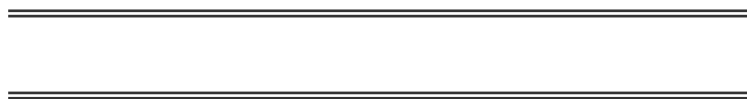




**UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO  
DE PUEBLA**



**Centro Interdisciplinario de Posgrados,  
Investigación y Consultoría.**

**“Título”**

Compromiso laboral y su influencia en la seguridad laboral.

**Protocolo de Investigación para la Maestría  
en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.**

**Presenta:**

Abel Alejandro Segura Enríquez.

**Director de Tesis:**

Salvador Espina von Roehrich.

Puebla, Pue.

Noviembre, 2015.



**UPAEP – Secretaría General**

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyła**

**Tesis Digitales Restricciones de uso:**

**DERECHOS RESERVADOS ©**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

El uso de textos, imágenes, gráficas, 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 de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos:

A mis maestros por su apoyo.

Dedicatoria:

A mi madre.

## **Contenido:**

Contenido:.....	3
Contenido de tablas: .....	4
Contenido de gráficas: .....	5
Capítulo 1. Propósito y organización.....	6
1.1 Resumen:.....	6
1.1.1 Palabras claves:.....	7
1.1.2 Definición de términos:.....	7
1.2 Introducción:.....	9
1.3 Planteamiento del problema:.....	10
1.3.1 Preguntas de trabajo:.....	13
1.4 Objetivo:.....	13
1.4.1 Objetivos específicos:.....	14
Capítulo 2. Marco teórico. ....	15
2.1 Visión industrial: compromiso laboral/institucional. ....	15
2.2 Filosofía industrial: desarrollo.....	21
2.3 Psicología de compromiso industrial: responsabilidad industrial-intrínseca humana. ....	24
2.4 Revisión: Ley Federal del Trabajo.....	29
2.4.1 Duración de las Relaciones Laborales:.....	29
2.4.2 Rescisión de las Relaciones Laborales:.....	29
2.4.3 Obligaciones de los patrones:.....	31
2.4.4 Obligaciones de los trabajadores:.....	32
Capítulo 3. Metodología:.....	33
3.1 Tipo de estudio y diseño:.....	33
3.2 Sujetos:.....	33
3.3 Procedimiento:.....	33
3.4 Instrumento:.....	33
3.5 Resultados: análisis de datos y discusión. ....	34
3.5.1 Estadísticos de seguridad:.....	55
Capítulo 4. Conclusiones y recomendaciones:.....	63

4.1 Conclusiones:.....	63
4.1.1 Respuesta a preguntas de trabajo: .....	63
4.1.2 Conclusión a objetivo de trabajo: .....	63
4.1.3 Conclusiones a objetivos específicos de trabajo: .....	64
4.2 Recomendaciones:.....	64
4. Referencias.....	66
Anexos: .....	69
Frecuencias estadísticas del cuestionario: .....	69
Gráficas ANOVA factor sexo: .....	85
Gráficas ANOVA antigüedad:.....	91
Gráficas ANOVA grado educativo: .....	99
Gráficas ANOVA edad: .....	106
Gráficas de ANOVA área laboral:.....	112
Gráfica indicador de accidentes y días de incapacidad:.....	118
Gráfica indicador de consultas por mes: .....	118
Gráfica indicador padecimiento por mes: .....	119
Gráfica indicador de rotación:.....	119
Tabla 46: tabla de herramienta:.....	120

### **Contenido de tablas:**

Tabla 1 ¿A qué área pertenece?.....	34
Tabla 2 ¿Cuántos años tienes trabajando en la empresa? .....	35
Tabla 3 ¿Cuál es tu sexo?.....	36
Tabla 4 ¿Cuántos años tienes?.....	37
Tabla 5 ¿Cuál es tu grado educativo?.....	38
Tabla 6 Prueba de KMO y Bartlett.....	38
Tabla 7 Varianza total explicada .....	39
Tabla 8 Matriz de factor rotado <sub>a</sub> .....	40
Tabla 9 Tabla de varianza de confirmación: Prueba de KMO y Bartlett .....	41
Tabla 10 Tabla de varianza de confirmación: varianza total explicada .....	42
Tabla 11 Matriz de factor rotado <sub>a</sub> .....	42
Tabla 12 Compromiso y seguridad industrial .....	44

Tabla 13 ANOVA factor sexo .....	45
Tabla 14 ANOVA factor antigüedad .....	47
Tabla 15 ANOVA factor grado educativo .....	49
Tabla 16 ANOVA factor edad .....	51
Tabla 17 ANOVA factor área laboral .....	53
Tabla 18 Accidentes por nave .....	55
Tabla 19 Día que se presento el siniestro .....	56
Tabla 20 Turno en que se presento el siniestro .....	57
Tabla 21 Antigüedad del trabajador accidentado .....	58
Tabla 22 Correlaciones .....	59
Tabla 23 Indicador de accidentes y días de incapacidad .....	60
Tabla 24 Indicador de accidentes según región corporal y estilo de lesión.....	60
Tabla 25 Indicador de consultas por mes.....	61
Tabla 26 Indicador de padecimientos por mes.....	61
Tabla 27 Indicador de rotación planta .....	62
Tabla 46 Tabla de herramienta .....	120

### **Contenido de gráficas:**

Gráfica 1 ¿A qué área pertenece? .....	35
Gráfica 2 ¿Cuántos años tienes trabajando en la empresa? .....	36
Gráfica 3 ¿Cuál es tu sexo? .....	36
Gráfica 4 ¿Cuántos años tienes? .....	37
Gráfica 5 ¿Cuál es tu grado educativo? .....	38
Gráfica 6 Compromiso industrial del trabajador y prácticas de trabajo seguro.....	45
Gráfica 7 Accidente por nave .....	56
Gráfica 8 Día en que se presentó el siniestro.....	57
Gráfica 9 Turno en que se presentó el siniestro.....	58
Gráfica 10 Antigüedad del trabajador accidentado.....	59

## Capítulo 1. Propósito y organización.

### 1.1 Resumen:

El presente estudio se realizó por la necesidad de comprender el significado del concepto “*compromiso laboral*”, enfocando al pensamiento del empleado del ramo automotriz en la ciudad de Puebla. Inicialmente la empresa como la sociedad, ha evolucionado desde las condiciones de vida laboral más brutales hasta alcanzar formas más admisibles para nivelar la calidad de vida humana del trabajador con la tan deseada productividad industrial. Lo anterior planteado se puede denominar como un proceso de metamorfosis, pasando desde condiciones inhumanas hasta las teorías humanistas. De igual manera, la esfera industrial ha mostrado un significativo interés en humanismo-productividad.

Se aplicó el instrumento “Cuestionario sobre Valor Agregado por las áreas de Talento Humano” con el fin de medir la compromiso y el resultado que ella tiene en su desenvolvimiento laboral. Obteniendo como resultado las siguientes características generales: una población total de 319 (100%) trabajadores encuestados; siendo 297 (93.1%) varones y 22 (6.9) mujeres; prevalece el nivel educativo “técnico” 117 (36.7%) personas del (100%) total encuestadas.

En relación al tema compromiso y seguridad laboral: 288 (90.3%) empleados de la población se mostró como sujetos a un estilo de trabajo comprometido en seguridad laboral y 31 (9.7%) empleados, sí confirmaron comportamientos de compromiso laboral y seguridad durante su estancia en la industrial.

Durante el análisis factorial de confirmación, las temáticas principales recabadas para comprender resumidamente el compromiso laboral y cómo impacta en la seguridad industrial, fueron los siguientes factores: la necesidad apremiante sobre mantener un personal altamente capacitado para toma de decisiones oportunas según necesidades operativas; el tema liderazgo porque es necesario contar con dicha figura que representa la brújula en temas que implican

desarrollo de equipo o tomar decisiones según la filosofía empresarial como también el reglamento interno laboral; el elemento comunicación entre operativos a mandos medios como al STAFF, bajo las circunstancias observadas en planta, este factor se ve bloqueado en mandos medios o es distorsionada durante el proceso de hacer comunicados de STAFF a la operación.

### **1.1.1 Palabras clave:**

Compromiso Laboral, Compromiso Industrial, Liderazgo, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Productividad, Reciprocidad, Desempeño Laboral, Satisfacción Laboral, Bienestar Laboral.

### **1.1.2 Definición de términos:**

#### Compromiso industrial:

Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella (Davis & Newstrom, 2000).

#### Involucramiento-compromiso industrial:

Nivel en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias (Davis & Newstrom, 2000)

#### Liderazgo:

Proporciona la coordinación y consolidación de los grupos con los interactúa, teniendo como objetivo mejorar la cultura y promover el máximo compromiso de cada persona implicada en el proceso empresarial (Pittinsky, 2009).

#### Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Es aquel servicio prestado por personal capacitado, ya sea interno, externo o mixto, cuyo propósito principal es prevenir los accidentes y enfermedades de

trabajo, mediante cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (Social, 2014).

Productividad:

Se refleja por el grado de progreso técnico y normalmente se describe mediante la dinámica de la productividad del trabajo. Se ve relacionada íntimamente por uso de energía y desarrollo económico de un país a lo largo del tiempo (Altomonte, Correa, Stumpo, & Rivas, 2011)

Reciprocidad:

Se genera mediante la preservación del afecto psico-emocional y las buenas relaciones entre personas y grupos sociales “son equilibradas y que resultan positivas para todas las partes” (Chic, 2009).

Lograr acuerdos comunicados para realizar de manera conjunta tareas de beneficio colectivo.

Desempeño laboral:

Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2001).

Satisfacción laboral:

Se entiende como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas aunadas al trabajo (Mercado, 2012).

Bienestar laboral:

Se comprende como un entorno saludable y esencial, no solo para lograr la salud del trabajador, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, el espíritu de trabajo, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en general (Salud, 2005).

Bienestar psicológico:

Estado donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales que presenta la vida, trabaja en manera fructífera su labor y es capaz del contribuir con su comunidad (Marquéz & Garatachea, 2012).

## **1.2 Introducción:**

Bajo la brújula económico-administrativa; el norte estará marcado por el común denominador llamado “producción-capital”. Es evidente el alto interés, porque si no hay beneficio después de una inversión se hundiría la organización y sus anexas que acompañan la atmósfera que implica desarrollar una empresa sin importar tamaño. Los empresarios y directivos actualmente gozan del conocimiento sobre el valor por desarrollar factor humano empresarial. Es decir, se ha demostrado que la vida industrial esta aunada al conocimiento de necesidades inmersas en su población laboral. Hacer caso omiso de dicha variable se puede estimar un deterioro organizacional inmediato.

Por otra parte, según (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2001) la filosofía actual centrada en las competencias y los negocios, se podrá alcanzar el éxito más fácilmente cuando haya una adecuada administración del capital humano. Porque la estructura organizacional, las finanzas, las máquinas de producción y su tecnología están sujetas al valor cognitivo del trabajador. Consecuentemente, las personas son el eslabón de mayor valor en la dinámica empresarial.

Enfocados al capital humano como principal constituyente de la organización, la ideal dirección y administración recae sobre el estilo de liderazgo del jefe o directivo de cada proceso. De igual manera, el tema sobre la correcta dirección se ve permeado por la capacidad de responsabilidad y compromiso del correcto cumplimiento hacia procesos de mandato para alcanzar éxito profesional, excelencia y competitividad.

Por otra parte, los incentivos bajo la filosofía humana empresarial, no ha variado de acuerdo al método tradicional. Ya que los principales beneficios buscados es retribución monetaria, generar utilidad, expansión, etcétera. No se puede reprimir la necesidad de estimular y apremiar un excelente desempeño laboral, pero se ha empequeñecido la visión de trascendencia personal-laboral como también la necesidad de estimar de manera elevada un pensamiento de triunfo sobre las tareas individuales profesionales.

Por último, un modelo divergente de gestión empresarial deberá conformar características económicas, sociales, psíquicas, salud, familia, ambientales, espirituales, etcétera. Estas derivadas de la actividad diaria del ser humano y el cosmos. En segunda instancia, la filosofía laboral tendrá como principal directriz reconocer el éxito humano, social, grupal e individual; impulsando no solo los resultados económicos-sociales, sino naturalizando el compromiso por hacer crecer en visión las metas y objetivos del personal que son responsables de hacer trabajar el engrane industrial. Por tercer punto, visualizar como principal materia prima el compromiso laboral que estará expuesto a los cambios climáticos empresariales que se viven día a día.

### **1.3 Planteamiento del problema:**

El atributo competitividad en cada elemento humano que conforma la organización se ve irradiado por su preparación, automotivación y satisfacción en puesto laboral; son piezas que conforman el trabajo para generar fuerza productiva y forjar estándares de calidad y capacidad como organización. Dicho de otra manera, la carta de representación organizacional es su producto que pone a la venta, esto significa que si un trabajador no posee los elementos mencionados no podrá comprometer todos sus sentidos y cognición en integrar un trabajo de excelencia.

Proporcionando fidelidad al capital humano, este constituye la materia prima esencial del conglomerado empresarial, como ya se ha mencionado su adecuada

como también eficaz administración debe estar basada en responder con ética, profesionalismo, eficiencia ante cada problema humano o técnico según la naturaleza del siniestro; entonces dicho compromiso brilla inicialmente desde cada líder correspondiente a su determinado proceso organizacional. Por añadidura, sin importar el giro empresarial, los líderes que administran deberán fundamentar su visión de cómo abordar las problemáticas futuras desde una configuración donde se permita alcanzar éxito profesional teniendo como meta excelencia y competitividad (Palafox de Anda, 1995).

En consecuencia, el éxito depende directamente del factor humano. Dicho elemento se ve anclado a diversos estilos laborales que compensan triunfos o fracasos, esto significa, sobre las nuevas tendencias empresariales el deber de cambiar paradigmas. Según (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2001) explica que la estructura, la tecnología, el recurso financiero y material son aspectos inertes que debe ser administrados por mano de obra calificada tanto técnica como liderada desde visión holística que envuelva producción y crecimiento humano. Consecuentemente la persona, es la fuente donde el crecimiento se verá dirigido a nuevas fronteras.

Según (Márquez, 2001) explica lo siguiente:

“La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un trabajador insatisfecho puede conducirle a conductas agresivas, la cual puede ser manifiesta de sabotaje, difamación o ira expresada. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral puede enarcarse en dos ejes principales: activo-pasivo; destructivo-constructivo de acuerdo a su orientación”

Lo anterior, proporciona una visión más amplia sobre el elemento humano y sus características volubles ante cuestiones no favorables a su integridad humana, física, económica, familiar, social, etcétera. Lo que se desea explicar, es la necesidad de buscar un ancla que enganche características positivas del trabajador.

Así mismo, no se puede abandonar las características anexas a la fórmula satisfacción (Robbins, 1999).

- Reto de trabajo
- Formato de estímulos o recompensas juntas.
- Condiciones óptimas y favorables.
- Comunicación interna con compañeros y jefes.
- Reciprocidad y apoyo ante problemas.
- Coexistencia ante personalidad y puesto laboral (vínculo organizacional).
- Involucramiento (compromiso).

Investigar los diversos indicadores que faciliten la predicción del desempeño laboral desde la perspectiva empresarial, sería como proporcionar una receta donde un director o gerente pudiera medir que tanto cada trabajador lleva puesta la “camiseta” (Arciniega, 2002). Dicho de otro modo, en el área de psicología organizacional, el entendimiento desprendido a dicho frase coloquial es el vínculo que se construye entre un colaborador y su empresa.

El comportamiento organizacional entre sus diversas aristas que puede arrojarse después de ser estudiada, entre las principales razones de tan sonado concepto actualmente es debido a que se ha demostrado que la categoría compromiso organizacional suele ser predictor de temas como rotación y puntualidad. Según (Arciniega, 2002) asegura que existen evidencias en la cual integrantes con alto nivel de compromiso, son aquellos que registran mayores niveles de desempeño y producción como bajo nivel en incidencias.

Paralelamente, el compromiso es habitualmente más fuerte en empleados con mayor antigüedad empresarial, porque haber experimentado un éxito compartido, se han visto inversos y buscan involucrarse constantemente. Ahora, la contratación temporal emergió como un mecanismo de reducción de costos en mano de obra. Siendo para algunos esta condición en el empleo como un vínculo poco estable hablando desde características de seguridad social.

Por dicha nueva situación laboral el trabajador sufre ambigüedad, teniendo una empresa que lo contrata y trabajando en otra empresa. Esto fomenta la incertidumbre de bajo qué características se puede prever un despido, ascender, ser apremiado, etcétera.

Según (Moreno & Matos, 2004) exponen un estudio sobre compromiso organizacional de trabajadores temporales. Obteniendo resultados en nivel de compromiso medio (media de 4.7 y desviación de 1.06) que describe actitud favorable, donde el empleado experimenta obligación, lealtad y sentirse un eslabón importante.

Entonces surge la presente investigación, cuya finalidad es comprender la siguiente interrogante:

### **1.3.1 Preguntas de trabajo:**

¿Existe compromiso industrial por parte del trabajador hacia su empresa contratante?

¿Existe compromiso industrial del trabajador consigo mismo?

¿Existe relación entre las dos preguntas anteriores?

### **1.4 Objetivo:**

Objetivo general:

- Investigar el compromiso industrial del trabajador y la relación generada con su empresa.
- 

#### **1.4.1 Objetivos específicos:**

A manera de objetivos específicos se seguirán los siguientes puntos:

- Medir el grado de compromiso industrial del trabajador desarrollado hacia su empresa.
- Conocer el tipo de responsabilidad del trabajador.
- Explorar la importancia del factor involucramiento del trabajador (compromiso).
- Mediante el compromiso industrial se puede concientizar al trabajador de las buenas prácticas laborales.

## **Capítulo 2. Marco teórico.**

### **2.1 Visión industrial: compromiso laboral/institucional.**

Inicialmente los negocios están enfocados en proporcionar un servicio y obtener ganancias por dicha mano de obra. Según (De la Garza Toledo, 2007) las decisiones en la producción no debe ser vista solo como operación para desarrollo capital-económico. Explica la necesidad de visualizar dentro del capital la partición humana que es la principal responsable que se obtengan resultados de calidad.

Estudios realizados por (Nonaka & Takeuchi, 1999) señalan que el aprendizaje y conocimientos del trabajador generados a pie de maquina es mayor que capacitar a un técnico sin la experiencia directa con la máquina. Esto alude a la alta importancia de ambientes positivos que propicia el conocimiento entre pares como también diálogo compartido para mejorar el proceso industrial. El avance social-industrial que se logra es mayor responsabilidad hacia clientes y consumidores, servicio mejorado, transparencia en transacciones económicas, cumplimiento de estándares de calidad, responsabilidad en ventas, mercadeo, personal altamente calificado para exigencias y necesidades no previstas. Según (Vargas, 2006) lo resume como una respuesta a las necesidades e información confiable enfocada y dirigida a calidad, seguridad social-empresarial íntimamente expuesta por los trabajadores que se ven influenciados por dicho estilo de filosofía laboral.

Además, una industria tiene la responsabilidad de buscar el desarrollo humano, (elementos: compromiso y confianza); surge por la misma empresa hacia su personal como también hacia la esfera familiar y social. El procedimiento se lleva a cabo bajo diversos enfoques; alcanzar condiciones adecuadas para lograr metas de producción y crecimiento personal. Relacionado a los accionistas, proporcionarles relaciones abiertas y claras que permitan leer el elemento gobernabilidad a todo nivel organizacional. Dicho riel implica respeto, compromiso, formalidad, ética, reciprocidad, todo esto involucrado con cada aspecto laboral y se vea permeable a cada rincón laboral (Brown, 2010).

Actualmente las empresas basándose en su historia, dan la razón que están comprometidas no sólo en generar riquezas, producir bienes, ofrecer servicios de calidad, favorecer empleos, pagar impuestos, cumplir las leyes humanas, ambientales y de corte natural. Si no también, que su responsabilidad es mucho más amplia, incluso más allá de las obligaciones anteriores respectivas de cada país.

En consecuencia por el alto nivel del compromiso laboral se deja ver las siguientes cifras en la Unión Europea (U.E.). Se encuestaron a empleados de países E.U. (Alemania, Francia, Bélgica, Italia y España), analizando la satisfacción personal en relación a sus puestos laborales. En principio, le proporcionan mayor importancia el tener un puesto de trabajo y manifiestan considerable fidelidad a su empresa. Inmediatamente presentando la población española activa laboral, (71%) declaran su alta participación e implicación laboral que la empresa proporciona.

Simultáneamente los trabajadores están más preocupados por mantener su puesto de trabajo que por su nivel salarial. Por otra parte, la inquietud más grave es mantener su trabajo, teniendo en cuenta que las tasas de distintos países europeos, por ejemplo España 23.6%, hace que cada 7 de 10 personas en activo se muestren considerablemente temerosos por perder su trabajo actual ya que encontrar otro será en mediano y largo plazo. En suma, la fidelidad y compromiso que se expone en trabajadores de U.E., resalta más sobre un deber de gratificación del trabajador para la empresa por proporcionarle desarrollo profesional y humano. Dicho de otra manera, las empresas deberán fomentar nuevas estrategias para incentivar la producción del personal, abogando obviamente al crecimiento económico como también las futuras mejoras para mantener la automotivación que es exclusivamente intrínseca del ser humano (Yañez, Arenas, & Ripoll, 2010).

