittgenstein, el significado de una palabra es lo que la explicación del significado aclara, esto es, el significado de una palabra es su uso en el lenguaje. Esa explicación del significado, ha de distinguirse estrictamente la explicación del fin o causa. A su juicio, el lenguaje se caracteriza por múltiples acciones lingüísticas y el lenguaje verbal, es solo una entre muchas formas posibles de lenguaje (Volpi, 2005b). Wittgenstein interpreta ahora el lenguaje con la ayuda del “juego de lenguaje”, donde esta expresión, pone de relieve que

el hablar forma parte de una actividad o de una forma de vida, al considerar la diversidad de juegos de lenguaje que realizamos: describir un objeto por sus medidas, su aspecto; relatar un acontecimiento; traducir de una lengua a otra, entre otros. (Kunzmann et. al., 2003). La aportación de Wittgenstein al concepto de lenguaje de la socialización, radica en la asimilación del significado de las palabras en la comunicación social, por el uso que se le da y no necesariamente por su significado de definición, esto resulta importante si se considera que para un grupo determinado, se establecen modismos o jergas específicas que identifican a los individuos con un grupo determinado.

John Langshaw Austin es uno de los iniciadores y representantes principales de la filosofía analítica del lenguaje. En su obra *Cómo hacer cosas con las palabras* investiga las diversas funciones del lenguaje, como la representación, o su significado. Además en su teoría de los actos de habla, distingue tres tipos de actos: 1) acto *locucionario* que consiste en el simple acto de pronunciar o decir algo, 2) acto *ilocucionario* que consiste en la actividad ligada a él, como amenazar o dar gracias y 3) acto *perlocucionario* que es la consecuencia de lo dicho, esto es, que por el hecho de decir algo, se pretende ejercer un efecto en otro. Para que estos actos de habla tengan éxito, debe cumplirse una serie de condiciones o manifestaciones inteligibles en el marco de determinados acuerdos (Kunzmann et. al., 2003). La aportación de Austin al concepto de lenguaje de la socialización, incide en la identificación de los distintos tipos de actos al hablar, como parte de la interiorización necesaria del individuo para entender que son necesarios estos actos bajo ciertos acuerdos para lograr la comunicación correcta y completa que permita mejores relaciones sociales en la comunidad.

Paul Ricoeur filósofo francés, en su obra *Si mismo como otro* estudia tres peculiaridades del sujeto: su mediación reflexiva, su identidad y su relación con el otro (Volpi, 2005b). La postura filosófica de Ricoeur (1996) en cuanto al análisis en donde el sujeto al momento de considerar su posición reflexiva y de

conciencia, no puede alejarse de la idea de ajustar su esencia del “yo soy” en cuanto al otro. En la condición de ser otro como el sí mismo, existe la condición de pensarnos siempre considerando las relaciones mutuas, incluso en cada sistema social podemos deducir un sistema de referencia hacía aquello que nos identifica como entes sociales, ya que un ser no se puede constituir sin la incorporación de lo que los otros influyen en nuestra personalidad. Designa el Psicoanálisis de Freud como valedero, pero incompleto, pues al resultar de solo una arqueología, se hace necesaria una escatología para llegar hasta la comprensión del hombre, desde esta situación vemos ampliada la noción del “yo” manejado en el psicoanálisis. La socialización en esta forma sería una acción de alteridad en cuanto al cumplimiento de expectativas referenciada en el contacto entre individuos en un marco social.

1.1.2.- SOCIOLOGÍA

La sociología es una de las ciencias sociales dedicadas al estudio empírico-teórico de la conducta social, de las formaciones sociales y de los procesos sociales (Heinz, 2005) Pratt (1979) define la sociología como el “estudio científico de los fenómenos que se producen en las relaciones de grupo entre los seres humanos. Estudio del hombre y de su medio humano en sus relaciones recíprocas”. Otros autores afirman que sociología es la ciencia de las sociedades humanas y otros que es la ciencia de lo social. Augusto Comte creó en 1839 la expresión sociología al emplearla por primera vez en el volumen IV de su *Philosophie positive*, cuya primera edición se publicó en París. Se compone de *socius*, que en latín significa sociedad y *logia* que en griego quiere decir ciencia. John Stuart Mill y Herbert Spencer fueron los primeros en admitir la palabra sociología (López, 1984).

La mayor aportación realizada por los sociólogos a la administración y al comportamiento organizacional ha sido por medio del estudio del comportamiento de los grupos en las organizaciones, en particular en las

organizaciones formales y complejas. Otros temas también incluyen la dinámica de grupos, la cultura organizacional, teoría y estructura formal de la organización, tecnología de la organización, burocracia, comunicaciones, poder, conflicto y comportamiento intergrupales (Robbins, 1994).

Revisión de la socialización desde la sociología

En la filosofía del positivismo se hace una exaltación a la ciencia considerándola como única manifestación legítima de lo infinito. El positivismo es una parte integrante del romanticismo del siglo XIX. Se distinguen dos formas históricas del positivismo: el positivismo *social* de Saint-Simon, Comte y Stuart Mill, y el positivismo *evolucionista* de Spencer (Abbagnano, 1978b). En la tabla 1.4 se enlistan algunos de los pioneros de la sociología:

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Comte, Augusto (1798-1857)	La dinámica social la llamaba la teoría del progreso natural de la sociedad humana	Grupo
Mill, John Stuart (1806-1873)	Un individuo no puede tener otra guía que su propia felicidad, incluyendo la felicidad ajena. Estado liberalista: control y legislación	Gente, política
Spencer, Herbert (1820-1903)	Es una agregación de personas que forman un grupo en el que se produce cooperación con objeto de obtener fines comunes	Grupo, política

Tabla 1.4.- Pioneros de la Sociología que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Augusto Comte filósofo francés de la política y pionero de la sociología. Dividía la sociología en estática social y dinámica social. La primera se ocupaba de los supuestos constantes de cada origen social y la segunda, de la evolución histórica de las leyes del progreso. Para la conservación de la sociedad, son necesarios mecanismos de disciplina que deben aportar tres instituciones: la familia, las autoridades y la iglesia (Hillmann, 2005). El objeto de la dinámica social de Comte era el estudio de las leyes de sucesión de los fenómenos sociales, ya que la sociedad se encuentra siempre en proceso de cambio, pero ordenado de acuerdo a leyes sociales. La dinámica social también la llamaba la teoría del progreso natural de la sociedad humana ya que la humanidad está en

una continua evolución hacia nuestras mas nobles inspiraciones y lo único que se puede variar es el ritmo al que se produce el cambio de uno a otro periodo, o de una a otra sociedad. Para Comte la evolución social era inevitable y unilineal. (Ritzer, 1993b) El concepto de evolución social para la socialización, incluye el dinamismo al proceso de socialización, bajo la condición de que las situaciones en los grupos no son estáticas, sino que se encuentran siempre en constante cambio, ordenadas bajo ciertas leyes sociales. Este concepto en particular, permite empezar a visualizar a la socialización como un proceso social a través del cual, el comportamiento y conductas de los individuos en sus relaciones sociales e interacción, se ven reguladas por cierto orden social.

John Stuart Mill filósofo, psicólogo, economista y político delinea en varios de sus escritos aspectos de tipo moral, social, político y económico sobre un individualismo radical con límites en la autoprotección del individuo. La justificación moral de este individualismo, lo basa en el utilitarismo (Abagnano, 1978b). En su obra *Utilitarismo* publicada en 1861 define el bienestar que ha de elevarse al máximo según el principio de utilidad (Volpi, 2005a). Visto desde una perspectiva cualitativa y no solo cuantitativa, el utilitarismo consideraría superioridad a los placeres del intelecto, imaginación y sentimientos morales, contrario al utilitarismo hedonista que busca solo los goces sensoriales y subalternos (Borja, 1997). En su obra *La Libertad* publicada en 1859 define la libertad como el derecho de cada individuo a formar libremente sus convicciones y su vida, de acuerdo al principio fundamental del utilitarismo de “la mayor felicidad no como un bien individual, sino social” y cree en la función del Estado Liberal distinguiendo dos funciones en su obra *Consideraciones sobre el Gobierno Representativo*: uno de control que pertenece al Parlamento y otra legislativa, atribuida a la comisión legislativa (González, 1995). De esta manera, el utilitarismo de Mill aporta al concepto de gente de la socialización, los márgenes de conducta del individuo en la búsqueda de su propia felicidad, incluyendo en mayor o menor medida la felicidad de los demás, esto es, enmarcándola en los márgenes de las conductas sociales del grupo en el que se

establece y aporta al concepto de política, identificando dos formas de poder (en el estado) de control y legislativa, que traducido a las organizaciones, valida el poder de control de las altas jerarquías y de las normas para regular las conductas de los individuos.

Herbert Spencer ingeniero, periodista en sus inicios, se dedica después de un tiempo a su vocación filosófica. En su obra *Principios de sociología*, escrita en 1876, expone el concepto de desarrollo social como un proceso de evolución de la sociedad y sus principales instituciones. Supone que el desarrollo social debe ser abandonado a la fuerza espontánea que lo preside, sin con esto considerar que el individuo debe abandonarse pasivamente al curso natural de los acontecimientos, sino que el mismo desarrollo ha determinado el paso de una fase de cooperación humana impuesta y obligada como el régimen militar, a otra de cooperación más libre y espontánea, como el régimen industrial (Abbagnano, 1978b). En esta obra hace un análisis más específico de su teoría de la evolución en la sociedad y emplea tres dimensiones generales: la integración creciente (tamaño y asociación creciente de masas de personas), la heterogeneidad y la definición (instituciones sociales preferidas). Y emplea además una cuarta dimensión, la coherencia creciente de los grupos sociales (las modernas naciones civilizadas se mantienen unidas durante mucho más tiempo que los primeros grupos nómadas). Para Spencer la sociedad es una agregación de personas que forman un grupo en el que se produce cooperación con objeto de obtener fines comunes (Ritzer, 1993b). El desarrollo social de Spencer aporta al concepto de grupo de la socialización, al considerar un proceso de evolución natural de la sociedad y sus instituciones. De esta manera el proceso de aprendizaje que se da a través de la socialización, manifiesta una evolución de agruparse de manera impuesta y obligada a otra de cooperación más libre y espontánea.

El listado de sociólogos contemporáneos se contempla en la tabla 1.5

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Mead, George H. (1863-1931)	El otro generalizado. En la adopción del papel y las expectativas de acción del otro se da la organización que controla la reacción del individuo.	Historia, política
Thomas, William I. (1863-1947)	La estabilización del grupo es un equilibrio cambiante o dinámico de los procesos de desorganización y reorganización	Grupo, Historia
Parsons, Talcott (1902-1979)	Teoría del sistema social. Define a la sociedad como un sistema a gran escala, donde cada parte integra una estructura y cada individuo actúa de acuerdo a su status	Grupo, Habilidad de desempeño, Historia
Merton, Robert K. (1910 – 2000)	Teoría del grupo de referencia. Los individuos actúan dentro de un sistema social de referencia suministrado por el grupo del que forman parte, pero también por grupos que no son el suyo	Gente, Historia
Luhmann, Niklas (1927-1998)	Teoría de los sistemas sociales. La comunicación es lo que caracteriza a los sistemas sociales en retribución de estructuras inherentes a su construcción compleja	Lenguaje

Tabla 1.5.- Sociólogos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Para **George H. Mead** “El otro generalizado” es la adopción del papel del otro, en los papeles que cada individuo debe de cumplir y la interacción con los demás se organiza en una especie de unidad y es precisamente la organización lo que controla la reacción del individuo. Cada acto es determinado por la expectativa de los acciones de los otros. Esta expectativa hace figurar otro que es una organización de las actitudes de los que están involucrados en el mismo proceso. Para el concepto de historia de la socialización, en la medida en que se adopte las actitudes del grupo social organizado al cual pertenece, hacia la actividad social organizada, cooperativa, o hacia la serie de actividades en la cual ese grupo está ocupado, se desarrollará una persona completa (Mead, 1993) desarrollando las funciones que se espera debe cumplir en el grupo social.

Para **William I. Thomas**, en una situación existe la definición personal y la socialmente definida que están en acción recíproca compleja. En una sociedad estabilizada las dos son muy congruentes y la acción puede predecirse. En casos de crisis, se debilita la influencia de las reglas sociales sobre los individuos, dando lugar a la desorganización social. Durante los periodos de estabilidad social la desorganización incipiente es neutralizada en gran parte por

las actividades del grupo que refuerzan el poder de las reglas vigentes. La estabilización del grupo es por lo tanto, un equilibrio cambiante o dinámico de los procesos de desorganización y reorganización. En caso de que el desequilibrio sea muy fuerte, los intentos por reforzar las reglas vigentes no serán exitosos por lo que deben crearse nuevas normas de conducta y nuevas instituciones mejor adaptadas a las nuevas exigencias y a esto se le llama reconstrucción social (Timasheff, 1986). La aportación de Thomas al concepto de grupo e historia, incide en el proceso de aprendizaje de normas de conducta y reglas sociales que el individuo sigue para formar parte de un grupo, mismas que pueden ser modificadas en caso de una reconstrucción social, cuando el desequilibrio del grupo es muy fuerte y se hace necesaria, la adaptación a nuevas normas y reglas.

Para la **teoría estructural – funcionalista** el proceso social cumple una función que inmersa en la gran estructura social hace posible que esta tenga un proceso de retroalimentaciones y disminuciones. Los funcionalistas estructurales estudian el sistema de comunicación de una sociedad, también incluyen el interés por los sistemas simbólicos compartidos que las personas aprenden durante el proceso de socialización y que hacen posible la comunicación. Ésta es una postura desde la que hasta hace algunas décadas era considerada la mayor postura teórica de la sociología: el estructural-funcionalismo. Desde este enfoque encontramos que la sociedad necesita la socialización de sus nuevos miembros para sobrevivir, sin embargo existen las disposiciones de roles y status que posibilitan o determinan las situaciones estructurales de la sociedad por medio de funciones asignadas a sus miembros para contribuir a su desarrollo. Para ello el proceso de socialización debe lograr que los actores sociales internalicen los valores adecuados, para que actúen según su propia voluntad para ello, es necesario que los miembros de alguna comunidad compartan un sistema de valores y una visión del mundo similar. Los principales teóricos son los estadounidenses Robert Merton y Talcott Parsons (Ritzer, 1993).

Talcott Parsons define la sociedad como un sistema a gran escala, donde existen subsistemas que obedecen a los objetivos de la sociedad y acciones orientadas a lograrlos. En este sistema, cada parte integra una estructura en función de sus relaciones sociales, por lo que cada individuo actúa de acuerdo con su estatus y según su papel social, pero encaminado a los fines colectivos. Si las acciones de los subsistemas no corresponden a los propósitos del sistema social se genera desequilibrio y desajustes. Por lo tanto, esta concepción tiene un carácter jerárquico donde se fuerza la adaptación e integración de los individuos, pues de lo contrario no cumplen con su función y provocan el desequilibrio (Pérez, 1997). Por otro lado, Parson en su *teoría de la acción social*, sustenta que la acción humana está orientada a fines, lo cual presupone una anticipación por parte del actor; tiene lugar en situaciones estructuradas por recursos; se encuentra regulada por normas que guían la relación entre actores y medios; y, por último, implica una motivación, es decir, un gasto de energía por parte del actor para lograr su objetivo. A mediados de los años cincuenta, Parson da un paso más adelante y desarrolla su teoría de la socialización que aparece como la expresión más acabada de su concepción del sistema social. Ésta se concreta con el sistema AGIL en el que define los cuatro imperativos funcionales que explican el orden social: a) la función de estabilidad normativa (L: latencia); b) la función de integración (I); c) la función de persecución de fines (G: "goal achievement"); y d) la función de adaptación (A). Por lo tanto el proceso de socialización asegura la internalización en la personalidad de los individuos a través de estos cuatro imperativos funcionales, concibiendo a la socialización como un proceso de aprendizaje del control social (Benedicto y Morán, 2002).

En su teoría de grupo de referencia, **Robert Merton** sostiene que los individuos actúan dentro de un sistema social de referencia suministrado por los grupos de que forman parte, pero además, se orientan con frecuencia hacia grupos que no son el suyo para dar forma a su conducta y valoraciones. En esta teoría Merton aclara las características conceptuales de pertenencia a un grupo, precisando

que los límites de éste no están fijos, razón por la cual se dificulta analizar los grupos informales. Explica también el concepto de no pertenencia a un grupo (admisibilidad e inadmisibilidad para la pertenencia al grupo, actitudes hacia el ingreso en el grupo, grupos abiertos y cerrados, perspectivas temporales sobre la no pertenencia) y la selección de grupos e individuos de referencia (Sánchez y Uña, 1996). La aportación de Merton al concepto de grupo de la socialización, radica por lo tanto en identificar las características conceptuales de pertenencia o no a un grupo, así como su aportación al concepto de historia, incide en enmarcar la actuación de los individuos dentro del sistema social de referencia del grupo.

Para **Niklas Luhmann** en su visión de la teoría de los sistemas sociales la comunicación es el rasgo característico de los sistemas sociales en donde un sistema pone a disposición de otros su propia estructura para que pueda seguir construyéndose la complejidad que le es propia. De ahí que Luhmann argumente que la sociedad no está compuesta de seres humanos, sino de comunicaciones, pues los individuos están en función de ella, más que de componentes. Cada sistema social se observa a sí mismo, a los otros y actúa de acuerdo a esta observación. Dice Luhmann (1990) que cada contacto social tiene que comprenderse como sistema hasta llegar a la sociedad misma como conjunto que toma en cuenta todos los contactos posibles, los sistemas no sólo se orientan ocasionalmente o por adaptación hacia su entorno, sino de manera estructural, y no podrían existir sin el entorno. La contribución al entorno es también una estrategia del sistema. Siendo la comunicación un elemento indispensable para la socialización (para el concepto de lenguaje), el contacto social, como base de la comunicación, contribuye a prevalecer el entorno del sistema social en el que el individuo se desarrolla.

En la tabla 1.6, se encuentra el listado de sociólogos actuales:

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Mack, Raymond W. (a la fecha) y Pease, John (a la fecha)	Descriptivo de la vida social. Acción recíproca por la cual el individuo aprende requisitos sociales y culturales que hacen de él un miembro activo de la sociedad.	Gente, Historia, aprendizaje
Shaffer, H.Rudolph (a la fecha)	Interacción. Mediante transacciones con los demás, el individuo, desarrolla patrones específicos de conducta y experiencias socialmente relevantes	Gente
Sigelman, Lee (a la fecha)	Teoría del intercambio. En el intercambio social se construyen definiciones normativas y existenciales de sí mismos, de los otros, de acciones, de metas y de evaluaciones de lo que es justo [conveniente]	Gente
Dahrendorf, Ralf (1929 a la fecha)	Teoría del conflicto social. Cuando el conflicto procede de la estructura de las unidades sociales y el cambio social que provoca	Gente, Política
Berger, Peter L (1929 - a la fecha) y Luckmann, Thomas (1927 – a la fecha)	Teoría de la construcción social. La sociedad es un continuo proceso dialéctico de la externalización, objetivización e internalización de los procesos sociales en los cuales se ve inmerso el individuo	Gente
Randall Collins (a la fecha)	Teoría del conflicto. Una relación social confronta perspectivas de identificación en base al control y la sumisión (interpretación propia)	Gente, Política

Tabla 1.6.- Sociólogos actuales que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Para **Raymond Mack y John Pease**¹ en su perspectiva descriptiva de la vida social, la socialización es la acción recíproca gracias a la cual el individuo aprende los requisitos sociales y culturales que hacen de él un miembro activo de la sociedad, interacción que enseña ideas, actitudes y valores. Aprende a someterse a expectativas, tradiciones y sanciones culturales, desarrollando el sentido del yo y la identificación con grupos de atracción culturalmente definidos. De ello la importancia de que una empresa desempeñe correctamente la función de socializar a los nuevos empleados pues menciona que sin esta condición, ésta dejaría de existir y su cultura se perdería. Para Marck y Pease la socialización es un proceso continuo y acumulativo, nunca estático como todo proceso social, en donde el yo es social pues se deriva de la interacción con el conocimiento observado en los demás. Para desarrollar un sentido del yo, el individuo tiene que aprender a verse como objeto (Marck y Pease, 1980). La persona sólo desarrolla un yo social cuando percibe que otras personas esperan de ella ciertos comportamientos y aprende a actuar como cree que ellas quieren

¹ Es profesor asociado en Sociología en el Departamento de Sociología de la Universidad de Maryland, EUA

que actúe, esta definición es la parte en que Mack y Pease aportan a los conceptos de historia y aprendizaje de la socialización. Uno de los procesos fundamentales de la socialización es la identificación.

Para **Shaffer** la socialización no se puede separar del concepto de la interacción social ya que la primera está inmersa en el segundo. Proceso total por el que un individuo, mediante transacciones con los demás, desarrolla sus patrones específicos de conducta y experiencia socialmente relevantes (Shaffer, 1989). La aportación de Shaffer al concepto de gente de la socialización, radica en la interacción social de los individuos dentro de su grupo, a través de la cual aprende las conductas socialmente esperadas.

Para **Sigelman** en la teoría del intercambio hay una búsqueda de beneficios que proporcionan la interacción social. En el intercambio social se construyen definiciones normativas y existenciales de sí mismos, de los otros, de acciones, de metas y de evaluaciones de lo que es justo o conveniente (Sigelman, 1973). Al concepto de gente de la socialización, Sigelman aporta con la teoría del intercambio, el aprendizaje que el individuo consigue con la interacción social, sobre concepciones normativas que permiten evaluar lo justo y conveniente en su convivencia social.

Ralf Dahrendorf es considerado como uno de los principales representantes de la sociología del conflicto. Define el conflicto como cualquier relación de elementos que puedan caracterizarse por una oposición de tipo objetivo (manifiesto) o subjetivo (latente) y define al conflicto social, cuando éste procede de la estructura de las unidades sociales. Para clasificar los distintos conflictos sociales utiliza dos criterios: el de volumen de la unidad social, y la categoría de los grupos o elementos que toman parte en el conflicto. En cuanto a las dimensiones, pueden variar según la intensidad y la violencia. En su teoría del conflicto social, considera que el conflicto es una característica esencial de la estructura de la sociedad porque en toda sociedad se dan conflictos (Sánchez y

Uña, 1996). La aportación de Dahrendorf a los conceptos de gente y política de la socialización, radican en el aprendizaje social del individuo relacionado con la distribución de autoridad y poder que se genera en los grupos derivado del conflicto social como una oposición latente o manifiesta a ciertas situaciones o circunstancias del grupo, originando cambios en la estructura social como consecuencia del conflicto.

En la teoría de la construcción social, **Peter L. Berger**² y **Thomas Luckmann**³ entienden la sociedad en términos de un continuo proceso dialéctico compuesto de la externalización, objetivización e internalización de los procesos sociales en los cuales se ve inmerso el individuo. En dicho proceso subyace la subjetividad en la cual se internalizan los procesos que la sociedad demanda de éste. Estos autores separan el proceso de socialización en una instancia primera y segunda. En esta última es donde se internalizan los submundos institucionales o basados sobre instituciones. “Su alcance y su carácter se determinan, pues, por la complejidad de la división del trabajo y la distribución social concomitante del conocimiento” (Berger y Luckmann, 2001). En el concepto de gente de la socialización, la aportación de Berger y Luckmann influye el aprendizaje o internalización de los procesos sociales en los cuales el individuo esta inmerso en su grupo, complejizados por la división del trabajo y la distribución social asociada del conocimiento

La teoría del conflicto de **Randall Collins**⁴ señala unos puntos muy importantes en el proceso de socialización: a) Las experiencias de dar y recibir órdenes son los principales determinantes de los puntos de vista y conducta individuales. b) Cuantas más ordenes da una persona, más orgullosa, segura y formal se siente, y más se identifica con los ideales de la organización en cuyo nombre justifica sus órdenes. c) Cuantas más órdenes recibe una persona, más subordinada,

² Es actualmente Profesor de Sociología y Teología en la Universidad de Artes y Ciencias y Director en la Escuela de Teología, en el Instituto de la Cultura, Religión y Asuntos Internacionales, EUA

³ Es profesor emérito desde 1994 en la Universidad de Constance, Alemania. Fue profesor de sociología

fatalista, alienada de los ideales de la organización, conformista, desconfiada y preocupada por obtener recompensas extrínsecas y amoral se siente, por lo que para Collins, las organizaciones son “campos de batalla”. Desde estas perspectivas podemos ver que el proceso de socialización constituye una función regulativa de la estructura social, en donde sin embargo, la cohesión social no puede darse de manera directa, pues contribuiría a la avería del sistema social. Por ello, algunos autores ven que la socialización mediatizada en las instituciones sociales contribuye a generar y reproducir los actos simbólicos que mantengan el proceso de desarrollo social. Desde el sentido positivo esto le permite al individuo la movilización social, en tanto sea un elemento de valía para el sistema social -grupo, sector o sociedad en general- (Ritzer, 1993).

1.1.3.- ANTROPOLOGÍA

Una definición ampliamente aceptada por los antropólogos (Lisscheti, 2000) es que “la antropología apunta a un conocimiento global del hombre y abarca el objeto en toda su extensión geográfica e histórica; aspira a un conocimiento aplicable al conjunto de la evolución del hombre, desde los homínidos hasta las razas modernas y tiende a conclusiones, positivas o negativas, pero válidas para todas las sociedades humanas, desde la gran ciudad moderna hasta la más pequeña tribu melanesia “ (Lévi-Strauss, 1987). Otra definición más simple establece que es “el estudio del hombre y sus obras” (Pelto y Splinder, 1980)

Esta disciplina se desarrolla a principios del s. XIX y se consolida a mediados del s.XX, sin embargo la condición necesaria para su aparición en el tiempo (s. XV) fue el Colonialismo (Lisscheti, 2000).

Las aportaciones de la antropología a la administración y al comportamiento organizacional inciden en el hecho de que gran parte de lo que se sabe de la

⁴ Actualmente es profesor de sociología en el Departamento de Sociología en la Universidad de Pennsylvania, EUA

cultura y el entorno de las organizaciones, así como de las diferencias entre una cultura nacional y otra, es resultado del trabajo de antropólogos o de quienes recurren a su metodología (Robbins, 1994). La antropología es una de las ciencias que el administrador debe considerar, porque la organización es un complejo sistema en donde interactúan hombres con culturas diferentes, por lo que la función de estabilización interna, acción de ejecución de cambios que menos perturben, así como la prevención de disturbios hasta su eliminación, depende de quien conduce grupos y para lograr esas cosas, es necesario conocer las conductas humanas incluidas por la cultura, estudiada e interpretada por la antropología (Drovetta y Guadagnini, 1995).

Revisión de la socialización desde la antropología

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Malinowsky, Bronislaw (1884-1942)	Estructura y función antropológica. Malinowski da valor al grado de conocimiento y autoreflexión que hace el sujeto social de aquello que el grupo considera como reconocible. Así puede esperarse que el sujeto, al cumplir las expectativas sociales, sea incorporado con agrado.	Historia
Linton, Ralph (1893-1953)	Las sociedades se perpetúan como entidades distintas mediante la preparación de los individuos que nacen en el grupo, a fin de que ocupen sus lugares en el seno de la estructura social	Historia, aprendizaje

Tabla 1.7.- Antropólogos actuales que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Para **Bronislaw Malinowski**, es en los grupos sociales en donde a través de la relación enfocada en ciertos objetivos funcionales con grados de cooperación se da la socialización. En esta cooperación con otros individuos, los hombres y mujeres están motivados en sus relaciones mutuas por sentimientos de atracción y repulsión, así como por deberes de los límites sociales, en donde el individuo que se incorpora al grupo social (desde el nacimiento o en una etapa de su vida), lo hace por medio de un conocimiento del simbolismo que permea el escenario social necesario para desarrollarse. Es un proceso de socialización de lo que se espera de él y así mismo éste incorpora a la cultura y al aspecto social sus gustos, ideales, tradiciones y costumbres. Señala Malinowski que el hombre

obedece las reglas de conducta bajo una certeza de trabajo para fines comunes” el individuo está condicionado o formado culturalmente y del mecanismo del grupo de este proceso”. La cuestión de saber identificar aquellos símbolos creados culturalmente que regulan la función se manifiestan en las instituciones dado que es importante tener en cuenta que, “en cada institución, el individuo, obviamente, tiene que conocer su estatuto; tiene que aprender cómo llevar a cabo el aparato técnico o la parte de este con que le asocian sus actividades; tiene que desarrollar las actitudes sociales y los sentimientos personales en que consisten los límites de la organización”. Desde esta postura de Malinowski identificamos que el individuo reconoce aquellos símbolos culturales que permean en el entorno en el que se desarrolla en un tiempo determinado y espacio. Es decir, reconociendo que el individuo no interacciona en una sociedad unitaria que concentra todas las actividades de este sujeto en una simplicidad o mínima serie de actividades, éste identifica cuales son los procesos de conducta que espera de él la sociedad o grupo social específico. Esto, sin embargo, lo hace valorando esos procesos o símbolos por lo cual se supone que él también incrementa la estructura demandante y recircundante de los símbolos culturales de dicha sociedad. Malinowski, como antropólogo, refiere su mayor teorización al grado estructural de las sociedades tribales y tradicionales, pero no deja de considerar el proceso que constituye a cada una de las instituciones sociales (sean éstas desde la familia a los clubes sociales), tienen internamente estos dos factores: *la identificación simbólica y la valoración de ésta*. En el proceso de socialización el individuo siempre debe saber qué es lo que esperan de él, para ser aceptado e incorporado al mismo grupo, pero también valora lo que en dicho proceso surge como expectativa positiva o negativa (Bohannan y Glazzer, 1993). En el proceso de socialización existe además, la demanda de función. El sujeto debe saber identificar aquellos aspectos simbólicos que estructuran al grupo social, a partir de ahí este valora, bajo conocimiento de sus expectativas y las del grupo, para así, poder ser aceptado y por ende contribuir a la constitución social demandante.

Para **Ralph Linton** la personalidad, cultura y sociedad son parte de un proceso circundante de ida y regreso desde estas tres esferas o enfoques, basadas en el acomodo de normas y estudio de las partes más que del conjunto social. Para él toda cultura no consta más que de las repetidas reacciones organizadas de los miembros de la sociedad, a partir de ahí que visualice la necesidad psíquica del individuo más notable como la respuesta emotiva de los demás, buscando las respuestas más favorables del conjunto como un estímulo importante para el individuo en su proceso de socialización, sea por aprobación o por evitar un castigo. Una respuesta común en un grupo grande debe considerarse como un grado del reflejo de la experiencia común compartida. “Las sociedades se perpetúan como entidades distintas mediante la preparación de los individuos que nacen en el grupo, a fin de que ocupen sus lugares en el seno de la estructura social...desde el punto de vista del individuo, el proceso de la socialización es, pues, el de aprender lo que tiene que hacer para otras personas y saber lo que de ellas está destinado a esperar”. Linton argumentaría que la conducta que conduce a un resultado apetecible se aprende más rápido y de forma más fácil de lo que se conduce problemáticamente (Linton, 1945). Desde el punto de vista del individuo, el proceso de la socialización es pues, el de aprender lo que tiene que hacer para otras personas y saber lo que de ellas está destinado a esperar

1.1.4.- CIENCIA POLÍTICA

La palabra política viene de “*polis*” la ciudad-estado griega, que es una pequeña forma política de convivencia de varias familias prácticamente autosuficiente y regida por un gobierno autónomo (Serra, 2000). La *Política* implica una forma específica de comportamiento humano que se relaciona con el gobierno, con la dirección de una colectividad, con ciertas pautas para la acción de un grupo y el conocimiento de estas cuestiones (Andrade, 2005).

Otra acepción de la palabra política, significa todo lo que se refiere al Estado y el Estado, como objeto de conocimiento reflexivo, da lugar a una serie de ciencias o disciplinas, que tradicionalmente han recibido el nombre de *políticas*. A la política teórica, que se encamina a obtener conocimiento explicativo del Estado, se le denomina también Ciencia Política (González, 1995). La Ciencia Política en sentido amplio, es un análisis crítico y sistemático encaminado a realizar la *interpretación racional* de los fenómenos políticos y de las instituciones que origina, como el estado y demás sociedades políticas, tratando de describirlos, interpretarlos y valorarlos, en forma de obtener conceptos y juicios de validez universal (González, 1995 y Andrade, 2005).

Los temas centrales que impactan a la administración y organizaciones incluyen la estructura del conflicto, la distribución del poder y la manipulación de éste para provecho personal del individuo, por lo que sus aportaciones son medulares para comprender el comportamiento en las organizaciones. (Robbins, 1994)

Pensamiento político en el antiguo oriente

Tanto en el lejano oriente –China, Japón, India- como en el cercano oriente – Egipto, Asiria, Caldea, Media, Persia- el pensamiento político tenía un carácter predominantemente religioso y moral, donde vivieron con formas políticas rudimentarias, además de ser casi exclusivo de los sacerdotes e iniciados en las ancestrales enseñanzas. Se transmitía por tradición oral y no llega ser divulgado entre las masas, dando como resultado el Estado despótico y Estado teocrático (González, 1995 y Serra, 2000).

En la China antigua los emperadores eran una deidad o divinidad, con una organización política patriarcal (Serra, 2000). Entre sus pensadores políticos más relevantes se puede mencionar a Confucio (Kong Tse o Kong Zi) y Lao Zi (Lao Tse), con las escuelas del confucionismo y taoísmo respectivamente (Kunzmann et. al., 2003). A Confucio se le considera teórico de la sociedad y la

moral y fundador de la primera escuela filosófica en China. En su libro *Los cuatro libros clásicos* manifiesta su sentido moral de las instituciones y la negación del emperador como una divinidad, sino como un servidor de la comunidad cuyas obligaciones son el título del poder (Serra, 2000 y Volpi, 2005c). A Lao Zi se le atribuye la obra *Tao Te King* (Dao De Jing) base del taoísmo, que contiene la doctrina del camino correcto y la virtud. En esta obra, se pretende acentuar con mayor firmeza el ámbito de la naturaleza frente al de la cultura. La fórmula fundamental de la ética taoísta sin moral, significa no un simple no hacer nada, sino más bien un hacer naturista sin una intervención innecesaria en el curso de las cosas. No se rechazan el Estado ni el orden jerárquico, pero se deben limitar a un mínimo (Kunzmann et. al., 2003 y Volpi, 2005c). Las aportaciones de Confucio al área de política de la socialización, esbozan el papel de los líderes o jefes como servidores de la organización (o comunidad) y la aportación de Lao Zi invita a no intervenir en el control de los grupos más allá de lo necesario.

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Confucio (551 – 479 a.c.)	Sentido moral de las instituciones y negación del emperador como divinidad sino como servidor de la comunidad	Política
Lao Zi (entre s. VI y III a.c)	Actuar por medio del no-hacer naturista, sin una injerencia innecesaria en el curso de las cosas	Política

Tabla 1.8.- Pensadores políticos chinos cuyas ideas aportaron al desarrollo de la SO

Política griega

Una verdadera ciencia política, con sus limitaciones de objeto y método, comenzó a darse cuando las ideas políticas dejaron de ser dominio de un pequeño grupo y podían discutirlos todos los que se interesaban. Esto se dio en el mundo griego, aproximadamente en el siglo V, antes de la era cristiana, al producirse el fenómeno de la democratización de Atenas y de las ciudades estados de Sicilia y del sur de Italia (González, 1995). En la antigüedad la vida social constituía un núcleo en el que se entremezclaban la religión, cultura, tradición, poder, economía, función normativa, etc., y los observadores de esta

realidad iniciaron un proceso de diferenciación para comunicar un ideal de perfección y armonía de la vida colectiva (Andrade, 2005).

Los filósofos - políticos griegos más representativos de la época fueron Platón y Aristóteles (su aportación política se incluye en la sección 1.1.1.- filosofía, en el apartado filosofía griega).

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Platón (429 – 347 a.C.)	Se preocupó de los aspectos éticos del Estado Ideal y la realización de la justicia y virtud.	Habilidad de desempeño, grupo, política
Aristóteles, (384-322 a.C.)	El Estado es un fenómeno natural y el hombre es naturalmente un ser político. Solo en la sociedad política logra el hombre su perfección y el bien	Habilidad de desempeño, política, grupo, lenguaje

Tabla 1.9.- Políticos griegos cuyas ideas aportaron al desarrollo de la SO

De la Política helenístico-romana al siglo XVII

Algunos de los pensadores políticos desde la época helenística-romana hasta el siglo XVII se incluyen en la tabla 1.10:

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Cicerón, Marco Tulio (106 – 43 a.C.)	El Estado es una institución provechosa y necesaria	Política
De Aquino, Santo Tomás (1225 - 1274)	El hombre es un ser político que se une a la sociedad para cubrir sus necesidades. Inevitable la existencia de alguien que dirija los grupos	Grupo, política
Maquiavelo, Nicolás (1469 – 1527)	Autoridad de un buen gobernante; influencia de orden militar; manejo de las fuerzas para defensa del estado	Política
Hobbes, Thomas (1588-1679)	En su obra <i>Levitan</i> menciona el pacto social, donde el pueblo renuncia a sus derechos a favor del gobierno	Lenguaje, grupo, política
Rousseau, Jean-Jacques (1712-1778)	Teoría del contrato social: el estado surge de un acuerdo de voluntades	Política

Tabla 1.10.- Pensadores políticos de la época helenístico-romana al siglo XVII cuyas aportaciones desarrollaron la SO

El pensamiento político de **Marco Tulio Cicerón**, esta contenido en sus libros *De República*, *De Legibus* y *De Officiis*. En su libro *De República* toma como modelo la República de Platón y expone las normas que configuran un Estado

ideal y concibe al estado bajo la visión de los estoicos, como una consecuencia natural de los instintos sociales del hombre, por lo que el Estado es una institución provechosa y necesaria (González, 1995). La aportación de Cicerón al área de política de la socialización, radica en considerar la necesidad de la autoridad (el Estado), para regular la conducta del hombre.

Las aportaciones del pensamiento político de **Santo Tomás de Aquino** se incluyen en la sección 1.1.1.- filosofía, en el apartado Filosofía Helenístico-romana y Medieval.

En la obra de *El Príncipe* **Nicolás Maquiavelo** incluye aportaciones sobre liderazgo y consideraciones sobre como un buen gobernante debe ejercer la autoridad. Maquiavelo aconsejaba que a la hora de gobernar, era mejor producir miedo que ser amado, porque el amor es una emoción rápida, mientras que el miedo es constante; también ser justo y resistente, a la vez que castigue duramente a los sujetos desleales para desanimar a cualquier otro a organizar una conspiración (Gómez-Mejía y Balkin, 2003). Respecto al manejo de las fuerzas para la defensa del estado o principado, consideró que no debía depender de fuerzas externas, sino formar su propio ejército. Y con respecto a las influencias de orden militar se considera que sus aportaciones son: (a) estructura jerárquica y división por tramos cortos de mando, (b) autoridad lineal, (c) disciplina rígida del acatamiento de órdenes sin discusión. (Hernández, 2005). La aportación de Maquiavelo al concepto de política de la socialización, incluyen el aprendizaje del individuo de identificar quien está a cargo en el grupo al que pertenece, así como a las estrategias y tácticas utilizadas para conseguir poder por parte de los gobernantes o autoridades del grupo.

Las aportaciones del pensamiento político de **Thomas Hobbes** se incluyen en la sección 1.1.1.- filosofía, en el apartado Filosofía Moderna y las de **Jean-Jacques Rousseau** en el apartado de Filosofía Contemporánea.

Política en los siglos XVIII y XIX

Algunos de los políticos en los siglos XVIII y XIX se incluyen en la tabla 1.11:

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Mill, John Stuart (1806-1873)	Estado liberalista con funciones de poder de: control y legislación	Gente, política
Marx, Karl (1818-1883)	Teoría de la lucha de clases. Lucha de clases como motor del desarrollo social	Grupo, Política
Marx, Karl y Engels, Friedrich (1820-1895)	Teoría del origen económico del estado. El surgimiento del poder político y el estado es fruto de la dominación económica del hombre por el hombre	Política
Spencer, Herbert (1820-1903)	Es una agregación de personas que forman un grupo en el que se produce cooperación con objeto de obtener fines comunes	Grupo, política
Weber, Max (1864-1920)	Teoría de los tipos ideales. Un tipo de sociedad racionalmente organizada con fines y propósitos distintos.	Política

Tabla 1.11.- Políticos modernos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Una de las aportaciones sociológicas de **Karl Marx** es su teoría de la lucha de clases como motor del desarrollo social. En esta teoría Marx explica las clases y la lucha de clases a partir de las relaciones de producción a lo largo de la historia económica, política e ideológica dónde el factor más importante es el político, por la lucha por el poder por parte de la clase obrera por conseguir la dictadura del proletariado (Pérez, 1997). Las aportaciones de Marx a los conceptos de grupo y política de la socialización, inciden en el aprendizaje del individuo sobre quien está a cargo en el grupo al que pertenece y como la lucha de clases en busca de una constante superación de la mayoría, se convierte en un motor del desarrollo social. Así también esta lucha constante de clases por el poder, busca adquirir cierto nivel de poder y control tanto de la clase dominante como de la dominada.

Desde 1844 corre paralela con la vida de Marx la actividad de su amigo Friedrich Engels quien trabajó sobre todo como popularizador de las ideas marxistas. (Schoeck, 1977). **Karl Marx** y **Friedrich Engels** proponen una teoría del origen económico del estado. El surgimiento del poder político y del estado es el fruto

de la dominación económica del hombre por el hombre donde el estado se convierte en un orden coercitivo, impuesto por una clase social explotadora. (Chiavenato, 2000). La aportación al concepto de política de la socialización por parte de Marx y Engels, permite identificar el origen o surgimiento del poder político y del estado dentro de un grupo o sociedad, como producto de la dominación económica del hombre por el hombre donde el estado (o autoridad en el caso de las empresas) marca las reglas y normas de convivencia.

Las aportaciones del pensamiento político de **John Stuart Mill** y **Herber Spencer** se incluyen en la sección 1.1.2.- sociología, en el apartado Pioneros de la sociología.

Los tres principales conceptos de **Weber** que han influido sobre la teoría administrativa son: (a) concepto de burocracia, (b) concepto de clasificación de la autoridad y (c) modelo ideal de burocracia. Su clasificación de autoridad fue en legal, carismática y tradicional. La autoridad legal con origen en el orden establecido; la autoridad carismática es una característica personal para ejercer autoridad sobre otros y la autoridad tradicional procede de la creencia en el pasado. (Hernández, 2002). Weber maneja el concepto de tipos ideales en donde éstos están en conformidad a una acción social racional que puede ser con arreglo a fines, de valores, afectiva, y tradicional; en donde para el elemento de la socialización empresarial, el de arreglo a fines parece detallar una muy buena fuente de teorización. Cabe destacar que la teoría de este autor pugna dirección contraria a la teoría determinista económica de Marx, en donde Weber destaca el papel de los ideales que tiene el individuo como constructor de la sociedad. Weber destaca a la socialización como un tipo de sociedad racionalmente organizada con fines y propósitos distintos. Su teoría es extensa y permite visualizar campos desde el factor económico, político y social (Weber, 1987). La aportación de Weber al área de política de la socialización, incide en el manejo del concepto de tipos ideales en donde éstos están en conformidad a

una acción social racional que puede ser con arreglo a fines, esto es, un ejercicio del poder y la política enfocada a lograr ciertos fines.

Políticos contemporáneos

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Poulantzas, Nicolas (1936 – 1979) y Althusser, Louis (1918-1990)	Teoría Neomarxista. La ideología que se expresa en el proceso de socialización y el objetivo es formar a las personas para que ocupen diversas posiciones y ocupaciones en el sector económico	Habilidad de desempeño
Lipset, Seymour Martin	Una democracia estable requiere la manifestación de un conflicto o división pero con consenso	Política
Deutsch, Karl W.	La teoría de las comunicaciones como comunicación y control, se concibe como una red de comunicaciones o una red de aprendizaje.	Política
Almond, Gabriel y Verba, S.	Definen la cultura política como “el conjunto de las orientaciones psicológicas de los miembros de una sociedad en relación con la política”	Historia
Benedicto, Jorge	Socialización política. Al verse y comportarse como miembro de una colectividad, de grupos selectivos, se incorporan valores sociopolíticos fundamentales de su(s) entorno(s), desarrollando vínculos de identificación	Valores, historia
Merelman, Richard M.	Socialización lateral. Las relaciones que se establecen son voluntarias, igualitarias y transitorias. La influencia se consigue fundamentalmente a través de la generación de vínculos afectivos	Aprendizaje

Tabla 1.12.- Políticos contemporáneos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Para los dos teóricos más representativos del neomarxismo, el griego **Nicolas Poulantzas** y el francés **Louis Althusser** es muy importante el papel de la ideología que se expresa en el proceso de socialización y el objetivo es formar a las personas para que ocupen diversas posiciones y ocupaciones en el sector económico (Ritzer, 1993) por lo cual su enfoque no queda sólo en la explicación analítica del contexto a mediados del siglo XX que observaron, sino que esta explicación redonda en una crítica radical de aquello que el sistema capitalista hacía inmerso ya en la conciencia y los actos determinados desde esta lógica, en el ser social. La aportación de Paulantzas y Althusser al área de habilidad de desempeño de la socialización, se fundamenta en la formación de las personas en ocupar diversas posiciones y sectores, esta formación diversa aterrizada en

la socialización en las organizaciones, fomenta la multifuncionalidad en los puestos.

Seymour Martin Lipset en sus aportaciones a la sociología política, incluye un análisis de las condiciones sociales que configuran la democracia, considerando que una democracia estable requiere la manifestación de un conflicto o división pero con consenso como: lucha por las posiciones directivas, exigencias a los partidos políticos que están en el poder, entre otros. Sin el consenso, no puede existir ninguna democracia, pues se requiere un sistema político que permita el juego pacífico del poder, la adhesión por parte de los que están afuera a las decisiones tomadas por los que están adentro y el reconocimiento de los últimos de los derechos de los primeros (Lipset, 1981). Por lo tanto la aportación de Lipset al concepto de política de la socialización organizacional, radica en identificar que para lograr la estabilidad de una organización, es necesario el conflicto o la división con consenso, ya que ayuda a integrar a las organizaciones (o a la sociedad) y de este modo fomentar la socialización.

Para **Karl W. Deutsch** la ciencia política entendida como instrumento analítico, se ubica en el centro de la teoría de las comunicaciones, donde cualquier sistema caracterizado “por un grado relevante de organización, de comunicación y control, independientemente de la diversidad de los procesos particulares de transmisión de los mensajes y de los modos en que se desarrollan sus funciones” se concibe como una red de comunicaciones o una red de aprendizaje. La comunicación política es para la cibernética, el conjunto de mensajes que permite la formación de decisiones, donde las decisiones se conciben como una manifestación del poder político (Deutsch, 1971). La aportación de Deutsch al concepto de política de la socialización organizacional, consiste en identificar a la comunicación como una red de aprendizaje que a través de las decisiones, manifiesta el poder político de una organización.

Gabriel Almond y **S. Verba** definen la cultura política como “el conjunto de las orientaciones psicológicas de los miembros de una sociedad en relación con la política” y distinguen tres tipos de cultura política o modos que el sujeto puede ver los hechos y las relaciones sociales: cognoscitiva, afectiva y evaluativa. La orientación cognoscitiva esta representada por el conjunto de conocimientos y creencias del sistema político, las funciones que lo componen y los titulares de estas funciones; este tipo de orientación se presenta principalmente en sociedades simples y no diferenciadas, donde las funciones e instituciones políticas no existen o coinciden con funciones económicas o religiosas. La orientación afectiva esta representada por el conjunto de los sentimientos albergados en relación con el sistema y estructuras, entre otras; se presenta principalmente en los aspectos de salida del sistema, al aparato administrativo encargado de la ejecución de las decisiones y corresponde principalmente a regimenes políticos autoritarios. La orientación evaluativa comprende juicios y opiniones sobre los fenómenos políticos y requiere la combinación de informaciones, sentimientos y criterios de evaluación (Bobbio et. al., 1997). Para el área de historia de la socialización, la cultura política permite al individuo aprender y comportarse como miembro de un grupo social o organización determinada.

Para **Jorge Benedicto** la socialización política es un aspecto concreto de una realidad más amplia, retomando el concepto de que un individuo asimila una cultura y aprende a verse y comportarse como miembro de una colectividad, y dentro de ella de grupos selectivos, incorpora también los valores sociopolíticos fundamentales de su entorno, desarrolla vínculos de identificación con los símbolos políticos, adquiere un determinado nivel de comprensión de los significados políticos, y se hace consciente de su pertenencia a una historia, a un pasado colectivo, a unas tradiciones y costumbres. Desde esta perspectiva las relaciones que los individuos establecen con las autoridades y con las instituciones administrativas es un juego de expectativas inmersas en el seno del área de historia de la socialización. (Benedicto y Morán, 2002).

Para **Richard M. Merelman** la socialización ha de ser entendida como el desarrollo de un aprendizaje dinámico que no consiste tanto en la adquisición pasiva y acrítica de conocimientos, como en la generación de un intercambio donde cada sujeto interactúa con su medio, y con agentes de muy diverso tipo de los que recibe estímulos de resultado formativo. La “socialización lateral es el proceso a través del cual las relaciones que se establecen son voluntarias, igualitarias y transitorias. En el existe una mínima estructura formal y la influencia se consigue fundamentalmente a través de la generación de vínculos afectivos” (Funes, 2003). La aportación de Merelman en el aprendizaje de la socialización, se da a través del aprendizaje dinámico en la generación de un intercambio donde cada sujeto interactúa con su medio, y con agentes de los que recibe estímulos de resultado formativo.

1.1.5.- PSICOLOGÍA

La Psicología es la ciencia que busca medir, explicar y en ocasiones modificar la conducta de los humanos y de otros animales. Los psicólogos se dedican a estudiar y a tratar de entender la conducta de los individuos. Los teóricos del aprendizaje y personalidad y sobre todo los psicólogos industriales y organizacionales son las áreas de la psicología que más conocimiento han aportado al campo de la administración y comportamiento organizacional (Robbins, 1994).

Revisión de la socialización desde la Psicología

“Desde un punto de vista psicológico, el término socialización es empleado para describir el proceso de crecimiento en el cual los niños aprenden las normas de su sociedad y adquieren sus valores, creencias y características personales distintivas. Con las aportaciones de la sociología y la ciencia política hemos comprendido que la socialización es un proceso inacabable mediante el cual los

individuos adquieren los estilos de vida característicos de la sociedad en la que viven, lo que es esencial para su participación eficaz en la sociedad “(León y colaboradores, 1998).

La socialización es un proceso bidireccional, ya que la persona no es un receptor pasivo de las influencias del medio, sino también él afecta al medio. Se trata por lo tanto, de un proceso de aprendizaje e interiorización de la estructura social en la que el individuo se encuentra inmerso con el fin de que participe eficazmente en la misma.

En la tabla 1.13, se encuentra el listado de psicólogos que han aportado elementos a la socialización:

Principales representantes	Definición	Aporte a la SO
Freud, Sigmund (1856-1939)	La personalidad compuesta por tres partes interrelacionadas. Vio la socialización como una confrontación entre el niño y la sociedad	Aprendizaje, valores, política
Piaget, Jean (1896-1980)	Epistemología genética. Los cambios en nuestro desarrollo cognitivo facilitan la aparición de una conciencia moral o social	Gente
Lacan, Jaques (1901-1981)	Estadía del espejo. Actos con la expectativa de cumplir la visualización de cómo somos referidos en el espacio social, asumiendo la personalidad que interpretamos, los otros tienen o esperan de nosotros. El sujeto asume una postura de identificación espacial y maquina fantasías de qué sucederá con este proceso	Historia
Kohlberg, Lawrence (1927-1987)	Teoría del desarrollo moral. Formas de sentir respecto a los demás con tres niveles y dos etapas en cada nivel	Gente
Bandura, Albert (1925 – a la fecha)	Teoría del aprendizaje social. Aprendemos la mayoría de nuestras conductas a través de la observación	Aprendizaje

Tabla 1.13.- Psicólogos que sus ideas aportaron al desarrollo de la SO

Los estudios de **Sigmund Freud** se centraron en la personalidad como un patrón característico del individuo enfocado al comportamiento y pensamiento; consideraba que el comportamiento humano es guiado por motivos inconscientes: impulsos, pasiones y miedos de los que no estamos enterados conscientemente. Con respecto a las experiencias de la niñez, enterradas en el inconsciente, consideraba que eran las que formaban la personalidad del adulto,

por lo que imaginó la socialización como una batalla constante entre el niño que es manejado por poderosos impulsos sexuales, agresivos e innatos, y los padres que buscan imponer al niño sus normas de comportamiento apropiado. Dicho de otra manera, vio la socialización como una confrontación entre la biología (representada por el infante y los impulsos animales) y la sociedad (representada por los padres en la crianza del niño). Además, consideró la socialización como un forcejeo de poder, al argumentar que el conflicto es inevitable, no solo entre el padre y el niño, o entre el individuo y la sociedad, sino también al interior del individuo, entre el ello, superego y ego. Para él las direcciones biológicas y las demandas sociales están siempre en constante fricción (Gelles y Levine, 2000). La aportación de Freud a las áreas de Aprendizaje y Valores de la socialización, radica en la formación de la personalidad del individuo a través del aprendizaje de los valores socioculturales de su ambiente, así como su aportación al área de política de la socialización incluye el forcejeo de poder entre el conflicto permanente del individuo y la sociedad.

Jean Piaget, en su epistemología genética, entiende el desarrollo mental del niño como una construcción continua pero no lineal, definida por un proceso de equilibración, es decir, por el paso continuo de un estado de menor equilibrio a un estado de equilibrio superior. El desarrollo mental posee, además, una doble dimensión individual y social por lo que el desarrollo del niño es un proceso activo de adaptación discontinua a formas mentales y sociales cada vez más complejas. En cada uno de los estadios de desarrollo, se produce una articulación de dos movimientos complementarios: el de asimilación por el que se incorporan cosas y personas externas a estructuras ya construidas; y el de acomodación por el que se ajustan las estructuras en función de las transformaciones exteriores. Por lo tanto, las estructuras mentales no se separan de las formas relacionales con las que se expresan en relación con los demás. Además, a cada estadio se pueden hacer corresponder formas típicas de socialización que constituyen modalidades de relación del niño con los demás

seres humanos. Para Piaget la socialización es una construcción activa e interactiva de nuevas reglas de juego; un proceso marcado por el desarrollo autónomo de la noción de justicia y por la sustitución de las reglas de consentimiento por las de cooperación. Además, la socialización la considera un proceso de construcción colectiva de las conductas sociales que incluye tres aspectos complementarios: primero, un aspecto cognitivo que representa la estructura de la conducta y se traduce en reglas; en segundo lugar, un aspecto afectivo que representa la energía de la conducta y se expresa mediante valores; y, finalmente, un aspecto expresivo que representa los significados de las conductas que se simbolizan en signos. Se insiste, además, en que existe una correlación esencial entre las estructuras sociales y las mentales; entre la socialización entendida como construcción de formas de organización de la actividad y la socialización como modo de desarrollo de los individuos (Benedicto y Morán, 2002).

Para **Jaques Lacán** el estudio del espejo es una identificación, una transformación producida cuando el sujeto asume una imagen. El sujeto asume una postura de identificación espacial y maquina fantasías de qué sucederá con este proceso. La socialización desde esta situación como un elemento plagado de actos con la expectativa de cumplir, lo que el individuo visualiza como es percibido en el espacio social, es decir asume la personalidad que otros tienen de él. Lacan hace una metáfora del espejo, en cuando nos miramos, lo que miramos es lo que aceptamos que somos. Sin embargo su visión teórica es limitada en cuanto se aplica en contextos de nivel macrosocial, ya que la complejidad de la interacción conlleva la existencia de un ente social producido por dicho elemento (Lacán, 2003).

El desarrollo moral implica cambios en la edad en los pensamientos, sentimientos y comportamientos respecto a los principios y valores que guían lo que las personas deben hacer. El desarrollo moral tiene una dimensión intrapersonal (los valores básicos de una persona y su sentido del yo) y una

dimensión interpersonal (lo que la persona debería hacer en sus interacciones con otras personas). **Lawrence Kohlberg** propuso que el desarrollo moral consta de tres niveles, con dos etapas en cada nivel: (I) el nivel preconvencional se basa sobre todo en el castigo –etapa 1- o en las recompensas –etapa 2- que provienen del mundo externo, (II) en el nivel convencional, el individuo se atiene a las normas, como aquellas aprendidas de sus padres –etapa 3- o por las leyes de la sociedad –etapa 4-, (III) en el nivel posconvencional, el individuo reconoce cursos morales alternativos, explora las opciones y luego desarrolla un código moral personal. El código refleja los principios aceptados en general por la comunidad –etapa 5- o refleja principios más abstractos para toda la humanidad –etapa 6-. Kohlberg creía que estos niveles y etapas se desarrollan en una secuencia y se relacionan con la edad, así como que los avances en el desarrollo moral tienen lugar debido a la maduración del pensamiento, las oportunidades para la opción de un papel y las oportunidades para discutir cuestiones morales con una persona que razona en una etapa justo arriba de la propia (Santrock et. al., 2004).

En la teoría del aprendizaje social se plantea que el ser humano adquiere la mayoría de sus conductas mediante la observación de lo que hacen otras personas y reconocen la importancia del refuerzo y del ambiente en el aprendizaje. En esta teoría **Albert Bandura** sostiene que la conducta humana se debe a un determinismo recíproco que implica la interacción de tres factores: cognitivos, conductuales y ambientales que operan conjuntamente. La conducta, además de recibir la influencia de los estímulos ambientales, es determinada por los factores personales como las creencias, juicios y experiencias, y aunque es regulada por sus consecuencias, los estímulos externos afectan a la misma a través de la intervención de procesos cognitivos. Además Bandura menciona que las personas aprenden la mayor parte de su conducta a través de la observación de modelos. Al observar a los demás aprendemos como se hacen las cosas y esa información nueva, nos sirve como guía de acción (Sanz de Acedo, 1998).

1.1.6.- APORTACIÓN DE LAS DIFERENTES DISCIPLINAS A LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

En este apartado se agrupan las aportaciones que los diferentes teóricos y diversas disciplinas han dado a la socialización organizacional y sus dimensiones. De la definición de SO, los conceptos que se toman son formación de grupos y aprendizaje, pues los diversos autores que definen a la SO incluyen entre sus planteamientos que es la “adquisición de..., para participar como miembro de la organización” (Van Maanen & Schein, 1979) o en otras palabras, para formar parte de un grupo. Sobre el aprendizaje, Bauer (2004) menciona que la socialización se refiere también al aprendizaje de lo que significa ser miembro de la organización. En las áreas de contenido que integran a la socialización organizacional, Chao et. al. (1994) las delimita como: habilidad de desempeño, relaciones con la gente, política, lenguaje, historia, metas organizacionales y valores.

Por lo tanto, en este apartado se agrupan las aportaciones que los diferentes teóricos y distintas disciplinas han dado a los conceptos y/o elementos de la socialización organizacional: formación de grupos, aprendizaje, habilidad de desempeño, política, lenguaje, relaciones con la gente, historia y metas organizacionales y valores.

1.1.6.1.- Formación de grupos

La existencia de los seres humanos como seres sociales, transcurre fundamentalmente en grupos, siendo éstos el principal marco de socialización. Es en ellos donde la persona adquiere sus características distintivas, los aprendizajes básicos, las normas, creencias y valores de la sociedad a la que pertenece; en los grupos se aprende como insertarnos en la sociedad y cómo funcionar efectivamente en ella (Rodríguez, 1999).

Las aportaciones que los diferentes teóricos y disciplinas han dado al concepto de formación de grupos como parte de la socialización organizacional, se encuentran principalmente en la filosofía y sociología, como se muestra en la figura 1.1.

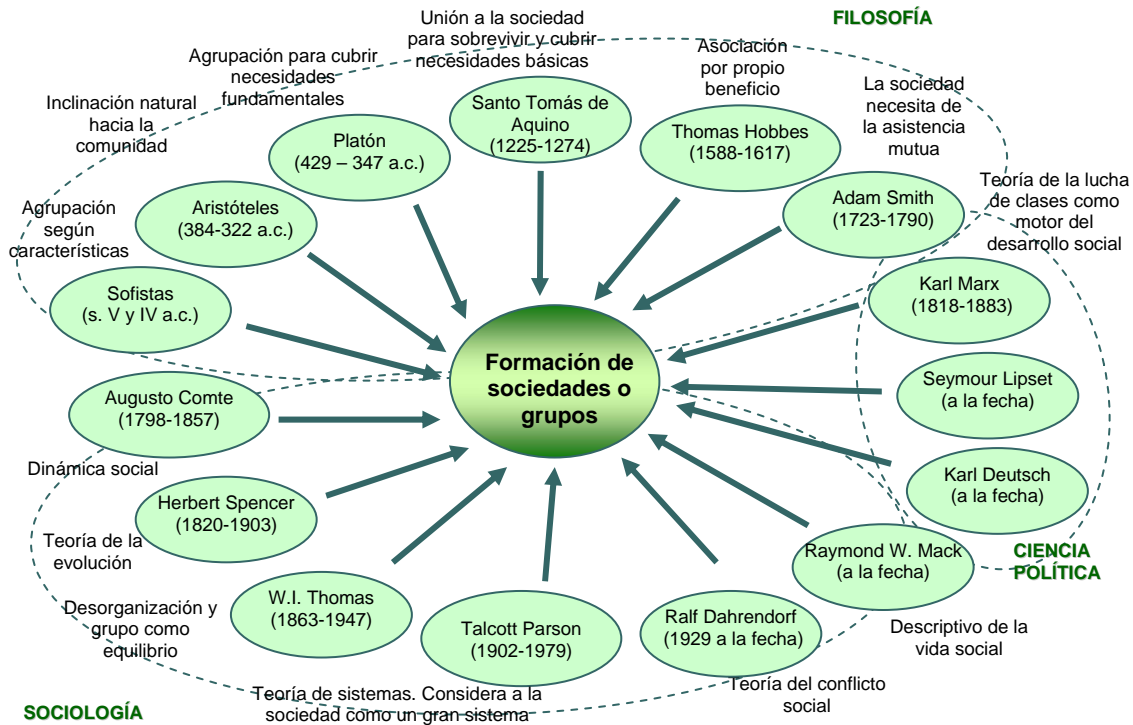


Figura 1.1.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de formación de grupos de la SO

El concepto de formación de grupos incluido en la definición de Socialización Organizacional, ha ido cambiando a través del tiempo, iniciando en la antigüedad con la idea de que los individuos se unían en grupos, porque de esta manera era más sencillo sobrevivir (Aristóteles) y cubrir sus necesidades básicas (Platón) hasta el concepto en nuestros días de sistema social y subsistemas grupales (Talcote Parson) que obedecen a los objetivos de la sociedad y acciones orientadas a lograrlos.

Los grupos que se forman en la sociedad, se encuentran integrados en otras estructuras más amplias, como las organizaciones, construidas y reconstruidas

para conseguir metas donde la integración de grupos constituye el sistema social interno de la organización. Esto es, las personas en las organizaciones interactúan entre sí a través de diferentes grupos estructurados establecidos por la organización, que permiten y fomentan la socialización organizacional para conseguir objetivos y metas -grupos formales-, pero además, las personas interactúan con otros grupos no creados de modo oficial (y que también fomentan la socialización organizacional), sino que surgen espontáneamente para satisfacer necesidades personales o sociales que la organización formal no puede cubrir –grupos informales- (Rodríguez, 1999).

Por otro lado, los grupos cambian y se desarrollan a través del tiempo, aunque también encontramos que algunos grupos evolucionan y se transforman constantemente, mientras que otros se quedan atrapados en el tiempo o se desintegran (Furnham, 1997). Este mismo cambio y desarrollo que se da al interior de los grupos debido al paso del tiempo, haciendo una analogía, se asemeja a los cambios que ha tenido el concepto de formación de grupos con el paso del tiempo y que definen actualmente a la socialización organizacional.

El concepto de formación de grupos como asociación para sobrevivir y cubrir necesidades fundamentales del hombre, se encuentra en la época griega (Sofistas, Aristóteles y Platón), helenístico-romana (Santo Tomás de Aquino) y persiste hasta los primeros años de la filosofía contemporánea, donde Thomas Hobbes y Adam Smith mencionan que la sociedad requiere de la asistencia mutua, adaptada por la naturaleza, pero introduciendo la parte en que esta expuesto a los agravios de los otros.

Después de la revolución industrial, se introduce en la formación de grupos el concepto de dinámica, evolución o desarrollo. Augusto Comte sostenía que la sociedad se encuentra siempre en proceso de cambio ordenado a leyes sociales –dinámica social o teoría del progreso natural-, considerando la evolución social inevitable y unilineal. Herbert Spencer expone el concepto de desarrollo social

como un proceso de evolución de la sociedad en tres dimensiones: integración creciente, heterogeneidad y definición. Raymond Mack considera que la persona desarrolla su yo social cuando aprende a actuar como cree que los demás esperan que actúe.

Otros teóricos introducen el concepto de conflicto o desequilibrio como impulsor natural de la evolución social. Entre ellos, Karl Marx en su teoría de la lucha de clases explica cómo el conflicto en la lucha de clases se convierte en motor del desarrollo social. William I. Thomas consideraba que la estabilización del grupo es un equilibrio cambiante o dinámico de los procesos de desorganización y reorganización que conducen a una reconstrucción social. Ralf Dahrendorf es considerado como uno de los principales representantes de la sociología del conflicto. Seymour Lipset considera por su parte, que una democracia estable requiere la manifestación de un conflicto o división pero con consenso.

Finalmente en nuestros días, a la formación de grupos, se introduce el concepto de sistema social, subsistemas grupales y redes de comunicación. Talcott Parson en su teoría de sistema social, considera a la sociedad como un gran sistema, donde existen subsistemas que obedecen a los objetivos de la sociedad y acciones orientadas a lograrlos. En este sistema cada parte integra una estructura en función de sus relaciones sociales, por lo que cada individuo actúa de acuerdo con su status y según su papel social, pero encaminado a los fines colectivos. Karl Deutsch en su teoría de las comunicaciones, sostiene que cualquier sistema caracterizado por un grado relevante de organización, se concibe como una red de comunicaciones o una red de aprendizaje.

Los elementos que se han introducido al concepto de formación de grupos de la socialización organizacional incluyen: asociación para sobrevivir y cubrir necesidades fundamentales; agravios de los otros; dinámica, evolución y desarrollo; conflicto; sistema social, subsistemas de grupo y redes de comunicación.

Esta última definición de sistemas sociales y redes en la formación de grupos, es la que más se acerca al concepto de socialización organizacional, donde cada individuo se adapta e integra a la organización (como un sistema con sus propios subsistemas), realizando una función determinada y actúa de acuerdo a su status o rol, pero encaminado al logro de las metas de la organización.

1.1.6.2.- Aprendizaje

El aprendizaje es uno de los procesos fundamentales que subyacen en la conducta humana y en sentido organizacional, la mayor parte de la conducta de las organizaciones, es conducta aprendida. Por ejemplo, las habilidades para desarrollar un trabajo, así como el lenguaje que se utilice en una organización, son aprendidos (Gibson et. al., 2003).

El aprendizaje es el proceso mediante el cual una persona incorpora a su repertorio una conducta nueva y también es el proceso que permite convertir en experto a un novato (Guillén y Guil, 2000). Otros autores incorporan en la definición de aprendizaje que “es el proceso por el cual se produce un cambio relativamente duradero en la conducta como resultado de la práctica”, entendiendo al aprendizaje como *relativamente duradero* porque el cambio en la conducta es más o menos permanente y a la palabra *práctica*, porque en el ámbito de las organizaciones, el aprendizaje se puede lograr a través del entrenamiento formal, informal, por la observación o imitación (Gibson et. al., 2003)

Con respecto al *aprendizaje*, las aportaciones que los diferentes teóricos y disciplinas han dado a este concepto, se muestran en la figura 1.2.

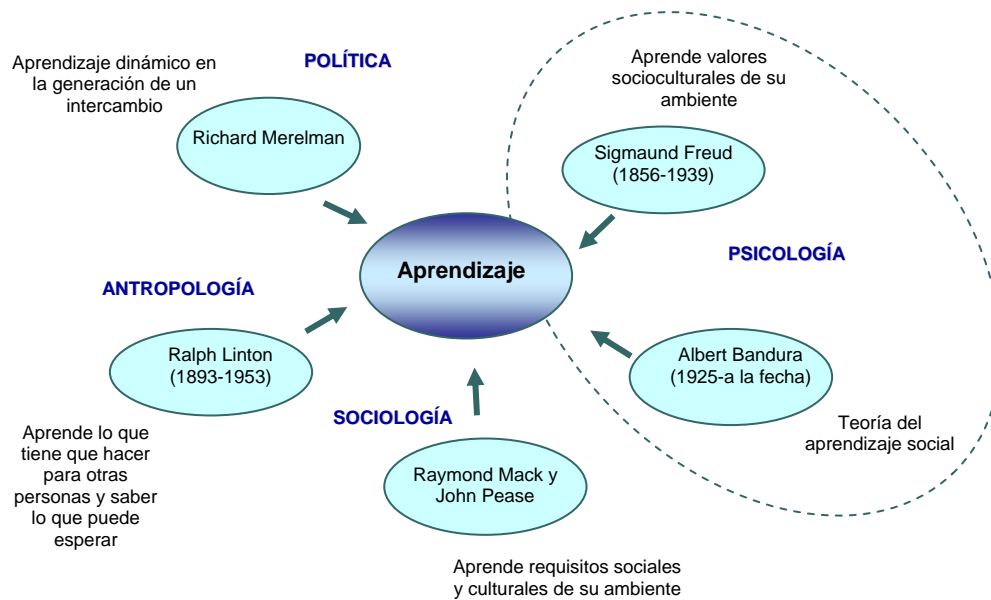


Figura 1.2.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de aprendizaje de la SO

Las investigaciones sobre la Socialización Organizacional (SO) desde mediados de los años 90, incluyen como foco central la información y el aprendizaje, considerando a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006). En ese sentido las aportaciones que las otras disciplinas han dado al concepto de aprendizaje de la SO van desde que el individuo aprende lo que se espera de él en sociedad hasta reconocer la importancia del refuerzo y del ambiente en el aprendizaje.

Desde el ámbito de la antropología Ralph Linton menciona que para que las sociedades se perpetúen, es necesario que los individuos aprendan lo que tienen que hacer para otras personas, así como saber lo que se espera de ellas y los sociólogos Raymond Mack y John Pease, en esa misma línea identifican que la persona solo desarrolla su parte social, cuando percibe que los otros esperan ciertos comportamientos de su parte y aprende a actuar como cree que los demás esperan que actúe.

Así como se encontró que el individuo aprende lo que se espera de él en sociedad, Richard Merelman introduce al aprendizaje como dinámico en la generación de un intercambio de la persona con su medio. Por su parte Sigmund Freud sobre el aprendizaje menciona, que el individuo en una perspectiva de conflicto, aprende a frenar sus instintos innatos antisociales, dándole con esto al aprendizaje, la connotación no solo de cuestiones positivas, sino también de negativas, pero frenadas para lograr una mejor convivencia.

Albert Bandura en su teoría de aprendizaje social, plantea que el ser humano adquiere la mayoría de sus conductas mediante la observación de lo que hacen otras personas y reconocen la importancia del refuerzo y del ambiente en el aprendizaje.

Los elementos que se han introducido al concepto de aprendizaje de la SO incluyen que el individuo aprende lo que se espera de él en sociedad; es dinámico; frena impulsos desde una perspectiva de conflicto; reconocen la importancia del refuerzo y del ambiente en el aprendizaje.

Son esa combinación de elementos que aportan las diferentes disciplinas al concepto de aprendizaje de la SO las que permiten adaptar a los individuos considerando que aprenderán lo que se espera de ellos (según su puesto), de manera dinámica (aprender de manera constante), frenando su comportamiento a través de normas, reglamentos y políticas (desde una perspectiva de conflicto), tomando en cuenta para un mejor aprendizaje, el refuerzo de conductas que las organizaciones propiciarán a través de sus programas y cuidando el ambiente laboral.