Según (De la Garza Toledo, 2007) presenta su reflexión acerca de las nuevas perspectivas organizaciones; según el liderazgo, trabajo en equipo, capital social, etcétera:

- Ha disminuido la separación entre concepción y ejecución de las tareas o actividades productivas.
- Se debe considerar de que no siempre es posible reducir todas las actividades a operaciones simples (como lo han pretendidos los modelos taylorista y fordista); siempre hay situaciones en el proceso que serán atendidas de manera personal por el trabajador, conforme a su conocimiento y disposición productiva.
- Se debe proponer el delegar la capacidad de toma de decisión al trabajador, disminuyendo la función de supervisión y reglas burocráticas.
- Se invita a contar con el involucramiento consciente y convencido del trabajador, como elemento nuclear para lograr eficiencia operativa.
- Se proporciona visión social de la producción en planta (trabajo en equipo), diferente al individualismo de los modelos anteriores que limitan cada proceso como aislado.
- El funcionamiento organizacional de estos modelos requiere de formas de comunicación en 360 grados. Comunicación ascendentes, descendente, de izquierda a derecha, de derecha a izquierda. Se debe buscar un círculo virtuoso de calidad organizacional por medio de la comunicación.

Se ha sintetizado en tres etapas evolutivas el génesis del factor humano dentro de las organizaciones: 1) Era de la Industrialización Clásica, alrededor de 1900 a 1950, enfoque predominante burocrático, funcional, piramidal, centralista y rígido. Esta etapa solidifica el término “Relaciones Industriales” al referirse a la función administrativa del personal, centralizado en el concepto metodológico de normas y controles reguladores estrictamente estáticos;

2) Era de la Industrialización Neoclásica, en torno a 1950 a 1990, con visión organizacional basada en departamentalización por productos y servicios, o unidades estratégicas de negocios. Aparece y predomina el término “Administración de Recursos Humanos”, precisamente bajo el concepto de que las

personas son un recurso organizacional y por ello deben ser “administradas”. También se enfatizan los objetivos organizacionales para dirigir a las personas;

3) Era de la Información, de 1990 a la actualidad. El simbolismo de organización es apuntado hacia la fluidez, agilidad y flexibilidad, ponderando los tejidos de equipos multifuncionales. La tropicalización del término “Gestión del Talento Humano” (o Capital Humano), comprendiendo a las personas como seres humanos con emociones, inteligencia, proactivos y que deben ser estimulados para obtener lo mejor de cada uno. Explotando los temas de integridad humana para obtener compromiso intrínseco y disminuir prácticas negativas organizacionales (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2005).

De igual manera, la industria tiene responsabilidad con clientes y consumidores en términos de: servicio que mejora constantemente, claridad en actividades comerciales, generar productos de vanguardia, cumplir estándares de calidad, mercadeo responsable, respuesta a las exigencias y necesidades e información confiable acerca de la calidad y seguridad. Esto indica evolución constante y se logrará solventar por medio del plan de necesidades para capacitación como también por el compromiso de cada uno de los inmiscuidos en que se lleve a cabo dichas tareas (Vargas, 2006).

Así mismo, la empresa formalmente debe integrar características humanas, preocupaciones sociales y medioambientales con intención de evitar perjuicio, promover el bienestar social de grupos heterogéneos. Implica la valoración de los productos, los procesos como servicios; control de desechos; maximizar eficiencia y la productividad en sus asignaciones y recursos; minimizar la práctica de efectos peligrosos. En esta visión se integran una variedad de actividades como son: la prevención de la contaminación, uso eficiente de la energía, diseño medioambientalmente amigable, administración de la cadena de distribución, ecología industrial y desarrollo sustentable (Brown, 2010).

Ahora, el compromiso está imbricado en un sistema psicológico organizacional que parte del clima y termina en la satisfacción. El compromiso se anexa con liderazgo y desempeño para puentear el concepto clima organizacional con satisfacción personal. El capital humano que tiene una relación permeable

entre trabajo diario y actividades personales de relación humana arrojan focos de liderazgo, seguidores, compromiso con finalidad de lograr mayor satisfacción (Castro A. , 2006); (Castro & Nico , 2010); (Salgado, Remeseiro, & Iglesias, 1996); (Tejero & Fernández, 2009); (Vecina, Chacón, & Sueiro, 2009); (Yañez, Arenas, & Ripoll, 2010).

Ciertos estudios a organizaciones han planteado que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos de quienes laboran en las organizaciones (Ríos Manríquez, Téllez Ramírez, & Ferrer Guerra, 2010). Desde el enfoque del desarrollo organizacional, los estudios psicológicos organizacionales han demostrado que el compromiso es un factor de sistematización de la producción. El compromiso es entendido como el conjunto de acciones, roles, motivos y expectativas que generan una dinámica colaborativa entre integrantes de un grupo laboral u organización (Carreón, 2014).

(Hermosa, 2010) hace referencia sobre que el empoderamiento y la automotivación proporciona aumento en compromiso y satisfacción laboral. De igual forma, explica que para reducir niveles de conflictos de relación y ambigüedad es necesario remarcar la identidad personal por medio de la confianza para generar un mejor tejido social.

Entonces el compromiso industrial, emana de la confianza, equidad, reciprocidad, justicia. Las capacidades humanas son la llave del éxito para alcanzar la tan anhelada automotivación intrínseca. Cargada de principios morales y valorativos característicos de personas natas que son capaces de seguir objetivos para alcanzar metas grupales, liderando equipos desde el orden y la sistematización de funciones organizacionales (Figueiredo, Grau, Gil, & García, 2012).

Para resumir el compromiso laboral y como el ser humano lo expone hacia su empresa es necesario se entienda que la ecuación es semi-permeada. Implica creencias, actitudes y acciones que nacen de los sentimientos, la cognición, las relaciones y la cultura humana. En su contraparte, se presenta las condiciones

creadas por el ser humano netamente desde su cognición para lograr la medición, el control, obtención de objetivos con finalidad de producir y hacer rentable sus acciones de inversión capital.

## **2.2 Filosofía industrial: desarrollo.**

Los Principios Reactores sobre las empresas y los derechos humanos se estructuran para “proteger, respetar y remediar” el derecho humano dentro de una organización. Aclaran las responsabilidades y prevención de consecuencias negativas.

Según (Lauzán & Aguirre, 2012) en los tratados internacionales de derechos humanos generalmente no se imponen directamente obligaciones jurídicas a las empresas. Por lo tanto, la responsabilidad legal por la vulnerabilidad de las normas internacionales de derechos humanos por parte de las empresas, así como su imposición, son objeto fundamentalmente de la legislación nacional. No obstante, los actos de las empresas, al igual que los de cualquier agente no estatal, pueden afectar al disfrute de los derechos humanos por parte de otros, tanto positivamente como negativamente. Las empresas pueden afectar a los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores de sus cadenas de suministro o las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad. La experiencia demuestra que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos, y de hecho lo hacen, cuando no prestan suficiente atención a la existencia de ese riesgo y la forma de mitigarlo.

Desde la visión cognitivista, el significado del trabajo es comprendido como el conjunto de creencias, valores y actitudes personales que construye un trabajador hacia el mismo trabajo; se aprende durante la socialización, experiencia y las situaciones del contexto cada persona construye un paradigma específico de acuerdo a historia de vida. Dicho modelo suele estar representado desde el macro-universo social como también micro-universo social, esto da preámbulo que, durante un estudio de cultura organizacional el espacio de construcción de sentidos en el convergen valores, relaciones, discursos hacen de mediación para construcción del “compromiso laboral”, se debe por características de sentirse miembro de un micro-círculo social que invita por medio de su filosofía laboral a

compartir valores determinados según su génesis de formación e impacto a su población (Álvarez de Mon, y otros, 2001).

Por la naturaleza de R.S.E. (Responsabilidad Social Empresarial), no existe un modelo de referencia para implantar un sistema de gestión que permita ir más allá de normas de servicio ambiental o procedimientos vinculados a calidad y gestión productiva. El estilo de trabajo para desarrollo del R.S.E. busca combinar beneficios y principios empresariales para mejorar relaciones con el principal capital que tiene una empresa, este es el capital humano o capital social, intenta dejar de ser una empresa de reacción ante adversidad y tiene visión de trabajar con plan de vida y carrera con el fin que su meta es gestionar el valor intrínseco del trabajador para así hacer funcionar sus políticas de calidad, seguridad, producción, filosofía y valores.

La base del modelo se encuentra en el conjunto de políticas transversales y buenas prácticas verificables, tanto internas como externas, alineadas a los valores y principios organizacionales. Con estas acciones la empresa mejora su competitividad, sustentabilidad y la calidad de vida de sus grupos de interés (Pérez Domínguez, 2005). El logro de estos objetivos requiere de varias etapas:

Preparación:

- Comprender que se invierte a largo plazo, pero se debe identificar el valor beneficio. Las jefaturas y el personal debe comprender que la participación total como el comprometerse es necesario. La ejecución y control se basa en la formalidad de participación en el papel que toca desempeñar.

Diagnóstico:

- Gestionar la R.S.E. parte de una introspección como empresa, en la que cada trabajador participara en detectar y señalara las áreas de oportunidad de su proceso.

Planificación estratégica y operativa:

- Definir estrategias de acción y las operaciones para alcanzar la meta.

Implantación:

- Generar una ponderación de acuerdo a intervención de acuerdo a sus estrategias.

Comunicación:

- El proceso de cambio deberá estar permeado por una constante comunicación que permita el dialogo permanente con finalidad de no perder de vista objetivos para cumplir la meta. La comunicación deberá ser el catalizador que permitirá el amalgamiento de ideas.

Las compañías con mayor consciencia tras haber dedicado un capital considerable para generar un plan de autodesarrollo y planear su visión como E.S.R. han comprendido la valía de fomentar valores para su administración. Esto profundiza en visión compartida a largo plazo. Administrar desde visión ética y valores busca integrar los participantes como también disciplinar sus actos y pensamientos dentro del círculo laboral para comprometer a largo plazo su contribución. Se desea que se vuelva un modo de vida diario.

Administrar como E.S.R. tiene como principales tareas estar enfocadas en generar cohesión interna donde el compromiso es fundamental, generar mayor y mejor imagen externa de la prácticas laborales basadas en la confianza mutua entre trabajadores, aumento del sentido ético en cada uno de los procesos empresariales, seleccionar al personal en base a perfiles éticos, por último, incubar una cadena de liderazgo confiable y comprometida con la R.S.E. y la filosofía (Sánchez, 2013).

Otro punto importante, por el cual realizar un desarrollo organizacional basado en filosofía industrial centrado en el ser humano son los beneficios que conlleva la motivación humana.

### **2.3 Psicología de compromiso industrial: responsabilidad industrial-intrínseca humana.**

Según (Davis & Newstrom, 2000) el compromiso organizacional del trabajador es entendido como el grado en que un colaborador se identifica con la organización y está comprometido en participar activamente con ella. Igualmente, aseguran que el compromiso es más observable en trabajadores con mayor antigüedad porque tienen mayor número de vivencias de éxito.

Se ha detectado que se puede identificar como el compromiso es influenciado tanto por elementos positivos o negativos, formando unidades de estructura; (Gómez, 2006), considera algunos factores y clasifica su contribución al compromiso organizacional de la siguiente forma: competencia personal auto-percibida (positiva), consideración del líder (positiva), liderazgo (positiva), ambigüedad en el rol (negativa) y conflictividad del puesto de trabajo (negativa). Expone es necesario estudiar al elemento que inicia la estructura como también el medio que influye para que se vea truncado el arranque del proceso. El medio permea el resultado y entre más controlado se encuentra mayor incidencia de éxito se tiene.

Categorizar las diversas visiones de compromiso son variadas pero se presentaron tres básicas para comprender la variedad más significativa desde su factor de influencia (Ríos Manríquez, Téllez Ramírez, & Ferrer Guerra, 2010):

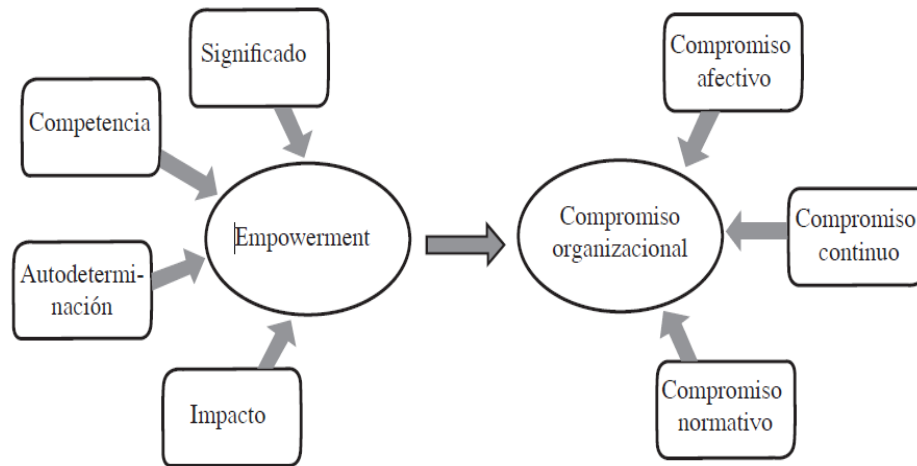
- La perspectiva psicológica (compromiso psico-afectivo), se considera compromiso con la organización como un componente de tres elementos: identificación con objetivos y valores organizacionales; deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos; deseo de ser parte de la organización. De igual manera, se experimenta en relación con la organización de la cual se es parte, manifestándolo con actitudes como orgullo a pertenecer al equipo, preocuparse por dar una presentación de sí mismo y la empresa como lo más importante y su íntimo valor de ser trabajador.

- Figura de intercambio (compromiso continuo), sugiere que el resultado es por medio de una transacción de incentivos y contribuciones entre patrón y empleado. Se hace un análisis de los beneficios que recibe el trabajador para generar carrera laboral en la empresa. Se resume en planes de retiro, servicio médico, planes de desarrollo y carrera personal. Netamente, el factor intercambio es analizar los beneficios que proporciona la empresa para enganchar al trabajador y que este haga carrera como también proporcione valor agregado a su equipo de trabajo.
- Visión de atribución (compromiso normativo), se concibe el concepto compromiso como una obligación que el trabajador adquiere como resultado de realizar actos voluntarios, explícitos e irrevocables. Es de carácter emocional porque desarrolla un sentimiento de obligación hacia la empresa que puede tener origen desde la formación del colaborador en diferentes etapas de su vida personal o familiar.

De igual manera, un estudio sobre empowerment mostró que el grado de empoderamiento laboral se encuentra estrechamente relacionado con sentimientos de compromiso a la empresa, con su profesión y hacia la conducta ciudadana organizacional. De igual manera, la formalidad en cumplir normatividades son precursoras del desarrollo moral y ético del sujeto que realiza sus trabajo (Janssen, 2004).

## Ilustración 1

### Modelo predictivo *empowerment* – compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia basada en Spreitzer (1995), Meyer y Allen (1997)

(Timothy & Joyce, 2001), (Kirkcaldy, Shephard, & Furnham, 2002), coinciden que los empleados con locus de control interno manejan altos niveles de rendimiento y satisfacción durante el trabajo, al igual que afronta mejor las situaciones presentadas durante el desarrollo de su labor. Similarmente, tienden a concentrar sus esfuerzos más activamente y energizar su medio para hacer cumplir cada una de sus tareas. Su manifiesto se caracteriza por tener iniciativa-empuje y su desempeño generalmente es sobresaliente sobre sus compañeros.

Según (Ávila, 2009) asegura sobre el impacto “compromiso dentro de la industria y la evaluación” tiene una particularidad sobre describir un pensar formidable de homogeneidad de los sentidos en que el sujeto procede dentro del ambiente laboral desde un cosmos positivo que empujan a conocer cómo es su persona, su concepto de responsabilidad, el desempeño y empeño en hacer sus tareas. Por último, como puede seguir mejorando este tipo de actividades de iniciativa centralizada en automotivación al promover la estimulación intrínseca y autoevaluación.

Un estudio donde se evaluó los efectos de retroalimentación en el desarrollo de las funciones de los empleados, tuvo como resultado que hay un

incremento entre 6% y 125 %, al focalizar que los beneficios como la poca inversión de tiempo, validez y desarrollo del personal, redundan en la productividad de la organización. Por consecuencia, las actividades de empoderar y desarrollar la automotivación para generar compromiso y viceversa, arroja como resultado la transformación continua de las personas, la introspección de sí mismo del sujeto, valorar las circunstancias actuales y pensar detenidamente la toma de decisión a futuro (Casares, 2007)

Según (Mercado, 2012) explica que el comportamiento de empleados las expectativa y relación con jefaturas, ha sufrido un cambio significativo. Los cambios observados con la población española fueron:

- La lealtad laboral no mantiene relación con compensaciones clásicas materiales.
- El tipo de liderazgo no es adecuado para las nuevas necesidades laborales.
- El estrés laboral es altamente significativo.
- La motivación del trabajador ya no es solamente extrínseca.

Los resultados del estudio anterior 2012, mostró que el empleado buscaba crecimiento laboral a comparación del 2014 que arroja resumidamente la visión de mantener su trabajo aunque deba truncar su desarrollo. La población española, comenta sólidamente favorecer la estabilidad y seguridad laboral que arriesgarse a cambiar de trabajo aun teniendo la seguridad de cambiar a una mejor compañía, esto implica tanto el estado de confort que confiere su desempeño al igual el sentido de pertenencia que se deposita a su empresa. Aun bajo la lupa de investigación de Watson, la población que arriesga a cambiar de empleo busca flexibilidad laboral como también algo muy importante que es la conciliación familiar-laboral. Realizar la homologación entre temas que son básicos en la vida humana se traduciría como iniciar una etapa “idealizada”, la cual es la génesis de una empresa. Proporcionar seguridad y responsabilidad social para los trabajadores que prestan sus servicios.

Bajo el tema de innovación, actualmente se invita a explotar el capital humano interno y ser lo suficientemente capaz de apreciar una idea del empleado

y pulirla con la finalidad de mejorar el medio ya que él tiene experiencia de primera mano. Lo anterior es llamado “flexibilidad” pero se debe comprender como “capacidad de gestionar el capital humano para facilitar la autogestión y organización de adaptar estilos más efectivos bajo tiempos, demandas y diversidad que sin el apoyo interno será aceptado con mucha dificultad o tal vez cuando ya sea implementado haya nuevas estrategias”.

## **2.4 Revisión: Ley Federal del Trabajo.**

Realizar una breve revisión de la Ley es necesario para no perder el ámbito jurídico legal como las obligaciones por cada parte durante la celebración de la relación laboral.

### **2.4.1 Duración de las Relaciones Laborales:**

Art. 35 Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial (...)

Art. 36 El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Art. 37 El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes.

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
3. En los demás casos previstos por esta Ley.

### **2.4.2 Rescisión de las Relaciones Laborales:**

Art. 47 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- 14 Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios cuando sea imputable al trabajador y que exceda el periodo a que refiere la fracción IV del artículo 43; y
15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere (...)

#### **2.4.3 Obligaciones de los patrones:**

Art. 132 Son obligaciones de los patrones:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

#### **2.4.4 Obligaciones de los trabajadores:**

Art. 134 Son obligaciones de los trabajadores:

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable (Trabajo, 2012).

## **Capítulo 3. Metodología:**

### **3.1 Tipo de estudio y diseño:**

El interés por estudiar la población total está enfocado en comprender la variedad mixta de ambos procesos y su relación con el compromiso industrial y sus anexas durante el desempeño laboral. Se implementó, análisis cuantitativo con la finalidad de focalizar datos relacionados a la interrogativa y los objetivos de investigación.

### **3.2 Sujetos:**

La investigación fue realizada en empresa del ramo automotriz, genera específicamente la manufacturación de producción para autopartes automotrices, organización del sector privado situada en la región de Puebla, población seleccionada para realizar la investigación prácticamente está articulada por dos departamentos (procesos de trabajo), los cuales son A: (administrativo) indirectos, B: (producción) directos. Un total de 319 trabajadores.

### **3.3 Procedimiento:**

Inicialmente se invita al trabajador a participar en la investigación y se explica en que consiste el trabajo que se realizada apoyado en su ayuda y vivencias laborales; en segundo momento se aplica el cuestionario; al terminó se extiende la entrevista escrita sobre temática cualitativa.

### **3.4 Instrumento:**

La encuesta o herramienta de trabajo: “Valor agregado por las áreas de talento humano” el instrumento fue sometido a pruebas de consistencias, validez de contenido y constructo. Rubro “consistencia”, está respaldado por ANOVA con valor ( $p \leq 0,001$ ), confirmando inexistencia de sesgo en muestra. Así mismo, se halló el Alpha de Crombach para el instrumento ( $\alpha=0,932$ ) identificándose que

son fiables las escalas de medida utilizadas, lo que constata la escala multidimensional de Responsabilidad Social Empresarial. Durante la validez de contenido se efectuaron tres actividades; revisión de literatura enfocada a temática, método DELPHOS conformado por investigador del área “cultura organizacional y gestión humana”. Por último, un pre-test en ocho empresas del ramo manufacturero. Acuerdo a validez de constructo, se expuso ante análisis factorial exploratorio, desde método rotación oblicua, identificando cuatro variables latentes.

### 3.5 Resultados: análisis de datos y discusión.

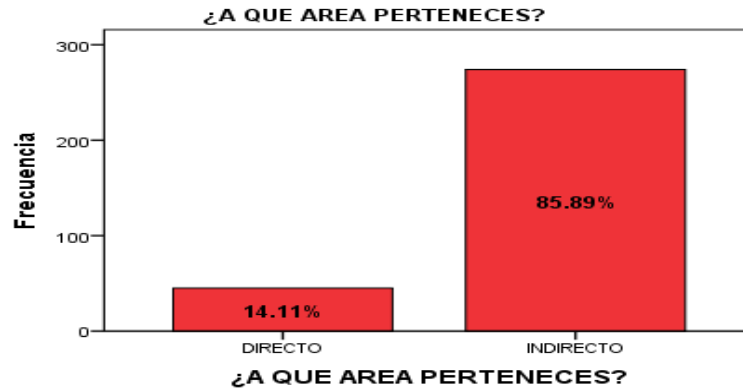
A continuación, se llevará a cabo los análisis pertinentes con el fin de responder las preguntas del presente trabajo de investigación.

**Tabla 1 ¿A qué área pertenece?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DIRECTO	45	14.1	14.1	14.1
	INDIRECTO	274	85.9	85.9	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

La tabla 1, explica sobre la población total, N= 319 (100%) trabajadores, siendo 45 (14.1%) empleados indirectos o administrativos y 274 (85%) trabajadores directos o que están en contacto inmediato con la manufactura. Se facilita gráfica 1, para visualizar tendencia.

**Gráfica 1 ¿A qué área pertenece?**



**Tabla 2 ¿Cuántos años tienes trabajando en la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-5 AÑOS	256	80.3	80.3	80.3
	6-10 AÑOS	29	9.1	9.1	89.3
	11-15 AÑOS	34	10.7	10.7	100.0
Total		319	100.0	100.0	

La tabla 2, nos proporciona el dato sobre antigüedad de los trabajadores en la empresa, de 0-5 años de antigüedad se tienen 256 (80.3%) trabajadores, de 6-10 años de antigüedad se tienen 29 (9.1%) trabajadores, de 11-15 años de antigüedad se tienen 34 (10.7%) trabajadores. Se facilita gráfica 2, para visualizar tendencia.

**Gráfica 2 ¿Cuántos años tienes trabajando en la empresa?**



**Tabla 3 ¿Cuál es tu sexo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	HOMBRE	297	93.1	93.1	93.1
	MUJER	22	6.9	6.9	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

La tabla 3, explica que 297 (93.1%) son trabajadores hombres y 22 (6.9%) son mujeres. Se facilita gráfica 3, para visualizar tendencia.

**Gráfica 3 ¿Cuál es tu sexo?**

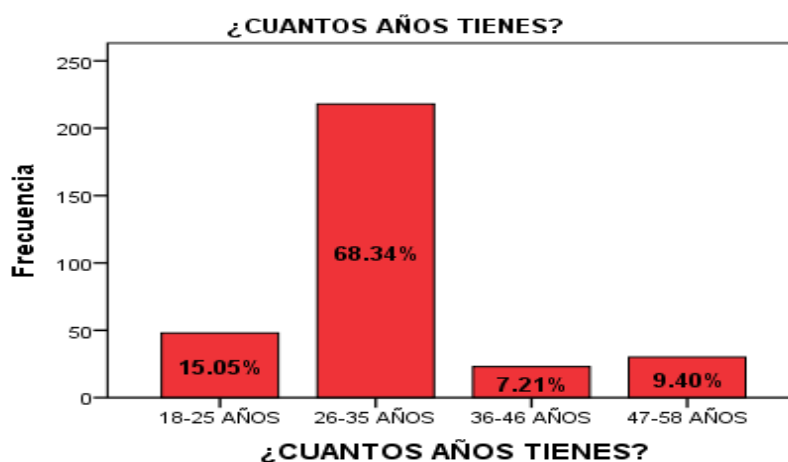


**Tabla 4 ¿Cuántos años tienes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25 AÑOS	48	15.0	15.0	15.0
	26-35 AÑOS	218	68.3	68.3	83.4
	36-46 AÑOS	23	7.2	7.2	90.6
	47-58 AÑOS	30	9.4	9.4	100.0
Total		319	100.0	100.0	

La tabla 4, manifiesta el dato sobre la edad de los trabajadores, de 18-25 años hay 48 (15%) trabajadores, de 26-35 años hay 218 (68.3%) trabajadores, de 36-46 años hay 23 (7.2%) trabajadores, de 47-58 años hay 30 (9.4%) trabajadores. La población dominante son adultos jóvenes de 26 a 35 años de edad. Se facilita gráfica 4, para visualizar tendencia.

**Gráfica 4 ¿Cuántos años tienes?**

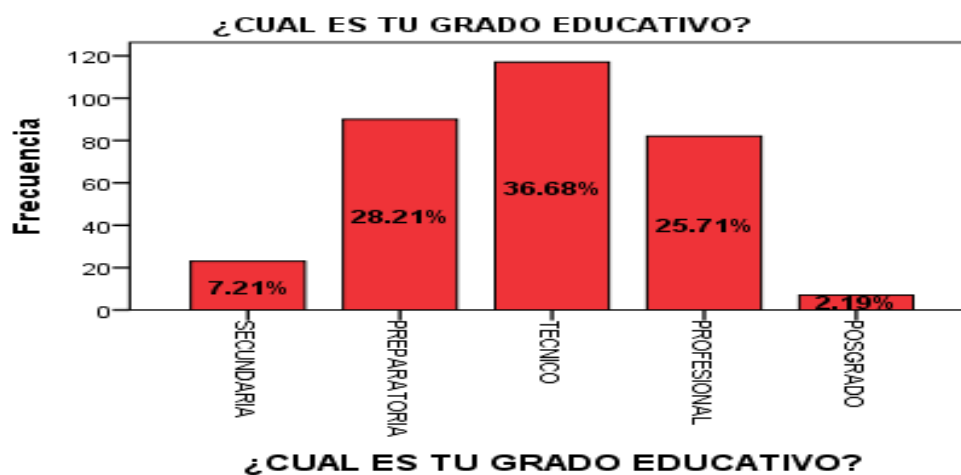


**Tabla 5 ¿Cuál es tu grado educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SECUNDARIA	23	7.2	7.2	7.2
	PREPARATORIA	90	28.2	28.2	35.4
	TÉCNICO	117	36.7	36.7	72.1
	PROFESIONAL	82	25.7	25.7	97.8
	POSGRADO	7	2.2	2.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

La tabla 5, presenta grado educativo de la población laboral, teniendo educación secundaria 23 (7.2%) trabajadores, educación preparatoria 90 (28.2%) trabajadores, educación técnica 117 (36.7%) trabajadores, educación profesional 82 (25.7%) trabajadores y educación posgrado 7 (2.2%) trabajadores. Se facilita gráfica 5, para visualizar tendencia.

**Gráfica 5 ¿Cuál es tu grado educativo?**



**Tabla 6 Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2421.205
	GI	153

La tabla 6, el dato que arroja Kaiser – Meyer - Olkin sobre adecuación de muestreo es (0.803) siendo significativo sobre muestra de población. A mayor proximidad a 1, mayor significancia. En el dato de Bartlett, el grado de significancia del nivel de SIG. es significativo.

**Tabla 7 Varianza total explicada**

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.294	34.967	34.967	2.225	12.359	12.359
2	1.572	8.733	43.700	2.125	11.805	24.163
3	1.389	7.717	51.418	1.932	10.736	34.899
4	1.245	6.917	58.335	1.680	9.331	44.230
5	1.112	6.175	64.510	1.489	8.274	52.505
6	0.888	4.932	69.442			
7	0.803	4.463	73.905			
8	0.726	4.035	77.939			
9	0.665	3.696	81.635			
10	0.577	3.205	84.840			
11	0.525	2.915	87.755			
12	0.471	2.616	90.371			
13	0.404	2.242	92.613			
14	0.373	2.071	94.684			
15	0.299	1.662	96.346			
16	0.262	1.454	97.800			
17	0.233	1.297	99.096			
18	0.163	0.904	100.000			

Método de extracción: máxima probabilidad.

La tabla 7, muestra el método de análisis factorial, arrojando como resultado 5 factores determinantes para explicar el grueso de factores totales.

**Tabla 8 Matriz de factor rotado<sup>a</sup>**

	Factor				
	1	2	3	4	5
ITEM 1 CATEGORÍA 1					
PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA	0.264	0.211	0.429	-0.117	0.024
ITEM 2 CATEGORÍA 1	0.410	0.058	0.094	-0.034	0.331
ITEM 3 CATEGORÍA 1	0.224	0.324	0.379	0.402	-0.004
ITEM 4 CATEGORÍA 1	0.112	0.202	0.571	0.237	0.249
ITEM 5 CATEGORÍA 1	0.032	0.171	0.716	0.387	0.205
ITEM 6 CATEGORÍA 1	0.549	0.293	0.166	0.167	0.234
ITEM 7 CATEGORÍA 1	0.697	0.163	0.459	0.105	-0.072
ITEM 8 CATEGORÍA 1	0.205	0.157	0.144	0.295	0.809
ITEM 9 CATEGORÍA 1	0.109	0.520	0.107	0.069	0.435
ITEM 10 CATEGORÍA 1	0.312	0.324	0.147	0.440	0.203
ITEM 11 CATEGORÍA 4					
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	0.149	0.561	0.120	0.198	0.175
ITEM 12 CATEGORÍA 2					
PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LIDERAZGO	0.106	0.157	0.091	0.874	0.094
ITEM 13 CATEGORÍA 2	0.750	0.105	-0.112	0.202	0.104
ITEM 14 CATEGORÍA 1	0.371	0.107	0.208	0.266	0.112
ITEM 15 CATEGORÍA 2	0.422	0.204	0.248	-0.053	0.404
ITEM 16 CATEGORÍA 3					
IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE	0.223	0.569	0.362	0.057	-0.039
ITEM 17 CATEGORÍA 4	0.153	0.687	0.158	0.227	0.080
ITEM 18 CATEGORÍA 2	0.021	0.437	0.412	-0.005	0.310

Método de extracción: máxima probabilidad.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

La tabla 8, representa los siguientes datos:

Al factor 1 le corresponden los ítems: 2, 6, 7, 13, 14, 15. El valor cualitativo de dichos ítems tocan las siguientes temáticas: capacitación, comunicación interna,

reconocimiento humano, autogestión de responsabilidad social, cumplimiento de leyes, formar parte de decisiones institucionales.

Al factor **2** le corresponden los ítems: 9, 11, 16, 17, 18. El valor cualitativo de dichos ítems tocan las siguientes temáticas: gestión de capacitación por competencias, comunicar y cumplir responsabilidad social, respeto por medio ambiente, cultura de transparencia de datos, autogestión por mejora continua.

Al factor **3** le corresponde el ítem: 1. El valor cualitativo de dicho ítem tocan la siguiente temática: responsabilidad en la gestión capital humano.

Al factor **4** le corresponden los ítems: 3, 5, 10, 12. El valor cualitativo de dichos ítems tocan las siguientes temáticas: autogestión de feedback laboral, cultura laboral en competencia positiva, comunicación interna horizontal, participación de todos los niveles en toma de decisiones.

Al factor **5** le corresponde el ítem: 8. El valor cualitativo de dicho ítem toca la siguiente temática: cultura organizacional en aprendizaje continuo.

### **Tabla 9 Tabla de varianza de confirmación: Prueba de KMO y Bartlett**

Tabla de varianza de confirmación

<b>PRUEBA DE KMO Y BARTLETT</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2421.205
	GI	153
	Sig.	0.000

Los datos obtenidos en la tabla 9, de varianza de confirmación son similares que en tabla 6. El dato que arroja Kaiser – Meyer - Olkin sobre adecuación de muestreo es (.803) siendo significativo sobre muestra de población. En el dato de Bartlett, el grado de significancia el nivel de Sig. demuestra significancia.

**Tabla 10 Tabla de varianza de confirmación: varianza total explicada**

**Tabla de varianza de confirmación**

VARIANZA TOTAL EXPLICADA						
Factor	Autovalores iniciales			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.294	34.967	34.967	2.535	14.084	14.084
2	1.572	8.733	43.700	2.161	12.004	26.088
3	1.389	7.717	51.418	2.156	11.978	38.066
4	1.245	6.917	58.335	1.817	10.092	48.159
5	1.112	6.175	64.510			
6	0.888	4.932	69.442			
7	0.803	4.463	73.905			
8	0.726	4.035	77.939			
9	0.665	3.696	81.635			
10	0.577	3.205	84.840			
11	0.525	2.915	87.755			
12	0.471	2.616	90.371			
13	0.404	2.242	92.613			
14	0.373	2.071	94.684			
15	0.299	1.662	96.346			
16	0.262	1.454	97.800			
17	0.233	1.297	99.096			
18	0.163	0.904	100.000			

Método de extracción: máxima probabilidad.

La tabla 10, muestra el método de análisis factorial, arrojando como resultado 4 factores determinantes para explicar el grueso de factores totales. En base a tabla de varianza de confirmación.

**Tabla 11 Matriz de factor rotado<sub>a</sub>**

	Factor			
	1	2	3	4
ITEM 1 CATEGORÍA 1				
PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA	0.469	0.210	0.133	-0.085
ITEM 2 CATEGORÍA 1	0.078	0.406	0.329	-0.041

ITEM 3 CATEGORÍA 1	0.450	0.194	0.156	0.407
ITEM 4 CATEGORÍA 1	0.575	0.065	0.304	0.238
ITEM 5 CATEGORÍA 1	0.633	0.003	0.242	0.383
ITEM 6 CATEGORÍA 1	0.273	0.558	0.287	0.149
ITEM 7 CATEGORÍA 1	0.583	0.666	-0.075	0.118
ITEM 8 CATEGORÍA 1	0.119	0.230	0.647	0.289
ITEM 9 CATEGORÍA 1	0.234	0.125	0.627	0.088
ITEM 10 CATEGORÍA 1	0.211	0.314	0.366	0.432
ITEM 11 CATEGORÍA 4				
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	0.261	0.159	0.440	0.225
ITEM 12 CATEGORÍA 2				
PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LIDERAZGO	0.090	0.112	0.127	0.946
ITEM 13 CATEGORÍA 2	-0.036	0.767	0.121	0.192
ITEM 14 CATEGORÍA 1	0.235	0.359	0.132	0.257
ITEM 15 CATEGORÍA 2	0.263	0.409	0.433	-0.034
ITEM 16 CATEGORÍA 3				
IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE	0.535	0.197	0.213	0.105
ITEM 17 CATEGORÍA 4	0.368	0.167	0.367	0.250
ITEM 18 CATEGORÍA 2	0.472	0.009	0.461	0.048

Método de extracción: máxima probabilidad.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

En la tabla 11, sobre la confirmación de varianza representa los siguientes datos:

Al factor **1** le corresponden los ítems: 1, 3, 4, 5. El valor cualitativo de dichos ítems toca como gran temática la responsabilidad de gestionar el capital humano, nutrida por las siguientes sub-necesidades: generar plan de capacitación y detección de necesidades, formar indicadores para mostrar alcances laborales, creación de compensación según competencias y desarrollar un sentido de calidad laboral.

Al factor **2** le corresponden los ítems: 2, 6, 7, 13, 14, 16, 17, 18. El valor cualitativo de dichos ítems toca como gran temática gestión humana, liderazgo, responsabilidad social y ambiental, nutrida por las sub-necesidades siguientes:

gestionar capacitación según negocio empresarial, cumplimiento de política organizacional, respeto de códigos institucionales, comunicación transparente.

Al factor **3** le corresponde el ítem: 8, 9, 11, 12, 15. El valor cualitativo de dichos ítems abordan como gran temática gestión humana, liderazgo, rendición de cuentas, reforzada con las siguiente sub-necesidades: ambiente favorable para aprendizaje, desarrollar planes de vida y carrera, compartir responsabilidades como institución, buscar la involucración de todos los trabajadores, hacer cumplir código interno.

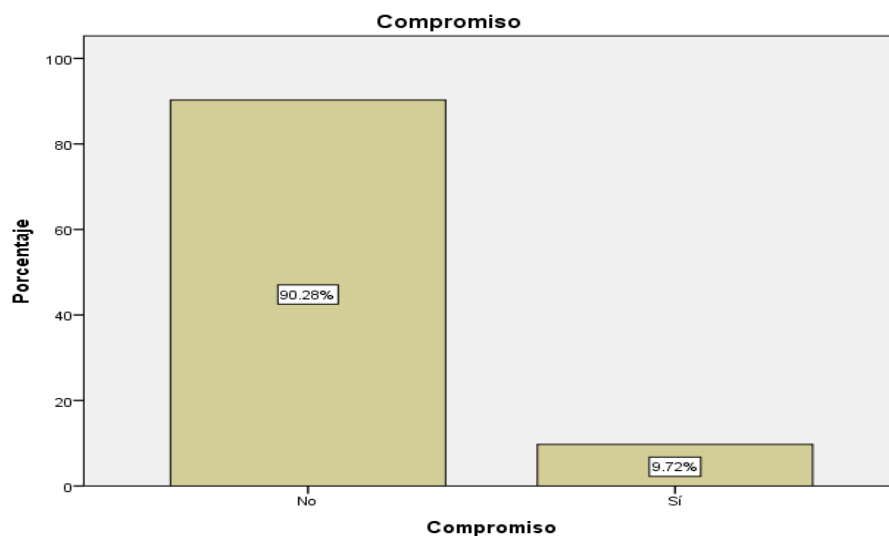
Al factor **4** le corresponden los ítems: 10. El valor cualitativo de dichos ítems aborda el gran de gestión humana, los sub-temas que acompañan son: gestión y desarrollo del feedback y comunicación asertiva.

**Tabla 12 Compromiso y seguridad industrial**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	288	90.3	90.3	90.3
	Sí	31	9.7	9.7	100.0
Total		319	100.0	100.0	

En la tabla 12, se generó una recodificación de valores con el fin de obtener en base a los 5 factores que explican el grueso de las variables; la estadística del compromiso industrial del trabajador y sus prácticas de trabajo seguro, arrojando como resultado: que no hay relación entre compromiso industrial y seguridad organizacional. Se da el apoyo visual con gráfica 6.

**Gráfica 6 Compromiso industrial del trabajador y prácticas de trabajo seguro.**



**Tabla 13 ANOVA factor sexo**

		Suma de				
		cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ITEM 1 CATEGORÍA 1	Entre grupos	12.445	1	12.445	15.353	0.000
PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA	Dentro de grupos	256.941	317	0.811		
	Total	269.386	318			
ITEM 2 CATEGORÍA 1	Entre grupos	4.584	1	4.584	4.002	0.046
	Dentro de grupos	363.103	317	1.145		
	Total	367.687	318			
ITEM 3 CATEGORÍA 1	Entre grupos	15.758	1	15.758	14.779	0.000
	Dentro de grupos	337.992	317	1.066		
	Total	353.749	318			
ITEM 4 CATEGORÍA 1	Entre grupos	9.998	1	9.998	6.597	0.011
	Dentro de grupos	480.416	317	1.516		
	Total	490.414	318			
ITEM 5 CATEGORÍA 1	Entre grupos	13.543	1	13.543	10.609	0.001
	Dentro de grupos	404.652	317	1.277		
	Total	418.194	318			
ITEM 6 CATEGORÍA 1	Entre grupos	0.245	1	0.245	0.155	0.694

	Dentro de grupos	502.739	317	1.586		
	Total	502.984	318			
ITEM 7 CATEGORÍA 1	Entre grupos	7.275	1	7.275	5.397	0.021
	Dentro de grupos	427.333	317	1.348		
	Total	434.608	318			
ITEM 8 CATEGORÍA 1	Entre grupos	4.748	1	4.748	4.680	0.031
	Dentro de grupos	321.603	317	1.015		
	Total	326.351	318			
ITEM 9 CATEGORÍA 1	Entre grupos	8.516	1	8.516	11.051	0.001
	Dentro de grupos	244.274	317	0.771		
	Total	252.790	318			
ITEM 10 CATEGORÍA 1	Entre grupos	6.132	1	6.132	5.640	0.018
	Dentro de grupos	344.658	317	1.087		
	Total	350.790	318			
ITEM 11 CATEGORÍA 4	Entre grupos	0.067	1	0.067	0.084	0.773
TRANSPARENCIA Y	Dentro de grupos	254.572	317	0.803		
RENDICIÓN DE CUENTAS	Total	254.639	318			
ITEM 12 CATEGORÍA 2	Entre grupos	1.221	1	1.221	1.177	0.279
PRACTICAS DE	Dentro de grupos	328.598	317	1.037		
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y	Total	329.818	318			
LIDERAZGO						
ITEM 13 CATEGORÍA 2	Entre grupos	3.985	1	3.985	4.031	0.046
	Dentro de grupos	313.401	317	0.989		
	Total	317.386	318			
ITEM 14 CATEGORÍA 1	Entre grupos	4.849	1	4.849	4.518	0.034
	Dentro de grupos	340.173	317	1.073		
	Total	345.022	318			
ITEM 15 CATEGORÍA 2	Entre grupos	5.834	1	5.834	7.543	0.006
	Dentro de grupos	245.163	317	0.773		
	Total	250.997	318			
ITEM 16 CATEGORÍA 3	Entre grupos	0.003	1	0.003	0.003	0.954
IMPACTO SOBRE EL MEDIO	Dentro de grupos	268.072	317	0.846		
AMBIENTE	Total	268.075	318			
ITEM 17 CATEGORÍA 4	Entre grupos	0.031	1	0.031	0.037	0.847
	Dentro de grupos	260.577	317	0.822		
	Total	260.608	318			
ITEM 18 CATEGORÍA 2	Entre grupos	2.140	1	2.140	3.901	0.049
	Dentro de grupos	173.879	317	0.549		
	Total	176.019	318			

La tabla 13, muestra el ANOVA usando factor sexo y existe inferencia significativa en los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, y 18. Con 95% del intervalo de confianza para la media.

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” las gráficas del número 29 a 41, estas son las pertenecientes al ANOVA del factor sexo.