1.1.6.3.- Habilidad de desempeño

El concepto de *habilidad de desempeño*, como un área de contenido de la socialización organizacional se refiere al grado hasta el cual una persona ha

aprendido las tareas relacionadas con su puesto de trabajo (Chao et. al., 1994). El desarrollo de la habilidad de desempeño en un puesto por lo tanto, tiene relación directa con la definición concreta del papel o rol que el individuo desempeña.

El papel o rol se refiere a la función que desempeña una persona dentro del grupo en el cuál interactúa y también se define en función de las actividades que realiza el individuo para poder ocupar un cargo (Martínez, 1997)

Con respecto a la *habilidad de desempeño*, las aportaciones que los diferentes teóricos y disciplinas han dado a este concepto, se muestran en la figura 1.3

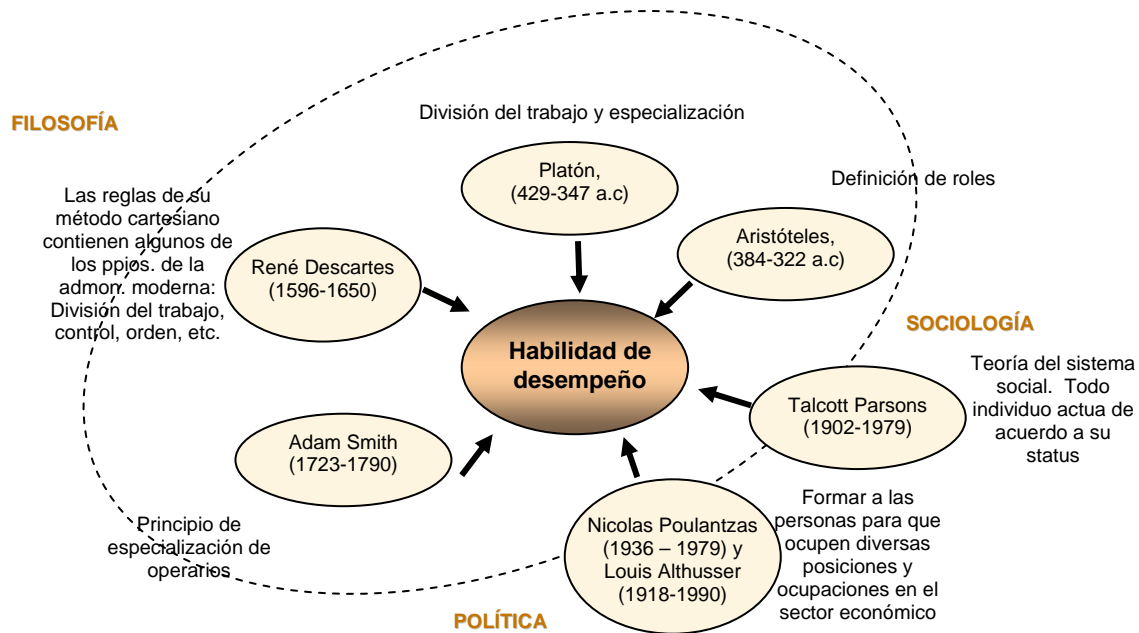


Figura 1.3.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de habilidad de desempeño de la SO

En relación a la *habilidad de desempeño*, desde la antigüedad en Grecia, Aristóteles menciona la necesidad de la definición de roles en la sociedad y Platón de la eficacia de la división del trabajo y especialización para mejorar el desempeño en el trabajo. Rene Descartes incluye en las reglas de su método cartesiano de manera implícita, algunos de los principios de la administración moderna como la división del trabajo, control, etc. También Adam Smith en su

principio de la división del trabajo como un proceso industrial, sostiene que el efecto de esta división en la productividad, se da al transformar la producción de un artesano en una serie de pasos, que al repetir una y otra vez la misma operación, alcanzan un alto grado de eficiencia tanto en el uso del tiempo como en el grado de conocimiento de la actividad. Talcott Parson en su teoría del sistema social menciona que todo individuo actúa de acuerdo a su rol o estatus y según su papel social, pero encaminado a los fines colectivos. Por su parte Nicol Poulantzas y Louis Althusser, dos de los teóricos más representativos de la teoría neomarxista, señalan la importancia del papel de la ideología expresada en el proceso de socialización y el objetivo de formar a las personas para que ocupen diversas posiciones y ocupaciones en el sector económico.

Las aportaciones que filósofos, sociólogos y políticos hacen al concepto de habilidad de desempeño de la socialización organizacional, se centran principalmente en la definición de roles y en la división del trabajo para mejorar el desempeño del trabajo, facilitando con esa división, un mejor aprendizaje de las funciones relacionadas a su puesto. Otro elemento interesante en los teóricos mencionados, es la de los políticos contemporáneos, que hacen mención no solo de formar a las personas, sino hacerlo para que ocupen diversas posiciones y ocupaciones, que traducido en las organizaciones actuales, fundamentaría la multifuncionalidad de los puestos de trabajo y la capacitación o formación.

1.1.6.4.- Políticas

Las organizaciones son sistemas sociales constituidos por una amplia variedad de intereses, no siempre concordantes que a través de un proceso político de negociación implícito o explícito, intentan articularse con el propósito de lograr metas concretas. En ese sentido, los conceptos de poder y políticas, aunque están relacionados, son independientes. Por un lado, el poder es un fenómeno inherente a la dinámica de la organización independientemente del tipo que sea,

donde existen dos posiciones de poder: una de dominancia: quienes planifican, diseñan, deciden y controlan y otra subordinada y relegadas a la ejecución: quienes ejecutan y llevan a cabo las tareas según el plan diseñado. El poder por lo tanto supone, la habilidad para dirigir o controlar los recursos humanos, informativos y materiales de la organización a fin de conseguir una meta o resultados determinados (Rodríguez, 1999).

Las políticas, sin embargo, se refieren al poder en acción, a las estrategias y tácticas utilizadas para conseguir poder; son aquellas actividades que se desarrollan para adquirir, incrementar y usar el poder y otros recursos, a fin de obtener resultados pretendidos en una situación en la que existe incertidumbre o disensión sobre las alternativas a seguir (Rodríguez, 1999). Las políticas también pueden ser definidas como “planes que permiten canalizar el pensamiento y la acción en la toma de decisión, manteniendo criterio e iniciativa propios para actuar, haciendo uso de toda la información relacionada al tema tratado, actuando en ese momento como guías” (Drovetta y Guadagnini, 1995).

El concepto de *políticas*, como un área de contenido de la socialización organizacional se refiere a qué tan exitosa es una persona para obtener información sobre redes de asociación/apoyo formales e informales en la organización. También involucra el aprender quien está a cargo y como uno puede adquirir cierto nivel de poder y control (Chao et. al., 1994).

Con respecto a *políticas*, la cantidad de teóricos que han aportado a este concepto, se muestran en dos figuras, 1.4 y 1.5

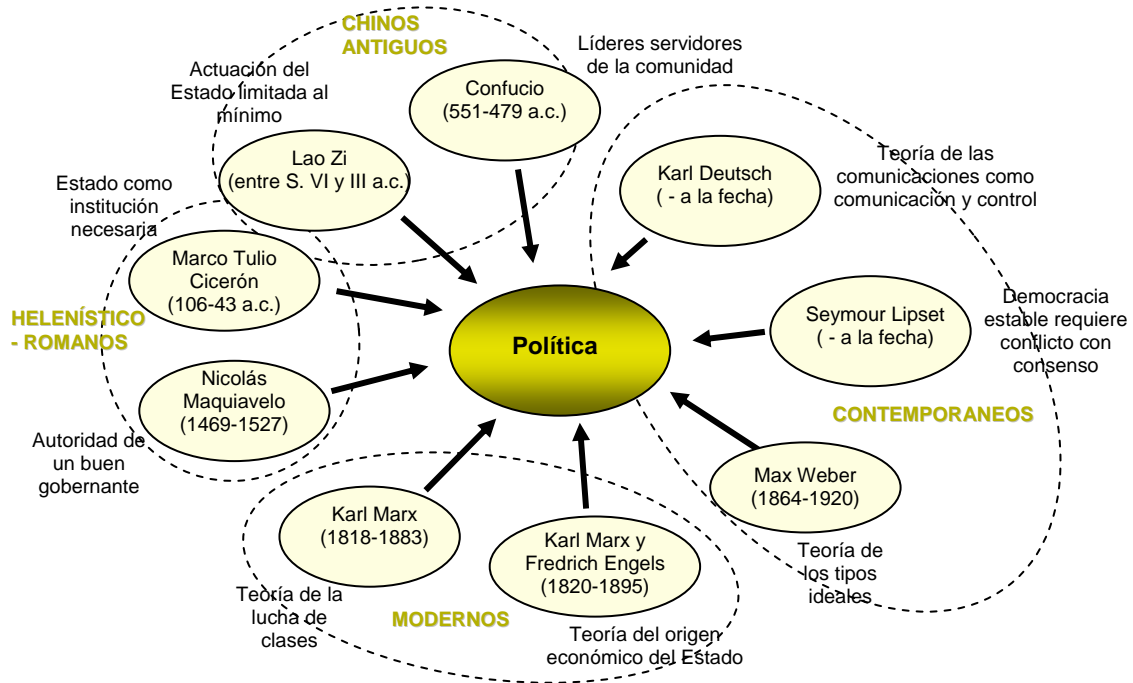


Figura 1.4.- Teóricos de la Ciencia Política que han aportado al concepto de política de la SO

En la figura 1.4 se aprecian los teóricos de la Ciencia Política que han aportado al concepto política de Socialización Organizacional y en la figura 1.5, los teóricos de otras disciplinas que han aportado al concepto de política.

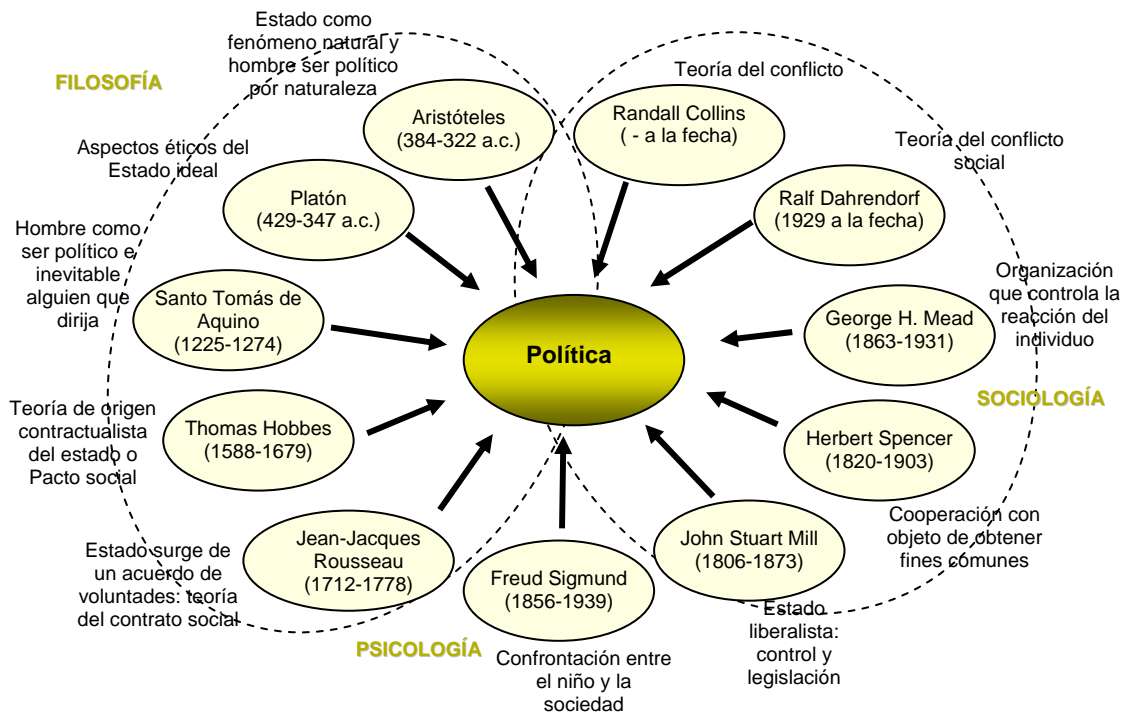


Figura 1.5.- Teóricos de otras disciplinas que han aportado al concepto de política de la SO

Las aportaciones que los teóricos de las distintas disciplinas han dado al concepto de política de la socialización organizacional van desde la formación del estado hasta la definición de un buen gobernante.

En relación a la formación del **Estado**, las aportaciones incluyen que: es un fenómeno natural (Aristóteles); debe ser un arte basado en un conocimiento exacto y de mutua satisfacción de las necesidades de las personas (Platón); como una consecuencia natural de los instintos sociales del hombre, por lo que es una institución provechosa y necesaria (Marco Tulio Cicerón); fundamental para la supervivencia del hombre porque puede contar con el apoyo de sus conciudadanos (Thomas Hobbes); surge como un acuerdo de voluntades (Jean-Jacques Rousseau); se produce cooperación con objeto de obtener fines comunes (Herbert Spencer) y surge de la dominación económica del hombre por el hombre (Karl Marx y Fredrich Engels). Las aportaciones que los teóricos hacen sobre el Estado se relacionan con las empresas al establecer formalmente las relaciones jerárquicas de autoridad y poder como un fenómeno natural y necesario para dirigir a través de la dirección, gerencia o gobierno empresarial –según sea el caso-, situación que aporta al concepto de políticas de la Socialización Organizacional al aprender los involucrados quien está a cargo y como relacionarse con ellos.

En relación al **control o poder** del Estado, las aportaciones incluyen: hacer naturalista de las intervenciones, sin rechazar el poder ni la jerarquía, pero limitándola al mínimo (Lao-Zi); identificando dos formas de poder -en el estado- de control y legislativa, que valida el poder de control de las altas jerarquías y de las normas para regular las conductas de los individuos (John Stuart Mill); la dominación económica del hombre por el hombre lo convierte en un orden coercitivo –control- dominado por una clase social explotadora (Karl Marx y Fredrich Engels); en la adopción del papel y las expectativas de acción del otro, se da la organización que controla la reacción del individuo (George H. Mead); la

comunicación política concibe las decisiones como poder político (Kart W. Deutsch). Las aportaciones de control o poder al concepto de políticas de la Socialización Organizacional se basan en el control que se ejerce sobre los subordinados por parte de las altas jerarquías –o la clase social explotadora- controlándolo según las expectativas que se tienen del papel que desempeña en la organización.

En relación a los **gobernantes**, las aportaciones incluyen: al emperador como un servidor de la comunidad cuyas obligaciones son el título del poder (Confucio); creyendo inevitable la existencia de alguien que dirija los grupos que integran la sociedad o una autoridad dirigente y justifica el poder en la medida en que sirva al bien común (Santo Tomás de Aquino); en el libro *El Príncipe* consideraciones sobre como un buen gobernante debe ejercer la autoridad y algunos consejos para gobernar (Nicolas Maquiavelo); clasificando la autoridad en legal, carismática y tradicional: la autoridad legal con origen en el orden establecido, la autoridad carismática es una característica personal para ejercer autoridad sobre otros y la autoridad tradicional procede de la creencia en el pasado (Max Weber). En el concepto de políticas de la Socialización Organizacional se incluye la información que se puede tener de las redes formales en la organización, de ahí que las aportaciones que los teóricos hacen de las características de los gobernantes apliquen a las altas jerarquías de las organizaciones, privilegiando la actitud de servicio enfocado al bien común y justificando su autoridad según la clasificación de Weber en legal, carismática y tradicional.

En relación al **conflicto**, las aportaciones incluyen: el factor más importante en la lucha de clases es el político, por la lucha por el poder por parte de la clase obrera por conseguir la dictadura del proletariado (Karl Marx); el conflicto es inevitable, pues las direcciones biológicas y las demandas sociales están siempre en constante fricción (Freud Sigmund); definiendo al conflicto social como aquel que procede de la estructura de las unidades sociales y

clasificándolo según la unidad social de la que se genere y en función a los elementos que toman parte (Ralf Dahrendorf); una democracia estable requiere la manifestación de un conflicto o división pero con consenso (Seymour Lipset); una relación social confronta perspectivas de identificación en base al control y la sumisión o interpretación propia (Randall Collins). El conflicto como un elemento restrictivo de las relaciones en las organizaciones, ayuda a integrarlas a través del forcejeo de control y poder que se busca obtener mediante el conflicto y que en el concepto de políticas de la Socialización Organizacional involucra el poder adquirir cierto nivel de poder y control en las organizaciones, independientemente de la manera que se use para lograrlo.

1.1.6.5.- Lenguaje

El lenguaje es una forma de comunicación, ya sea hablado, a señas o escrito, que se basa en un sistema de símbolos (Santrock et. al., 2004). Todos los elementos que giran en torno al trabajo se pueden interrelacionar por la comunicación entre los individuos, a través del lenguaje. El lenguaje por lo tanto, es un instrumento de relación social, encargado de hacer comprensible el pensamiento e ideas de las personas para lograr no sólo su actividad productiva, sino su cohesión social. El lenguaje además, es registro y combinación de ideas. Su importancia destaca por lo tanto, porque permite comprender al mundo y apropiarnos de la realidad, acercarnos a ella mediante la asimilación del medio social y las experiencias de los individuos en la sociedad (Martínez, 1997).

Una de las realidades sociales más importantes, como consecuencia de esa capacidad de comunicación del ser humano a través del lenguaje, es el fenómeno organizativo. Si definimos a la organización como un conjunto de personas que trabajan juntas para conseguir objetivos comunes, la comunicación será la esencia de la actividad organizativa, pues a través de ella es posible coordinar las actividades de las distintas partes de la organización y

transmitir información acerca de las metas organizacionales y las tareas que han de desarrollarse. La comunicación atraviesa todos los niveles de la organización y esta presente en los diversos procesos y comportamientos que se llevan a cabo en este contexto (Rodríguez, 1999). Es por esto que la homologación y entendimiento del lenguaje en la organización, permite la cohesión social de grupo y el logro de metas.

El concepto de *lenguaje*, como un área de contenido de la socialización organizacional describe el conocimiento que el individuo tiene sobre los “términos” técnicos y profesionales, significado de los acrónimos, calo o jerga que se utilizan en determinada empresa. (Chao et. al., 1994). Las aportaciones que los teóricos y disciplinas han aportado a este concepto, se muestran en la figura 1.6.

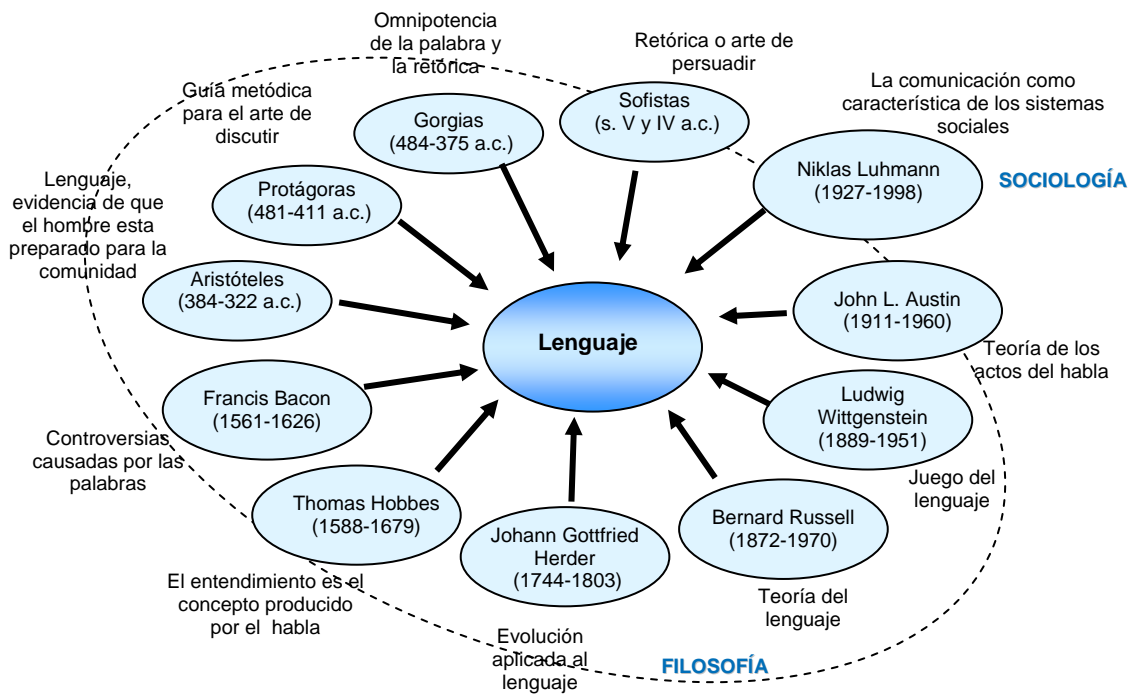


Figura 1.6.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de lenguaje de la SO

Las aportaciones que los teóricos de las distintas disciplinas han dado al concepto de lenguaje de la Socialización Organizacional, van desde considerar

al lenguaje como una evidencia de la preparación del hombre para vivir en sociedad hasta definir a la comunicación (que se da a través del lenguaje) como sistemas sociales.

En relación al lenguaje como esencial **para convivir en grupo**, las aportaciones incluyen: el lenguaje como evidencia de que el hombre esta preparado para la comunidad (Aristóteles); el desarrollo del lenguaje como algo esencial y necesario para la convivencia en grupo (Johann Gottfried Herder) y en relación al **uso del lenguaje**, las aportaciones incluyen: al arte de persuadir o retórica (Sofistas); hablar sobre la omnipotencia de la palabra y la fuerza de la retórica (Gorgias); proporcionando una guía metódica para el arte de discutir (Protagoras).

Las aportaciones relacionadas con la **homologación del lenguaje** incluyen: los errores que se dan a través del lenguaje al no tener un significado común de las palabras para todos y en cambio darle un significado propio (Francis Bacon); identifico el pensamiento correcto con el correcto uso del lenguaje (Thomas Hobbes); imperfección y ambigüedad del lenguaje al tener diferente conocimiento de las cosas de las distintas personas, sirve mejor a la comunicación (Bertrand Russell); el significado de una palabra es su uso en el lenguaje (Ludwig Wittgenstein) investigando la representación y significado como funciones del lenguaje (John Langshaw Austin).

En relación al lenguaje como **comunicación**, las aportaciones incluyen: introducir al lenguaje como un instrumento para la comunicación por su imperfección y ambigüedad (Bertrand Russell); considerar a la comunicación el rasgo característico de los sistemas sociales, compuestos no por seres humanos, sino por las comunicaciones que se dan entre ellos (Niklas Luhmann).

Las distintas aportaciones que los teóricos hacen al concepto de lenguaje de la Socialización Organizacional se centran en la capacidad de comunicación del

ser humano a través del lenguaje, de ahí que los usos que se le dé (como la retórica o arte de persuadir), la homologación del significado de las palabras, acrónimos y el caló que se usa en las organizaciones, favorece la socialización y el logro de metas a través del entendimiento que se da con la comunicación y fortalece los sistemas sociales que interactúan en las empresas.

1.1.6.6.- Gente

El concepto de Gente, como un área de contenido de la socialización organizacional se refiere a las relaciones positivas y satisfactorias con las demás personas dentro de la empresa (Chao et. al., 1994). Las aportaciones que los teóricos y disciplinas han aportado a este concepto, se muestran en la figura 1.7

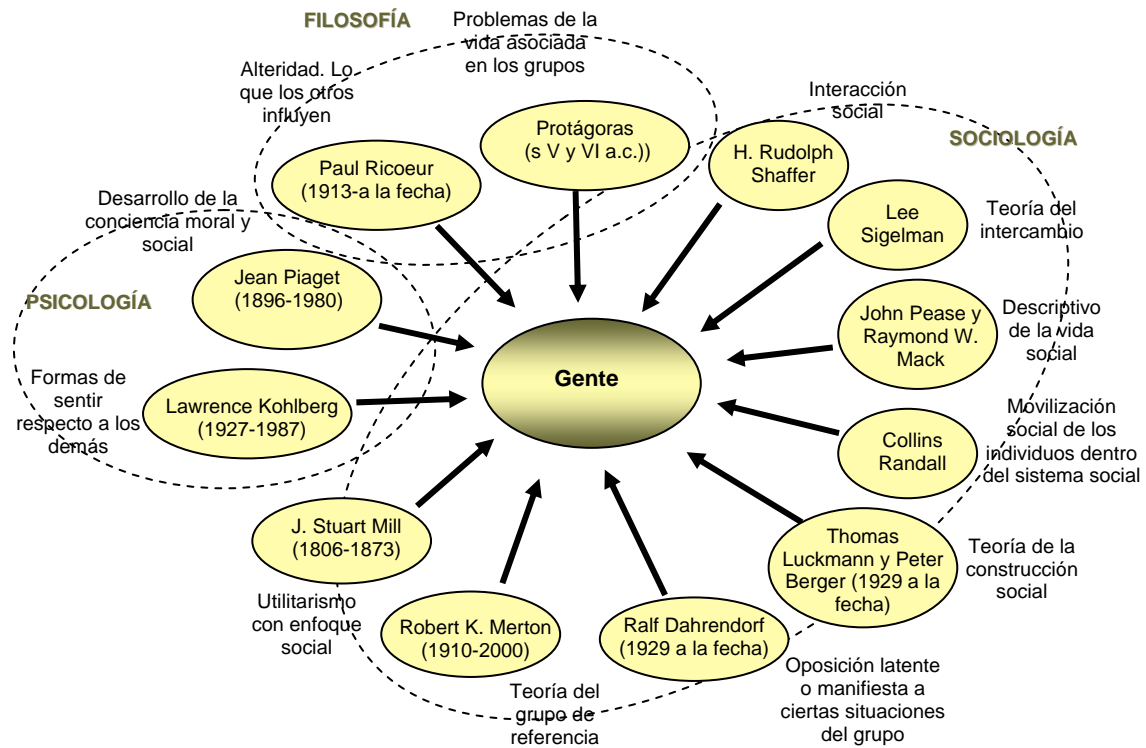


Figura 1.7.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de *gente* de la SO

En relación al concepto de *Gente*, las aportaciones incluyen ambas opciones en las relaciones entre los individuos: la problemática y las relaciones positivas en los grupos.

En relación a la **problemática entre los individuos** de los grupos, los teóricos como Protágoras en la antigua Grecia, centran su filosofía en la problemática de la vida asociada a los grupos y Ralf Dahrendorf menciona la oposición latente o manifiesta a ciertas situaciones en el grupo.

En función a las **relaciones o inclusión de los individuos en grupos**, los teóricos que aportan son: J. Stuart Mill en su utilitarismo menciona, que un individuo tiene como guía su propia felicidad, pero incluyendo la de los demás; Jean Piaget considera el desarrollo de la conciencia moral y social como un proceso activo de adaptación discontinua a formas mentales y sociales; Paul Ricoeur con la alteridad incluye lo que los otros influyen; Lawrence Kohlberg menciona que el desarrollo moral consta de dos dimensiones: intrapersonal e interpersonal que abarca lo que la persona debería hacer en sus interacciones con otras personas o sus formas de sentir con respecto a los demás; Peter L. Berger y Thomas Luckmann entienden los procesos sociales en los cuales se ve inmerso el individuo como un continuo proceso dialéctico compuesto de la externalización, objetivización e internalización; Randall Collins entiende la movilización social como un elemento positivo de relación entre los individuos del grupo, en tanto sea un elemento de valía para el sistema social -grupo, sector o sociedad en general-. Para John Pease y Raymond W. Mack el yo es social pues se deriva de la interacción con el conocimiento observado en los demás.

En relación a la **actuación de los individuos** dentro de los grupos a los que pertenecen, las aportaciones de los diferentes teóricos son: Robert K. Merton sostiene que los individuos actúan dentro de un sistema social de referencia suministrado por los grupos de que forman parte; Lee Sigelman, considera que

se construyen definiciones normativas y existenciales de sí mismos, de los otros, de acciones, de metas y de evaluaciones de lo que es justo o conveniente en el intercambio social; H. Rudolph Shaffer menciona que la interacción social es el proceso total por el que un individuo, mediante transacciones con los demás, desarrolla sus patrones específicos de conducta y experiencia socialmente relevantes.

Las aportaciones que los teóricos hacen al concepto de gente de la Socialización Organizacional se centran en las relaciones positivas y satisfactorias con las demás, en función a lo que los demás esperan del individuo y que permiten desarrollar el proceso de adaptación del individuo al grupo, perpetuando con ello la vida en sociedad. Traspasando esta definición a la empresa, el que los individuos mantengan o generen relaciones positivas entre los empleados de la organización, permitirá alcanzar en un buen clima laboral el logro de metas y objetivos, como una manera óptima de alcanzarlos, aunque eso no signifique que en un mal clima laboral no se alcancen las metas, pero es muy probable que la empresa no sobreviva por mucho tiempo.

1.1.6.7.- Historia

El concepto de *historia*, como un área de contenido de la socialización organizacional incluye las tradiciones, costumbres, mitos y rituales que se usan para transmitir un conocimiento de cultura, así como para perpetuar al integrante ideal en una organización. Conocer la *historia* por lo tanto, permite que los individuos aprendan el comportamiento apropiado o inapropiado ante ciertas circunstancias específicas (Chao et. al., 1994).

La cultura de una organización puede definirse como el adhesivo social que mantiene unidos a sus miembros en torno a un proyecto y opera en dos niveles: (1) en el plano menos visible, la cultura es un reflejo de los valores que comparten los miembros de la organización y que tienden a perdurar a lo largo

del tiempo y (2) en el plano más visible, la cultura representa las normas de conducta aceptadas por los miembros de la organización, que suelen transmitirse a través del proceso de socialización. De este modo, la cultura en una organización ayuda a sus miembros de forma gradual a través de modelos de interacción que se establecen entre ellos, del lenguaje usado, de imágenes y rutinas consolidadas, a asumir todos aquellos códigos que regulan de forma explícita o implícita los comportamientos de la organización, dotándoles de explicaciones históricas para legitimarlos y desarrolla un ethos, creado y sustentado por procesos sociales, imágenes, símbolos que ejercen una influencia decisiva sobre la dinámica cotidiana y la naturaleza de la organización. Los ethos fomentan además, rituales que se desarrollan en reuniones e interacciones informales que se dan de manera regular en las organizaciones (Rodríguez, 1999).

Las aportaciones que los teóricos y disciplinas han aportado a este concepto, se muestran en la figura 1.8

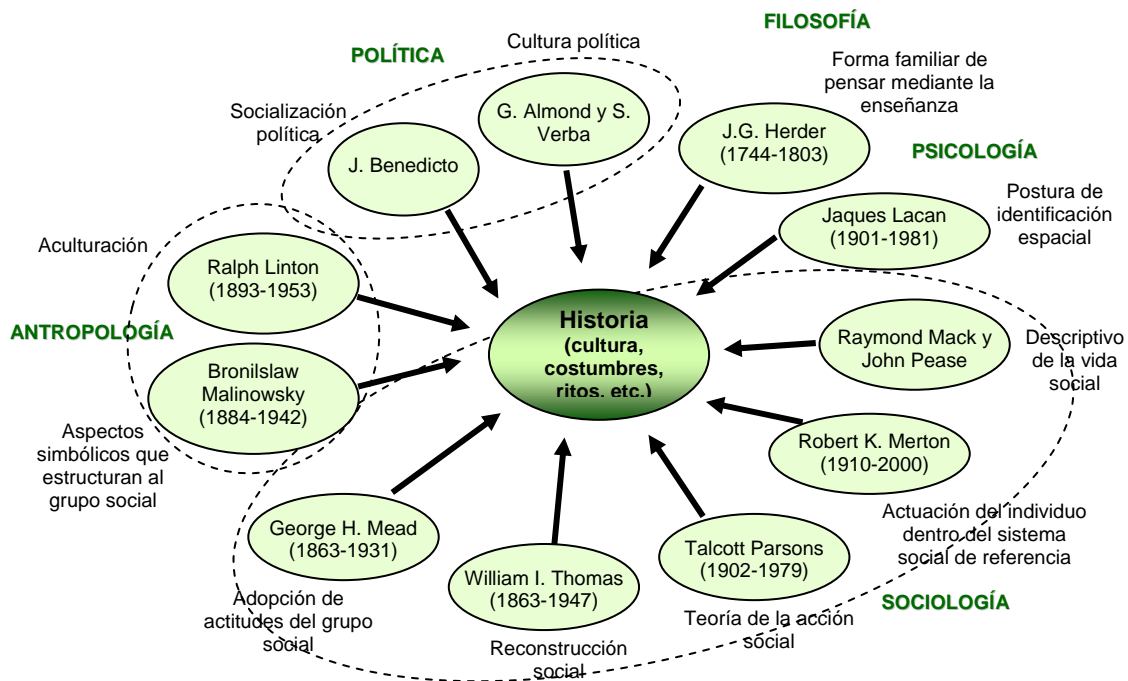


Figura 1.8.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de *historia* de la SO

Las aportaciones que los teóricos han hecho al concepto de historia de la SO van desde el comportamiento que los individuos deben desarrollar en el grupo hasta los elementos que se consideran para lograr la transmisión de la cultura.

En relación a la **cultura**, las aportaciones de los teóricos incluyen a: Bronislaw Malinowsky en una identificación de su relación social, el individuo incorpora a la cultura y al aspecto social sus gustos, ideales, tradiciones y costumbres a través del conocimiento del *símbolismo* que permea el escenario social para desarrollarse; Ralph Linton considera la aculturación como un proceso circundante de ida y regreso desde las tres esferas o enfoques de la personalidad, cultura y sociedad; Talcott Parson en su teoría de la acción social sustenta que la acción humana está orientada a fines, lo cual presupone una anticipación por parte del actor y tiene lugar en situaciones estructuradas por recursos, reguladas por normas que guían la relación entre actores y medios. William I. Thomas describe una reconstrucción social, cuando el desequilibrio del grupo es muy fuerte y se hace necesaria, la adaptación a nuevas normas y reglas.

Con respecto al **comportamiento** que los individuos deben desarrollar en el grupo al que pertenecen George Mead menciona que una persona completa se desarrolla en la medida en que adopta las actitudes del grupo social organizado al cual pertenece; para Jaques Lacan los sujetos asumen una imagen e identificación espacial cuando visualiza como es percibido en el espacio social y asume la personalidad que interpreta los otros tienen de él; Robert K. Merton enmarca la actuación de los individuos dentro del sistema social de referencia del grupo. Por su parte Raymond Mack y John Pease, en su perspectiva descriptiva de la vida social, la socialización es la acción a través del cual el individuo aprende los requisitos sociales y culturales que hacen de él un miembro activo de la sociedad

En el **comportamiento político** se distinguen las aportaciones de Gabriel Almond y S. Verba quienes definen la cultura política y distinguen tres tipos de cultura política o modos que el sujeto puede ver los hechos y las relaciones sociales: cognoscitiva, afectiva y evaluativa. Para Jorge Benedicto un individuo asimila una cultura y aprende a verse y comportarse como miembro de una colectividad, incorporando los valores sociopolíticos fundamentales de su entorno y desarrollando vínculos de identificación con los símbolos políticos y se hace consciente de su pertenencia a una historia, a un pasado colectivo, a unas tradiciones y costumbres.

En relación a los instrumentos para **transmitir la cultura**, Johann Gottfried Herder considera de gran importancia la forma familiar de pensar, que se logra mediante la enseñanza de la educación y desarrollo de la instrucción a través del espíritu de familia.

La combinación de los elementos que aportan las diferentes disciplinas al concepto de historia de la SO, permite adaptar a los individuos transmitiendo la cultura a través de las tradiciones, costumbres, mitos y rituales, mediante la educación e instrucción en las organizaciones, para garantizar la incorporación de la cultura en el escenario social de la empresa e intentando perpetuar al integrante ideal en una organización.

1.1.6.8.- Metas y valores

El concepto de *metas y valores*, como un área de contenido de la socialización organizacional se refiere a entender las metas y los valores o principios que son parte integral de la empresa (Chao et. al., 1994).

Los valores influyen en la forma como se maneje la empresa y pueden definirse como una fuerte creencia de lo que es apropiado y lo que no lo es, como una

guía de las acciones y comportamiento de los empleados para cumplir los objetivos de la organización (Koontz et. al., 1997).

Las aportaciones que los teóricos y disciplinas han aportado a este concepto, se muestran en la figura 1.9

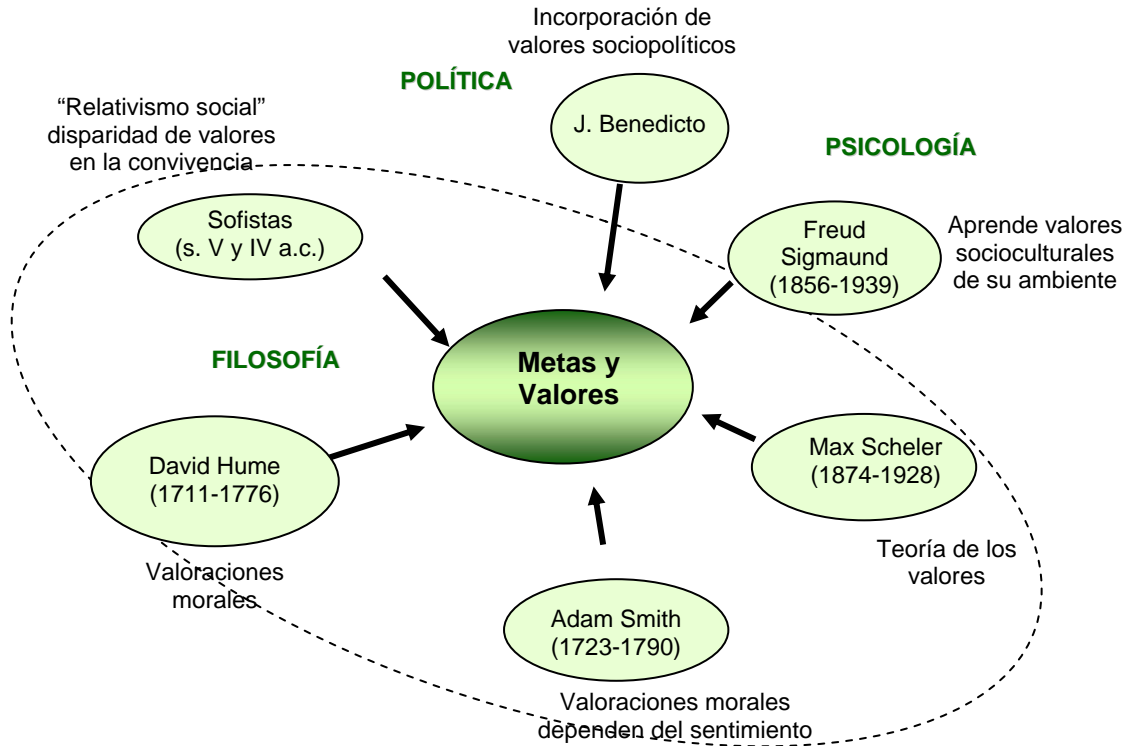


Figura 1.9.- Aportaciones de las diferentes disciplinas al concepto de *metas y valores* de la SO

En relación a la **apreciación** de los valores, los Sofistas insistían en la diversidad y heterogeneidad de los valores que rigen la convivencia humana, demostrando que las mismas cosas pueden ser buenas y malas, hermosas y feas, justas e injustas, dependiendo de quien o que grupo lo vea (lo que hoy se llama el “relativismo cultural”); Adam Smith en el mismo sentido, pone de relieve que las valoraciones morales dependen del sentimiento, con un papel especial a la simpatía, ya que las acciones y las actitudes consiguen la aprobación moral cuando se pueden simpatizar con los sentimientos de los otros. Por su parte, David Hume menciona que la dependencia del valor de la benevolencia y la justicia, como virtudes cardinales de la sociedad, pierden su

valor en sociedades de extrema sobreabundancia o privación, por lo que no tienen ningún valor en si mismos, sino mas bien por su relación con la utilidad pública o social.

Sobre **cómo aprende** los valores, J. Benedicto considera que un individuo incorpora los valores sociopolíticos fundamentales de su entorno y Freud Sigmaund que se aprenden los valores socioculturales del ambiente a través de las normas de conducta socialmente aceptadas. Para Max Scheler los valores están determinados en sus contenidos y ligados directamente a las personas, pero con un orden de rango en las modalidades de valor que él enumera por orden ascendente.

Las aportaciones que los teóricos hacen al concepto de metas y valores de la SO se enfocan en los valores, que se aprenden del entorno o ambiente de la empresa por ser una guía de las acciones y comportamiento de los empleados, y considerando que para los individuos en un grupo no todos los valores tienen el mismo significado, puede conseguirse unificar su significado a través de la aprobación moral del grupo o su utilidad social, para lograr cumplir los objetivos de la organización.

1.2.- REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

1.2.1.- DEFINICIÓN DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

La socialización organizacional se refiere al proceso a través del cual el individuo adquiere las actitudes, comportamiento y conocimiento que necesita para participar como miembro de la organización. La socialización ocurre cada vez que el individuo cambia de rol y usualmente es más notable durante el periodo en que se une a la organización, pero además se da cuando el individuo es transferido o promovido. La socialización también es necesaria cuando el individuo permanece en su mismo rol o lugar, si ocurren cambios significativos en su ambiente, por ejemplo necesita adaptarse a un nuevo jefe o si hay cambios en la misión o en las metas de la organización (Van Maanen & Schein, 1979).

Actualmente existe cierto consenso en la utilización del concepto de socialización organizacional, sin embargo la definición del mismo ha ido cambiando a lo largo del tiempo y de su estudio, dependiendo del énfasis o actor a quien se estaba refiriendo el investigador y se utilizaban vocablos alternativos: socialización organizacional, socialización laboral y socialización ocupacional (Peiró, 1996). Así, al hablar de socialización organizacional se referían al papel de la organización dentro del proceso y socialización laboral a la adquisición de actitudes y habilidades por parte del individuo (Fisher, 1986). Además socialización ocupacional al referirse a la generalización a distintas ocupaciones y/o organizaciones de las competencias adquiridas durante el proceso. Pero independientemente del énfasis que se haga, hoy en día el concepto de socialización organizacional se refiere tanto a la idea de socialización por y en la organización, dando a entender que la organización es fundamentalmente el contexto donde se lleva a cabo “el proceso de adquisición de actitudes, conocimientos y conductas apropiados para el desempeño laboral” (Peiró, 1996)

Los distintos intentos para definir la socialización organizacional indican que en el proceso están implicados dos actores sociales, los individuos y las organizaciones, resultando por consecuencia un proceso interactivo y recíproco de negociación e influencia en las dos direcciones, de la organización al tratar de influir o moldear al individuo y del individuo que intenta definir un rol aceptable en la organización (Peiró, 1996; Bauer, 1998), es necesario mencionar sin embargo, que este proceso interactivo y recíproco no es necesariamente similar en ambos sentidos.

En la tabla 1.14 se puede apreciar que, básicamente los cambios en las definiciones de la socialización organizacional han consistido de un enfoque centrado en la organización a uno en el que se considera el papel activo del individuo (Anderson y Thomas, 1995)

Década	Época	Concepciones	Autores
1960	Integración coercitiva	Proceso de cualificación laboral dirigido y controlado por la organización	Brim, 1966 Schein, 1968
1970	Tratamiento de personas	Estrategias y tácticas de socialización para el "tratamiento de personas", a lo largo de distintas fases o estadios	Van Maanen, 1978 Feldman, 1976 Schein, 1978 Wanous, 1980
1980	Asimilación interactiva	Adquisición de valores, conocimientos y conductas para la asimilación del rol laboral	Louis, 1980 Feldman, 1981
1990	Adquisición proactiva	El recién incorporado es un escrutador proactivo de información	Wanous, 1992 Chao, 1994

Tabla 1.14 Evolución del concepto de socialización organizacional (Anderson y Thomas, 1995)

1.2.2.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

Fue hasta la década de 1960 cuando se iniciaron las primeras investigaciones sobre socialización laboral-profesional en la Universidad de Munich (Universidad de Antioquía, 2002)

A partir de las revisiones de la literatura que Fisher (1986) y Bauer (1998) hicieron sobre las investigaciones acerca de socialización organizacional, se

distinguen dos cortes en el tiempo: antes de 1986 y entre 1986 y 1998. El criterio principal para distinguir estos periodos en el estudio de la socialización se basa en la metodología que se adoptó, específicamente en el tipo de investigación que se realizó (cualitativa o cuantitativa) y la dimensión temporal que se usó para el estudio (transversal o longitudinal).

1.2.2.1.- ANTES DE 1986

Un distintivo de las investigaciones realizadas antes de 1986 es que la mayoría era de tipo cualitativo e identifica menos de 15 estudios empíricos longitudinales bien realizados sobre socialización y tal vez un número similar de estudios etnográficos. También encontró que los estudios identificaban sólo algunas variables tomando usualmente como referencia solo un escenario y ninguno de los estudios replicaba a otro. Varias de las investigaciones usaron datos retrospectivos, en los cuales se les pedía a los empleados que recordaran el tiempo cuando entraron en la organización y reportaran que tan realistas eran sus expectativas, cómo se sentían y que pasó (Feldman, 1976).

Una de las características en la que estas investigaciones fallaron, es la que se refiere a la dimensión temporal, ya que aun y cuando se consideraba a la socialización como un proceso dinámico en el que los individuos y las organizaciones cambian a través del tiempo, la recolección de los datos en la mayoría de las investigaciones se hizo en un solo corte transversal, situación que no permitió dibujar claramente conclusiones acerca de las causas o naturaleza de los cambios en el tiempo.

Otra limitación de la mayoría de las investigaciones realizadas fue que eran difíciles de generalizar porque se basaban en muestras que sólo incluían algunas ocupaciones como policías, estudiantes de posgrado y enfermeras y muy pocas estudiaron mas de un tipo de trabajo o organización al mismo tiempo. El uso de muestras homogéneas complico el estudio de variables estructurales

de la socialización que se creían importantes pero que no fluctuaban mucho entre la ocupación, organización o puesto, esto originó preguntas importantes acerca de la generalización de los hallazgos. (Fischer, 1986)

Contenido de la socialización

En la literatura teórica y empírica de la socialización, se distinguen cuatro categorías básicas de contenido:

1. Valores, metas, cultura organizacional
2. Valores del grupo de trabajo, normas y amistad
3. Cómo hacer el trabajo, necesidad de habilidades y conocimiento
4. Cambios personales relacionados con la identidad, autoimagen y estructura motivacional

Dimensiones de aprendizaje de la socialización

Se observan cinco tipos de aprendizaje y cambio que ocurren durante el proceso de la socialización. La identificación de estos tipos de aprendizaje se hizo considerando las investigaciones realizadas, en muestras de profesionales o estudiantes, por lo que no se pueden generalizar para todos los niveles dentro de una organización.

1. Aprendizaje preliminar por medio del cual los nuevos empleados se dan cuenta que el aprendizaje es necesario e identifican que y de quien es necesario aprender.
2. Aprendizaje acerca de la organización, por ejemplo, se debe aprender acerca de las reglas, beneficios, sistema de pago y otras cosas que son características sencillas de aprender sobre la organización, pero hay otros aspectos como el clima y cultura laboral que son necesarios aprender para comportarse apropiadamente.

3. Aprendizaje para funcionar en el grupo de trabajo. En lo relacionado al grupo de trabajo es mucho lo que tiene que aprender, como los nombres, responsabilidades en el trabajo y como relacionarse con los compañeros y superiores, también deben aprender las normas del grupo y familiarizarse con la cultura grupal.
4. Aprender lo que se hace en el trabajo. Aprender las bases que se requieren para desarrollar las tareas en el trabajo es la parte crítica de la socialización, ya que la falla en este aprendizaje puede ocasionar que se le despida de la organización. Este aprendizaje generalmente incluye algún contenido cognitivo (reglas, lenguaje técnico, procedimientos, etc.), desarrollo de habilidades físicas (rapidez, precisión, fuerza y resistencia en los movimientos, etc.).
5. Aprendizaje personal. Es otro tipo de desarrollo que ocurre durante la socialización, el aprendizaje que se da sobre uno mismo.

Resultados de la socialización

Antes de 1986 se realizó muy poco trabajo empírico de investigación para medir los resultados de la socialización, sin embargo aunque no haya habido mucha investigación al respecto, Fisher (1986) consideró necesario definir cuales son los resultados de la socialización. Éstos pueden incluir resultados organizacionales entre los que se encuentran cambios en el conocimiento de la organización, grupo y puesto; y resultados personales con cambios en el comportamiento y posiblemente en las actitudes, creencias y valores personales.

Algunos autores sugirieron que el estado ideal del resultado de la socialización es crear el individualismo (Schein, 1968) la innovación del rol (Van Maanen & Schein, 1979) o introducir nuevas ideas al no estar en conformidad con todas las normas (Schein, 1968).

Los investigadores empíricos seleccionaron otro tipo de variables en los resultados y se inclinaron por las mediciones de conductas y actitudes. Toffler (1981) midió 11 variables entre las que incluye satisfacción general del trabajo, satisfacción de las seis facetas del trabajo, tensión, motivación interna, involucramiento y mutua influencia. Feldman (1976) midió satisfacción general del trabajo, mutua influencia, involucramiento y motivación interna como resultados de la socialización y encontró que sólo las dos primeras se correlacionan de acuerdo a su modelo. Feldman (1981) sugirió tres resultados adicionales: cuidado de las asignaciones en el puesto, quedarse en la organización y cooperar/innovar en las demandas del puesto. Otros investigadores consideraron el desarrollo y tenacidad como resultado de la socialización (Van Maanen, 1975; Wanous, 1980)

Efectos de la socialización

Los resultados del proceso de socializar a los nuevos empleados son benéficos para ambos actores, ya que por un lado el empleado se siente un poco más satisfecho, desestresado y aceptado, y por el otro, esta adaptación del empleado a la organización, le permite a ésta conseguir más fácilmente sus objetivos organizacionales. Sin embargo varios investigadores sostienen que una socialización muy alta puede ser disfuncional para ambas partes. Para Schein (1968) es crear la completa conformidad que aniquila la creatividad “mover a la organización a una forma estéril de burocracia”.

El proceso de socialización

Los investigadores sobre la socialización se preocuparon por el proceso a través del cual el aprendizaje y los resultados se dan y propusieron “modelos de etapas” explicando la secuencia y el tiempo de los cambios a través de los cuales los nuevos empleados se convierten en miembros de la organización (Fischer, 1986). Sin embargo, es importante notar que estos modelos no son en

realidad “modelos de procesos” ya que se enfocan en la secuencia de *que* ocurre durante la socialización y no de *cómo* ocurre (Bauer, 1998).

Algunos de los modelos o etapas de socialización que se escribieron fueron:

- Modelo de tres etapas de entrada. (Feldman, 1976)
- Modelo de tres etapas del inicio de la carrera (Buchanan, 1974)
- Modelo de socialización de tres etapas (Schein, 1978)

Sin considerar las diferencias en los términos o tiempos propuestos para cada etapa, estos modelos sugieren tres etapas en el proceso de socialización:

La primera etapa llamada “socialización anticipatoria” (Brief, 1979; Feldman, 1976; Louis, 1980) es en la que los nuevos miembros se preparan para iniciarse dentro de la organización. Esta etapa es anterior a la entrada y abarca temas como decisión ocupacional, selección y efectos de la socialización de pre-entrada en la asimilación del rol laboral.

La segunda etapa llamada de “acomodación” (Feldman, 1976) o “confrontación inicial” (Graen, 1976) es la etapa que corresponde al encuentro inicial del individuo con la organización y generalmente es considerada la más crucial para una socialización efectiva. Es durante esta etapa en la que el nuevo empleado comienza a dominar su trabajo, desarrollar relaciones con sus compañeros de trabajo y supervisores, y a aprender cómo opera la organización. También es durante esta etapa en que se confirman o no las expectativas, la ambigüedad y el conflicto se encuentran y la evaluación personal y organizacional sobre el desarrollo se compara.

La última etapa la nombran como “administración del rol” (Fieldman, 1976), “aceptación mutua” (Schein, 1978), “adaptación” (Louis, 1980) o “metamorfosis” (Van Maanen, 1975) y es en la cual los nuevos miembros son aceptados como miembros de la organización. En esta etapa se supone que los nuevos miembros han establecido una identidad organizacional y han desarrollado actitudes, valores y conductas que son consistentes con la cultura de la

organización. Los modelos de etapas pueden proveer buenos marcos conceptuales, pero no deberían tomarse estrictamente como modelos predictivos.

Variables que influyen en el proceso de socialización

Las variables que influyen en el proceso de socialización de acuerdo a los trabajos empíricos realizados en esa época identificaron cuatro tipos de investigaciones: socialización anticipatoria, motivación del nuevo empleado, estructura organizacional y procesos, y roles de las personas que están adentro de las organizaciones como agentes de la socialización.

a) Socialización anticipatoria

La socialización anticipatoria se refiere a todo el aprendizaje o experiencia que prepara funcional o disfuncionalmente al individuo para entrar en una organización (Van Maanen, 1976). Este tema fue la variable que más se investigó, pero las investigaciones estaban relativamente fragmentadas, porque mientras unos investigadores discutían el impacto de los valores previos del empleado, la mayor parte de las investigaciones se centró en las **expectativas** o creencias que tiene el individuo sobre como va a ser su nuevo rol de trabajo. Estas expectativas incluyen el horario de trabajo, supervisión, tipo de trabajo, posibilidades de ascenso, entre otras. Las expectativas son fácilmente adquiridas y fácilmente modificables por nueva información.

En el tema de la socialización anticipatoria interactúa también la **selección**. Una de las formas de interacción se da con las actitudes, valores, creencias y habilidades que predisponen al individuo a seleccionar una organización que sea consistente con sus características personales (Sigleman, 1973; Wanous, 1980). De la misma manera las organizaciones también se inclinan a seleccionar individuos que parezcan “encajar” (Hall, Schneider & Nygren, 1971).

b) Motivación del nuevo empleado

Las investigaciones sobre los efectos de las motivaciones del nuevo empleado para comenzar a ser socializado. Un tema común encontrado en las investigaciones fue el papel que juega la ansiedad en la adaptación del nuevo empleado (Schein, 1968; Van Maanen & Schein, 1979), pero ninguna sobre el impacto de la ansiedad.

Otros factores identificados con referencia a la motivación y que afectan potencialmente la socialización de los nuevos empleados incluyen variables personales como autoestima y necesidad de control, percepción de la decisión de entrar en un nuevo puesto, y el tiempo y esfuerzo que los nuevos empleados hayan invertido en la organización. Ninguna de estas variables fue investigada de forma sistémica.

c) Estructura y procesos organizacionales

El impacto de los factores organizacionales sobre la socialización recibió probablemente la mayor consideración en las investigaciones realizadas antes de 1986. El marco de referencia más aceptado para entender el efecto que los factores organizacionales se encuentran en el trabajo que realizaron Van Maanen y Schein (1979) en la que definieron el Modelo de las seis tácticas de la socialización, donde identifica tácticas que pueden ser usadas como opciones para formar o socializar al nuevo empleado cuando ingresa a la organización:

1.- Formal en comparación con Informal. Cuanto más segregado quede el empleado nuevo de su marco laboral y se diferencie de alguna manera para establecer con claridad su papel de recién llegado, más formal será la socialización, por ejemplo con la orientación específica y los programas de capacitación. La socialización informal coloca al empleado directamente en su trabajo, prestándole poca atención especial o ninguna.

2.- Colectiva o Individual. Los miembros nuevos pueden ser socializados de manera individual o se pueden agrupar y procesar de acuerdo con una serie de experiencias idénticas, como en un campo de entrenamiento militar.

3.- Secuencial en comparación con fortuita. En la socialización secuencial se distinguen claramente pasos secuenciales que deben ser dominados.

4.- Fija en comparación con variable. Se refiere al calendario de tiempo en que los recién llegados transitan de externos a internos. Una programación fija establece las etapas estandarizadas de la transición. Los programas de capacitación rotativos podrían ser un ejemplo. Asimismo, incluye periodos de pruebas, como el “la antigüedad o el despido” de seis años que se da en las universidades americanas en el caso de profesores. La programación variable no da aviso previo del horario de transición, por ejemplo en el caso de los ascensos, donde no se progresa a la etapa siguiente mientras uno no está preparado.

5.- Seriada en comparación con disyuntiva. La socialización seriada se caracteriza por el uso de modelos de roles que preparan y alientan al recién llegado, por ejemplo con los programas de aprendices o mentores. En la socialización disyuntiva los modelos de roles se retienen de manera deliberada. El empleado nuevo queda en libertad para averiguar las cosas por cuenta propia.

6.- Investidura y desincorporación. La socialización de investidura presupone que las cualidades y calificaciones del recién llegado son un ingrediente necesario para el éxito en el trabajo, por tanto estas cualidades y calificaciones son confirmadas y apoyadas. La socialización de desincorporación trata de quitarle al nuevo empleado ciertas características, por ejemplo los juramentos en las sociedades de alumnos y fraternidades pasan por la socialización de la desincorporación que les dará forma en el papel ideal.

Jones (1986) añadió categorías adicionales a las tácticas de socialización como institucionales (colectivas, formales, secuenciales, fija, serial y de investidura) e individualizadas (sus opuestos) además de una división tripartita de las tácticas

de socialización relacionadas con el contexto (colectivas y formales) de contenido (secuenciales y fijas) y sociales (seriadas y de investidura).

d) Agentes de la socialización

Los nuevos empleados consideraron a las personas de adentro de la organización (especialmente a los que tenían un puesto similar o supervisores) como muy importantes para facilitar su ajustamiento en la organización (Feldman y Breet, 1983; Louis, Posner y Powell, 1983).

En la figura 1.10 se representa de forma gráfica los elementos encontrados sobre las investigaciones de SO realizadas antes de 1986.

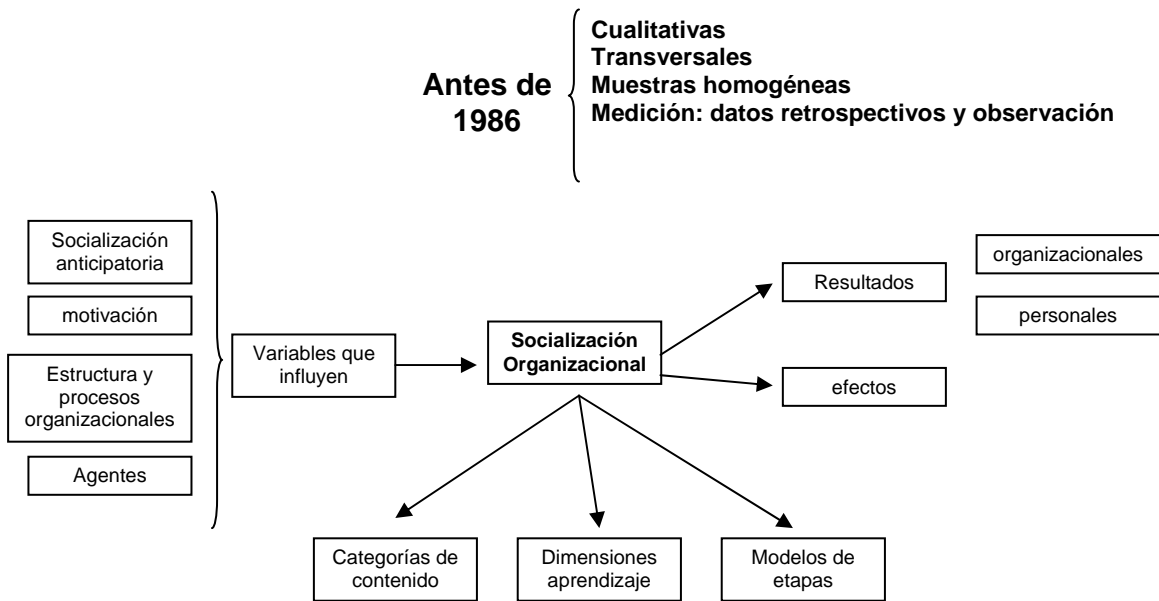


Figura 1.10.- Elaboración conceptual propia del artículo de Fisher (1986), de los elementos encontrados sobre las investigaciones de SO realizadas antes de 1986

1.2.2.2.- DE 1986 A 1998

En la revisión de la literatura sobre las investigaciones entre 1986 a 1998 hecha por Bauer (1998) se distingue por ser más cuantitativos y longitudinales, contrario a lo que sucedía antes de 1986, los estudios transversales son en ésta

época mas una excepción que una regla. La revisión reveló que 47 de 67 estudios empíricos de socialización eran longitudinales, equivale a un 70% de los estudios.

El análisis de los estudios longitudinales reveló que el promedio de levantamiento de datos fue 2.68 veces con un promedio de tiempo entre el primer y último levantamiento de 10.55 meses. Adicionalmente el primer levantamiento de datos se realizó aproximadamente un mes después de que los empleados entraran a la organización, el segundo seis meses después y en aquellas investigaciones en que hubo un tercer levantamiento, un año después.

En las investigaciones se revisó que los investigadores usualmente utilizaron intervalos de tiempo de tres meses (3, 6, 9 y 12 meses) para medir las variables relacionadas con la socialización, especialmente las mediciones de los resultados. Sin embargo, esta selección de los periodos de medición se basa mas en el hecho de que otros estudios de investigación lo han realizado de esa manera y les ha permitido encontrar resultados significativos, pero un problema potencial con esta forma de medir es que su uso implica que el proceso de socialización se despliega en la misma proporción a través de los diferentes contextos. Pinder y Schroder (1987) encontraron que el tiempo para desarrollar la competencia en las variaciones en los cambios de trabajo depende del apoyo que se perciba y de la similitud entre la posición antigua y la nueva, por lo que hay otros factores que afectan la proporción de tiempo para la socialización. Hill (1992) menciona en su estudio que aún después de un año los nuevos gerentes, no se sienten que han dominado su nueva posición, por lo que esto nos indica que podría ser erróneo asumir que la socialización se completa esencialmente después de 12 meses de estar en un contexto determinado. También es necesario para los investigadores definir los límites temporales de la socialización, ya que hasta 1996 no quedaba claro cuando el proceso de socialización inicial “termina” y esto no deja claro cuando hacer el último

levantamiento de datos en los resultados de la socialización. Un avance notorio que se hizo con respecto al tiempo es que muchos estudios levantaron sus datos antes de, o al inicio de la entrada del empleado a la organización.

Un análisis de las muestras usadas en los estudios de socialización durante el periodo de 1986 a 1998 reveló que las muestras más usadas fueron los estudiantes recién graduados así como nuevos gerentes, ingenieros y otros empleados de oficina o administrativos como los contadores. Aunque algunos estudios evaluaron la entrada de nuevos empleados en un gran número de diferentes organizaciones (Bauer y Green, 1998; Chao, 1994; Morrison, 1995), estas muestras todavía reflejan una limitada proporción de trabajos e industrias.

La generalización sobre los hallazgos encontrados en las investigaciones realizadas son cuestionables porque hay muy pocos estudios que consideran entre sus muestras a los empleados de nivel operativo (excepto Holder, 1996; Nelson, Quick y Eakin, 1988; Nicholson y Arnold, 1991; Zahrlly y Tosi, 1989). Esta es una omisión importante en la literatura, porque es probable que las diferencias en el proceso de socialización dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo. Por ejemplo, puede ser que cuando los nuevos empleados son entrenados en tareas que son fácilmente aprendidas, las normas del grupo y la cultura de la organización se comunique fácilmente (las expresiones como “siempre hemos hecho las cosas así aquí” lo reflejan). En contraste, puede ser mucho más difícil de comunicar las normas grupales u organizacionales a aquellas posiciones cuyas tareas sean complejas y menos estructuradas. Las posiciones que estén involucradas en el desarrollo de nuevos productos o nueva tecnología, no tendrán tampoco bien establecidas las normas o expectativas. En general, se espera que las diferencias importantes emerjan si una mayor diversidad de nuevos empleados, trabajos y ocupaciones se estudiaran.

También se incrementó el número de estudios que revisan otro tipo de transiciones donde la socialización ocurre, como las transferencias de trabajo dentro de la misma organización (Chao, 1994; Hill, 1992; Pinder y Schroeder, 1987). Los investigadores sugieren que las experiencias de aprendizaje y ajuste en los cambios en el trabajo son menos sustanciales que las experiencias en una nueva entrada. La razón más probable es por las diferencias en el aprendizaje y el cambio que están involucradas. Chao et. Al (1994) comparó tres grupos y encontró que aquellos que se quedaron en un trabajo reportaron pequeños cambios en sus niveles de ajuste; aquellos que cambiaron trabajo dentro de la organización reportaron niveles de ajuste disminuidos; y aquellos que cambiaron de organización experimentaron las mayores disminuciones en sus niveles de ajuste. Estos resultados sugieren que el aprendizaje continúa aún y cuando uno se quede dentro del mismo trabajo, pero que es más desafiante para los empleados que cambian trabajo y aún más desafiante para aquellos que cambian de organización.

Nuevas medidas de socialización

Desde 1990 uno de los elementos que se introduce en la definición de SO es el aprendizaje, por lo que se desarrollaron nuevos modelos asociados a su medición para concentrarse en la información que era necesario enseñar para socializar.

De manera cronológica encontramos:

(I) La medición de las cuatro dimensiones de la SO propuesto por Ostroff y Kozlowski (1992) donde comparaba la tarea, el rol, el proceso social de grupo y la organización. (Cooper-Thomas y Anderson, 2006)

(II) El Instrumento de medición de las seis áreas significativas de la socialización que desarrollaron Chao et. al. (1994) incluyen: Habilidad en el desarrollo de las tareas; Gente, que se refiere al desarrollo de las relaciones; Metas y valores organizacionales, que refleja la aceptación de la cultura de la organización;

Lenguaje o dominio del lenguaje técnico y caló de la organización; Políticas o aprendizaje acerca de como operan las estructuras de poder formal e informal e Historia que se refiere al aprendizaje acerca de las costumbres, historia y rituales de la organización. Estas áreas de contenido reflejan no sólo varios tipos de aprendizaje que ocurre durante la socialización, sino también el proceso de ajustarse y dominar su trabajo.

Las escalas de Chao et. al. (1994) son una valuable adición a la literatura de la socialización (Bauer, 1998) porque provee la medición de una extensa serie de cambios que ocurren durante la socialización. Algunos malos entendidos en el uso de las escalas es considerar al conjunto de subescalas como un constructo unitario o asumir que las subescalas son igualmente aplicables en todas las situaciones de investigación. Las escalas fueron desarrolladas para capturar varios aspectos de la socialización pero no intenta ser exhaustiva, por lo que los investigadores interesados en estudiar más aspectos en situaciones específicas de la socialización necesitarán usar subescalas adicionales en su medición.

(III) las cuatro áreas de inventario de socialización, desarrollado por Taormina (1994) miden el contenido de la socialización, desde el entrenamiento, entendimiento, apoyo de sus compañeros y prospectos al futuro. Esta escala se desarrolló usando muestras de trabajadores en Singapur pero no experimenta o aguanta el tipo de validación longitudinal desarrollado por Chao et. al (1994).

Resultados de socialización

La mayor parte de las investigaciones realizadas durante 1986 y 1996 se continuaron centrando en la evaluación de los resultados secundarios de la socialización (Bauer, 1998). Los resultados secundarios se refieren a aquellos de postura tradicional como satisfacción en el trabajo, intenciones de quedarse y compromiso (Ashford y Taylor, 1990) y los resultados primarios de socialización,

son aquellos que están directamente relacionados con la teoría de la socialización como innovación en el rol, aprendizaje y de comportamiento.

Los resultados secundarios en los que la mayoría de los estudios se centraron en esa época fueron compromiso, estrés del rol, satisfacción en el trabajo, rotación o intención de quedarse o irse, y desarrollo. Otras variables de resultado que se investigaron fueron motivación, involucramiento en el trabajo, identificación, mutua influencia, dominio de la tarea, claridad en el rol e integración social.

Factores que afectan el proceso de socialización y sus resultados

Las investigaciones en esa época se siguieron centrando en los cambios que ocurren durante la transición del nuevo empleado de ser un externo a un interno, al igual que las investigaciones que se realizaron antes de 1986. Sin embargo, estas investigaciones también se enfocaron en describir las etapas a través de las cuales los nuevos empleados pasan e identificar los factores que impactan en el proceso de socialización y sus resultados. Especialmente los investigadores estudiaron ambos impactos: el impacto que el contexto organizacional tiene sobre los empleados y el impacto que los nuevos empleados tienen sobre sí mismos y sobre la organización. Esto significa que ahora las investigaciones se enfocan en como las organizaciones pueden moldear el curso de la socialización y también el potencial que los nuevos empleados tienen para impactar este proceso. Un gran número de estudios también reconocieron que las características y comportamiento de los nuevos empleados pueden tener un impacto importante en el proceso de socialización.

Otras áreas de aporte son los factores contextuales que afectan el proceso de socialización y sus resultados, que incluyen:

- Impacto de la estructura y procesos organizacionales

- Impacto de las interacciones entre los nuevos empleados y los agentes de la socialización o de los empleados que están al interior (Bauer & Green, 1994)
- Impacto de las características y comportamiento de los nuevos empleados: personalidad, género, manejo de sistemas de información, etc.

En la figura 1.11 se representa de forma gráfica los aspectos encontrados en las investigaciones realizadas sobre la SO entre 1986 y 1996.

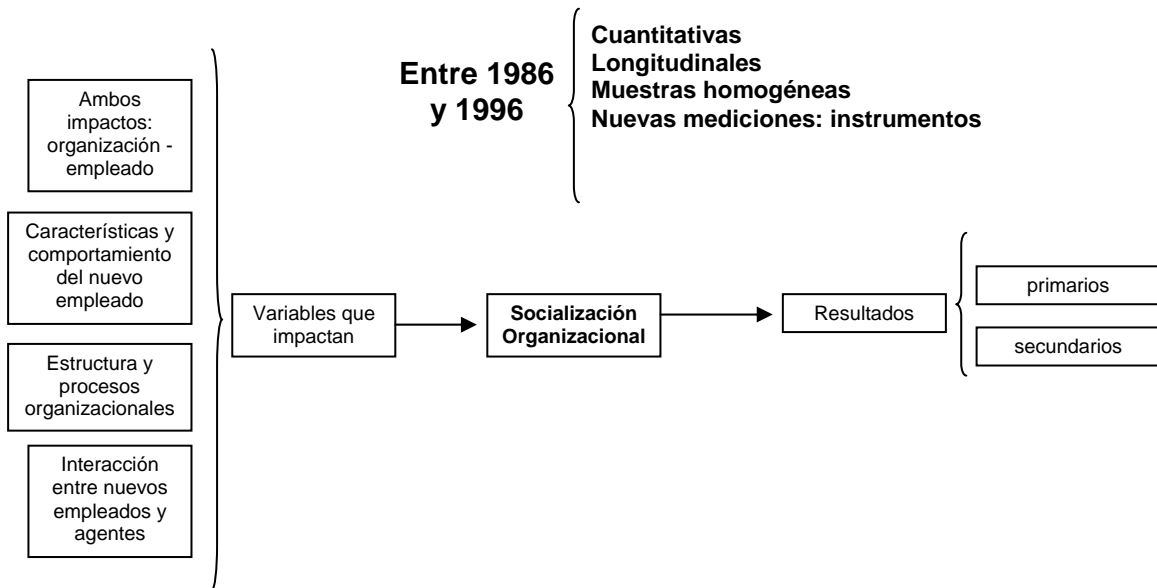


Figura 1.11.- Elaboración conceptual propia del artículo de Bauer et. al. (1998), sobre los aspectos encontrados en las investigaciones realizadas sobre la SO entre 1986 y 1996

1.2.2.3.- DESPUÉS DE 1998

El foco central de las investigaciones sobre la Socialización Organizacional desde mediados de los 90's es la información y el aprendizaje, considerando a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006). Por ejemplo, Saks y Ashforth (1997) desarrollan un modelo multi-nivel centrado en el aprendizaje que representa el estado actual de la teoría e investigaciones sobre SO y los componentes centrales del modelo son la adquisición de información y

el aprendizaje, así como las entradas y salidas próximas y distantes que afectan a la información y el aprendizaje (ver figura 1.12).

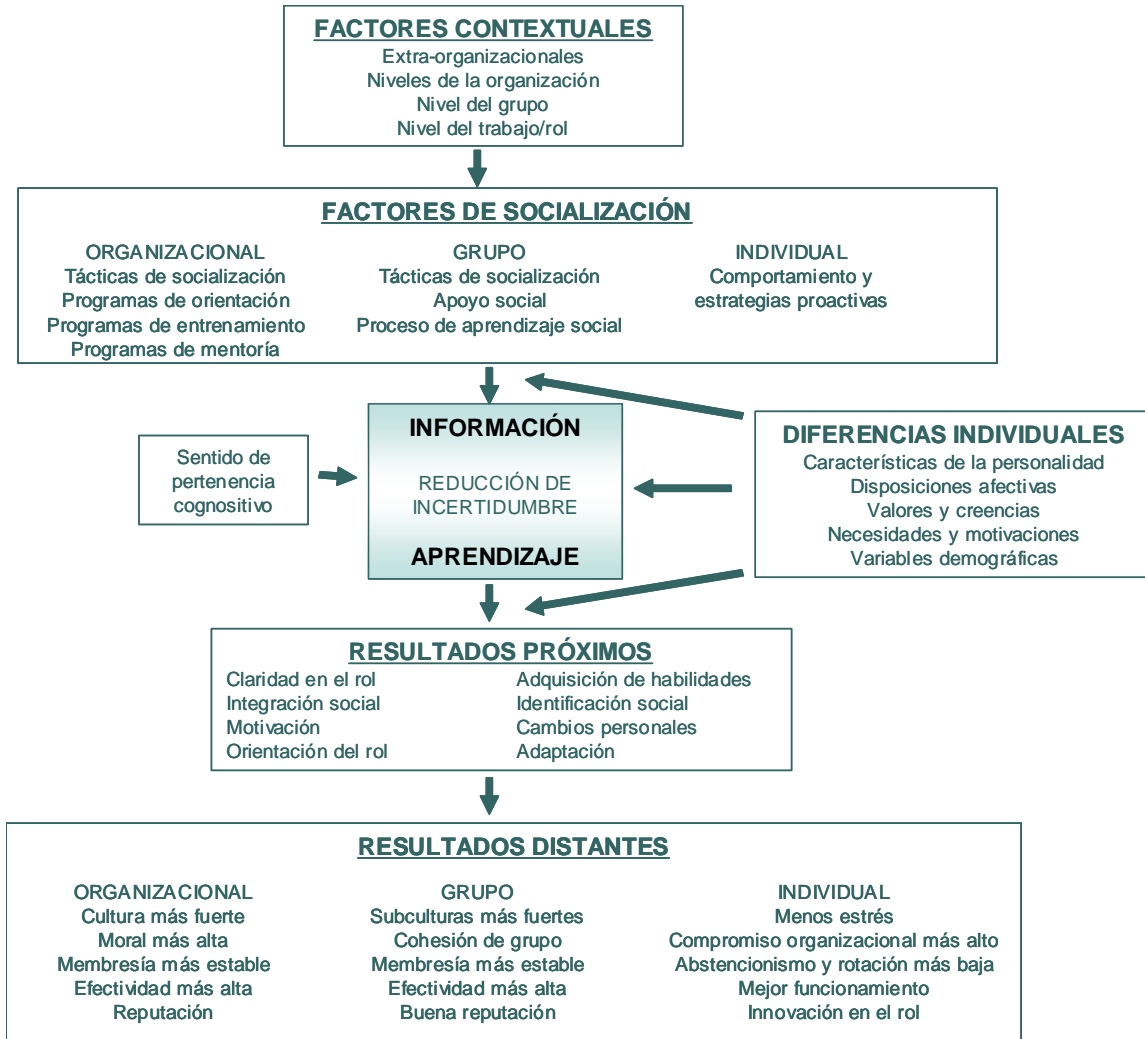


Figura 1.12.- Modelo multi-nivel centrado en el aprendizaje (Saks y Ashforth, 1997)

En este modelo, la variable de las diferencias individuales figura en un lugar primordial al reconocer que estas diferencias pueden ser influenciadas e influyen cada una de las variables con las que se asocia en el modelo: (1) los factores organizacionales y grupales son afectados por las diferencias individuales y las diferencias individuales afectan el comportamiento y estrategias proactivas de los empleados nuevos, (2) las diferencias individuales afectan directamente el sentido de pertenencia cognositivo, así como la

adquisición de información y el aprendizaje y (3) las diferencias individuales moderan los efectos que los factores de socialización tienen en la información y el aprendizaje así como los efectos que la información y el aprendizaje tienen sobre los resultados próximos. El rol de las diferencias individuales en la SO, se puede ver representado en la figura 1.13

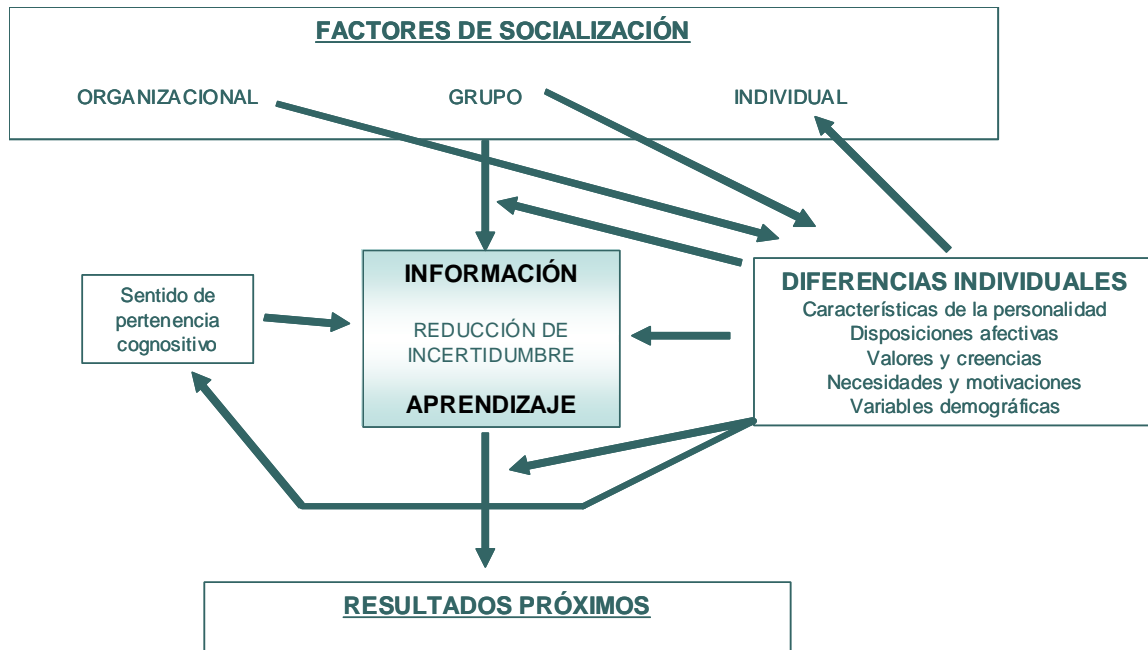


Figura 1.13.- El rol de las diferencias individuales en la Socialización Organizacional (Saks y Ashforth, 1997)

Sobre las diferencias individuales que han sido investigadas en los últimos años como predictivas de los resultados de la SO, algunas variables en la personalidad que han recibido más atención son: autoeficacia, personalidad proactiva y variables sociodemográficas. Así también han recibido atención estudios sobre los efectos del uso de diferentes estrategias para la adquisición de información y nuevos instrumentos de medición de la SO.

Investigaciones sobre variables en la personalidad han demostrado que estas influyen en la socialización de los nuevos empleados (Cooper-Thomas y Anderson, 2002). Se ha encontrado, por ejemplo, que la autoeficiencia está positivamente asociada con el ajuste (Jones, 1986, Bauer y Green, 1994; Liden,

2004). La personalidad proactiva está asociada con mejores resultados relacionados con el dominio de la tarea, claridad en el rol, integración social y conocimiento político (Chan y Schmidt, 2000; Marrone, 2004)

El impacto que tienen las variables sociodemográficas en la socialización tiene algunos estudios. Kirchmeyer (1995) encontró que las diferencias en género, edad, educación y estilo de vida están relacionados con menores retos en el trabajo y que también están relacionadas con menor integración al grupo.

Algunos estudios han investigado los efectos del uso de diferentes estrategias para la adquisición de la información. La observación por ejemplo, es el método mas común para adquirir información (Ostroff y Kozlowski, 1992) en los nuevos empleados que cuentan con relativa estabilidad en la búsqueda de información a través del tiempo y que usan diferentes estrategias y fuentes específicas de información (Morrison, 1993)

Sobre el aprendizaje se encontraron dos nuevos modelos de SO asociados a sus respectivas mediciones (Cooper-Thomas y Anderson, 2006):

- (I) El modelo de socialización de cuatro dimensiones propuesto por Cooper-Thomas y Anderson (1998) donde identifican el rol, lo social, recursos interpersonales y conocimiento organizacional.
- (I) El más reciente es de Haueter et. al (2003) denominado Cuestionario de Socialización para los Nuevos Empleados (NQS por sus siglas en inglés) que comprime en tres dimensiones: organizacional, grupal e individual

La organización

En relación a la SO en la organización, los temas más investigados incluyen las tácticas y los agentes de socialización.

Las investigaciones recientes con respecto a las tácticas de socialización revelan que están asociadas con baja ambigüedad en el rol, conflictos de roles e intentos por irse (Saks y Ashford, 1997; Bauer et. al., 1998) y también están relacionadas con una baja innovación del rol. En términos positivos de relación las tácticas institucionalizadas se han asociado con altos niveles de satisfacción en el trabajo y compromiso con la organización, y con el dominio de las tareas.

También se ha demostrado la importancia de varios agentes de la socialización que ayudan a los nuevos miembros a ajustarse. Los empleados que ya están en la organización ayudan a los nuevos a ajustarse proporcionándoles información, retroalimentación, modelos de los roles, relaciones sociales y apoyo en general, por lo que no es de sorprender el que los nuevos miembros de la organización busquen compañeros con experiencia y les sea una fuente mas útil de obtener conocimiento de la organización que a través de los programas formales de entrenamiento (Louis et. al., 1983)

Indicadores de éxito de la SO

Los indicadores de éxito de la SO dependen principalmente del significado que tenga, ya que varia a través de los nuevos empleados, organizaciones y culturas (Bauer er. al., 1998) y afecta a las decisiones acerca de las variables apropiadas para medir los resultados de la socialización. En lo que respecta a los resultados las mediciones han sido de nivel individual y distante e incluyen los altos niveles de satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, reducen la ansiedad y el estrés y disminuyen la intención de irse de la organización (Saks y Anderson, 2006). De estos resultados, el despido es probablemente el más importante para la organización ya que significa volver a reclutar, seleccionar (Anderson, 2001) y socializar nuevos empleados, así como las implicaciones de la reducción de productividad además de los costos temporales del empleo.

2.- INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN

El marco contextual o de referencia de la investigación se enfoca en la industria maquiladora de exportación (IME) de México.

2.1.- DEFINICIÓN DE LA IME

La palabra maquiladora es un antiguo término castellano que proviene del árabe hispano *Makíla* y este del árabe clásico *Makílah*, y que la Real Academia Española define como la “*porción de grano, harina o aceite que corresponde a un molinero por la molienda*”. En referencia a esta actividad, el término indica la mano de obra y servicios prestados al molinero y en forma similar, la industria maquiladora usa los insumos suministrados por el cliente y regresa la producción al mismo cliente (Wilson, 1996) por lo que la palabra *maquiladora* se emplea para una planta o fábrica donde se realiza la actividad de ensamblaje de partes generalmente importadas, para su exportación. (Ecofrontera, 1997).

El INEGI (2005b) define a la Industria Maquiladora de Exportación como aquella en que se realizan actividades productivas sobre la base de importaciones temporales, considerando establecimientos maquiladores aquellos que realizan alguna etapa del proceso de producción de bienes o servicios, aunque no sean los fabricantes originales, en las que la mayor parte de la producción se destina al mercado externo¹.

Las maquiladoras son también conocidas como “plantas gemelas” (*twin plants*) o de “producción compartida” (*production sharing*) las cuales son instalaciones de manufactura o procesos localizadas en México a lo largo del bordo con Estados

¹ Según datos del INEGI del total de exportaciones en México, el 83.16% se exporta hacia los Estados Unidos – 17,528,662 de 21,076,633 miles de dólares- (Mexican Bulletin, External Sector, march 2008 en la página web del INEGI). Es importante mencionar que a partir de 2007, el INEGI ya no genera estadísticas para la industria maquiladora de exportación y a partir de esa fecha la incluye en industria de manufactura, por lo que se asume que el comportamiento del total de exportaciones en México es muy similar al de la IME

Unidos principalmente (Jun, Cai y Peterson, 2004). Se les llama plantas gemelas por la práctica de establecer una planta en el lado americano y otra en el mexicano. La planta del lado americano normalmente sirve como bodega y provee servicios técnicos al lado mexicano (Berndt, 2003). En el fondo, el propósito fundamental de cada planta industrial en el sur de la frontera de Estados Unidos tuviera una planta gemela en el norte de México, fue el de que las primeras coordinaran las operaciones de ambas. Ese esquema pronto fue superado, y en 1990 menos del 10 %² del total de estas plantas manufactureras del lado mexicano tenía su equivalente en el estadounidense (Ecofrontera, 1997)

A lo largo de la frontera norte mexicana los términos maquila y maquiladora se usan indistintamente, pero en el interior del país el término maquila se refiere a la subcontratación de actividades con uso intensivo de mano de obra en talleres pequeños o familias, sin ninguna relación con el carácter legal especial de las maquiladoras (Wilson, 1996).

2.2.- INICIOS DE LA IME EN EL MUNDO

El surgimiento de la industria ensambladora a nivel mundial se remonta a los años cincuenta en Hong Kong y Puerto Rico (Ver tabla 2.1) y en la década de los sesenta en México (Wilson, 1996).

	1960-1964	1965-1969	1970-1974	1975-1979	1980-1984
Asia	Hong Kong	Corea del sur Taiwan Singapur Filipinas India	Malasia	Indonesia Sri Lanka	China Tailandia Bangladesh Paquistán
Latinoamérica y el caribe	Puerto Rico	México Rep. Dominicana Panamá Brasil	Haití El Salvador Guatemala Colombia	Jamaica Honduras Nicaragua Chile	Costa Rica
África y Oriente Medio		Mauricio	Túnez Jordania	Egipto Siria Liberia Senegal	Chipre

Tabla 2.1. Expansión del procesamiento de artículos de exportación en el tercer mundo, 1960-1984 por país y fecha de establecimiento de las primeras instalaciones para el procesamiento de artículos de exportación. Wilson (1996, p.29)

² Según los datos del INEGI en el número de establecimientos en 1990 eran 234, lo equivalente a menos del 10% serían menos de 23 plantas

Siguiendo el ejemplo del gobierno de Irlanda en la década de los cincuenta de abrir el aeropuerto internacional de Shannon como área libre que permitía el abastecimiento de combustible en viajes aéreos intercontinentales, muchos de los países que permitieron que industrias ensambladoras o maquiladoras se instalaran en su territorio, establecieron parques industriales especiales, denominados zonas francas industriales, con el fin de atraer la inversión extranjera. Dentro de estas zonas, se permitía a las empresas procesar productos de exportación sin pagar derechos aduanales sobre los componentes importados. Para finales de los sesenta, once países en vías de desarrollo poseían una zona franca industrial (Wilson, 1996).

Pero el que países en vías de desarrollo fomentaran zonas francas industriales para atraer inversión extranjera no fue la razón principal para el desarrollo de la industria maquiladora, sino el descenso de la hegemonía corporativa estadounidense en la economía mundial a finales de la década de los cincuenta como consecuencia del fin de la Segunda Guerra Mundial. Conforme la industria Europea y Japonesa fue reconstruyéndose, comenzaron a formar sus mercados sustentados en una mayor competitividad con una base laboral amplia y de bajo costo. Ante el crecimiento de la competencia extranjera, las corporaciones transnacionales norteamericanas incluyeron acciones tendientes a recuperar la competitividad de sus productos, siendo tres las más importantes: (1) segmentación de sus procesos productivos en las fases intensivas de capital y mano de obra, (2) relocalizar las fases intensivas de mano de obra en países del tercer mundo ofrecían abundante mano de obra a bajo costo y (3) modificación del marco legal que posibilitó las operaciones de ensamble fuera de EUA (Wilson, 1996; Carrillo, 1986; Mendiola, 1999).

Para impulsar el proceso de relocalización de los procesos de producción intensivos en fuerza de trabajo de las compañías norteamericanas, se adicionaron fracciones arancelarias al Código Aduanero de Estados Unidos:

806.30 y 807.00. En 1956 se adicionó la fracción 806.30 que permitía exportar productos de metal al extranjero para ser procesados y regresados posteriormente a EUA para una transformación mayor y pagando solo los impuestos de importación aplicables al valor agregado incorporado en el extranjero. En 1963, la inclusión de la fracción 807.00 permitió el ensamble o procesamiento de productos en general en el extranjero, utilizando componentes y materia prima de EUA, para importarse posteriormente pagando impuestos sólo sobre los insumos de origen extranjero (Mendiola, 1999).

Entre los países desarrollados, las transnacionales norteamericanas fueron las primeras que adoptaron la estrategia del ensamblaje global en los países asiáticos, ya que en Estados Unidos no existían barreras arancelarias que ayudaran a proteger la entrada de productos del extranjero, situación que no enfrentaban las transnacionales europeas y japonesas. En el caso de las transnacionales europeas, éstas contaban con barreras arancelarias que ayudaron a proteger de la competencia extranjera a la comunidad europea, además los productores europeos contaban con gran cantidad de mano de obra migratoria barata sin salir al extranjero, sin considerar que había países con mano de obra a menor costo dentro de Europa -Irlanda, Portugal, España- que sirvieron como lugares de ensamblaje para algunas empresas. En cuanto a las corporaciones japonesas, estas lograron una ventaja relativa con base en aumentos de productividad derivados de la introducción de manufactura flexible, nuevos sistemas administrativos y nueva organización enfocada en la calidad, no sólo de tecnología nueva, por lo que no tuvieron que depender tanto como las transnacionales norteamericanas de los sitios de mano de obra barata (Wilson, 1996).

La adopción de la estrategia del ensamblaje global, originó un cambio profundo en la economía política global a la que la tesis de Frobel, Jürgens y Kreye (1981) denominan la “nueva división internacional del trabajo” (Wilson, 1996; Carrillo, 1986).

2.3.- INICIOS DE LA IME EN MÉXICO

Desde la década de los cincuentas hasta los setentas la estrategia mexicana para el fomento económico estuvo basada en la sustitución de importaciones, en la idea de los partidarios de la teoría del desarrollo de que el Estado debe fomentar activamente el desarrollo industrial mediante la dotación de infraestructura física, protección a la industria nacional y expansión del mercado interno (Wilson, 1996). La política de sustitución de importaciones hizo hincapié en la diversificación horizontal de la industria abarcando una amplia gama de productos finales, dejando de lado, tal vez por ser más completo, el encadenamiento tecnológico vertical, que abarcaría principalmente la producción de insumos y bienes de capital (CEML, 1998)

El régimen de importaciones fue intensamente proteccionista en los años 1960 y aún en los 70, pero no todas las regiones de México compartieron la prosperidad creada por la sustitución de importaciones que fomentaban el desarrollo industrial y una de las excluidas fue la frontera norte (Wilson, 1996). En los años 60, la frontera no era un polo económico importante para atraer a la industria debido a la lejanía con los centros de producción, la falta de interés de inversionistas y productores del centro del país -considerando que en esa época la infraestructura industrial mexicana era incipiente y concentrada solo en unas cuantas ciudades-, sin contar con la competencia de la industria estadounidense al instalarse en su franja fronteriza. Estos elementos desalentadores para arrancar mercados industriales incipientes como los de la frontera norte, provocaron grandes obstáculos para su desarrollo (Carrillo, 1986; Schmidt, 1998).

Por otro lado, las ciudades fronterizas presentaban escenarios difíciles, no solo para el desarrollo industrial, sino en el sector económico en general. En el caso particular de los bienes de consumo personal, también existían elementos que lo

fragmentaban, muy similares a los mencionados para la industrialización: la lejanía de los principales centros productores y de abasto del país, una mala infraestructura de comunicación terrestre y la prevalencia de mercados regionales y locales que se vinculaban más con las ciudades del sur de Estados Unidos para aprovechar las oportunidades de consumo, que con el mercado nacional (Bocanegra y Vázquez, 2004).

Esta realidad fronteriza motivó al gobierno a aplicar estrategias de estímulos para favorecer la actividad económica de la frontera a través de distintas políticas de regímenes fiscales anteriores al inicio de la maquiladora: zona libre en Tamaulipas a partir de 1851³; Perímetros libres en Tijuana y Ensenada en 1933⁴; y zona libre en la Baja California y parcialmente en el estado de Sonora por decreto presidencial en 1939⁵, pero estas estrategias estaban más enfocadas a cuestiones comerciales y demográficas. Posteriormente en 1961 como parte de la política de integración económica de la frontera, el gobierno crea el Programa Nacional Fronterizo (PNF) como un organismo de desarrollo regional, impulsando entre sus objetivos: elevar el nivel de vida de sus habitantes, aumentar el consumo de la producción nacional en esas regiones; generar nuevos empleos; cambiar la apariencia física de las poblaciones fronterizas y elevar el nivel cultural entre otras (Bermúdez, 19--; Flores et. al., 1998; Schmidt, 1998; Bocanegra y Vázquez, 2004).

Ante los grandes obstáculos de desarrollo industrial y económico para la frontera norte, durante y anteriores a los 60, algunos autores mencionan que la IME surge en México como un proyecto alternativo de industrialización para la frontera norte (Carrillo, 1986); un proyecto que usa a la industria maquiladora como un programa de fomento regional aislado y no como parte de una

³ Con el objetivo de fomentar la población del norte del país

⁴ Operando bajo la exención de impuestos de importación de mercancías, para uso y consumo dentro de esos perímetros libres, debido a la poca población existente y la falta de vías de comunicación con el interior

estrategia nacional (Wilson, 1996) o por la necesidad de generar empleos como respuesta al término del Programa Braceros (González y Barajas, 1989) sin embargo, estos supuestos del surgimiento de la IME hacen creer que existía un proyecto o programa desde sus inicios, pero en realidad, no había ningún plan ni acciones concretas para impulsar la industria fronteriza y aunque había un propósito industrializador general en México, no existía un enfoque regional preciso (Schmidt, 1998).

En Ciudad Juárez un grupo de inversionistas locales, liderado por Antonio J. Bermúdez⁶ como director general del Programa Nacional Fronterizo y con base en el objetivo de generar nuevos empleos para la región, contrató a la consultoría Arthur D. Little de México, S.A. en 1964 “para estudiar las características de Ciudad Juárez, Chihuahua como sitio para la ubicación de nuevas actividades manufactureras de empresas industriales americanas” (Informe al PRONAF por Arthur D. Little de México, 1964 en Schmidt, 1998).

En el informe presentado “oportunidades industriales para Ciudad Juárez” recomendaron cierto número de industrias que podrían ser traídas a la ciudad para elaborar productos con bajas tarifas de importación, que no sean sensibles a los costos de fletes con el principal requisito de mano de obra de bajo costo. Es importante señalar que en ese informe ya se mencionaba que “por lo menos una empresa transformadora de madera –Molduras de Pino- y otra productora de artículos metálicos, estaban trabajando actualmente con todo éxito mediante plantas gemelas” (Schmidt, 1998) Por lo que las primeras maquiladoras se establecieron bajo el sistema de zona libre y franjas fronterizas en Ciudad Juárez aprovechando el régimen arancelario y fiscal especial (De la O, 2006), antes de la formalización de la política de promoción industrial de la frontera.

⁵ Los lineamientos a seguir con esta disposición eran elevar el número de residentes, impulsar el desarrollo económico de la zona, fomentar la producción de manufacturas dedicadas a la exportación e incrementar el nivel de vida de los habitantes

⁶ Fundador y director del Programa Nacional Fronterizo en el periodo 1961-1965

En 1966 se concretó legalmente el Programa de la Industria Maquiladora para la Frontera Norte de México, conocido como el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF) que consistió básicamente en la instalación de fragmentos de los procesos productivos de empresas industriales estadounidenses que requerían de uso intensivo de mano de obra y permitía tanto la importación de insumos y componentes, como la exportación de los mismos libres de impuestos, excepto el valor agregado del país. Además el PIF permitía la entrada de empresas 100% extranjeras mientras que las regulaciones para la industria manufacturera permitían sólo el 49%. (Alonso, et. al. 2000)

En la tabla 2.2.- se incluyen las condiciones contextuales en México y EUA que permitieron la instalación de la IME en México.

MEXICO	EUA
En los 50 el fomento económico basado en sustitución de importaciones (<i>que no benefició a la frontera</i>)	Descenso de la hegemonía corporativa estadounidense a finales de los 50
Apertura de una zonas francas industriales o franja fronteriza en ciertos países en vías de desarrollo, permitieron la instalación de la industria maquiladora extranjera	Aumento en la competencia extranjera Búsqueda de nuevas estrategias competitivas (reducción de costos)
Régimen de zona libre y franja fronteriza con régimen arancelario y fiscal especial	Facilidades arancelarias: tarifas 806.30 y 807 permitía exportar e importar componentes libres de impuestos excepto el valor agregado enviados al extranjero para su ensamble

Tabla 2.2. Condiciones contextuales en México y EUA que permitieron la instalación de la IME en México. Elaboración propia de varios artículos

2.4.- HISTORIA DE LA IME EN MÉXICO

El 20 de mayo de 1965 se establece la Política de Fomento a la Industria Maquiladora de Exportación en el norte del país con la instrumentación del Programa Industrial Fronterizo (PIF), por parte del Gobierno Federal. Los objetivos del programa eran que la IME se responsabilizara de “crear fuentes de empleo, fortalecer la balanza comercial del país, a través de una mayor aportación neta de divisas; coadyuvar a incrementar la competitividad internacional de la industria nacional y la capacitación de los trabajadores; así

como impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país.” (INEGI, 2005)

A partir de las fechas en que se establece la política de fomento a la IME y la formalización del programa, la división en etapas o periodos de la IME, dependen principalmente de los parámetros o factores que utilicen los diferentes autores y aunque encontramos grandes coincidencias en el establecimiento de los periodos, también se encuentran algunas diferencias. En la tabla 2.3 se resumen los periodos dependiendo del autor, los factores que considera para las etapas o periodos, sus características o nombres de los mismos:

	FACTORES				
	<i>crecimiento</i>	<i>Auge y caídas en el nivel de actividad</i>	<i>Economía, producción</i>	<i>Relaciones laborales</i>	<i>Generaciones y fases⁷</i>
Primera etapa o periodo	1965-1980 formación, crecimiento y estabilización de la IME	1965-1974 instalación 1974-1977 Primera contracción 1977-1980 nuevo periodo de crecimiento	1965-1982 modelo de integración complementaria de economías	1965-1982 herencias sindicales y cambios productivos internacionales	1965-1981 primera generación o fase del ensamble (“maquila en México”)
Segunda etapa o Periodo	1981-1990 expansión y nuevas modalidades	1980-1983 Segunda contracción 1983-1990 recuperación y consolidación	1983-1994 reestructuración productiva en México	1983-1994 flexibilidad sindical: de la negociación a la colusión	1982-1994 segunda generación o fase de la manufactura (“hecho en México”)
Tercera etapa o Periodo	1991-2000 crecimiento constante y el TLCAN	1991-2000 expansión de la industria electrónica y autopartes	1995-2000 la entrada del TLCAN	1995-2000 apertura comercial, colaboración y retroceso social	1994- tercera generación o fase del diseño (“creado en México”)
Cuarta etapa o Periodo	2001-2004 desaceleración	2001-2004 contracción por desaceleración económica mundial	2001-2004 desaceleración económica y perdida de ventajas competitivas	2001-2004 nuevas relaciones laborales en la maquiladora	Cuarta generación o fase de coordinación de múltiples actividades con base en tecnologías de la información

Tabla 2.3.- Etapas o periodos de la IME en México. Elaboración propia en base a los artículos de Santiago (1994); Carrillo y Hualde (1996); Mendiola (1999); Carrillo y Lara (2003); Barajas et. al. (2004); Carrillo et. al. (2005), Mercier (2005), y Stern (2005)

Por lo tanto, al describir cada una de las etapas o periodos, se incluirán los factores que mencionan los autores arriba mencionados. El periodo posterior a la contracción 2001-2004 se trata en el apartado 2.7 de este capítulo.

2.4.1.- Primera etapa o periodo

En su primera etapa (1965-1982) la IME es considerada como un modelo de integración complementaria de economías o *production sharing* (el ciclo de vida del producto) correspondiente a la nueva división internacional del trabajo, donde la política fue la atracción de industria de exportación a la frontera norte orientada a generar empleos en forma masiva (Frobel, et. al., 1981; Carrillo et. al., 2005)

La evolución inicial de la IME fue bastante accidentada y difícil debido a que presentaba una nueva modalidad de trabajo y la infraestructura de las ciudades fronterizas era muy deficiente. Sin embargo a pesar de la inadecuada infraestructura urbana en las ciudades fronterizas, el crecimiento registrado tanto en el número de empleados como en el de las plantas fue explosivo (Stern, 2005)

Marco jurídico

Bajo la instrumentación del Programa Industrial Fronterizo (PIF) por parte del Gobierno Federal, se establece la Política de Fomento a la Industria Maquiladora de Exportación en el norte del país. El objetivo principal de este programa fue propiciar el desarrollo económico de la zona fronteriza (construyendo una franja fronteriza) y asegurar nuevas fuentes de empleo. (Mercier, 2005).

Al inicio de la década de los setenta se les dio un nuevo impulso introduciendo un marco legal al unificar las diversas circulares y resoluciones adoptadas desde 1965. Primero el 15 de Marzo de 1971, se codificó el marco legal de la industria, con la adopción de la primera reglamentación al artículo 321 del Código Aduanero y en 1972 introdujeron más cambios al mismo reglamento en tres direcciones: (1) amplió la definición de una operación de ensamble para incluir

⁷ Se ampliara el tema de las generaciones en los apartados 2.5 y 2.6 de este capítulo

no solo a aquellas con equipo importado temporalmente que exportaban toda su producción, sino también a las plantas que abastecían el mercado interno, (2) un mayor acceso al mercado nacional sobre todo en los productos que sustituían importaciones y que incluían un porcentaje de insumos de origen nacional y (3) la autorización para localizarse en ciudades del interior y las costas de todo el país, excepto algunas zonas industriales saturadas. (Mendiola, 1999; INEGI, 2005).

En 1972 se decidió por decreto presidencial, impulsar el Programa para el Fomento Económico de la Franja Fronteriza Norte y las Zonas y Perímetros Libres con los objetivos de fomentar más el desarrollo de la industria maquiladora y actividades agropecuarias, promover la actividad comercial e impulsar el desarrollo industrial alentando el financiamiento de las empresas mexicanas pequeñas y medianas. (Bocanegra y Vázquez, 2004).

También en 1972 se promulgó la Ley sobre el Registro de la Transferencia de Tecnología y el Uso y la Explotación de Patentes y Marcas, pero mediante la Resolución General No. 1 de la recién creada Comisión Nacional de Inversión Extranjera (CNIE) las transferencias de tecnología entre las compañías en el extranjero y la IME en México no tenían que registrarse (Mendiola, 1999).

En 1973 se promulgó la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera, promulgada en 1973 permitió que las empresas extranjeras compraran derechos de fideicomisos para los bienes raíces, dándoles seguridad al otorgarles todos los derechos sobre las bienes raíces, excepto la propiedad del título que debe depositarse en un banco mexicano, pero todos los derechos que se derivan de la propiedad del suelo pertenecen al beneficiario. Esto fue un paso importante para el crecimiento de la maquila, ya que anterior a éste concepto legal, las compañías estaban limitadas a rentar sus instalaciones bajo contratos que por ley no podían exceder los diez años (Mendiola, 1999).

En 1975, el Programa de Comercialización Fronteriza representó el primer esquema de participación formal de México en la subcontratación internacional. Después de la crisis económica de 1974-76, la economía mundial pasó por una etapa de reestructuración importante en la que la subcontratación y la deslocalización se convirtieron en elementos claves de la nueva definición de las reglas de la economía mundial: una mano de obra abundante y barata y la proximidad con los Estados Unidos (Mercier, 2005).

En el periodo 1976-1982 se continuó impulsando un marco legal propicio para el desarrollo de la IME: se modificó nuevamente la reglamentación al artículo 321 del Código Aduanero buscando un eslabonamiento mayor con el aparato industrial nacional en tres sentidos: (1) se introdujo una nueva definición de planta maquiladora, como cualquier compañía establecida bajo el nuevo reglamento que obtenía el permiso para un programa de actividades para involucrarse en operaciones de maquila, (2) las empresas mexicanas que desearan exportar bajo el régimen de maquila tenían que incluir un mínimo de 20% de contenido nacional en los productos de exportación y (3) las empresas maquiladoras podrían designar a sus propios representantes para el procesamiento de cuestiones aduanales (Mendiola, 1999).

Relaciones laborales

Los estudios iniciales sobre la maquila mencionan que estas empresas se caracterizaban por la inexistencia y rechazo de los sindicatos. Sin embargo, en México los estudios sobre las relaciones laborales mediadas por sindicatos, revelan que la industria maquiladora desde su llegada en los sesentas, tuvo que actuar con los sindicatos existentes en cada región y cada región, enfrente diferentes formas de actuación.

La historia de las tres ciudades maquiladoras más antiguas: Juárez, Matamoros y Tijuana, muestra como fueron sindicalizadas desde su llegada. En Juárez las

centrales de esa época, especialmente la CTM y CROC, las sindicalizaron. En Matamoros fue a partir de los sindicatos existentes de la región, como el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (SJOI). En Reynosa mediante la formación de otro nuevo, como el Sindicato Industrial de trabajadores de Plantas Maquiladoras. Estos sindicatos impusieron negociaciones similares a las practicadas en la industria o servicios de la región, mediante la firma de un contrato colectivo para fijar salarios y condiciones laborales, pero la primera contracción de actividades de la IME (entre 1974 y 1976) mostró que la fuerza sindical no fue lo suficientemente fuerte para retener a estas industrias, originando debilitamiento sindical, pérdida de confianza de los trabajadores por la escasa defensa recibida y fuertes críticas a los sindicatos en las maquiladoras (Carrillo et. al., 2005).

Caída en el nivel de actividad

Las continuas crisis económicas en Estados Unidos afectaron notablemente a la IME al disminuir su actividad productiva, lo que llevo a considerarla como una “industria golondrina”, inestable y muy dependiente de la economía estadounidense (Santiago, 1994). En un estudio realizado por Funes (1988) se muestra que el desempeño de la IME se ha vinculado estrechamente al ciclo económico de la actividad industrial en los EUA, debido a que un porcentaje muy elevado de la IME proviene de ese país y en contraparte el principal mercado que abastece la IME es el estadounidense⁸.

En 1976, se presenta la primera gran devaluación del peso mexicano, lo que abarató aún más el costo de la mano de obra y en general los costos de producción. Sin embargo la transición al gobierno de López Portillo y la crisis de la economía internacional (principalmente en los países desarrollados como

⁸ Según datos del INEGI del total de exportaciones en México, el 80.48% se exporta hacia los Estados Unidos – 17,853,436 de 21,183,322 miles de dólares a enero de 2008- y del total de importaciones a México, el 50.36% se importa de Estados Unidos – 12,310,336 de 24,440,044 miles de dólares a enero de 2008- (Mexican Bulletin, External Sector, march 2008 en la página web del INEGI). Se asume que el comportamiento del total de exportaciones e importaciones de México es similar al de la IME, pues desde el 2007 el INEGI ya no genera las estadística económicas de la IME

Alemania, Japón y EUA) fueron dos factores que inhibieron una mayor expansión de las maquiladoras antes de la década de los ochentas (Barajas et. al, 2004)

Instalación de empresas y/o parques industriales

En el Informe al Programa Nacional Fronterizo “Promoviendo nuevas industrias para Juárez” emitido por Arthur D. Little de México, S.A. en octubre de 1964, se recomendaba la planeación de un Parque Industrial para Ciudad Juárez asociado con el Área Fiscal de Transformación y administrado de manera que redujera al mínimo las dificultades y exaltara las ventajas de contar con una planta en la ciudad (Schmidt, 1998). En 1966, se construye el primer parque industrial en Ciudad Juárez, Chihuahua, que atrajo una empresa maquiladora dedicada a la manufactura de televisores; en 1968 se funda el segundo parque en el municipio de Nogales, Sonora con una empresa con giro de actividad de manufactura de plásticos. Para 1973, surgieron los parques industriales a lo largo de la frontera norte de México, sin embargo no todas las maquiladoras se asentaron en los parques industriales y muchas de ellas se encuentran en lo que se denomina “fuera de parques”. Destaca la cantidad de empresas asentadas en un mismo territorio como en el estado de Baja California con 102 empresas distribuidas en los municipios de Ensenada, Mexicali, Tecate y Tijuana; en orden de importancia le siguió el estado de Tamaulipas con 56 industrias, distribuidas principalmente en los municipios de Nuevo Laredo, Reynosa y Matamoros. En Sonora se instalaron 40 empresas; además del municipio de Nogales se incorporaron Agua Prieta y San Luis Río Colorado y en el estado de Coahuila se instalaron 12 industrias en los municipios de Acuña y Piedras Negras. (INEGI, 2005)

2.4.2.- Segunda etapa o periodo

En su segunda etapa (1983-1994) hubo consenso acerca de la existencia de un proceso de reestructuración productiva en México, no sólo en la IME, sino también en la industria no maquiladora. (Carrillo et. al., 2005)

En los ochenta la expansión de la maquila fue intensa y sistemática y agotó rápidamente la fuerza de trabajo femenina disponible. Se inicia así, desde fines de 1983, la contratación mayor de hombres. Esto no significó que se contratara fuerza de trabajo masculina en sustitución de la femenina, ya que ésta continúa siendo alta hasta la fecha⁹, sino que se dio una absorción más acelerada de la misma (Stern, 2005).

En la tabla 2.4 se presentan los índices de masculinidad en la IME de 1975 a 2006 y se evidencia numéricamente el incremento en la contratación de mano de obra masculina en el nivel de operadores de producción, hasta llegar en proporción a más del 80% en índice de masculinidad¹⁰ a partir del año 2000.

Año	Total Nacional	Obreros		Índice de masculinidad
		Hombres	Mujeres	
1975	67,214	12,575	45,275	27.77
1980	119,546	23,140	78,880	29.33
1985	211,968	53,832	120,042	44.84
1990	446,436	140,919	219,439	64.21
1995	648,236	217,577	314,172	69.24
2000	1,291,232	468,695	575,706	81.41
2001	1,198,942	432,340	524,929	82.36
2002	1,071,209	389,435	463,149	84.08
2003	1,062,105	386,293	453,767	85.13
2004	1,115,230	409,274	476,992	85.80
2005	1,166,250	423,395	496,838	85.21
2006	1,202,134	430,238	512,527	83.94

*Tabla 2.4.- Índices de masculinidad en la IME en México de 1975 a 2006.
Fuente: INEGI, 1989, 1996, 2007 y del Banco de Información Económica*

⁹ Según datos del INEGI (2007), el 78.42% del personal ocupado, corresponde a obreros (942,765 de 1,202,134) y del personal ocupado como obreros, el 54.3% son mujeres (512,527 de 942,765)

¹⁰ Índice de masculinidad = total de obreros hombres / total de obreros mujeres

Entre 1980 y 1990 el número de establecimientos creció a una tasa nacional promedio del 12.1%, el personal ocupado lo hizo a una tasa del 15.69%, convirtiéndose así en una de las industrias con más empleos generados en este periodo. La contribución de la IME a la balanza comercial del país fue importante, ya que ocupó el segundo lugar como generador de divisas, después del petróleo (Barajas et. al., 2004).

Las teorías de flexibilidad y globalización se presentaron en esta etapa. Diferentes enfoques dominantes en todo el mundo impregnaron el análisis de la maquila en México: globalización, mejores prácticas, toyotismo, fin del taylorismo y fordismo, etc. Garza (1993) y Dussell (1997) plantean la tesis de la polarización del aparato productivo en función al dinamismo y flexibilidad de la maquila, su efecto sin embargo es heterogéneo, parcial, limitado y ajeno al mejoramiento de las condiciones salariales, es decir, adaptado a las condiciones locales. Se presenta entonces la paradoja del enriquecimiento en el trabajo y el empobrecimiento del empleo (incremento de competencias laborales con salarios reales que no crecen) como resultado de este modelo híbrido. Esto da a la IME características dinámicas, modernas pero heterogéneas y segmentadas.

En este periodo se intenta desmitificar el estereotipo de la maquila (Carrillo et. al., 2005):

- (a) no se trata en sentido estricto de una industria (puesto que es un conjunto de actividades y sectores diversos);
- (b) ni un modelo laboral (ya que coexisten grandes y pequeñas unidades con asimetrías y diferencias sustantivas);
- (c) ni un modelo productivo (pues hay diversos modelos, especializaciones y nichos);
- (d) ni tampoco de un modelo tecnológico (pues existe gran heterogeneidad);
- (e) o modelo de inversión extranjera directa

En ese sentido, cabe mencionar que las plantas maquiladoras son tal, por el hecho de pertenecer a un programa arancelario. Esta característica particular de pertenecer a un régimen arancelario le proporciona una importante cohesión hacia fuera en relación con organismos gubernamentales locales y federales. De hecho, estar adscrita al régimen de maquila le brinda la cobertura de la asociación quizá mas profesional que realiza cabildeo ante los órganos del estado y es tan exitoso su cabildeo que la IME no ha desaparecido como programa a pesar de estar previsto para el 2001 en el TLCAN (Hualde, 2001)

Marco jurídico

Luego de la crisis de 1982 que llevó a la nacionalización de la banca y la instauración del control de cambios, el gobierno mexicano por medio del PIRE planteó el inicio del proceso de reforma económica (Mendiola, 1999; Mercier, 2005).

Durante el periodo 1982-1988 la maquila de exportación se consideró como un sector crítico de empleo y como un mercado potencial para las exportaciones mexicanas y con estos dos objetivos se expidió en 1983 el primer Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación. En este decreto se re-definió la empresa maquiladora, como una empresa con un programa de maquila aprobado que exporta toda la producción.

Con la entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) en 1986, el gobierno profundizó la apertura económica como eje de las reformas económicas. En el lapso de 1988-1994 se emitieron dos nuevos decretos, en donde el gobierno redujo su papel regulador y amplió los beneficios del marco jurídicos de la IME a empresas del sector industrial tradicional. En 1989 con el cambio en las reglas sobre inversión extranjera, se amplió la posibilidad de que las empresas maquiladoras de exportación vendieran un porcentaje mayor de su producción en el mercado interno.

En 1994 se hicieron adiciones al decreto abriendo la posibilidad de que cualquier empresa que tenga como propósito abastecer de materias primas, partes y componentes a las empresas de exportación, así como a empresas con programas de importación temporal (PITEX) para producir artículos de exportación, podrá realizar importaciones temporales y recibir apoyos crediticios especiales del BANCOMEXT y NAFIN. Con este decreto el gobierno reconoce la existencia de “compañías maquiladoras especializadas” denominadas maquiladoras agroindustriales y también a las compañías involucradas en las explotación de recursos minerales, pesqueros y forestales, compañías shelter y las maquiladoras de servicios. Esta inclusión en el marco legal significó la apertura a nuevas actividades, particularmente en el área de servicios, con la posibilidad de establecer maquiladoras que ofrezcan servicios a instituciones financieras, como el procesamiento de cheques, servicios de tarjetas de crédito, telemarketing y procesamiento de información. Algunos de estos servicio se prestaban desde hace varios años de manera que lo novedoso es su inclusión en un marco legal explícito (Mendiola, 1999).

Relaciones laborales

En los años ochenta arribaron nuevas y modernas plantas de importantes empresas automovilísticas como General Motors y Ford, lo que demandó la modernización y flexibilización de las relaciones laborales en los sindicatos mexicanos para producir con calidad y eficiencia. Ante esta situación, los sindicatos en las maquiladoras reaccionaron de manera diferenciada.

El *sindicalismo subordinado*, caracterizado por la pérdida de la esencia sindical del sindicalismo, dado que se convierte en un apéndice del poder empresarial en la planta (Quintero, 2003) ofreció apoyo abiertamente proempresarial y alejado de los trabajadores, como el de centrales obreras oficiales con escasa presencia o debilidad local, como la CROM en Tijuana. Este comportamiento dejó al albedrío empresarial la organización y modificación productivas, así como el manejo de la mano de obra y fijación de salarios y prestaciones como en el caso

de Ciudad Juárez; y en otras regiones como Reynosa, los líderes sindicales estaban más preocupados por las ganancias económicas que les dejaba la maquila que por los trabajadores, por lo que se mantuvieron en los límites más bajos de los exigido en la LFT.

Por otro lado, el *sindicalismo tradicional*, cuya característica es que sus elementos centrales son su historia sindical y forma de negociar contractualmente con la empresa (Quintero, 2003), entendido que continuaba con su lucha por mejores salarios prestaciones e incluso mejora de condiciones de vida de los trabajadores, trato de equilibrar la eficiencia y productividad laboral con la mejora de las condiciones laborales, como el caso de Matamoros. En Piedras Negras se consiguió incluso el pago de salario profesional para maquilas textiles. (Carrillo et. al., 2005).

Tres elementos habría que mencionar en este periodo: (1) el incremento de movimientos laborales en busca de la constitución de sindicatos mas representativos o independientes, como los casos de RCA en Juárez o Solidev en Tijuana. En estas luchas se utilizaron nuevas alternativas laborales como el caso de las coaliciones obreras en Ciudad Juárez pero la Junta de Conciliación consideró desconoció los movimientos emergidos de esa manera. (2) El rechazo abierto de algunas empresas maquiladoras, particularmente las japonesas para trabajar con sindicatos y establecer una relación directa con sus trabajadores. Este tipo de compromiso laboral del trabajo origino un sistema de pago basado en bonos e incentivos desprendidos de la participación y productividad de los trabajadores (3) finalmente, ciudades como Tijuana, Ciudad Juárez y Ciudad Acuña, la debilidad sindical fue acompañada por un fortalecimiento empresarial, especialmente las asociaciones de maquiladoras locales y los promotores industriales de cada ciudad.

Caída en el nivel de actividad

A principios de la década de los ochenta, y por segunda ocasión desde su instalación, la maquiladora sufrió otra desaceleración en sus niveles de

actividad. Como en la anterior, las maquiladoras optaron por suspensiones temporales o totales, recurrieron a reducir la jornada laboral a una semana de trabajo de cuatro y hasta tres días, comprometiéndose a pagar sólo parte de los salarios y no fue sino a la segunda mitad de 1981 que se registraron cierres de plantas. Para el segundo semestre de 1982 tras las drásticas devaluaciones del peso y el cambio de gobierno y política económica por la salida de López Portillo y llegada de Miguel de la Madrid a la presidencia de la República, las condiciones empezaron a cambiar y comenzando un nuevo periodo de auge y crecimiento en la maquila (Santiago, 1994).

Entre el periodo de 1982 a 1987, pero en particular en 1985, la actividad maquiladora presentó una leve caída provocada por la nueva política monetaria en el país, que buscaba la estabilización del peso mexicano mediante la puesta en marcha de dos mecanismos básicos: (a) deslizamiento del peso y (b) control de cambios con una estructura dual de precios: libre y controlado. Sin embargo, a partir de 1987 se presenta una nueva etapa de desarrollo de la IME ya que para ese año aportaba cerca del 8% de los ingresos de cuenta corriente, el empleo presentaba signos mas estables y la subcontratación se convierte en un proceso más exitoso que en la etapa anterior (Barajas et. al., 2004).

2.4.3.- Tercera etapa o periodo

La tercera etapa (1995-2000) se caracteriza por la entrada del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN)

En los grandes números, se observa una segmentación entre la maquila fronteriza y la del sur, así como una mayor participación en el mercado internacional pero basada en la devaluación y la cercanía geográfica. Por otra parte se observa lo siguiente: (a) mayor presencia de técnicos e ingenieros, derivado del incremento de nuevos sistemas de producción; (b) un proceso mayor de aprendizaje de ingenieros por la generación de mayor valor agregado

y fortalecimiento de las capacidades productivas; (c) surgimiento de empresas intensivas en conocimiento enfocadas al diseño, investigación y desarrollo; (d) en escala local, un denso tejido de instituciones de apoyo tanto públicas como privadas, entre las que se incluyen instituciones educativas, de servicios, etc., que cumplen un papel clave de vinculación y (e) el fortalecimiento de conglomerados productivos (clusters) así como la conformación de sistemas nacionales de innovación (Carrillo et. al., 2005)

Marco jurídico

El régimen fiscal que fue diseñado para la IME en los años noventa fue más coherente con el marco de integración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos y Canadá que entró en vigor a partir de 1994 (Hualde, 1997; Mendiola, 1999).

La puesta en marcha del TLCAN inició un calendario de eliminación progresiva de aranceles que provocaría que para el 2001, se hiciera obsoleto el régimen preferencial en el que operaba la maquila de exportación ya que comenzarán a funcionar bajo las mismas reglas al igual que otras industrias, esto es, que el TLCAN ampliará una modalidad de operación semejante al de las maquiladoras en todo el país (Mendiola, 1999).

Relaciones laborales

Las relaciones laborales experimentaron cambios importantes ya que la política laboral tendió a la conciliación reflejada en una demanda moderada de aumentos salariales en sindicatos con presencia en Matamoros y Piedras Negras, o bien sujetos a la productividad de la empresa, como Ciudad Juárez y a la ausencia de huelgas legales. En Matamoros se observó una reducción en los incrementos salariales a partir de los noventa, debido a la política de los sindicatos flexibles y la reestructuración salarial de algunas plantas que reiniciaron sus actividades después de indemnizar su vieja planta laboral, como

plantas nuevas logrando con ello un retroceso social por la precarización del empleo y sus condiciones laborales.

Este comportamiento sindical poco crítico también incrementó los movimientos por la democracia sindical, los cuales surgieron en la frontera y en el centro. Un elemento fundamental en estos conflictos fue la intervención de actores sindicales externos a la maquila, como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales.

Caída en el nivel de actividad

En la década de los noventa, la IME sufre nuevamente una sensible desaceleración con retrocesos de entre 5 y 7 por ciento, en comparación con el crecimiento presentado en el decenio anterior. Entre 1990 y 1999 la creación de establecimientos industriales creció a una tasa nacional promedio de 7.26 por ciento, el empleo lo hizo a una tasa de 10.36 por ciento y el valor agregado presentó un crecimiento de 10.36 por ciento (Barajas et. al., 2004), según se muestra en la figura 2.1 (INEGI, 2004b)



Figura 2.1.- Número de plantas y personal ocupado de 1990 a 1999

Para algunos autores esta desaceleración no fue más que un ajuste del mercado de trabajo en el propio sector, ya que difícilmente podría haberse esperado que una industria mantuviera tasas de crecimiento de tipo exponencial (Gerber,

1999; Gerber y Blason, 2001). Pese al sostenido crecimiento que mostró la IME en la década de los noventa, no se puede pasar por alto la drástica caída que empezó a presentar a partir del 2000.

2.4.4.- Cuarta etapa o periodo

En su cuarta etapa (2001-2004) la IME sufrió su más dramática desaceleración por un lado –cuyo impacto se reflejó en una fuerte contracción de la industria, superior a 20%- y por otro, las condiciones nacionales e internacionales la llevaron a la pérdida de ventajas competitivas (Carrillo et. al., 2005; Ollivier, 2007). Entre noviembre de 2000 y junio de 2001 en la industria se presentó una drástica caída en la instalación de plantas, siendo sólo 60 plantas instaladas durante los primeros seis meses de 2001, contra 146 instaladas en el primer semestre del 2000 (CIEMEX-WEFA, 2001).

Entre los factores que han contribuido para ésta desaceleración: 1) la profunda recesión económica en Estados Unidos produjo una reducción en la producción industrial y de consumo; 2) la entrada en vigor del artículo 303 del TLCAN en enero de 2001 que considero a las maquiladoras como empresas nacionales, canceló el privilegio de no gravar la importación temporal a los insumos provenientes de países fuera de la región de Norteamérica 3) la escasa vinculación con la planta productiva nacional –tan solo el 5%-; 4) empleo mayoritario de trabajadores de producción en la maquiladora -78%- con bajos salarios relativos -2.70 dólares por hora-; 5) la fuerte competencia de la mano de obra de otros países como China y Centroamérica, agravada en 2000 por la iniciativa de Estados Unidos para los países de la cuenca del Caribe (BCI), que daba como opción a la maquiladora a trasladarse a países asiáticos (China especialmente) o centroamericanos y por otro lado (Carrillo et. al., 2005, Ollivier, 2007; Carrillo, 2007).

Marco jurídico

Las medidas jurídicas que ha tomado el gobierno mexicano para hacer frente a esta desaceleración de la IME han sido: 1) el programa ITA plus en 2002, el cual, además de eliminar los impuestos a los insumos y partes provenientes de cualquier país, empleados en la electrónica y sectores de alta tecnología, dispuso una reducción gradual de los impuestos a productos terminados en estos sectores; 2) la creación del Consejo para la Competitividad en 2002, que reúne al sector privado y gubernamental y tiene, entre otros objetivos, la creación de estímulos fiscales para la exportación en 12 sectores, incluyendo la IME, y la formación de clusters para fortalecer las cadenas de suministro de insumos a la industria maquiladora; 3) en 2003, la simplificación de la regulación aplicable a las empresas proveedoras de soporte y servicios logísticos a la IME, que implica una reducción de los requerimientos aduanales para las empresas que operan varias plantas en México; y el esfuerzo que en 2006 ha hecho la Secretaría de Economía en conjunto con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME) para el incremento de la proveeduría nacional, a través de la creación de 11 centros de articulación productiva (CAP), los cuales buscaran enlazar los diferentes actores de la cadena productiva con el fin de fortalecerla y hacerla mas competitiva (Ollivier, 2007; Domínguez, 2007).

Relaciones laborales

Con la crisis económica y laboral que inició en el 2000 las ciudades con sindicalismo tradicional como Matamoros, Nuevo Laredo y Piedras Negras perdieron 36.4% del empleo maquilador y los sindicatos lograron el pago de indemnizaciones para sus trabajadores; mientras que las ciudades con sindicalismo subordinado como Ciudad Juárez y Tijuana, el empleo se redujo 26.2% y las indemnizaciones quedaron a discreción de las empresas o simplemente no se pagaron.

Durante 2000-2004 la continuidad en los cierres parciales o definitivos de plantas, así como mayores presiones para elevar la competitividad son las constantes, lo que propicia una mayor mesura en las demandas laborales y una adecuación a las necesidades de la empresa, por parte de sindicatos tradicionales, en donde lo central será mantener el mayor número de fuentes de empleo posibles, aunque signifique el despido de miles de trabajadores.

Adicionalmente, durante este periodo de desaceleración, dada la debilidad del sindicalismo se observa una mayor participación de ONG nacionales e internacionales en la lucha por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la maquila. En particular, el apoyo de estas ONG será mediante asesoría legal, talleres de capacitación, trabajo en colonias, entre otras, sin embargo el objetivo central de estas ONG's no es la sindicalización de los trabajadores, sino el cumplimiento de los derechos laborales en general (Carrillo, et. al., 2005). Tal es el caso de la ONG *Human Rights Watch* (HRW) que a principios de 1995 inició una investigación en México para analizar y documentar la discriminación en contra de obreras embarazadas o mujeres que pudieran quedar embarazadas en el sector maquilador. En 1997 la HRW, la Fundación Internacional de los Derechos Laborales (ILRF-Washington, por sus siglas en inglés) y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos presentaron una reclamación formal ante el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) alegando que el gobierno de México había fallado en la prevención de la discriminación de género dentro de las maquiladoras (Hertel, 2003).

Caída en el nivel de actividad

Lo novedoso de ésta desaceleración en la maquiladora no es la desaceleración en sí, sino la duración que ha tenido, pues se inició en octubre de 2000 y permaneció por lo menos hasta el inicio de 2004. Esta crisis no sólo es preocupante por la denominada pérdida de competitividad por dejar de ser un país con mano de obra barata, sino por el efecto negativo que tiene en el terreno

laboral, pues ha dejado sin empleo a miles de trabajadores, la cantidad de plantas que cerraron sus operaciones (780) trajo consigo alrededor de 200,000 empleos directos perdidos (INEGI, 2007), según se muestra en la figura 2.2.

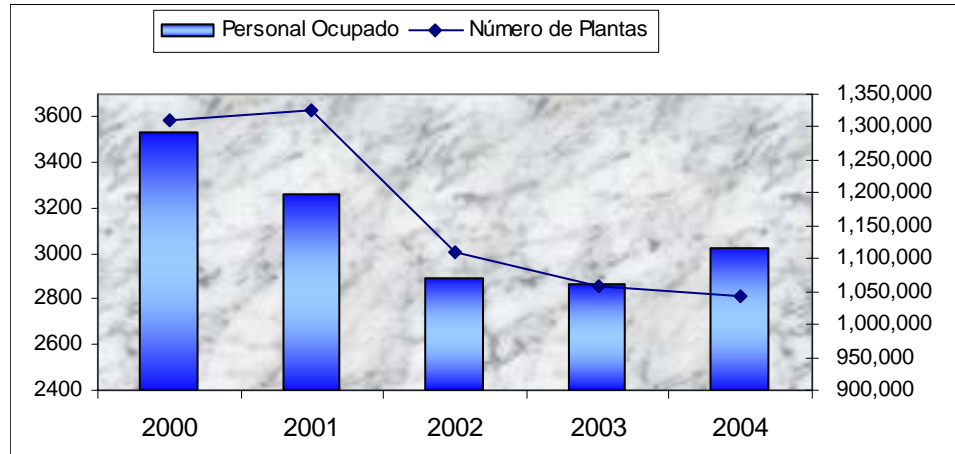


Figura 2.2.- Número de plantas y personal ocupado de 2000 a 2004.

Barajas (2002) hace referencia además a que la pérdida real de empleo también ha impactado en la reducción de turnos y jornadas laborales. Las ramas de actividad más afectadas han sido las de ropa y electrónica, y las ciudades con mayor desocupación de empleados Juárez, Nogales, Tijuana y Matamoros (Carrillo et. al., 2005).

2.5.- EVOLUCIÓN EN LA IME

Desde que la IME se instaló en México ha experimentado una gran presión para sobrevivir, originada por los cambios en las características de los requerimientos, intensa competencia de empresas extranjeras y nacionales y las demandas de los compradores industriales y consumidores de incrementar la alta calidad de los productos (Jun, Cai y Peterson, 2004).

Varios estudios realizados durante los años noventa intentaron captar el resultado de la nueva configuración industrial de la maquiladora de exportación derivadas de las nuevas estrategias de inversión, los cambios tecnológicos y

gerenciales que condujeron a la construcción de diversas tipologías analíticas (Carrillo, et. al. 2002).

En la tabla 2.5 se aprecian las distintas tipologías analíticas, sus bases y autores.

Autores	Base	Tipología
Domínguez y Brown (1990)	En función de la intensidad en el uso de maquinaria microelectrónica	Poco tecnificadas Intermedias Muy automatizadas
Wilson (1992)	Basada en la tecnología del proceso, organización del trabajo y relaciones Inter-firma	Plantas ensambladoras de trabajo intenso Establecimientos de manufactura fordista Fábricas flexibles post-fordista
Taddei (1992) y Kenney y Florida (1994)	Transferencia de modelos gerenciales	Modelo japonés
Gereffi (1996)	Formas de integración de las industrias locales en la economía globalizada	Cuatro escenarios de integración: a) Procesamiento para la exportación b) Abastecimiento de componentes c) Contratos por especificación d) Desarrollo de marcos locales
Carrillo y Hualde (1996)	El uso intensivo de la mano de obra y ventajas competitivas de las maquiladoras	Maquiladoras de primera generación Maquiladoras de segunda generación Maquiladoras de tercera generación
Lara (1998)	Ámbitos principales de aprendizaje	Cuatro ámbitos principales de aprendizaje: a) Control de calidad b) Círculos de calidad c) Énfasis en la calidad d) Aprendizaje por error
Barajas (2000)	Categorización de la IME electrónica a partir del tipo de complejidad tecnológica que se requiere para producir determinados bienes	Cuatro grupos: a) maquinaria y equipo electrónico b) componentes activos c) electrónicos de consumo d) componentes pasivos

Tabla 2.5.- Tipologías de la industria maquiladora. Elaboración propia de los artículos de Carrillo y Hualde (1996); Barajas et. al. (2004)

La primera de las tipologías fue propuesta por Domínguez y Brown (1990) en función de la intensidad en el uso de maquinaria microelectrónica. De acuerdo a este criterio, las plantas se pueden clasificar:

- (a) poco tecnificadas; son plantas con largas líneas de ensamble manual y con un mínimo de equipo programable
- (b) intermedias; plantas con pocas unidades de maquinaria microelectrónica en algún proceso, o cuyo equipo se ha modernizado mediante la adaptación de controles electrónicos

- (c) muy automatizadas; plantas con un gran número de unidades programables en diversas fases del proceso

Además encontraron que el uso intensivo de nuevas tecnologías implica la utilización de nuevas formas de organización del trabajo, una mayor flexibilidad de puestos y una mayor participación de técnicos e ingenieros. Así también, detectaron una relación entre plantas automatizadas y una nueva actitud ante el trabajo.

Wilson (1992) desarrollo una tipología basada en la tecnología del proceso, la organización del trabajo y las relaciones Inter.-firma. La clasificación en base a esos criterios es:

- (a) fabricas flexibles post-fordistas. En estas fábricas se utiliza una alta proporción de tecnología de producción asistida por computadora, así como un alta grado de prácticas organizacionales flexibles y relaciones inter-firma basadas en el mercado Justo a Tiempo;
- (b) establecimientos de manufactura fordista. Producen bienes manufacturados sin utilizar tecnología flexible;
- (c) plantas ensambladoras de trabajo intensivo

Los estudios de Taddei (1992) y Kenney y Florida (1994) se basaron en la transferencia de los nuevos modelos gerenciales hacia las maquiladoras y encontraron que las plantas japonesas aplican algunos de los métodos de administración típicos del modelo japonés, aunque la mayor parte de los puestos de trabajo son de baja calificación y de trabajo intenso. Otros estudios han abordado ese tema (Lara, 1998; Contreras, 2000) y exponen que las empresas japonesas han implantado con relativo éxito la organización flexible e intentan hacer de las plantas “organizaciones de aprendizaje”, aunque esta implantación es incipiente y parcial del modelo.

La tipología de Gereffi (1996) esta basada en las formas de integración de las industrias locales en la economía globalizada, a partir del reconocimiento de que la diferenciación entre las “nuevas”y “viejas” maquiladoras configuraba un fenómeno industrial cualitativamente distinto. Sus cuatro escenarios de integración pueden ser interpretados como estados progresivos en la integración de las industrias locales a la economía global y consisten en:

(1) Persistencia del modelo de procesamiento para la exportación, donde supone la continuidad del actual esquema, con una acentuación de las diferencias entre las “nuevas”y “viejas” maquiladoras pero preservando en general su papel como un enclave exportador sin vínculos con la economía nacional.

(2) Implica desarrollar el modelo de abastecimiento de componentes, el cual supone el fortalecimiento de las “nuevas”maquiladoras intensivas en capital, enfatizando su papel de proveedoras de componentes de alto valor agregado.

(3) Avance hacia un esquema de contratos por especificación, donde la manufactura de bienes de consumo por firmas locales, bajo las especificaciones de los compradores y con marcas foráneas. Este es un esquema que requiere del desarrollo de una amplia red local de servicios de alta calidad, así como industrias de bienes intermedios.

(4) El desarrollo de marcas locales de bienes de los exportadores consolidando una presencia propia en los mercados foráneos. Requiere de la existencia de empresarios locales competitivos en la manufactura de bienes de consumo y capaces de crear una fuerte imagen de las marcas locales en los mercados internacionales.

Estos escenarios propuestos por Gereffi son útiles, en la medida en que nos invita a reflexionar sobre la forma en que este tipo de industrialización puede evolucionar, desde un esquema de contratos entre corporaciones, a la posibilidad de generar verdaderos procesos de industrialización interna (Barajas et. al, 2004)

La tipología de Carrillo y Hualde (1996) se basa en lo que los autores consideran la característica central de la IME, el uso intensivo de la mano de obra y ventajas competitivas de las maquiladoras, distinguiendo tres tipos de empresa:

(a) de primera generación, basadas en la intensificación del trabajo manual; plantas de ensamble tradicional cuya fuente de competitividad son bajos salarios relativos e intensificación del trabajo

(b) de segunda generación, basadas en la racionalización del trabajo; plantas de manufactura con un mayor nivel tecnológico y una incipiente autonomía respecto de las decisiones de las matrices y clientes principales. Persisten trabajos intensivos en el núcleo de los procesos y predominan puestos de trabajo en líneas automatizadas o semiautomatizadas y una mayor participación de técnicos e ingenieros. La fuente de competitividad se basa en una mayor racionalización de la producción y del trabajo, mediante una combinación de calidad, tiempos de entrega, costos unitarios y flexibilidad en el uso de la mano de obra

(c) emergentes o de tercera generación, basadas en competencias intensivas en conocimiento. Aunque los autores reconocen la existencia de muy poca evidencia empírica acerca de este tercer tipo, algunos casos aislados les permiten hipotetizar sobre la emergencia de una generación de maquiladoras ya no orientadas al ensamble ni a la manufactura sino al diseño, investigación y desarrollo. Estas siguen manteniendo escasos proveedores regionales, pero desarrollan importantes clusters intrafirma y cadenas intrafirma. Se inicia con ellas un proceso de integración vertical centralizada a través de complejos industriales en el lado mexicano, lo que potencializa los vínculos con proveedores nacionales. Las plantas utilizan trabajo altamente calificado de ingenieros y técnicos, privilegiando el conocimiento y la creatividad tanto en el diseño como en la manufactura. Su fuente de competitividad se centra en la capacidad de ingeniería y tecnología, los salarios relativos del personal calificado y la coordinación con las plantas de manufactura.

Por generación, Carrillo y Hualde (1996) entienden un tipo ideal de empresas con rasgos comunes y tendencia a predominar durante un período específico, sin definir etapas o fases históricas, sino que en ciertos períodos tienden a predominar cierto tipo de empresas, pero coexisten empresas de varias generaciones en dichos períodos. Estas aseveraciones están asociadas con el sector industrial, tipo de producto y cadena del producto. El concepto de generaciones de maquiladoras nos permite comprender no sólo la evolución de este sector sino que nos orienta sobre las estrategias y políticas que deben desarrollarse para impulsarlo (Carrillo y Lara, 2003)

En un documento reciente, Carrillo y Lara (2003) hablan sobre el nacimiento de la 4ª. generación que se distingue por la coordinación de una red integrada de empresas y la multiplicidad de funciones que agregan mayor valor agregado. Se trata de empresas con una concentración de múltiples actividades con eje en las funciones de coordinación intra e Inter.-empresa integradas verticalmente, esto es, la creación de mini-replicas de casas matrices en países del primer mundo hacia países menos desarrollados. La coordinación de actividades de manufactura, investigación, compras y servicios se convierte en eje central de la nueva y cuarta generación de maquiladoras con base en las tecnologías de la información.

La tipología de Lara (1998) se centra en plantas japonesas que han avanzado en la introducción del aprendizaje continuo como una rutina de la organización, e identifica cuatro ámbitos principales de aprendizaje:

(1) Control de calidad y se basa en el principio de que nadie es más apropiado que el trabajador para mejorar la calidad de los procesos

(2) Círculos de calidad constituidos por personas de las mismas áreas de trabajo que se reúnen para identificar problemas comunes y presentar sus propuestas de solución a los ingenieros y gerentes

(3) Consiste en un proceso denominado énfasis en la calidad y es la actividad a través de la cual todas las áreas identifican sus principales problemas e interactúan con el departamento de control de calidad

(4) El aprendizaje por error, es el sistema mediante el cual los trabajadores toman conciencia de los errores para que no vuelvan a repetirse

Utilizando la metodología de Dicken (1994) sobre la industria electrónica global, Barajas (2000) realiza una categorización de la IME electrónica a partir del tipo de complejidad tecnológica que se requiere para producir determinados bienes, denominado *Tipología de cluster para el sector electrónico*. Los cuatro grupos que resultan de la división y que de acuerdo a su complejidad son los siguientes: a) maquinaria y equipo electrónico; b) componentes activos; c) electrónicos de consumo, y d) componentes pasivos.

Sobre las diferentes tipologías construidas, se puede afirmar que a pesar de la diversidad en los enfoques de los autores, se aprecia un elemento común: en todos los casos se presentan esquemas evolutivos en relación con la tecnología, la organización del trabajo y el papel de las maquiladoras en los esquemas de producción global, además representan valiosos intentos por captar la nueva configuración de la llamada “industria maquiladora” la cual, constituye un conjunto heterogéneo de modelos fabriles y esquemas de operación (Barajas et. al., 2004)

2.6.- EVIDENCIAS DE LA EVOLUCIÓN DE LA IME

Fue a partir de la segunda mitad de los años ochenta cuando se aprecia el inicio de lo denominado el cambio tecnológico en la IME. Este cambio responde a cambios estructurales que se empezaron a generar en el sector aunque no como tendencia generalizada, sino como una tendencia que rompe el esquema habitual de la IME de los años sesenta y setenta. Estas empresas entran a una nueva fase en la cual se incorporan procesos intensivos en capital, con nuevas

tecnologías que requieren un mayor grado de especialización tanto en el uso de la mano de obra, como en el tipo de maquinaria y equipo. Este cambio tecnológico representó a su vez una estrategia de capital para mantener su competitividad y elevar su tasa de rentabilidad (Barajas et. al., 2004)

Bajo la visión de la división internacional del trabajo de Frobel, la subcontratación estaba destinada a procesos intensivos en trabajo y sólo contemplaba un cambio en la medida en que los países se modernizan e incorporan nuevas tecnologías, considerando que entonces la subcontratación como tal, desaparecería. En México, este cambio se ha venido produciendo y en la medida en que las plantas incorporan mayor tecnología y participan en procesos de manufactura, la relación de la planta maquiladora con su empresa matriz se modifica. Esta relación adquiere nuevas características, en donde la subcontratación cede paso a la *asociación* y al *partnership* entre empresas (Barajas, 2000).

En términos tecnológicos Carrillo y Hualde (1997) hacen una periodización de lo que ellos llaman la evolución generacional de la maquiladora, teniendo como base a los cambios organizativos y productivos de la maquiladora desde la emisión del decreto que da origen a esta industria. A continuación se presenta esta periodización.

2.6.1.- Maquiladoras de primera generación. Este periodo abarca desde 1965 a 1981 y esta referida a la desintegración productiva e intensificación del trabajo. Esta primer generación esta orientada a la fase de ensamble (“maquila en México”) y corresponde a la nueva división internacional del trabajo o *production sharing* donde la política prioritaria fue la atracción de IED a la frontera norte orientada a generar empleos en forma masiva (Frobel, et. al., 1981)

En esa etapa las maquiladoras se caracterizaron por la presencia de plantas extranjeras de ensamble tradicional, desvinculadas productivamente con la industria nacional con escaso nivel tecnológico, una gran dependencia hacia las

decisiones de las matrices y sus clientes principales y las competencias laborales se basaron en trabajo manual intensivo realizado en gran parte por mujeres jóvenes, con puestos de trabajos rígidos y actividades repetitivas y monótonas, las cuales requerían un mínimo entrenamiento (Carrillo y Hernández, 1985). Los vínculos productivos que se establecieron localmente por la maquiladora se caracterizaron por ser muy escasos y en contraste, lo que se fortalece son los promotores del desarrollo industrial-local, así como plantas gemelas (generalmente almacenes y oficinas) ubicados en las ciudades fronterizas del lado norteamericano. Otra característica según Dutrenit y Vera-Cruz (2002) es que son empresas dirigidas por gerentes extranjeros.