**Tabla 14 ANOVA factor antigüedad**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ITEM 1 CATEGORÍA 1	Entre grupos	12.255	2	6.128	7.531	0.001
PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA	Dentro de grupos	257.130	316	0.814		
	Total	269.386	318			
ITEM 2 CATEGORÍA 1	Entre grupos	25.776	2	12.888	11.911	0.000
	Dentro de grupos	341.911	316	1.082		
	Total	367.687	318			
ITEM 3 CATEGORÍA 1	Entre grupos	5.989	2	2.994	2.721	0.067
	Dentro de grupos	347.761	316	1.101		
	Total	353.749	318			
ITEM 4 CATEGORÍA 1	Entre grupos	16.722	2	8.361	5.578	0.004
	Dentro de grupos	473.691	316	1.499		
	Total	490.414	318			
ITEM 5 CATEGORÍA 1	Entre grupos	2.555	2	1.278	0.971	.380
	Dentro de grupos	415.639	316	1.315		
	Total	418.194	318			
ITEM 6 CATEGORÍA 1	Entre grupos	24.964	2	12.482	8.251	0.000
	Dentro de grupos	478.021	316	1.513		
	Total	502.984	318			
ITEM 7 CATEGORÍA 1	Entre grupos	30.921	2	15.460	12.102	0.000
	Dentro de grupos	403.687	316	1.277		

	Total	434.608	318			
ITEM 8 CATEGORÍA 1	Entre grupos	21.885	2	10.942	11.357	0.000
	Dentro de grupos	304.466	316	0.964		
	Total	326.351	318			
ITEM 9 CATEGORÍA 1	Entre grupos	8.592	2	4.296	5.559	0.004
	Dentro de grupos	244.198	316	0.773		
	Total	252.790	318			
ITEM 10 CATEGORÍA 1	Entre grupos	10.348	2	5.174	4.803	0.009
	Dentro de grupos	340.442	316	1.077		
	Total	350.790	318			
ITEM 11 CATEGORÍA 4	Entre grupos	16.201	2	8.101	10.736	0.000
TRANSPARENCIA Y	Dentro de grupos	238.438	316	0.755		
RENDICIÓN DE CUENTAS	Total	254.639	318			
ITEM 12 CATEGORÍA 2	Entre grupos	13.528	2	6.764	6.758	0.001
PRACTICAS DE	Dentro de grupos	316.290	316	1.001		
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y	Total	329.818	318			
LIDERAZGO						
ITEM 13 CATEGORÍA 2	Entre grupos	16.851	2	8.426	8.859	0.000
	Dentro de grupos	300.534	316	0.951		
	Total	317.386	318			
ITEM 14 CATEGORÍA 1	Entre grupos	15.870	2	7.935	7.618	0.001
	Dentro de grupos	329.152	316	1.042		
	Total	345.022	318			
ITEM 15 CATEGORÍA 2	Entre grupos	6.306	2	3.153	4.072	0.018
	Dentro de grupos	244.691	316	0.774		
	Total	250.997	318			
ITEM 16 CATEGORÍA 3	Entre grupos	40.274	2	20.137	27.933	0.000
IMPACTO SOBRE EL MEDIO	Dentro de grupos	227.802	316	0.721		
AMBIENTE	Total	268.075	318			
ITEM 17 CATEGORÍA 4	Entre grupos	32.722	2	16.361	22.687	0.000
	Dentro de grupos	227.887	316	0.721		
	Total	260.608	318			
ITEM 18 CATEGORÍA 2	Entre grupos	12.393	2	6.196	11.967	0.000
	Dentro de grupos	163.626	316	0.518		
	Total	176.019	318			

La tabla 14, muestra el ANOVA sobre factor antigüedad, existe inferencia significativa en los ítems 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, . Con 95% del intervalo de confianza para la media. A pesar del valor de sig. en los ítems ya mencionados, se realizara inferencia en Item 2, se demuestra crecimiento

significativo conforme a mayor antigüedad mayor preparación le proporciona la empresa. El Item 7, los primeros 10 años de antigüedad se deja ver crecimiento en compartir las políticas empresariales, aunque a partir de los 11 años hay pérdida de interés por seguir buscando desarrollar dicho elemento. El Item 11, comunica que los trabajadores de nuevo ingreso muestran interés por los alcances institucionales, aunque se pierde dicho interés en trabajadores de 6-10 años y nuevamente los trabajadores de 11-15 años de antigüedad vuelven a presentar el interés institucional. El Item 13, da a conocer el poco valor de proporcionar seguimiento a los temas de integración empresarial y toma de decisiones.

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” las gráficas del número 42 a 57, estas son las pertenecientes al ANOVA del factor antigüedad.

**Tabla 15 ANOVA factor grado educativo**

		Suma de				
		cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ITEM 1 CATEGORÍA 1	Entre grupos	8.371	4	2.093	2.518	0.041
PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA	Dentro de grupos	261.014	314	0.831		
	Total	269.386	318			
ITEM 2 CATEGORÍA 1	Entre grupos	25.827	4	6.457	5.931	0.000
	Dentro de grupos	341.859	314	1.089		
	Total	367.687	318			
ITEM 3 CATEGORÍA 1	Entre grupos	13.109	4	3.277	3.021	0.018
	Dentro de grupos	340.640	314	1.085		
	Total	353.749	318			
ITEM 4 CATEGORÍA 1	Entre grupos	3.632	4	0.908	0.586	0.673
	Dentro de grupos	486.782	314	1.550		
	Total	490.414	318			
ITEM 5 CATEGORÍA 1	Entre grupos	14.810	4	3.703	2.882	0.023
	Dentro de grupos	403.384	314	1.285		
	Total	418.194	318			
ITEM 6 CATEGORÍA 1	Entre grupos	57.796	4	14.449	10.191	0.000
	Dentro de grupos	445.188	314	1.418		
	Total	502.984	318			

ITEM 7 CATEGORÍA 1	Entre grupos	19.567	4	4.892	3.701	0.006
	Dentro de grupos	415.041	314	1.322		
	Total	434.608	318			
ITEM 8 CATEGORÍA 1	Entre grupos	21.530	4	5.383	5.545	0.000
	Dentro de grupos	304.821	314	0.971		
	Total	326.351	318			
ITEM 9 CATEGORÍA 1	Entre grupos	3.837	4	0.959	1.210	0.307
	Dentro de grupos	248.953	314	0.793		
	Total	252.790	318			
ITEM 10 CATEGORÍA 1	Entre grupos	7.393	4	1.848	1.690	0.152
	Dentro de grupos	343.397	314	1.094		
	Total	350.790	318			
ITEM 11 CATEGORÍA 4 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Entre grupos	23.446	4	5.861	7.961	0.000
	Dentro de grupos	231.194	314	0.736		
	Total	254.639	318			
ITEM 12 CATEGORÍA 2 PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LIDERAZGO	Entre grupos	6.013	4	1.503	1.458	0.215
	Dentro de grupos	323.805	314	1.031		
	Total	329.818	318			
ITEM 13 CATEGORÍA 2	Entre grupos	24.489	4	6.122	6.563	0.000
	Dentro de grupos	292.896	314	0.933		
	Total	317.386	318			
ITEM 14 CATEGORÍA 1	Entre grupos	11.179	4	2.795	2.629	0.035
	Dentro de grupos	333.843	314	1.063		
	Total	345.022	318			
ITEM 15 CATEGORÍA 2	Entre grupos	6.939	4	1.735	2.232	0.065
	Dentro de grupos	244.058	314	0.777		
	Total	250.997	318			
ITEM 16 CATEGORÍA 3 IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE	Entre grupos	17.228	4	4.307	5.391	0.000
	Dentro de grupos	250.847	314	0.799		
	Total	268.075	318			
ITEM 17 CATEGORÍA 4	Entre grupos	19.546	4	4.887	6.365	0.000
	Dentro de grupos	241.062	314	0.768		
	Total	260.608	318			
ITEM 18 CATEGORÍA 2	Entre grupos	4.733	4	1.183	2.169	0.072
	Dentro de grupos	171.285	314	0.545		
	Total	176.019	318			

La tabla 15, explica el ANOVA usando factor grado educativo, presenta inferencia significativa en ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 16, y 17. Con 95% del intervalo

de confianza para la media. El Item 3, muestra una tendencia sobre el nivel técnico-profesional en cuestiones de feedback, generando poco interés por auto-gestionar pensamiento de valor en mejorar su desempeño. El Item 7, deja expuesto el poco interés en buscar reconocimiento y proporcionar reconocimiento. Del Item 13, las personas con educación técnico y posgrado, demuestran poco interés en ser líderes y hacer cumplir los compromisos sociales. El Item 16, demuestra que a menor nivel educativo como también el nivel posgrado tiene poco sentido de la responsabilidad ambiental.

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” las gráficas del número 58 a 69, estas son las pertenecientes al ANOVA del factor grado educativo.

**Tabla 16 ANOVA factor edad**

		Suma de				
		cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ITEM 1 CATEGORÍA 1	Entre grupos	12.847	3	4.282	5.258	0.001
PRACTICAS RESPONSABLES	Dentro de grupos	256.539	315	0.814		
DE LA GESTIÓN HUMANA	Total	269.386	318			
ITEM 2 CATEGORÍA 1	Entre grupos	40.055	3	13.352	12.837	0.000
	Dentro de grupos	327.631	315	1.040		
	Total	367.687	318			
ITEM 3 CATEGORÍA 1	Entre grupos	4.376	3	1.459	1.315	0.269
	Dentro de grupos	349.374	315	1.109		
	Total	353.749	318			
ITEM 4 CATEGORÍA 1	Entre grupos	9.169	3	3.056	2.001	0.114
	Dentro de grupos	481.245	315	1.528		
	Total	490.414	318			
ITEM 5 CATEGORÍA 1	Entre grupos	21.462	3	7.154	5.680	0.001
	Dentro de grupos	396.732	315	1.259		
	Total	418.194	318			
ITEM 6 CATEGORÍA 1	Entre grupos	9.645	3	3.215	2.053	0.106
	Dentro de grupos	493.339	315	1.566		
	Total	502.984	318			
ITEM 7 CATEGORÍA 1	Entre grupos	2.321	3	.774	.564	0.639

	Dentro de grupos	432.287	315	1.372		
	Total	434.608	318			
ITEM 8 CATEGORÍA 1	Entre grupos	43.668	3	14.556	16.220	0.000
	Dentro de grupos	282.683	315	0.897		
	Total	326.351	318			
ITEM 9 CATEGORÍA 1	Entre grupos	2.769	3	0.923	1.163	0.324
	Dentro de grupos	250.021	315	0.794		
	Total	252.790	318			
ITEM 10 CATEGORÍA 1	Entre grupos	2.511	3	0.837	0.757	0.519
	Dentro de grupos	348.279	315	1.106		
	Total	350.790	318			
ITEM 11 CATEGORÍA 4	Entre grupos	19.210	3	6.403	8.568	0.000
TRANSPARENCIA Y	Dentro de grupos	235.429	315	0.747		
RENDICIÓN DE CUENTAS	Total	254.639	318			
ITEM 12 CATEGORÍA 2	Entre grupos	8.335	3	2.778	2.722	0.044
PRACTICAS DE	Dentro de grupos	321.484	315	1.021		
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y	Total	329.818	318			
LIDERAZGO						
ITEM 13 CATEGORÍA 2	Entre grupos	6.004	3	2.001	2.025	0.110
	Dentro de grupos	311.381	315	0.989		
	Total	317.386	318			
ITEM 14 CATEGORÍA 1	Entre grupos	12.494	3	4.165	3.945	0.009
	Dentro de grupos	332.528	315	1.056		
	Total	345.022	318			
ITEM 15 CATEGORÍA 2	Entre grupos	53.089	3	17.696	28.166	0.000
	Dentro de grupos	197.908	315	0.628		
	Total	250.997	318			
ITEM 16 CATEGORÍA 3	Entre grupos	36.419	3	12.140	16.507	0.000
IMPACTO SOBRE EL MEDIO	Dentro de grupos	231.656	315	0.735		
AMBIENTE	Total	268.075	318			
ITEM 17 CATEGORÍA 4	Entre grupos	18.057	3	6.019	7.817	0.000
	Dentro de grupos	242.551	315	0.770		
	Total	260.608	318			
ITEM 18 CATEGORÍA 2	Entre grupos	14.953	3	4.984	9.748	0.000
	Dentro de grupos	161.065	315	0.511		
	Total	176.019	318			

La tabla 16, explica el ANOVA usando factor edad del trabajador, existe inferencia significativa en los ítems 1, 2, 5, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 17, y 18. Con 95% del intervalo de confianza para la media. El Item 15, corresponde a que a mayor edad

existe menor importancia por el cumplimiento ético organizacional. Sobre el ítem 8, se observa que los adultos de 36 años a 46 años son capaces de crear atmosferas que predispongan un mejor aprendizaje. El ítem 17, explica que la gente más joven de edad busca que haya comunicación interna para conocer su estado actual circundante.

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” las gráficas del número 70 a 80, estas son las pertenecientes al ANOVA del factor grado edad.

**Tabla 17 ANOVA factor área laboral**

		Suma de				
		cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ITEM 1 CATEGORÍA 1	Entre grupos	8.359	1	8.359	10.152	0.002
PRACTICAS RESPONSABLES	Dentro de grupos	261.026	317	0.823		
DE LA GESTIÓN HUMANA	Total	269.386	318			
ITEM 2 CATEGORÍA 1	Entre grupos	.051	1	0.051	0.044	0.833
	Dentro de grupos	367.635	317	1.160		
	Total	367.687	318			
ITEM 3 CATEGORÍA 1	Entre grupos	19.465	1	19.465	18.459	0.000
	Dentro de grupos	334.284	317	1.055		
	Total	353.749	318			
ITEM 4 CATEGORÍA 1	Entre grupos	27.939	1	27.939	19.151	0.000
	Dentro de grupos	462.474	317	1.459		
	Total	490.414	318			
ITEM 5 CATEGORÍA 1	Entre grupos	18.136	1	18.136	14.371	0.000
	Dentro de grupos	400.058	317	1.262		
	Total	418.194	318			
ITEM 6 CATEGORÍA 1	Entre grupos	3.445	1	3.445	2.186	0.140
	Dentro de grupos	499.539	317	1.576		
	Total	502.984	318			
ITEM 7 CATEGORÍA 1	Entre grupos	11.081	1	11.081	8.294	0.004
	Dentro de grupos	423.527	317	1.336		
	Total	434.608	318			

ITEM 8 CATEGORÍA 1	Entre grupos	2.091	1	2.091	2.044	0.154
	Dentro de grupos	324.260	317	1.023		
	Total	326.351	318			
ITEM 9 CATEGORÍA 1	Entre grupos	10.888	1	10.888	14.268	0.000
	Dentro de grupos	241.902	317	0.763		
	Total	252.790	318			
ITEM 10 CATEGORÍA 1	Entre grupos	15.547	1	15.547	14.701	0.000
	Dentro de grupos	335.242	317	1.058		
	Total	350.790	318			
ITEM 11 CATEGORÍA 4 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Entre grupos	1.223	1	1.223	1.529	0.217
	Dentro de grupos	253.417	317	0.799		
	Total	254.639	318			
ITEM 12 CATEGORÍA 2 PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LIDERAZGO	Entre grupos	6.107	1	6.107	5.980	0.015
	Dentro de grupos	323.711	317	1.021		
	Total	329.818	318			
ITEM 13 CATEGORÍA 2	Entre grupos	4.638	1	4.638	4.701	0.031
	Dentro de grupos	312.748	317	0.987		
	Total	317.386	318			
ITEM 14 CATEGORÍA 1	Entre grupos	11.780	1	11.780	11.206	0.001
	Dentro de grupos	333.242	317	1.051		
	Total	345.022	318			
ITEM 15 CATEGORÍA 2	Entre grupos	4.586	1	4.586	5.899	0.016
	Dentro de grupos	246.411	317	0.777		
	Total	250.997	318			
ITEM 16 CATEGORÍA 3 IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE	Entre grupos	.850	1	0.850	1.009	0.316
	Dentro de grupos	267.225	317	0.843		
	Total	268.075	318			
ITEM 17 CATEGORÍA 4	Entre grupos	1.569	1	1.569	1.920	0.167
	Dentro de grupos	259.039	317	0.817		
	Total	260.608	318			
ITEM 18 CATEGORÍA 2	Entre grupos	4.129	1	4.129	7.615	0.006
	Dentro de grupos	171.890	317	0.542		
	Total	176.019	318			

La tabla 17, explica el ANOVA usando factor área laboral, existe inferencia significativa en ítems 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, y 18. Con 95% del intervalo de confianza para la media. El Item 5, demuestra que los trabajadores administrativos no buscan comunicar información a ningún nivel. El Item 10, demuestra que los operativos tienen mayor consciencia en generar esferas de

comunicación que favorezcan su comunicación asertiva. El Item 15, muestra que los trabajadores directos buscan formar parte en hacer cumplir los códigos laborales.

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” las gráficas del número 81 a 92, estas son las pertenecientes al ANOVA del factor área laboral.

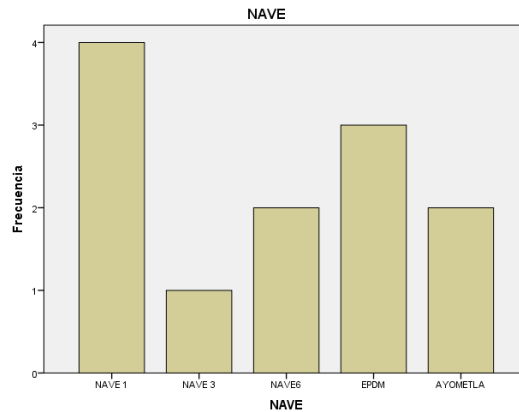
### 3.5.1 Estadísticos de seguridad:

**Tabla 18 Accidentes por nave**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NAVE 1	4	30.8	33.3	33.3
	NAVE 3	1	7.7	8.3	41.7
	NAVE6	2	15.4	16.7	58.3
	EPDM	3	23.1	25.0	83.3
	AYOMETLA	2	15.4	16.7	100.0
	Total	12	92.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	7.7		
Total		13	100.0		

Los datos presentes en tabla 18 son: nave 1 obtuvo 4 siniestros (30.8%); nave 3 confirmó 1 siniestro (7.7%); nave 6 registró 2 siniestros (15.4%); EPDM alcanzó 3 (23.1%) y Ayometla presentó 2 siniestros (15.4%). Generando un total de 12 accidentes en Planta. Siendo la nave 1, la de mayor riesgo. La gráfica 7, muestra visualmente la tendencia.

### Gráfica 7 Accidente por nave

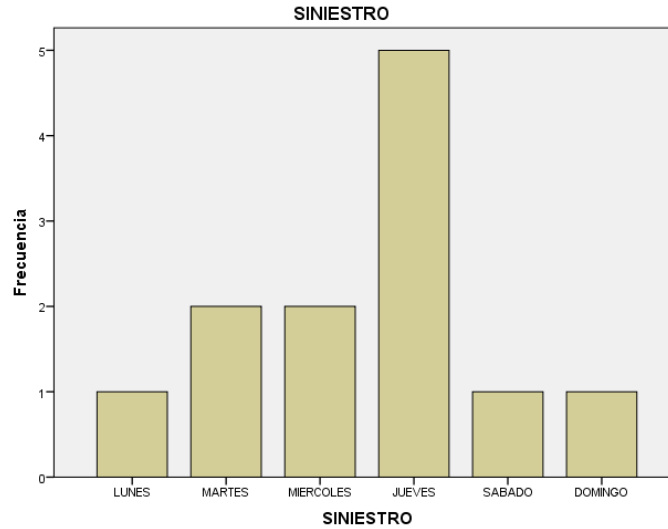


### Tabla 19 Día que se presentó el siniestro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	LUNES	1	7.7	8.3	8.3
	MARTES	2	15.4	16.7	25.0
	MIÉRCOLES	2	15.4	16.7	41.7
	JUEVES	5	38.5	41.7	83.3
	SÁBADO	1	7.7	8.3	91.7
	DOMINGO	1	7.7	8.3	100.0
	Total	12	92.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	7.7		
Total		13	100.0		

El dato de tabla 19, es sobre el día del siniestro: en día lunes se presentó 1 accidente (7.7%); en martes se presentó 2 accidentes (15.4%); el miércoles hubo 2 accidentes (15.4%); día jueves 5 accidentes (38.5%); en sábado 1 accidente (7.7%) y domingo 1 accidente (7.7%). El día de mayor siniestralidad es jueves con 5 siniestros. Se facilita gráfica 8, ayuda visual.

**Gráfica 8 Día en que se presentó el siniestro**

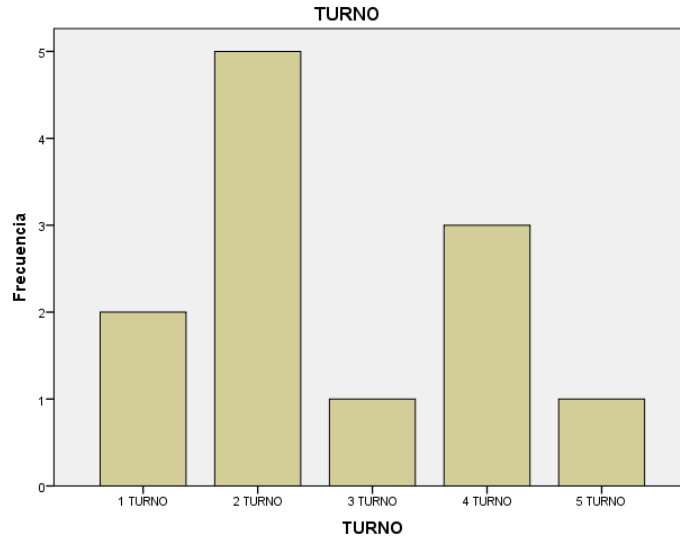


**Tabla 20 Turno en que se presentó el siniestro**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TURNO	2	15.4	16.7	16.7
	2 TURNO	5	38.5	41.7	58.3
	3 TURNO	1	7.7	8.3	66.7
	4 TURNO	3	23.1	25.0	91.7
	5 TURNO	1	7.7	8.3	100.0
	Total	12	92.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	7.7		
Total		13	100.0		

La tabla 20, indica el índice de accidentes según el turno: el primer turno registro 2 accidentes (15.4%); el segundo turno tuvo 5 accidentes (38.5%), el tercer turno 1 accidente (7.7%), el cuarto turno 3 accidentes (23.1%) el quinto turno 1 accidente (7.7%). El turno con mayor incidencia es el segundo turno con 5 accidentes. Se facilita gráfica 9, ayuda visual.

**Gráfica 9 Turno en que se presentó el siniestro**



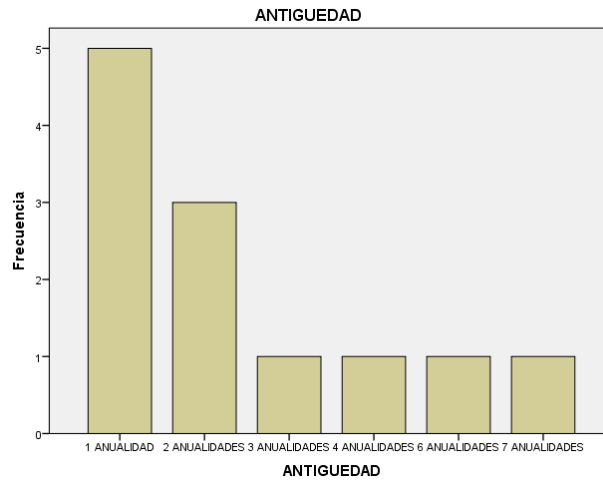
**Tabla 21 Antigüedad del trabajador accidentado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 ANUALIDAD	5	38.5	41.7	41.7
	2 ANUALIDADES	3	23.1	25.0	66.7
	3 ANUALIDADES	1	7.7	8.3	75.0
	4 ANUALIDADES	1	7.7	8.3	83.3
	6 ANUALIDADES	1	7.7	8.3	91.7
	7 ANUALIDADES	1	7.7	8.3	100.0
	Total	12	92.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	7.7		
Total		13	100.0		

La tabla 21, presenta la antigüedad de los trabajadores accidentados, siendo los siguientes datos: hubieron 5 accidentados con una antigüedad igual o menor a 1 año de (38.5%), se presentaron 3 accidentados con antigüedad de 2 años (23.1%), 1 trabajador con antigüedad de 3 años (7.7%), 1 trabajador con antigüedad de 4 años (7.7%), 1 trabajador con antigüedad de 6 años (7.7%), 1 trabajador con antigüedad de 7 años (7.7%). Teniendo mayor accidentabilidad los

trabajadores de nuevo ingreso que tienen igual o menor a 1 año de antigüedad. Se facilita gráfica 10, ayuda visual.

**Gráfica 10 Antigüedad del trabajador accidentado**



**Tabla 22 Correlaciones**

			NAVE	ANTIGÜEDAD	SINIESTRO	TURNO
Rho de Spearman	NAVE	Coeficiente de correlación	1.000	0.959**	0.946**	0.908**
		Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000	0.000
		N	12	12	12	12
	ANTIGÜEDAD	Coeficiente de correlación	0.959**	1.000	0.935**	0.895**
		Sig. (bilateral)	0.000	.	0.000	0.000
		N	12	12	12	12
	SINIESTRO	Coeficiente de correlación	0.946**	0.935**	1.000	0.867**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.	0.000
		N	12	12	12	12
TURNO	Coeficiente de correlación	0.908**	0.895**	0.867**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	.	
	N	12	12	12	12	

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Tabla 23 Indicador de accidentes y días de incapacidad

(Riesgo de trabajo) 2014.

MES	ACCIDENTES	DÍAS DE INCAPACIDAD: RIESGO DE TRABAJO
ENERO	2	164
FEBRERO	1	94
MARZO	3	98
ABRIL	2	68
MAYO	3	153
JUNIO	0	68
JULIO	1	40
AGOSTO	0	31
SEPTIEMBRE	0	30
OCTUBRE	0	31
NOVIEMBRE	0	18
DICIEMBRE	0	0
TOTAL	12	795

Los meses con mayor incidencia en accidentes son Marzo y Mayo, con 3 accidentes (50%); seguido de Enero con 2 accidentes (16.6%).

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado "ANEXOS" la gráfica número 93.

### Tabla 24 Indicador de accidentes según región corporal y estilo de lesión

ESTILO DE LESIÓN	REGIÓN CORPORAL
ESGUINCE	0 TOBILLO 1
QUEMADURA	1 ESPALDA 2
HERIDA CORTO/CONTUNDENTE	4 TÓRAX 1
CUERPO EXTRAÑO EN OJO	1 DEDO 5
ESCORIACIÓN	0 BRAZO 1

CONTUSIÓN	2	CABEZA	1
FRACTURA	1	OJO	1
CONTRACTURA	1	PIE	0
APLASTAMIENTO	1	MANO	0
LUMBALGIA	1		
TOTAL REGIÓN CORPORAL			12
TOTAL ESTILO DE LESIÓN			12

**Tabla 25 Indicador de consultas por mes**

CONSULTA POR MES															
MES	NA VE 1	NA VE 1ª	NA VE 2	NA VE 3	NA VE 4	NA VE 5	NA VE 6	NA VE 8	EP DM	AYOM ETLA	LOGÍS TICA	MANTENI MIENTO	ADMINIST RATIVO	OT RO S	
ENERO	7	6	45	8	15	13	22	8	17	12	5	5	9	15	
FEBRE RO	15	8	20	9	1	8	21	19	8	5	9	9	42	38	
MARZO	29	19	40	13	6	13	22	8	21	8	5	5	29	26	
ABRIL	43	1	38	4	3	15	19	8	11	10	9	9	32	24	
MAYO	50	17	1	9	8	17	20	3	5	35	18	18	41	17	
JUNIO	15	7	6	20	3	13	10	9	7	12	5	5	10	20	
JULIO	25	9	15	19	6	13	22	8	5	12	5	5	33	24	
AGOST O	18	7	16	16	2	5	16	14	4	10	9	9	32	26	
SEPTIE MBRE	45	8	17	17	9	5	11	11	6	8	5	5	29	27	
OCTUB RE	54	15	19	19	10	11	22	4	10	14	20	20	13	26	
NOVIE MBRE	53	4	27	27	7	11	10	9	6	20	10	10	28	12	
DICIEM BRE	21	2	7	7	6	7	8	4	2	8	2	2	9		

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” la gráfica número 94.

**Tabla 26 Indicador de padecimientos por mes**

PADECIMIENTO POR MES												
MES	GAS TRO ENT ERO LÓGI CO	RESPI RATO RIO	ÓSE O- MUS CUL AR	OFT ÁLMI CO	DERMA TOLÓGI CO	NEURO SENSO RIAL	EX AM EN ME DIC O	CRÓNICO DEGE NERAT IVO	GENIT OURIN ARIO	CURA CION ES	OT RO S	TOTA L
ENERO	17	44	35	20	15	7	3	6	11	22	4	183
FEBRERO	22	79	44	4	1	9	4	2	6	7	5	190
MARZO	17	89	35	35	6	8	18	8	4	4	11	276
ABRIL	20	30	15	22	3	16	9	7	2	3	29	175
MAYO	34	65	20	8	8	30	3	4	38	11	34	272
JUNIO	22	35	19	4	3	9	10	4	4	7	17	139
JULIO	32	35	31	8	6	21	4	0	16	12	19	196
AGOSTO	21	36	38	5	2	16	2	0	10	16	8	174
SEPTIEMB RE	25	70	39	5	9	23	3	4	0	3	5	200
OCTUBRE	34	1592	44	2	10	34	3	5	3	11	7	249
NOVIEMB RE	32	99	54	4	7	14	9	3	6	8	7	256
DICIEMB RE	13	45	19	3	6	9	7	2	3	5	6	118

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” la gráfica número 95.

**Tabla 27 Indicador de rotación planta**

ROTACIÓN DE PLANTA 2014												
MES	NAV E 1	NAV E 2	NAV E 3	NAV E 4	NAV E 5	NAV E 6	NAV E 8	EPD M	MANTENIMIENT O	ADMINISTRATIV O	STAF F	
ENERO	1	1	0	1	0	0	1	0	2	0	0	
FEBRERO	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	
MARZO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
ABRIL	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	
JUNIO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
JULIO	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	
AGOSTO	0	0	2	0	2	0	3	0	1	1	0	
SEPTIEMB RE	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	
OCTUBRE	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
NOVIEMB RE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
DICIEMB RE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	

Para visualizar las tendencias de manera gráfica se invita a revisar en apartado “ANEXOS” la gráfica número 96.

## **Capítulo 4. Conclusiones y recomendaciones:**

### **4.1 Conclusiones:**

#### **4.1.1 Respuesta a preguntas de trabajo:**

Respecto al tema principal de la investigación ¿Existe compromiso industrial por parte del trabajador hacia su empresa contratante? la relación es negativa; dicha población de estudio no está comprometida con su empresa contratante respecto a prácticas de seguridad. Visualizar: Tabla 11; Tabla 12.

El compromiso intrínseco del trabajado, está enfocado singularmente a obtener un beneficio de conocimientos para generar mejor percepción del medio circundante y crecimiento profesional. Esto indica que su compromiso está basado en estímulos externos basados en destacar el factor económico para que su sentido de seguridad sea mayor, esto quiere decir que es imperativo buscar un cambio laboral sobre la gestión humana en temas de seguridad.

Lo anteriores hace referencia, que la población de trabajo está enfocada exclusivamente en generar un beneficio inmediato monetario en su participación profesional. La población puede ser focalizada en el área de enriquecimiento inmediato o personalidad mercenaria, así que es necesario gestionar estrategias que inviten al empleado se sienta participe en una filosofía de compartir metas y objetivos de seguridad.

#### **4.1.2 Conclusión a objetivo de trabajo:**

Aunque el significado de compromiso industrial y la relevancia con la seguridad industrial se comprenden bajo diferentes conceptos. Siendo los de mayor importancia; las prácticas para medir desempeño, la promoción del personal, compensaciones, consciencia laboral, rendición de cuentas, comunicación con jefaturas de estilo informal, cumplimiento de normativas legales, cultura de feedback y realizar un reclutamiento óptimo conforme a filosofía industrial. Al haber explorado el compromiso industrial que se presenta durante la

jornada laboral, se observó que tiene una relación íntima con temas relacionados con ofrecer planes de capacitación, desarrollar nuevas habilidades que inviten al trabajo en equipo, diálogo interdisciplinario, mejora de estándares de calidad. Esto con el fin de generar valor agregado en la participación del trabajador.

#### **4.1.3 Conclusiones a objetivos específicos de trabajo:**

Es necesario especificar que cada trabajador tiene latente el principio del “compromiso” se observa en las diversas esferas que conforman la vida humana: su trabajo, familia, pareja, grupo social, etcétera. El inconveniente es la cultura social actual, porque ha mermado el interés por generar formalidad en toma de decisiones, la participación. Por lo tanto, depositar un interés significativo a las tareas y aportar un “plus” que haga la diferencia entre un buen trabajo y un trabajo de excelencia se eclipsa por la falta de intereses.

El factor “involucramiento”, se comprende como un estímulo interno latente en cada persona, pero que no siempre está desarrollado y se entiende como un facilitador de prácticas concientizadas que persuade y engancha ejercicios de excelencia. De manera que es importante reforzar dichas prácticas con el fin de nutrir el capital social del medio circundante.

#### **4.2 Recomendaciones:**

Las áreas de oportunidad surgidas durante la exploración para nutrir el tema compromiso laboral y seguridad industrial serán clasificadas a continuación:

- Se invita a realizar estudio de cultura organizacional, para comprender la visión y misión del “cómo se actúa”, “por qué se actúa” y “para qué se actúa”, durante una operación que determine un logro, una acción de contención ante riesgos laborales, respuesta a cambios financieros o cambios drásticos de clientes, el significado de trabajador en la empresa.
- Durante el trabajo se vio la necesidad de generar un análisis en “toma de decisiones” por parte del STAFF y como este equipo da seguimiento a sus

indicaciones encomendadas a los mandos medios. Lo anterior porque no existen registros sobre la evolución de operaciones, falta de confirmación en indicadores y hacer el supuesto que los trabajadores comprenderán tecnicismo o la importación del nuevo ejercicio.

- Gestionar una investigación exploratoria del nivel de madurez en los directivos o jefes, con finalidad de entender la mente del agente líder que lleva un departamento en el cual hay trabajadores a su cargo y como estos en retrospectiva observan a su líder-jefe.

#### 4. Referencias:

- Altomonte, H., Correa, N., Stumpo, G., & Rivas, D. (Diciembre de 2011). La dinámica del consumo energético industrial en América Latina y sus implicaciones para su desarrollo sostenible. *CEPAL*, 7-37.
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., . . . Torres, M. (2001). *Paradigmas de liderazgo*. Madrid: MacGraw-Hill.
- Arciniega, L. (2002). *Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México*. México, d.f.
- Ávila, P. (19 de Diciembre de 2009). *La importancia de la retroalimentación en el proceso de evaluación: una revisión del estado del arte*. Querétaro, Qro.: <http://es.scribd.com/doc/28275647/La-importancia-de-la-retroalimentacion>.
- Brown, G. (2010). *Los principios de la responsabilidad social empresarial*. México, D.F.: División de estudios de posgrado.
- Carreón, J. (2014). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Cantaduría y administración*.
- Casares, E. (Mayo de 2007). La comunicación en la organización: la retroalimentación como fuente de satisfacción. *Revista Razón y Palabra*. Obtenido de Revista : <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n56/ecasares.html>
- Castro, A. (Junio de 2006). Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de la psicología*, 1-9.
- Castro, M. L., & Nico, M. (2010). *The relationship between organizational climate and employee satisfaction in South Africa information and technology organization*. South Africa: Journal of industrial Psychology.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: MacGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. Colombia: MacGraw-Holl.
- Chic, G. G. (2009). *El comercio y el mediterráneo en la antigüedad*. Madrid España: Akal.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México, D.F.: MacGraw-Hill.
- De la Garza Toledo, E. (2007). *Organización y flexibilidad del trabajo, debate teórico y estado de la investigación en México*. México, D.F.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P., & García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería.
- Gómez, D. (2006). *K Sigma: control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza: cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico*. México, D.F.
- Hermosa, A. (2010). Satisfacción laboral y síndrome de Bournout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*.

- Janssen, O. (March de 2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Department of social and organizational psychology, University of Groningen, Grote Kruisstraat 2/1, 9712 TS Groningen, The Netherlands. Taylor & Francis Group, 1-11.*
- Kirkcaldy, B., Shephard, R., & Furnham, A. (2002). *The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health.* Obtenido de <http://discovery.ucl.ac.uk/54161/>: <http://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/54161>
- Lauzán, S. D., & Aguirre, F. M. (Diciembre de 2012). Obtenido de [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2013/RIDHInstituto\\_National%20de\\_Derechos\\_Humanos\\_Chile.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2013/RIDHInstituto_National%20de_Derechos_Humanos_Chile.pdf)
- Márquez, P. M. (2001). Satisfacción laboral. *Gestiopolis.*
- Marqu ez, S. R., & Garatachea, N. V. (2012). *Actividad física y bienestar subjetivo.* Madrid: Díaz de santos.
- Mercado, L. M. (2012). *Calidad de vida laboral: clima laboral, filosofía institucional y líder: importancia de medir la interacción social en la organización.* España: Editorial Academica Española.
- Moreno, S., & Matos, M. (2004). *Compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria.* Andres Bello, Caracas.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento: cómo las compa as japonesas crean la dinámica de la innovación.* México, D.F.: Oxford University Press. Obtenido de [http://ceres.chapingo.mx/documentos/v1\\_n4\\_Abril\\_2008.pdf](http://ceres.chapingo.mx/documentos/v1_n4_Abril_2008.pdf)
- Palafox de Anda, G. (1995). *La satisfacción en el trabajo y la producción del factor humano.*
- Pérez Dom nquez, F. (2005). Instrumentos de la RSE: criterios de clasificación. *Observatorio laboral On-Line del Carl.*
- Pittinsky, T. L. (2009). *Crossing the divide: intergroup leadership in a world of difference.* Boston: Harvard Bussiness Press.
- Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M., & Ferrer Guerra, J. (27 de Enero de 2010). El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las PYMES. *CEPAL Repositorio Digital.* Obtenido de [www.scielo.org.mx](http://www.scielo.org.mx): [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci_arttext)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional.* México, D.F.: Pretice-Hall .
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME.* Obtenido de Psicothema: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>
- Salud, O. P. (2005). *Salud, bienestar y envejecimiento en Santiago, Chile.* Washington, D.C.: Publicación cientifica y técnica.

- Sánchez, D. (2013). La administración por valores, como modelo de implementación en la Facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad de La Salle.
- Social, S. d. (2014). *Secretaría de Trabajo y Previsión Social: Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. México, D.F.
- Tejero, C. G., & Fernández, J. D. (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *RELIEVE. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 1-16.
- Timothy, A. J., & Joyce, E. B. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability. *Journal of applied Psychology*, 1-7.
- Trabajo, L. F. (2012). *Ley Federal de Trabajo*. México, D.F.
- Vargas, J. N. (Diciembre de 2006). Responsabilidad social empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores. *CEPAL Repositorio Digital*. Obtenido de CEPAL Repositorio digital: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/3543>
- Vecina, M. J., Chacón, F. F., & Sueiro, M. A. (2009). *Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones*. Obtenido de Psicothema: <http://www.psicothema.com/pdf/3603.pdf>
- Yañez, R. G., Arenas, M. C., & Ripoll, M. N. (27 de Octubre de 2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Universidad de la Concepción*, 1-11.

## Anexos:

### Frecuencias estadísticas del cuestionario:

A partir de la tabla 28 a la tabla 45 se presenta la frecuencia obtenida en cada ítem de investigación según las respuestas obtenidas en el levantamiento de cuestionarios. Se aconseja apoyarse en ellas para la comprensión y nutrir los datos de ANOVA.

Tabla 28

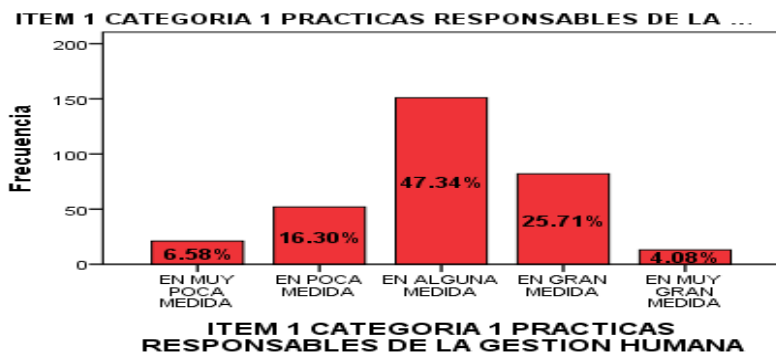
ITEM 1:

NORMALMENTE EL ÁREA ATRAE, PROMOCIÓN, RETIENE Y DESPIDE A LAS PERSONAS APROPIADAMENTE

CATEGORÍA 1 PRACTICAS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN HUMANA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	21	6.6	6.6	6.6
	EN POCA MEDIDA	52	16.3	16.3	22.9
	EN ALGUNA MEDIDA	151	47.3	47.3	70.2
	EN GRAN MEDIDA	82	25.7	25.7	95.9
	EN MUY GRAN MEDIDA	13	4.1	4.1	100.0
Total		319	100.0	100.0	

Gráfica 11



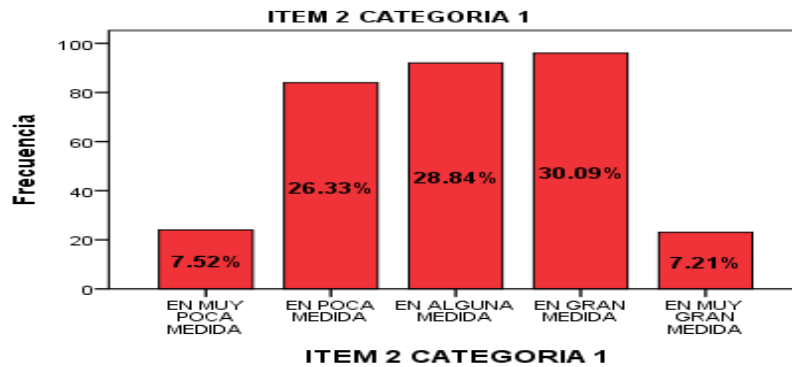
**Tabla 29**

ITEM 2:

NORMALMENTE OFRECE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO APROPIADOS PARA LAS CARACTERÍSTICAS DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN

		CATEGORÍA 1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	24	7.5	7.5	7.5
	EN POCA MEDIDA	84	26.3	26.3	33.9
	EN ALGUNA MEDIDA	92	28.8	28.8	62.7
	EN GRAN MEDIDA	96	30.1	30.1	92.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	23	7.2	7.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 12**