2.6.2.- Maquiladoras de segunda generación. Este periodo va de 1982 a 1994 con el inicio del movimiento por la calidad hasta el establecimiento del TLCAN y se caracteriza por la modernización industrial, especialización productiva y racionalización del trabajo. Son plantas con mayor diversidad de origen de capital orientadas a la manufactura; con desarrollo incipiente de proveedores cercanos de insumos y servicios directos e indirectos; con mayor nivel tecnológico y automatización; con un gradual y bajo proceso de autonomía de las decisiones de las matrices y de manera central, con un amplio movimiento de racionalizaron de la producción y del trabajo (Carrillo y Hualde, 1996).

Esta segunda generación se caracteriza también por ser la fase de la manufactura (“hecho en México”) con fuerte ingrediente de racionalización del trabajo a través de los nuevos modelos organizacionales correspondientes a la implantación del “sistema de producción japonés” conocido como producción esbelta o *“lean production”*. La política industrial se concentró en seguir atrayendo la IED pero ahora buscando que fuera más intensiva en capital, tecnología y capacitación. Se fomenta la certificación de los procesos de calidad de las empresas y se logra agilizar y simplificar la entrada y operación de las empresas (Carrillo y Lara, 2003)

En la segunda generación se produce un cambio cualitativo en el tipo de empresas que vienen a coexistir con la primera generación de maquiladoras, esto debido fundamentalmente al surgimiento de nuevas actividades maquiladoras como las automotrices, y al inicio de los procesos de manufactura en diversas actividades ya existentes.

Una característica central es la especialización productiva, que en el caso mexicano tiene una connotación territorial y dos casos son los representativos: el “valle del televisor” en la ciudad de Tijuana y el “valle del arnés” en Ciudad Juárez, en donde se concentran gran parte de las empresas en esos productos.

Esta concentración territorial tiene un gran impacto en el sistema educativo superior y medio superior. Un estudio en 1989 reveló que el 20% de la población total ocupada en 358 plantas eran profesionistas y técnicos y que esas plantas mantenían intercambios con 29 centros educativos (Carrillo, 1993)

Otra característica es que la industria tiene un alto nivel de heterogeneidad estructural, como resultado natural de la diversidad de vínculos y eslabonamientos que la IME presenta con sus matrices y contratistas extranjeros y con la diversidad de industrias con las que esta vinculada. En ese sentido, la segunda generación presenta un escenario con múltiples trayectorias de desarrollo y con diferentes necesidades y lógicas internas de organización y control de la producción.

En la segunda generación, al igual que en la primera, son las empresas transnacionales las promotoras de la modernización industrial y del cambio de requerimientos de calificación en el trabajo, así como de la vinculación productiva con los proveedores, pero el principal vehículo de la modernización estará ahora en las firmas automotrices norteamericanas principalmente, como General Motors y Ford, así como en transnacionales asiáticas, europeas y americanas como Sony, Thompson, Daewoo, Mitsubishi y LG, especializadas en

productos de consumo electrónico, principalmente televisores y monitores de computadoras.

Un buen ejemplo del proceso de especialización productiva y territorial es la industria de autopartes y su principal exponente es Ciudad Juárez. Desde 1979 se inicia la llegada de decenas de empresas de autopartes pertenecientes a General Motors, Ford, Chrysler, Yasaki, Siemens y Essex (ahora Lear). Las “tres grandes americanas” eran propietarias en 1995, de una cuarta parte del total de aproximadamente 180 plantas y empleaban a una tercera parte de los 150,000 trabajadores. Estas empresas iniciaron su producción con procesos intensivos en mano de obra y en segmentos de ensamble tradicional como los arneses (cableados eléctricos) y posteriormente construyeron plantas de manufactura con tecnología avanzada para la producción de radiadores, mofles y partes para el motor (como los solenoides), en donde se aplicaban prácticas del sistema justo a tiempo (JAT) y control de calidad total (CTC). Asimismo, la localización de las empresas de autopartes en Ciudad Juárez provocó que los propios competidores se movieran hacia la misma Ciudad, generando con ello una mayor competencia territorial, en donde las empresas de la misma firma conviven, pero al mismo tiempo compiten productivamente por una mayor participación en el mercado, así como por la mano de obra calificada y no calificada local.

En general, en esta generación persisten trabajos intensivos propios de los procesos, las actividades centrales se dirigen a la proliferación de puestos de trabajo en líneas automatizadas y puestos multifuncionales; además aumenta la incorporación de hombres así como la participación de ingenieros y técnicos.

A principios de los noventa, es relevante el establecimiento del sistema de producción en celdas, bajo el cual los movimientos y actividades de cada trabajador aumentaron y adquirieron la multicalificación. Por tanto, los trabajadores requieren además de conocer a profundidad su trabajo, realizar

labores de limpieza, tener conocimiento de control de calidad, mantenimiento, supervisión y mejoramiento del producto. El proceso de aplicación-adaptación del sistema de producción japonés en las maquiladoras de segunda generación, da una mayor responsabilidad a los trabajadores en el piso, y se basa en un mayor compromiso e involucramiento en el trabajo (Abo, 1994). Aunque la mayoría de los puestos de trabajo siguen estando parcializados, el trabajo en equipo, la participación grupal y la flexibilidad funcional se adaptan en un buen número de maquiladoras, particularmente electrónicas y de autopartes (Echeverri, 1994; Palomares y Mertens, 1998; Wilson, 1992). Se trata de plantas “*World class*” que realizan procesos de manufactura, cuentan con núcleos estables de trabajadores calificados, y que mantienen como preocupación central el mejoramiento de los estándares de calidad, la reducción de los tiempos de entrega y las fuentes de re-trabajo, retrasos, tiempos muertos, inventarios, etc. (Carrillo, 1997).

Los factores de competitividad en esta generación, están dados por la combinación entre calidad, tiempo de entrega, costos unitarios, flexibilidad en el uso de la mano de obra, teniendo los salarios un peso importante pero relativamente menor que en la primera generación. Se trata de un proceso de reestructuración organizacional con fundamento en los principios de flexibilidad que refuncionaliza la mano de obra intensificando aun más el trabajo, pero al mismo tiempo enriqueciéndolo en cuanto a funciones, tareas y conocimientos.

Si bien el proceso de flexibilización de los puestos de trabajo y de las actividades laborales se acrecienta en la segunda generación, aun sigue siendo reducida la incorporación de mano de obra altamente calificada –como los ingenieros-, los procesos de diseño están limitados y el desarrollo de clusters (encadenamientos de empresas de un mismo sector en una misma región) es aún limitado. A pesar de ello, los ingenieros mexicanos encuentran en la maquiladora un sector donde acumular conocimientos y realizar carreras profesionales que comienzan a consolidarse (Hualde, 1994). Otra característica es que las gerencias

comienzan a estar presididas cada vez más por personal mexicano (Dutrenit y Vera-Cruz, 2002).

Como ejemplo de esta característica del desarrollo de habilidades gerenciales por manos mexicanas, Sampedro (2003) presenta la evolución de las gerencias ocupadas por mexicanos en Thomson-Multimedia de México en Ciudad Juárez.

Gerencias	60's-70's	80's	90's	2000's
Planta (o general)	Estados Unidos	Estados Unidos	México/Estados Unidos	México
Finanzas	Estados Unidos	Estados Unidos	Estados Unidos	Francia
Recursos Humanos	Estados Unidos	México	Estados Unidos	México
Materiales	México	Estados Unidos	México	México
Ing. Procesos	México	México	México	México
Ing. Calidad	NE	México	México	México
Residencias	NE	México	México	México
Producción (chasis)	NE	NE	Estados Unidos	Estados Unidos
Producción (yugos y transformadores)	NE	NE	México	México
Comunicación	NE	NE	NE	México

*Tabla 2.6.- Evolución de las gerencias ocupadas por mexicanos en Thomson-Multimedia de México en Ciudad Juárez.
Fuente: Sampedro (2003). NE = No existe*

En la tabla 2.6 se aprecia ésta evolución y aunque en los primeros años los gerentes mexicanos se dedicaron a administrar los materiales y los procesos de manufactura, con el paso del tiempo han llegado a ocupar puestos de mayor rango como gerencia de planta, ingeniería de calidad, residencias, producción y comunicación (Sampedro y Vera-Cruz, 2003).

2.6.3.- Maquiladoras de tercera generación. Comprende de 1994 a 1997 (ya que hasta esa fecha está hecho el análisis de Carrillo Y Hualde, 1997) y pudiera ser válida para los años venideros. Esta es una etapa de desarrollo de centros técnicos y trabajo basado en competencias intensivas en conocimiento. Cabe señalar que la existencia o no de esta generación sigue siendo polémica.

Esta tercera generación se conoce también como la fase del diseño (“creado en México”) y corresponde a la tendencia global de concentrar las actividades de diseño y desarrollo cercanas a la manufactura con el fin de sincronizar

manufactura e investigación y reducir tiempos y costos de proyectos de nuevos productos. El desarrollo de ingeniería implica generar mayor valor agregado localmente, fortalecer las capacidades productivas de las firmas y fortalecer la vinculación con las universidades, tecnológicos y centros técnicos de educación media superior. (Carrillo y Lara, 2003).

En esta tercera etapa el proceso de aglomeración territorial continúa en el caso de la industria de los televisores y de autopartes, pero ahora se presenta además la tendencia hacia la conformación de clusters en ambos sectores (Carrillo, Mortimore y Alonso, 1996). Otra diferencia todavía mayor con respecto a la segunda generación radica en el establecimiento de redes productivas basadas en conocimientos especializados de ingenieros. El caso Delphi en Ciudad Juárez resulta el ejemplo más claro de la tercera generación al ocupar cerca de 2000 personas, la mayoría de ellos ingenieros. Referente al mercado de trabajo, Ciudad Juárez cuenta con mano de obra con muchos años de experiencia en el sector autopartes y en materia educativa, el estado de Chihuahua cuenta con universidades y tecnológicos que imparten diversas carreras de ingeniería vinculadas a la industria, e incluso existe desde el 2000 un importante centro de formación en procesos de alta tecnología: el Centro de Entrenamiento en Alta Tecnología (CENALTEC).

En la tercera generación los procesos también son guiados en su mayoría por grandes corporaciones transnacionales, pero se trata de plantas ya no orientadas ni al ensamble ni a la manufactura, sino al diseño, investigación y desarrollo. Las empresas siguen manteniendo escasos proveedores regionales, pero se desarrollan importantes clusters intra-firma (o del tipo kereitzu) y se potencializan las cadenas inter-firma (vínculos con proveedores nacionales y comercio inter-maquila), esto es, se inicia un proceso de integración vertical centralizada a través de la conformación de complejos industriales no sólo en los países de origen sino en las ciudades mexicanas. Los complejos encadenan dentro el mismo territorio, centros de ingeniería que proveen a maquiladoras de

manufactura, las cuales a su vez mantienen proveedores directos especializados y proveedores indirectos como talleres de maquinado o de inyección de plástico, además de proveedores de responsabilidad total en distintas regiones de EUA.

Estas empresas de tercer tipo se caracterizan principalmente por contar con trabajo altamente calificado, esto es, constituido por ingenieros y técnicos de alto nivel. Desaparece en estos centros el trabajo intensivo manual y se privilegia el conocimiento y creatividad tanto en el diseño y la manufactura, así como la manufacturabilidad de los productos y procesos. La responsabilidad, discreción y el conocimiento involucrado en estos nuevos trabajos es de muy alto nivel. Se trabaja por proyectos conformados por equipos de ingenieros y un soporte técnico, los cuales operan bajo una constante presión por alcanzar mejores resultados que los de sus competidores. En este caso la fuente de competitividad está dada por la reducción de la duración de los proyectos, los costos de operación y la rapidez de manufacturabilidad. Según Dutrenit y Vera-Cruz (2002) las altas gerencias se mexicanizan, aunque se trata mas bien de una mezcla de extranjeros y nacionales.

Las críticas a la tercera generación (y a la maquila en general) provienen de sociólogos y economistas del trabajo bajo el supuesto que las maquiladoras son una forma de explotación del trabajo, que el proceso de modernización alcanzado es muy limitado y que realmente no se trata de una industria exportadora. Las dos principales críticas son: (1) la tercera generación esta basada solo en una planta (el centro técnico de Delphi) y su representación estadística es muy limitada (2) el concepto de generación es evolucionista y lineal, lo que supone que la tercera generación es mejor que las primeras), por lo que una generación sustituye a otra (Carrillo y Lara, 2003).

Sobre la primera crítica se tienen dos comentarios: (1) existe una relativa amplia difusión de plantas de tercera generación ya que otros centros técnicos han abierto en México de firmas como Valeo, Thomson, Philips, Samsung, Coclisa-

Visteon, etc. Además, sí se utiliza el concepto de manera general, es decir no como centros técnicos, sino como empresas que utilizan un alto nivel tecnológico, realizan innovación y cuentan con mano de obra altamente calificada, la tercera parte de las maquiladoras electrónicas y automotrices, que son los sectores más dinámicos y de mayor tecnología, son de tercera generación. (2) La representación estadística de la tercer generación no es un problema cuantitativo, sino cualitativo, porque no es relevante la magnitud, sino el significado que tiene la evolución y las potencialidades que implica y tampoco es relevante porque la maquiladora es estructuralmente heterogénea (Carrillo, 1993), incluso al interior de la producción de un mismo producto –como los televisores o arneses- (Koido, 2000; Lara, 2001).

La segunda crítica sobre el evolucionismo lineal y la sustitución de generaciones, utiliza el concepto de evolución en su tradición darwiniana, mientras que Carrillo Carrillo y Hualde (1996) lo utilizan dentro del marco de la teoría evolutiva desarrollada por Dosi y Marengo (1993), como ejemplo del contraste esta el concepto de evolución de las especies, las generaciones cronológicas o educativas, versus la evolución de las firmas y su tecnología. En ese sentido, el concepto de evolución esta centrado en las trayectorias de firma a partir de los procesos de aprendizaje con sus conflictos, paradojas, toma de decisiones de actores diversos y escenarios abiertos. Por lo tanto la evolución no es lineal ni se trata de una separación tajante entre las generaciones porque conviven distintas generaciones no sólo en un mismo periodo, sino dentro de una misma empresa. Sin embargo una generación si es superior a la que le antecede en términos tecnológicos, de valor agregado, conocimiento y complejidad organizacional y es importante mencionar que todas las generaciones son “necesarias” en una aglomeración porque brindan mayores ventajas competitivas territoriales (Carrillo y Lara, 2003).

2.6.4.- Maquiladoras de cuarta generación.

Una vez desarrolladas las capacidades de ensamblaje y manufactura, y habiendo concentrado actividades de investigación, desarrollo y diseño, se pasa a la fase de coordinación centralizada de actividades para el conjunto de plantas localizadas en el país pertenecientes a la misma empresa (“coordinado en México”), que permiten la coordinación de una enorme multiplicidad de actividades, agentes y unidades de producción conectadas a lo largo de México con base en las tecnologías de la información, o en otras palabras, son empresas que realizan funciones de casas matrices (Carrillo y Lara, 2003; Carrillo, 2007). Luna (2002) señala, que para el caso de la IME automotriz, la logística adquiere un estatus estratégico con el fin de asegurar la coordinación de la cadena y la sincronía de la producción modular, y en ese sentido deviene de una competencia central de las filiales transnacionales.

La coordinación de actividades de manufactura, investigación, compras y servicios se convierte en eje central de la nueva y cuarta generación de maquiladoras con base en las tecnologías de la información. Como ejemplo de la cuarta generación encontramos varias firmas: el Centro Técnico de Delphi en Juárez (conocido como MTC- Mexican Technological Center) coordina alrededor de 57 plantas y cerca de 75,000 empleados en México, así como una larga cadena de proveedores; Lear con 22 plantas y casi 31,000 empleados en México; Yazaki con 14 establecimientos y más de 23,000 personas; Thomson con 6 plantas y 17,425 ocupados; Alcoa Fujikura con nueve establecimientos y más de 14,000 empleados; Sony con siete plantas y cerca de 13,500 empleados o Philips con 12 plantas y más de 9,000 trabajadores¹¹

La cuarta generación está referida a la coordinación de actividades a lo largo del territorio nacional con un fuerte soporte de ingeniería de sistemas. De la innovación se pasa a la coordinación de múltiples actividades. En otras palabras, estas firmas son capaces de organizar la cadena de producción en el

¹¹ 100 top maquiladoras en www.maquilaportal.com

nivel planetario (*supply chain management*) y al hacerlo desarrollan capacidades organizacional mas allá del producto mismo y su *know how*, de la organización a gran escala que resulta en nodos (*hubs*) críticos en territorios como el de México.

La fase de la coordinación de múltiples actividades con base en tecnologías de la información, corresponde a la producción de algoritmos y software para apoyar los flujos e información intrafirma y el *supply chain management*.

2.7.- SITUACIÓN DE LA IME DESPUÉS DEL 2000

La última crisis de la IME, llama la atención, no por la crisis en sí, sino por la duración que tuvo, extendiéndose de octubre de 2000 hasta el inicio de 2004 (Carrillo et. al., 2005). Esta crisis, tuvo varias repercusiones en el ámbito económico y laboral de la maquila, presentándose una gran cantidad de cierre de empresas establecidas, así como de pérdida de empleos, pero además en el ámbito organizacional originó modificaciones y transformaciones en la cultura del trabajo.

En el ámbito económico y laboral del 2000 al 2004 se cerraron una cantidad de 820 empresas instaladas, y a partir de ese año, la variación absoluta en la cantidad de plantas es mínima (INEGI, 2007). En la figura 2.3 se aprecia gráficamente esta pérdida y estabilización.

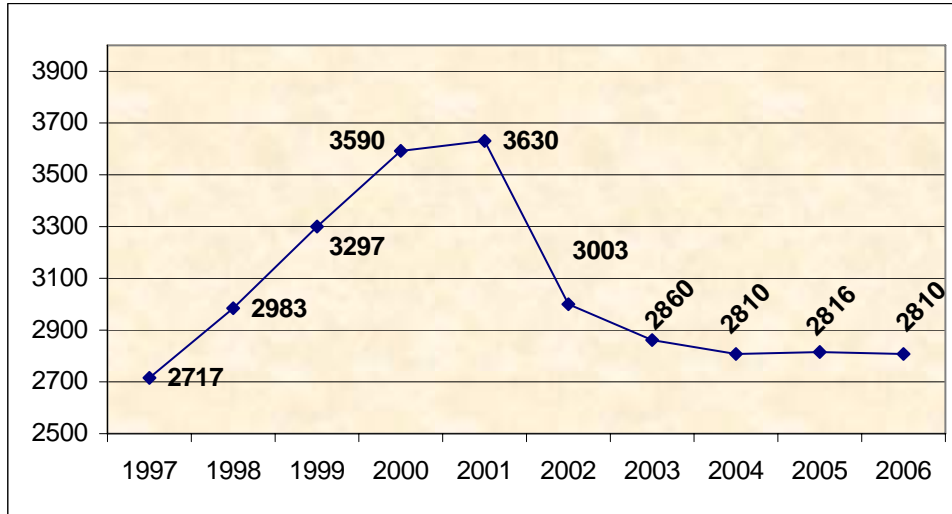


Figura 2.3.- Número de establecimientos en activo a nivel nacional de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007

Con respecto a la población ocupada, la crisis del 2000 al 2004 trajo consigo alrededor de 230,000 empleos directos perdidos, recuperando al 2006 cerca del 93 por ciento del personal ocupado en relación al año 2000. Esto presenta una situación distinta a la cantidad de empresas en activo, pues aunque en el periodo de la crisis se perdieron más de 800 establecimientos y en número no se han recuperado, si ha logrado recuperarse la cantidad de población ocupada (INEGI, 2007). En la figura 2.4 se aprecia gráficamente esta pérdida y recuperación.

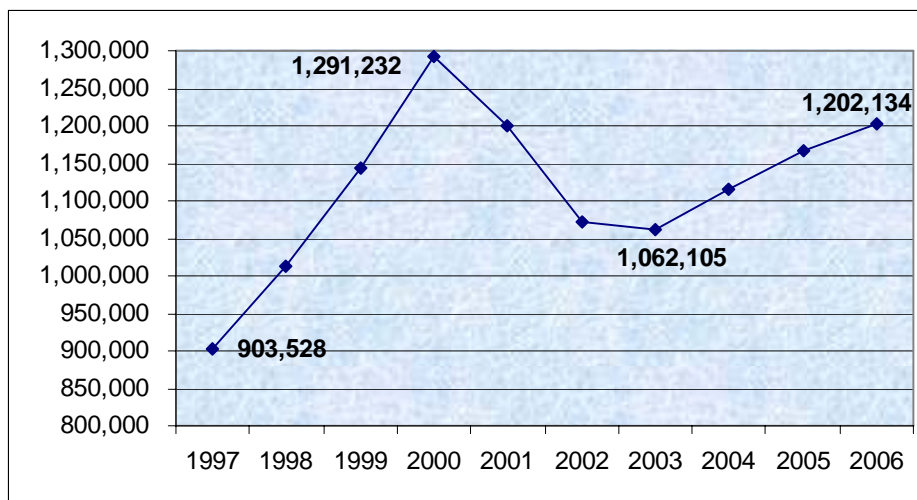


Figura 2.4.- Personal ocupado a nivel nacional de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007

Con respecto al Valor Agregado de Exportación (cobrado por el servicio de maquila) encontramos un panorama distinto al número de establecimientos y personal ocupado, ya que mientras estos sufrieron un drástico descenso, el Valor Agregado siguió creciendo, no con los ritmos porcentuales acelerados anteriores al 2000, pero si con un ritmo moderado. Tomando como base el año 2000, el crecimiento del valor agregado fue del 62 por ciento al 2006 (INEGI, 2007). En la figura 2.5 se aprecia gráficamente este crecimiento constante del valor agregado.

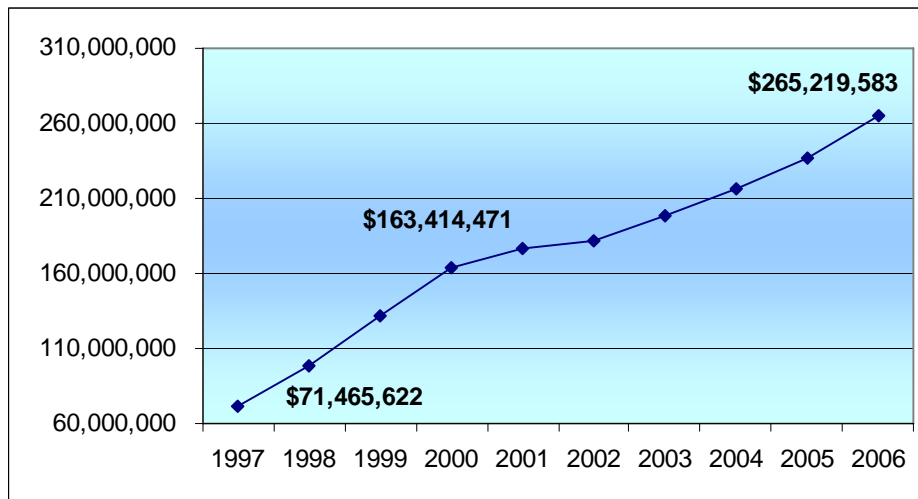


Figura 2.5.- Valor Agregado de Exportación a nivel nacional, de 1997 al 2006. Elaboración propia de fuentes INEGI, 2004b y 2007

Durante el periodo de la crisis del 2000-2004, algunos elementos contextuales influyeron para que ésta fuera tan larga. Por ejemplo, la entrada de China en la Organización Mundial de Comercio a finales de 2001 y la subsecuente caída de aranceles en EUA creó un contexto de competencia internacional desfavorable para México, de tal forma que con los costos de operación por arriba de \$2.59 la hora, no podían competir con los costos de operación en China de menos de \$1 la hora, por lo que cientos de maquiladoras que habían centrado su ventaja competitiva en los bajos costos de mano de obra estuvieron cerrando, porque su producción se transfirió a China.

Después de la crisis del 2000-2004, las maquiladoras en México, como consecuencia de su competencia con China, han resurgido como empresas

industriales de alta tecnología, con sistemas de producción de manufactura esbelta o *lean manufacturing*, manejando su estrategia competitiva centrada en la calidad en lugar de los bajos sueldos de su mano de obra. A partir de 2005, las plantas que empezaron a hacer crecer sus operaciones en México se especializan en productos con mayor complejidad en su elaboración o productos terminados, sobre todo en las ramas de autopartes y televisiones de pantalla plana.

En los próximos años los sectores de más rápido crecimiento serán los de autopartes y sus componentes, aeroespacial, electrónica, software, maquinaria, instrumentos de hospital y médicos, farmacéuticos y productos de consumo final entregados bajo el sistema de justo a tiempo. Las maquiladoras exitosas atraerán las operaciones de alta tecnología de EUA y Europa occidental haciendo énfasis en producciones eficientes y alta calidad. Así mismo, consolidarán sus líneas de producción, estableciendo programas contruidos para ordenar o *built-to-order*, usando estrategias de Seis Sigma y manufactura esbelta en células o módulos de producción. Se prevé también que algunas maquiladoras formen alianzas estratégicas con países con bajo costo de mano de obra como China o Vietnam, donde les manufacturen ciertas partes y componentes de producción (Monguelluzzo, 2006).

Por otro lado, la estadística mensual de la Industria Maquiladora de Exportación (EMIME) se ha dejado de generar por parte del INEGI, debido al decreto publicado el 1° de Noviembre de 2006 respecto al Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), con el cual se integró en un solo Programa los correspondientes al Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación y al de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación, denominado PITEX. Derivado de lo anterior no es posible distinguir a las unidades activas que disponen de un programa de maquila de exportación, lo que no permite seguir generando los resultados de la EMIME. Por otra parte, conviene señalar que el INEGI estará incorporando para

el 2009 a través de la Encuesta Industrial Mensual (EIM) las principales unidades económicas que disponen del nuevo Programa IMMEX, además de aquellas que realizan actividades de transformación y no disponen de algún Programa de Fomento de la Secretaría de Economía, de tal manera que se pueda ofrecer a los usuarios una medición sobre la Industria de Manufacturas en su conjunto. (INEGI, nota en la página web del INEGI en la sección de estadísticas económicas de la industria maquiladora de exportación).

2.8.- IMPACTO DE LA IME EN MÉXICO

Han transcurrido más de 40 años desde la instalación de la llamada industria maquiladora de exportación (IME) en México y sigue siendo objeto de apreciaciones opuestas, esto es, la IME sigue siendo considerada como un problema social para algunos y una oportunidad de desarrollo para otros. (Carrillo et. al., 2002).

La industria maquiladora constituye en estos momentos una fuente de oportunidades para México, mismas que son sus principales retos para la apertura comercial, la equidad geográfica y sectorial, la estructura industrial y la dependencia económica (González y Barajas, 1989). Sin embargo es pertinente mencionar, que estos retos que se mencionan, no estaban considerados en los inicios de la IME, ya que el país comenzó usando a la industria como un programa de fomento regional aislado y no como parte de una estrategia nacional cuyo objetivo fuera el desarrollo orientado a las exportaciones (Wilson, 1996).

En México, la importancia creciente de la IME se refleja en el hecho de considerarla un modelo industrial, no en el sentido de modelo productivo sino como una forma de industrialización basada en al menos tres aspectos: a) la generación de divisas mediante el valor agregado al país, b) la creación de empleo intensivo en mano de obra sobre todo de baja calificación y c) la

importación e materias primas y componentes para exportarlos después de su ensamble o manufactura dirigidas por las grandes empresas transnacionales. Pérez y Staling (2000) analizaron el aparato productivo de América Latina en los decenios del ochenta al noventa y concluyeron que sólo han sido dos modelos exitosos en términos de su crecimiento económico: la maquiladora (en particular la mexicana) y la industria de los recursos naturales del Cono Sur. El gobierno consideraba hasta antes del 2001, que el ejemplo del crecimiento industrial de la industria maquiladora, era un ejemplo a seguir¹² (Mortimore, 2000; Carrillo, 2007).

La relevancia de la IME puede resumirse en tres aspectos (Alonso et. al., 2000): (1) su creciente importancia relativa en el contexto nacional. Es una de las principales fuentes de divisas del país, pues según el INEGI (2007c) del total de las exportaciones, el de la manufactura en general representa el 73.9% y de éstas, el de la IME representa el 55%, generó 111,882 millones de dólares en 2006; en términos globales representa el 45% del total de las exportaciones mexicanas.

(2) su gran dinamismo caracterizado por un constante crecimiento, del orden del 13% anual, en sus variables de establecimientos establecidos, personal ocupado y valor agregado, en particular a partir del TLCAN. Entre 1994 y 1999 el valor agregado ha crecido 215 por ciento, el empleo 206 por ciento y el número de establecimientos 154 por ciento (Alonso et. al., 2000). Y a pesar de la fuerte crisis que sufrió en el periodo 2000-2003, el valor agregado siguió creciendo no con los ritmos acelerados del 94 al 99, pero si moderadamente; pues si tomamos como base el valor agregado del 2000 equivalente a \$163,414,471.00, el crecimiento al 2006 fue del 62.29 por ciento. Con respecto al empleo y el número de establecimientos en activo, la crisis del 2000-2003 hizo que apenas en el 2007, la cantidad de personas ocupadas casi llegue al 93 por ciento de las

¹² Esto se entiende si consideramos que la industria de la manufactura no maquiladora en México, presento tasas muy bajas e incluso negativas de crecimiento, mientras que la maquiladora se expandía a tasas de crecimiento de dos dígitos durante los ochenta y sobre todo después de la entrada en vigor del TLCAN en 1994

que se ocupaban en el 2000 y un fenómeno similar se observa con la cantidad de establecimientos (INEGI, 2007)

(3) su nivel de competencia internacional. Sobresalen las ramas de la electrónica, automotriz y textil: siete de cada 10 televisores vendidos en Estados Unidos son Hechos en México (Carrillo y Mortimore, 1998); 90% de las importaciones de cables de arneses para autos bajo la tarifa HTS provienen de México (Carrillo, 1999) y este país es el proveedor principal de prendas de algodón en EU (Gereffi, 1999).

Respecto al impacto territorial de la IME, ha sido diverso a lo largo del país ya que ha estado muy concentrado en la frontera norte de México. Hasta 1977 las maquiladoras tenían que establecerse en la frontera norte de México, pero a partir de ese año se han podido localizar en cualquier parte del territorio mexicano. Según datos del INEGI (2005a) se observa que la IME se encuentra presente en 29 estados de la Republica Mexicana. Para febrero del 2007 operan 2,810 establecimientos, concentrando el 77.3% del empleo en municipios fronterizos y el 72.9% del valor agregado (INEGI, 2007).

2.8.1.- Impacto social de la IME

Aunque la IME es considerada por algunos como una oportunidad de desarrollo para México, también hay quienes opinan que es un problema social por el deterioro salarial, laboral, sindical y ecológico entre otros, aunado a un escaso impacto productivo para el país (Carrillo et. al., 2002).

En los ochenta y noventa, en los estados de la frontera norte la maquiladora se ha convertido en un importante generador de empleo debido a su crecimiento sostenido. Las ciudades fronterizas han sido históricamente un corredor utilizado por los migrantes para intentar cruzar hacia los Estados Unidos, pero el crecimiento de la maquiladora ha aumentado significativamente el número de personas que llegan del interior del país con la intención de integrarse al

dinámico mercado de trabajo local. Las características principales de la mano de obra que se incorpora a la maquiladora son: (1) una fuerza de trabajo compuesta por trabajadores jóvenes sin experiencia previa en manufactura y que con frecuencia provienen de las zonas rurales, (2) diferencias transculturales que incluyen expectativas de paternalismo, importancia de la familia, ideas de “trabajar para vivir” y valores como el machismo y (3) abundante mano de obra barata sin calificación y preferentemente femenina bajo la creencia de que son más diestras y manejables que los hombres (Russell, 1984; Paik y Teagarden, 1995; Barajas y Kopinak, 2003).

Estos empleos de baja calificación y bajos salarios, no les permiten a los obreros de las maquiladoras habitar en zonas apropiadamente urbanizadas en detrimento de su calidad de vida, que se pone de manifiesto en el difícil acceso de una buena parte de los obreros a sus centros de trabajo y en la escasez de vivienda en las ciudades maquiladoras, que además cuando lo hay, carece de los servicios públicos básicos, como son agua potable, drenaje y electricidad. De manera general, las viviendas de estos trabajadores se ubican en zonas de limitada o nula disponibilidad de infraestructura urbana, como pavimentación, alumbrado público, un sistema de seguridad pública y transporte (Barajas y Kopinak, 2003), situación que acrecienta su baja calidad de vida.

Otro de los problemas sociales por la gran participación de las mujeres en los trabajos de la maquila y debido a que muchas de esas mujeres provienen de otras regiones del país, es que no cuentan con redes familiares que les auxilien en el cuidado de los niños ni las ciudades ofrecen infraestructura necesaria, como disponibilidad de guarderías y centros de atención a menores (Gordon, 1998; Barajas y Kopinak, 2003). Esta desatención a los menores, ocasiona a mediano y largo plazo grandes problemas sociales como pandillerismo, delincuencia y drogadicción.

Otra crítica con respecto a las condiciones del ambiente de trabajo en las empresas, desde la llegada de la rama electrónica (en los ochenta) las maquiladoras son limpias, con temperatura controlada y aire acondicionado, no con la intención de proteger a los trabajadores, sino para proteger las partes de producción de las altas y bajas temperaturas del desierto (Russell, 1984). Por otro lado, el daño ambiental que las maquiladoras han generado por la contaminación al aire y los químicos que derraman al drenaje principalmente, se originan por las pocas restricciones de las leyes ambientales en México aunado a que violan esa poca reglamentación ocasionando mayores problemas de salud a la población en la que se presentan mayores índices de cáncer y otras enfermedades (Gordon, 1998).

Los impactos económicos, territoriales, ambientales y sociales que ha ido dejando la maquiladora, la sitúan como una entidad dual de desarrollo-subdesarrollo ya que por un lado, fomenta el desarrollo económico en México y al mismo tiempo, acrecienta el subdesarrollo social por los bajos salarios a la mano de obra poco calificada que se incorpora en sus empresas, la poca infraestructura urbana y los problemas de salud que ocasiona.

2.9.- CIUDAD JUÁREZ: UNA CIUDAD DE MAQUILADORAS

Ciudad Juárez es uno de los 67 municipios del estado de Chihuahua (figura 2.6), colinda al norte con Estados Unidos; al este con el municipio de Ascensión; al sur con el municipio de Ahumada; al oeste con los Estados Unidos y al suroeste con el municipio de Guadalupe. El municipio de Juárez representa el 1.4 % de la superficie del estado (INEGI, 2006b y Dr. Chávez, julio 2007¹³).

¹³ Los datos de los municipios colindantes al municipio de Juárez que estaban descritos en el INEGI, eran erróneos (al norte, sur, este y oeste) y el Dr. Javier Chávez los corrigió y elaboró el mapa de la figura 2.6



Figura 2.6.- Localización geográfica de Ciudad Juárez en el estado de Chihuahua.

Es la ciudad más poblada del Estado, con 1'313.338 habitantes, de los cuales 658,346 son hombres -el 50.1 por ciento- y 654,992 son mujeres –el 49.9 por ciento-. La población total de la ciudad corresponde al 40.5 por ciento de la población total del Estado (INEGI, 2007b). La población económicamente activa de la ciudad representa el 54 por ciento y la inactiva 46 por ciento. Con respecto a la población ocupada, los principales rubros de ocupación se encuentran en los trabajadores industriales con un 48.4 por ciento, seguido por los comerciantes con un 14.6 y oficinistas 11.4 por ciento (INEGI, 2006c). En la figura 2.7, se representa gráficamente el porcentaje de población económicamente activa e inactiva y los principales rubros de ocupación de la población activa.

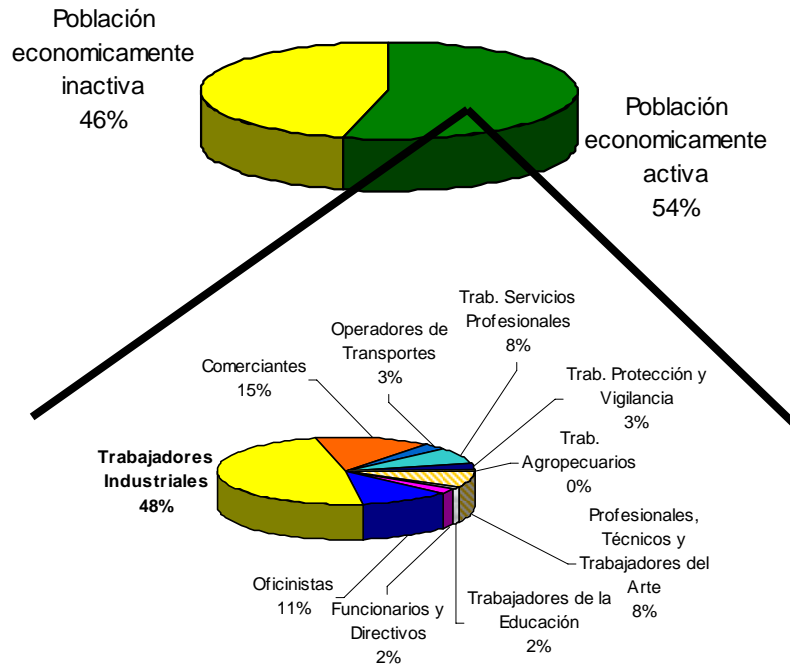


Figura 2.7.- Población económicamente activa e inactiva de Ciudad Juárez (INEGI, 2006b)

Que de la población económicamente activa cerca del 50 por ciento laboren como trabajadores industriales, tiene sentido al ser Ciudad Juárez el principal centro maquilador, con respecto a la cantidad de personas ocupadas y valor agregado que genera a nivel nacional. Actualmente, Ciudad Juárez cuenta con 284 maquiladoras en activo, 239,166 personas ocupadas y \$50'414,638 miles de pesos en valor agregado (INEGI, 2007). Debido a que cerca de la mitad de la población económicamente activa se dedique a la manufactura, ha hecho que la región Juárez - El Paso sea una de las mayores concentraciones manufactureras de Norte América, sólo después de Los Ángeles y Chicago (Flores, 2006).

Ciudad Juárez es la primera ciudad en empleos y producción en el ramo de la industria maquiladora de exportación al ofrecer el 20% del empleo de la IME a nivel nacional, por lo que ocupa el primer lugar en empleos industriales per cápita. Operan en la Ciudad alrededor de 286 plantas con más de 239 mil trabajadores, cantidad similar a la que ocupan estados enteros como Baja California, segundo lugar nacional, o mayor a estados americanos como Iowa,

Oregon, Arkansas, Connecticut, Arizona, Kansas, Mississippi y Colorado. Además, la ciudad observa una marcada vocación industrial, pues mientras que a nivel nacional solo el 15.4% de las empresas existentes son industriales, en Juárez el indicador llega a 60%. Mientras que en México sólo el 8% de los empleos corresponden a la IME, en el estado de Chihuahua el indicador rebasa el 45% y en Juárez es cercano al 65%, es decir, Juárez provee tres cuartas partes del empleo maquilador del estado y una quinta parte del total nacional. De ellos un 75% corresponde a obreros, 16% a técnicos y 9% a empleados administrativos (Flores, 2006). En la figura 2.8 se observa el número de empresas en México así como la concentración de actividades maquiladoras.

Empresas en México				
<i>Establecimientos en operación</i>				
	México		Juárez	
Totales	624885	100%	9648	100%
Industriales	96632	15.46%	5816	60.28%
Comerciales	338042	54.10%	1045	10.83%
Servicios	190212	30.44%	2787	28.89%

Concentración de Actividades Maquiladoras			
<i>Personal Ocupado</i>			
Región	PO Total	PO IME	POT/POIME
Estados Unidos Mexicanos	13,613,000	1,218,000	8.95%
Chihuahua	682,000	311,187	45.63%
Juárez	393,498	237,600	64.40%

Proporción de Empleos	Total	Industria Maquiladora
Juárez/ Chihuahua	54.42%	76.80%
Juárez/ México	2.73%	20.00%

Figura 2.8.- Empresas en México y Concentración de Actividades Maquiladoras (Flores, 2006)

Con respecto a los principales municipios maquiladoras en el país –clasificación que les da el INEGI-, Tijuana y Ciudad Juárez se han convertido en los puntos nodales de la IME por su localización geográfica y su potencial como zonas industriales altamente especializadas. Una característica de esta especialización productiva, ha llevado a denominarlas el “valle del televisor” a Tijuana y el “valle del arnés” a Ciudad Juárez, porque concentran gran parte de las empresas en esos productos (Carrillo, 1993) En particular, Ciudad Juárez destaca por albergar grandes plantas manufactureras filiales de firmas transnacionales, entre

las que se encuentran: Delphi, Yasaki, Thomson, United Technologies Automotive -recientemente vendida a Lear- y Visteón (Carrillo y Contreras, 2002).

Otra característica de la ciudad, derivada de su localización geográfica, es que comparte vecindad con las ciudades de El Paso, Texas y Sunland Park Nuevo México, formando una de las zonas metropolitanas internacionales más grandes del mundo con cerca de dos millones de habitantes en un área metropolitana binacional que agrupa los estados de Chihuahua, México así como Texas y Nuevo México, EUA. Esto ha posicionado a Juárez como el principal puente mexicano de intercambio con los Estados Unidos y el más grande nodo de operaciones comerciales del TLCAN/NAFTA. En pocos años, Ciudad Juárez se ha convertido en la quinta concentración de población más grande de México con más de 1.3 millones de habitantes (Flores, 2006).

Por otro lado, en relación a su competitividad, esto es, a la habilidad de una región para atraer y retener inversiones, Ciudad Juárez es una región que ofrece las condiciones integrales aceptables internacionalmente para maximizar el potencial socioeconómico de las empresas y personas que radican o quieren radicar en ella (IMCO, 2006). En 2004, el Instituto Mexicano para la Competitividad realizó un estudio sobre la competitividad a nivel nacional y en el caso de los municipios, los lugares en que Juárez quedó según los diez factores que miden el índice general de competitividad se desglosan en la tabla 2.9

Clasificación de competitividad del Municipio de Juárez

Lugar**	Clasificación de zonas urbanas y municipios	Puntuación
3	En economía dinámica e indicadores estables	128.4
13	En aprovechamiento de las relaciones internacionales	39.8
18	En sectores económicos con potencial	44.6
22	En sistemas de derecho confiable y objetivo	66.1
102	En sectores precursores de clase mundial	24.6
114	En sistema político estable y funcional	46.8
150	En mercados de factores eficientes	35.6
216	En sociedad incluyente, preparada y sana	44.7
331	En manejo sustentable del medio ambiente	38.2

** El lugar es a nivel nacional considerando 71 zonas urbanas y cada uno de sus municipios, siendo en total 379 lugares

Figura 2.9.- La Competitividad del Municipio de Juárez, Chihuahua (IMCO, 2007)

La medición de éstos factores nos indican que Juárez es competitivo en relación a su economía y a la estabilidad de sus indicadores principalmente, pero habría mucho que decir en cuanto a su competitividad relacionada al manejo sustentable del medio ambiente.

Debido al crecimiento sostenido de la industria maquiladora, han cambiado la fisonomía de Ciudad Juárez en las tres últimas décadas situándola como una de las ciudades nodales de la industria maquiladora por su alto potencial como zona industrial especializada, por su competitividad en relación a su economía e indicadores estables y por ser una de las zonas metropolitanas binacionales más grandes de mundo con más de dos millones de habitantes. Estas características hacen de Juárez una ciudad con gran potencial económico y también, con grandes problemas sociales e infraestructura urbana.

3.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En esta sección se expone la metodología usada para la investigación.

3.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El foco central de las investigaciones sobre la Socialización Organizacional desde mediados de los años 90 es la información y el aprendizaje, considerando a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006). Por ejemplo, Saks y Ashforth (1997) desarrollan un modelo multi-nivel centrado en el aprendizaje que representa el estado actual de la teoría e investigaciones sobre SO. Los componentes centrales del modelo son la adquisición de información y el aprendizaje. En este modelo la variable de las diferencias individuales figura en un lugar primordial al reconocer que estas diferencias pueden ser influenciadas e influyen cada una de las variables con las que se asocia en el modelo. Las categorías generales que se incluyen en este modelo sobre las diferencias individuales, incluyen las características de personalidad, disposiciones afectivas, valores y creencias, necesidades y motivaciones así como variables sociodemográficas (Cooper-Thomas y Anderson, 2006).

Algunas de las investigaciones que relacionan la SO con las variables sociodemográficas han encontrado que las diferencias en género, edad, educación y estilo de vida están relacionados con menores retos en el trabajo y que también están relacionadas con menor integración al grupo (Kirchmeyer, 1995). Jackson et. al. (1993) encontraron por su parte, que cuando alguna de las variables sociodemográficas del empleado nuevo es muy distinta a las del grupo, esto impide la integración social. Sin embargo, aún y cuando en los últimos años se han considerado en las investigaciones sobre SO, el analizar la relación de ésta con las variables sociodemográficas, la cantidad de investigaciones al respecto es muy poca, debido a que la mayoría de las investigaciones sobre SO se enfocan en otros temas, como la pre-entrada y

post-entrada de los nuevos empleados (Anderson y Ostroff, 1997; Cooper-Thomas y Anderson, 2006)

En ese sentido, esta investigación pretende aportar más evidencias sobre este tipo de relación, pues el problema que se aborda es determinar el impacto de las variables sociodemográficas de edad, género, lugar de origen, escolaridad, antigüedad, turno y experiencia laboral previa en el proceso de socialización organizacional en los operadores de producción de la IME fronteriza. Para lograr hacer ese vínculo, es necesario primero conocer e identificar cómo se realiza la socialización organizacional en la IME, determinar cuales son las áreas de contenido o dimensiones de la socialización más significativas, así como saber si hay alguna diferencia entre las diferentes ramas de actividad, para lograr determinar de manera más clara el impacto de esas variables sociodemográficas sobre el proceso de socialización.

3.2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las preguntas que originan esta investigación son:

- ¿Cómo se da el proceso de socialización organizacional en la industria maquiladora fronteriza?
- ¿Cuál de las áreas de contenido de la SO tiene mayor peso en la IME fronteriza?
- ¿De qué manera influyen las variables sociodemográficas (como el género, edad, experiencia laboral previa, lugar de origen, escolaridad, turno y antigüedad) en el proceso de SO de empleados operativos?
- ¿Cómo afectan los cambios en la organización sobre el proceso de socialización en los empleados operativos?

Cada una de las preguntas va enfocada al personal operativo de la IME y a través de sus respuestas, se pretende desarrollar el estudio de la SO en las diferentes ramas de actividad de la industria maquiladora.

3.3.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es ex post facto (Davis, 2001) o no experimental del subtipo de campo, ya que observaremos y mediremos a la socialización organizacional en el contexto de la IME, para después analizarla (Hernández Sampieri, et. al., 2003).

3.3.1.- Enfoque de la investigación.-

En la investigación se manejará el enfoque cualitativo predominantemente, ya que utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación e hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, conteo y frecuentemente en el uso de la estadística. Sin embargo, y aprovechando las oportunidades que se presentaron en el trabajo de campo de la investigación, se incluye una pequeña parte del enfoque cualitativo al considerar los comentarios que se daban durante las distintas presentaciones que se le realizaban al personal directivo de las empresas, primero al exponerles la investigación y después durante las presentaciones de resultados de los levantamientos de datos. La consideración de estos comentarios se utilizan para pretender describir y comprender el proceso de socialización organizacional, no haciendo énfasis en la medición de las variables involucradas (de edad, género, lugar de origen, escolaridad, antigüedad, turno y experiencia laboral previa), sino en entenderlo (Hernández Sampieri, et. al., 2003)

3.3.2.- Alcance del estudio.-

El alcance del estudio de la investigación inicia como descriptivo ya que la revisión de la literatura sobre la socialización organizacional nos revela que “hay piezas y trozos de teoría con apoyo empírico moderado” (Hernández Sampieri, et. al. 2003), pues la generalización sobre los hallazgos encontrados en las

investigaciones realizadas sobre el tema son cuestionables, al encontrar muy pocos estudios que consideren entre sus muestras a los empleados de nivel operativo (excepto Holder, 1996; Nelson, Quick y Eakin, 1988; Nicholson y Arnold, 1991; Zahrly y Tosi, 1989). Esta es una omisión importante en la literatura, porque es probable que las diferencias en el proceso de socialización dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo (Bauer, 1998). Además, como el estudio de la SO es en la IME, la revisión de literatura sobre investigaciones en la IME revelan que hay un amplio abanico de investigaciones realizadas que van desde investigaciones sociales que permiten conocer las condiciones de vida (Barajas y Kopinak, 2003), la mujer en la maquila (Hertel, 2003; Wright, 2004) hasta estudios sobre la evolución de la IME (Carrillo y Hualde, 1996), impacto de las nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo (Barajas, 1993; Carrillo, 1994 y 1995; Lara, 1995) sistemas productivos (Contreras, 2000), su desarrollo en procesos de aprendizaje y capacidades tecnológicas (Sanpedro y Vera-Cruz, 2003; Alonso, Carrillo y Contreras, 2000; Contreras y Hualde, 2004; Lara y Almaraz, 2002) y retos que enfrenta en el nuevo milenio (Vázquez, 1999; Carrillo y Gomis, 2003; Fullerton y Barraza, 2003). Sin embargo, en la literatura tradicional que estudia la IME mexicana no se encuentra suficiente evidencia sobre las características y formas de aprendizaje organizacional que los empleados requieren para desarrollar adecuadamente su trabajo y sus formas de socialización.

Una vez identificadas las características y perfil de la socialización organizacional en el nivel operativo de la industria maquiladora, la investigación dará paso a fundamentarla como un estudio correlacional, al correlacionar la SO con las variables sociodemográficas de edad, género, lugar de origen, escolaridad, antigüedad, turno y experiencia laboral previa. Además se pretende relacionar las variables que intervienen en el proceso de socialización organizacional (habilidad de desempeño, gente, política, lenguaje, metas y valores, e historia) y predecir como se comportarán conociendo el

comportamiento de las variables sociodemográficas de la maquiladora antes mencionadas.

3.3.3.- Dimensión temporal.-

La dimensión temporal es longitudinal, ya que en la investigación se pretenden conocer los cambios de la SO a través del tiempo. El tipo de diseño longitudinal es de panel al realizar los levantamientos de datos al mismo grupo de empleados operativos en la muestra de la IME seleccionada.

Debido a que en los últimos años las investigaciones revelan que la socialización es un proceso de aprendizaje, este proceso es posible medirlo y cuantificarlo sólo a través de estudios longitudinales, pues en un solo corte transversal no es posible detectar los cambios.

3.4.- POBLACIÓN Y MUESTRA

El proceso de muestreo se puede considerar como una serie de pasos que designan actividades esenciales en la selección de cualquier muestra y consta de siete pasos (Davis, 2001)

Paso 1.- Selección de la población

Por lo general, la definición de la población incluye cuatro componentes: elementos o unidad de análisis, unidad de muestra, extensión y tiempo. Para la presente investigación, los componentes de la población son:

- Elementos o unidad de análisis: los empleados que laboran en la industria maquiladora, enfocándose principalmente en el nivel operativo;
- Unidad de muestra: son plantas maquiladoras en las ramas de actividad: automotriz, electrónica y otra rama (procesamiento de datos);
- Extensión: zona fronteriza del norte de México, específicamente ciudad Juárez

- Tiempo: incluye desde el segundo semestre del 2005 hasta el primer semestre del 2007

La población de la investigación son los empleados operativos de la industria maquiladora de exportación del norte de México, justificando la selección de estos elementos por dos factores principalmente: (1) la mayor parte de las investigaciones sobre SO realizadas hasta la fecha, se enfocan en niveles jerárquicos altos dentro de las organizaciones o en grupos homogéneos como estudiantes de posgrado, médicos, ingenieros, contadores, etc. (Bauer, 1998) por lo que se infiere que los resultados encontrados sobre la SO aplican a estos niveles, pero no necesariamente al nivel operativo. (2) los operadores de producción representan el mayor porcentaje del personal ocupado en la IME. Según datos del INEGI (2007) el 77% del personal ocupado de la IME se encuentra en los estados fronterizos del norte de México, de los cuales el 79% corresponde a obreros hombres y el 76% obreros mujeres. En la tabla 3.1 se pueden apreciar numéricamente los porcentajes anteriores

Datos a febrero 2007	Total nacional	Estados fronterizos	% en Estados Fronterizos en relación con el total nacional
Personal ocupado	1202134	929682	77
Obreros hombres	430238	340446	79
Obreros mujeres	512527	388019	76
Técnicos de producción	157707	125736	80
Empleados administrativos	101662	75481	74

Tabla 3.1. Personal ocupado según clasificación de la mano de obra y sexo (INEGI, 2007)

Por otro lado, la extensión de la muestra seleccionada para participar en la investigación, se justifica en Ciudad Juárez, Chihuahua, por considerársele el municipio maquilador más representativo de los estados fronterizos. Según datos del INEGI (2007) el municipio de Juárez aunque ocupa el segundo lugar con el número de establecimientos en activo, es el que tiene la mayor cantidad de personal ocupado y el que genera el más alto valor agregado de exportación cobrado por el servicio de maquila (en miles de pesos), en comparación con los

demás municipios maquiladores que el INEGI clasifica como principales. Y de acuerdo al Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME) las ciudades con mayor concentración de maquiladoras a nivel nacional son Juárez y Tijuana, pero por las características antes mencionadas, la muestra se eligió en Juárez. En la tabla 3.2 se aprecian los datos mencionados anteriormente

		Establecimientos en activo	Personal ocupado (personas)	Valor agregado de exportación (miles de pesos)
	Total nacional	2810	1,202,134	265,219,583
1	Juárez, Chihuahua	284	239,166	50,414,638
2	Tijuana, Baja California	577	170,535	31,876,319
3	Reynosa, Tamaulipas	134	96,830	20,068,237
4	Matamoros, Tamaulipas	117	55,455	9,435,310
5	Mexicali, Baja California	134	54,235	12,766,480
6	Chihuahua, Chihuahua	77	44,956	11,244,932
7	Nogales, Sonora	96	33,494	6,510,266
8	Acuña, Coahuila de Zaragoza	47	31,470	3,815,566
9	Nuevo Laredo, Tamaulipas	42	21,434	5,366,241
10	Torreón, Coahuila de Zaragoza	47	17,323	3,979,409
11	Guadalupe, Nuevo León	35	15,466	5,490,839
12	Tecate, Baja California	116	10,742	1,991,954
13	Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza	34	9,443	1,559,701
14	Agua Prieta, Sonora	19	6,193	727,439
15	Estado de México	24	2,987	825,915
16	Monterrey, Nuevo León	18	1,653	451,318
17	Guadalajara, Jalisco	19	958	281,059
18	Distrito Federal	18	843	817,779

Tabla 3.2.- Características de los principales municipios maquiladores (INEGI, 2007)

En el mapa de la república mexicana que a continuación se presenta (Figura 3.1) se aprecia la distribución en concentración de empresas maquiladoras según las principales ciudades del país y se destacan en rojo las ciudades de Juárez y Tijuana por ser las que concentran más de 100,000 empleados. Tijuana y Ciudad Juárez se han convertido en los puntos nodales de la IME por su localización geográfica y su potencial como zonas industriales altamente especializadas. Una característica central de su especialización productiva, ha llevado a denominarlas el “valle del televisor” a Tijuana y el “valle del arnés” a Ciudad Juárez, porque concentran gran parte de las empresas en esos productos (Carrillo, 1993) En particular, Ciudad Juárez destaca por albergar

grandes plantas manufactureras filiales de firmas transnacionales, entre las que se encuentran: Delphi, Yasaki, Thomson, United Technologies Automotive (recientemente vendida a Lear) y Visteón (Carrillo y Contreras, 2002)

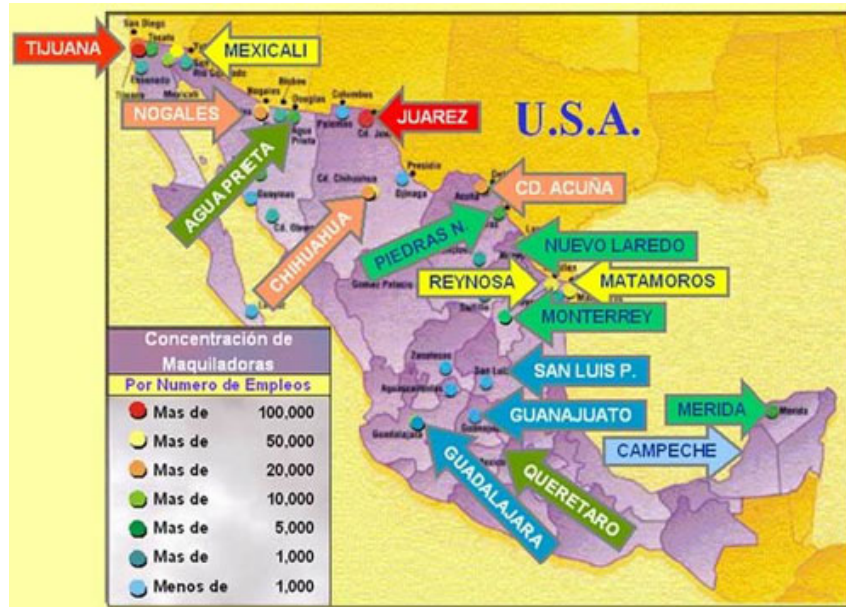


Figura 3.1. Localización de ciudades maquiladoras (CNIME, 2006)

Paso 2.- Selección de las unidades de muestra

Para la presente investigación, la unidad de muestra son plantas maquiladoras en las ramas de actividad: automotriz o autopartes, electrónica y otra rama (procesamiento de datos).

La selección de las ramas industriales de estas unidades de muestra se debe, a que desde inicios de los años ochenta han sobresalido tres actividades económicas en la IME: la electrónica, autopartes y la confección de ropa. En 1990 éstas concentraban el 50% del total de los establecimientos a nivel nacional, el 67% del empleo y 68% del valor agregado (Alonso et. al., 2000). En el 2006, éstas tres ramas industriales concentran el 43% de los establecimientos en activo a nivel nacional, el 58% del personal ocupado y el 54% del valor agregado (INEGI, 2007) y aún y cuando los porcentajes hayan bajado en relación a 1990, estas tres ramas siguen concentrando el mayor porcentaje en

cada uno de los rubros antes mencionados. Por otro lado, las evidencias recabadas a lo largo de los años 90 evidencian que las ramas de mayor renovación tecnológica han sido la electrónica y las autopartes, aunque existen situaciones de elevada heterogeneidad entre ellas (Barajas et. al., 2004).

La selección de la muestra por ramas de actividad se incluye en la tabla 3.3.

	Ramo de la industria maquiladora a la que pertenece	Identificador de la planta	Tipo de trabajo que se realiza
1	Automotriz	Planta CH	Prod. Control clima/auto/compresores
2	Automotriz	Planta O	Prod. Control clima/auto/compresores
3	Automotriz	Planta R	Prod. Control clima/auto/compresores
4	Automotriz	Planta SL	Prod. Control clima/auto/compresores
5	Otro ramo (servicios)	Planta 4	Proc. de información y outsourcing
6	Otro ramo (servicios)	Planta 5	Proc. de información y outsourcing
7	Automotriz	Planta A	Sistema de parabrisas automotrices
8	Electrónico	Planta WWS	Prod. Electrónicos para telecomunicaciones
9	Electrónico	Planta TNS	Reparación prod. Electrónicos para telecomunicaciones
10	Electrónico	Planta DNS	prod. Electrónicos para telecomunicaciones

Tabla3.3.- Relación de plantas maquiladoras incluidas en la muestra por ramo, tipo de trabajo que se realiza e identificador de la planta

Paso 3.- Selección del marco muestral

En esta investigación el marco muestral son las empresas maquiladoras de exportación en Ciudad Juárez. Según el INEGI (2007) el total de plantas o establecimientos en activo asciende a 284 y el detalle de nombres, dirección y giro se obtuvo del directorio de la IME en Ciudad Juárez 2005-2006, pertenecientes a la Asociación de Maquiladoras, A.C. de Ciudad Juárez, Chih., por ser el más representativo sobre la IME.

El total de empleados operativos de cada planta se consideró en base al listado de empleados activos a la fecha en que las gerencias de las diez plantas lo proporcionaron al investigador.

Paso 4.- Selección del diseño muestral

Para la presente investigación el diseño muestral de la selección de las unidades de muestra, es no probabilístico de conveniencia. Uno de los criterios para seleccionar las plantas fueron las facilidades que presentaran las empresas para hacer la investigación y poder conocer de cerca los fenómenos que suceden. El determinar las facilidades que proporcionen las empresas como uno de los criterios para seleccionar las plantas a muestrear, se debe a que existe una cerrazón por parte de las maquiladoras para realizar investigación en su interior, sustentada en parte porque la mayoría de las investigaciones publicadas de la maquila se realizan sin su autorización, revelando en muchos casos solo sus aspectos negativos y por otro lado, consideran que la relación de investigación debe ser ganar-ganar, esto es, solo permiten hacer investigación en cuestiones que les son importantes y de utilidad¹. Derivado de esta cerrazón, es importante mencionar que en todas las empresas que participan en la investigación, se logró establecer un convenio de investigación y autorización formal por parte de los directivos para realizar el proyecto durante un año, por lo que esta cooperación es esencial para considerarlos en la investigación.

Aún y cuando el diseño muestral general es no probabilística por conveniencia, al interior de las plantas el diseño muestral es probabilístico por racimos, logrando hacerlo de esta manera, por las facilidades en la obtención del listado completo de operadores de producción por cada planta participante. El diseño muestral probabilístico por racimos es un muestreo que permite diferenciar entre la unidad o elementos de análisis (empleados operativos y administrativos) y la

¹ Esta explicación surge como consecuencia de los comentarios escuchados por diferentes directores y gerentes de recursos humanos de la IME, así como de investigadores.

unidad muestral (cada una de las plantas o departamentos al interior de la planta), con la finalidad de que las unidades de análisis posean determinados atributos (como turno en el que laboran, supervisor y antigüedad).

El muestreo por racimos supone una selección en dos etapas, ambas con procedimientos probabilísticos (Hernández Sampieri et. al., 2003). En la primera se seleccionan los racimos. Para la presente investigación los racimos consistirán en los empleados operativos, agrupados por turno laboral (primer, segundo y tercer turno) y antigüedad (la antigüedad dividida en: más de cinco años, entre uno y cinco años, y menos de un año). En la segunda, y dentro de estos racimos, se selecciona a los sujetos y objetos que van a medirse. El menor número de unidades muestrales para conformar la muestra que asegure un error estándar menor de .01, se determina en dos pasos

$$n' = \frac{s^2}{V^2} = \text{tamaño de la muestra sin ajustar} = \frac{\text{varianza de la muestra}}{\text{varianza de la población}}$$

$$n = \frac{n'}{1 + n' / N} = \text{tamaño de la muestra}$$

La estratificación de la muestra:

$$\sum fh = \frac{n}{N} = ksh$$

La estratificación de la muestra por plantas arroja una muestra de 1,238 operadores de producción de una población de 7,352 en las 10 plantas. En la tabla 3.4 se desglosa el total de empleados operativos por planta y su tamaño de muestra seleccionado.

	Identificador de la planta	Total de empleados operativos	Tamaño de la muestra
1	Planta CH	241	40
2	Planta O	613	101
3	Planta R	136	22
4	Planta SL	960	158
5	Planta 4	174	35
6	Planta 5	150	30
7	Planta A	617	72
8	Planta WWS	1151	235
9	Planta TNS	698	143
10	Planta DNS	2612	402
		7352	1238

Tabla 3.4.- Tamaño de la muestra de cada una de las plantas

El procedimiento de selección de la muestra con enfoque cuantitativo para la investigación se hizo a través del uso de números random o números aleatorios, ya que de esta manera se logra que cada elemento muestral tenga la misma probabilidad de ser escogido del listado de empleados que cada una de las plantas maquiladoras proporcionaron al investigador de sus sistemas de nómina.

Paso 5.- Selección del tamaño de la muestra

La dimensión de la muestra depende de diversos factores, entre los que se encuentran: homogeneidad de las unidades de muestra, confianza, precisión, poder estadístico, procedimientos analíticos y los costos, tiempo y personal.

Con respecto a la homogeneidad de las unidades de muestra, en la literatura sobre la IME encontramos que después de los noventa una de las características es que la industria tiene un alto nivel de heterogeneidad estructural, como resultado natural de la diversidad de vínculos y eslabonamientos que la IME presenta con sus matrices y contratistas extranjeros y con la diversidad de industrias con las que esta vinculada. En ese sentido, la segunda generación

presenta un escenario con múltiples trayectorias de desarrollo y con diferentes necesidades y lógicas internas de organización y control de la producción (Barajas et. al., 2004), por lo que se consideraran varias plantas maquiladoras en la muestra para alcanzar a investigar la heterogeneidad.

El grado de confianza de la investigación es del 95%; con respecto a la precisión del estimador, estadísticamente el error estándar será menor de .01.

Paso 6.- Selección del plan de muestreo

Para llevar a cabo el primer levantamiento de datos se realizó la siguiente logística para todas las plantas: (1) la gerencia de la planta entregó a la investigadora el listado de empleados activos (2) se realizó el muestreo probabilístico aleatorio y se entregó el reporte de los empleados seleccionados en racimos por supervisor, turno y antigüedad a la maquiladora

Paso 7.- Selección de la muestra

Después de que los investigadores entregaron el reporte de los empleados seleccionados en racimos por supervisor, turno y antigüedad a la maquiladora, se realizaron los siguientes pasos que formaron parte de la logística: (1) la empresa se encargó de agrupar a los empleados seleccionados en grupos de hasta 30 personas para realizar el muestreo (2) la maquiladora se encargó de la logística general de buscar a los empleados seleccionados y llevarlos a alguna de las salas de la planta para llevar a cabo el muestreo dirigido por parte de los investigadores (3) se realizó la captura, procesamiento y análisis de la información. Por último, como parte del convenio de investigación se realizaron presentaciones ante el staff gerencial de cada planta con los resultados de los levantamientos de datos.

3.5.- HIPÓTESIS

3.5.1.- Hipótesis descriptivas.-

Las hipótesis para la presente investigación en el alcance descriptivo son:

H1. La SO promedio entre las plantas muestreadas difiere significativamente entre sí y en la hipótesis nula no difieren entre sí.

Es probable que las diferencias en el proceso de socialización dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo (Bauer, 1998), por lo que si las actividades que se realizan en las plantas muestreadas son distintas, se asume que los promedios de SO también serán distintos entre sí.

La prueba de hipótesis se realizara observando los promedios de todas las plantas muestreadas aplicándoles una prueba estadística de análisis de varianza de una vía (ANOVA), o Ji-cuadrada (dependiendo de la similitud entre las varianzas)

H2. Los promedios de las áreas de contenido que intervienen (habilidad de desempeño, gente, política, lenguaje, metas y valores, e historia) en la SO de las plantas muestreadas difieren significativamente entre sí.

Es probable que las diferencias en el proceso de socialización y en sus dimensiones o áreas de contenido, por consiguiente dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo (Bauer, 1998), por lo que si las actividades que se realizan en las plantas muestreadas son distintas, se asume que los promedios de SO también serán distintos entre si.

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas aplicándoles una prueba estadística de análisis de varianza de una vía (ANOVA), o Ji-cuadrada (dependiendo de la similitud entre las varianzas).

3.5.2.- Hipótesis correlacionales.-

Entre las hipótesis para la parte de la investigación con alcance correlacional se encuentran:

H3. La “habilidad de desempeño” es el área de contenido de la SO más alta en los operadores de producción de la IME estudiada

La aplicación-adaptación del sistema de producción japonés en las maquiladoras de segunda generación, requiere que los trabajadores conozcan a profundidad su trabajo, ya que además de realizar el mismo requieren de participar en labores de limpieza, tener conocimiento de control de calidad, mantenimiento, supervisión y mejoramiento del producto (Abo, 1994). Aunque la mayoría de los puestos de trabajo siguen estando parcializados, el trabajo en equipo, la participación grupal y la flexibilidad funcional se adaptan en un buen número de maquiladoras, particularmente electrónicas y de autopartes (Echeverri, 1994; Palomares y Mertens, 1998; Wilson, 1992). Esto hace suponer que la habilidad de desempeño de los operadores de las ramas automotriz y electrónica presentan una mayor habilidad de desempeño por el uso de sistemas de producción japoneses y mayor uso de la tecnología.

Para la prueba de hipótesis se aplica una prueba estadística de comparación de los promedios de las áreas de contenido relacionando a la habilidad de desempeño con las demás áreas, usando una prueba para la diferencia entre medias con pares de observación. Esta prueba generalmente se utiliza comparando a un mismo grupo en periodos distintos de tiempo, pero también en variables que se relacionan en un grupo.

H4. El personal operativo femenino presenta mayor SO

Desde el inicio de las maquiladoras las competencias laborales se basaron en trabajo manual intensivo realizado en gran parte por mujeres jóvenes (Carrillo y Hernández, 1985). A mediados de los setenta casi 80% del personal empleado en la maquiladora estaba constituido por mujeres y a mediados de los noventa, la proporción relativa de mujeres descendió a un 60% (Carrillo et. al., 2005). El INEGI (2007) en sus datos estadísticos por personal ocupado hasta mayo de 2006, refiere que el 42.6% corresponde al personal operativo femenino, mientras que el personal masculino solo el 35.8% -el diferencial faltante corresponde al personal de técnicos de producción y empleados administrativos-. Estos datos estadísticos, donde el personal femenino sigue siendo mayor que el masculino en la IME, pudieran hacer esperar que la preferencia por el personal operativo femenino en la IME sea consecuencia de un mayor grado de SO.

Sin embargo, algunas investigaciones sugieren que existen pocas diferencias importantes entre hombres y mujeres en sus actividades laborales. Por ejemplo, no hay ninguna diferencia consistente entre hombres y mujeres en cuanto a capacidad para resolver problemas, capacidad analítica, afán de competencia, motivación, capacidad para relacionarse o capacidad para aprender (Robbins, 1994). La única área en que se ha encontrado una diferencia en cierto modo consistente es el ausentismo. La explicación más lógica de este resultado es que nuestra sociedad, históricamente ha encargado a las mujeres la responsabilidad del hogar y la familia, debido al cuidado de los niños, padres ancianos, cónyuge enfermo, etc., las que representan algunas de las causas que las hacen ausentarse más del trabajo (Gibson et. al., 2003).

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H5. A menor edad mayor SO

Investigaciones sobre la edad de los empleados, las encontramos relacionadas con el rendimiento y satisfacción laboral, antigüedad y rotación, elementos que forman parte de los resultados de la SO. Por ejemplo, en relación a la edad y la rotación, se encontró que conforme más edad tenga el empleado, hay menos probabilidades de que alguien renuncie a su trabajo, esto se explica porque conforme los trabajadores tienen más años, tienen menos alternativas de encontrar otro trabajo, aunado a que por ley, mientras más años de antigüedad tenga el trabajador, suelen proporcionarles mejores sueldos por los bonos de antigüedad, más vacaciones pagadas y mejores prestaciones de jubilación (Robbins, 1994). Otras investigaciones han encontrado también que la edad es un elemento de predicción de la rotación, pues es más probable que los trabajadores más jóvenes abandonen las organizaciones (Furnham, 2001). En relación a la edad, antigüedad y *burnout* se encontró que los individuos con menos de dos años o con más de diez años de antigüedad tienen bajos niveles de *burnout*, tal vez porque en los primeros años no han tenido tiempo suficiente para quemarse (*burnout*) y los segundos son aquellos que están bien adaptados (Guillén y Guil, 2000). En relación a la edad y rendimiento laboral se encontró que no guardan relación. La conclusión lógica es que las demandas de la mayor parte de los empleos, incluso los que requieren mucho trabajo manual, no son lo bastante extremos como para que la disminución física causada por la edad, tenga repercusiones en la productividad, o que si existe alguna disminución por la edad, ésta queda compensada por la experiencia ganada (Robbins, 1994).