**Tabla 30**

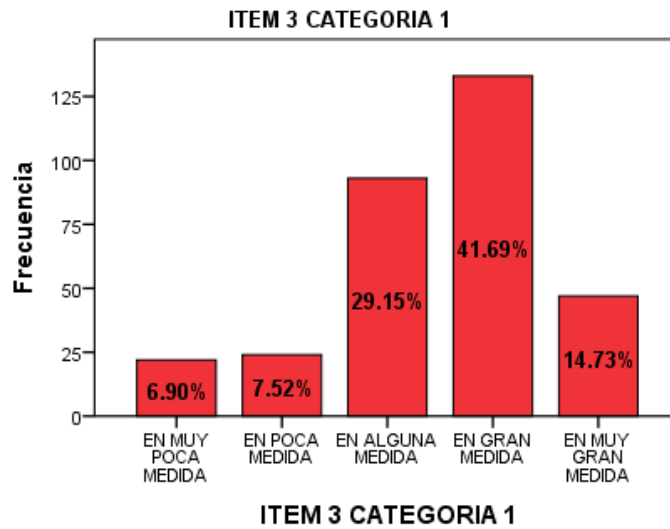
ITEM 3:

NORMALMENTE FACILITA EL ESTABLECIMIENTO DE ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO, SUS SISTEMAS DE MEDICIÓN Y LOS PROCESOS DE RETROALIMENTACIÓN

CATEGORÍA 1				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	EN MUY POCA MEDIDA	22	6.9	6.9	6.9
	EN POCA MEDIDA	24	7.5	7.5	14.4
	EN ALGUNA MEDIDA	93	29.2	29.2	43.6
	EN GRAN MEDIDA	133	41.7	41.7	85.3
	EN MUY GRAN MEDIDA	47	14.7	14.7	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 13**



**Tabla 31**

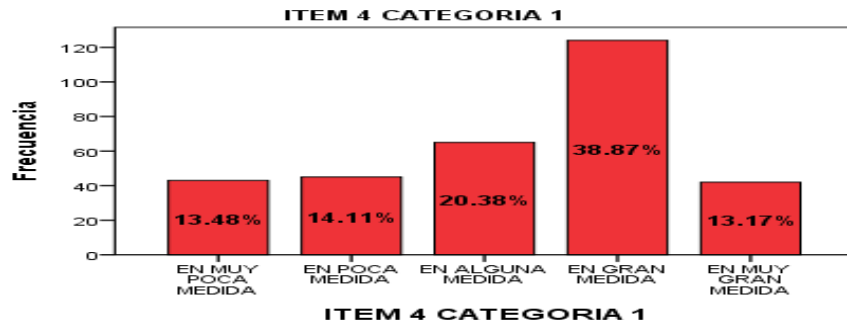
ITEM 4:

DISEÑA SISTEMAS DE COMPENSACIÓN BASADO EN EL DESEMPEÑO

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	43	13.5	13.5	13.5
	EN POCA MEDIDA	45	14.1	14.1	27.6
	EN ALGUNA MEDIDA	65	20.4	20.4	48.0
	EN GRAN MEDIDA	124	38.9	38.9	86.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	42	13.2	13.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 14**



**Tabla 32**

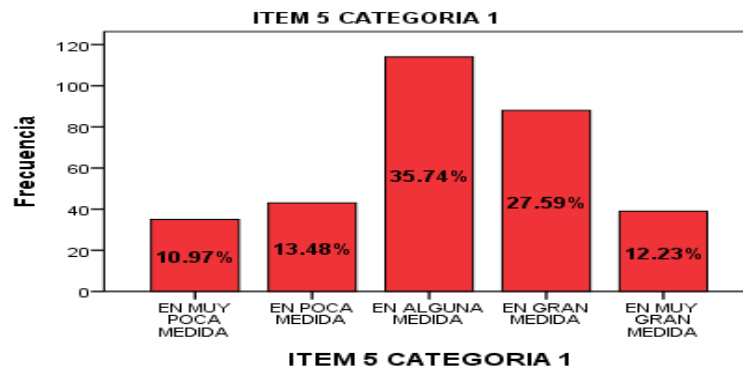
ITEM 5:

ESTABLECE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA QUE LAS PERSONAS ADEMÁS DE APORTAR SU TIEMPO CONTRIBUYAN CON SU MEJOR ESFUERZO

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	35	11.0	11.0	11.0
	EN POCA MEDIDA	43	13.5	13.5	24.5
	EN ALGUNA MEDIDA	114	35.7	35.7	60.2
	EN GRAN MEDIDA	88	27.6	27.6	87.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	39	12.2	12.2	100.0
Total		319	100.0	100.0	

**Gráfica 15**



**Tabla 33**

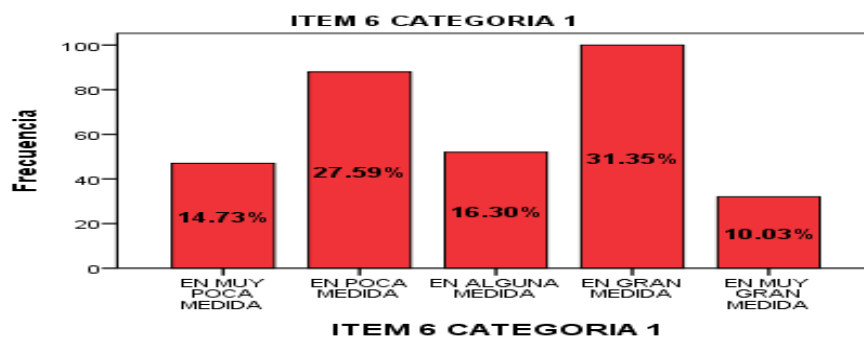
ITEM 6:

SE ENCARGA DE QUE EN LA ORGANIZACIÓN A TODAS LAS PERSONAS SE LES COMUNIQUE LO QUE SE ESPERA DE ELLAS EN EL TRABAJO

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	47	14.7	14.7	14.7
	EN POCA MEDIDA	88	27.6	27.6	42.3
	EN ALGUNA MEDIDA	52	16.3	16.3	58.6
	EN GRAN MEDIDA	100	31.3	31.3	90.0
	EN MUY GRAN MEDIDA	32	10.0	10.0	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 16**



**Tabla 34**

ITEM 7:

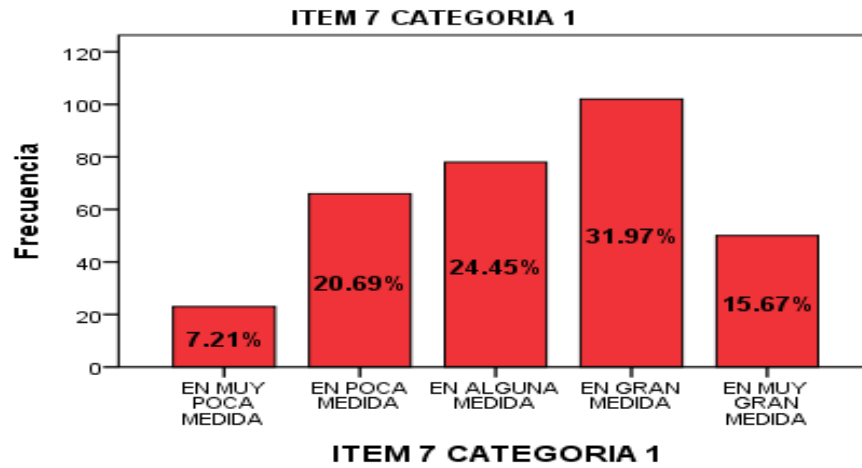
DEFINE POLÍTICAS SOBRE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO Y VELA POR QUE SE CUMPLAN

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	EN MUY POCA MEDIDA	23	7.2	7.2	7.2
	EN POCA MEDIDA	66	20.7	20.7	27.9
	EN ALGUNA MEDIDA	78	24.5	24.5	52.4
	EN GRAN MEDIDA	102	32.0	32.0	84.3
	EN MUY GRAN MEDIDA	50	15.7	15.7	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 17**



**Tabla 35**

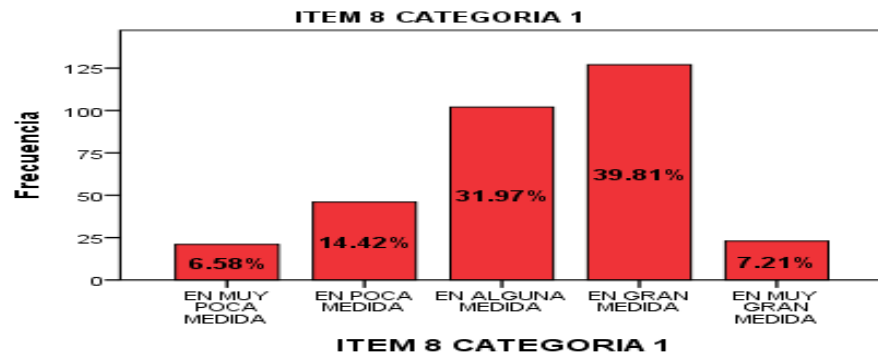
ITEM 8:

CREA UN AMBIENTE DONDE LAS PERSONAS TENGAN LA OPORTUNIDAD DE APRENDER, CRECER Y DESARROLLARSE

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	21	6.6	6.6	6.6
	EN POCA MEDIDA	46	14.4	14.4	21.0
	EN ALGUNA MEDIDA	102	32.0	32.0	53.0
	EN GRAN MEDIDA	127	39.8	39.8	92.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	23	7.2	7.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 18**



**Tabla 36**

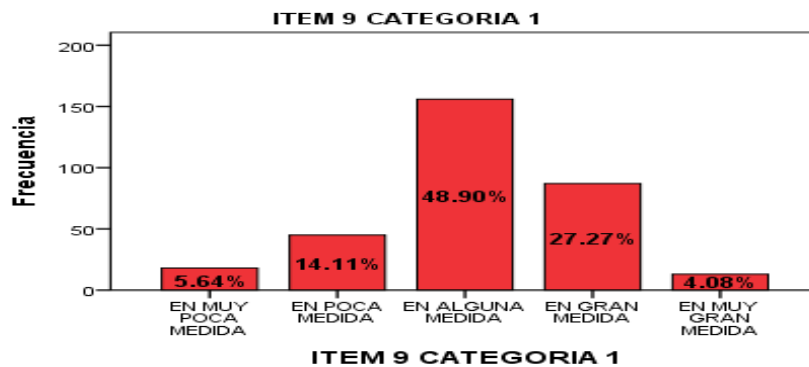
ITEM 9:

VELA POR QUE LOS TRABAJADORES DESARROLLEN PERMANENTEMENTE COMPETENCIAS ACORDES CON LA PROYECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	18	5.6	5.6	5.6
	EN POCA MEDIDA	45	14.1	14.1	19.7
	EN ALGUNA MEDIDA	156	48.9	48.9	68.7
	EN GRAN MEDIDA	87	27.3	27.3	95.9
	EN MUY GRAN MEDIDA	13	4.1	4.1	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 19**



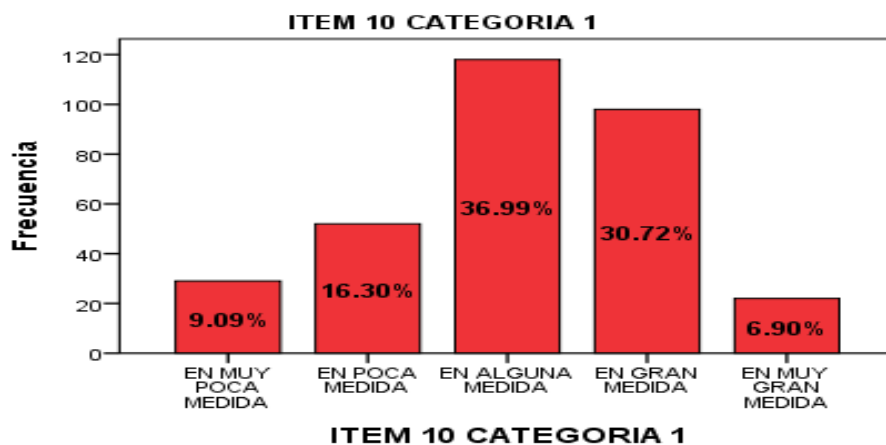
**Tabla 37**

ITEM 10:

ESTABLECE MECANISMOS PARA QUE EXISTA RETROALIMENTACIÓN Y ESCUCHA ENTRE LOS DIRECTIVOS Y LOS TRABAJADORES

		CATEGORÍA 1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	29	9.1	9.1	9.1
	EN POCA MEDIDA	52	16.3	16.3	25.4
	EN ALGUNA MEDIDA	118	37.0	37.0	62.4
	EN GRAN MEDIDA	98	30.7	30.7	93.1
	EN MUY GRAN MEDIDA	22	6.9	6.9	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 20**



**Tabla 38**

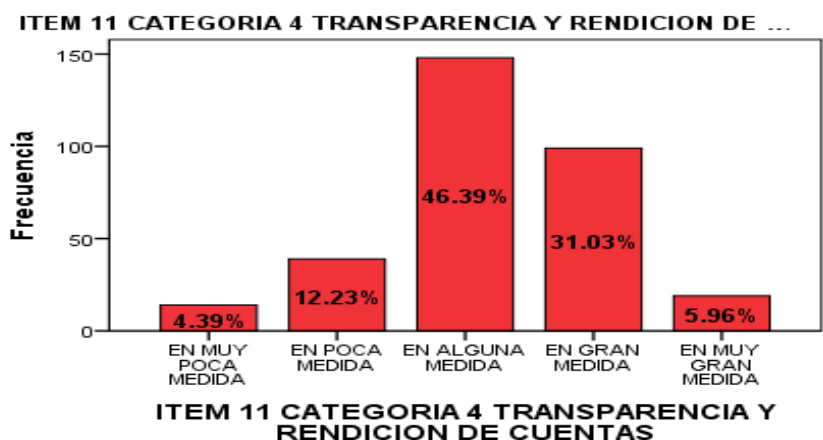
ITEM 11

COMUNICA A TRABAJADORES Y PARTES INTERESADAS LOS COMPROMISOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

CATEGORÍA 4 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	EN MUY POCA MEDIDA	14	4.4	4.4	4.4
	EN POCA MEDIDA	39	12.2	12.2	16.6
	EN ALGUNA MEDIDA	148	46.4	46.4	63.0
	EN GRAN MEDIDA	99	31.0	31.0	94.0
	EN MUY GRAN MEDIDA	19	6.0	6.0	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 21**



**Tabla 39**

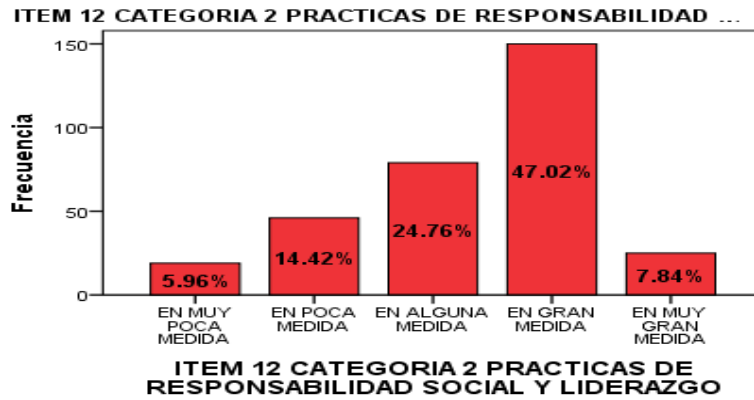
ITEM 12:

INVOLUCRA A LOS TRABAJADORES EN EL DESARROLLO Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

**CATEGORÍA 2 PRACTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LIDERAZGO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	19	6.0	6.0	6.0
	EN POCA MEDIDA	46	14.4	14.4	20.4
	EN ALGUNA MEDIDA	79	24.8	24.8	45.1
	EN GRAN MEDIDA	150	47.0	47.0	92.2
	EN MUY GRAN MEDIDA	25	7.8	7.8	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 22**



**Tabla 40**

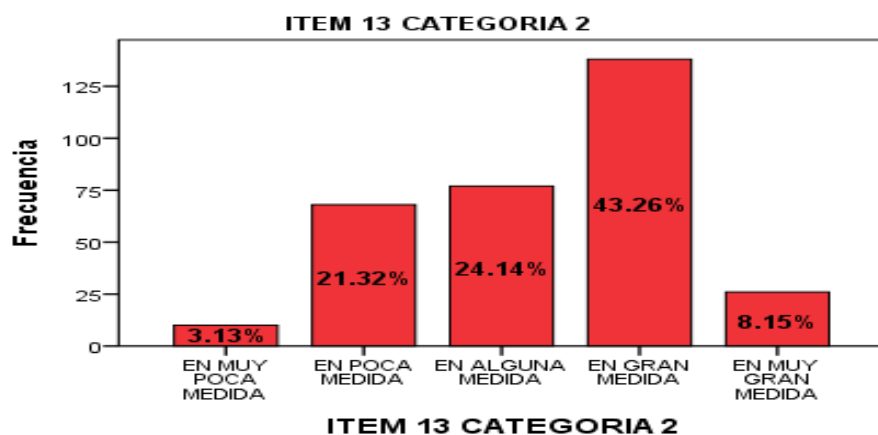
ITEM 13:

VELA POR LA OPORTUNIDAD, CONVENIENCIA Y EFECTIVIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

**CATEGORÍA 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	10	3.1	3.1	3.1
	EN POCA MEDIDA	68	21.3	21.3	24.5
	EN ALGUNA MEDIDA	77	24.1	24.1	48.6
	EN GRAN MEDIDA	138	43.3	43.3	91.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	26	8.2	8.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 23**



**Tabla 41**

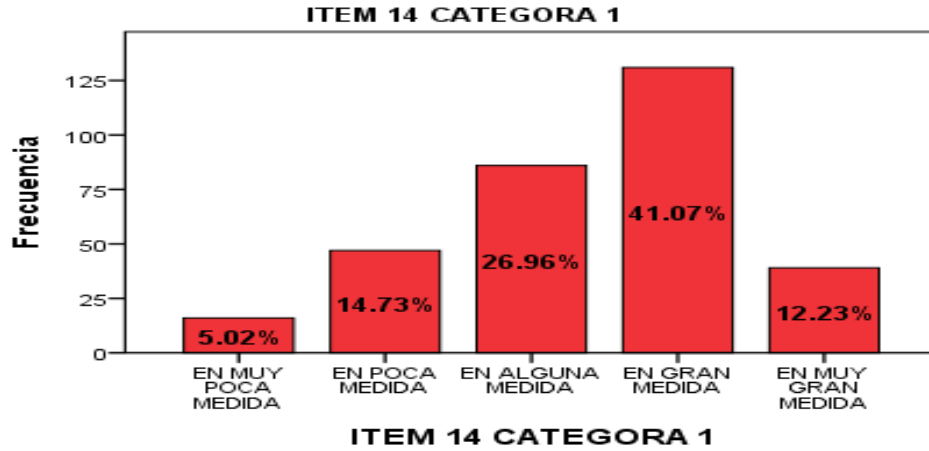
ITEM 14:

VELA POR QUE SE CUMPLAN TODAS LAS REGULACIONES MEXICANAS RELACIONADAS CON LA LEY FEDERAL DE TRABAJO (L.F.T.)