Los ejemplos de estas investigaciones realizadas en relación a la edad proporcionan pocos elementos para inferir los resultados a la relación edad-SO. Sin embargo, considerando la premisa de que los empleados con menor edad aprenden más rápido o la máxima popular de que “perro viejo no aprende trucos nuevos”, se asume que los empleados más jóvenes tendrán los niveles de SO más altos.

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H6. A mayor escolaridad, mayor SO

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como prueba de Pearson.

H7. Los empleados de origen chihuahuense presentan mayor SO

Entre los municipios fronterizos es destacable la importancia relativa de Ciudad Juárez ya que sigue siendo la localidad que concentra más empleos maquiladores y en consecuencia, el estado de Chihuahua ocupa el primer lugar (Carrillo et. al., 2005) por lo que se asume que al ser Chihuahua el primer estado empleador de la IME, los empleados de origen chihuahuense presentarán una SO más alta.

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H8. A mayor antigüedad en la empresa, mayor SO

Según una revisión en la literatura sobre SO, es necesario para los investigadores definir los límites temporales de la socialización, ya que no queda claro cuando el proceso de socialización inicial “termina” (Bauer, 1998) y podría ser erróneo asumir que la socialización se completa esencialmente después de 12 meses de estar en un contexto determinado (Hill, 1992). Sin embargo, aún y cuando no se tiene bien identificado cuando “termina” la socialización inicial y se considera al empleado socializado, sí se puede asumir, de acuerdo a los modelos de socialización (Fieldman’s, 1976; Buchanan, 1974 y Schein, 1978) que cuando los empleados están en la tercera etapa ya son aceptados como

miembros de la organización y se supone que han establecido una identidad organizacional y desarrollado actitudes y conductas consistentes con la cultura de la organización, por lo que se supone que a mayor antigüedad en la empresa mayor socialización.

La prueba de hipótesis se realizará observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H9. Los empleados del 1er turno presentan mayor SO

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H10. Los empleados con experiencia laboral previa en la IME, presentan mayor grado de SO

En investigación realizada sobre la experiencia en relación a la productividad, se encontró que la experiencia sólo se utiliza cuando es directa y específicamente relevante, pero no en actividades rutinarias o cotidianas (Furnham, 2001). Sin embargo, aún y cuando las investigaciones relacionadas con la experiencia no nos aporten elementos de juicio para esta hipótesis, en función a que la experiencia laboral aporta aprendizaje sobre el desarrollo de un trabajo, se asume que el grado de SO será más alto, si el empleado cuenta con experiencia laboral previa.

La prueba de hipótesis se realiza observando los promedios de todas las plantas muestreadas, aplicándoles una prueba estadística de chi cuadrada de tabulación cruzada, así como la prueba de Pearson.

H11. A menores cambios en la organización, menores variaciones en los promedios de SO

El foco central de las investigaciones sobre la Socialización Organizacional desde mediados de los 90 es la información y el aprendizaje, considerando a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006). Debido a esta concepción de la SO como un proceso de aprendizaje, se asume que los cambios en la organización requieren de un nuevo aprendizaje por parte del empleado, lo que hace suponer que en la medida en que los cambios sean menores, será menor la variación en los niveles de la SO.

Para poder hacer la prueba de ésta hipótesis, será necesario hacer al menos, dos levantamientos de datos o un estudio longitudinal, para poder determinar si los cambios de área, turno, supervisor y número de cursos de capacitación tomados, entre el primer levantamiento de datos y el segundo, modifica el promedio de SO.

Para la prueba de la hipótesis se aplicará una prueba estadística para la diferencia entre medias con pares de observación. En esta prueba se compararán los promedios de SO del primer levantamiento de datos con los promedios de SO del segundo levantamiento de datos en relación a cambio de área, cambio de turno, cambio de supervisor y cursos de capacitación tomados. Esta prueba generalmente se utiliza comparando a un mismo grupo en periodos distintos de tiempo, por lo que se considera la más adecuada para la comprobación.

3.6.- MÉTODO

El principal instrumento para la obtención de datos es el instrumento de medición de las seis áreas de contenido del proceso de socialización (Chao et. al., 1994) adaptado por Jiménez y Burciaga (2005) acompañado de una

encuesta que permita determinar características sociodemográficas generales de la muestra y las tácticas de socialización utilizadas².

Este instrumento mide seis áreas de socialización y estas áreas no solamente describen los diferentes tipos de aprendizaje que ocurren durante el proceso de socialización, sino también el proceso de la asignación correcta de las personas dentro de una empresa y el dominar las responsabilidades de un puesto de trabajo. (Bauer, 1994)

Las áreas de contenido que mide el instrumento son: habilidad de desempeño, gente, política, lenguaje, metas y valores organizacionales, e historia.

El instrumento consta de 34 ítems o reactivos, de los cuales 7 corresponden a metas y valores, 6 a gente y 6 a política; 5 a habilidades de desempeño, 5 a lenguaje y 5 a historia³. La medición de cada ítem o reactivo es a través de una escala de Linkert de 5 puntos que va desde completamente de acuerdo hasta completamente en desacuerdo, por lo que la ponderación máxima es 5 y la mínima 1.

La única aproximación cualitativa con la que se cuenta, incluye las presentaciones de la investigación y de resultados al personal directivo de las maquiladoras⁴.

3.7.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Los valores de referencia utilizados en la investigación son las seis áreas de contenido de la socialización organizacional definidas por Chao et. al. (1994) en

² Ver en la sección de anexos, el anexo 1 sobre el Instrumento de medición de las seis áreas de contenido del proceso de la socialización y las preguntas sociodemográficas que se usaron para la investigación

³ En la sección de Anexos, el anexo 1 contiene la versión completa de instrumento

⁴ En el anexo 4 se incluye una descripción cronológica de las presentaciones que se realizaron al personal directivo de las empresas que participaron en la investigación

la elaboración de su instrumento de medición, así como la socialización organizacional.

La definición de cada una de las variables que intervienen corresponde a:

- **Habilidad en el desempeño**, se refiere al grado hasta el cual una persona ha aprendido las tareas relacionadas con su puesto de trabajo.
- **Gente**, describe relaciones positivas y satisfactorias con las demás personas dentro de una empresa.
- **Política**, se refiere a qué tan exitosa es una persona para obtener información sobre redes de asociación/apoyo formales e informales en la organización. También involucra el aprender quién está a cargo y como uno puede adquirir cierto nivel de poder y control.
- **Lenguaje**, describe el conocimiento que el individuo tiene sobre los “términos” técnicos y profesionales, así como sobre el significado de los acrónimos, caló o jerga que se utilizan en determinada empresa.
- **Metas y valores organizacionales**, se refiere a entender las metas y los valores o principios que son parte integral de la empresa.
- **Historia**, incluye las tradiciones, costumbres, mitos y rituales que se usan para transmitir un conocimiento de cultura, así como para perpetuar al integrante ideal en una organización.

Algunas variables que se incluyen son las sociodemográficas, como edad, género, escolaridad y lugar de origen. Otras variables relacionadas con el trabajo son: antigüedad, turno y experiencia laboral previa.

Además, para identificar los cambios ocurridos entre el primer y segundo levantamiento de datos, las variables que los miden son: si ha cambiado de área, turno o supervisor, si ha recibido un ascenso y la cantidad de cursos recibidos.

El conjunto de variables antes mencionadas se identifica en la tabla 3.5 por tipo y forma de medición.

Variable	Tipo	Medición
Socialización Organizacional	Ordinal	5 rangos
Metas y Valores	Ordinal	5 rangos
Política	Ordinal	5 rangos
Habilidad de Desempeño	Ordinal	5 rangos
Gente	Ordinal	5 rangos
Lenguaje	Ordinal	5 rangos
Historia	Ordinal	5 rangos
género	Nominal dicotómica	2 categorías
edad	Escalar	5 categorías
escolaridad	Nominal	10 categorías
lugar de origen	Nominal	33 categorías
antigüedad	Escalar	10 categorías
turno	Nominal	4 categorías
experiencia laboral previa	Nominal dicotómica	2 categorías
cambio de área	Nominal dicotómica	2 categorías
cambio de turno	Nominal dicotómica	2 categorías
cambio de supervisión	Nominal dicotómica	2 categorías
ascenso	Nominal dicotómica	2 categorías
cursos tomados	Nominal	4 categorías

Tabla 3.5.- Identificación de las variables por tipo y forma de medición

4.- RECOLECCIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

En esta sección se presenta la recolección de datos de todas las plantas maquiladoras incluidas en la muestra, así como sus resultados.

4.1.- PILOTEO EN RAMO ELÉCTRICO

Antes de iniciar con el levantamiento de datos de la investigación, se realizó un piloteo en operadores de producción de la IME. La muestra seleccionada para realizar el piloteo, fueron operadores de producción de dos maquiladoras del ramo eléctrico ubicadas en Ciudad Juárez. Una de las empresas se dedica a la fabricación de rotores y tapas para motores eléctricos con poco más de 250 operadores y la denominamos Planta RT. La otra empresa se dedica a la fabricación de motores eléctricos, con poco más de 700 operadores y la denominaremos Planta M. Ambas empresas pertenecen al mismo corporativo, cuya primera planta se instaló en Juárez en 1984.

El diseño del muestreo para el piloteo fué no probabilístico del tipo de muestreo por juicio, ya que los gerentes de RH de ambas plantas eligieron a los empleados operativos que consideraron representativos de la población. La cantidad de empleados que participaron en ambas plantas fueron 26 y 63 respectivamente.

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
63	.647	34

Tabla 4.1.- Confiabilidad de la planta M

El cálculo de confiabilidad se realizó utilizando el método de consistencia externa con la técnica específica fue el Cronbach Alpha.

Para la planta M se encontró que el resultado de confiabilidad alpha de Cronbach's estandarizado del instrumento fue de 0.647 y para la Planta RT de 0.744

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
26	.744	34

Tabla 4.2.- Confiabilidad de la planta RT

consideradas como medias confiables para investigaciones de tipo exploratorio (ver tabla 4.1 y 4.2 respectivamente) y comparándolo contra el coeficiente de la versión original en Estados Unidos de 0.78 (Chao et. al., 1994) se observa una consistencia y estabilidad de la calificación del instrumento de medición en el ambiente mexicano, muy cercana a la establecida en el instrumento original.

En el piloteo se detectaron varios elementos necesarios para realizar los levantamientos de datos: (1) Debido a la baja escolaridad de la mayoría de los operadores (primaria o secundaria) es necesario hacer un muestreo dirigido; (2) hacer énfasis cuando un reactivo se refiere solo al grupo o a la planta en general (3) integrar en el instrumento, una explicación de cómo responder usando la escala de Linker y de explicar con detalle, cómo responder las frases negativas en ésta misma escala. (4) agregar al instrumento una carta de presentación del proyecto, donde se les explique el propósito del mismo, así como los responsables de elaborarlo¹. Con base en estas detecciones, se elaboraron instrucciones específicas para los encuestadores, recalcando los puntos anteriores².

4.2.- RAMO AUTOMOTRIZ

El corporativo ABC³ de origen norteamericano, es un proveedor líder global con diseño, ingeniería y manufactura de productos innovadores de clima, interiores, electrónica e iluminación para fabricantes de vehículos, y también proporciona un rango de productos y servicios para clientes de accesorios. La compañía se encuentra en un proceso de reestructuración financiera programada a tres años, y un alto ejecutivo del Corporativo ABC indicó que se sienten complacidos con la mejora en su desempeño en el primer trimestre del 2006.

¹ En la sección de anexos, el anexo 2 corresponde a las cartas de presentación

² En la sección de anexos, el anexo 3 son las instrucciones entregadas a los encuestadores

³ Llamaremos así al corporativo, ya que hasta la fecha la investigadora no cuenta con la autorización de las empresas muestreadas para mencionar su nombre

En México la compañía emplea alrededor de 8 mil 100 personas, es decir, un 17% del total de empleados a escala mundial que son 50 mil personas. Las ventas de productos manufacturados en México representan aproximadamente el 12% de las ventas totales de Corporativo ABC en el mundo (estimadas en \$17 mil millones de dólares en el 2005).

El corporativo ABC cuenta con 12 plantas de manufactura en México que se enfocan en tres principales operaciones: electrónicos en Juárez y Querétaro; interiores de iluminación, en Apodaca, Nuevo León y Cuautitlán, Estado de México; además en Chihuahua cuenta con un Centro Técnico y con oficinas de ventas y mercadeo en la ciudad de México. Cuentan con las certificaciones ISO-9001, TS-16949, ISO-14001, QA-9000 y Ford Q1.

En Ciudad Juárez están establecidas cuatro plantas de manufactura que iniciaron operaciones en 1984, en donde emplean a un poco más de cuatro mil personas. Las cuatro plantas participaron en el muestreo y las llamaremos para su identificación SL y el complejo que incluye las plantas R, O, y CH. Se especializan en la fabricación de componentes para sistemas de control de clima como mangueras, compresores, condensadores, radiadores, intercoolers y calefactores. Aún y cuando la principal operación se enfoque en la parte electrónica, la Asociación de Maquiladoras A.C. en Ciudad Juárez, los ubican dentro del ramo industrial automotriz.

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
276	.829	34

Tabla 4.3.- Confiabilidad del corporativo ABC

Al aplicar el instrumento de medición en las cuatro plantas se encontró que el cálculo de la confiabilidad con la técnica de Cronbach Alpha fue de 0.829 de los 276 empleados que fueron encuestados, lo que

se considera un índice de confiabilidad aceptable para la investigación. (ver tabla 4.3)

4.2.1.- Descripción de las características de la muestra en el primer levantamiento de datos

Después de que el corporativo ABC entregó los listados de sus empleados operativos de las cuatro plantas, se determinó la muestra a través del diseño probabilístico por racimos con números aleatorios. Los racimos para el corporativo ABC consisten en los empleados operativos de cada una de las plantas, agrupados por turno laboral (primer, segundo y tercer turno) y antigüedad (la antigüedad dividida en: menos de un año, más de un año y menos de 5, y más de 5 años). El primer levantamiento de datos se realizó los días 3, 4 y 14 de noviembre de 2005.

Planta	Población	muestra	Levantamiento de datos		
			Completas	Incompletas	Sin contestar
CH	241	40	35	1	4
O	613	101	85	4	12
R	136	22	18	0	4
SL	960	158	138	6	14
General	1950	321	276	11	34

Tabla 4.4.- Muestra determinada y real del corporativo ABC

La población general de las cuatro plantas al 12 de octubre de 2005, era de 1950 operadores y

la muestra de 321 personas, divididas en 40 para la planta CH, 22 para la planta R, 101 para la planta O y 150 para la planta SL. El promedio de encuestas contestadas en el primer levantamiento de datos fue del 85.98%, lo que corresponde a una muerte de la muestra de 14.02 %. Es importante mencionar que en esta muerte de la muestra se consideran las encuestas que no se contestaron y también las que se contestaron incompletas. En la tabla 4.4 se aprecia numéricamente los datos anteriores

En la descripción general de la muestra se encontró que el 33.7% es personal femenino y el 65.9% masculino, sin embargo esta composición varía un poco al interior de cada una de las plantas, como se muestra en la figura 4.1. Se

percibe por ejemplo, que en la planta R el porcentaje de personal femenino y masculino es del 50% respectivamente y en las otras tres plantas, la variación porcentual con respecto a la general, es muy similar.

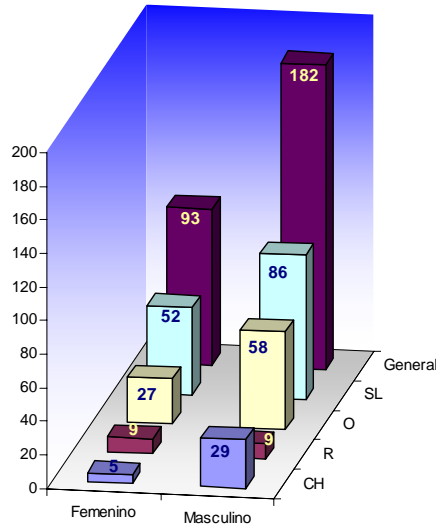


Figura 4.1.- Distribución de la muestra del corporativo ABC por género

Con respecto a la edad, se encontró que el rango con mayor porcentaje es de más de 36 años con un 28.3% de la muestra, seguido del rango de 21 a 25 años con 23.6% y después el rango de edad de 26 a 30 años con 21%. Al interior de las plantas se aprecia que en las plantas CH y O, el rango de edad con mayor porcentaje es de más de 36 años, mientras que en las plantas R y SL el rango de edad con mayor porcentaje es del rango de 21 a 25 años.

En la escolaridad, se encontró que el grado educativo donde se agrupa la mayoría de la muestra es en secundaria terminada con 38%, seguido de primaria terminada con 14.1% y después preparatoria terminada y sin terminar con 13.4% respectivamente. Al interior de cada planta se puede observar que el comportamiento en el mas alto nivel de escolaridad es similar al general en las plantas CH, O y SL, solo en la planta R es diferente, ya que ahí el nivel de escolaridad más alto esta en la primaria y preparatoria terminada.

Veracruz es el lugar de origen para la mayor parte de la muestra con un 32.2%, seguido de Ciudad Juárez con un 19.6%. En las plantas, el estado de Veracruz corresponde a un 39.9% en la Planta SL, Planta O con 25.9%, y Planta CH con 25.7%. Solo la Planta R, la mayoría son originarios de Durango con 33.3%.

El turno en el que se concentra la muestra con 61.6% es el primero, seguido del segundo turno con 36% y el tercero con 2.5%. En la antigüedad el 25.7% se concentra en los operadores entre 5 y 10 años, y en segundo lugar con un 22.5% entre 4 y 5 años de antigüedad. De tal forma que cerca del 50% del promedio en antigüedad de los operadores se concentra entre 4 y 10 años. Y con respecto a la experiencia laboral previa, el 83% de la muestra ha trabajado antes de laborar en el corporativo ABC y al interior de las plantas, la relación en porcentaje es muy similar al general.

En la tabla 4.5 se describe la característica de la muestra donde se concentra el mayor porcentaje, por plantas del corporativo ABC de cada una de las variables: género, edad, escolaridad, lugar de origen, turno, antigüedad y experiencia laboral previa.

	Identificador de la planta	Género	Edad	Escolaridad	lugar de origen	turno	antigüedad	Experiencia laboral previa
1	Planta CH	M	mas 36	sec. ter	Veracruz	1ero	de 5 a 10 años	Si
2	Planta O	M	mas 36	sec. ter	Veracruz	1ero	entre 6 meses y 1 año	Si
3	Planta R	M Y F	21 a 25	prim. y prepa ter	Durango	1ero	de 5 a 10 años	Si
4	Planta SL	M	21 a 25	sec. ter	Veracruz	1ero	de 4 a 5 años	Si

Tabla 4.5.- Características de las variables sociodemográficas de la muestra del corporativo ABC por plantas

4.2.2.- Descripción de las características de la muestra en el segundo levantamiento de datos

El segundo levantamiento de datos se realizó seis meses después del primer levantamiento, los días 4 y 5 de mayo del 2006. Debido a que el estudio es longitudinal de panel, la muestra total fue de 229 operadores en las cuatro

plantas de 321 que se habían determinado inicialmente, lo que corresponde a un 71% de la muestra inicial y a un 83% de la muestra del primer levantamiento de datos. En la tabla 4.6 se presentan numéricamente las cantidades absolutas y porcentuales del primer y segundo levantamiento de datos.

Planta	Población Total	Muestra determinada	Muestra real				
			1er lev. Datos	% de la muestra determinada	2do lev. Datos	% de la muestra determinada	% del muestreo del 1er lev.
CH	241	40	35	88%	31	78%	89%
O	613	101	85	84%	67	66%	79%
R	136	22	18	82%	16	73%	89%
SL	960	158	138	87%	114	72%	83%
General	1950	321	276	86%	229	71%	83%

Tabla 4.6.- Muestra determinada y real del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC

Con respecto a la descripción sociodemográfica de la muestra en el segundo levantamiento de datos, encontramos que los mayores porcentajes de las variables, siguen comportándose de manera similar al primer levantamiento, salvo algunas modificaciones mínimas en cantidades porcentuales. Con respecto al género y edad, los porcentajes totales siguen concentrándose en el personal masculino y en el rango de más de 36 años en ambos levantamientos. Solo se detectan modificaciones en las plantas R y SL en relación al mayor porcentaje en la edad y en la planta R, en los porcentajes de género en el primer y segundo levantamiento de datos. En la tabla 4.7 se hace un comparativo de las características de edad y género del primer y segundo levantamiento de datos

	Identificador de la planta	Género		Edad	
		1er lev.	2do lev.	1er. Lev.	2do lev.
1	Planta CH	Masculino (82.9%)	Masculino (90.3%)	más de 36 (40%)	más de 36 (45.2%)
2	Planta O	Masculino (68.2%)	Masculino (71.6%)	más de 36 (30.6%)	más de 36 (29.9%)
3	Planta R	My F (50% c/u)	Masculino (62.5%)	21 a 25 años (33.3%)	más de 36 (43.8%)
4	Planta SL	Masculino (62.3%)	Masculino (56.1%)	21 a 25 años (25.4%)	más de 36 (26.3%)
	Total	Masculino (65.9%)	Masculino (66.4%)	más de 36 (28.3%)	más de 36 (31%)

Tabla 4.7.- Comparativo de las características de edad y género del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC

En relación a la edad y género, considerando la cantidad en frecuencias y los mayores porcentajes entre el primer y segundo levantamiento, se asume que en el corporativo ABC el género masculino es el que se da más de baja, sin embargo como la concentración en género es mayormente masculina, porcentualmente parece que el género femenino es el que mas renuncia a su trabajo; por otro lado los empleados entre 20 y 30 años son los que salen del corporativo en mayor porcentaje en relación a los demás rangos de edad, fortaleciéndose con esto, el rango de edad de más de 36 años.

En cuanto a las variables de escolaridad y lugar de origen, los porcentajes totales siguen concentrándose en el rango de escolaridad de secundaria terminada y en el personal oriundo de Veracruz en ambos levantamientos. Solo se detecta una modificación en la plantas R con respecto a la escolaridad, de primaria terminada en el primer levantamiento a preparatoria sin terminar en el segundo. En la tabla 4.8 se hace un comparativo de las características de escolaridad y lugar de origen del primer y segundo levantamiento de datos

	Identificador de la planta	Escolaridad		Lugar de origen	
		1er. Lev.	2do lev.	1er. Lev.	2do lev.
1	Planta CH	Sec. Ter. (42.9%)	Sec. Ter. (58.1%)	Veracruz (25.7%)	Veracruz (25.8%)
2	Planta O	Sec. Ter. (38.8%)	Sec. Ter. (37.3%)	Veracruz (25.9%)	Veracruz (28.4%)
3	Planta R	Prim. Ter. Y Prep sin ter (27.8% c/u)	Sec. Ter. Y Prep sin ter (25% c/u)	Durango (33.3%)	Durango (43.8%)
4	Planta SL	Sec. Ter. (39.9%)	Sec. Ter. (36.8%)	Veracruz (39.9%)	Veracruz (36%)
	Total	Sec. Ter. (38%)	Sec. Ter. (38.9%)	Veracruz (32.2%)	Veracruz (31.4%)

Tabla 4.8.- Comparativo de las características de escolaridad y lugar de origen del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC

En relación a las variables de antigüedad, turno y experiencia laboral previa, los porcentajes totales siguen concentrándose en el rango de antigüedad de 5 a 10 años, en el primer turno y en el personal con experiencia laboral previa en ambos levantamientos. Solo se detectan modificaciones en la plantas O, R y SL con respecto a la antigüedad. En la tabla 4.9 se hace un comparativo de las características de antigüedad, turno y experiencia laboral previa del primer y segundo levantamiento de datos

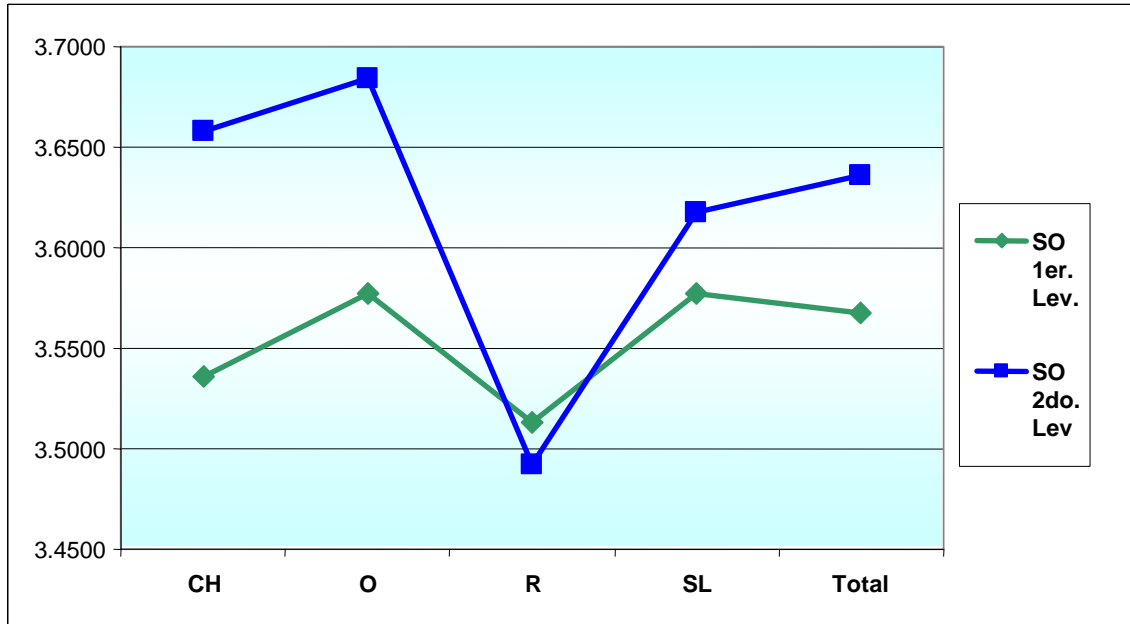
	Identificador de la planta	Antigüedad		Turno		Experiencia Laboral	
		1er lev.	2do lev.	1er. Lev.	2do lev.	1er. Lev.	2do lev.
1	Planta CH	de 5 a 10 años (40%)	de 5 a 10 años (48.4%)	Primero (71.4%)	Primero (71%)	Si (88.6%)	Si (80.6%)
2	Planta O	6 meses y 1 año (29.4%)	de 5 a 10 años (22.4%)	Primero (55.3%)	Primero (49.3%)	Si (88.2%)	Si (79.1%)
3	Planta R	de 5 a 10 años (38.9%)	de 5 a 10 años (31.3%)	Primero (66.7%)	Primero (62.5%)	Si (88.9%)	Si (87.5%)
4	Planta SL	de 4 a 5 años (29%)	de 5 a 10 años (37.7%)	Primero (62.3%)	Primero (58.8%)	Si (77.5%)	Si (76.3%)
	Total	de 5 a 10 años (25.7%)	de 5 a 10 años (34.1%)	Primero (61.6%)	Primero (58.1%)	Si (83%)	Si (78.2%)

Tabla 4.9.- Comparativo de las características de antigüedad, turno y experiencia laboral previa del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC

4.2.3.- Características de la SO en el Corporativo ABC

Los promedios de SO en el corporativo ABC, se encuentran en el valor de 3.5677 en el primer levantamiento de datos y de 3.6363 en el segundo. Al interior de las plantas se aprecia que solo en la Planta R, estos promedios son

más bajos en el segundo levantamiento y en las demás, es más alto, aunque las variaciones entre un levantamiento y otro son mínimas. En la tabla 4.10 se muestran los promedios de la SO por plantas y total, así como su gráfico correspondiente.



	CH	O	R	SL	Total
1er. Lev	3.5363	3.5771	3.5128	3.5771	3.5677
2do. Lev	3.6581	3.6842	3.4919	3.6175	3.6363

Tabla 4.10.- Promedios de la SO por plantas del corporativo ABC en el primer y segundo levantamiento de datos.

El aumento en los promedio de la SO en el segundo levantamiento de datos, es congruente con los resultados de otras investigaciones sobre SO. Con respecto a las áreas de contenido de la Socialización Organizacional, se observa que entre el primer y segundo levantamiento de datos, solo el área de contenido de *gente*, no presenta incremento en el segundo levantamiento. Las demás áreas de contenido presentan un incremento en su promedio con respecto al primer levantamiento de datos.

Otra característica que se observa en las áreas de contenido del corporativo ABC, es que el mayor promedio es la de “metas y valores” seguida de “habilidad de desempeño” y este comportamiento se presenta en ambos levantamientos.

En la tabla 4.11 se muestran los promedios de las áreas de contenido de la SO del corporativo ABC, así como su gráfico correspondiente.

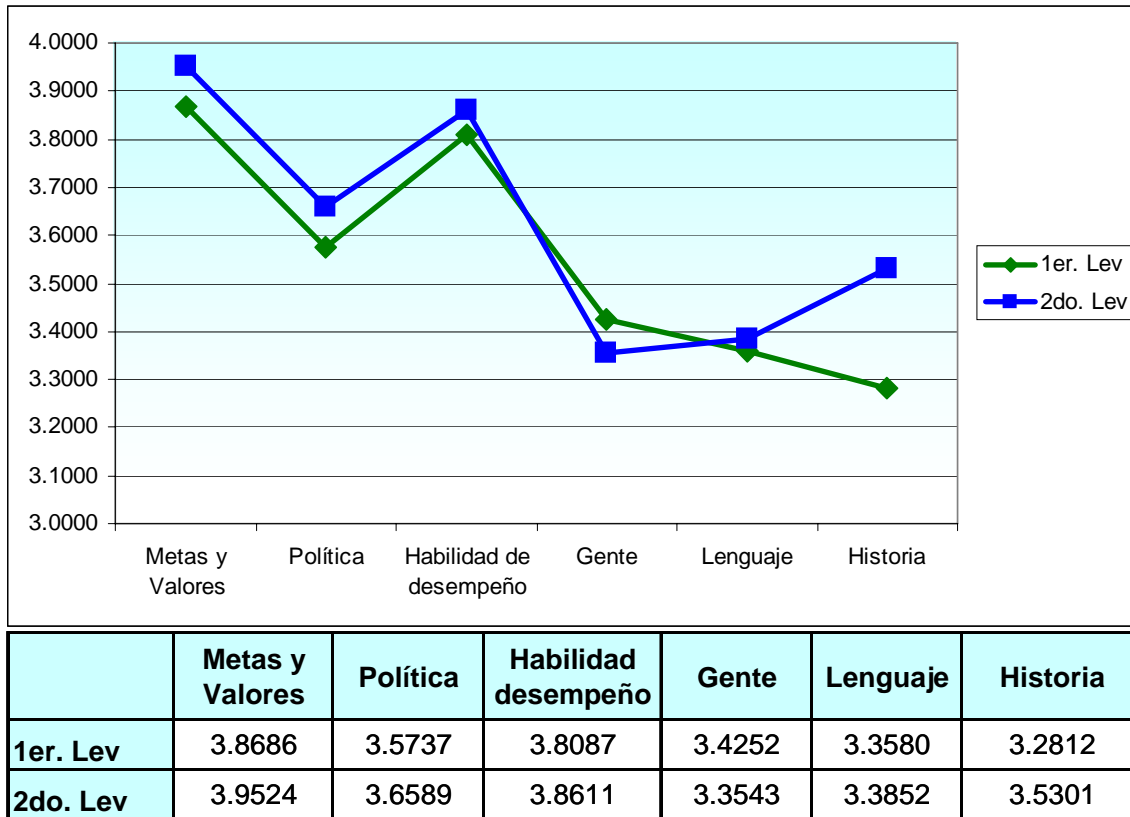


Tabla 4.11.- Promedios de las áreas de contenido de la SO del corporativo ABC en el primer y segundo levantamiento de datos

4.3.- RAMO AUTOMOTRÍZ (2)

El corporativo DEF⁴ de origen francés, es un grupo industrial independiente y proveedor líder mundial enfocado al diseño, producción y venta de componentes, sistemas y módulos para autos y camiones, tanto para el mercado de equipo original como el *aftermarket*. Inició operaciones en Saint-Oven, Francia con la producción de forros de frenos y revestimientos de embragues o “clutch”. Actualmente está presente en 26 países y emplea a 70,400 personas de 95 nacionalidades diferentes. Cuenta con 130 sitios de producción, 65

⁴ Llamaremos así al corporativo, ya que hasta la fecha el investigador no cuenta con la autorización de las empresas muestreadas para mencionar su nombre

centros de investigación y desarrollo y 9 plataformas de distribución. Maneja ventas anuales de 9.9 billones de euros.

La Cultura en DEF se centra en tres principios: la calidad total como una exigencia compartida, la metodología de 5 ejes, y la responsabilidad individual y el trabajo en equipo. Sobre la calidad total, se considera un estado de ánimo en DEF que requiere de la participación de cada uno en todos los niveles y en cualquier momento. La metodología de los 5 ejes es la piedra angular en la cultura de operaciones del grupo; esta metodología es aplicada por todos los empleados y proveedores en todo el mundo, para entregar “cero defectos” a sus clientes otorgándoles así las mismas normas de calidad independientemente de la planta que lo produzca en cualquier parte del mundo. Finalmente la responsabilidad individual y el trabajo en equipo “*San Gen Shugi*” se reduce en “tres reales” japoneses: “*Gen-ba*” significa estar en el “lugar real” esto significa ir a la planta, al lugar donde todo pasa y entender la realidad porque es un método más eficaz que simplemente la lectura de un informe; “*Gen-butsumi*” significa ver las “partes reales”, esto es ver la verdadera parte o el verdadero servicio proporcionado (bueno o malo) y analizarlo enfocado en los hechos; y “*Gen-jitsu*” la “realidad” es hablar con hechos medibles para un mejor entendimiento de la realidad en el campo.

En México, el corporativo DEF cuenta con 11 plantas y dos de ellas están ubicadas en Ciudad Juárez. La primera planta se abrió en 1978 con la elaboración de motores y actuadores y la segunda con la elaboración de sistemas automotrices de parabrisas. Solo una de las plantas participa en el muestreo: la de sistemas automotrices de parabrisas y la llamaremos para su identificación Planta A.

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
60	.707	34

Tabla 4.12.- Confiabilidad de la planta A

Al aplicar el instrumento de medición en la planta A se encontró que el cálculo de la confiabilidad con la técnica de Cronbach

Alpha fue de 0.707 de los 60 empleados que fueron encuestados, lo que se considera un índice de confiabilidad aceptable para la investigación. En la tabla 4.12 se presentan los datos anteriormente mencionados.

4.3.1.- Descripción de las características de la muestra

Después de que el corporativo DEF entregó el listado de empleados operativos de la planta A, se determinó la muestra a través del diseño probabilístico por racimos con números random. Los racimos para la planta A consisten en los empleados operativos agrupados por turno laboral (primer, segundo, etc.) antigüedad (la antigüedad dividida en: menos de un año, más de un año y menos de 5, y más de 5 años) y supervisor. El primer levantamiento de datos se realizó del 23 al 26 de junio de 2006.

La población general de la planta A al 25 de abril del 2005, corresponde a 617 operadores con una muestra de 72 personas. El promedio de encuestas contestadas en el primer levantamiento de datos fue del 83.33%, lo que corresponde a una muerte de la muestra de 16.67%. Es importante mencionar que en esta muerte de la muestra se consideran las encuestas que no se contestaron y también las que se contestaron incompletas. En la tabla 4.13 se incluye la muestra determinada y real por turnos.

Turno	Población	muestra	Levantamiento de datos		
			Completas	Incompletas	Sin contestar
1ero	354	41	40	0	5
2do	232	27	16	5	8
3ero	31	4	4	0	1
General	617	72	60	5	14

Tabla 4.13.- Muestra determinada y real de la planta A

En la descripción general de la muestra se encontró que el 35% es personal femenino y el 65% masculino. Con respecto a la edad, se encontró que el rango

con mayor porcentaje es de 26 a 30 años con un 40%, seguido del rango de 21 a 25 años con 20%. En la escolaridad, el grado educativo donde se agrupa la mayor parte de la muestra es en secundaria terminada con 48.3%, seguido de primaria terminada con 18.3%. En el lugar de origen, los operadores oriundos de Veracruz representan el mayor porcentaje con 18.3%, seguidos de Durango y Ciudad Juárez con un 16.7%. En la tabla 4.14 se presentan los mayores porcentajes sociodemográficos de la planta A.

	Planta A
Género	Masculino (65%)
Edad	26 a 30 años (40%)
Escolaridad	Sec. Ter. (48.3%)
Lugar de origen	Veracruz (18.3)
Antigüedad	5 a 10 años (35%)
Turno	Primero (66.7%)
Exp. Laboral Previa	Si (81.7%)

Tabla 4.14.- Descripción sociodemográfica de la planta A

Con respecto a la antigüedad, el porcentaje más alto se encontró en el rango de 5 a 10 años con 35%, seguido de 1 a 3 años con 13.3%. La mayor concentración de la muestra se encuentra en el primer turno con 66.7% y un 25% en el segundo turno. El 81.7% de la muestra contaba con experiencia laboral previa.

4.3.2.- Características de la SO en la planta A

El promedio de SO en la planta A del corporativo DEF es de 3.67 y al interior de sus turnos: el primero con 3.73, el segundo con 3.55 y tercero con 3.45. En la figura 4.2 se aprecian gráficamente los promedios de socialización por turnos.

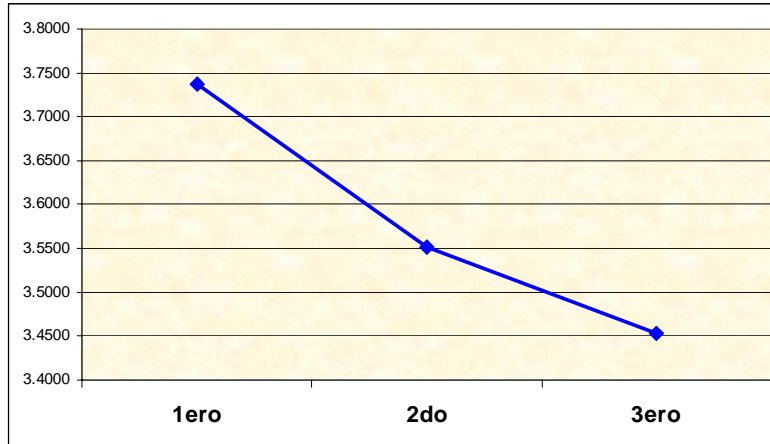


Figura 4.2.- Promedios de la SO de la planta A, por turnos

Con respecto al promedio de SO de la planta A se puede comentar, que si se compara con los promedios de las otras cuatro plantas automotrices de la muestra, aún y cuando las diferencias son decimales, es considerable la diferencia. (3.67 de planta A, versus 3.57, 3.57, 3.53 y 3.51 las plantas del corporativo ABC).

En cuanto a las áreas de contenido, se encuentran en primer lugar “metas y valores organizacionales”, seguido por “habilidad de desempeño”, en tercer lugar “política”, en cuarto “gente”, después “historia” y al final “lenguaje”. Los promedios de las áreas de contenido por turno se encuentran en la tabla 4.15

	Metas y Valores	Política	Habilidad de desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
1ero	4.2430	3.8465	4.0000	3.4990	3.2150	3.4400
2do	3.9907	3.5780	3.8667	3.2773	3.1200	3.3467
3ero	3.4767	3.7233	3.6000	3.3900	3.2667	3.2000
Total	4.124	3.7728	3.9433	3.4438	3.2100	3.4167

Tabla 4.15.- Promedio de las áreas de contenido de la SO de la planta A, por turno

En la figura 4.3, se aprecia más claramente las diferencias en los promedios de las áreas de contenido de la SO, por turnos en la planta A.

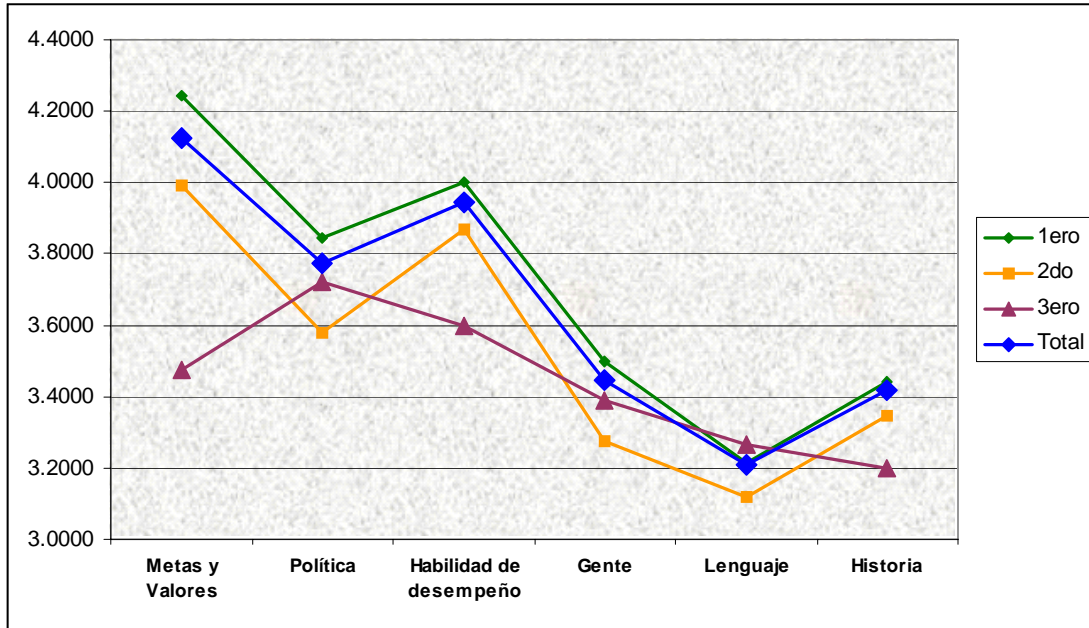


Figura 4.3.- Promedio de las áreas de contenido de la SO de la planta A, por turnos

Se observa que el comportamiento de las áreas de contenido en el primer y segundo turno es similar al general de la planta A, sin embargo en el tercer turno, el área de contenido más alta es “política”, seguida de la “habilidad de desempeño” y en un tercer lugar “metas y valores”. Encontrar la diferencia en el comportamiento de las áreas por turno, requiere de un estudio cualitativo.

4.4.- RAMO ELECTRÓNICO

El corporativo GHI⁵ de origen norteamericano, es el abastecedor principal de tecnología de banda ancha y servicios para América Latina, con oficinas en Brasil, y México. GHI es fabricante de modulares receptores de señal para tecnología de televisión de alta definición tanto para empresas de telecomunicaciones operadoras de cable, de satélite, programadores, así como también para uso doméstico. Entre sus principales clientes podemos mencionar a COX, ADELPHIA, TIME WARNER, CNN, DISCOVERY CHANNEL, ESPN, DISNEY CHANNEL, entre otros.

⁵ Llamaremos así al corporativo, ya que hasta la fecha el investigador no cuenta con la autorización de las empresas muestreadas para mencionar su nombre

El corporativo GHI inició operaciones en Juárez en 1995. Su actividad principal fue la reparación de equipo (caja decodificadora de alto volumen) construido en Japón. Posteriormente, la capacidad de la mano de obra que consiguió en la plaza le permitió al equipo aprender el producto y empezó a fabricarse en Juárez y finalmente se dejó de hacer en Japón para construirse al cien por ciento en la planta ubicada en Juárez. A la fecha fabrica el 90 por ciento de la producción del corporativo para todo el mundo. En Juárez se construye todo el equipo que se requiere para la generación, aplicación, transmisión y recepción de la señal de cable. Lo único que no se procesa en las plantas de Juárez es el cable necesario para dicho equipo, el cual es producido por una planta hermana en Inglaterra dedicada a la producción de fibra óptica. Otro de los mercados en crecimiento es el de la videograbadora digital (DVR) también elaborada en Juárez.

Actualmente, en las plantas de Juárez se construyen por trimestre cerca de un millón y medio de cajas decodificadoras para cable digital. La nave industrial que alberga las tres plantas, cuenta con una capacidad instalada de 300 mil pies cuadrados. En febrero de 2006 el corporativo GHI pasa a una entidad administrada por el corporativo "X", dedicada a las telecomunicaciones (Internet) y es 12 veces más grande que la corporación GHI.

En Juárez el corporativo GHI cuenta con tres plantas ubicadas en la misma nave industrial, a las que llamaremos para su identificación DNS, TNS y WWS, y emplea a más de 5,000 personas.

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
617	.744	34

Tabla 4.16.- Confiabilidad del corporativo GHI

Al aplicar el instrumento de medición en las tres plantas se encontró que el cálculo de la confiabilidad con la técnica de Cronbach Alpha fue de 0.744 de los 617 empleados que fueron encuestados, lo que se

considera un índice de confiabilidad aceptable para la investigación. En la tabla 4.16 se visualizan los datos relacionados con la confiabilidad

4.4.1.- Descripción de las características de la muestra

Después de que el corporativo GHI entregó los listados de sus empleados operativos de las tres plantas, se determinó la muestra a través del diseño probabilístico por racimos con números random. Los racimos para el corporativo GHI consisten en los empleados de Planta DNS, TNS y WWS del corporativo GHI, agrupados por turno laboral (primer, segundo, etc.) antigüedad (la antigüedad dividida en: menos de un año, más de un año y menos de 5, y más de 5 años), departamento y supervisor. El primer levantamiento de datos se realizó el 29 y 30 de junio, además del 8 y 9 de agosto de 2006.

	Población	muestra	Levantamiento de datos		
			Completas	Incompletas	Sin contestar
WWS	698	143	98	6	27
TNS	1151	235	139	12	66
DNS	2612	402	380	23	102
Total	4461	780	617	41	195

Tabla 4.17.- Muestra determinada y real del corporativo GHI por plantas

La población total de las tres plantas del corporativo GHI es de 4461 operadores y la muestra de 780 personas, divididas en 143 para la planta WWS, 235 para la planta TNS y 402 para la planta DNS. La población de las plantas WWS y TNS corresponden al 21 de julio de 2006 y la de la planta DNS al 31 de julio. El promedio de encuestas contestadas en el primer levantamiento de datos fue del 79.1%, lo que corresponde a una muerte de la muestra de 20.9 %. Es importante mencionar que en esta muerte de la muestra se consideran las encuestas que no se contestaron y también las que se contestaron incompletas. En la tabla 4.17 se aprecia la muestra determinada y real en números absolutos del corporativo GHI por plantas.

En la descripción general de la muestra se encontró que el 60.2% es personal femenino y el 39.7% masculino. La composición de género se comporta de la misma manera que en la descripción general, al interior de las plantas variando solo un poco porcentualmente. En la tabla 4.18 se presenta la descripción sociodemográfica del corporativo GHI, así como cada una de sus plantas.

	Corporativo GHI	WWS	DNS	TNS
Género	Femenino (60.2%)	Femenino (52%)	Femenino (64.6%)	Femenino (54%)
Edad	21 a 25 años (23.6%)	21 a 25 años (27.6%)	31 a 35 años (23%)	26 a 30 años (28.8%)
Escolaridad	Sec. Ter. (44.9%)	Sec. Ter. (32.7%)	Sec. Ter. (49.2%)	Sec. Ter. (41.7%)
Lugar de origen	Juárez (21.5%)	Juárez (25%)	Juárez (20.9%)	Juárez (20.1%)
Antigüedad	5 a 10 años (20%)	3 y 6 meses y de 6 meses a 1 año (19.4% c/u)	5 a 10 años (20.1%)	5 a 10 años (23.7%)
Turno	Primero (41.1%)	Primero (43.9%)	Primero (36.2%)	Primero (52.5%)
Exp. Laboral Previa	Si (83.6%)	Si (83.7%)	Si (83.6%)	Si (83.5%)

Tabla 4.18.- Descripción sociodemográfica del corporativo GHI

En la edad, se encontró que el rango con mayor porcentaje de empleados es de 21 a 25 años con un 23.6% de la muestra general, seguido muy de cerca por el rango de 26 a 30 años con 23.4% y después el rango de edad de más de 36 años con 21.5%. Al interior de las plantas esta composición varía. Por ejemplo en la planta DNS el rango de edad donde se agrupa la mayor cantidad de empleados con la misma edad es de 31 a 35 años con 23%, en la TNS de 26 a 30 años, con 28.8% y solo en la WWS el rango de edad es similar al general con un 27.6%.

Con respecto a la escolaridad se encontró que el grado educativo donde se agrupa la mayoría de la muestra es en secundaria terminada con 44.9% de la muestra, seguido de preparatoria sin terminar con 17.2% y después preparatoria terminada con 14.8% respectivamente. Al interior de cada planta se puede observar que el comportamiento en el más alto nivel de escolaridad es similar al general, con pequeñas variaciones en el porcentaje. El mayor porcentaje de la muestra agrupado por lugar de origen se encuentra en los oriundos de Ciudad Juárez con un 21.5%, seguido de Veracruz con 16.7% y al interior de las plantas, el porcentaje es muy similar al general.

El 20% de los empleados de 5 a 10 años de antigüedad, concentran el mayor porcentaje, seguidos de los empleados con 1 a 2 años trabajando para el corporativo GHI. Las Plantas DNS y TNS presentan el mismo comportamiento con respecto al rango principal de antigüedad (de 5 a 10 años), en la planta WWS su máxima concentración se encuentra en los rangos de 3 y 6 meses, así como de 6 meses a 1 año, con 19.4% cada uno. Con respecto a la concentración de la muestra por turno laboral se encontró que el 41.1% están en el primer turno, seguido del segundo turno con 30.2% y 28.1% en el tercero. Las plantas del corporativo presentan un comportamiento similar al general en relación al turno. Finalmente, en relación a la variable de experiencia laboral previa, el 83.6% del corporativo ha trabajado antes de laborar ahí y al interior de las plantas, el comportamiento es similar.

4.4.2.- Descripción de las características de la muestra en el segundo levantamiento de datos

El segundo levantamiento de datos se realizó un año después del primer levantamiento, los días 29 y 30 de julio del 2007. Debido a que el estudio es longitudinal de panel, la muestra total del segundo levantamiento de datos fue de 313 operadores en las tres plantas de 780 que se habían determinado inicialmente, lo que corresponde a un 40% de la muestra inicial y a un 50% de la muestra del primer levantamiento de datos. En la tabla 4.19 se presentan numéricamente las cantidades absolutas y porcentuales del primer y segundo levantamiento de datos.

Planta	Población Total	Muestra determinada	Muestra real				
			1er lev. Datos	% de la muestra determinada	2do lev. Datos	% de la muestra determinada	% del muestreo del 1er. Lev.
WWS	698	143	98	68.53	53	37.06	54.08
DNS	1151	235	139	59.15	71	30.21	51.08
TNS	2612	402	380	94.53	189	47.01	49.74
General	4461	780	617	79.10	313	40.13	50.73

Tabla 4.19.- Muestra determinada y real del primer y segundo levantamiento de datos del corporativo GHI

Con respecto a la descripción sociodemográfica de la muestra en el segundo levantamiento de datos, encontramos que los mayores porcentajes de las variables, siguen comportándose de manera similar al primer levantamiento, salvo algunas modificaciones mínimas en cantidades porcentuales. Con respecto al género, los porcentajes totales siguen concentrándose en el personal femenino; en edad se modifica el porcentaje total de 21-25 años a 31-35 años; la escolaridad, lugar de origen, antigüedad, turno y experiencia laboral previa, siguen comportándose igual que en el primer levantamiento de datos con secundaria terminada, Juárez como lugar de origen, de 5 a 10 años de antigüedad, primer turno y con el mayor porcentaje con experiencia laboral previa. En la tabla 4.20 se hace un comparativo de las características sociodemográficas entre el primer y segundo levantamiento de datos

	1er lev.	2do lev.
Género	Femenino (60.2%)	Femenino (58.6%)
Edad	21 a 25 años (23.6%)	31 a 35 años (22.5%)
Escolaridad	Sec. Ter. (44.9%)	Sec. Ter. (45.9%)
Lugar de origen	Juárez (21.5%)	Juárez (19.2%)
Antigüedad	5 a 10 años (20%)	5 a 10 años (27.4%)
Turno	Primero (41.1%)	Primero (45.9%)
Experiencia laboral	Si (83.6%)	Si (83.1%)

Tabla 4.20.- Comparativo de las características sociodemográficas entre el primer y segundo levantamiento de datos del corporativo GHI

4.4.2.- Características de la SO en el corporativo GHI

El promedio de SO del primer levantamiento de datos del corporativo GHI es de 3.46, la planta WWS con 3.50, la planta TNS con 3.49 y la planta DNS con 3.45. En la tabla 4.21, se aprecia más claramente las diferencias en el promedio de SO, así como en su gráfica.

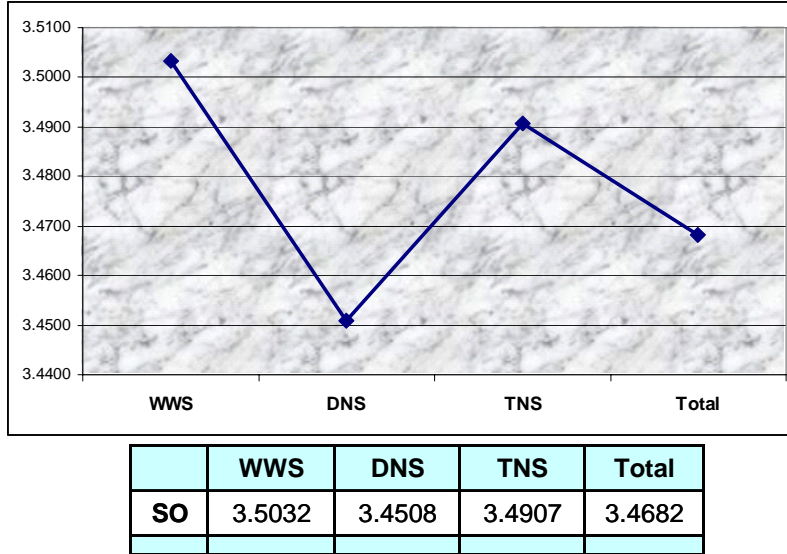


Tabla 4.21.- Promedio de la SO del corporativo GHI por plantas

Con respecto a los promedios de SO se puede comentar, que aún y cuando las diferencias son decimales, son considerables al compararlas con sus respectivas características.

Los promedios de las áreas de contenido de la socialización, se presentan en la tabla 4.22 con su respectiva gráfica.

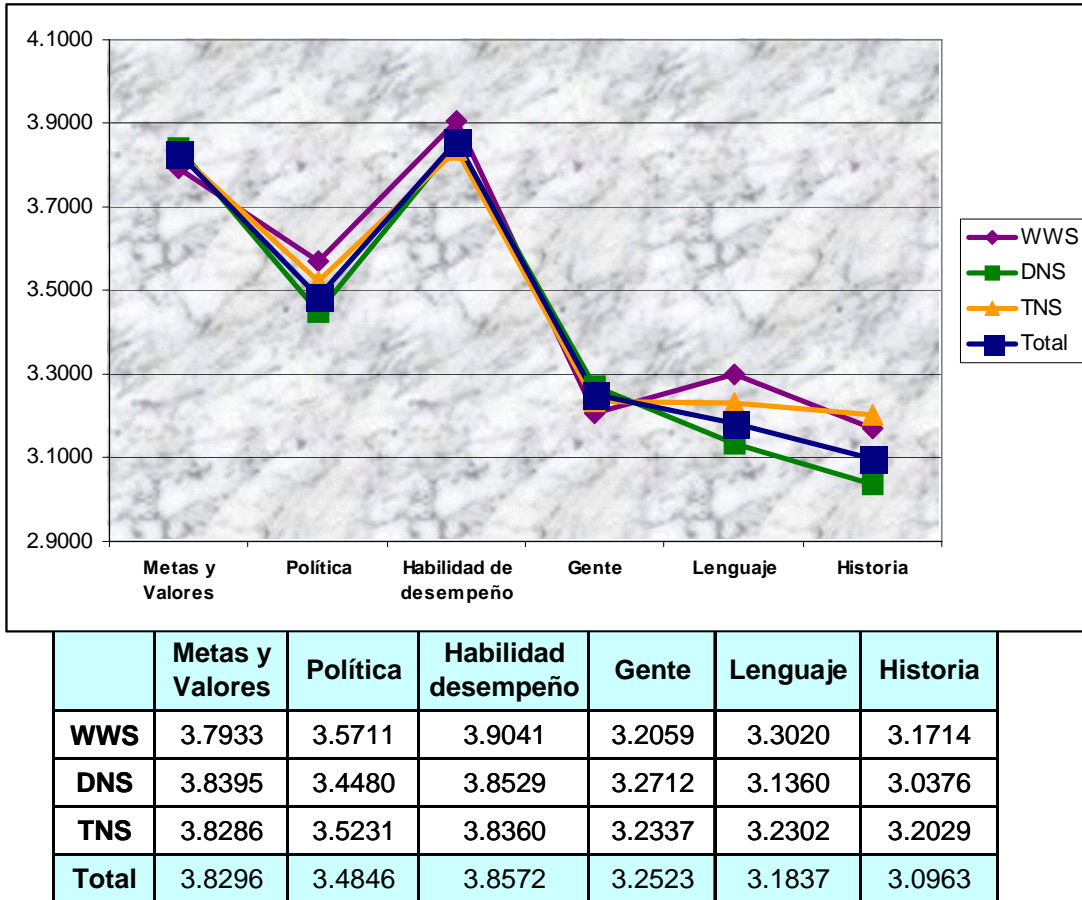
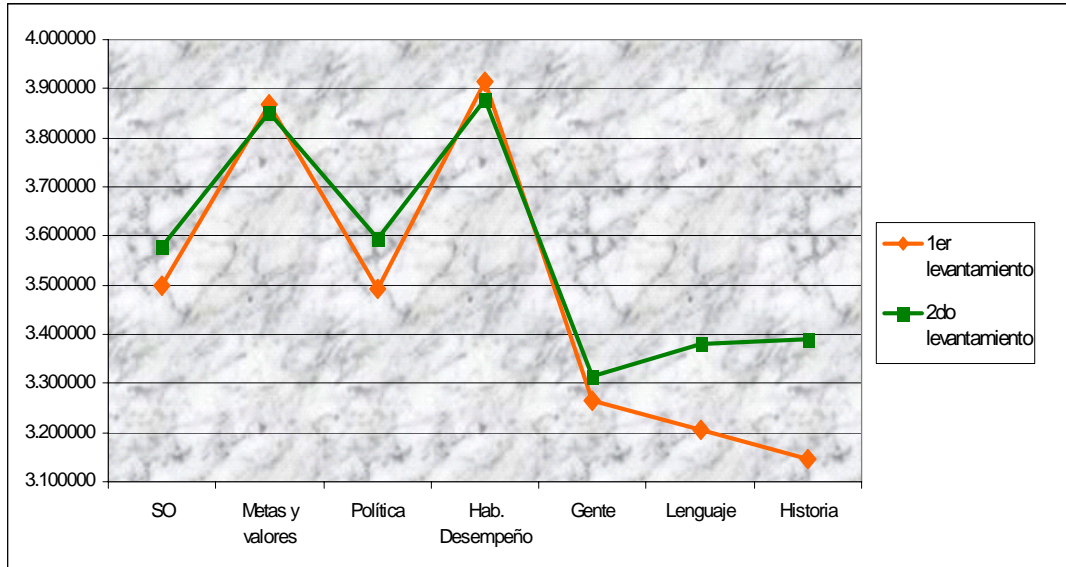


Tabla 4.22.- Promedio de las áreas de contenido del corporativo GHI

El área de contenido del corporativo GHI donde el promedio de SO es más alto es “habilidad de desempeño”, seguido muy de cerca por la “metas y valores organizacionales”, después por la “política”, pero para las tres últimas áreas de contenido el lugar varía según la planta.

Con respecto al segundo levantamiento de datos, el promedio de SO en el corporativo GHI es de 3.5776, un poco más alto que en el primer levantamiento. En la tabla 4.23 se muestran los promedios de ambos levantamientos de datos, así como su gráfico correspondiente.



Corporativo GHI	SO	Metas y valores	Política	Hab. Desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
1er levantamiento	3.497988	3.868308	3.493486	3.912704	3.263302	3.203909	3.145928
2do levantamiento	3.577604	3.851094	3.595004	3.876873	3.313248	3.379805	3.389577

Tabla 4.23.- Promedios de la SO y sus áreas de contenido del corporativo GHI en el primer y segundo levantamiento de datos.

El aumento en los promedio de la SO en el segundo levantamiento de datos, es congruente con los resultados de otras investigaciones sobre SO. Con respecto a las áreas de contenido de la Socialización Organizacional, se observa que entre el primer y segundo levantamiento de datos, solo las áreas de contenido de habilidad de desempeño y metas y valores, no presentan incremento en el segundo levantamiento. Las demás áreas de contenido si presentan un incremento en su promedio con respecto al primer levantamiento de datos.

Otra característica que se observa en las áreas de contenido del corporativo GHI, es que el mayor promedio es la de “habilidad de desempeño” seguida de “metas y valores” y este comportamiento se presenta en ambos levantamientos.

4.5.- OTRO RAMO (Procesamiento de información)

La compañía “JKL⁶ México” es una empresa subsidiaria de la compañía norteamericana JKLM dedicada a proporcionar servicios básicos esenciales de los cuales dependen sus clientes, se fundó en 1988 y a través de adquisiciones continuó con su crecimiento para ser una de las más importantes en el giro del servicios de ‘Outsourcing’ a nivel mundial. La compañía cuenta con más de 55 mil empleados, de los cuales 4 mil 200, son de JKL México. Entre los servicios de soluciones de proceso de negocio de JKLM destacan: atención a clientes, servicios de correo, procesos de transacciones, proceso de captura digital, entre otros.

Más de 3 mil empleados laboran en las cinco plantas de “JKL México” en Ciudad Juárez brindando los servicios de soluciones de proceso de negocio y ‘Outsourcing’ en tecnología informática para grandes empresas de Estados Unidos y organizaciones de otros países. Los problemas que solucionan van desde: cobrar, pagar o contratar un servicio, recibir una asesoría telefónica, administrar la contabilidad, atender a sus clientes, entre otros. Alrededor de 50 grandes compañías del área industrial de comunicaciones, servicios financieros, asistencia médica, seguros, educación, transporte y viajes reciben los servicios de “JKL México”.

La compañía llegó a Ciudad Juárez en abril del 2002, cuando compró las operaciones de otra empresa que se dedicaba también al proceso de documentos. En el 2004, la corporación logró crecer de 3 a 5 plantas y su plantilla operativa aumentó de mil 200 empleados a 3 mil 300 trabajadores en 2004. Hoy la operación local, es considerada por la corporación como la más importante de todos sus negocios en el mundo

⁶ Llamaremos así al corporativo, ya que hasta la fecha el investigador no cuenta con la autorización de las empresas muestreadas para mencionar su nombre

De las cinco plantas que se ubican en Juárez, solo una unidad de negocio (a la que llamaremos unidad A) de las plantas a las que denominaremos 4 y 5 participan en la investigación.

Número de casos	Alpha Cronbach basado en reactivos estandarizados	Número de reactivos
39	.846	34

Tabla 4.24.- Confiabilidad del corporativo JKL

Al aplicar el instrumento de medición en la unidad A de ambas plantas se encontró que el cálculo de la confiabilidad con la técnica de Cronbach Alpha fue de 0.846 de los 39 empleados que fueron encuestados, lo que se considera un índice de

confiabilidad aceptable para la investigación. En la tabla 4.24 se presentan los datos mencionados con anterioridad.

4.5.1.- Descripción de las características de la muestra

Después de que el corporativo JKL entregó los listados de sus empleados operativos de la unidad A de ambas plantas, se determinó la muestra a través del diseño probabilístico por racimos con números random. Los racimos para el corporativo JKL consisten en los empleados de la unidad participante de ambas plantas, agrupados por turno laboral (primer y segundo turno), antigüedad (dividida en: menos de un año, entre más de uno y 1.5 años, entre 1.5 y 2 años, y más de 2 años) y supervisor. El levantamiento de datos se realizó durante el mes de abril.

La población general de la unidad A en ambas plantas es de 324 operadores y la muestra de 65 personas, divididas en 35 para la unidad A de la planta 4 y 30 para la unidad A de la planta 5. El promedio de encuestas contestadas en el primer levantamiento de datos fue del 60%, lo que corresponde a una muerte de la muestra de 40%. Es importante mencionar que en esta muerte de la muestra se consideran las encuestas que no se contestaron y también las que se

contestaron incompletas. En la tabla 4.25 se presentan las muestras determinadas y reales del corporativo JKL

	Población	Muestra	Levantamiento de datos		
			Completa	Incompleta	Sin contestar
unidad A Planta 4	174	35	23	5	8
Unidad A Planta 5	150	30	16	5	10
General	324	65	39	10	18

Tabla 4.25.- Muestra determinada y real de la unidad A de las plantas 4 y 5

En la descripción general de la muestra se encontró que el 66.7% es personal femenino y el 33.3% masculino y al interior de las unidades en las plantas la composición de ser más mujeres que hombres es casi igual en planta 5, pero varía considerablemente en planta 4. En la variable de edad, se encontró que el rango con mayor porcentaje de empleados es de 21 a 25 años con un 28.2%, seguido con un 20.5% en las edades de 26 a 30 años. Al interior de las plantas esta composición varía. Por ejemplo, en la unidad A de la planta 5 el rango de edad donde se agrupa la mayor cantidad de empleados es de 26 a 30 años y en Planta 4 la composición es similar al general

En la escolaridad se encontró que el grado educativo donde se agrupa la mayoría de la muestra es preparatoria terminada con 28.2%, seguido de licenciatura sin terminar con 23.1% y después secundaria terminada con 17.9%. Al interior de las unidades en las plantas se logra apreciar que en la planta 4 la mayor concentración esta igual en preparatoria terminada y licenciatura sin título, pero en planta 5, el primer lugar lo tienen también con el mismo porcentaje la preparatoria terminada y sin terminar. El personal nacido en Ciudad Juárez concentra el mayor porcentaje con respecto al lugar de origen del corporativo JHI, con un 48.7% seguidos del 17.9% de Durango y al interior de las plantas, el comportamiento es similar al general. En la tabla 4.26 se describen las características sociodemográficas del corporativo JKL.

	Corporativo JKL	Planta 4	Planta 5
Género	Femenino (66.7%)	Femenino (73.9%)	Femenino (56.3%)
Edad	21 a 25 años (28.2%)	21 a 25 años (34.8%)	26 a 30 años (25%)
Escolaridad	Prepa. Ter. (28.2%)	Prepa. Ter. Y Lic. Sin título (26.1% c/u)	Prepa Ter y sin ter. (31.3% c/u)
Lugar de origen	Juárez (48.7%)	Juárez (47.8%)	Juárez (50%)
Antigüedad	1 a 2 años (74.4%)	1 a 2 años (78.3%)	1 a 2 años (68.8%)
Turno	Primero (64.1%)	Primero (60.9%)	Primero (68.8%)
Exp. Laboral Previa	Si (89.7%)	Si (82.6%)	Si (100%)

Tabla 4.26.- Características sociodemográficas del corporativo JKL y sus plantas

El rango de mayor concentración en antigüedad, es de 1 a 2 años con 74.4% seguido del rango de 6 meses a 1 año con 12.8%. Con respecto al turno, el 64.1% se concentra en el primero y 33.3% en el segundo. En la experiencia laboral previa el 89.7% sí había trabajado antes de laborar en esas empresas. En estas tres variables (antigüedad, turno y experiencia laboral previa), el comportamiento al interior de las plantas es similar al general.

4.5.2.- Características de la SO en el corporativo JKL

El promedio de SO en el corporativo JKL es de 3.5533. En la Planta 4 de 3.5417 y en la Planta 5 de 3.5700. En la tabla 4.27 se aprecian los promedios de la SO del corporativo JKL y sus plantas, así como una gráfica.

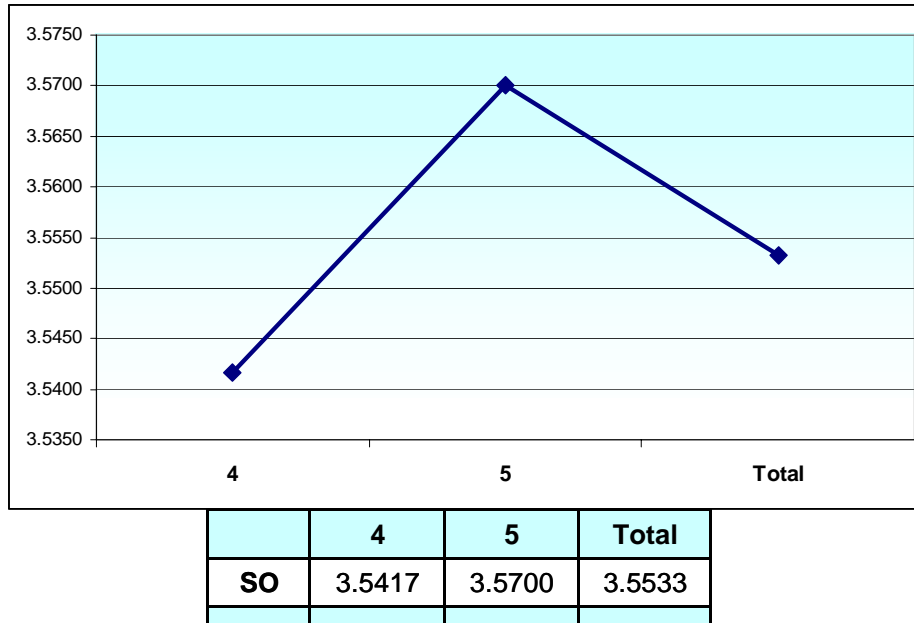


Tabla 4.27.- Promedios de la SO del corporativo JKL y sus plantas

Con respecto a los promedios de SO se puede comentar, que aún y cuando las diferencias son decimales, son poco considerables al compararlas con sus respectivas características

Las áreas de contenidos donde las plantas 4 y 5 se encuentran en primer lugar es “habilidad de desempeño”, seguido por la “metas y valores”, después por la “política”, pero para las tres últimas áreas de contenido el lugar varía según la planta. En la tabla 4.28 se describen las áreas de contenido del corporativo JKL y sus plantas.