**CATEGORÍA 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	16	5.0	5.0	5.0
	EN POCA MEDIDA	47	14.7	14.7	19.7
	EN ALGUNA MEDIDA	86	27.0	27.0	46.7
	EN GRAN MEDIDA	131	41.1	41.1	87.8
	EN MUY GRAN MEDIDA	39	12.2	12.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 24**



**Tabla 42**

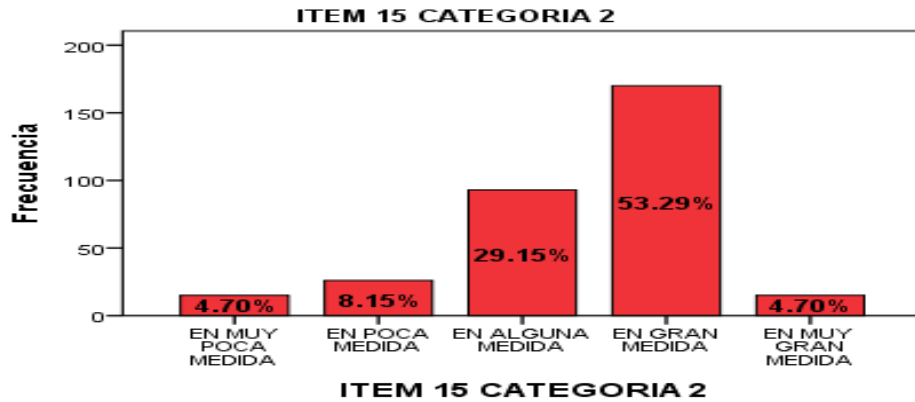
ITEM 15:

PARTICIPA EN LA FORMULACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA

**CATEGORÍA 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	15	4.7	4.7	4.7
	EN POCA MEDIDA	26	8.2	8.2	12.9
	EN ALGUNA MEDIDA	93	29.2	29.2	42.0
	EN GRAN MEDIDA	170	53.3	53.3	95.3
	EN MUY GRAN MEDIDA	15	4.7	4.7	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 25**



**Tabla 43**

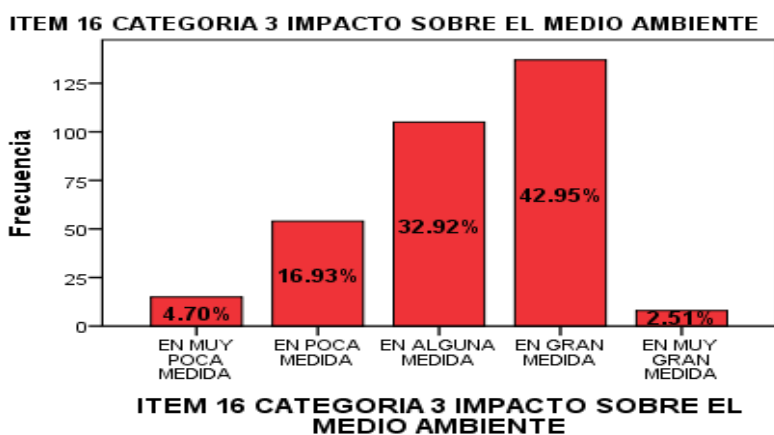
ITEM 16

APOYA AL CUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD POR EL RESPETO HACIA EL MEDIO AMBIENTE

**CATEGORÍA 3 IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	15	4.7	4.7	4.7
	EN POCA MEDIDA	54	16.9	16.9	21.6
	EN ALGUNA MEDIDA	105	32.9	32.9	54.5
	EN GRAN MEDIDA	137	42.9	42.9	97.5
	EN MUY GRAN MEDIDA	8	2.5	2.5	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 26**



**Tabla 44**

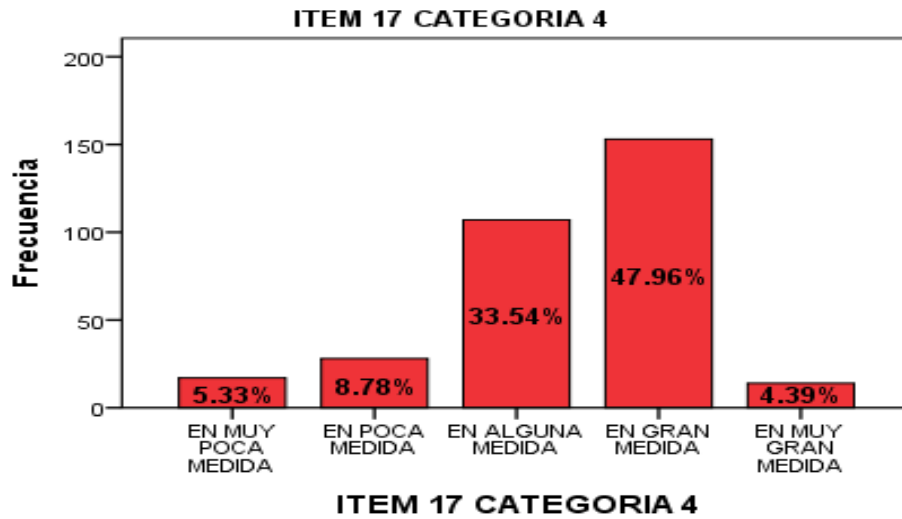
ITEM 17

VELA POR LA TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN QUE ES SUMINISTRADA A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA EMPRESA

**CATEGORÍA 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	17	5.3	5.3	5.3
	EN POCA MEDIDA	28	8.8	8.8	14.1
	EN ALGUNA MEDIDA	107	33.5	33.5	47.6
	EN GRAN MEDIDA	153	48.0	48.0	95.6
	EN MUY GRAN MEDIDA	14	4.4	4.4	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 27**



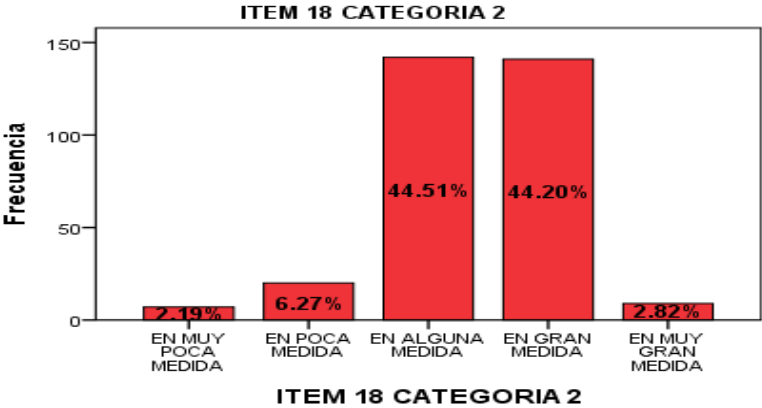
**Tabla 45**

ITEM 18:

FOMENTA COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA ORGANIZACIÓN

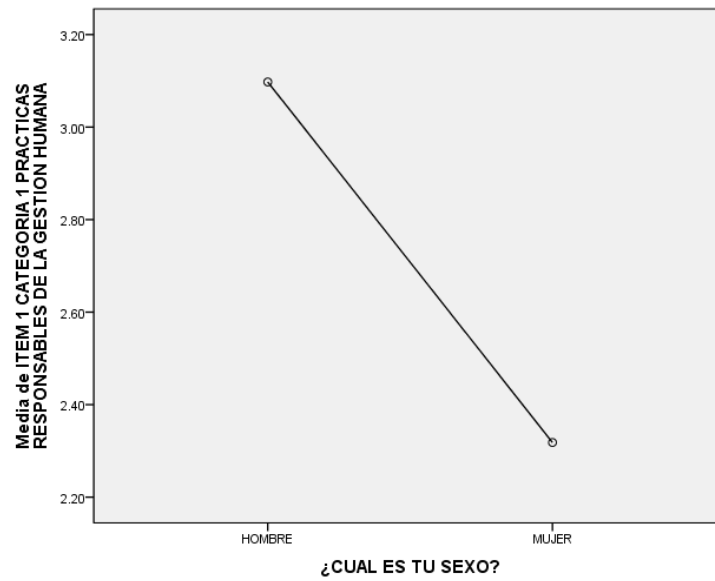
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY POCA MEDIDA	7	2.2	2.2	2.2
	EN POCA MEDIDA	20	6.3	6.3	8.5
	EN ALGUNA MEDIDA	142	44.5	44.5	53.0
	EN GRAN MEDIDA	141	44.2	44.2	97.2
	EN MUY GRAN MEDIDA	9	2.8	2.8	100.0
	Total	319	100.0	100.0	