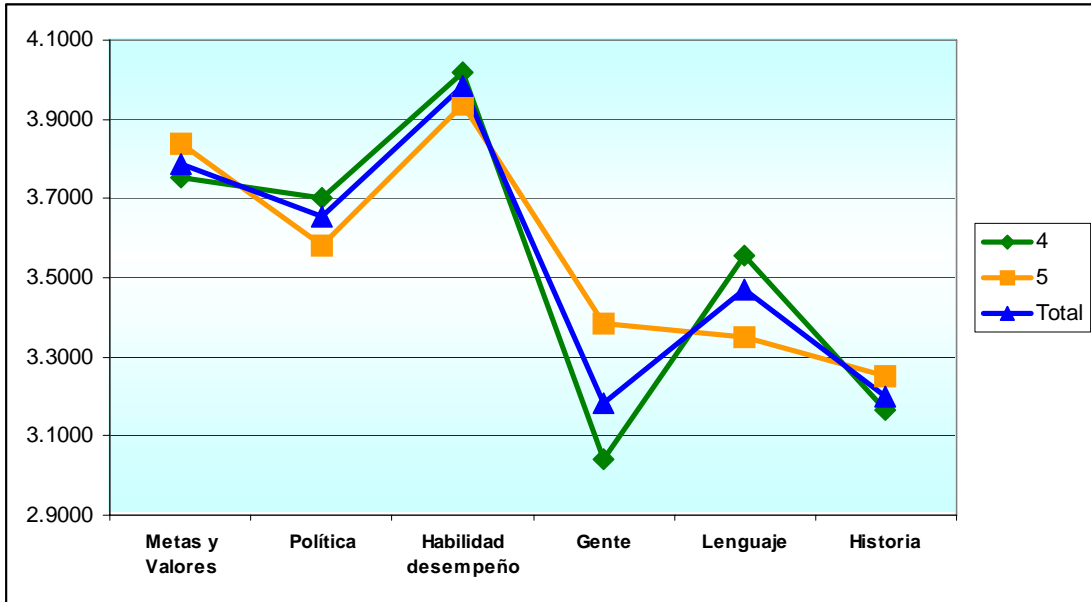


Tabla 4.28.- Áreas de contenido de la SO en el corporativo JKL y sus plantas

5.- RESULTADOS GENERALES Y CONCLUSIONES

En este apartado se exponen los resultados generales de la investigación y sus conclusiones.

5.1.- RESULTADOS GENERALES

En esta sección se presenta la confiabilidad del instrumento de medición, los promedios de la SO de las plantas muestreadas, así como las pruebas de hipótesis de cada una de las hipótesis planteadas para la investigación.

5.1.1.- Confiabilidad del instrumento de medición

El cálculo de confiabilidad se realizó utilizando el método de consistencia externa con la técnica específica de Alpha Cronbach. El índice de confiabilidad para el total de la muestra es de 0.749 y al observarlo por plantas, se encontró que el mínimo es de 0.653 y el máximo de 0.845, considerados como medias confiables para investigaciones de tipo exploratorio y descriptivo. Si éstos índices se comparan contra el coeficiente de la versión original en Estados Unidos de 0.78 (Chao et. al., 1994) se observa una consistencia y estabilidad de la calificación del instrumento de medición en el ambiente mexicano, muy cercana a la establecida en el instrumento original. En la tabla 5.1 se desglosa el índice de confiabilidad por plantas

	5	SL	4	CH	R	WWS	O	TNS	DNS	A
Alpha Cronbach	0.845	0.835	0.830	0.827	0.784	0.767	0.743	0.723	0.672	0.653

Tabla 5.1.- Índice de confiabilidad del instrumento de medición por plantas

5.1.2.- Promedios de la SO entre las plantas muestreadas

El promedio de SO de toda la muestra es de 3.5111 y los promedios entre las plantas variaron de 3.45 hasta 3.67, lo que indica que los promedios se encuentran dentro de los rangos superiores de la media. Esta apreciación se da en función de que el instrumento se mide en una escala de Linkert del 1 al 5, por lo que la media es 3. Otra observación sobre las ponderaciones de SO de la muestra, es que numéricamente es muy cercana a los valores que se presentaron en la muestra original del instrumento, donde Chao et. al. (1994) presentó promedios de 3.96, 3.90 y 3.82 de una muestra de ingenieros y gerentes, donde el primer grupo permaneció en el mismo trabajo, el segundo cambio de trabajo dentro de la misma organización y el tercero cambio de trabajo a otra organización. En la tabla 5.2 se detalla el promedio de la socialización organizacional para cada una de las plantas muestreadas.

	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
SO	3.5111	3.5032	3.4508	3.4907	3.5363	3.5771	3.5128	3.5771	3.5417	3.5700	3.6778

Tabla 5.2.- Promedio de la SO por plantas

En la figura 5.1 se aprecian gráficamente los promedios de SO por plantas.

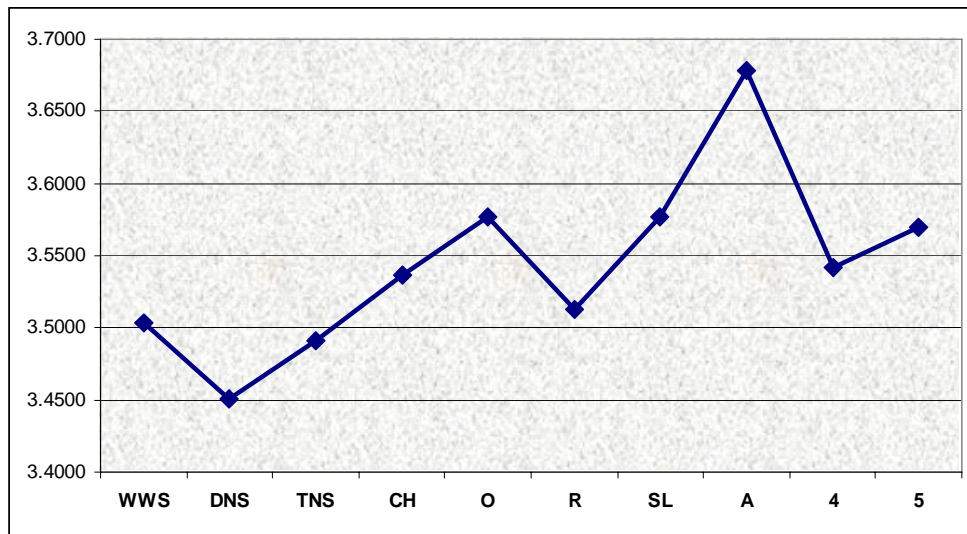


Figura 5.1. Ponderación media de la socialización organizacional por plantas muestreadas

Es importante destacar, que aunque los promedios de la socialización organizacional en las diferentes plantas muestreadas se encuentra en los rangos superiores de la media, estas diferencias (aun y cuando estas pertenezcan al mismo corporativo) radican principalmente en el tipo de trabajo que se realiza en ellas, así como de la evolución tecnológica y sistemas de producción que utilicen, pues es muy probable que las diferencias en el proceso de socialización dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo (Bauer, 1998). Considerando este supuesto, al clasificar las plantas muestreadas por generaciones (Carrillo y Hualde, 1996) encontramos que todas se incluyen en la segunda generación. En la tabla 5.2 se presenta el tipo de trabajo que se realiza en cada una de las plantas muestreadas y su clasificación por generaciones (Carrillo y Hualde, 1996).

	Identificador de la planta	Tipo de trabajo que se realiza	Escolaridad promedio del operador según la muestra	Clasificación por generaciones
1	Planta CH	prod. Control clima/auto/compresores	secundaria/técnicos	segunda
2	Planta O	prod. Control clima/auto/compresores	secundaria/técnicos	segunda
3	Planta R	prod. Control clima/auto/compresores	preparatoria/técnicos	segunda
4	Planta SL	prod. Control clima/auto/compresores	secundaria/técnicos	segunda
5	Planta 4	Proc. de información y outsourcing	preparatoria/bilingues	segunda
6	Planta 5	Proc. de información y outsourcing	preparatoria/bilingues	segunda
7	Planta A	sistema de parabrisas automotrices	secundaria	segunda
8	Planta WWS	prod. Electrónicos para telecomunicaciones	secundaria	segunda
9	Planta TNS	reparación prod. Electrónicos para telecomunicaciones	secundaria/técnicos	segunda
10	Planta DNS	prod. Electrónicos para telecomunicaciones	secundaria	segunda

Tabla 5.3.- Tipo de trabajo que se realiza en las plantas maquiladoras muestreadas

Al hablar sobre las diferencias en el proceso de SO, Bauer (1998) sugirió que es probable que estas diferencias dependan del nivel de complejidad y discreción inherente en el trabajo, así como el tipo de trabajo, evolución tecnológica y sistemas de producción que utilicen. Al identificar que todas las plantas muestreadas se clasifican en la segunda generación (Carrillo y Hualde, 1996) una característica descrita en esta generación es que tiene un alto nivel de heterogeneidad estructural, como resultado natural de la diversidad de vínculos y eslabonamientos que presenta con sus matrices y contratistas extranjeros y con la diversidad de industrias con las que esta vinculada. En ese sentido, la segunda generación presenta un escenario con múltiples trayectorias de desarrollo, diferentes necesidades y lógicas internas de organización y control de la producción, lo que justifica en cierta medida las diferencias significativas en los promedios de SO de las plantas muestreadas.

La hipótesis de investigación

H1. La SO promedio entre las plantas muestreadas difiere significativamente entre si y en la hipótesis nula no difieren entre si.

Se somete a la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.09, lo que nos indica que las varianzas entre los grupos no son similares.

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.469	9	980	.009

En la figura 5.2 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO de las plantas muestreadas.

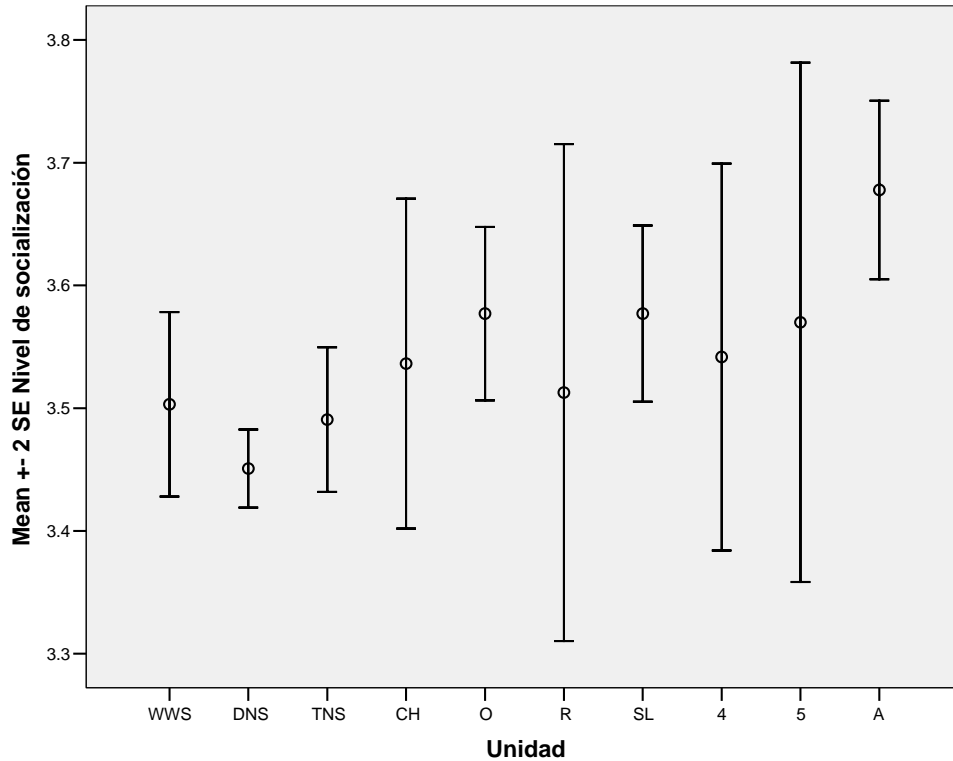


Figura 5.2. Ponderación de las varianzas de SO por plantas muestreadas

Debido a que la prueba ANOVA es robusta cuando el tamaño de las varianzas son similares y en el caso de las plantas muestreadas ese supuesto no sucede, se incluye en el estudio la prueba no paramétrica de ji-cuadrada además de la prueba ANOVA solo como medida de comparación.

Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .000 lo que nos indica que los promedios entre las plantas no son iguales.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.175	9	.464	3.835	.000
Within Groups	118.528	980	.121		
Total	122.703	989			

Al aplicar la prueba no paramétrica de ji-cuadrada que es más adecuada en este caso por la disimilitud de las varianzas, encontramos que el valor de significancia

es de 0.000 lo que indica que los promedios entre las plantas muestreadas difieren significativamente entre sí, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación. En la tabla 5.4 se presentan las pruebas ji-cuadrada por planta y el total.

	Identificador de la planta	Nivel de SO		
		Chi-square	df	Asymp. Sig
1	Planta CH	8.2000	23	0.998
2	Planta O	33.5880	31	0.343
3	Planta R	0.8890	16	1.000
4	Planta SL	65.2610	50	0.072
5	Planta 4	4.391	17	0.999
6	Planta 5	1.5000	13	1.000
7	Planta A	26.8000	30	0.634
8	Planta WWS	41.6940	36	0.237
9	Planta TNS	83.6620	49	0.001
10	Planta DNS	205.5610	52	0.000
	TODAS	889.871	71	0.000

Tabla 5.4.- Prueba ji-cuadrada de la SO por plantas y del total de la muestra

5.1.3.- Promedios de las dimensiones o áreas de contenido de la SO entre las plantas muestreadas

La hipótesis de investigación

H2. Los promedios de las áreas de contenido que intervienen (habilidad de desempeño, gente, política, lenguaje, metas y valores, e historia) en la SO de las plantas muestreadas difieren significativamente entre si.

Se somete a la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas por áreas de contenido varía de 0.000 a 0.699, lo que nos indica que las varianzas entre los grupos no son similares. En la tabla 5.5 se presenta el análisis de varianza de

las áreas de contenido del instrumento de socialización organizacional por la muestra general.

	Metas y Valores	Política	Habilidad desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
Varianza	0.243	0.018	0.000	0.079	0.000	0.699

Tabla 5.5.- Análisis de varianza de las áreas de contenido de la socialización del total de las plantas muestreadas

En la figura 5.3 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por áreas de contenido de las plantas muestreadas.

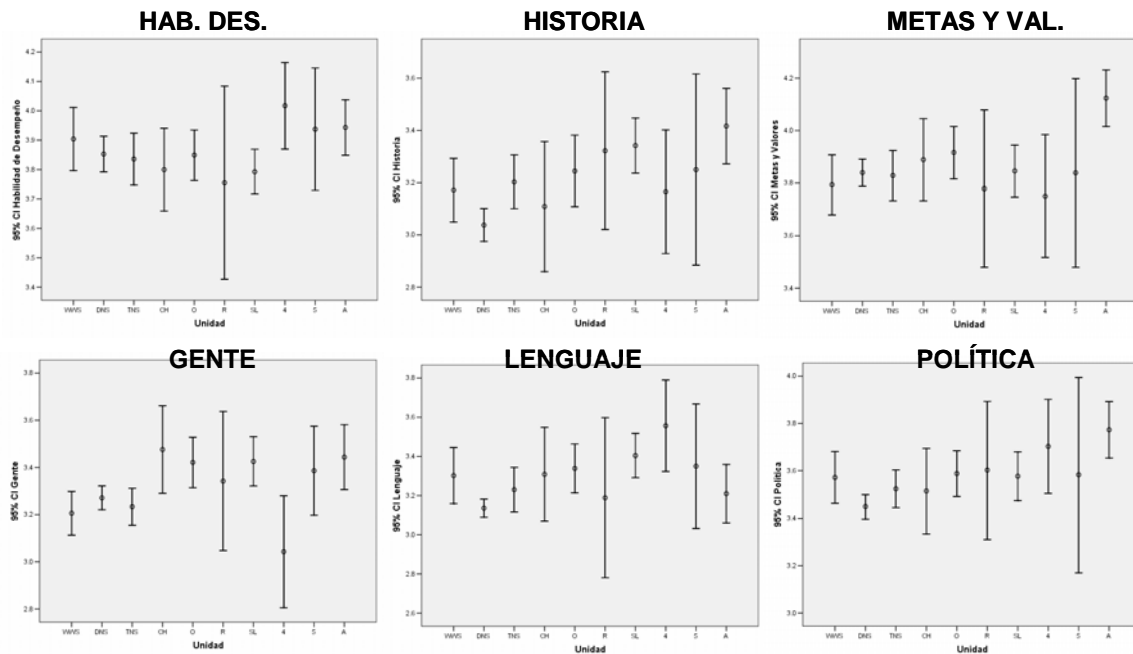


Figura 5.3. Ponderación de las varianzas de las plantas muestreadas por áreas de contenido de la SO

Debido a que la prueba ANOVA es robusta cuando el tamaño de las varianzas son similares y en el caso de las plantas muestreadas ese supuesto no sucede, se incluye en el estudio la prueba no paramétrica de ji-cuadrada además de la prueba ANOVA solo como medida de comparación.

Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F en tres de las áreas de contenido (gente, lenguaje e historia) fue de 0.000, en Política 0.001, metas y valores de 0.020 y solo en el área de habilidad de desempeño fue de 0.495, lo que indica que los promedios de SO en cinco de las áreas de contenido de las plantas muestreadas no son iguales. Al aplicar la prueba no paramétrica de ji-cuadrada que es más adecuada en este caso por la disimilitud de las varianzas, encontramos que el valor de significancia es de 0.000 lo que indica que los promedios entre las plantas muestreadas difieren significativamente entre sí, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación. En la tabla 5.6 se presentan las pruebas ji-cuadrada y ANOVA generales.

	Chi-square	df	Asymp. Sig		Varianza	ANOVA
Metas y Valores	855.605	22	0.000		0.243	0.020
Política	920.397	20	0.000		0.018	0.001
Hab. Des.	1061.052	17	0.000		0.000	0.495
Gente	1072.008	21	0.000		0.079	0.000
Lenguaje	997.677	19	0.000		0.000	0.000
Historia	841.105	19	0.000		0.699	0.000

Tabla 5.6.- Prueba ji-cuadrada y ANOVA de las áreas de contenido de la SO del total de las plantas muestreadas

Una vez comprobado que los promedios de las áreas de contenido de la SO difieren entre sí, se presentan éstos pero desglosados por plantas. En la tabla 5.7 se incluyen las áreas de contenido por plantas

	Identificador de la planta	Metas y Valores	Política	Habilidad de desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
1	CH	3.8889	3.5140	3.8000	3.4760	3.3086	3.1086
2	O	3.9161	3.5878	3.8494	3.4215	3.3388	3.2447
3	R	3.7789	3.6022	3.7556	3.3422	3.1889	3.3222
4	SL	3.8458	3.5764	3.7928	3.4254	3.4043	3.3420
5	4	3.7509	3.7026	4.0174	3.0430	3.5565	3.1652
6	5	3.8388	3.5825	3.9375	3.3863	3.3500	3.2500
7	A	4.1240	3.7728	3.9433	3.4438	3.2100	3.4167
8	WWS	3.7933	3.5711	3.9041	3.2059	3.3020	3.1714
9	TNS	3.8286	3.5231	3.8360	3.2337	3.2302	3.2029
10	DNS	3.8395	3.4480	3.8529	3.2712	3.1360	3.0376

Tabla 5.7.- Promedios de las áreas de contenido de la SO por plantas muestreadas

En la tabla 5.7 llama la atención que para las diez plantas muestreadas en la investigación los dos primeros lugares de las áreas de contenido son similares para todas: habilidad de desempeño y/o metas y valores organizacionales, y en el tercer lugar política; solo a partir del cuarto lugar se empiezan a notar diferencias entre plantas. De tal modo que si intentáramos agrupar esos resultados en función a las veces que se repite en el mismo lugar el área de contenido en las distintas plantas, encontraríamos que la ubicación de las áreas de contenido de la socialización organizacional serían: (1) habilidad de desempeño o metas y valores organizacionales, (2) política, (3) gente y (4) lenguaje o historia. En la figura 5.4 se grafican los promedios de las áreas de contenido por plantas muestreadas.

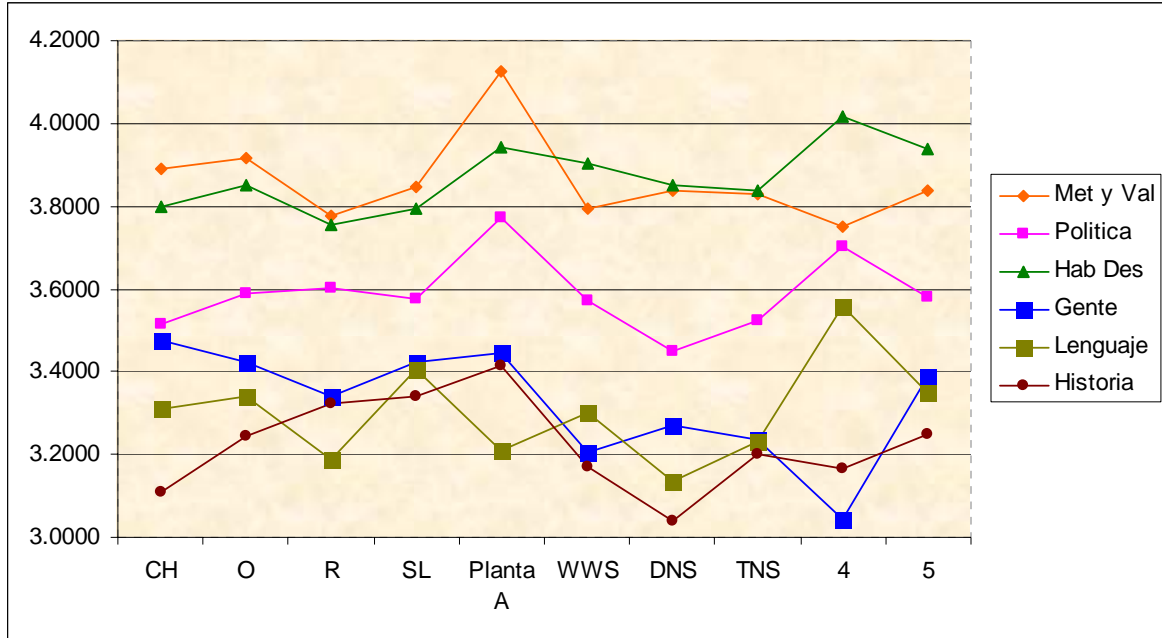


Figura 5.4. Promedios de las áreas de contenido de la socialización para cada una de las plantas maquiladoras muestreadas

Los primeros promedios de las áreas de contenido de la socialización organizacional para las diez plantas reflejan en términos generales que los empleados operativos están enfocados principalmente al logro de metas y valores, esto es, tienen muy claro que es necesario alcanzar los estándares de producción fijados por la empresa o en otras palabras las metas organizacionales, y con respecto a la habilidad de desempeño refleja que el empleado sabe lo que tiene que hacer y sabe ejecutar sus tareas. Cuando clasificamos a las plantas muestreadas por generación (Carrillo y Hualde, 1996), se encontró que todas se clasifican en la segunda generación. Una de las características de esta generación, es que persisten los trabajos intensivos en los procesos de las áreas productivas, por lo que las actividades centrales se dirigen a la proliferación de puestos de trabajo en líneas automatizadas y puestos multifuncionales, además del establecimiento del sistema de producción en celdas o células de manufactura, donde los movimientos y actividades de cada trabajador aumentan y adquieren la multicalificación. Por tanto, los trabajadores requieren además de conocer a profundidad su trabajo, realizar otro tipo de actividades como tener conocimiento de control de calidad,

mantenimiento, supervisión y mejoramiento del producto, entre otras (Abo, 1994). Aunque la mayoría de los puestos de trabajo siguen estando parcializados en la segunda generación, el trabajo en equipo, la participación grupal y la flexibilidad funcional se adaptan particularmente a las maquiladoras del ramo electrónico y de autopartes (Echeverri, 1994; Palomares y Mertens, 1998; Wilson, 1992) como es el caso de las plantas muestreadas en esta investigación. Esta descripción del tipo de actividades y trabajo que realizan los operadores de producción en las plantas de segunda generación, probablemente justifica el que las áreas de contenido de metas y valores organizacionales, así como habilidad de desempeño se ubiquen a la cabeza en los resultados encontrados.

Las demás áreas de contenido de la socialización varían su posición dependiendo de las características particulares de la planta maquiladora en cuestión, por lo que se hace difícil mencionar algún patrón correspondiente a las diferentes ramas de actividad en términos generales.

La hipótesis de investigación

H3. La “habilidad de desempeño” es el área de contenido de la SO más alta en los operadores de producción de la IME estudiada y la hipótesis nula no la considera como la más alta.

Se realizó una comparación de los promedios de las áreas de contenido relacionando a la habilidad de desempeño con las demás áreas, usando una prueba para la diferencia entre medias con pares de observación. Esta prueba generalmente se utiliza comparando a un mismo grupo en periodos distintos de tiempo, pero también en variables que se relacionan en un grupo.

Los pares de observación dados fueron cinco: (1) habilidad de desempeño-metas y valores, (2) habilidad de desempeño-política, (3) habilidad de

desempeño-gente, (4) habilidad de desempeño-lenguaje y (5) habilidad de desempeño-historia. En la tabla 5.8 se muestran las estadísticas descriptivas de estos pares, tomando a las variables de manera individualizada.

		Promedio	N	Desviación Std.	Error Std.
Par 1	Metas y Valores	3.8562	992	0.53494	0.01698
	Habilidad de Desempeño	3.8530	992	0.52225	0.01658
Par 2	Política	3.5327	992	0.52462	0.01666
	Habilidad de Desempeño	3.8530	992	0.52225	0.01658
Par 3	Habilidad de Desempeño	3.8530	992	0.52225	0.01658
	Gente	3.3088	992	0.51932	0.01649
Par 4	Habilidad de Desempeño	3.8530	992	0.52225	0.01658
	Lenguaje	3.2444	992	0.59778	0.01898
Par 5	Habilidad de Desempeño	3.8530	992	0.52225	0.01658
	Historia	3.1698	992	0.62949	0.01999

Tabla 5.8.- Estadísticas descriptivas de los pares de observación, para determinar diferencias entre promedios

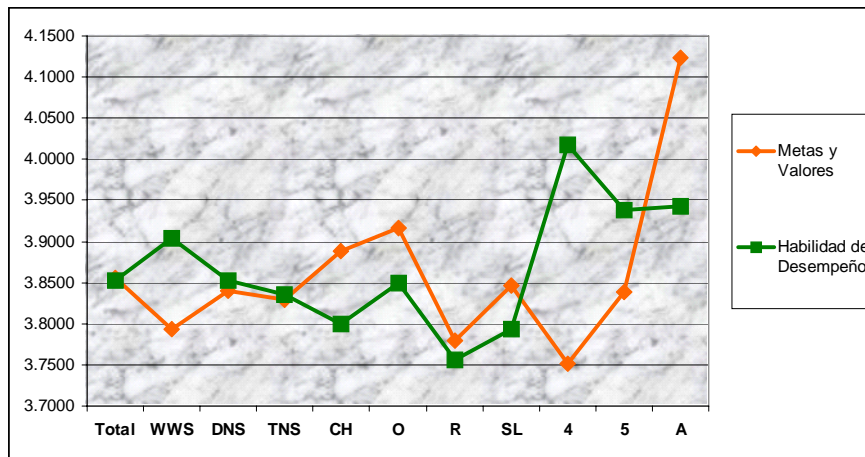
Una vez identificados los promedios de cada uno de los pares se analizaron las diferencias entre promedios. La tabla 5.9 presenta este análisis.

		Diferencia entre los pares					t	df	Sig. (2-tailed)
		Promedio	Desviación Std.	Error Std.	Intervalo del 95%				
					Más bajo	Más alto			
Par 1	Metas y Valores - Habilidad de Desempeño	0.00320	0.57434	0.01824	-0.03259	0.03898	0.175	991	0.861
Par 2	Política - Habilidad de Desempeño	-0.32036	0.65272	0.02072	-0.36103	-0.27969	-15.459	991	0.000
Par 3	Habilidad de Desempeño - Gente	0.54423	0.68985	0.02190	0.50125	0.58721	24.848	991	0.000
Par 4	Habilidad de Desempeño - Lenguaje	0.60867	0.73173	0.02323	0.56308	0.65426	26.199	991	0.000
Par 5	Habilidad de Desempeño - Historia	0.68327	0.73525	0.02334	0.63746	0.72908	29.269	991	0.000

Tabla 5.9.- Prueba de diferencias de promedios a través de pares de observación de las áreas de contenido de la SO

En los resultados se encontró que los pares 2, 3, 4 y 5 la diferencia es menor a 0.05, lo que indica una diferencia significativa entre estos promedios y al observar la diferencia de estos promedios (en la tabla 5.8) encontramos que el área de habilidad de desempeño es más alta. Sin embargo, en el resultado que arroja el par número 1, se observa que la diferencia es mayor a 0.05 (es de 0.861). Además, la diferencia entre lo más bajo y alto en el intervalo de confianza incluye un cero, esto nos indica que las diferencias de promedio entre la *habilidad de desempeño* y *metas y valores* no es significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula, rechazando el supuesto de que la *habilidad de desempeño* es el área de contenido de la socialización más alta, pues en todo caso, comparte el promedio más alto con el área de *metas y valores* (con valores de promedio de 3.85).

Cuando los promedios de *habilidad de desempeño* y *metas y valores* los desglosamos por cada una de las plantas muestreadas, encontramos que ambas áreas de contenido, comparten el primer lugar de manera alternativa, dependiendo de la planta que se observe. En la tabla 5.10 se incluyen los promedios de estas áreas por planta, así como su respectiva gráfica.



	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
Metas y Valores	3.8562	3.7933	3.8395	3.8286	3.8889	3.9161	3.7789	3.8458	3.7509	3.8388	4.1240
Habilidad de Desempeño	3.8530	3.9041	3.8529	3.8360	3.8000	3.8494	3.7556	3.7928	4.0174	3.9375	3.9433

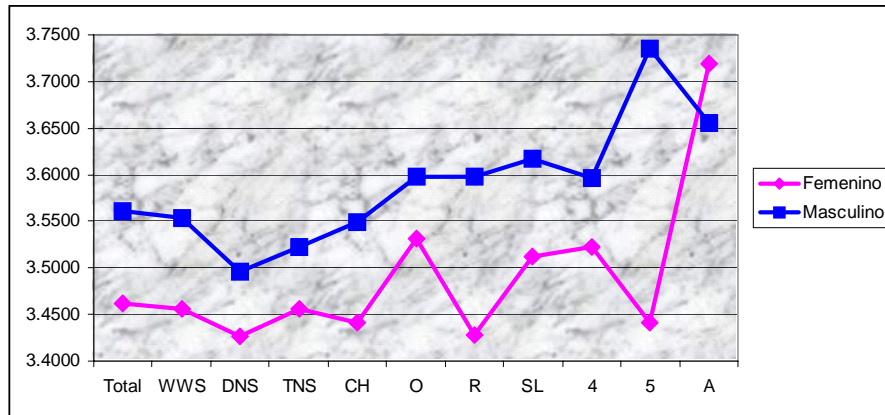
Tabla 5.10.- Promedios de las áreas de contenido de habilidad de desempeño y metas y valores por plantas

Se aprecia en la tabla 5.10 como de las diez plantas muestreadas solo en cuatro el área de contenido de “habilidad de desempeño” es más alta, entre las que se incluyen las que tienen el identificador WWS, DNS, 4 y 5. Al identificar estas plantas por su rama de actividad, se observó que dos son de electrónica y las otras dos de servicios (procesadores de información). Esto es relevante si consideramos que las plantas de los ramos automotrices y electrónica, de acuerdo a las evidencias recabadas a lo largo de los años noventa muestran que son las ramas de mayor renovación tecnológica, (Barajas et. al., 2004) aunque la mayoría de los puestos de trabajo siguen estando parcializados, el trabajo en equipo, la participación grupal y la flexibilidad funcional se adaptan en un buen número de maquiladoras (Echeverri, 1994; Palomares y Mertens, 1998; Wilson, 1992). Esto hace suponer que la habilidad de desempeño de los operadores de las ramas automotriz y electrónica presentan una mayor habilidad de desempeño por el uso de sistemas de producción japoneses y mayor uso de la tecnología, pero en los hallazgos de esta investigación solo encontramos dos plantas del ramo de electrónica (ninguna del ramo automotriz) y las otras dos de procesadores de información. Esto deja abierto para una futura investigación que se centre en determinar las características de las plantas maquiladoras donde el área de contenido de “habilidad de desempeño” esta en primer lugar.

5.1.4.- Relación del género con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes de género corresponden al 51.5% femenino y 48.3% masculino y aunque la muestra general presenta más del cincuenta por ciento en personal femenino, cuando se desglosa este porcentaje por plantas, se observa que en cuatro plantas el personal masculino tiene el mayor porcentaje.

Con respecto a la relación SO-género, en la tabla 5.11 se presentan los promedios de la SO por género tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.



	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
Femenino	3.4624	3.4561	3.4264	3.4563	3.4420	3.5307	3.4278	3.5117	3.5224	3.4411	3.7194
Masculino	3.5617	3.5543	3.4953	3.5227	3.5497	3.5986	3.5978	3.6166	3.5967	3.7357	3.6554

Tabla 5.11.- Promedios de la SO y genero de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO-género se observa que en la muestra general el personal masculino presenta valores más altos que el femenino. Así también de las diez plantas muestreadas, nueve presentan el mismo comportamiento, sin embargo para determinar esta relación, se realizarán pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H4. El personal operativo femenino presenta mayor SO y la hipótesis nula no lo considera mayor

Para determinar si los promedios de SO por género son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.434, lo que indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .000 lo que indica que los promedios de género no son iguales, sin embargo como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada.

El nivel de significancia de la ji-cuadrada en relación al género es 0.309 lo que indica que los promedios son significativamente similares.

En la figura 5.5 se presenta una gráfica de los promedios que muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por género.

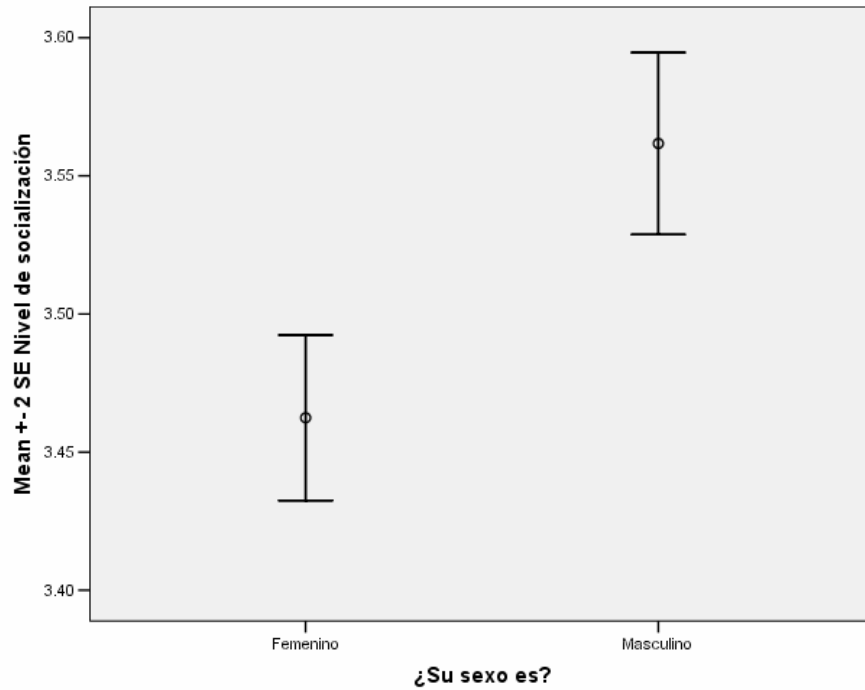


Figura 5.5. Ponderación de las varianzas de la SO por género

Para determinar la relación SO-género se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.12 se presentan los valores obtenidos en la muestra general y por plantas.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig (2-tailed)
	TODAS	100.832	71	0.011	990	0.141	0.000
1	Planta CH	20.713	22	0.539	34	0.096	0.589
2	Planta O	40.892	31	0.112	85	0.098	0.374
3	Planta R	16.000	16	0.453	18	0.204	0.418
4	Planta SL	53.185	50	0.353	138	0.121	0.158
5	Planta 4	15.221	17	0.580	23	0.088	0.689
6	Planta 5	13.968	13	0.376	16	0.357	0.175
7	Planta A	37.289	30	0.169	60	-0.109	0.405
8	Planta WWS	33.040	36	0.610	98	0.132	0.194
9	Planta TNS	47.266	49	0.544	138	0.096	0.262
10	Planta DNS	78.658	52	0.010	378	0.107	0.038

Tabla 5.12.- Pruebas estadísticas de la relación SO y genero de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.011, lo cual indica que puede haber una relación entre las variables de SO y género, pero no indica la fuerza y dirección de esa relación. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-género que indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de 0.141, lo que indica que no hay mucha fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es positiva.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- a) Los promedios de la SO por género son significativamente similares (prueba ji-cuadrada de 0.309). Si analizamos los promedios por separado encontramos que en el género femenino es 3.46 y el masculino 3.56

- b) Hay una relación entre las variables de SO y género (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.011)
- c) No hay mucha fuerza en la relación SO-género y su dirección es positiva (Correlación de Pearson de 0.141)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-género por género, encontramos que hay relación SO-género femenino y SO-género masculino, pero sin relacionarse con mucha fuerza y en dirección positiva. En la tabla 5.13 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
Femenino	607.511	540	0.023	510	0.136	0.002
Masculino	659.535	594	0.032	478	0.134	0.003

Tabla 5.13.- Pruebas estadísticas de la relación SO-genero de la muestra general por género

Lo que nos indica que el personal femenino no presenta mayor SO, pues ambos géneros presentan promedios similares y aunque exista relación entre SO-género, ésta es positiva y no muy fuerte, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Según el INEGI (2007) en sus datos estadísticos por personal ocupado hasta febrero de 2007, refiere que el 42.63% corresponde al personal operativo femenino, mientras que el personal masculino solo el 35.78% (el porcentaje restante incluye a los técnicos y personal administrativo). Estos datos estadísticos donde el personal femenino sigue siendo mayor en la IME, pudieran hacer creer que la preferencia en contratación femenina tiene alguna relación con su proceso de socialización organizacional, sin embargo en los resultados arrojados en la IME estudiada, este supuesto no se confirma, pues nos indica que la SO para ambos géneros es muy similar. Por otro lado, cuando se

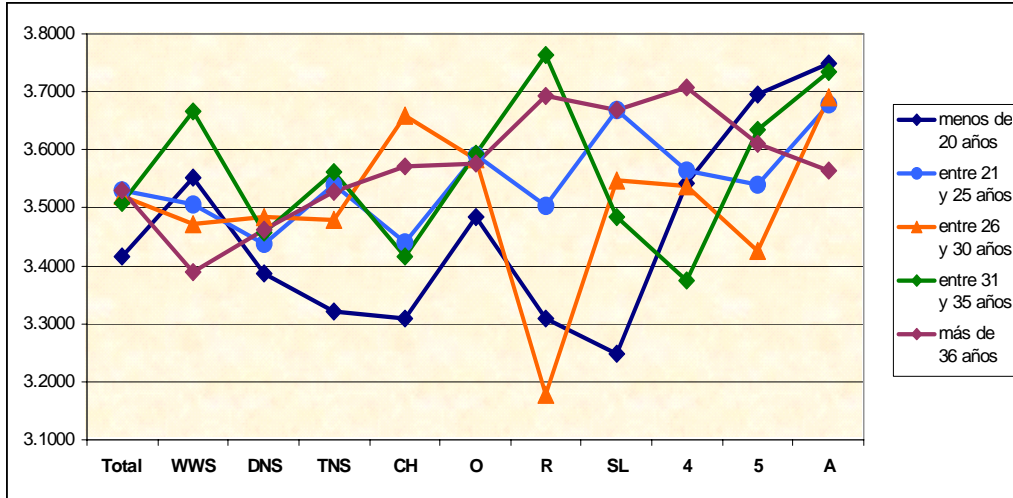
analizan los promedios de la SO por género en las distintas plantas muestreadas, se encontró que solo en una planta de diez, este promedio era mayor en el personal femenino, por lo que se abren nuevas preguntas de investigación para indagar porqué el personal masculino esta poco mas socializado que el femenino y cuales son sus características.

5.1.5.- Relación de la edad con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes de edad corresponden al 11% en el rango de menos de 20 años; 23.5% entre 21 a 25 años; 23.6% de 26 a 30 años; 18.9% de 31 a 35 años y 23% con más de 36 años y aunque la muestra general presenta cerca del cincuenta por ciento (47.1%) entre los rangos de 21 a 30 años, cuando se desglosa este porcentaje por plantas, se observa que en tres plantas el rango de edades de más de 30 años tiene el mayor porcentaje.

Con respecto a la relación SO-edad, en la tabla 5.14 se presentan los promedios de la SO por edad tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.

En cuanto a los promedios de SO-edad se observa que en la muestra general el rango de edad menor a 20 años presenta el valor más bajo. Así también de las diez plantas muestreadas, cinco presentan el mismo comportamiento, sin embargo para determinar esta relación, se realizarán pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.



	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
menos de 20 años	3.4167	3.5529	3.3867	3.3210	3.3100	3.4829	3.3100	3.2475	3.5425	3.6967	3.7500
entre 21 y 25 años	3.5292	3.5048	3.4387	3.5397	3.4400	3.5914	3.5033	3.6697	3.5650	3.5400	3.6775
entre 26 y 30 años	3.5202	3.4715	3.4835	3.48	3.6589	3.5847	3.1767	3.5461	3.5375	3.425	3.6896
entre 31 y 35 años	3.5094	3.6667	3.4561	3.5613	3.4157	3.5944	3.7633	3.484	3.375	3.635	3.734
más de 36 años	3.5292	3.3889	3.4615	3.5273	3.5707	3.5758	3.6925	3.6697	3.7067	3.61	3.565

Tabla 5.14.- Promedios de la SO y edad de la muestra total y por plantas

La hipótesis de investigación

H5. A menor edad mayor SO y la hipótesis nula es que a mayor edad mayor SO

Para determinar si los promedios de SO por edad son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.407, lo que nos indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .056 lo que nos indica que los promedios de género no son iguales, sin embargo como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada en relación a la edad es 0.000 lo que indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.6 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianzas, en los niveles de SO por género.

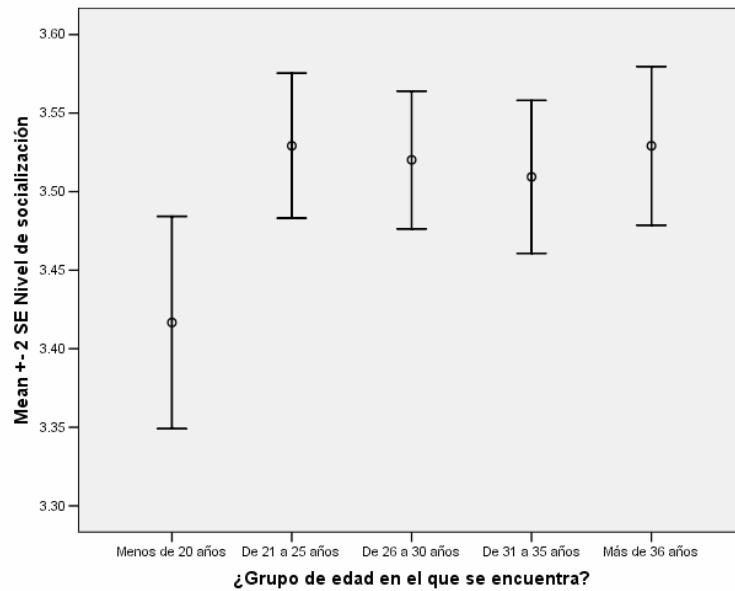


Figura 5.6. Ponderación de las varianzas de la SO por edad

Para determinar la relación SO-edad se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.15 se presentan los valores obtenidos en la muestra general y por plantas.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
	TODAS	285.774	284	0.459	991	0.053	0.098
1	Planta CH	110.509	92	0.092	35	0.079	0.652
2	Planta O	123.639	124	0.492	85	0.033	0.765
3	Planta R	66.000	64	0.408	18	0.301	0.225
4	Planta SL	209.799	200	0.303	138	0.076	0.375
5	Planta 4	71.396	68	0.366	23	0.012	0.957
6	Planta 5	52.667	52	0.448	16	-0.023	0.931
7	Planta A	133.458	120	0.189	60	-0.120	0.361
8	Planta WWS	133.527	144	0.723	97	-0.076	0.458
9	Planta TNS	205.785	196	0.302	139	0.130	0.127
10	Planta DNS	184.079	208	0.883	378	0.058	0.259

Tabla 5.15.- Pruebas estadísticas de la relación SO y edad de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.459, lo cual indica que no hay una relación entre las variables de SO y edad. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-edad que nos indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de 0.053, lo que indica que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es positiva.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- a) Los promedios de la SO por edad no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado encontramos que los rangos de edad entre 21 y 25 años y más de 36 años son los más altos, ambos con un promedio de 3.5292 y el rango de edad de menos de 20 años es el más bajo con 3.4167.

- b) No hay una relación entre las variables de SO y edad (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.459)
- c) No hay fuerza en la relación SO-edad y su dirección es positiva (Correlación de Pearson de 0.053)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-edad por rangos de edad, encontramos que hay relación SO-edad en los rangos de edad de 26 a más de 36 años, pero sin relacionarse con mucha fuerza y en dirección positiva. En la tabla 5.16 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
TODAS						
menos de 20 años	376.049	369	0.389	109	0.024	0.803
entre 21 y 25 años	388.102	477	0.999	233	0.213	0.001
entre 26 y 30 años	526.414	468	0.032	234	0.143	0.029
entre 31 y 35 años	505.851	432	0.008	186	0.099	0.177
más de 36 años	659.787	522	0.000	227	0.209	0.002

Tabla 5.16.- Pruebas estadísticas de la relación SO-edad de la muestra general por rangos de edad

Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la edad no son similares, lo que daría posibilidad a que el menor rango de edad pudiera ser el más alto en SO (de acuerdo a la hipótesis de investigación), sin embargo en la muestra general se observa que no existe relación entre SO-edad, aunque cuando esta relación se desglosa por rangos de edad encontramos que sí hay relación en tres rangos: entre 26 y 30 años, entre 31 y 35 años y más de 36 años siendo esta relación positiva y no muy fuerte, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación al no

haber relación entre la SO-rango de edad menor a 20 años y por ser el rango en promedio de la SO por edad más bajo y se acepta la hipótesis nula.

Los resultados sobre la relación SO-edad, así como la aceptación de la hipótesis nula, ponen en duda la política no escrita en la IME de preferir la contratación de personal operativo joven (menos de 25 de preferencia) y empezar a considerar al grupo de la población mayor a 26 años como posibles candidatos de contratación y analizar las consecuencias en el cambio del esquema de edad. Así también se abren nuevas preguntas de investigación: ¿cuáles son las características del personal operativo de más de 36 años que se encuentra más socializado? y también ¿cuáles son sus motivos?

5.1.6.- Relación de la escolaridad con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes de escolaridad corresponden al 42.2% en secundaria terminada; 15.3% en preparatoria sin terminar; 14.7 en preparatoria terminada y 11.7% en primaria terminada. La muestra general presenta más del cincuenta por ciento (67.5%) en la escolaridad de secundaria terminada y preparatoria sin terminar, y este comportamiento se conserva en las diez plantas muestreadas en el nivel de secundaria terminada.

Con respecto a la relación SO-escolaridad, en la tabla 5.17 se presentan los promedios de la SO por escolaridad tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.

	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
primaria sin terminar	3.5434		3.5750			3.5633	3.5300	3.4473			3.5400
primaria terminada	3.4648	3.5109	3.5050	3.3107		3.5150	3.3240	3.3811	3.3100		3.6500
secundaria sin terminar	3.5347	3.1367	3.5085	3.5462		3.6208		3.4855			3.8457
secundaria terminada	3.4977	3.5316	3.4269	3.5136	3.3913	3.5761	3.2950	3.6009	3.7120	3.2650	3.6745
preparatoria sn terminar	3.5174	3.5058	3.4744	3.4703	3.392	3.3967	3.8400	3.6100		3.6600	3.7967
preparatoria terminada	3.5406	3.5040	3.4385	3.6131	3.673	3.7329	3.4600	3.7929	3.4267	3.388	3.5757
licenciatura sin título o sin terminar	3.5245	3.5563	3.469	3.3914	3.81	3.885		3.4000	3.5233	3.7933	

Tabla 5.17.- Promedios de la SO y escolaridad de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO-escolaridad se observa que en la muestra general el nivel de primaria terminada presenta el valor más bajo. En la figura 5.7 se puede apreciar gráficamente la relación de los promedios de la socialización organizacional y la escolaridad.

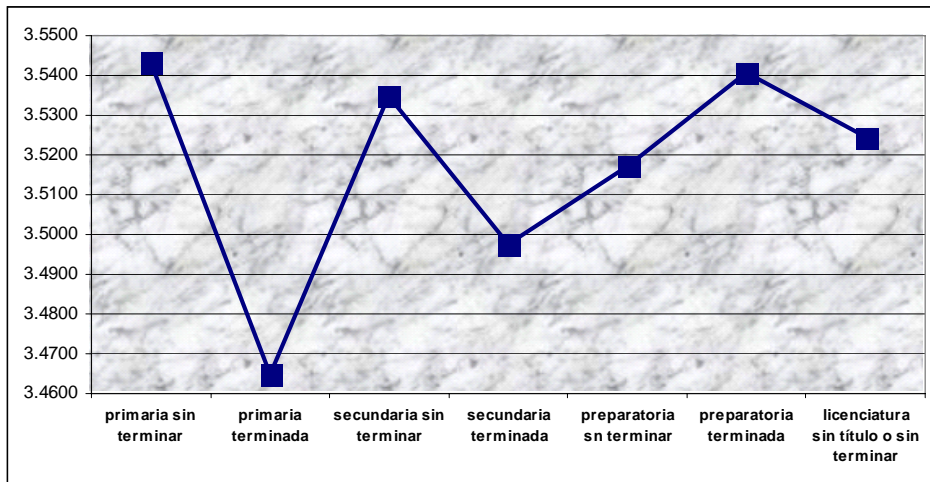


Figura 5.7.- Promedios de la SO y escolaridad de la muestra total

Para determinar esta relación, se realizarán pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H6. A mayor escolaridad, mayor SO y la hipótesis nula es que a menor escolaridad mayor grado de SO

Para determinar si los promedios de SO por escolaridad son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.529, lo que indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .095 lo que indica que los promedios relacionados con la escolaridad son relativamente similares. Sin embargo, como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada de la variable edad es 0.000 lo que nos indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.8 se presenta una gráfica de los promedios que muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por escolaridad.

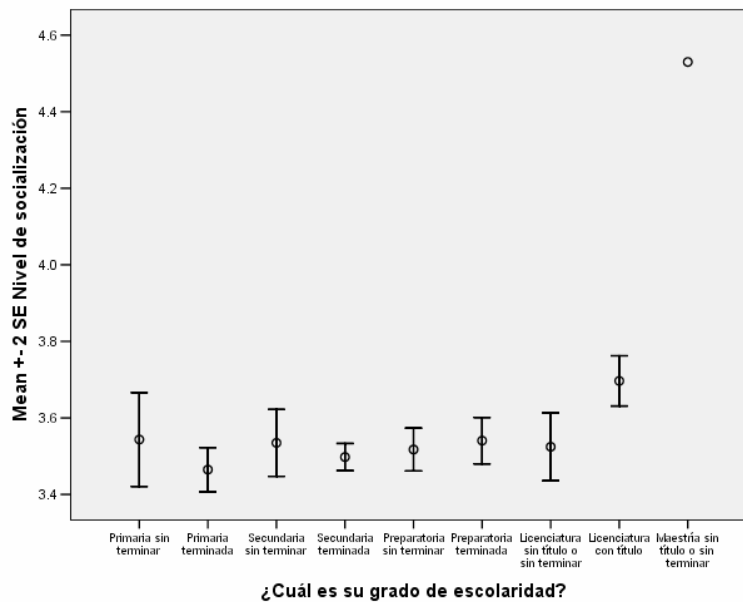


Figura 5.8.- Ponderación de las varianzas de la SO por escolaridad

Para determinar la relación SO-escolaridad se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.18 se presentan los valores

obtenidos en la muestra general y por plantas.

	Identificador de la planta	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
		Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
	TODAS	903.216	568	0.000	989	0.051	0.109
1	Planta CH	118.056	110	0.283	34	0.176	0.318
2	Planta O	207.343	186	0.135	85	0.118	0.284
3	Planta R	79.200	80	0.504	18	0.249	0.320
4	Planta SL	355.373	350	0.410	137	0.279	0.001
5	Planta 4	91.422	96	0.613	22	0.054	0.810
6	Planta 5	58.400	52	0.252	16	0.033	0.904
7	Planta A	150.576	150	0.471	60	-0.018	0.891
8	Planta WWS	227.065	252	0.869	98	0.044	0.667
9	Planta TNS	223.918	245	0.829	139	0.098	0.252
10	Planta DNS	313.208	364	0.975	378	-0.026	0.608

Tabla 5.18.- Pruebas estadísticas de la relación SO y escolaridad de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.000, lo cual indica que hay una relación entre las variables de SO y escolaridad, pero no indica cual es su dirección y fuerza. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-escolaridad que indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de 0.051, lo que indica que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es positiva.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- a) Los promedios de la SO por escolaridad no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado encontramos que los niveles de primaria sin terminar y preparatoria

- terminada son los que presentan promedios más altos, de 3.5434 y 3.5406 respectivamente.
- b) Hay una relación entre las variables de SO y escolaridad (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.000)
 - c) No hay fuerza en la relación SO-escolaridad y su dirección es positiva (Correlación de Pearson de 0.051)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-escolaridad por niveles de escolaridad, encontramos que solo hay relación SO-escolaridad en el nivel de escolaridad de secundaria terminada, pero sin relacionarse con mucha fuerza y en dirección positiva. En la tabla 5.19 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada				Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
primaria sin terminar	161.697	138	0.082	29	-0.253	0.186
primaria terminada	338.888	344	0.568	116	-0.038	0.689
secundaria sin terminar	267.178	272	0.571	72	0.298	0.011
secundaria terminada	630.612	567	0.033	417	0.186	0.000
preparatoria sn terminar	433.853	414	0.241	152	0.149	0.067
preparatoria terminada	450.019	432	0.265	146	0.208	0.012
licenciatura sin título o sin terminar	192.1	182	0.29	51	0.136	0.341
licenciatura con título	6	4	0.199	3	0.992	0.079

Tabla 5.19.- Pruebas estadísticas de la relación SO-escolaridad de la muestra general por niveles de escolaridad

Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la escolaridad no son similares y en la muestra general se observa que existe relación entre SO-escolaridad, aunque cuando esta relación se desglosa por niveles de escolaridad encontramos que solo hay relación en el nivel de secundaria terminada, siendo esta relación positiva y no muy fuerte. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson en

el nivel de escolaridad de licenciatura sin título es muy fuerte, con un valor muy cercano a uno, de 0.992, pero la cantidad de muestra que determina ese valor es muy pequeña, por lo que no es confiable considerarla. Por lo tanto, en función de que la dirección de la relación es positiva y no muy fuerte, se acepta la hipótesis de investigación.

Sin embargo, al observar los promedios de SO en función a la escolaridad, en algunas plantas el personal operativo con mayor escolaridad presentaban valores altos en relación a la SO, pero en otras plantas sucedía a la inversa, por lo que se abre una nueva pregunta de investigación para indagar cuales son las características que presentan las plantas en las que el personal operativo presenta mayor SO en relación a su escolaridad.

5.1.7.- Relación del lugar de origen con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes sobre el lugar de origen corresponden al 21.7% de Ciudad Juárez, 20.9% del estado de Veracruz, 15.2% de Durango, 8.6% de Coahuila, 8.1% de Oaxaca y 8.0% del estado de Chihuahua. La muestra general presenta más del cincuenta por ciento (57.8%) en lugar de origen de Ciudad Juárez, estado de Veracruz y Durango, ese primer lugar se comparte entre las plantas muestreadas, encontrando que en 6 plantas, el primer lugar es para el personal operativo oriundo de Veracruz, en 2 el de Ciudad Juárez y en las 2 restantes del estado de Durango.

Con respecto a la relación SO-lugar de origen, en la tabla 5.20 se presentan los promedios de la SO por lugar de origen tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.

	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
Aguascalientes	3.7200	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
B. California Norte	3.2050	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
B. California Sur	3.3909	.-	.-	.-	.-	3.2925	3.4975	3.3800	.-	.-	.-
Chiapas	3.5100	3.4300	3.5208	3.5350	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Chihuahua	3.5030	3.5156	3.4829	3.4173	3.6400	3.755	.-	3.5360	3.4000	3.5900	3.475
Coahuila	3.4520	3.4033	3.3110	3.6039	3.525	3.548	3.3833	3.4900	.-	.-	.-
Colima	3.5222	3.2633	.-	3.6267	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
D.F.	3.5967	.-	3.4992	.-	.-	.-	.-	3.7200	.-	3.7950	3.672
Durango	3.4825	3.4042	3.4428	3.4871	3.456	3.6222	3.6617	3.4071	3.5675	3.4200	3.741
Guanajuato	3.3967	.-	3.4050	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Guerrero	3.4275	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Hidalgo	3.5825	.-	3.5700	3.8100	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Jalisco	3.5240	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Michoacán	3.4750	.-	3.4750	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Oaxaca	3.5221	3.4433	3.4703	3.5211	.-	3.7200	.-	3.7250	.-	.-	3.6589
Puebla	3.5409	.-	3.4725	3.6200	.-	3.4700	.-	.-	.-	.-	.-
San Luis Potosí	3.5100	.-	3.5000	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Sinaloa	3.6840	.-	.-	3.6050	.-	.-	.-	.-	.-	.-	3.8100
Sonora	3.3233	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Tabasco	3.6638	.-	3.4100	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	3.9000
Tamaulipas	3.4500	.-	3.7650	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Veracruz	3.5410	3.5673	3.4840	3.4013	3.6300	3.5900	3.4800	3.6027	3.3950	.-	3.6191
Zacatecas	3.4711	3.6200	3.4686	3.4333	.-	3.4100	.-	3.4850	.-	.-	3.5750
Juárez	3.5327	3.6188	3.4184	3.4564	3.6900	3.5708	.-	3.6961	3.6273	3.6588	3.7250

Tabla 5.20.- Promedios de la SO y lugar de origen de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO en relación al lugar de origen se observa que Aguascalientes es el más alto con 3.7200, seguido de Sinaloa con 3.6840 y Tabasco con 3.6638; así también se observa que el más bajo es Baja California Norte con 3.2050 y después Sonora con 3.3233. En la figura 5.9 se puede apreciar gráficamente la relación de los promedios de la socialización organizacional y lugar de origen en la muestra general.

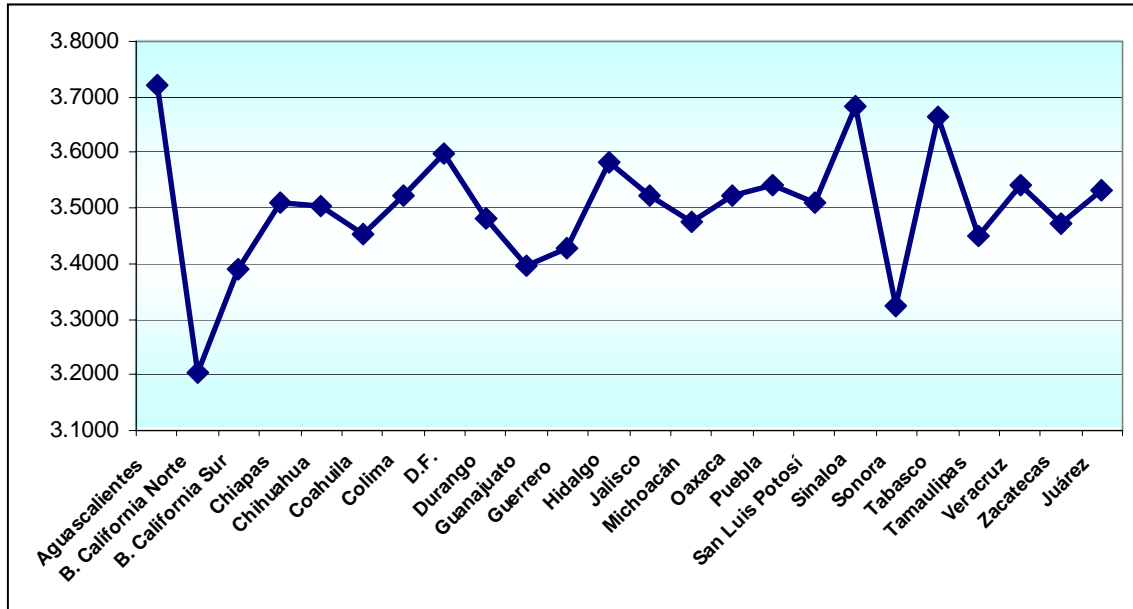


Figura 5.9.- Promedios de la SO y lugar de origen de la muestra total

Para determinar esta relación, se realizarán pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H7. Los empleados de origen chihuahuense presentan mayor SO y la hipótesis nula es que no son los que presentan mayor grado de SO

Para determinar si los promedios de SO por escolaridad son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.063, lo cual indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .617, esto indica que los promedios relacionados con el lugar de origen no son iguales. Sin embargo, como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada de la variable lugar de origen es 0.000 lo que indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.10 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por lugar de origen.

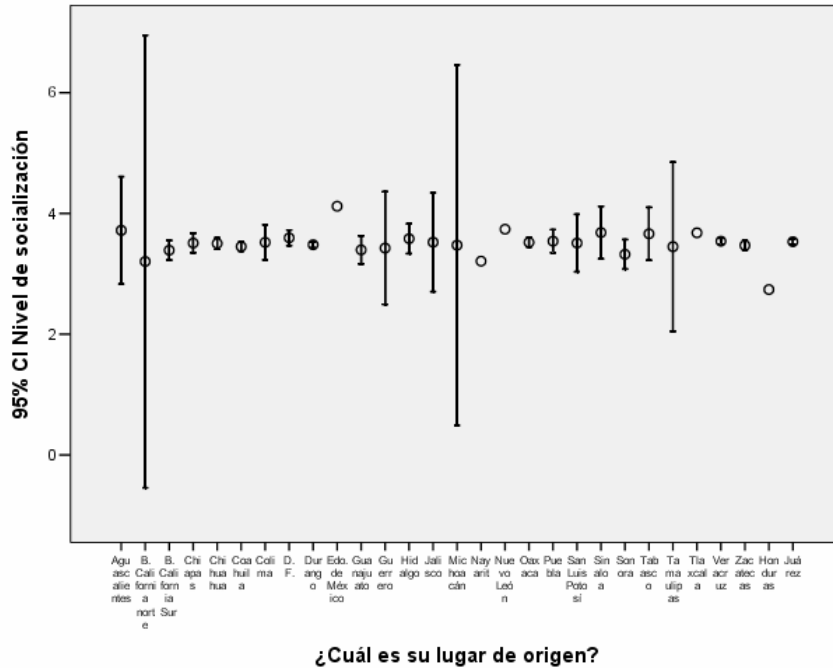


Figura 5.10.- Ponderación de las varianzas de la SO por lugar de origen

Para determinar la relación SO-lugar de origen se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.21 se presentan los valores obtenidos en la muestra general y por plantas.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
	TODAS	2398.911	1988	0.000	985	0.055	0.082
1	Planta CH	237.563	207	0.071	35	0.150	0.390
2	Planta O	393.127	372	0.216	85	0.022	0.838
3	Planta R	86.250	80	0.297	18	-0.117	0.644
4	Planta SL	850.571	750	0.006	137	0.160	0.062
5	Planta 4	104.023	85	0.079	23	0.042	0.850
6	Planta 5	38.125	36	0.373	15	0.104	0.711
7	Planta A	389.505	420	0.854	60	0.068	0.607
8	Planta WWS	494.974	504	0.604	98	0.201	0.047
9	Planta TNS	865.240	784	0.023	137	-0.085	0.323
10	Planta DNS	1073.630	1144	0.932	375	-0.004	0.942

Tabla 5.21.- Pruebas estadísticas de la relación SO y lugar de origen de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.000, lo cual indica que hay una relación entre las variables de SO y lugar de origen, pero no indica cual es su dirección y fuerza. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-lugar de origen que indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero (0.055), de lo cual se infiere que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es positiva.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- a) Los promedios de la SO por lugar de origen no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado se observa que Aguascalientes es el más alto con 3.7200, seguido de Sinaloa con 3.6840 y Tabasco con 3.6638; así también se observa que el

más bajo es Baja California Norte con 3.2050 y después Sonora con 3.3233..

- b) Hay una relación entre las variables de SO y lugar de origen (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.000)
- c) No hay fuerza en la relación SO-lugar de origen y su dirección es positiva (Correlación de Pearson de 0.055)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-lugar de origen por lugar de origen, no encontramos ninguna relación SO-lugar de origen por entidad (de acuerdo a la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada), pero encontramos que en los estados de Aguascalientes y Baja California Norte la relación es muy fuerte y en dirección positiva (correlación de pearson de 1), pero cuando analizamos la cantidad de casos por cada estado solo son 2, por lo que no es confiable considerarlos. En la tabla 5.22 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
Aguascalientes	2.000	1	0.157	2	1.000	.
B. California Norte	2.000	1	0.157	2	1.000	.
B. California Sur	22.000	24	0.579	11	0.175	0.606
Chiapas	26.795	26	0.420	20	0.061	0.799
Chihuahua	345.054	336	0.355	79	0.042	0.716
Coahuila	263.555	252	0.296	85	0.251	0.02
Colima	30.000	24	0.185	9	0.408	0.276
D.F.	53.400	48	0.275	24	0.342	0.101
Durango	363.153	396	0.880	151	0.186	0.023
Guanajuato	12.000	10	0.285	6	-0.031	0.954
Guerrero	12.000	9	0.213	4	-0.245	0.755
Hidalgo	32.000	24	0.127	8	-0.067	0.875
Jalisco	20.000	16	0.220	5	0.258	0.675
Oaxaca	216.021	216	0.487	79	0.218	0.054
Puebla	40.333	40	0.456	11	0.422	0.196
San Luis Potosí	15.000	12	0.241	5	0.035	0.956
Sinaloa	10.000	8	0.265	5	0.289	0.637
Sonora	3.000	2	0.223	3	0.044	0.972
Tabasco	32.000	28	0.275	8	0.258	0.538
Veracruz	413.040	448	0.880	207	0.096	0.169
Zacatecas	156.806	138	0.131	35	-0.017	0.924
Juárez	481.105	441	0.091	215	0.211	0.002

Tabla 5.22.- Pruebas estadísticas de la relación SO-lugar de origen de la muestra general por lugar de origen

La hipótesis de investigación de que los empleados de origen chihuahuense presentan mayor SO se justifica considerando que entre los municipios fronterizos, se destaca la importancia relativa de Ciudad Juárez, porque hasta la fecha sigue siendo la localidad que concentra más empleos maquiladores. En consecuencia, siendo Ciudad Juárez un municipio del estado de Chihuahua y éste ocupa el primer lugar en personal ocupado (INEGI, 2007), se asume que al

ser Chihuahua el primer lugar empleador de la IME, los empleados de origen chihuahuense presentan mayor SO. Sin embargo, al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación al lugar de origen no son similares y en la muestra general se observa que existe relación entre SO-lugar de origen así como en las plantas SL y TNS, aun cuando esta relación se desglosa por lugar de origen no encontramos relación en ninguna de las entidades. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson es muy fuerte en los estados de Aguascalientes y Baja California Norte y en dirección positiva (correlación de Pearson de 1), pero la cantidad de casos por cada estado solo son 2, por lo que no es confiable considerarlos. El conjunto de estos resultados nos lleva a aceptar la hipótesis nula, pues aunque sí existe relación entre las variables SO y lugar de origen y los promedios de SO en relación al lugar de origen no son similares, esto nos podría dar margen a que el estado de Chihuahua tuviera la mayor SO, pero al observar esta relación la mayor ponderación no está en ese estado.

Al aceptar la hipótesis nula es pertinente mencionar que cuando se observaban las pruebas estadísticas de la relación SO-lugar de origen se encontró que para algunas plantas, el personal operativo de las regiones Sur-Este (Oaxaca en dos plantas) y Este (Sinaloa en una planta) presentaban valores altos del promedio relacionado con la SO, lo que abre una nueva pregunta de investigación al indagar porqué el personal operativo oriundo de esas regiones presenta mayores niveles de socialización y cuáles son sus características.

5.1.8.- Relación de la antigüedad con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes sobre antigüedad corresponden al 21.8% de 5 a 10 años, 15.5% de 1 a 2 años, 10.5% entre 6 meses y 1 año, 10.2% a los rangos de menos de 3 meses y de 4 a 5 años respectivamente. La muestra general presenta cerca del cincuenta por ciento (47.8%) en la antigüedad en los rangos de 5 a 10 años, de 1 a 2 años y entre 6

meses y 1 año. Cuando observamos el comportamiento del primer lugar en las plantas muestreadas, encontramos que en 7 plantas, el primer lugar es para la antigüedad de 5 a 10 años, en 2 de 1 a 2 años y en la restantes se comparte el promedio en los rangos de entre 3 y 6 meses y de 6 meses a 1 año.

Con respecto a la relación SO-antigüedad, en la tabla 5.23 se presentan los promedios de la SO por antigüedad tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.

	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
menos de 3 meses	3.4421	3.7067	3.3617	3.4332	3.6450	3.7650	.-	.-	.-	.-	3.7456
entre 3 y 6 meses	3.4655	3.4637	3.4417	3.4978	.-	3.2350	.-	3.4250	.-	.-	3.5543
entre 6 meses y 1 año	3.4494	3.5058	3.3971	3.3283	.-	3.4892	.-	.-	3.2833	3.5300	3.6500
de 1 a 2 años	3.5188	3.4400	3.4729	3.5507	.-	3.5533	3.3433	3.5536	3.6078	3.6155	3.6150
de 2 a 3 años	3.4126	3.3369	3.3524	3.5078	.-	.-	.-	3.7167	.-	.-	.-
de 3 a 4 años	3.5381	3.3467	3.4946	3.6511	.-	3.705	.-	3.6041	.-	3.5000	3.7275
de 4 a 5 años	3.5225	3.624	3.5105	3.5375	3.2129	3.6600	3.6450	3.4900	.-	.-	3.6700
de 5 a 10 años	3.5774	3.7364	3.5508	3.5039	3.4471	3.6181	3.4729	3.6341	.-	.-	3.6914
de 10 a 15 años	3.5979	.-	3.46	.-	3.8771	3.5931	3.525	3.5574	.-	.-	.-
más de 15 años	3.6907	.-	.-	.-	.-	3.6	.-	3.72	.-	.-	.-

Tabla 5.23.- Promedios de la SO y antigüedad de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO en relación a la antigüedad se observa que a mayor antigüedad mayor promedio de SO, por ejemplo en el rango de antigüedad de más de 15 años el promedio es 3.6907, enseguida de 10 a 15 años con 3.5979 y después de 5 a 10 años de 3.5774. En la figura 5.11 se puede apreciar gráficamente la relación de los promedios de la socialización organizacional y la antigüedad en la muestra general.

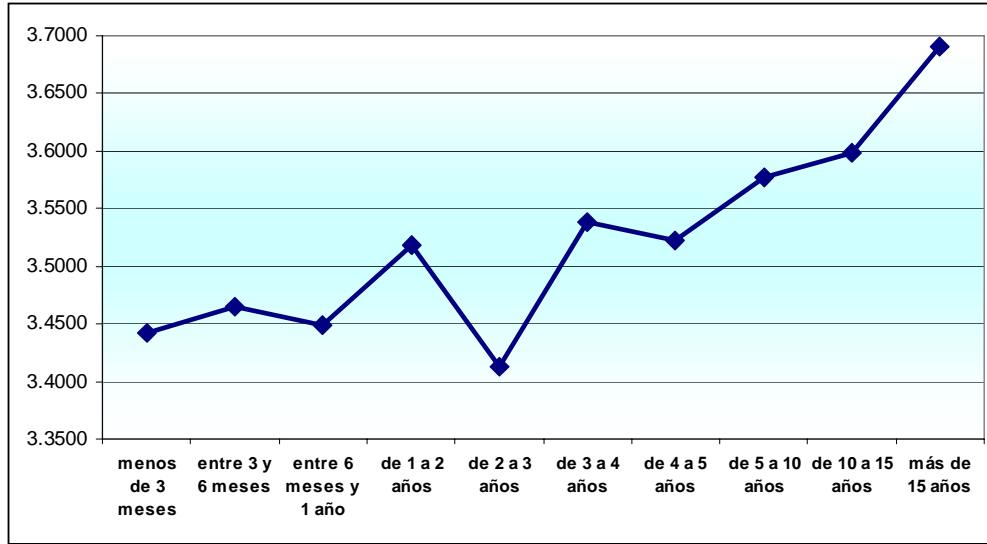


Figura 5.11.- Promedios de la SO y antigüedad de la muestra total

Para determinar esta relación, se realizaron pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H8. A mayor antigüedad en la empresa, mayor SO y la hipótesis nula es que a menor antigüedad menor grado de SO

Para determinar si los promedios de SO por antigüedad son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.558, lo que nos indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .000 lo que indica que los promedios relacionados con la antigüedad no son iguales. Sin embargo, como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada de la variable antigüedad es 0.000 lo que indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.12 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por antigüedad.

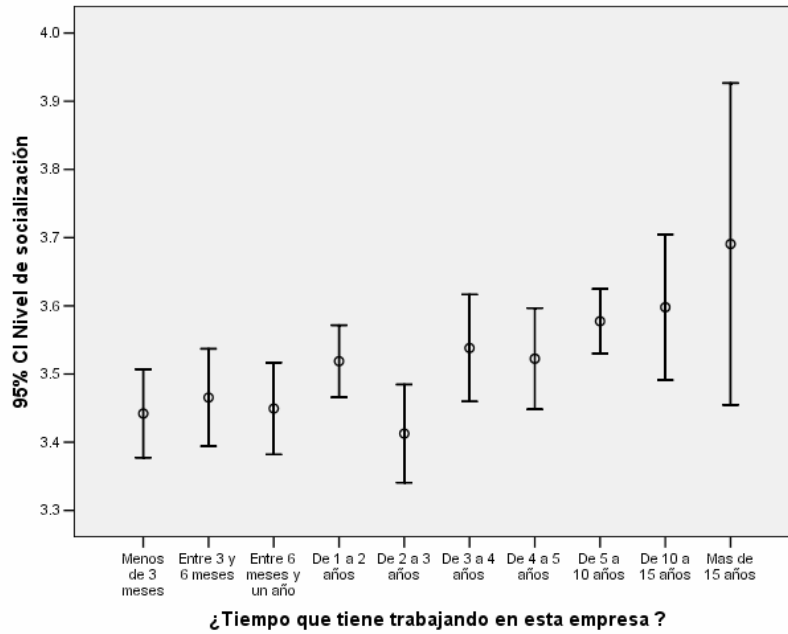


Figura 5.12.- Ponderación de las varianzas de la SO por antigüedad

Para determinar la relación SO-antigüedad se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.24 se presentan los valores obtenidos en la muestra general y por plantas.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig (2-tailed)
	TODAS	692.493	639	0.070	992	0.143	0.000
1	Planta CH	129.792	138	0.679	35	0.026	0.883
2	Planta O	327.198	279	0.025	85	0.148	0.177
3	Planta R	85.714	80	0.311	18	0.185	0.463
4	Planta SL	369.395	400	0.862	138	0.048	0.580
5	Planta 4	52.389	51	0.420	23	0.074	0.736
6	Planta 5	36.000	39	0.607	16	-0.091	0.739
7	Planta A	270.308	210	0.003	60	0.039	0.769
8	Planta WWS	265.036	252	0.274	98	0.098	0.338
9	Planta TNS	341.767	392	0.968	139	0.088	0.303
10	Planta DNS	407.742	416	0.605	378	0.183	0.000

Tabla 5.24.- Pruebas estadísticas de la relación SO y antigüedad de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.070, lo cual indica que hay una relación entre las variables de SO y antigüedad muy débil, pero no indica cual es su dirección y fuerza. Sin embargo cuando se desglosa por plantas encontramos una relación consistente entre SO-antigüedad en las plantas O y A, con valores de significancia de 0.025 y 0.003 respectivamente. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-antigüedad que nos indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de 0.143, lo que indica que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es positiva.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- a) Los promedios de la SO por antigüedad no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado se

- observa que a mayor antigüedad mayor promedio de SO. Por ejemplo, en el rango de antigüedad de más de 15 años el promedio es 3.6907, seguida de 10 a 15 años con 3.5979 y después de 5 a 10 años de 3.5774.
- b) Hay una relación muy débil entre las variables de SO y antigüedad (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.070). Sin embargo cuando se desglosa por plantas encontramos una relación consistente entre SO-antigüedad en las plantas O y A (con valores de 0.025 y 0.003 respectivamente).
- c) No hay fuerza en la relación SO-antigüedad y su dirección es positiva (Correlación de Pearson de 0.143)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-antigüedad por rangos de antigüedad, solo encontramos relación en el rango de antigüedad entre 3 y 6 meses (de acuerdo a la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada), pero encontramos que en los rangos de antigüedad de menos de 3 meses, de 2 a 3 años y de 3 a 4 años la fuerza de la relación es moderada y positiva (con valores pearson de 0.257, 0.345 y 0.218 respectivamente). En la tabla 5.25 se desglosan estos resultados

	Tabulación cruzada ji-cuadrada				Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig (2-tailed)
menos de 3 meses	170.828	164	0.341	101	0.257	0.010
entre 3 y 6 meses	264.611	231	0.064	73	0.054	0.652
entre 6 meses y 1 año	315.514	328	0.680	104	0.051	0.606
de 1 a 2 años	385.587	423	0.904	154	0.173	0.031
de 2 a 3 años	225.664	240	0.738	90	0.345	0.001
de 3 a 4 años	324.933	328	0.537	91	0.218	0.038
de 4 a 5 años	293.062	308	0.721	101	0.009	0.930
de 5 a 10 años	420.903	416	0.424	216	0.041	0.553
de 10 a 15 años	147.114	155	0.662	46	-0.030	0.846
más de 15 años	25.725	24	0.367	14	0.133	0.651

Tabla 5.25.- Pruebas estadísticas de la relación SO-antigüedad en de la muestra general por rangos de antigüedad

Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la antigüedad no son similares y si los analizamos por rangos de antigüedad encontramos que los promedios presentan el comportamiento de que a mayor antigüedad mayor promedio de SO. Por ejemplo en el rango de antigüedad de más de 15 años el promedio es 3.6907, enseguida de 10 a 15 años con 3.5979 y después de 5 a 10 años de 3.5774. Además, en la muestra general se observa que existe una relación muy débil entre SO-antigüedad pero en las plantas O y A, sí existe relación y al desglosar la relación por rangos de antigüedad encontramos que solo en el rango de entre 3 y 6 meses la relación es muy débil. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson es muy débil y en dirección positiva (correlación de pearson de 0.143), pero encontramos que en los rangos de antigüedad de menos de 3 meses, de 2 a 3 años y de 3 a 4 años la fuerza de la relación es moderada y positiva (con valores pearson de 0.257, 0.345 y 0.218 respectivamente). El conjunto de estos resultados nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación.

Una observación interesante por parte del staff directivo del corporativo DEF, fue la similitud en las gráficas de la relación SO-antigüedad y rotación-antigüedad, ya que los periodos en los que la socialización era más baja, considerando su antigüedad, coincidían con los periodos más altos de rotación por antigüedad, según estudios internos de la rotación en el corporativo DEF. Es importante mencionar, que esta observación la hizo el director de recursos humanos del corporativo, durante la presentación de resultados del primer levantamiento de datos sin tener pruebas estadísticas de relación para evidenciarlo y solo tomando como referencia las gráficas presentadas. Cabe destacar que después de que el director de RH hizo la observación, el personal del departamento de recursos humanos presentó sus gráficas internas de rotación para ver esta similitud. Las gráficas que observaron se presentan en la figura 5.13

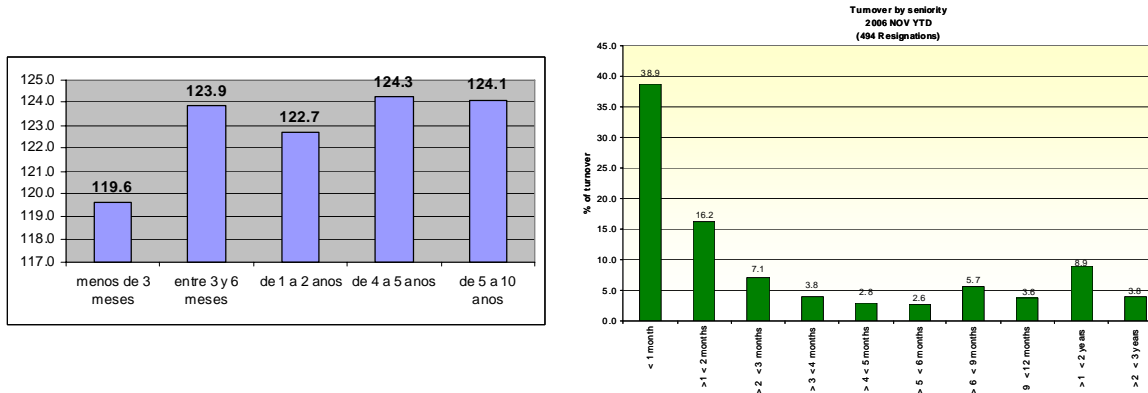


Figura 5.13.- Gráficas de rotación del corporativo DEF por antigüedad de los empleados, elaborada por el mismo corporativo y gráfica de la SO-antigüedad elaborada para la presentación de resultados del 1er. levantamiento de datos

Al observar ambas gráficas, la primera coincidencia que llama la atención, es que las barras más altas de la rotación (las de color verde) indican que las tres primeras son las de rotación más altas y en función a la antigüedad del empleado corresponden a menos de un mes, de 1 a 2 y de 2 a 3 meses respectivamente, mientras que en las barras de la relación SO-antigüedad la primera, que es la más baja, corresponde a la antigüedad menor a tres meses; esta coincidencia sugiere que en función a la antigüedad los periodos más altos de rotación son los más bajos en SO. La segunda coincidencia de las gráficas se observa en el periodo de rotación de 1 a 2 años (que es la segunda barra de derecha a izquierda) mientras que en la gráfica de SO-antigüedad, la segunda más baja corresponde al rango de rotación de 1 a 2 años. Para poder determinar esta relación, se solicitó al corporativo DEF la base de datos de su rotación, pero solo proporcionaron sus concentrados mensuales de rotación, lo que no permitió hacer corridas de correlación con la base de datos de la socialización, porque ésta se presenta de manera individualizada.

Sin embargo, considerando esta coincidencia de la relación SO-antigüedad y rotación-antigüedad, durante la presentación de resultados del primer levantamiento de datos de las plantas WWS, DNS y TNS al staff gerencial del corporativo GHI, se mencionó esta posibilidad de correlación y al igual que en el corporativo DEF se solicitó su base de datos de rotación individualizada y solo

hasta después de una reunión de presentación de resultados del primer levantamiento de datos con dos de sus empresas consultoras, las cuales trabajan su problema de rotación, se consiguió que proporcionaran la base.

Por otro lado, en el corporativo ABC considerando como bajas aquellos casos muestreados que no participaron en el segundo levantamiento de datos (y no porque el corporativo haya proporcionado su base de rotación), se hicieron cálculos en relación a estas relaciones.

En la tabla 5.26 se presentan las relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo GHI

	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig.
Relación entre SO y Bajas (rotación)	61.772	59	0.377	615	0.081	0.044
Relación entre Bajas (rotación) y antigüedad	84.693	8	0.000	615	0.283	0.000
Relación entre Bajas (rotación) y antigüedad por plantas						
WWS	5.331	7	0.620	98	0.16	0.116
DNS	67.254	8.000	0.000	378	0.333	0.000
TNS	20.036	8	0.010	139	0.239	0.005
Relación entre SO y Bajas (rotación) por plantas						
WWS	49.564	36	0.066	98	0.029	0.773
DNS	51.773	52	0.483	378	0.078	0.129
TNS	44.647	49	0.65	139	0.131	0.124

Tabla 5.26.- Relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo GHI

Se destaca en las relaciones antes mencionadas en el corporativo GHI, que no hay una relación entre la SO y la rotación, pero en cambio, sí hay una relación entre rotación y la antigüedad (valor 0.000 de la tabulación cruzada de ji-cuadrada), con una fuerza moderada y dirección positiva (valor Pearson 0.283). Cuando esta última relación se observa por plantas, las plantas DNS y TNS presentan el mismo comportamiento.

En la tabla 5.27 se presentan las relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo ABC

	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig.
Relación entre SO y Bajas (rotación)	69.06	61	0.224	276	0.136	0.024
Relación entre Bajas (rotación) y antigüedad	28.442	9	0.001	276	0.217	0.000
Relación entre Bajas (rotación) y antigüedad por plantas						
CH	14.241	6	0.027	35	0.416	0.014
O	13.369	9	0.147	85	0.181	0.097
R	7.912	5	0.161	18	0.576	0.012
SL	13.344	8	0.101	138	0.131	0.127
Relación entre SO y Bajas (rotación) por plantas						
CH	27.708	23	0.227	35	-0.158	0.365
O	34.826	31	0.291	85	0.249	0.022
R	15.508	16	0.488	18	0.239	0.340
SL	52.988	50	0.360	138	0.137	0.108

Tabla 5.27.- Relaciones SO-antigüedad y rotación-antigüedad en el corporativo ABC

Se destaca en las relaciones antes mencionadas en el corporativo ABC, que no hay una relación entre la SO y la rotación, pero en cambio, sí hay una relación entre rotación y antigüedad (valor 0.000 de la tabulación cruzada de ji-cuadrada), con una fuerza moderada y dirección positiva (valor Pearson 0.283). Cuando esta última relación se observa por plantas, presentan el mismo comportamiento las plantas CH y en la R, solo una fuerza moderada y dirección positiva.

5.1.9.- Relación del turno laboral con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes sobre turno laboral corresponden al 49.3% del primer turno, 31.6% del segundo y 18.4 del tercero. La muestra general presenta cerca del cincuenta por ciento (49.3%) en el primer turno y cuando observamos este comportamiento en las plantas muestreadas, encontramos que todas siguen el mismo patrón.

Con respecto a la relación SO-turno, en la tabla 5.28 se presentan los promedios de la SO por turno, tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas.

	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
Primero	3.5375	3.5747	3.4572	3.5197	3.5432	3.5772	3.3892	3.5799	3.4843	3.5645	3.7375
Segundo	3.5145	3.4885	3.4649	3.5055	3.5190	3.5800	3.7600	3.5428	3.6325	3.5820	3.5520
Tercero	3.4342	3.4103	3.4298	3.3767	.-	3.54	.-	3.9475	.-	.-	3.4533
Cuarto	3.4633	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-

Tabla 5.28.- Promedios de la SO y turno de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO en relación al turno se observa que el promedio más alto se encuentra en el primer turno y va descendiendo según aumenta la numeración del turno. En la figura 5.14 se puede apreciar gráficamente la relación de los promedios de la socialización organizacional y el turno en la muestra general.

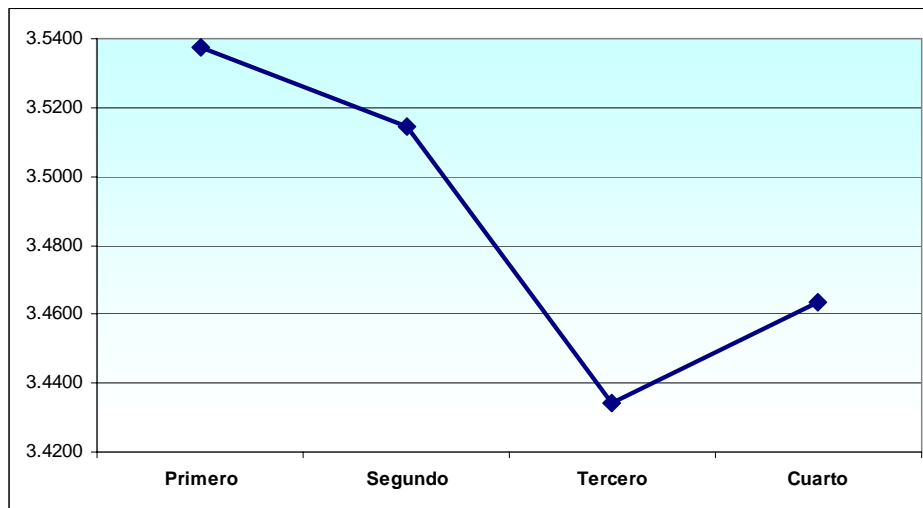


Figura 5.14.- Promedios de la SO y turno de la muestra total

Para determinar esta relación, se realizaron pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H9. Los empleados del 1er turno presentan mayor SO y la hipótesis nula es que no lo presentan

Para determinar si los promedios de SO por turno son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.207, lo cual indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de .008 lo que indica que los promedios relacionados con la antigüedad no son iguales, sin embargo como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada de la variable antigüedad es 0.000 lo que indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.15 se presenta una gráfica de los promedios que nos muestra las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por turno.

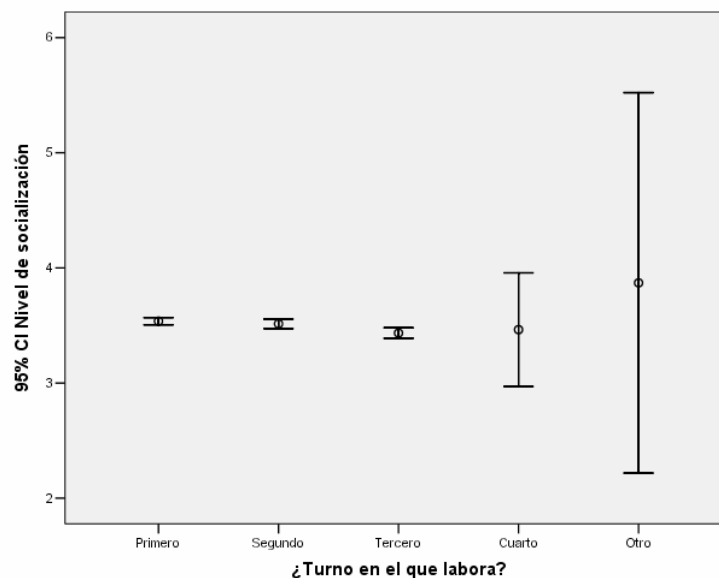


Figura 5.15.- Ponderación de las varianzas de la SO por turno

Para determinar la relación SO-turno se realiza la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada y Pearson. En la tabla 5.29 se presentan los valores obtenidos en la muestra general y por plantas.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig (2-tailed)
	TODAS	218.444	284	0.999	990	-0.091	0.004
1	Planta CH	26.017	23	0.300	35	-0.028	0.874
2	Planta O	56.437	62	0.675	85	-0.008	0.944
3	Planta R	18.000	16	0.324	18	0.419	0.084
4	Planta SL	94.966	100	0.624	137	0.041	0.631
5	Planta 4	38.470	34	0.274	23	0.158	0.471
6	Planta 5	11.345	13	0.582	16	0.020	0.942
7	Planta A	183.875	120	0.000	60	-0.177	0.176
8	Planta WWS	82.986	72	0.177	98	-0.188	0.064
9	Planta TNS	92.963	98	0.625	138	-0.125	0.145
10	Planta DNS	170.940	208	0.972	378	-0.030	0.558

Tabla 5.29.- Pruebas estadísticas de la relación SO y turno de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.999, lo cual indica que no hay una relación entre las variables de SO y turno. Sin embargo, cuando se desglosa por plantas encontramos que sí existe esta relación (con un valor de significancia de 0.000) en la planta A. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-turno que indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de -0.091, lo que indica que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es negativa.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- d) Los promedios de la SO por turno no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado se observa en relación al turno que el promedio más alto se encuentra en el primer turno y va descendiendo según aumenta la numeración del turno.
- e) No hay una relación muy débil entre las variables de SO y antigüedad (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.999). Sin embargo cuando se desglosa por plantas encontramos que sí existe esta relación (con un valor de significancia de 0.000) en la planta A.
- f) No hay fuerza en la relación SO-turno y su dirección es negativa (Correlación de Pearson de -0.091)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-turno por turnos, encontramos que sí hay relación en el segundo y tercer turnos (de acuerdo a la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada con valores de significancia de 0.018 y 0.026 respectivamente), y encontramos que en el cuarto turno es muy fuerte la fuerza de la relación con un valores Pearson muy cercano al 1, de 0.932, pero cuando observamos que solo se trata de 3 casos, no es muy confiable considerar esta relación. En la tabla 5.30 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson	Sig (2-tailed)
Primero	616.979	576	0.115	488	0.143	0.002
Segundo	620.363	549	0.018	312	0.116	0.040
Tercero	257.207	215	0.026	183	0.099	0.181
Cuarto	6.000	4	0.199	3	0.932	0.237
Otro	2.000	1	0.157	2	1.000	.

Tabla 5.30.- Pruebas estadísticas de la relación SO-turno de la muestra general por turnos

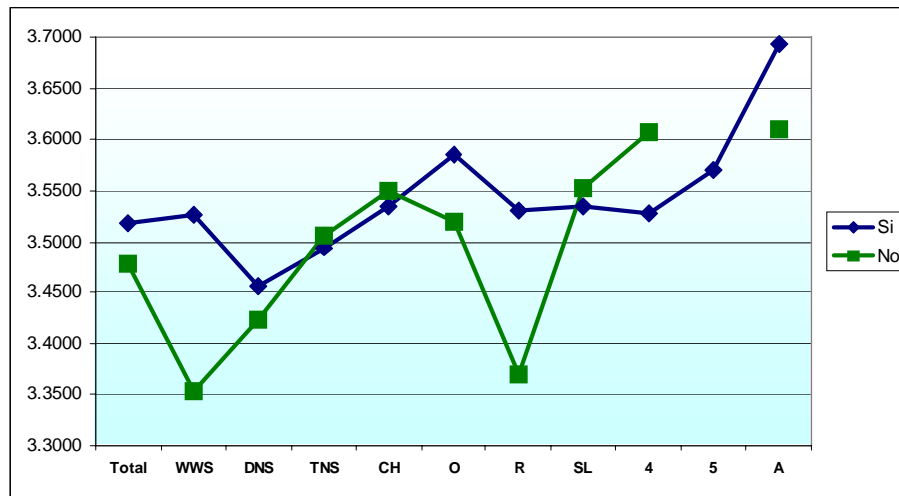
Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación al turno no son similares y si los analizamos por turno encontramos que el promedio más alto se encuentra en el primer turno y va descendiendo según aumenta la numeración del mismo. Además en la muestra general se observa que no existe una relación entre SO-turno pero en la planta A, sí existe esta relación y al desglosar la relación por turnos encontramos que también existe relación en el segundo y tercer turno. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson es muy débil y en dirección negativa (correlación de pearson de -0.091), pero encontramos que en el cuarto turno es muy fuerte la fuerza de la relación con un valor Pearson muy cercano al 1, de 0.932, pero cuando observamos que solo se trata de 3 casos, no es muy confiable considerar esta relación. El conjunto de estos resultados nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación.

Como observación respecto al turno, es pertinente mencionar que cuando se presentaban los datos estadísticos de la relación SO-turno, en algunas plantas el promedio de socialización más alto se encontraba en el segundo turno (plantas R y 4) e incluso se encontró que el promedio más alto en la Planta SL era el tercer turno. Este hallazgo supone un nuevo espacio de investigación para indagar cuáles son las características o que sucede en las plantas donde su socialización organizacional es más alta en el segundo o tercer turno.

5.1.10.- Relación de la experiencia laboral previa con la SO entre las plantas muestreadas

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes sobre experiencia laboral previa corresponden al 83.8% con experiencia laboral previa y 16.1% sin experiencia. El comportamiento de la muestra general con respecto al personal con experiencia laboral previa es similar al de todas las plantas muestreadas.

Con respecto a la relación SO-experiencia laboral previa, en la tabla 5.31 se presentan los promedios de la SO por experiencia laboral previa tanto de la muestra general como de las plantas muestreadas, así como su gráfico correspondiente.



	Total	WWS	DNS	TNS	CH	O	R	SL	4	5	A
Si	3.5182	3.5271	3.4562	3.4934	3.5345	3.5847	3.5306	3.5350	3.5279	3.5700	3.6931
No	3.4774	3.3533	3.4234	3.5057	3.5500	3.5200	3.3700	3.5527	3.6075		3.6100

Tabla 5.31.- Promedios de la SO y experiencia laboral previa de la muestra total y por plantas

En cuanto a los promedios de SO en relación a la experiencia laboral previa se observa que el mayor promedio en los que sí tienen experiencia laboral previa es en las plantas WWS, DNS, O, R, y A y en las demás plantas, el mayor promedio se encuentra en los que no tienen experiencia laboral previa.

Para determinar esta relación, se realizaron pruebas estadísticas de ANOVA o ji-cuadrada (dependiendo de la homogeneidad de las varianzas), tabulación cruzada de ji-cuadrada, así como pruebas de Pearson.

La hipótesis de investigación

H10. Los empleados con experiencia laboral previa en la IME, presentan mayor grado de SO y la hipótesis nula es que no la presentan

Para determinar si los promedios de SO por experiencia laboral previa son iguales, se realiza la prueba estadística de análisis de varianza en una vía (ANOVA) y se encuentra que la prueba de homogeneidad de las varianzas es de 0.937, lo que indica que las varianzas entre los grupos no son similares. Al aplicar la prueba ANOVA se encontró que el valor de significancia de la prueba F es de 0.275 lo cual indica que los promedios relacionados con la experiencia laboral previa son similares. Sin embargo, como las varianzas son muy diferentes, una prueba no paramétrica de ji-cuadrada es más apropiada. El nivel de significancia de la ji-cuadrada de la variable antigüedad es 0.000 lo que indica que los promedios no son similares.

En la figura 5.32 se presenta una gráfica de los promedios mostrando las pocas similitudes de la varianza, en los niveles de SO por turno.

		Tabulación cruzada ji-cuadrada			Correlación		
	Identificador de la planta	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)	No casos	Pearson	Sig (2-tailed)
	TODAS	105.61	142	0.990	988	-0.034	0.281
1	Planta CH	25.121	23	0.344	35	0.013	0.943
2	Planta O	22.544	31	0.865	85	-0.064	0.559
3	Planta R	18.000	16	0.324	18	-0.121	0.633
4	Planta SL	47.053	50	0.592	137	-0.032	0.713
5	Planta 4	41.561	34	0.175	23	0.138	0.529
6	Planta 5	.-	.-	.-	16	.-	.-
7	Planta A	31.058	30	0.413	60	-0.115	0.381
8	Planta WWS	41.613	36	0.240	97	-0.169	0.097
9	Planta TNS	34.764	49	0.938	137	0.013	0.882
10	Planta DNS	40.637	52	0.873	378	-0.039	0.446

Tabla 5.32.- Pruebas estadísticas de la relación SO y experiencia laboral previa de la muestra total y por plantas

En la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada el valor de significancia general de la muestra es de 0.990, lo cual indica que no hay una relación entre las variables de SO y experiencia laboral previa y cuando se desglosa por plantas tampoco se encontró relación. La prueba de Correlación de Pearson es una medida de la relación lineal de las variables SO-experiencia laboral previa que indica la fuerza y dirección de esa relación. En el caso de la muestra general, el coeficiente de correlación de Pearson es muy cercano a cero, de -0.034, lo que indica que no hay fuerza en esa relación y por el signo, su dirección es negativa.

De acuerdo a los resultados de las pruebas estadísticas realizadas encontramos que:

- g) Los promedios de la SO por experiencia laboral previa no son similares (prueba ji-cuadrada de 0.000). Si analizamos los promedios por separado se observa que en los empleados con experiencia laboral previa en todas las plantas muestreadas, es el mayor promedio.

- h) No hay una relación entre las variables de SO y experiencia laboral previa (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.990) y cuando se desglosa por plantas tampoco se encontró relación.
- i) No hay fuerza en la relación SO-experiencia laboral previa y su dirección es negativa (Correlación de Pearson de -0.034)

Si desglosamos la relación de las variables de SO-experiencia laboral previa por experiencia laboral previa, encontramos que sí hay relación en los empleados que tienen experiencia laboral previa (de acuerdo a la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada con valores de significancia de 0.000). En la tabla 5.33 se desglosan estos resultados.

	Tabulación cruzada ji-cuadrada			No casos	Correlación	
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)		Pearson	Sig (2-tailed)
Si	777.483	621	0.000	827	0.153	0.000
No	339.125	400	0.988	158	0.200	0.011
No identificado				1	-0.633	0.367

Tabla 5.33.- Pruebas estadísticas de la relación SO-experiencia laboral previa en de la muestra general por experiencia laboral previa

Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la experiencia laboral previa son similares y si analizamos por plantas se observa que en los empleados con experiencia laboral previa en todas las plantas muestreadas, es el mayor promedio. Además, en la muestra general se observa que no existe una relación entre SO-experiencia laboral previa pero cuando se desglosa la relación por experiencia laboral previa encontramos que sí existe relación en los empleados que sí tienen experiencia laboral previa. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson es muy débil y en dirección negativa (correlación de pearson de -0.034). El conjunto de estos resultados permite aceptar la hipótesis nula, pues los promedios de SO en relación a la experiencia laboral previa son similares.

Como comentario adicional, es pertinente mencionar que cuando se observan los estadísticos en relación SO-experiencia laboral se encontró que en algunas plantas, cuando el personal operativo tiene experiencia laboral previa, determina una SO mas alta, pero en otras ocurriría lo contrario, por lo cual abre una nueva pregunta de investigación para indagar las características que tienen las empresas donde la SO en relación con la experiencia laboral previa es más alta, en cuales es más baja y porqué.

5.1.11.- Influencia de los cambios en la organización, sobre la SO en las plantas muestreadas

Debido a que desde mediados de los noventa, el foco central de las investigaciones sobre SO es la información y el aprendizaje, se considera a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006), que es posible observar a través del tiempo. En la presente investigación, se lograron hacer dos levantamientos de datos en los corporativos ABC y GHI, que representan a 7 de las 10 plantas muestreadas y que permiten visualizar los cambios en la SO a través del tiempo.

Las fechas en que se realizaron el primer y segundo levantamiento de datos en cada uno de los corporativos difieren, ya que en el corporativo ABC hay seis meses de diferencia y en el corporativo GHI es un año. Las fechas difieren básicamente por la accesibilidad de las plantas para realizar los levantamientos.

La comparación de los promedios de la SO y sus áreas de contenido de ambos corporativos, se presentan en la tabla 5.34.

Corporativo ABC

	SO	Metas y valores	Política	Hab. Desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
1er levantamiento	3.6005	3.9044	3.5900	3.8490	3.4959	3.3570	3.3100
2do levantamiento	3.6456	3.9556	3.6744	3.8650	3.3573	3.4140	3.5340

Corporativo GHI

	SO	Metas y valores	Política	Hab. Desempeño	Gente	Lenguaje	Historia
1er levantamiento	3.497988	3.868308	3.493486	3.912704	3.263302	3.203909	3.145928
2do levantamiento	3.577604	3.851094	3.595004	3.876873	3.313248	3.379805	3.389577

Tabla 5.34.- Promedios de la SO y áreas de contenido de ambos corporativos, en el 1er y 2do. levantamiento de datos

En la comparación de promedios se observa un incremento en la SO en ambos corporativos y en las áreas de contenido, en el corporativo ABC excepto en *gente* y en el corporativo GHI en *metas y valores* y *política*. Sin embargo, esta comparación se basa solo en la observación misma de los promedios y no en el análisis estadístico de pares de observación en la comparación de promedios, que se incluye después de la hipótesis.

La hipótesis de investigación

H11. A menores cambios en la organización, menores variaciones en los promedios de SO y la hipótesis nula es inversa

Considerando que desde mediados de los noventa las investigaciones sobre la SO la consideran como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006), en el segundo levantamiento de datos, se intentó cuantificar si algunos cambios en el trabajo, influyen en los resultados de socialización. Los cambios que se identificaron fueron: si había cambiado de área, turno o supervisor, si había recibido un ascenso y la cantidad de cursos recibidos.

En la tabla 5.35 se incluyen los cambios del corporativo ABC y se observa que el 18.1% cambio de área, 11.2% cambio de turno, 43.5% cambio de supervisor y 6.9% obtuvo un ascenso. En cuanto a los cursos recibidos se encontró que el 55.8% no recibió ningún curso entre el primer y segundo levantamiento de datos.

	Cambio de Área		Cambio de turno		Cambio de supervisor		Algún ascenso		Cursos tomados		
	N	%	N	%	N	%	N	%		N	%
Si	50	18.1	31	11.2	120	43.5	19	6.9	ninguno	154	55.8
No	137	49.6	150	54.3	71	25.7	180	65.2	uno	31	11.2
S/C	89	32.2	95	34.4	85	30.8	77	27.9	dos	9	3.3
Total	276		276		276		276		tres	3	1.1
									cuatro	1	0.4
									S/C	78	28.3

Tabla 5.35.- Cambios identificados en el segundo levantamiento de datos del corporativo ABC

En la tabla 5.36 se incluyen los cambios del corporativo GHI y se observa que el 41.7% cambio de área, 16.6% cambio de turno, 73.6% cambio de supervisor, 57.7% cambio de jefe de grupo y 25.1% obtuvo un ascenso. En cuanto a los cursos recibidos se encontró que el 48.5% no recibió ningún curso entre el primer y segundo levantamiento de datos.

	Cambio de Área		Cambio de turno		Cambio de supervisor		Cambio de jefe de grupo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Si	128	41.7	51	16.6	226	73.6	177	57.7
No	179	58.3	256	83.4	81	26.4	130	42.3
Total	307		307		307		307	

Algún ascenso			Cursos tomados			Requerimientos de producción		
	N	%		N	%		N	%
Si	77	25.1	ninguno	149	48.5	Si	185	60.3
No	228	74.3	uno	72	23.5	No	60	19.5
Total	307		dos	51	16.6	Igual	60	19.5
			tres	18	5.9	s/c	2	0.7
			cuatro	15	4.9	Total	307	100.0
			s/c	2	0.7			
			Total	307	100.0			

Tabla 5.36.- Cambios identificados en el segundo levantamiento de datos del corporativo GHI

Para identificar éstos cambios se realizó una comparación de los promedios de la SO y áreas de contenido, usando una prueba para la diferencia entre medias con pares de observación. Esta prueba generalmente se utiliza comparando a un mismo grupo en periodos distintos de tiempo. Los pares de observación dados fueron siete: (1) Socialización organizacional - Socialización

organizacional, (2) Metas y valores – Metas y valores, (3) Política – Política, (4) Habilidad de desempeño – Habilidad de desempeño, (5) Gente – Gente, (6) Lenguaje – Lenguaje y (7) Historia - historia.

En la tabla 5.37 se observa a través de la prueba estadística para la diferencia entre medias con pares de observación, las que corresponden a la SO y áreas de contenido del corporativo ABC.

		Promedio	Media	Desviación estandar	Error estándar	Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	3.6005	-0.04515	0.49375	0.03491	0.197
	2do levantamiento	3.6456				
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	3.9044	-0.05120	0.72797	0.05148	0.321
	2do levantamiento	3.9556				
Par 3, Política	1er levantamiento	3.5900	-0.08440	0.73928	0.05227	0.108
	2do levantamiento	3.6744				
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	3.8490	-0.01600	0.57777	0.04085	0.696
	2do levantamiento	3.8650				
Par 5, Gente	1er levantamiento	3.4959	0.13865	0.72367	0.05117	0.007
	2do levantamiento	3.3573				
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	3.3570	-0.05700	0.93516	0.06613	0.390
	2do levantamiento	3.4140				
Par 7, Historia	1er levantamiento	3.3100	-0.22400	0.78184	0.05528	0.000
	2do levantamiento	3.5340				

Tabla 5.37.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del corporativo ABC

Con respecto a las diferencias entre medias de SO, en el corporativo ABC la prueba estadística no revela ninguna diferencia, sin embargo al presentar las diferencias entre las áreas de contenido, se observa una diferencia significativa en las áreas de gente e historia.

En la tabla 5.38 se observa a través de la prueba estadística para la diferencia entre medias con pares de observación, las que corresponden a la SO y áreas de contenido del corporativo GHI.

		Promedio	Media	Desviación estandar	Error estándar	Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	3.497988	-0.0796166	0.3665426	0.0209197	0.000
	2do levantamiento	3.577604				
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	3.868308	0.0172143	0.6315523	0.0360446	0.633
	2do levantamiento	3.851094				
Par 3, Política	1er levantamiento	3.493486	-0.1015173	0.6430401	0.0367002	0.006
	2do levantamiento	3.595004				
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	3.912704	0.0358306	0.6259264	0.0357235	0.317
	2do levantamiento	3.876873				
Par 5, Gente	1er levantamiento	3.263302	-0.0499459	0.6828382	0.0389716	0.201
	2do levantamiento	3.313248				
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	3.203909	-0.1758958	0.7803586	0.0445374	0.000
	2do levantamiento	3.379805				
Par 7, Historia	1er levantamiento	3.145928	-0.2436482	0.7178743	0.0409713	0.000
	2do levantamiento	3.389577				

Tabla 5.38.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del corporativo GHI

Con respecto a las diferencias entre medias de SO, en el corporativo GHI la prueba estadística revela una diferencia significativa y al presentar las diferencias entre las áreas de contenido, se observan también diferencias significativa en las áreas de política, lenguaje e historia.

En el corporativo ABC las diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor o algún ascenso, se observan en la tabla 5.39.

		¿Ha cambiado de área? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha cambiado de turno? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha cambiado de supervisor? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha recibido algún ascenso? = SI Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	0.098	0.129	0.170	0.081
	2do levantamiento				
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	0.022	0.131	0.501	0.018
	2do levantamiento				
Par 3, Política	1er levantamiento	0.230	0.100	0.023	0.950
	2do levantamiento				
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	0.119	0.690	0.273	0.194
	2do levantamiento				
Par 5, Gente	1er levantamiento	0.195	0.877	0.023	0.069
	2do levantamiento				
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	0.742	0.634	0.574	0.046
	2do levantamiento				
Par 7, Historia	1er levantamiento	0.001	0.021	0.000	0.070
	2do levantamiento				

Tabla 5.39.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del corporativo ABC en relación a cambio de área, turno, supervisor o ascenso

Con respecto a las diferencias entre medias por cambio de área, turno, supervisor o ascenso en relación a la SO, en el corporativo ABC la prueba estadística no revela ninguna diferencia significativa. Sin embargo al desglosar las áreas de contenido se observa que:

- Hay una diferencia significativa en el área de *metas y valores* en relación al cambio de área y ascenso y
- Hay una diferencia significativa en las áreas de *política y gente* en relación al cambio de supervisor y
- Hay una diferencia significativa en el área de *historia* en relación al cambio de área, turno y supervisor.

En el corporativo GHI las diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor o algún ascenso, se observan en la tabla 5.40.

		¿Ha cambiado de área? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha cambiado de turno? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha cambiado de supervisor? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha cambiado de jefe de grupo? = SI Sig. (2-tailed)	¿Ha recibido algún ascenso? = SI Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	0.001	0.056	0.000	0.009	0.000
	2do levantamiento					
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	0.719	0.849	1.000	0.207	0.528
	2do levantamiento					
Par 3, Política	1er levantamiento	0.047	0.034	0.030	0.031	0.005
	2do levantamiento					
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	0.207	0.965	0.280	0.270	0.497
	2do levantamiento					
Par 5, Gente	1er levantamiento	0.018	0.780	0.032	0.177	0.198
	2do levantamiento					
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	0.001	0.004	0.000	0.011	0.001
	2do levantamiento					
Par 7, Historia	1er levantamiento	0.000	0.053	0.000	0.000	0.000
	2do levantamiento					

Tabla 5.40.- Diferencia entre medias de SO y áreas de contenido del corporativo GHI en relación a cambio de área, turno, supervisor, jefe de grupo o ascenso

Con respecto a las diferencias entre medias de la SO en el corporativo GHI, la prueba estadística revela una diferencia significativa en relación a cambio de área, supervisor, jefe de grupo y ascenso. Así también, al desglosar las áreas de contenido se observa que:

- Hay una diferencia significativa en el área de *política* en relación al cambio de turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso
- Hay una diferencia significativa en el área de *gente* en relación al cambio de área y supervisor.
- Hay una diferencia significativa en el área de *lenguaje* en relación a todos los cambio mencionados: de área, turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso
- Hay una diferencia significativa en el área de *historia* en relación a casi todos los cambios: de área, supervisor, jefe de grupo y ascenso.

Estos hallazgos son congruentes con las investigaciones que sugieren que las experiencias de aprendizaje y ajuste en los cambios en el trabajo, son menos sustanciales que aquellos que se reflejan durante el periodo de la entrada en el trabajo. La razón más probable es porque las diferencias en el aprendizaje y el

cambio están involucradas. Chao et. al. (1994) encontró en su investigación que aquellos empleados que se quedaron en el mismo trabajo, reportaron pequeños cambios en sus niveles de ajuste y aquellos que tuvieron cambios en su trabajo dentro de la organización, reportaron niveles de ajuste disminuidos. Considerando como antecedente los resultados de la investigación de Chao et. al. (1994) se confirman en esta investigación, pues los cambios de área, turno, supervisor, jefe de grupo y algún ascenso dentro del trabajo, presentaron niveles de ajuste significativos.

En ambos corporativos, las diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor, jefe de grupo o algún ascenso, se observan en la tabla 5.41.

		Cambiado de área	Cambiado de turno	Cambiado de supervisor	Cambiado de jefe de grupo	Algún ascenso
SO	Corporativo ABC					
	Corporativo GHI	Si		Si	Si	Si
Metas y valores	Corporativo ABC	Si				Si
	Corporativo GHI					
Política	Corporativo ABC			Si		
	Corporativo GHI		Si	Si	Si	Si
Habilidad de desempeño	Corporativo ABC					
	Corporativo GHI					
Gente	Corporativo ABC			Si		
	Corporativo GHI	Si		Si		
Lenguaje	Corporativo ABC					
	Corporativo GHI	Si	Si	Si	Si	Si
Historia	Corporativo ABC	Si	Si	Si		
	Corporativo GHI	Si		Si	Si	Si

Tabla 5.41.- Diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor, jefe de grupo o algún ascenso de ambos corporativos

En ambos corporativos la diferencia entre medias más significativa es en relación al cambio de supervisor, por impactar en casi todas las áreas de contenido de la socialización, 3 de 6 en el corporativo ABC y 4 de 6 en el corporativo GHI.

Otra diferencia significativa que llama la atención, es en relación al área de contenido de *lenguaje* del corporativo GHI, pues se observa que es constante en

todos los cambios: de área, turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso. Esta modificación en los términos de *lenguaje* resulta consistente, si consideramos que los términos técnicos y caló, son distintos entre áreas de trabajo y que también se modifican, si a los empleados les cambian el jefe, pues el caló por ejemplo, cambiará en función al que utilice el jefe.

Con respecto a las relaciones con la *gente*, se observa una diferencia significativa en relación al cambio de supervisor para ambos corporativos y también, al cambio de área para el corporativo GHI. Esta diferencia cobra sentido, si consideramos que al cambiar de supervisor, por su estilo de liderazgo, la relación entre jefe y subordinado requerirá de un proceso de ajuste para adaptarse al estilo de trabajo del nuevo jefe, así también, cuando un empleado cambia de área, requerirá de un proceso de adaptación a su nuevo entorno y al trato con sus compañeros de trabajo.

Las áreas de contenido que presentan mayores diferencias significativas en función a los cambios de área, turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso, son las de *historia* (con 3 de los 5 cambios, en el corporativo ABC y 4 de 5 en el corporativo GHI) *lenguaje* (con los 5 cambios en el corporativo GHI) y *política* (con 4 de los 5 cambios en el corporativo GHI y 1 de 5 en el corporativo ABC) y en menor medida *gente* y *metas y valores*.

Con respecto a la cantidad de cursos de capacitación tomados, en la tabla 5.42 se encuentran las diferencias en los promedios del corporativo ABC.

		Ningún curso Sig. (2-tailed)	Un curso Sig. (2-tailed)	Dos cursos Sig. (2-tailed)	Tres cursos Sig. (2-tailed)	Más de cuatro cursos Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	0.372	0.536	0.539	0.574	ND
	2do levantamiento					
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	0.456	0.619	0.748	0.034	ND
	2do levantamiento					
Par 3, Política	1er levantamiento	0.189	0.654	0.287	0.604	ND
	2do levantamiento					
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	0.841	0.071	0.599	0.622	ND
	2do levantamiento					
Par 5, Gente	1er levantamiento	0.072	0.003	0.951	0.516	ND
	2do levantamiento					
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	0.958	0.063	0.858	0.468	ND
	2do levantamiento					
Par 7, Historia	1er levantamiento	0.001	0.285	0.232	0.902	ND
	2do levantamiento					

Tabla 5.42.- Diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cursos de capacitación recibidos en el corporativo ABC

Con respecto a las diferencias entre medias por cursos de capacitación recibidos en relación a la SO, en el corporativo ABC la prueba estadística no revela ninguna diferencia significativa. Sin embargo al desglosar las áreas de contenido se observa que:

- Hay una diferencia significativa en el área de *metas y valores* en relación a tres cursos tomados
- Hay una diferencia significativa en las áreas de *gente* en relación a un curso tomado y
- Hay una diferencia significativa en el área de *historia* en relación a ningún curso tomado

Con respecto a la cantidad de cursos de capacitación tomados, en la tabla 5.43 se encuentran las diferencias en los promedios del corporativo GHI.

		Ningún curso Sig. (2-tailed)	Un curso Sig. (2-tailed)	Dos cursos Sig. (2-tailed)	Tres cursos Sig. (2-tailed)	Más de cuatro cursos Sig. (2-tailed)
Par 1, SO	1er levantamiento	0.002	0.341	0.084	0.683	0.278
	2do levantamiento					
Par 2, Metas y valores	1er levantamiento	0.973	0.762	0.534	0.704	0.789
	2do levantamiento					
Par 3, Política	1er levantamiento	0.059	0.105	0.634	0.880	0.139
	2do levantamiento					
Par 4, Habilidad de desempeño	1er levantamiento	0.978	0.104	0.674	0.421	0.432
	2do levantamiento					
Par 5, Gente	1er levantamiento	0.244	0.328	0.244	0.231	0.312
	2do levantamiento					
Par 6, Lenguaje	1er levantamiento	0.000	0.156	0.573	0.657	0.190
	2do levantamiento					
Par 7, Historia	1er levantamiento	0.000	0.001	0.001	0.626	0.276
	2do levantamiento					

Tabla 5.43.- Diferencias entre medias de SO y áreas de contenido considerando cursos de capacitación recibidos en el corporativo GHI

Con respecto a las diferencias entre medias de la SO en el corporativo GHI, la prueba estadística revela una diferencia significativa en relación a ningún curso tomado. Así también, al desglosar las áreas de contenido se observa que:

- Hay una diferencia significativa en el área de *lenguaje* en relación a ningún curso tomado y
- Hay una diferencia significativa en el área de *historia* en relación a ninguno, uno y dos cursos tomados.

Las áreas de contenido que presentan mayores diferencias significativas en función a mayor número de cursos recibidos son *historia* y *lenguaje* por ningún curso tomado, *gente* e *historia* por un curso tomado, *historia* por dos cursos tomados y *metas y valores* por tres cursos tomados. Llama la atención sin embargo, que aún y cuando se distinguen diferencias significativas en relación a los cursos tomados, éstas diferencias se encuentran concentradas en relación a ningún curso tomado y éste hallazgo hace suponer, que los cursos de capacitación que reciben, no son fuertes detonantes para que el empleado tenga la necesidad de re-adaptarse fuertemente, puesto que no están enfocadas las diferencias ni a la *habilidad de desempeño*, ni a las *metas y valores* de la

organización, sino más bien al ambiente y relaciones de trabajo con sus compañeros y su identidad organizacional.

Al analizar los resultados de las diferencias de promedios de la SO y áreas de contenido en relación a los cambios (área, turno, supervisor, jefe de grupo, ascenso), encontramos que sí existen y de alguna manera evidencian que aún con ligeros cambios en el trabajo, es necesario re-adaptarse a su nueva condición, así como aprender las nuevas formas y pautas en el trabajo. El conjunto de estos resultados nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación.

5.1.12.- Estatus final de las hipótesis de investigación

Después de haber realizado las pruebas de hipótesis correspondientes, se encontró que de las once hipótesis, se aceptaron seis hipótesis de investigación y cinco hipótesis nulas.

En la tabla 5.44 se muestran cuales fueron las hipótesis de investigación o hipótesis nulas aceptadas.

Hipótesis	Hipótesis aceptada
H1. La SO promedio entre las plantas muestreadas difiere significativamente entre si y en la hipótesis nula no difieren entre si.	Hipótesis de investigación
H2. Los promedios de las áreas de contenido que intervienen (habilidad de desempeño, gente, política, lenguaje, metas y valores, e historia) en la SO de las plantas muestreadas difieren significativamente entre si.	Hipótesis de investigación
H3. La "habilidad de desempeño" es el área de contenido de la SO más alta en los operadores de producción de la IME estudiada y la hipótesis nula no la considera como la más alta.	Hipótesis nula
H4. El personal operativo femenino presenta mayor SO y la hipótesis nula no lo considera mayor	Hipótesis nula
H5. A menor edad mayor SO y la hipótesis nula es que a mayor edad mayor SO	Hipótesis nula
H6. A mayor escolaridad, mayor SO y la hipótesis nula es que a menor escolaridad mayor grado de SO	Hipótesis de investigación
H7. Los empleados de origen chihuahuense presentan mayor SO y la hipótesis nula es que no son los que presentan mayor grado de SO	Hipótesis nula
H8. A mayor antigüedad en la empresa, mayor SO y la hipótesis nula es que a menor antigüedad menor grado de SO	Hipótesis de investigación
H9. Los empleados del 1er turno presentan mayor SO y la hipótesis nula es que no lo presentan	Hipótesis de investigación
H10. Los empleados con experiencia laboral previa en la IME, presentan mayor grado de SO y la hipótesis nula es que no la presentan	Hipótesis nula
H11. A menores cambios en la organización, menores variaciones en los promedios de SO y la hipótesis nula es inversa	Hipótesis de investigación

Tabla 5.44.- Resumen de hipótesis de investigación y nulas aceptadas

6.- CONCLUSIONES

La socialización organizacional es el proceso a través del cual el individuo adquiere las actitudes, comportamiento y conocimiento que necesita para participar como miembro de la organización (Van Maanen & Schein, 1979). La socialización se refiere también al aprendizaje de lo que significa ser un miembro de la organización o en otras palabras, es el aprendizaje de los roles en la vida de la organización (Bauer, 2004). Para identificar y conocer como se da éste proceso en el contexto de la industria maquiladora del norte de México, la presente investigación representa un aporte en ese campo del conocimiento, pues se exponen los resultados de la socialización organizacional en operadores de producción en 10 plantas muestreadas en el periodo 2005-2007, en Ciudad Juárez, Chihuahua.

El estudio presenta algunas limitantes en sus resultados finales, entre las que se encuentran: (1) debido a que la SO se refiere también al aprendizaje de lo que significa ser un miembro de la organización (Bauer, 2004), la dimensión temporal del estudio es longitudinal, para poder observar este proceso de aprendizaje. Una de las limitantes encontradas en el estudio longitudinal, fue por un lado, los largos periodos entre el primero y segundo levantamiento de datos, provocados no por la falta de disponibilidad de la investigadora, sino por los tiempos propios de la operación de las maquiladoras muestreadas, que requerían para poder realizar los levantamientos, de periodos normales-suficientes en su producción. Por otro lado, de las 10 plantas muestreadas solo se logró hacer un segundo levantamiento de datos en 7 de ellas, siendo un porcentaje muy significativo para la investigación, pero evidenciando nuevamente, la falta de tiempo por parte de las maquiladoras faltantes para realizar ese segundo muestreo, (2) el enfoque del estudio es cuantitativo, por lo que los resultados no explican a profundidad las causas de los mismos y, en un futuro, se sugiere continuar la investigación con enfoque cualitativo, para enriquecerlos y (3) aunque el estudio es cuantitativo, la única aproximación cualitativa de la investigación son las

presentaciones que de la investigación y sus resultados, se hicieron al staff directivo de las plantas muestreadas, pero esta aproximación incluye solo la visión o sentido del directivo dejando de lado la explicación y lógica del operador de producción, quien es finalmente el elemento central de la población estudiada.

El estudio presenta además, algunas áreas a fortalecer en un futuro, como continuar con la búsqueda de mas aportaciones que las distintas disciplinas hacen al concepto de SO. Así también, sobre la industria maquiladora de exportación, los temas incluidos son solo una primera aproximación y podrían robustecerse con más evidencia de investigación.

El enfoque central del presente estudio, es determinar el impacto de ciertas variables sociodemográficas en el proceso de socialización organizacional de los operadores de producción de la IME fronteriza. Las variables sociodemográficas que se considerarán incluyen edad, género, lugar de origen, escolaridad, antigüedad, turno y experiencia laboral previa. Para lograr hacer ése vínculo, es necesario primero conocer e identificar como se realiza la socialización organizacional en la IME y determinar cuales son las áreas de contenido de la socialización más significativas, que permitan de manera más clara determinar el impacto de ciertas variables sociodemográficas sobre el proceso de socialización.

En relación al primer objetivo específico de la investigación (1) *identificar el proceso de socialización organizacional en las diferentes ramas de actividad de la IME fronteriza estudiada*, se encontró que los promedios de socialización organizacional en los empleados operativos se encuentran dentro de los rangos superiores de la media, considerando que el instrumento se mide en una escala de Linkert del 1 al 5, por lo que la media es 3. El promedio de SO de toda la muestra es de 3.5111 y los promedios entre las plantas variaron de 3.45 hasta 3.67. Un vacío que deja este resultado es determinar porqué los operadores de

producción están socializados por arriba de la media, cuando las características y tipo de trabajo que realizan es principalmente manual y sometido a reglas de producción muy específicas. Este vacío solo se completaría con un enfoque cualitativo del estudio. Otra observación sobre las ponderaciones de SO de la muestra, es que numéricamente es muy cercana a los valores que se presentaron en la muestra original del instrumento, donde Chao et. al. (1994) presentó promedios de 3.96, 3.90 y 3.82 de una muestra de ingenieros y gerentes, donde el primer grupo permaneció en el mismo trabajo, el segundo cambio de trabajo dentro de la misma organización y el tercero cambio de trabajo a otra organización. Esta observación sobre la similitud en los promedios entre ambos estudios, abre nuevamente un espacio de investigación al indagar porqué las ponderaciones entre poblaciones tan distintas son similares (la de Chao et. al, 1996 es personal profesional y la presente investigación son operadores de producción) y determinar cuales son las condiciones que permiten esta similitud, entre otras, pero al igual que en el vacío anterior, es necesario un enfoque cualitativo del estudio.

Retomando los promedios de SO entre las plantas, que varían de 3.45 hasta 3.67, estas diferencias aunque pertenezcan al mismo corporativo, podrían radicar principalmente en el tipo de trabajo que se realiza en ellas, así como en la evolución tecnológica y sistemas de producción que utilicen, pues es muy probable que las diferencias en el proceso de socialización dependan del nivel de complejidad y discreción inherentes en el trabajo (Bauer, 1998). Considerando este supuesto, al clasificar las plantas muestreadas por generaciones (Carrillo y Hualde, 1996) encontramos que todas se incluyen en la segunda generación, cuya característica es que tiene un alto nivel de heterogeneidad estructural, como resultado natural de la diversidad de vínculos y eslabonamientos que presenta con sus matrices y contratistas extranjeros y con la diversidad de industrias con las que están vinculadas. En ese sentido, la segunda generación presenta un escenario con múltiples trayectorias de desarrollo, diferentes necesidades y lógicas internas de organización y control

de la producción, lo que justifica en cierta medida las diferencias significativas en los promedios de SO de las plantas muestreadas.

En relación al segundo objetivo específico (2) *identificar las dimensiones o áreas de contenido de la socialización organizacional más altas en las diferentes ramas de actividad de la IME estudiada*, se encontró que para las diez plantas muestreadas los dos primeros lugares son iguales para todas: habilidad de desempeño y metas y valores organizacionales, y en el tercer lugar política; solo a partir del cuarto lugar se empiezan a notar diferencias entre plantas. De tal modo que si intentáramos agrupar esos resultados en función a las veces que se repite en el mismo lugar el área de contenido en las distintas plantas, encontraríamos que la ubicación de las áreas de contenido de la socialización organizacional serían: (1) habilidad de desempeño o metas y valores organizacionales, (2) política, (3) gente y (4) lenguaje o historia.

Los primeros promedios de las áreas de contenido de la socialización organizacional para las diez plantas, reflejan en términos generales que los empleados operativos están enfocados principalmente al logro de metas y valores, esto es, tienen muy claro que es necesario alcanzar los estándares de producción fijados por la empresa. En otras palabras, conocen las metas organizacionales. Con respecto a la habilidad de desempeño refleja que el empleado sabe lo que tiene que hacer y sabe ejecutar sus tareas. Cuando clasificamos a las plantas muestreadas por generación (Carrillo y Hualde, 1996), se encontró que todas se clasifican en la segunda. Una de las características de esta generación, es que persisten los trabajos intensivos en los procesos de las áreas productivas, por lo que las actividades centrales se dirigen a la proliferación de puestos de trabajo en líneas automatizadas y puestos multifuncionales, además del establecimiento del sistema de producción en celdas o células de manufactura, donde los movimientos y actividades de cada trabajador aumentan y adquieren la multicalificación. Por tanto, los trabajadores requieren además de conocer a profundidad su trabajo, realizar otro tipo de

actividades como tener conocimiento de control de calidad, mantenimiento, supervisión y mejoramiento del producto, entre otras (Abo, 1994). Aunque la mayoría de los puestos de trabajo siguen estando parcializados en la segunda generación, el trabajo en equipo, la participación grupal y la flexibilidad funcional se adaptan particularmente a las maquiladoras del ramo electrónico y de autopartes (Echeverri, 1994; Palomares y Mertens, 1998; Wilson, 1992) como es el caso de las plantas muestreadas en esta investigación. Esta descripción del tipo de actividades y trabajo que realizan los operadores de producción en las plantas de segunda generación, probablemente justifica el que las áreas de contenido de metas y valores organizacionales, así como habilidad de desempeño se ubiquen a la cabeza en los resultados encontrados.

En el tercer objetivo específico (3) Identificar la relación entre ciertas variables sociodemográficas (como género, edad, lugar de origen, escolaridad, experiencia laboral previa, turno y antigüedad) en la socialización organizacional de la IME estudiada, los hallazgos de la relación SO-variables (según la prueba de tabulación cruzada ji-cuadrada) se resumen en la tabla 6.1:

	Relación positiva con base general de las 10 plantas	Relación positiva en la categorización de cada variable	Relación positiva en alguna de las plantas muestreadas
SO-género	SI	SO-femenino y SO-masculino	SO-Planta DNS
SO-edad	NO	SO-entre 26 y 30 años, SO-entre 31 y 35 años y SO-mas de 35 años	NO
SO-lugar de origen	SI	NO	SO-Planta SL y SO-Planta TNS
SO-escolaridad	SI	SO-secundaria terminada	NO
SO-antigüedad	NO	SO-entre 3 y 6 meses	SO-Planta O y SO-Planta A
Antigüedad-Rotación (según promedios SO)	SI		Antigüedad-Rotación-Planta DNS, Antigüedad-Rotación-Planta TNS y Antigüedad-Rotación-Planta CH
SO-turno	NO	SO-segundo y SO-tercero	SO-Planta A
SO-experiencia laboral previa	NO	SO-con experiencia laboral previa	NO

Tabla 6.1.- Relación SO-variables sociodemográficas de la muestra total

Con respecto a las variables sociodemográficas, los hallazgos encontrados confirman que la heterogeneidad de la IME, complica la generalización y en cambio, promueve la similitud de situaciones en relación a la SO y las variables sociodemográficas.

En relación al género y la SO, la descripción de la muestra general presentó que el 51.5% es personal femenino y 48.3% masculino. En cuanto a los promedios de SO-género se observa que en la muestra general el personal masculino presenta valores ligeramente más altos que el femenino, así también de las diez plantas muestreadas, nueve presentan el mismo comportamiento. En las pruebas estadísticas se encontró que los promedios de la SO por género son significativamente similares (prueba ji-cuadrada de 0.309) y al observarlos por separado encontramos que en el género femenino el promedio es 3.46 y el masculino 3.56. Si hay una relación entre las variables de SO y género (tabulación cruzada ji-cuadrada de 0.011) no con mucha fuerza en la relación y con dirección positiva (Correlación de Pearson de 0.141). Estos hallazgos indican que el personal femenino no presenta mayor SO, pues ambos géneros presentan promedios similares. Y aunque los datos estadísticos del personal ocupado en la IME hasta febrero de 2007 (INEGI, 2007), refieren que el 42.63% corresponde al personal operativo femenino, mientras que el personal masculino solo el 35.78% (el porcentaje restante incluye a los técnicos y personal administrativo), pudieran hacer creer que la preferencia en contratación femenina tiene alguna relación con su proceso de socialización organizacional, los resultados arrojados en la IME estudiada, no confirman este supuesto, pues nos indica que la SO para ambos géneros es muy similar. Por otro lado, cuando se analizan los promedios de la SO por género en las distintas plantas muestreadas, se encontró que solo en una planta de diez, este promedio era mayor en el personal femenino, por lo que se abren nuevas preguntas de investigación para indagar porque el personal masculino esta poco mas socializado que el femenino y cuales son sus características.

La relación entre edad y SO, describe en la muestra general que los porcentajes de edad corresponden al 11% en el rango de menos de 20 años; 23.5% entre 21 a 25 años; 23.6% de 26 a 30 años; 18.9% de 31 a 35 años y 23% con más de 36 años. En cuanto a los promedios de SO-edad se observa que en la muestra general el rango de edad menor a 20 años presenta el valor más bajo, así también de las diez plantas muestreadas, cinco presentan el mismo comportamiento. Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la edad no son similares, lo que nos daría posibilidad de que alguno de los rangos de edad pudiera ser el más alto en SO, sin embargo en la muestra general se observa que no existe relación entre SO-edad, aunque cuando esta relación se desglosa por rangos de edad encontramos que si hay relación en tres rangos: entre 26 y 30 años, entre 31 y 35 años y más de 36 años siendo esta relación positiva y no muy fuerte, por lo que se asume que a mayor edad, mayor SO. Los resultados sobre la relación SO-edad, ponen en duda la política no escrita en la IME de preferir la contratación de personal operativo joven (menos de 25 de preferencia) y empezar a considerar al grupo de la población mayor a 26 años como posibles candidatos de contratación y analizar las consecuencias en el cambio del esquema de edad. Así también se abren nuevas preguntas de investigación: ¿cuales son las características del personal operativo de mas de 36 anos que se encuentra mas socializado? y también ¿cuales son sus motivos?

En el total de las plantas muestreadas, los porcentajes de escolaridad corresponden al 42.2% en secundaria terminada; 15.3% en preparatoria sin terminar; 14.7 en preparatoria terminada y 11.7% en primaria terminada. En cuanto a los promedios de SO-escolaridad se observa que en la muestra general el nivel de primaria terminada presenta el valor más bajo. Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la escolaridad no son similares y en la muestra general se observa que existe relación entre SO-escolaridad, aunque cuando esta relación se desglosa por niveles de escolaridad encontramos que solo hay relación en el

nivel de secundaria terminada, siendo esta relación positiva y no muy fuerte, por lo que se asume que la escolaridad influye en la SO. Sin embargo al observar los promedios de SO en función a la escolaridad en algunas plantas, el personal operativo con mayor escolaridad presentaban valores altos en relación a la SO, pero en otras plantas sucedía a la inversa, por lo que se abre una nueva pregunta de investigación para indagar cuales son las características que presentan las plantas en las que el personal operativo presenta mayor SO en relación a su escolaridad.

La descripción de la muestra en función a su lugar de origen corresponden al 21.7% de Ciudad Juárez, 20.9% del estado de Veracruz, 15.2% de Durango, 8.6% de Coahuila, 8.1% de Oaxaca y 8.0% del estado de Chihuahua. La muestra general presenta más del cincuenta por ciento (57.8%) en lugar de origen de Ciudad Juárez, estado de Veracruz y Durango, y ese primer lugar se comparte entre las plantas muestreadas, encontrando que en 6 plantas, el primer lugar es para el personal operativo oriundo de Veracruz, en 2 el de Ciudad Juárez y en las 2 restantes del estado de Durango. En cuanto a los promedios de SO en relación al lugar de origen se observa que Aguascalientes es el más alto con 3.7200, seguido de Sinaloa con 3.6840 y Tabasco con 3.6638; así también se observa que el más bajo es Baja California Norte con 3.2050 y después Sonora con 3.3233. Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación al lugar de origen no son similares y en la muestra general se observa que existe relación entre SO-lugar de origen así como en las plantas SL y TNS, aunque cuando esta relación se desglosa por lugar de origen no encontramos relación en ninguna de las entidades. Por otro lado, al observar las pruebas estadísticas de la relación SO-lugar de origen se encontró que para algunas plantas, el personal operativo de las regiones Sur-Este (Oaxaca en dos plantas) y Este (Sinaloa en una planta) presentaban valores altos del promedio relacionado con la SO, lo que abre una nueva pregunta de investigación al indagar porque el

personal operativo oriundo de esas regiones presenta mayores niveles de socialización y cuales son sus características.

En relación a la descripción general de antigüedad de la muestra, esta presenta cerca del cincuenta por ciento (47.8%) en la antigüedad en los rangos de 5 a 10 años, de 1 a 2 años y entre 6 meses y 1 año. Cuando observamos el comportamiento del primer lugar en las plantas muestreadas, encontramos que en 7 plantas, el primer lugar es para la antigüedad de 5 a 10 años, en 2 de 1 a 2 años y en la restantes se comparte el promedio en los rangos de entre 3 y 6 meses y de 6 meses a 1 año. En cuanto a los promedios de SO en relación a la antigüedad se observa que a mayor antigüedad mayor promedio de SO, por ejemplo en el rango de antigüedad de más de 15 años el promedio es 3.6907, enseguida de 10 a 15 años con 3.5979 y después de 5 a 10 años de 3.5774. Al analizar los resultados de las distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la antigüedad no son similares, además se observa que existe una relación muy débil entre SO-antigüedad pero en las plantas O y A, si existe relación y al desglosar la relación por rangos de antigüedad encontramos que solo en el rango de entre 3 y 6 meses la relación es muy débil. Por otro lado, la relación de correlación de Pearson es muy débil y en dirección positiva (correlación de pearson de 0.143), pero encontramos que en los rangos de antigüedad de menos de 3 meses, de 2 a 3 años y de 3 a 4 años la fuerza de la relación es moderada y positiva (con valores pearson de 0.257, 0.345 y 0.218 respectivamente). El conjunto de estos resultados nos sugiere que a mayor antigüedad, mayor socialización.

Un hallazgo derivado de los comentarios del staff gerencial del corporativo DEF en el momento de la presentación de resultados de su primer levantamiento, fué que parecía existir una relación entre la SO-antigüedad y la rotación. Al analizar estadísticamente esta relación se encontró en el corporativo GHI, que no hay una relación entre la SO y la rotación, pero en cambio, si hay una relación entre rotación y antigüedad (valor 0.000 de la tabulación cruzada de ji-cuadrada), con

una fuerza moderada y dirección positiva (valor Pearson 0.283) y cuando se observa la relación por plantas, presentan el mismo comportamiento las plantas DNS y TNS. Además, en el corporativo ABC tampoco hay una relación entre la SO y la rotación, pero en cambio, si hay una relación entre rotación y antigüedad (valor 0.000 de la tabulación cruzada de ji-cuadrada), con una fuerza moderada y dirección positiva (valor Pearson 0.283) y cuando se observa esta relación por plantas, presentan el mismo comportamiento las plantas CH y en la R, con una fuerza moderada y dirección positiva. Estos datos nos permiten argumentar que en las plantas muestreadas, existe una relación positiva y moderada entre la rotación y la antigüedad.

En relación al turno, la muestra general presenta cerca del cincuenta por ciento (49.3%) en el primer turno y todas las plantas siguen el mismo patrón. En cuanto a los promedios de SO en relación al turno se observa que el promedio más alto se encuentra en el primer turno y va descendiendo en el segundo y tercer turno. Por otro lado, se observa que los promedios de SO en relación al turno no son similares y no existe una relación entre SO-turno en la muestra general, pero en la planta A si existe y al desglosar la relación por turnos encontramos que también existe relación en el segundo y tercer turno. Como observación respecto al turno, es pertinente mencionar que cuando se presentaban los estadísticos de la relación SO-turno en algunas plantas el promedio de socialización más alto se encontraba en el segundo turno (plantas R y 4) e incluso se encontró que el promedio más alto en la Planta SL era el tercer turno. Este hallazgo abre un nuevo espacio de investigación para indagar cuales son las características o que sucede en las plantas donde su socialización organizacional es más alta en el segundo o tercer turno.

Los porcentajes de la muestra general sobre experiencia laboral previa, corresponden al 83.8% con experiencia laboral previa y 16.1% sin experiencia, y cuando observamos este comportamiento en las plantas muestreadas, encontramos que todas siguen el mismo patrón. Al analizar los resultados de las

distintas pruebas estadísticas encontramos que los promedios de SO en relación a la experiencia laboral previa son similares, que no existe una relación entre SO-experiencia laboral previa pero cuando se desglosa la relación por experiencia laboral previa encontramos que si existe relación en los empleados que si tienen experiencia laboral previa. Como comentario adicional, es pertinente mencionar que cuando se observan los estadísticos en relación SO-experiencia laboral se encontró que el mayor promedio en los que si tienen experiencia laboral previa es en las plantas WWS, DNS, O, R, y A y en las demás plantas, el mayor promedio se encuentra en los que no tienen experiencia laboral previa, por lo que abre una nueva pregunta de investigación al indagar las características que tienen las empresas donde la SO en relación con la experiencia laboral previa es mas alta y en cuales es mas baja y porque.

El cuarto objetivo específico (4) *determinar si los cambios en la organización a través del tiempo modifican la socialización organizacional*, se consideró debido a que desde mediados de los noventa, el foco central de las investigaciones sobre SO es la información y el aprendizaje, se considera a la SO como un proceso de aprendizaje (Bauer y Green, 1994; Chao et. al., 1994; Saks y Ashforth, 1997; Bauer, 2004; Cooper-Thomas y Anderson, 2006), que es posible observar a través del tiempo. En la presente investigación, se lograron hacer dos levantamientos de datos en los corporativos ABC y GHI. Para identificar éstos cambios se realizó una comparación de los promedios de la SO y áreas de contenido, usando una prueba para la diferencia entre medias con pares de observación. En la comparación de promedios entre el primer y segundo levantamiento de datos del corporativo ABC, se observan diferencias significativas entre medias de SO y áreas de contenido considerando cambio de área, turno, supervisor, jefe de grupo o algún ascenso. En ambos corporativos la diferencia entre medias más significativa es en relación al cambio de supervisor, por impactar en casi todas las áreas de contenido de la socialización, 3 de 6 en el corporativo ABC y 4 de 6 en el corporativo GHI.

Otra diferencia significativa que llama la atención, es en relación al área de contenido de *lenguaje* del corporativo GHI, pues se observa que es constante en todos los cambios: de área, turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso. Esta modificación en los términos de *lenguaje* resulta consistente, si consideramos que los términos técnicos y caló, son distintos entre áreas de trabajo y que también se modifican, si a los empleados les cambian el jefe, pues el caló por ejemplo, cambiará en función al que utilice el jefe.

Con respecto a las relaciones con la *gente*, se observa una diferencia significativa en relación al cambio de supervisor para ambos corporativos y también, al cambio de área para el corporativo GHI. Esta diferencia cobra sentido, si consideramos que al cambiar de supervisor, por su estilo de liderazgo, la relación entre jefe y subordinado requerirá de un proceso de ajuste para adaptarse al estilo de trabajo del nuevo jefe, así también, cuando un empleado cambia de área, requerirá de un proceso de adaptación a su nuevo entorno y al trato con sus compañeros de trabajo.

Las áreas de contenido que presentan mayores diferencias significativas en función a los cambios de área, turno, supervisor, jefe de grupo y ascenso, son las de *historia* (con 3 de los 5 cambios, en el corporativo ABC y 4 de 5 en el corporativo GHI) *lenguaje* (con los 5 cambios en el corporativo GHI) y *política* (con 4 de los 5 cambios en el corporativo GHI y 1 de 5 en el corporativo ABC) y en menor medida *gente* y *metas y valores*

Estos hallazgos son congruentes con las investigaciones que sugieren que las experiencias de aprendizaje y ajuste en los cambios en el trabajo, son menos sustanciales que aquellos que se reflejan durante el periodo de la entrada en el trabajo. La razón más probable es porque las diferencias en el aprendizaje y el cambio están involucradas. Chao et. al. (1994) encontró en su investigación que aquellos empleados que se quedaron en el mismo trabajo, reportaron pequeños cambios en sus niveles de ajuste y aquellos que tuvieron cambios en su trabajo

dentro de la organización, reportaron niveles de ajuste disminuidos. Considerando como antecedente los resultados de la investigación de Chao et. al. (1994) se confirman en esta investigación, pues los cambios de área, turno, supervisor y algún ascenso dentro del trabajo, presentaron niveles de ajuste pequeños, siendo el más significativo el de cambio de área de trabajo.

Las áreas de contenido que presentan mayores diferencias significativas en función a mayor número de cursos recibidos son *historia* y *lenguaje* por ningún curso tomado, *gente* e *historia* por un curso tomado, *historia* por dos cursos tomados y *metas* y *valores* por tres cursos tomados. Llama la atención sin embargo, que aún y cuando se distinguen diferencias significativas en relación a los cursos tomados, éstas diferencias se encuentran concentradas en relación a ningún curso tomado y éste hallazgo hace suponer, que los cursos de capacitación que reciben, no son fuertes detonantes para que el empleado tenga la necesidad de re-adaptarse fuertemente, puesto que no están enfocadas las diferencias ni a la *habilidad de desempeño*, ni a las *metas* y *valores* de la organización, sino más bien al ambiente y relaciones de trabajo con sus compañeros y su identidad organizacional. Otro comentario respecto a los cursos de capacitación, es que la investigadora, no tuvo acceso a la información que se les proporcionó, ni al contenido de los mismos, por lo que las suposiciones mencionadas anteriormente, no se basan en hechos comprobados, sino solo en la experiencia de la interpretación numérica.

Resumiendo los resultados entre la Socialización Organizacional y ciertas variables sociodemográficas como enfoque central del presente estudio, se encontró en la muestra general que solo las variables de género, escolaridad y lugar de origen tienen relación con la SO. (ver tabla 6.1)

	Relación de la muestra total	Relación positiva en ciertos rangos de la variable sociodemográfica
Género - SO	Si	Femenino y masculino
Edad - SO	No	entre 26 a 30; entre 31 y 35; más de 36 años
Escolaridad - SO	Si	Secundaria terminada
Lugar origen - SO	Si	<i>Ninguno</i>
Antigüedad - SO	No	entre 3 y 6 meses
Turno - SO	No	segundo y tercero
Exp. Lab. Previa - SO	No	con experiencia

Tabla 6.2.- Resumen de la relación SO-variables sociodemográficas

Otro hallazgo de esta relación, es que al desglosarla por rangos en cada una de las variables encontramos que:

- (a) Aparte de la relación género-SO, también hay en ambos géneros;
- (b) Aunque no hay relación en la muestra general entre la edad-SO, si la encontramos en los rangos de edad de 26 a 30, 31 a 35 y más de 36 años
- (c) Además de la relación escolaridad-SO, también la hay en el rango de secundaria terminada
- (d) Aunque si hay relación lugar de origen-SO, no la encontramos en ninguno de los rangos de ésta variable
- (e) Aunque no hay relación en la muestra general entre la antigüedad-SO, si la encontramos en el rango de 3 a 6 meses
- (f) Aunque no hay relación en la muestra general entre el turno-SO, si la encontramos en los rangos de segundo y tercer turno
- (g) Aunque no hay relación en la muestra general entre la experiencia laboral previa-SO, si la encontramos en el rango de empleados con experiencia

En el quinto objetivo específico (5) *definir las áreas de contenido de la socialización organizacional en la industria y otros elementos significativos que pueden integrar un sistema de identidad organizacional*, se encontró que las áreas de contenido de la socialización más significativas para la IME estudiada

son habilidad de desempeño y metas y valores, y las variables sociodemográficas y de trabajo que tienen relación con la SO son: género, lugar de origen, escolaridad y rotación-antigüedad. Si lograra esquematizarse un sistema de identidad organizacional relacionado con la Socialización Organizacional, quedaría como el figura 6.1:

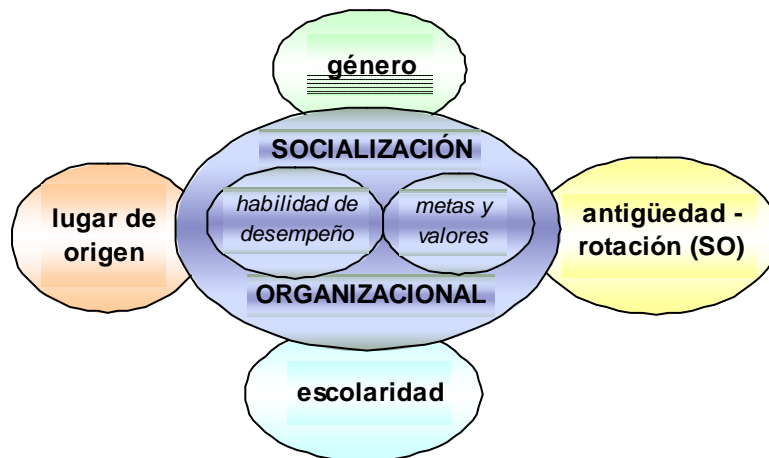


Figura 6.1.- Identidad Organizacional en función a la Socialización Organizacional

En esta identidad organizacional en función a la socialización organizacional sería importante que cada IME considere, las variables que se relacionan con el proceso de aprendizaje a través del sus operadores de producción adquieren las actitudes, comportamiento y conocimiento necesario para formar parte de su organización (Sherman, 1994). Esto es, una vez que han identificado cuales son las variables que si se relacionan con su socialización organizacional, aprovechen ese conocimiento para poner más atención en las características sociodemográficas y de trabajo que permiten al operador que se ajuste más fácilmente a su empresa.

Finalmente es importante destacar que la aplicación práctica de la investigación sobre la Socialización Organizacional en las empresas, incide al identificar su forma específica de adaptar al empleado, así como evidenciar cuáles son sus áreas de contenido de socialización más altas o bajas. Ésta evidencia le

permitirá a la empresa seguir enfocando sus esfuerzos de adaptación en sus áreas de contenido altas, a la vez que al identificar sus áreas de contenido bajas, le permitirá aplicar medidas específicas de acción, para intentar que sus áreas de contenido estén armonizadas o en posible equilibrio, esto es, no focalizar sus esfuerzos de adaptación solo al desarrollo de habilidades de desempeño, dejando de lado el lenguaje o la historia, por ejemplo.

Por otro lado, al identificar el impacto que las variables sociodemográficas tienen sobre la SO en cada empresa específica, le permitirá a éstas focalizar sus esfuerzos de adaptación en aquellas variables que inciden en su proceso, por ejemplo, si una empresa encuentra que hay una relación positiva entre la antigüedad-SO en el rango de 0 a 6 meses, eso le indicaría revisar su proceso de adaptación en ese periodo así como mejorar sus programas o tácticas de socialización para conseguir que se adapten más rápidamente a la empresa.

Por ultimo es necesario mencionar, que para lograr la identificación del proceso de socialización organizacional en la industria maquiladora en el norte de México se requiere realizar mas investigaciones para evidenciar la validez de los resultados y se considera necesario realizar futuras investigaciones de campo que se enfoquen cualitativa y cuantitativamente, para que prueben la confiabilidad y validez de los mismos.

APÉNDICE

Adaptación y validación del instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la socialización organizacional

Uno de los objetivos específicos de la investigación es adaptar o trasladar al ambiente cultural mexicano y probar la veracidad y validez del instrumento de medición de 34 reactivos de las seis áreas de contenido de la socialización, elaborado por Chao et. al. (1994) en Estados Unidos.

La decisión de adaptar este instrumento se justifica en cinco razones (Hambleton & Patsula, 1998):

- (1) Frecuentemente se considera más rápido y barato adaptar o trasladar pruebas que construir una nueva (Hambleton, 1993).
- (2) Cuando el objetivo de la prueba adaptada es la evaluación multicultural o valoración multinacional, adaptar una prueba es la manera más efectiva de producir una prueba equivalente en un segundo idioma. Además, el investigador está en condiciones de comparar los datos que ya existen sobre el tema con los nuevos datos que se generen, permitiendo tener estudios en niveles nacionales e internacionales.
- (3). Puede existir falta de experiencia para desarrollar una nueva prueba en un segundo idioma (Hambleton, 1993).
- (4). Existe una sensación de seguridad asociada a adaptar pruebas que originalmente han sido bien desarrolladas que construir una nueva.
- (5). La imparcialidad de los examinados (con respecto a las personas que construyeron la prueba original) a menudo es resultado de la presencia de múltiples versiones de lengua de una prueba.

Las desventajas de realizar adaptaciones a las pruebas o instrumentos incluyen el riesgo de imponer conclusiones basadas en conceptos que ya existen en una

cultura, pero no necesariamente en la cultura en que se adapta el instrumento. No hay una garantía de que el concepto que manejes en la cultura original del instrumento exista en la otra cultura y si la adaptación del instrumento se manifiesta de manera diferente a la versión original, los resultados pueden ser engañosos (Hambleton, 1993). Sin embargo, aún considerando las desventajas de adaptar pruebas o instrumentos, el uso de instrumentos adaptados se ha convertido en una práctica importante, con una lista muy larga de instrumentos adaptados y que crece rápidamente, porque permite mejores generalizaciones y ver las diferencias entre las diferentes poblaciones (Chang, 2001).

La adaptación del instrumento la están realizando los docentes-investigadores de la Universidad Autónoma de Cd. Juárez (UACJ), Mtro. Jesús Humberto Burciaga Robles (psicólogo) y Mtra. Carmen Patricia Jiménez Terrazas (administradora), tomando como referencia las “22 guías directivas o principios” para trasladar y adaptar pruebas e instrumentos psicológicos de la Comisión Internacional de Pruebas -ITC por sus siglas en inglés-. Las guías directivas o principios se dividen en cuatro categorías: Dos de Contexto, Diez de Desarrollo de la prueba y adaptación, Seis de administración y Cuatro de documentación / interpretación de la medición (Hambleton, 2003). Estos 22 principios proporcionan un buen marco de referencia para guiar a los investigadores en el proceso de trasladar y adaptar pruebas (Hambleton y Patsula, 1998).

Para la ITC, parte del proceso de adaptación de pruebas es su traducción, pero es solo uno de los varios pasos que se deben seguir cuidadosamente para producir una prueba o instrumento que contenga la misma validez en dos o más lenguas y culturas (Hambleton, 2003). Stephen Sireci (1999) menciona los pasos críticos necesarios para producir versiones adaptadas de alta-calidad en un lenguaje-alternativo de una prueba y toma como referencia las propuestas de Hambleton y Patsula (1998) y de las 22 guías directivas para adaptar pruebas educativas y psicológicas, presentando como resultado 6 pasos fundamentales a seguir para adaptar pruebas:

Paso 1.- Es necesario conocer la cultura tan bien como el lenguaje.

Paso 2.- Seleccione los traductores cuidadosamente

Paso 3.- Involucre la mayor cantidad de personas posibles en el proceso de adaptación

Paso 4.- Realice una prueba piloto de la prueba adaptada

Paso 5.- Realice análisis estadísticos de la calidad y comparabilidad de la prueba

Paso 6.- Documente el proceso de adaptación

A continuación, se desglosan el desarrollo en cada uno de los pasos críticos necesarios para producir versiones adaptadas de pruebas y/o instrumentos de medición.

Paso 1. Conocer la cultura tan bien como el lenguaje.

Se realizó una revisión de la cultura laboral mexicana, encontrando que la definición tradicional de cultura referida al conjunto de patrones explícitos e implícitos, manifestados en la forma de vida, que son aprendidos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros distintivos de los grupos humanos, tanto materiales como espirituales, no permite integrar los diferentes estilos de vida que son posibles observar en México. Estas generalidades son las que a veces provocan que sea común escuchar o leer expresiones que implican la existencia de una cultura nacional mexicana como un todo regular y dado, sin considerar que las interpretaciones de algunos intelectuales incluyen conclusiones muy generales y amplias de unos cuantos elementos específicos del contenido cultural. Esto permite plantear que México es un país caracterizado por una gran heterogeneidad cultural, no existe una cultura general o nacional, sino que coexisten diferentes culturas específicas y subculturas manifiestas en los grupos indígenas, discontinuidades educativas, diferentes niveles de urbanización, concentración industrial, interpretaciones del sistema político y otros rasgos distintivos (Béjar, 1994).

La carencia de unidad cultural en México no es solo producto de las profundas modificaciones que se produjeron en el mundo nativo como resultado de la conquista española, sino también de las circunstancias en que se desarrollaron las relaciones sociales, políticas, religiosas y económicas en los tres siglos de la aún no ha terminado (Béjar, 1994). Sin embargo, aun y cuando en México coexisten diferentes culturas específicas o subculturas de los diferentes grupos y/o regiones geográficas, en los últimos años se ha luchado por la integración de una cultura nacional donde se rescaten los valores más significativos de nuestra tierra y se conviertan en propios para todos.

Antecedentes de la cultura laboral mexicana.-

México a diferencia de los Estados Unidos, no surgió como país de inmigrantes que llegaban a trabajar, luchar y buscar un plan de igualdad entre ellos. En México toda la estructura sociopolítica y religiosa en la época de la colonia era piramidal y estratificada: una sociedad de privilegios y no de méritos. La forma de adquirir dinero, poder y prestigio no era a través del trabajo sino por los nexos con España, de donde llegaban los títulos nobiliarios, las cédulas reales y los puestos públicos. Al irse extinguiendo la encomienda (prohibida en el siglo XVI), surgió el repartimiento y luego, la hacienda. Estas tres formas de manejo laboral tienen un común denominador: el trabajo como servidumbre. “Todos quieren ser señores para vivir en la ociosidad” decía Miguel José Saenz, abogado de la Real Audiencia y fundador del Colegio de Abogados de Valladolid –ahora Morelia-. Mucho del prejuicio novohispánico de que el trabajo manual es servil y de que el hombre de clase elevada no trabaja sino que vive de sus rentas, aún es aplicable para muchos de los mexicanos del 2000. (Rodríguez y Ramírez, 1996)

En la época de la hacienda en México (s. XVII y XVIII) la mentalidad del hacendado se resumía al principio de: “yo soy el dueño; yo soy el que sabe; yo tengo el poder. A ustedes les toca obedecerme en todo. Si lo hacen me encargo de ustedes, pero ¡cuidado con oponerse y rebelarse!”. De aquí la

cultura de tratar siempre de quedar bien con el de arriba. También durante los siglos coloniales prevalecía el criterio de que a la población nativa solo se le podía inducir a trabajar por medio de la coacción y el látigo, (Rodríguez y Ramírez, 1996) al mencionar que el mexicano por naturaleza es flojo y representarlo por eso, durmiendo bajo un gran sombrero.

Visión actual del trabajo en México.-

Estos formas en el trato hacia la población nativa provocaban la desmotivación en el trabajo y siguen siendo el antecedente para que con el gran sentido del humor del mexicano (Díaz-Guerrero, 1997) invente frases como “la ociosidad es la madre de una vida padre”, “el trabajo es tan malo que pagan por hacerlo” o que comenten unos con otros que primero es hacer dinero en esta vida y luego acostarse a “rascarse la barriga” (Díaz-Guerrero, 1997; Rodríguez y Ramírez, 1996). Sin embargo muchas de las actitudes que los mexicanos tienen en el trabajo y que se consideran negativas (como la flojera, desinterés, etc.), pueden entenderse como parte de un “código oculto” que no se expresa abiertamente frente a quienes tienen el poder (Guadarrama, 1998). Las expresiones y actitudes contra el trabajo no se refieren al trabajo en sí mismo, sino a las condiciones del trabajo, sobre todo en el pasado, pero también en el presente (Díaz-Guerrero, 1997). Así por ejemplo, frente al autoritarismo, los malos tratos, las malas condiciones de trabajo y la falta de un pacto de trabajo satisfactorio el mexicano responde con desgano. (Guadarrama, 1998)

Paso 2. Seleccione los traductores cuidadosamente.

Antes de iniciar con la selección de los traductores, se solicitó la autorización de la Dra. Georgia Chao (1994) para usar y adaptar su instrumento en el ambiente mexicano. Para seleccionar a los traductores hay al menos cuatro criterios (Hambleton & Patsula, 1999): (1) destreza en ambos lenguajes, (2) familiaridad con ambas culturas, (3) destreza en el área o tema a probar y (4) experiencia en elaboración de reactivos.

Los traductores seleccionados contaban con los criterios determinados por Hambleton y Patsula (1999). En la tabla AP.1. se incluyen los criterios determinados y los traductores seleccionados.

	(1) destreza en ambos lenguajes	(2) familiaridad con ambas culturas	(3) destreza en el área o tema a probar	(4) experiencia en elaboración de reactivos
Carreon, H.	100 % bilingüe	Gerente de DO en una maquiladora de capital de EUA	Psicólogo organizacional	experiencia en elaboración de reactivos
Luna, J.R.	100 % bilingüe	Investigador binacional EUA – México	Psicólogo organizacional	experiencia en elaboración de reactivos
Ochoa, G.	100 % bilingüe	Investigador binacional EUA – México	Psicólogo organizacional	experiencia en elaboración de reactivos
Centro de Lenguas de la UACJ	autorizado para hacer traducciones en México ¹	autorizado para hacer traducciones en México	Con experiencia en traducciones del área organizacional	n/a
World Class Translators & Interpreters	autorizado para hacer traducciones en México	autorizado para hacer traducciones en México	Con experiencia en traducciones del área organizacional	n/a

Tabla AP.1.- Traductores y criterios determinados para su selección

De los cinco traductores seleccionados para participar en la adaptación del instrumento, tres de ellos son académicos e investigadores que cubrían los cuatro criterios mencionados y los dos centros autorizados para hacer traducciones en México, carecían de experiencia en la elaboración de reactivos, sin embargo se les incluyó entre los traductores por contar con tres de los cuatro criterios y por su larga trayectoria en traducciones inglés-español-ingles.

Paso 3. Involucre la mayor cantidad de personas posibles en el proceso de adaptación

¹ por la Asociación de Traductores Americanos (ATA)

Considerando los criterios para seleccionar a los traductores, se solicitó la participación de tres académicos e investigadores y dos centro autorizado para hacer traducciones en México, quienes contaban con los criterios.

Para realizar el proceso de adaptación del instrumento en la cultura mexicana, se consideró utilizar los métodos básicos para las traducciones (Chang, 2001): la traducción directa (*forward translation*) y la traducción inversa (*back translation*).

En la traducción directa del instrumento se solicitó primero la traducción al Centro de Lenguas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), centro autorizado para hacer traducciones en México por la Asociación de Traductores Americanos (ATA).

Después, para complementar la traducción directa considerando el ambiente laboral mexicano y el hecho de que el instrumento original fue elaborado por psicólogos organizacionales, se solicitó el apoyo de expertos en el área de psicología en Ciudad Juárez. Todos los expertos que participaron en la traducción directa son docentes e investigadores de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), con formación en educación superior en psicología y todos con experiencia en traducción de instrumentos.

Al tener las cuatro traducciones directas del inglés al español se hizo una selección cuidadosa por parte de los encargados de hacer la adaptación, de integrar un solo documento.

Los reactivos que se escogieron de cada una de las traducciones, se incluyen en la tabla AP.2.

Centro de lenguas de la UACJ (6)	Luna, J. R. (13)	Ochoa, G. (4)	Carreón, H. (10)
1, 2, 9, 15, 24, 29	5, 6, 7, 8, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 27, 33, 34	11, 20, 22, 31	3, 4, 10, 12, 13, 21, 23, 28, 30, 32

Tabla AP.2.- Reactivos seleccionados por traductor

En el caso del reactivo No. 26 no se seleccionó ninguno de los reactivos traducidos por alguna de las cuatro traducciones, sino que se integró a partir de ellas, uno que coincidiera con el lenguaje mexicano.

Para validar la traducción directa del documento integrado a partir de las cuatro traducciones hechas desde la perspectiva de la cultura mexicana, se solicitó la participación de la empresa *World Class Translators & Interpreters* con domicilio en el estado de Nuevo León, México. Esta empresa hizo algunas observaciones relacionadas con gramática y redacción en español principalmente y solo en algunos reactivos (principalmente en el No. 26) traducción casi completa sugerida.

Paso 4. Realice una prueba piloto de la prueba adaptada

Se realizó una prueba piloto con el instrumento integrado a partir de las cuatro traducciones iniciales en estudiantes de educación superior que trabajan mientras estudian, sin esperar la validación del mismo por parte de la empresa *World Class Translators & Interpreters*, por lo que los resultados de ese piloteo no se contemplan. Lo relevante del mismo radica en la detección de la necesidad de integrar en el instrumento, una explicación de cómo responder usando la escala de Linker y de explicar con detalle, cómo responder las frases negativas en ésta misma escala.

Al contar con la validación del instrumento por parte de la empresa *World Class Translators & Interpreters* y una vez corregidos los ítems necesarios, se realizó la prueba piloto en una población de estudiantes universitarios de nivel licenciatura de las áreas de ciencias administrativas y sociales, que tienen la característica de estar trabajando mientras realizan sus estudios.

La muestra es de tipo no probabilística y se realizó en el norte de México, específicamente en Ciudad Juárez en el estado de Chihuahua. El número de estudiantes universitarios muestreados fue de 25, quienes cursan sus estudios

en la principal institución de educación superior de Ciudad Juárez, Chihuahua, con la característica principal de estar trabajando mientras estudian. La descripción de las características de género de la muestra corresponde al 32% femenino y 68% masculino. En las edades de los participantes el 72% se encuentra entre 21 y 25 años y solo el 4% es mayor de 36 años.

En la muestra se encontró que el 96% de los estudiantes participantes estudiaban carreras relacionadas con las ciencias administrativas y solo el 4% en ciencias sociales. Del porcentaje de estudiantes del área de ciencias administrativas el 72% estudia la carrera de administración de empresas, 20 % contaduría y 4% la de turismo. El avance de la trayectoria escolar en la institución de educación superior seleccionada se divide en nivel principiante, intermedio y avanzado y en la muestra el 76% estudia en el nivel intermedio, 20% en el avanzado y 4% en el principiante.

Por ser una muestra de estudiantes cuya característica principal es que trabajan mientras estudian, se encontró que el 64% de ellos, trabajan en empresas donde su área de actividad es servicios y 28% en industrias maquiladoras de exportación. Los puestos en los que se desempeñan son: 4% dueños de la empresa, 16% supervisión, 56% administrativos y 24% operativos. Y debido a que la socialización organizacional ocurre cada vez que el individuo cambia de rol o de lugar, o si ocurren cambios significativos en su ambiente laboral y usualmente es más notable durante el periodo en que se une a la organización, pero además se da cuando el individuo es transferido o promovido (Van Maanen & Schein, 1979), se consideró como una característica de la población el tiempo que tiene trabajando en la empresa. El 44% de la muestra tiene menos de 1 año trabajando en su actual empresa, 36% entre 1 y 5 años y el 20% más de 5 años.

Paso 5.- Realice análisis estadísticos de la calidad y comparabilidad de la prueba

El cálculo de la confiabilidad se realizó utilizando el método de consistencia interna, el cual evalúa la homogeneidad de una serie de reactivos o elementos y la justificación básica es que los reactivos de la escala deben comportarse de manera similar (Davis, 2001). La técnica específica usada en este método fue Cronbach Alpha, que en esencia calcula el coeficiente de confiabilidad media para todas las formas posibles de dividir una serie de reactivos a la mitad (Davis, 2001). Este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente cero significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. No hay una reglas disponibles en cuanto a lo que constituye una medida confiable, sin embargo Nunnally (1978) sugiere los siguientes estándares mínimos: 0.7 sirve para investigación exploratoria, 0.8 es útil en investigación básica y 0.9 funciona en entornos aplicados en que se tomarán decisiones importantes con respecto a calificaciones de pruebas específicas (Hernández Sampieri et. al., 2003).

Se encontró que el resultado del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del instrumento fue de 0.8725, considerado como una medida confiable para investigaciones de tipo básico y comparándolo contra el coeficiente de la versión original en Estados Unidos de 0.78 (Chao et. al., 1994) se observa mejor consistencia y estabilidad de la calificación del instrumento de medición en el ambiente mexicano.

La validez del instrumento en el ambiente mexicano se encuentra en proceso, pudiendo mencionar que el instrumento en su versión original se baso en la validez del constructo considerando los dos aspectos en la evaluación: teórica y estadística, y en la parte estadística utilizando los conceptos de validez convergente y discriminante (Davis, 2001). En el instrumento en la versión

original “los resultados del análisis de los factores principales o componentes dieron por resultado las seis dimensiones o áreas de contenido a priori. La correlación entre las áreas de contenido de la socialización estuvo en un rango entre .23 y .64, con una correlación media de .42.” (Chao et. al., 1994).

Paso 6.- Documente el proceso de adaptación

La documentación del proceso de adaptación se presenta en este apéndice.

ANEXO 1.

Instrumento de medición de las seis áreas de contenido del proceso de la socialización y las preguntas sociodemográficas que se usaron para la investigación

INSTRUCCIONES. De las siguientes frases, SUBRAYAR la respuesta que se acerque más a lo que Usted piensa de la frase que se le presenta.

1.- He aprendido cómo “funcionan realmente” las cosas en el interior de esta organización.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

2.- Conozco muy poco acerca de la historia de mi grupo de trabajo/departamento.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

3.- Yo sería un buen representante de mi organización.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

4.- No considero a ninguno de mis compañeros de trabajo como mi amigo.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

5.- Aún no he aprendido “las mañas” de mi trabajo.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

6.- No he dominado la terminología especializada y el vocabulario de mi ocupación/trabajo.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| a.- completamente de acuerdo | d.- en desacuerdo |
| b.- de acuerdo | e.- completamente en desacuerdo |
| c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo | |

- 7.- Sé quién es la gente más influyente en mi organización.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 8.- He aprendido cómo llevar a cabo mi trabajo con éxito y de manera eficiente.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 9.- No conozco los rituales, las costumbres, ceremonias y celebraciones de la organización.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 10.- Generalmente quedo excluido de reuniones sociales organizadas por otras personas de mi trabajo.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 11.- Las metas de mi organización también son mis metas.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 12.- No he logrado dominar los "términos" técnicos/específicos de esta organización.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 13.- Dentro de mi grupo de trabajo, rápidamente se me identificaría como "uno de ellos".
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo
- 14.- Conozco las tradiciones que la organización ha tenido desde hace mucho tiempo.
- a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo

- 15.- No siempre entiendo lo que significan las abreviaturas y siglas de la organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 16.- Creo que encajo bien en mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 17.- No siempre creo en los valores que establece mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 18.- Entiendo los significados específicos de las palabras y tecnicismos en mi ocupación/trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 19.- He logrado dominar las tareas requeridas en mi trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 20.- Entiendo las metas de mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 21.- Yo sería un buen recurso para describir los antecedentes de mi grupo/departamento de trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 22.- No he desarrollado totalmente las técnicas y habilidades requeridas para desempeñar satisfactoriamente mi trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo

- 23.- No entiendo bien la política en mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 24.- Entiendo en qué consisten las funciones de mi trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 25.- Yo sería un buen ejemplo de empleado que representa los valores de mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 26.- No siempre se que será necesario hacer para que me asignen las mejores tareas dentro de mi trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 27.- Por lo general quedo excluido de las redes informales o de las reuniones de la gente dentro de esta organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 28.- Sé muy bien cuál es la motivación para las acciones de otras personas en la organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 29.- Conozco la historia de mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en
- 30.- Entiendo el significado de la mayoría de abreviaturas y siglas en mi oficio/trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
desacuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en

- 31.- Soy muy popular en esta organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 32.- Puedo identificar en esta organización a las personas que son más importantes para lograr que el trabajo se haga.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 33.- Creo que les caigo bien a la mayoría de mis compañeros de trabajo.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo
- 34.- Apoyo las metas establecidas por mi organización.
a.- completamente de acuerdo
b.- de acuerdo
c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
d.- en desacuerdo
e.- completamente en desacuerdo

PREGUNTAS GENERALES

INSTRUCCIONES. **SUBRAYAR** la respuesta que corresponda a las siguientes preguntas:

- 35.- Tiempo que tiene trabajando en esta empresa maquiladora
a.- menos de 3 meses
b.- entre 3 y 6 meses
c.- entre 6 meses y un año
d.- de 1 a 2 años
e.- de 2 a 3 años
f.- de 3 a 4 años
g.- de 4 a 5 años
h.- de 5 a 10 años
i.- de 10 a 15 años
j.- más de 15 años
- 36.- ¿Qué puesto desempeña en esta empresa actualmente?
a.- gerente
b.- supervisor
c.- administrativo (como secretaria, asistente, cafetería, etc.)
d.- mantenimiento
e.- operador
f.- otro. _____
- 37.- Turno en que labora en esta empresa maquiladora
a.- primer turno
b.- segundo turno
c.- tercer turno
d.- cuarto turno
e.- otro turno diferente. Menciónelo

- 38.- Grupo de edad en el que se encuentra
- a.- menos de 20 años
 - b.- de 21 a 25 años
 - c.- de 26 a 30 años
 - d.- de 31 a 35 años
 - e.- más de 36 años
- 39.- Su sexo es:
- a.- femenino
 - b.- masculino
- 40.- ¿Nació Usted en Ciudad Juárez?
- a.- si
 - b.- no
- 41.- Si Usted No nació en Ciudad Juárez ¿Cuánto tiempo tiene viviendo en esta ciudad?
- a.- menos de un año
 - b.- de 1 a 3 años
 - c.- de 3 a 5 años
 - d.- de 5 a 10 años
 - e.- más de 10 años
- 42.- Si Usted no nació en Ciudad Juárez ¿Cuál es su lugar de origen?
- 43.- Antes de trabajar en esta empresa ¿Había trabajado?
- a.- si
 - b.- no
- 44.- Si su respuesta a la pregunta No. 43 fue Si ¿En qué tipo de empresa había trabajado antes de estar en?
- a.- maquiladora
 - b.- comida rápida (como Wendy's, McDonald's, Popeyes Pizza, etc.)
 - c.- servicios (como papalerías, abarrotes –Smart's, Soriana-, mensajería, etc.)
 - d.- dependencias de gobierno
 - e.- otras
- 45.- Su escolaridad es:
- a.- primaria sin terminar
 - b.- primaria terminada
 - c.- secundaria sin terminar
 - d.- secundaria terminada
 - e.- preparatoria sin terminar
 - f.- preparatoria terminada
 - g.- nivel licenciatura sin título o sin terminar
 - h.- nivel licenciatura con título
 - i.- maestría sin título o sin terminar
 - j.- maestría con título
 - k.- doctorado

Hora en que terminó de contestar el instrumento _____

**ANEXO 2.
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Cd. Juárez, Chih., a junio de 2006

**Estimado empleado de la industria maquiladora
P r e s e n t e.-**

Por este medio le envío un cordial saludo al tiempo de solicitar su apoyo y unos minutos de su tiempo para contestar el cuestionario que encontrará a continuación. Este instrumento es parte de una investigación que nos permitirá conocer la socialización organizacional en las diversas empresas de la localidad.

La investigación es de tipo académico, por lo que Usted podrá tener la seguridad de que la información que nos proporcione se utilizará única y exclusivamente para esos fines. Debido a que es posible que en fechas futuras le solicitemos contestar un cuestionario posterior, le agradeceríamos llenar los datos que al final encontrará. Estos datos solo serán usados para realizar un estudio comparativo al interior de la investigación, pero de ninguna manera Usted saldrá del anonimato.

La investigación tiene como finalidad relacionar la socialización organizacional, que se define como el proceso de aprendizaje que los empleados viven para lograr adaptarse a una organización y el logro de metas.

La investigación está coordinada por el Departamento de Ciencias Administrativas (DCA) del Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSA) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) y en ella participan investigadores del área de ciencias administrativas y ciencias sociales.

Le agradezco de antemano sus atenciones y su valioso tiempo, quedando de Usted

Atentamente

**Mtra. Carmen Patricia Jiménez Terrazas
Maestra-Investigadora de la UACJ**

Fecha en que contestó el instrumento _____

Hora en que empezó a contestar el instrumento _____

Nombre del empleado _____

Número de empleado _____

ANEXO 3. INSTRUCCIONES PARA REALIZAR EL LEVANTAMIENTO DE DATOS

Para realizar adecuadamente el levantamiento de datos es importante que el encuestador realice las siguientes instrucciones:

1.- Al empezar a hablar al grupo de encuestados, es importante que el encuestador se presente a si mismo, como parte de la familia universitaria (ya sea como estudiante, maestro o empleado administrativo, según sea el caso). Si es posible, es conveniente presentar su credencial de la universidad.

2.- Después de la presentación, es importante decirle al grupo de encuestados de que se trata la investigación y recalcarles la confidencialidad de la misma (aun y cuando en el oficio de presentación se les pide que pongan su numero de empleado y nombre). En el oficio de presentación se le explica a cada participante estas cosas, pero es muy importante que Usted se las recalque y reafirme de manera verbal.

3.- Como tercer paso, es importante que le explique al empleado operativo la forma de contestar a cada afirmación de la encuesta. A continuación explico:

- Las respuestas de cada afirmación del reactivo 1 al 34, están en una escala de linkert que va de la letra “a” a la “e” o del 1 al 5. Cada una de las letras representa una respuesta.
- Es importante recalcar que las respuestas de esta escala no son como estamos acostumbrados a contestar en nuestra cultura, pues las respuestas van desde completamente de acuerdo hasta completamente en desacuerdo (y así no contestamos en México, nosotros solo decimos que estamos de acuerdo o no). Sin embargo, esta forma de contestación nos permite determinar el grado en que se esta de acuerdo o no, con mas exactitud, por eso las respuestas van en este orden:
 - a.- completamente de acuerdo
 - b.- de acuerdo
 - c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d.- en desacuerdo
 - e.- completamente en desacuerdo

(si es posible, se le pide al encuestador que estas respuestas las lleve en una hoja de rotafolio escritas, para mejor comprensión de los encuestados)

- Después es importante explicarle al encuestado que en las frases del 1 al 34 encontrara algunas que son negativas y se contestan a la inversa

Por ejemplo:

Una frase positiva seria:

“El desempeño de la selección nacional mexicana, es mejor que en mundiales pasados” (y entonces el encuestado contestaría según su parecer)

- a.- completamente de acuerdo
- b.- de acuerdo
- c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d.- en desacuerdo
- e.- completamente en desacuerdo

Una frase negativa en cambio:

“No considero que el América sea el mejor equipo de futbol de la liga mexicana”

- a.- completamente de acuerdo
- b.- de acuerdo
- c.- ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d.- en desacuerdo
- e.- completamente en desacuerdo

si para el encuestado el América es el mejor equipo de futbol entonces su respuesta debería ser “completamente en desacuerdo”, pero si considera que el América no es el mejor equipo de futbol, entonces su respuesta seria “completamente de acuerdo” o “de acuerdo”

Es muy conveniente y recomendable, que cada encuestador lleve la frase positiva y negativa escritas en una hoja de rotafolio para hacer la explicación de una manera más fácil.

4.- Después de la explicación, se les entrega un juego de encuesta a cada empleado de la maquiladora, asegurándose que al principio del juego de la encuesta vaya la carta de presentación. El juego de encuesta deberá estar grapado.

5.- La encuesta se hará dirigida, esto es, el encuestador ira leyendo la encuesta para que todos vayan contestando al mismo tiempo.

6.- El tiempo máximo para contestar la encuesta, no deberá exceder a 30 minutos.

7.- El encuestador deberá anotar los siguientes casos, si se dan durante la encuesta:

- preguntas que hagan los encuestados sobre la definición de alguna palabra.
- marcar la encuesta del encuestado que al darse cuenta que las frases están repetidas, busca la respuesta que puso en la anterior frase. (de preferencia no permitir que retrocedan en sus hojas).

8.- Al entregarle el encuestado su juego de encuesta, el encuestador deberá verificar que todas las respuestas del instrumento están contestadas (poniendo énfasis especial de la 1 a 34).

9.- Dar las gracias al encuestado por su participación.

**ANEXO 4.
DESCRIPCIÓN CRONOLÓGICA DE LAS PRESENTACIONES QUE SE
REALIZARON AL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS EMPRESAS QUE
PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN**

En el corporativo ABC

En la tabla AX.1 se presenta cronológicamente, las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo ABC

Fechas	Actividades
9 de septiembre de 2005	Solicitud de cita para presentación de la propuesta de investigación
14 de septiembre	Presentación de propuesta de investigación al staff gerencial: Gte. de Manufactura, Gte. de Calidad, Gte. de Recursos Humanos y Gerente General de las Plantas.
12 de octubre	Entrega de listado del personal operativo del corporativo ABC para la determinación de la muestra de plantas: O, CH, R Y SL así como la determinación de logística para levantamiento de datos.
3-4 y 14 de noviembre	1er. Levantamiento de datos en plantas: O, CH, R Y SL
31 de enero de 2006	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos al Gerente de Recursos Humanos.
4-5 de mayo	2do. Levantamiento de datos en plantas: Omega, Chamizal, Riveroño y San Lorenzo
noviembre	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos a todo el personal de Recursos Humanos del corporativo ABC
20 de enero de 2007	Reunión con jefe de capacitación para determinar la logística para el tercer levantamiento de datos

Tabla AX.1.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo ABC

En el corporativo DEF

En la tabla AX.2 se presenta cronológicamente, las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo DEF

Fechas	Actividades
enero 2006	Presentación de la propuesta de investigación al Gerente de Recursos Humanos Planta las Torres
25 de abril	Entrega de listado del personal operativo de planta A para la determinación de la muestra de planta las Torres
9 de mayo	Presentación de la propuesta de investigación a staff gerencial: Gte. de Manufactura, Gte. de Calidad, Gte. de Ingeniería, Gte. de Recursos Humanos, Director de Recursos Humanos y Director General
15 de mayo	Firma del convenio de investigación
23-26 junio	1er. Levantamiento de datos Planta A
21 de julio	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos a staff gerencial: Director de Manufactura, Gte. de calidad, Gte. de producción, Gte. de Recursos Humanos y Director de Recursos Humanos.

Tabla AX.2.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo DEF

En el corporativo GHI

En la tabla AX.3 se presenta cronológicamente, las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo GHI

Fechas	Actividades
diciembre 2005	Presentación de la propuesta de investigación al Vicepresidente de Manufactura de Juárez del corporativo GHI
28 de febrero de 2006	Presentación de la propuesta de investigación a staff gerencial: Gte. de Desarrollo Organizacional, Gte. de Recursos Humanos y Vicepresidente de Manufactura de Juárez
9 de marzo	Firma del convenio de investigación y entrega de listado del personal operativo y administrativo de SA para la determinación de la muestra de plantas WWS, TNS y DNS
24 de marzo	Presentación del proyecto de investigación con personal de la gerencia de relaciones laborales para elaborar la logística para el levantamiento de datos.
21-25 de junio	Re-muestreo de Plantas WWS y TNS
29-30 junio	1er. Levantamiento de datos Planta WWS y TNS
17 de julio	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos de Plantas WWS y TNS al vicepresidente de manufactura de Juárez
24 de julio	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos en Plantas WWS y TNS a staff gerencial: Gte. Desarrollo Organizacional, Gte. Recursos Humanos, Gte. Relaciones Laborales y Vicepresidente de Manufactura de Juárez
31 julio – 2 de agosto	Re-muestreo de Planta DNS
8-9 de agosto	1er levantamiento de datos Planta DNS
agosto	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos de las tres plantas: DNS, WWS y TNS
Octubre	Reunión con personal del departamento de RH para determinar la logística del 2do levantamiento de datos
Marzo 2007	Reunión con Gte. de Recursos Humanos, personal del departamento de RH y dos firmas consultoras del corporativo para presentar los resultados del 1er levantamiento de datos y relacionarlos con su problema de rotación
Marzo	Entrega de su base de datos individualizada de su rotación en las tres plantas
Mayo	Presentación de los resultados de la relación entre el 1er levantamiento de datos y la rotación en las tres plantas
Julio	Segundo levantamiento de datos en las plantas WWS, TNS y DNS

Tabla AX.3.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo GHI

En el corporativo JKL

En la tabla AX.4 se presenta cronológicamente, las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo JKL

Fechas	Actividades
enero 2006	Presentación de la propuesta de investigación a supervisor de producción de la SBU-WAMU
24 de febrero	Presentación de la propuesta de investigación a Supervisor General WAMU Planta 4
8 de marzo	Entrega de listado del personal operativo de SBU-WAMU para la determinación de la muestra de plantas 4 y 5
abril	1er. Levantamiento de datos en SBU-WAMU Plantas 4 y 5
9 de junio	Presentación de resultados del 1er levantamiento de datos a staff gerencial: Supervisor General WAMU Planta 4 y Gerente de Planta 4.
9 de junio	Entrega de listado del personal operativo de SBU-WAMU para Re-muestreo de plantas 4 y 5
12 de junio	Entrega de propuesta de convenio de investigación

Tabla AX.4.- Descripción cronológica de las actividades, reuniones y presentaciones que se han realizado en el corporativo JKL

REFERENCIAS

- Abbagnano, N. (1978a). *Historia de la filosofía, tomo I*. 3ª edición. Barcelona, España: Montaner y Simón, S.A.
- Abbagnano, N. (1978b). *Historia de la filosofía, tomo III*. 3ª edición. Barcelona, España: Montaner y Simón, S.A.
- Abo, T. (1994). Sanyo's overseas production activities: seven large plants in USA, Mexico, UK, Germany, Spain and China in H. Schutt (comp) *The Global Competitiveness of the Action Firm*. NY, USA: St. Martins Press
- Almada, H. (1995). La industria maquiladora y su impacto en la migración y el empleo. *Revista Nóesis. "Frontera y región"*. Núm. 15, Año VI. Julio/Diciembre 1995
- Anderson, N. & Ostroff, C. (1997). Selection as socialization, in Anderson, N. and Herriot, P. (Eds), *International Handbook of Selection and Assessment*. John Wiley, Chichester, 413-40
- Anderson, N. (2001). Towards a theory of socialization impact: selection as pre-entry socialization. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 1 / 2.
- Andrade Sánchez, J. E. (2005). *Introducción a la Ciencia Política*. 3ª edición. México: Oxford University Press México, S.A. de C.V.
- Aristóteles; trad. Estévez, N. (1920). *La Política*. París, Francia: Casa Editorial Garnier Hermanos
- Barajas, R. (2002). El aprendizaje organizacional y tecnológico en la industria electrónica en la Frontera Norte de México, en el *VII Seminario Internacional de la Red de Investigadores sobre Globalización y Territorio*, realizado en Camaguey, Cuba del 27 al 29 de septiembre
- Barajas, R. y Kopinak, K. (2003). La fuerza de trabajo en la maquiladora: ubicación de sus espacios laborales y de reproducción en Tijuana. *Región y Sociedad*, Vol. XV, No. 26, El Colegio de Sonora
- Barajas, R.; Almaraz, R.; Carrillo, J.; Contreras, O.; Hualde, A. y Rodríguez, C. (2004). *Industria Maquiladora en México: perspectivas del aprendizaje tecnológico-organizacional y escalamiento industrial*. México: El Colegio de la Frontera Norte
- Barrera Bassols, D. (1990). *Condiciones de trabajo en las maquiladoras de Ciudad Juárez*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.

Bateman, T.S. y Snell, S.A. (2001). *Administración, una ventaja competitiva*. 1ª edición en español. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.

Bauer, T.N. y Green, S.G. (1994). The effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.

Bauer, T. N., Morrison E. W. y Callister R. R. (1998). Organizational socialization: a review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 149-214.

Bauer, T. (2004). Organizational socialization. *Encyclopedia of applied psychology*, Vol 2. USA.

Béjar Navarro, R. (1994). *El mexicano aspectos culturales y psicosociales*. (6ª. Ed.), México: Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Publicaciones

Benedicto, J. y Morán, M. L. (2002). *La construcción de la ciudadanía activa entre los jóvenes*. Madrid, España: Instituto de la Juventud

Berndt, Ch. (2003). El Paso del Norte ... Modernization Utopias, othering and management practices in Mexico's Maquiladora Industry. *Antipode*, 264-285. Estados Unidos.

Berger, P. L. y Luckmann, T.; trad. Zuleta, S. (2001). *La Construcción Social de la Realidad*. (1ª Ed., 10ª reimp.) Argentina: Amorrortu Editores

Bocanegra G., C. O. y Vázquez R., M. A. (2004). El comercio minorista en el norte de México: agentes de Sonora y Chihuahua. *Estudios Sociales*. Enero-junio, año/vol. XII, número 023. Universidad de Sonora, Hermosillo, México

Bobbio, N., Matteucci, N. y Pasquino G. (1997). *Diccionario de política A-J*. 10ª edición. México: Siglo Veintiuno editores, S. A. de C. V.

Bohannan P. y Glazer. M. (1993). *Antropología, Lecturas*; España: Ed. McGraw Hill

Borja, R. (1997). *Enciclopedia de la política*. México: Fondo de la Cultura Económica

Brass, D.J. (1985). Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*. Vol. 28 No. 2, 327-43.

Brief, A.P., Aldag, R.J., Van Sell, M. y Melone, N. (1979). Anticipatory socialization and role stress among registered nurses. *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 161-166.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Campion, M. A. & Mitchell, M. M. (1986). Management turnover: experiential differences between former and current managers. *Personnel Psychology*, 39, 57-69

Carrillo, J. (comp) (1986). *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*. México: Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Carrillo, J. y Ramírez, M. A. (1993). Nuevas tecnologías en la industria maquiladora en J. Michelini (comp.), *Tecnología y modernización económica*. México: CONACYT/UAM-Xochimilco, 347-368

Carrillo, J. (1994). La experiencia latinoamericana del justo a tiempo y el control total de la calidad en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, num 1, Mexico, 193-217

Carrillo, J. (1995). Flexible Production in the auto sector: industrial reorganizational at Ford-Mexico en *World Development*. Vol. 23, num. 1, Pergamon, Oxford, pp. 87-101

Carrillo, J. y Hualde, A. (1996). Maquiladoras de tercera generación: el caso de Delphi-General Motors. *Espacios. Revista Venezolana de Gestión Tecnológica*, 17 (3), 111-134

Carrillo, J. y Hualde, A. (1997). Maquiladoras de tercera generación: el caso de Delphi-General Motors. *Comercio Exterior*, Vol. 47, num. 9, México, septiembre. pp. 747-758

Carrillo, J. y Mortimore, M. (1998). Competitividad en la industria de los televisores en Mexico: del ensamble tradicional a la formación de clusters. En *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, No. 6, pp. 79-100, ALAST, Campinas

Carrillo, J. (1999). Maquiladoras automotrices en México: clusters y competencias de alto nivel.

Carrillo, J., Contreras, O., Alonso, J. (2002). Aprendizaje tecnológico en las maquiladoras del norte de México. *Revista Frontera Norte*, 27.

Carrillo, J. y Lara, A. (2003). *Evolución industrial del sector de autopartes en México y cambios en la división del trabajo*. Ponencia presentada en Onzieme Reconcontre Internationale du Gerpisa Eleventh Gerpisa Internacional Colloquium del 11-13 de junio, 2003 en Ministere de la Recherche, Paris, Francia

Carrillo, J.; Hualde, A. y Quintero R., C (2005). Recorrido por la historia de las maquiladoras en México. *Comercio Exterior*, Vol. 55, num. 1, México, enero. Pp. 30-42

Carrillo, J. (2007). La industria maquiladora en México: ¿evolución o agotamiento?. *Comercio Exterior*, Vol. 57, Núm. 8, Agosto Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEML, 1998). Política de importación. *Cuadernos de Investigación Nueva Época*. Julio, Issue 4, p 41-57. México: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos

Chan, D. y Schmidt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent rowth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of applied psychology*. vol. 85, pp. 190-221

Chang, C. Y. (2001). Cross-cultural assessment: a call for test adaptation. *Association for assessment in counseling*.
<http://aac.ncat.edu/newnotes/y99sum1.html> (consultado el 23 de agosto de 2004)

Chao, G. T.; O'Leary-Kelly, A. M.; Wolf, S.; Klein, H. J. y Gardner, P. D (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

Chiavenato, A. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. México : Ed. McGraw Hill.

Ciemex-Wefa, (1999). *Maquiladora Industry Análisis*. Vol. 7, No. 1, Julio, Bala Cynwyd.

Ciemex-Wefa, (2001). XLII Maquiladora Industry Meeting. The maquiladora industry Outlook: a very problematic scenario 201-2006. Hotel Camino Real, Tijuana, B.C. 28 de septiembre de 2001.

Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME)
<http://www.cnime.org.mx/index.asp>

Contreras, O. (2000). *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*. México: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México

Contreras, O., Hualde, A. (2004). Aprendizaje y sus agentes. Los portadores del conocimiento en las maquiladoras del norte de México. *Revista Estudios Sociológicos*, vol. XXII, n. 64, enero-abril.

Cooper-Thomas, H.D.C. and Anderson, N. (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, 745-67.

Cooper-Thomas, H. y Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: the relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 4,

Cooper-Thomas, H. y Anderson, N. (2006). Organizational socialization. A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, vol 21, no 5, pp. 492-516

Davis, D. (2001). *Investigación en administración para la toma de decisiones*. Internacional Thomson Editores: México.

De la O., M. E. (2001). Ciudad Juárez: un polo de crecimiento maquilador. En *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. México: Ed. Plaza y Valdés

De la O, M. E. (2006). El trabajo de las mujeres en la Industria Maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Agosto-Diciembre, año/vol. 1, Número 003. Madrid, España: Antropólogos Iberoamericanos en Red. Pp. 398-419

Deutsch, K. W. (1970). *Política y gobierno*. Madrid: Fondo de Cultura Económica

Deutsch, K. W. (1971). *Los nervios del gobierno: modelos de comunicación y control político*. Segunda edición. Buenos Aires: Editorial Paidós

Díaz Guerrero, R. (1997). *Psicología del mexicano*. (6ª. Ed.), México: Ed. Trillas

Domínguez, L. y Brown, F. (1989). Nuevas tecnologías en la industria maquiladora de exportación. *Comercio Exterior*, México: vol. 38, num. 3

Domínguez, D. (2007). Crearan centros de articulación productiva. *El Herald de Chihuahua*, Chihuahua, 18 de febrero, sección de negocios, p.19

Doñate Asenjo, I.; León Florido, F.; Melero de la Torre, M. C.; Muñoz Gutiérrez, C. (2002). *Introducción a la filosofía*; (1ª Ed.) Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, S.L.

Dosi, G. y Marengo, L. (1993). Some elements of an evolutionary theory of organizational competences. In England, R. W. (ed). *Evolutionary Concepts in contemporary economics*. University of Michigan Press, Ann Arbor.

Drovetta, M.S. y Guadagnini, H. M. (1995). *Diccionario de Administración y Ciencias Afines*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V., Grupo Noriega Editores

Dussell, E. (2000). Making labor flexible: the recomposition of Tijuana's maquiladora female labor force. *Feminist economics*, 6(3), 59-79

Dutrenit, G. y Vera-Cruz, A. (2002). *Aprendizaje, conocimiento y capacidades tecnológicas*. Reporte de investigación: Proyecto, Aprendizaje y Escalamiento Industrial en la Industria Maquiladora, COLEF/FLACSO/UAM.

Feldman, D. C. (1976). A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452

Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.

Feldman, D. C. y Breet, J. M. (1983). Coping with new jobs: a comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26, 258-272.

Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: an integrative review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145

Flores P, P. (2006). *Ciudad Juárez, Statistics Handbook. Frontera sin límite. Inversión Estratégica para Negocios de Clase Mundial*. México: Dirección de Promoción Económica y Financiera / Municipio de Juárez / Crece A.C. / Canacintra.

Flores S., R.; Gutiérrez R., E. y Vázquez A., O. (1998). *Crónica en el Desierto, Ciudad Juárez de 1659 a 1970*. 3ª. Edición. Ciudad Juárez: Agora Comunicadores, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Gobierno Municipal de Ciudad Juárez.

Fraile, G. (2000). *Historia de la Filosofía III*. 4ta edición. Madrid, España: Biblioteca de Autores Cristianos

Frobel, F., Jurgens, H. y Kreye, O. (1981). *La nueva división internacional del trabajo*. México: Siglo XXI.

Fullerton, Jr. T. M., Barraza de Anda, M. P. (2003). Maquiladora prospects in a global environment. *Texas business review*, October.

Funes, M. J. (2003). Socialización política y participación ciudadana. *Revista de estudios de Juventud*. Edición especial 25 aniversario

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press México, S. A. de C.V.

Gamba, R. (1989). *Historia sencilla de la filosofía*. (3ª Ed.) México: Editora de revistas, S.A. de C.V.

García M. M. (1998). *Historia de la filosofía*; (3ª Ed., 2ª reimp.) México: Editorial Alambra Mexicana, S.A. e C.V.

Gelles, R. J. y Levine, A. (2000). *Sociología con aplicaciones en países de habla hispana*. 6ta. Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

George, C. S. (1974). *Historia del Pensamiento Administrativo*. 1ª edición en español. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Gerber, J. (1999) Perspectivas de la maquiladora después del 2001. *Comercio Exterior*, Vol. 49, num. 9, México, septiembre, pp. 788-794

Gerber, J. y Blason, E. (2001). Economic Integration of the Maquilas in the U.S. Economy. Ponencia presentada en la *Conferencia Internacional La Economía de la Frontera México-Estados Unidos en el Siglo XXI*. El Colegio de la Frontera Norte, El Banco de la reserva Federal en Dallas y la Universidad Estatal de San Diego, Tijuana, B. C., junio 22 y 23

Gereffi, J (1994). Mexico's Maquiladoras in the context of economic globalization. Ponencia presentada en el Seminario *The maquiladoras in México, present and future prospect of industrial development*. Tijuana, B.C.: El Colegio de la Frontera Norte

Gereffi, J. (1999). Mexico's industrial development in the past 25 years: climbing ahead of falling venid in the world economy?. Ponencia presentada en *México in the Integration XXX*, Center for US-Mexican Studies, UCSD, La Jolla, 3-5 de junio

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donnelly, J. H. (2003). *Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Gómez-Mejía, L.R. y Balkin, D.R. (2003). *Administración*. 1ª edición en español. Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

González Aréchiga, B. y Barajas Escamilla, R. (comp.) (1989). *Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional*. México: El Colegio de la Frontera Norte – Fundación Friedrich Ebert.

González Uribe, H. (1995). *Teoría política*. Novena edición. México: Editorial Porrúa S.A. de C.V.

Gordon, J. D. (1998). Maquiladoras: the first World abusing the third World?. *A European Review, Business Ethics*, Vol. 7, Num. 1, January

Graen, G. (1976). Role making processes within complex organizations. En M.D. Dunette (Ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Guadarrama Olivera R. (coord.), (1998). *Cultura y trabajo en México : estereotipos, prácticas y representaciones*. México: Juan Pablos Editor : Fundación Friedrich Ebert.

Guillén G., C. y Guil B., R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. 1ª edición en Español. Madrid, España: McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U.

Hall, D. T., Schneider, B. y Nygren, H. T. (1971). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.

Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9; 57-68.

Hambleton, R. K & Patsula, L.(1998). Increasing the validity of adapted Tests: myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. Paper presented at the annual meeting of CLEAR, Denver, September.
<http://www.testpublishers.org/journal01.htm> (consultado el 23 de agosto de 2004)

Hambleton, R. K & de Jong, J. H.A.L. (2003). Advances in translating and adapting educational and psychological tests. *Language Testing*

Haueter, J.A.; Macan, T.H. y Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: construct validation of a multidimensional scale. *Journal of vocational behavior*. vol. 63, no. 1, pp.20-39

Heinz H., K. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Sociología*. 2a imp. Barcelona: Herder Editorial, S. L.

Hendricks, D. (2004). Maquiladoras Evolve with Mexico's Economic Times. *Expansion Management*. EUA: Penton Publishing. May 2004

Hernández, S. (2002). *Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. México: McGraw-Hill

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill/Interamericana Editores: México

Hertel, S. (2003). Una cntienda acotada: la defense transnacional de los derechos laborales de las maujeres en las maquiladoras de México. *Región y Sociedad*, Vol. XV, No. 26, El Colegio de Sonora.

Hill, L. A. (1992). *Becoming a manager*. Boston: Harvard Business School Press.

Hillman, K-H. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Sociología*. 2da impresión. Barcelona, España: Herder Editorial, S. L.

Holder, T. (1996). Women in nontraditional occupations: information-seeking during organizational entry. *Journal of Business Communication*, 33, 9-26.

Hualde, A. (2001). Todos los rostros de la industrialización: precariedad y profesionalización en la maquiladora de Tijuana. En De la O, M. E., Martínez y Quintero, C. *Globalización, Trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras de México*. México: Plaza y Valdez y Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional AFL-CIO/Fundación Friedrich Ebert/CIESAS.

Ecofrontera, sección (1997). Industria maquiladora y medio ambiente. *Revista ambiente sin fronteras*, volumen 1, No. 3/4 Julio/agosto, 1997
<http://www.uacj.mx/Publicaciones/sf/num3/ecofront.htm>

Instituto Mexicano para la Competitividad, AC (IMCO, 2006). Capítulo 1: Concepto de Competitividad en *Competitividad Estatal de México 2006*. México: Instituto Mexicano para la Competitividad, AC

Instituto Mexicano para la Competitividad, AC (IMCO, 2007). Ciudades piedra angular en el desarrollo del país en *Competitividad Urbana 2007*. México: Instituto Mexicano para la Competitividad, AC

INEGI, Banco de Información Económica, www.inegi.gob.mx

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 1989) *Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación 1978-1988*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 1996) *Estadísticas Económicas de la Industria Maquiladora de Exportación, noviembre, 1996*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2000) *XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Resultados Preliminares*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2000b) *Anuario Estadístico Estados Unidos Mexicanos*. Edición 2000. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2004) *Cuaderno Estadístico Municipal de Ciudad Juárez. Edición 2004*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2004b) *Estadísticas Económicas de la Industria Maquiladora de Exportación, enero 2004*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2005a) *Sistema de Cuentas Nacionales de México. La Producción, Salarios, Empleo y Productividad de la Industria Maquiladora de Exportación por Región Geográfica y Entidad Federativa. Metodología*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2005b) *Síntesis Metodológica de la Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2005c) *Anuario Estadístico Estados Unidos Mexicanos*. Edición 2005. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2006) *Estadísticas Económicas de la Industria Maquiladora de Exportación, julio 2006*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2006b) *Cuaderno Estadístico Municipal de Ciudad Juárez. Edición 2006*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2006c) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Edición 2006*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2007) *Estadísticas Económicas de la Industria Maquiladora de Exportación, febrero 2007*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2007b) *Perspectiva Estadística de Chihuahua, marzo 2007*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2007c) *Estadística Económicas de Balanza Comercial en México, mayo 2007*. México: INEGI

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2008) *Mexican Bulletin, External Sector, march 2008*. En la página web del INEGI.

Jackson, S. E., Stone, V. K. y Alvarez, E. B. (1993). Socialization amidst diversity: the impact of demographics on work team oldtimers and newcomers. En L. L. Cummings y B. M. Staw (eds). *Research in organizational behavior*. Vol. 15. Greenwich, CT: JAI Press. Pp 45-109

Jiménez Terrazas, C. P. y Burciaga Robles J. H. (2005). Adaptación del instrumento de medición de las seis áreas de contenido de la socialización en México. *Santiago, Revista de la Universidad de Oriente*, 108, 660-665

Jones, G.R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy and newcomer's adjustments to organization. *Academy of Management Journal*. vol. 29, no. 2, pp. 262-279

Jun, M., Cai, S., Peterson, R. T. (2004). Obstacles to TQM implementation in Mexico's maquiladora industry. *Total Quality Management*, 15(1), 59-72.

Kirchmeyer, C. (1995). Demographic similarity to the work group: a longitudinal study of managers at the early career stage. *Journal of organizational behavior*. vol.16, no. 1, pp.67-83

Kenney, M. and Florida, R. (1994). *Beyond mass production: the Japanese system and its transfer to United states*. NY, USA: Oxford University Press

Koido, A. (1991). The color television industry: Japanese-U.S. competition and Mexico's maquiladoras. In *Manufacturing Across Borders and Oceans*, Monograph series 36, Center for US_Mexican Studies, University of California, San Diego, La Jolla. pp. 51-57

Koontz H., Weihrich H. & Gómez C. (1997). *Administración contemporánea II*. México: Editorial Mc. Graw Hill

Kunzmann, P, Burkard, F-P. y Wiedmann, F. (2003). *Atlas de filosofía*. (2a edición, 1era reimpresión) España: Alianza Editorial, A.A.

Lacan, J. (2003). El espejo del espejo como formador de la función del yo tal como se nos revela en la experiencia psicoanalítica. En Zizek, S. *Ideología*. Argentina: Fondo de Cultura Económica

Lara, A. (1995). Cambio tecnológico, demanda cualitativa de fuerza de trabajo y estrategias de aprendizaje en la industria electrónica. *Mueres, migración y maquiladora en la Frontera Norte*. El Colegio de México – El Colegio de la Frontera Norte.

Lara, A. (1998) *Aprendizaje tecnológico y Mercado de trabajo en las maquiladoras japonesas*. México: Miguel Ángel Porrúa, UAM-Xochimilco.

Leahey, T. H. (2005). *Historia de la psicología*. Madrid, España: Pearson Education, S. A.

Lévi-Strauss, C.; trad. Verón E. (1987). *Antropología estructural*. (1ª Ed. en Español) Barcelona: Ed. Paidós Ibérica, S. A.

León Rubio, J. M.; Barriga Jiménez, S.; Gómez Delgado, T.; González Gabaldón, B.; Medina Anzano, S.; Cantero Sánchez, F. J. (1998). *Psicología social. Orientaciones teóricas y ejercicios prácticos*. (1ª Ed. en Español) Madrid: Ed. Mc. Graw-Hill

Liden, R. C., Bauer, T. N. y Erdogan, B. (2004). *An Examination of the Role of Personality in Socialization*. Paper to be presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) 2004 as part of the symposium: Newcomers in Action: The Role of Proactive Behavior in Socialization, (conference)

Linton.R. (1945). *Cultura y personalidad*. México: Fondo de Cultura Económica

Lipset, S. M. (1981). *El hombre político. Las bases sociales de la política*. Madrid: Editorial Tecnos, SA de CV

Lischetti, M. (comp) (2000). *Antropología*. (2ª Ed., 7ª reimp.) Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires (Eudeba), Universidad de Buenos Aires

Loera de la Rosa, Manuel (1990). Cambios en el mercado laboral de Cd. Juárez 1960-1990. *Revista Nóesis*, Núm. 4, Año II. Enero-Junio 1990

López Rosado, F. (1984). *Introducción a la sociología*; (34ª Ed.) México: Editorial Porrúa, S. A.

Luhmann, N. (1990). *Sociedad y Sistema: la ambición de la teoría*. España: Ed. Paidós Ibérica, S. A.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251

Louis, M. R., Posner, B. Z. y Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857-866.

Louis, M. R. (1990). Acculturation in the workplace: newcomers as lay ethnographers, in Schneider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 85-129

Mack, R. y Pease, J.; trad. Fernández R. (1980). *Sociología y vida social*. España: Ed. UTEHA

MacLachlan, I., Aguilar, A. G. (1998). Maquiladora Myths: locational and structural change in Mexico's export manufacturing industry. *Professional geographer*, 50(3), 315-331.

Marrone, J. A. y Taylor, M. S. (2004). *Understanding Change During Newcomer Socialization: A Proposed Theoretical Model of the Antecedents and Consequences of Newcomer Proactive Behavior*. Paper to be presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) 2004 as part of the symposium: Newcomers in Action: The Role of Proactive Behavior in Socialization, (conference)

Martínez A., A. (compilador) (1997). *Sociología de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Mead, G. H. (1993). *Espíritu, Persona y Sociedad*. México: Editorial Paidós

Mendiola, G. (1999). México: Empresas Maquiladoras de Exportación en los Noventa. *Serie Reformas Económicas* 49, diciembre 1999.

Miles, M. y Huberman, M. (1994). *Typology of sampling strategies in qualitative inquiry: a source of new methods*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Mongelluzzo, B. (2006). Maquiladoras rebound. Special report. Doing business in Mexico. *The journal of commerce*. Commonwealth Business Media, Inc. Journal of Commerce. <http://www.joc.com>. February 20, 2006.

Mortimore, M. (2000). Conferencia magistral en *Conferencia internacional: libre comercio, integración y el futuro de la Industria Maquiladora, producción global, trabajadores locales*. Tijuana, B. C.: El Colef, 19-21 de Octubre

Nelson, D. L., Quick, J. C. y Eakin, M. E. (1988). A longitudinal study of newcomer role adjustment in US organizations. *Work & stress*, 2, 219-253

Ollivier F., J. O. (2007). Proveeduría nacional a la industria maquiladora en México. Un reto tecnológico. *Frontera Norte*, Vol. 19, Núm. 38, julio-diciembre

Paik, Y. y Tegarden, M. B. (1995). Strategic international human resource management approaches in the maquiladora industry: a comparison of Japanese, Korean and US firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 6, 3, September

Peiró S., J. M. y Prieto A., F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis

Pelto, Pertti J y Spindler, G. D. (1980). *El estudio de la antropología*. (1ª Ed. en Español) México: Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana S.A. de C.V.

Pérez Cruz, L. (1997). *Sociología*. 1ª edición, 3a reimpresión. México: Publicaciones Cultural, S.A. de C.V.

Pérez, W. y Stalling, B. Growth (2000). *Employment and Equity*. Washington: Brookings Institution.

Pinder, C. C. y Schroder, K. G. (1987). Time to proficiency following job transfers. *Academy of Management Journal*, 30, 336-353

Pratt F., H. (1979). *Diccionario de sociología*. (7a. reimpresión en español) México: Fondo de Cultura Económica

Quintero Ramírez, C. (2003). *El sindicalismo actual en la industria maquiladora*. Ponencia en el 4to. Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, del 9 al 11 de abril de 2003, Hermosillo, Sonora, México

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S.A.

Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. (1ª Ed. en Español) México: Siglo XXI Editores S.A. de C.V.

Ritzer, G. (1993). *Teoría Sociológica Contemporánea*. España: Ed. Mc Graw Hill

Ritzer, G. (1993b). *Teoría Sociológica Clásica*. México: Ed. Mc Graw Hill / Interamericana de España

Robbins, Stephen P. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice may Inc.

Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de Administración, conceptos esenciales y aplicaciones*. 1ª edición en español. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. de C.V.

Rodríguez Fernández, A. (Coord.) (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, España: Ediciones Pirámide, S.A.

Rosenberg, J. M. (1989). *Diccionario de administración y finanzas*. Barcelona, España: Grupo Editorial Océano

Russell, J. W. (1984). *U.S. Sweatshops Across the Rio Grande*. Wisconsin: The Progressive, Inc.

Sabine, G. H. (1994). *Historia de la teoría política*. 3ª edición. México: Fondo de Cultura Económica

Sacks, A. y Ashford, B. (1997). Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of vocational behavior*. 51, 234-279

Sampedro H., J. L. (2003). *Aprendizaje y acumulación de capacidades tecnológicas en la IME: Thomson-Mltimedia de México*. Tesis, maestría en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico: UAM-X

Sampedro H., J. L. y Vera-Cruz, A. O. (2003). Aprendizaje y acumulación de capacidades tecnológicas en la industria maquiladora de exportación: El caso de Thomson-Multimedia de México. *Revista Espacios*, Vol. 24, Num. 2

Santrock, J. W., Francke Ramm, M. L. y González Loa, H. L. (2004). *Introducción a la psicología, psicología organizacional*. 2ª Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Sanz de Acedo L, M. L. (Coord), (1998). *Psicología, Mente y Conducta*. 2ª Edición. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

Sánchez de H., J. J. y Uña, O. (1996). *La sociología, textos fundamentales*. Madrid, España: Ediciones Librerías/Prodhufi, S.A.

Santiago, G. (1994). *La industria maquiladora de Ciudad Juárez*.
<http://docentes.uacj.mx/rquinter/cronicas/maquilas.htm>

Schaffer, H.R. (1989). *Interacción y Socialización*. Madrid, España: Ed. Visor Distribuciones

Scharfstein, B. (1996). *Los filósofos y sus vidas*. Madrid: Ediciones cátedra, S.A.

Schein, E. H (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16

Schein, E. H. (1978).- *Career dynamics: matching individual and organizational needs*.- Reading, MA: Addison-Wesley

Schmidt, S. (1998). *En busca de la decisión: la industria maquiladora en Ciudad Juárez*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Schoeck, H. (1977). *Historia de la Sociología*. Barcelona, España: Editorial Herder S.A.

Sherman Jr, A. W. y Bohlander G. W. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. (9a. Ed.), México: Grupo Editorial Iberoamericana S.A. de C.V.

Serra Rojas, A. (2000). *Ciencia Política*. Decimoséptima edición. México: Editorial Porrúa S.A de C.V

Sigelman, L. (1973). Reporting the news: an organizational analysis. *American Journal of Sociology*, 79, 132-151

Steers, R.M., Mowday, R.T. and Shapiro, D.L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*. Vol. 29 No. 3, 379-87

Thierauf, R.J, Klekamp, R.C. y Geedings, D.W. (1993). *Principios y Aplicaciones de Administración*. 1ª. Ed, 2da reimpresión. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Timasheff, N. S. (1986). *La teoría sociológica*. Décimosegunda reimpresión. México: Fondo de Cultura Económica S. A. de C.V.

Toffler, B.L. (1981). Occupational role development: The changing determinants of outcomes for the individual. *Administrative Science Quarterly*, 26, 396-417

Universidad de Antioquia (2002). *Educación como agente social*. (documento www). URL <http://docencia.udea.edu.co/edufisica/democracia/contenidos/educacion%20como%20agente%20social1.doc> “(visitado 2004, abril 19)”

Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-228

Van Maanen, J. y Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*, 1, 209-264.

Volpi, F. (2005a). *Enciclopedia de obras de filosofía, Volumen 2: H-Q*. Barcelona, España: Herder Editorial, S. L.

Volpi, F. (2005b). *Enciclopedia de obras de filosofía, Volumen 3: R-Z*. Barcelona, España: Herder Editorial, S. L.

Volpi, F. (2005c). *Enciclopedia de obras de filosofía, Volumen 1: A-G*. Barcelona, España: Herder Editorial, S. L.

- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Weber, M. (1987). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica
- Wilson, P. A. (1992). *Exporters and local development. Mexico's new maquiladoras*. Austin: University of Texas Press
- Wilson, P. A. (1996). *Las nuevas maquiladoras de México. Exportaciones y desarrollo local*. México: Universidad de Guadalajara.
- Wright, M. (2004). From protests to politics: sex work, women's worth, and Ciudad Juárez Modernity. *Annals of the Association of American Geographers*, 94(2) 369-386.
- Zahrly, J. y Tosi, H. (1989). The differential effect of organizational induction process on early work role adjustment. *Journal of organizational behavior*, 10, 59-74
- Zea, L. (1988). *Introducción a la filosofía* (10ª Ed.) México: UNAM, Dirección General de Publicaciones