**Gráfica 28**

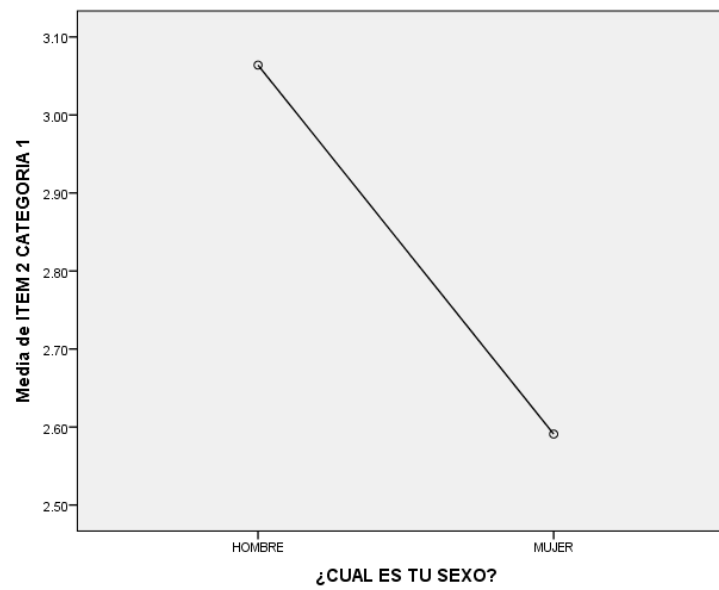


## Gráficas ANOVA factor sexo:

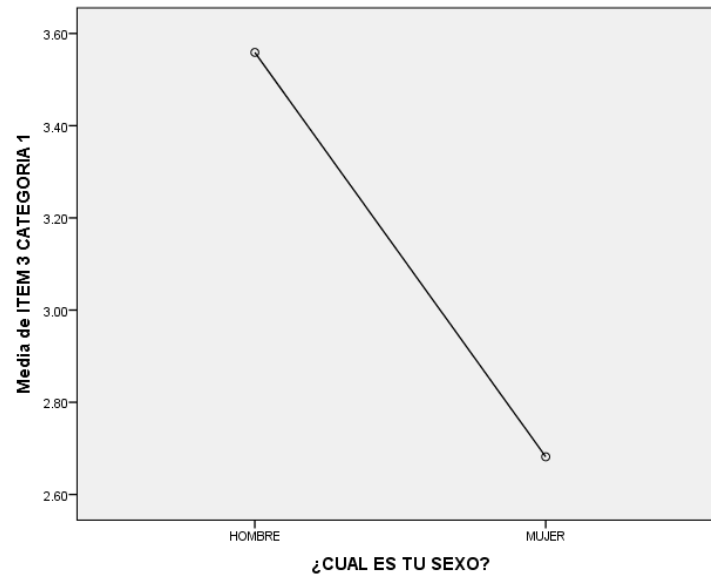
Gráfica 29



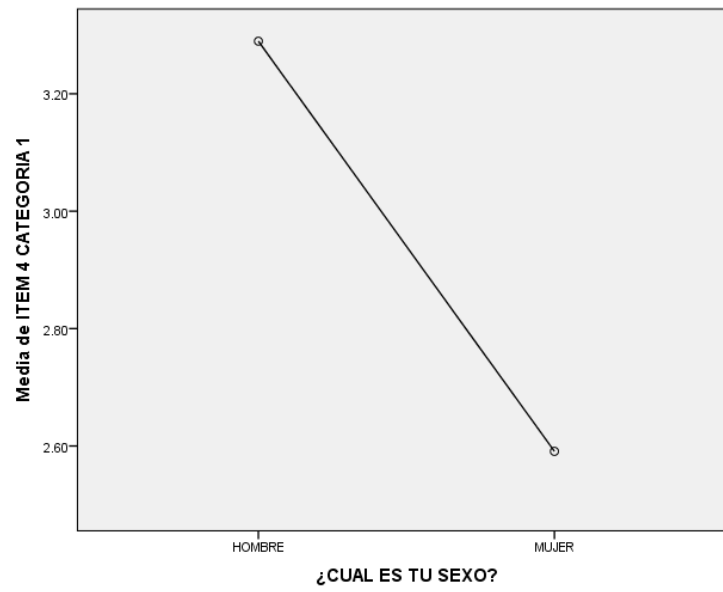
Gráfica 30



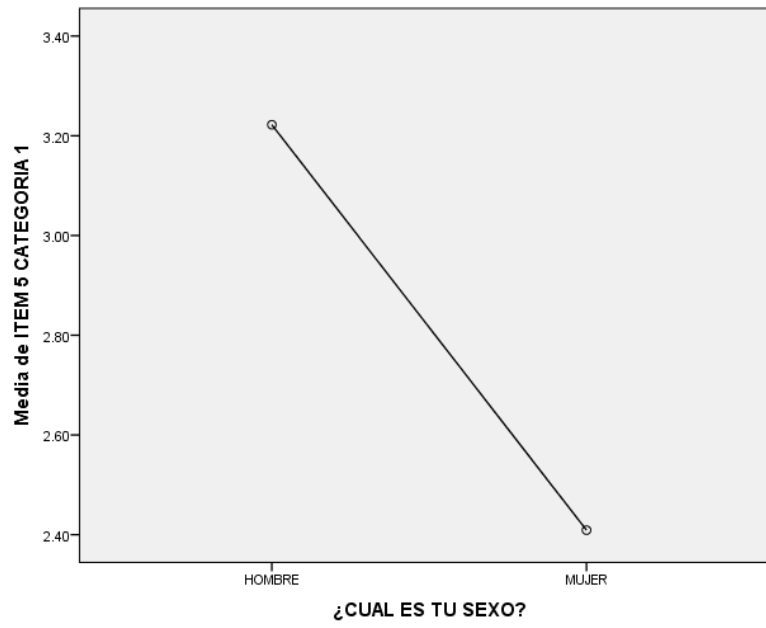
Gráfica 31



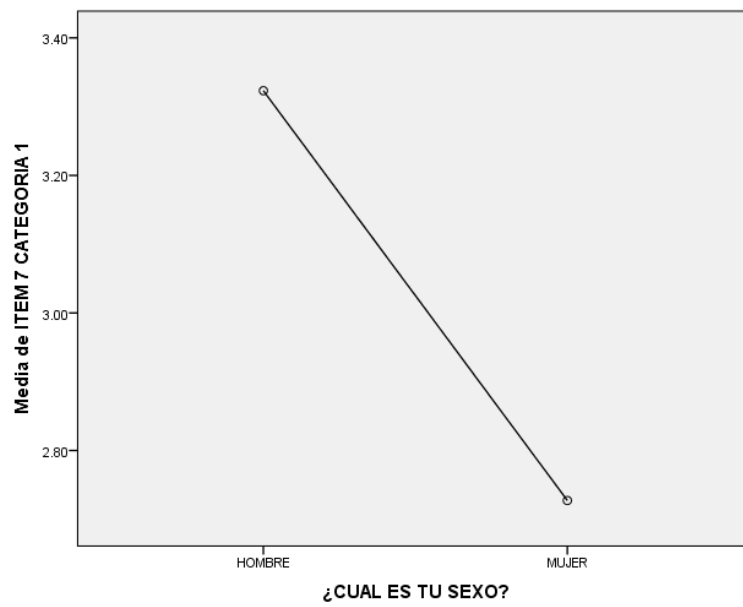
Gráfica 32



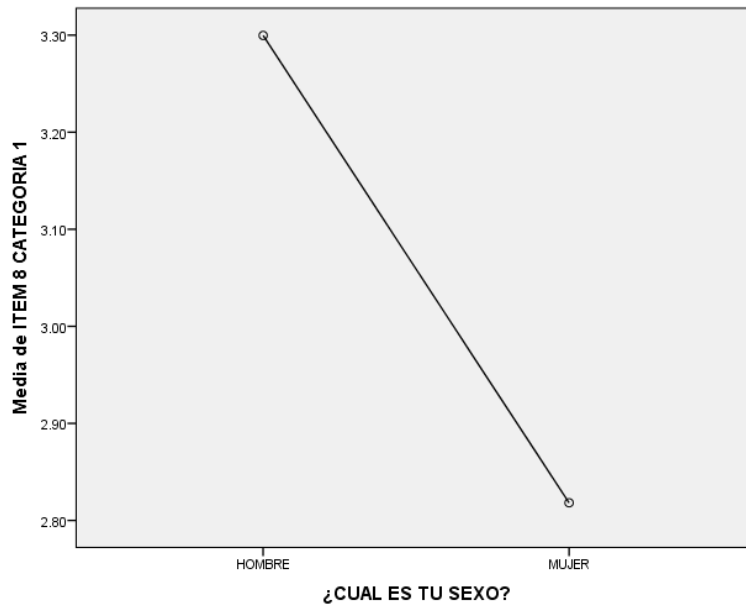
Gráfica 33



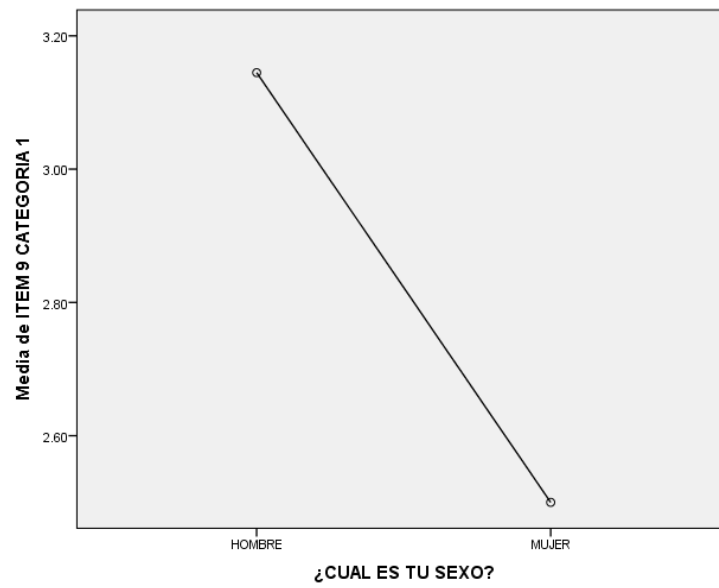
Gráfica 34



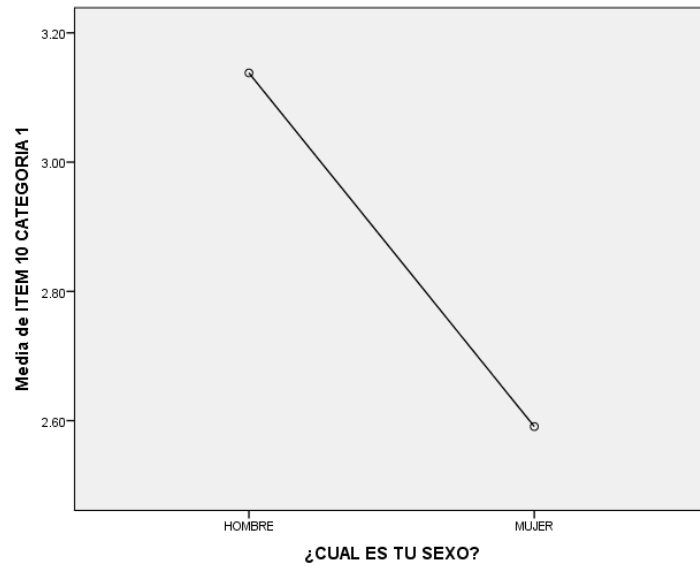
Gráfica 35



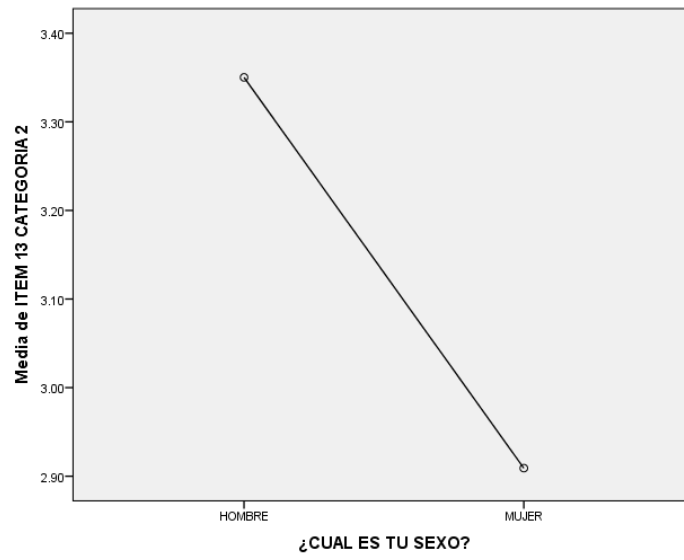
Gráfica 36



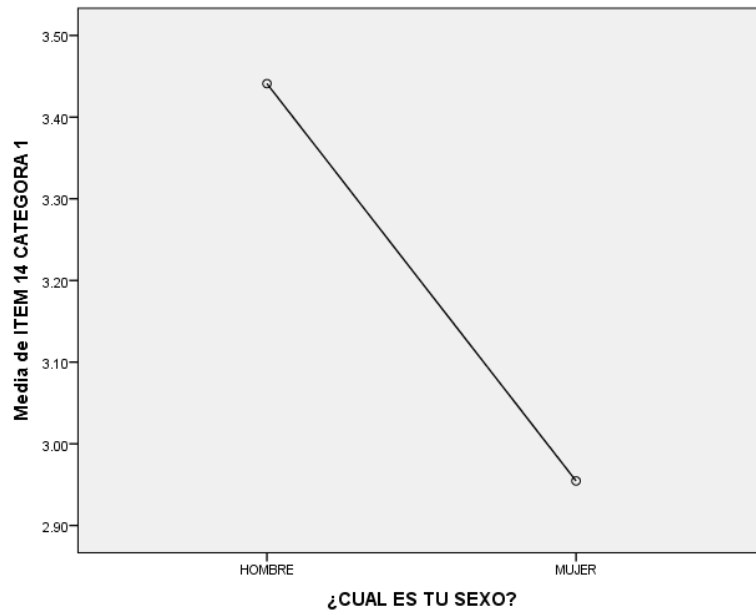
Gráfica 37



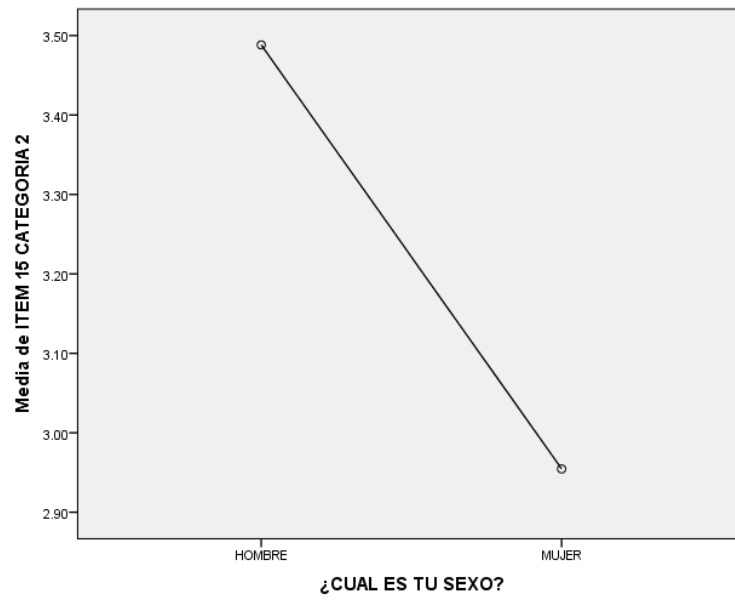
Gráfica 38



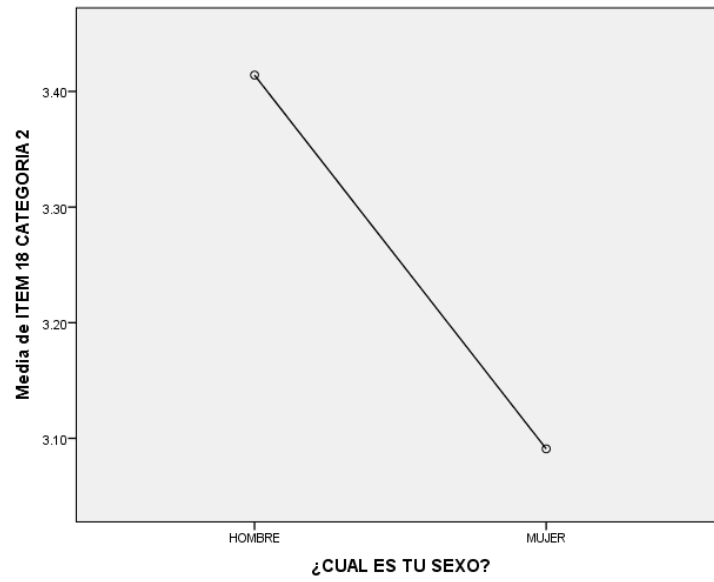
Gráfica 39



Gráfica 40

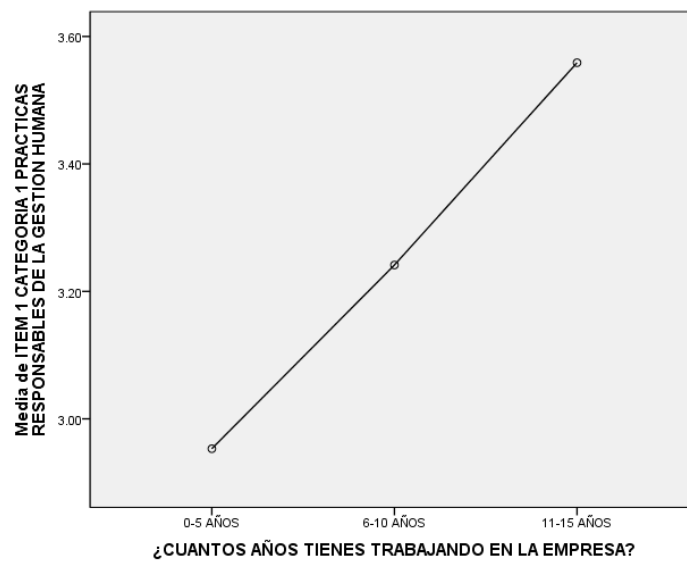


Gráfica 41

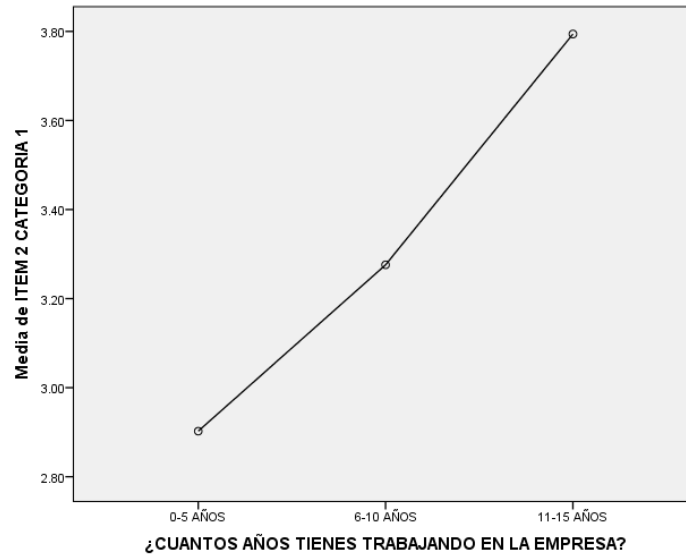


**Gráficas ANOVA antigüedad:**

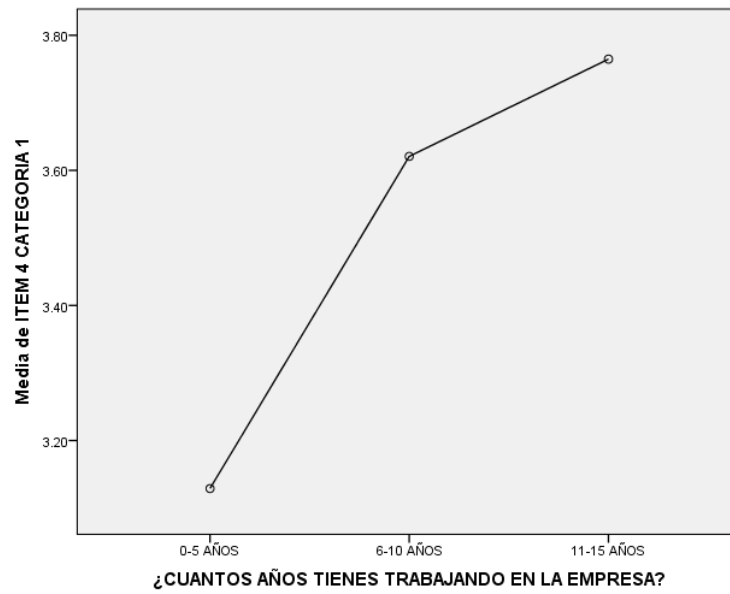
Gráfica 42



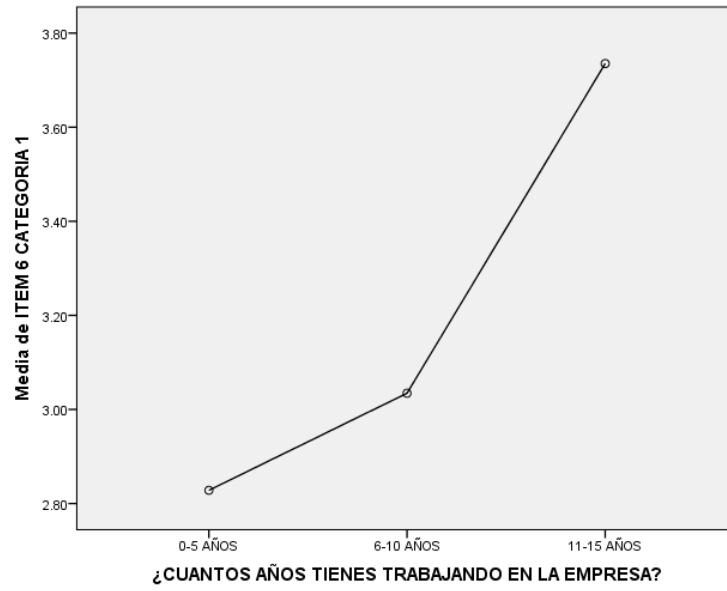
Gráfica 43



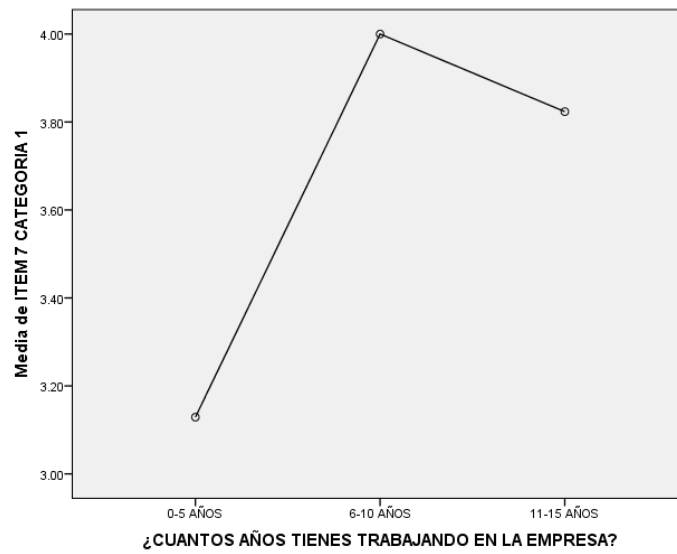
Gráfica 44



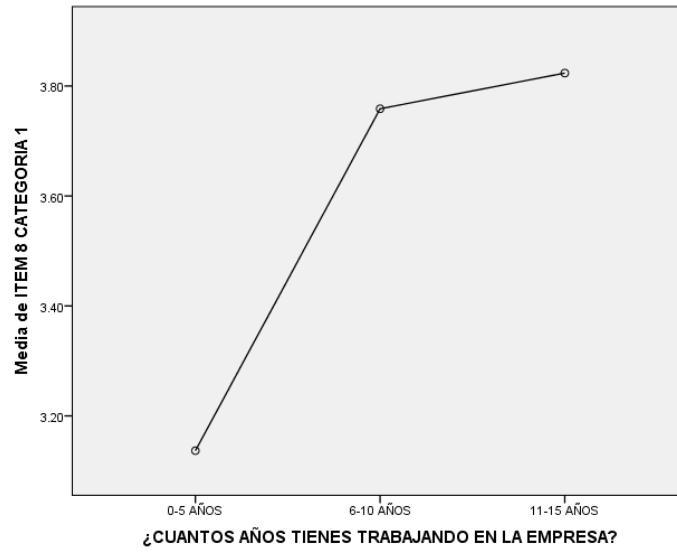
Gráfica 45



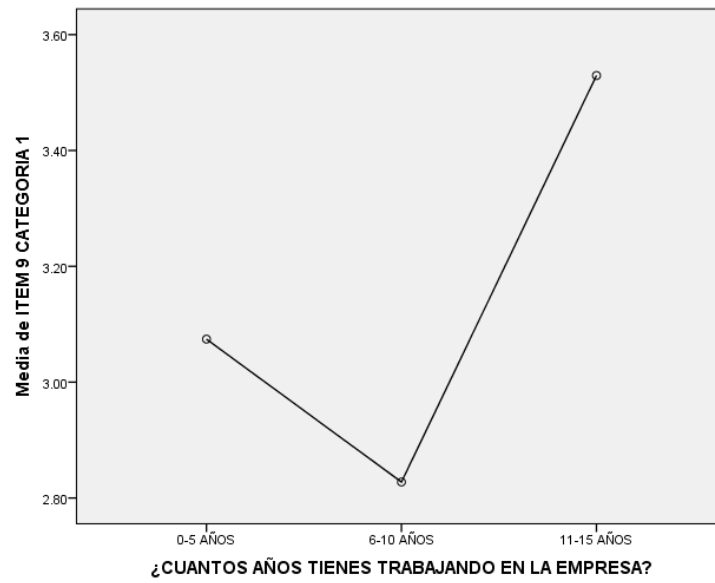
Gráfica 46



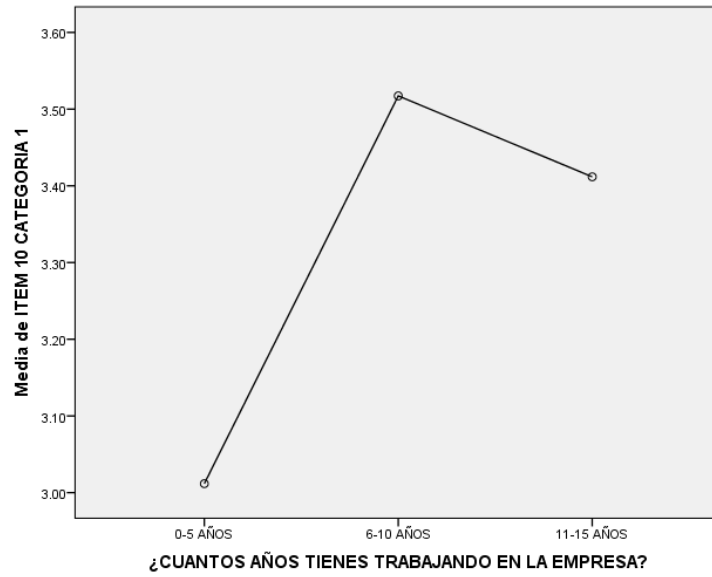
Gráfica 47



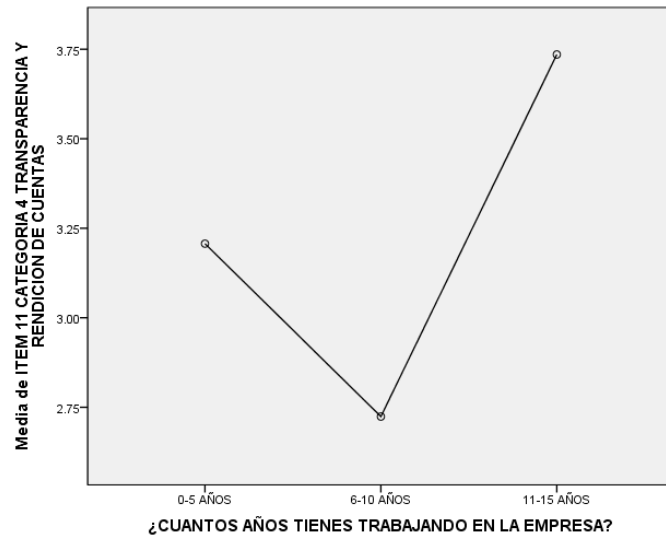
Gráfica 48



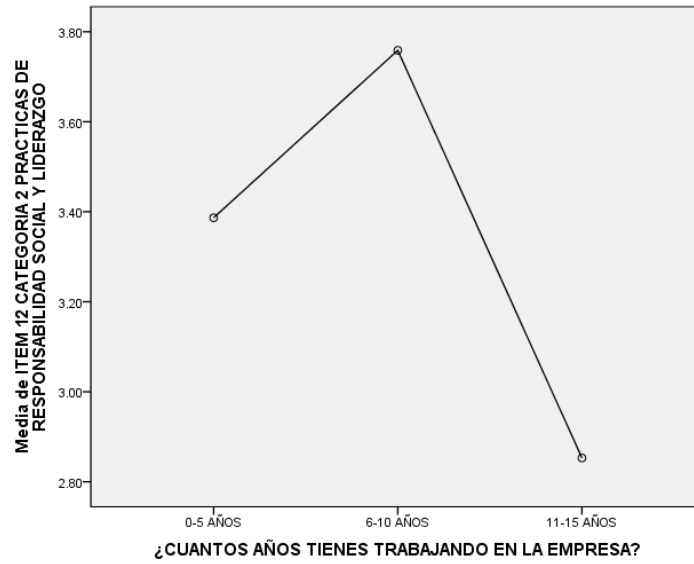
Gráfica 49



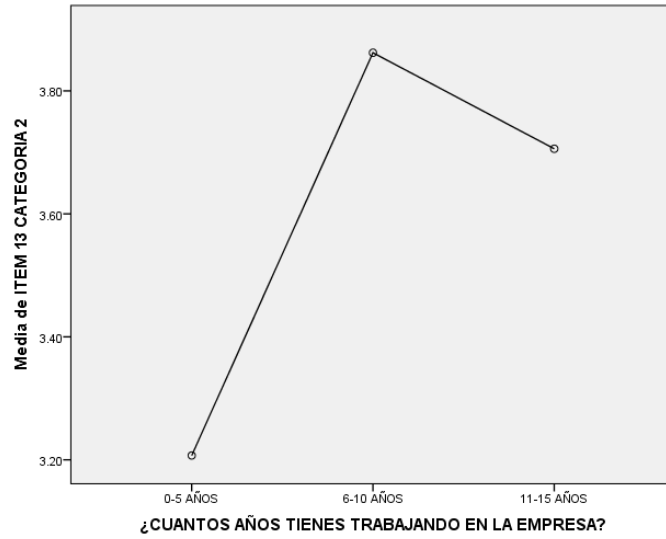
Gráfica 50



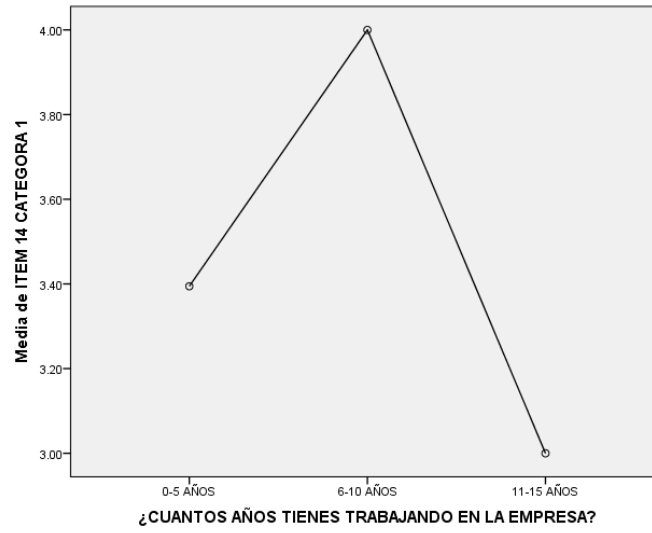
Gráfica 51



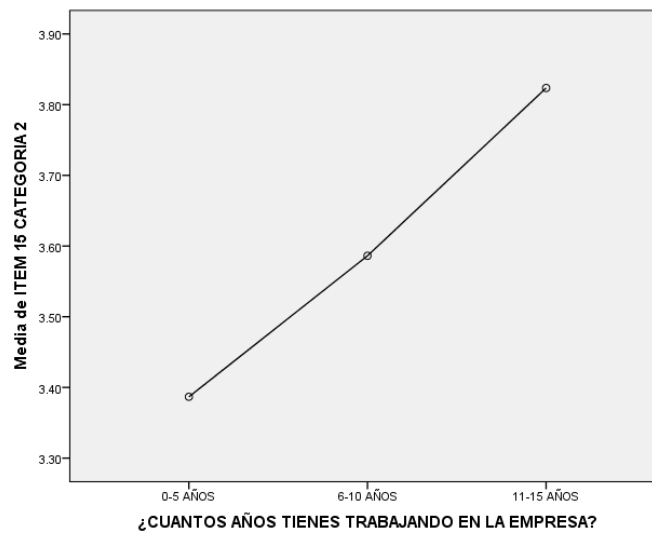
Gráfica 52



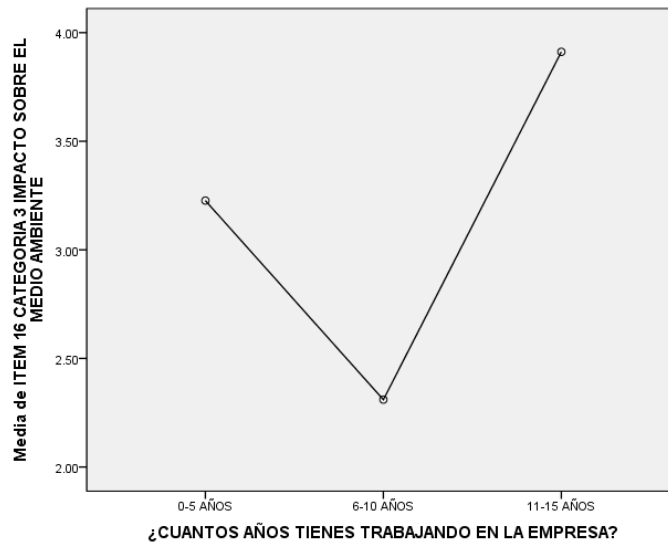
Gráfica 53



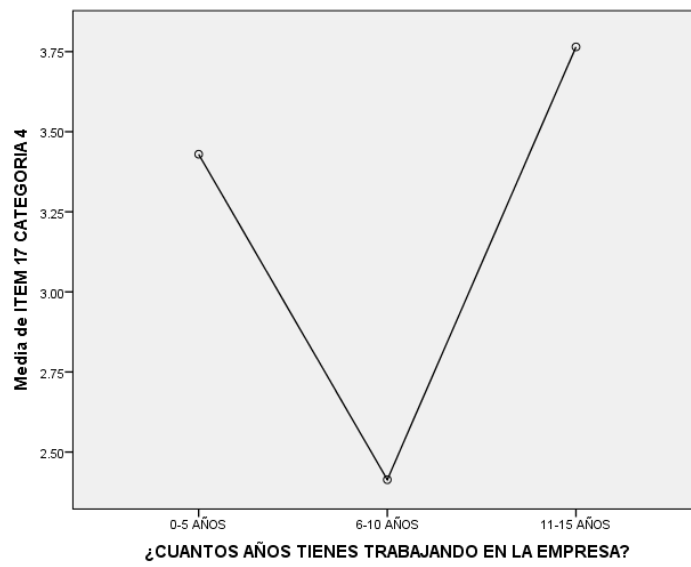
Gráfica 54



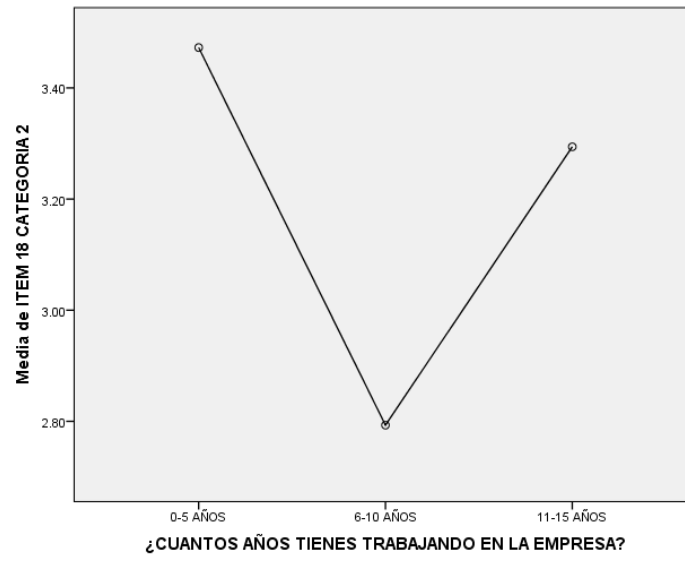
Gráfica 55



Gráfica 56

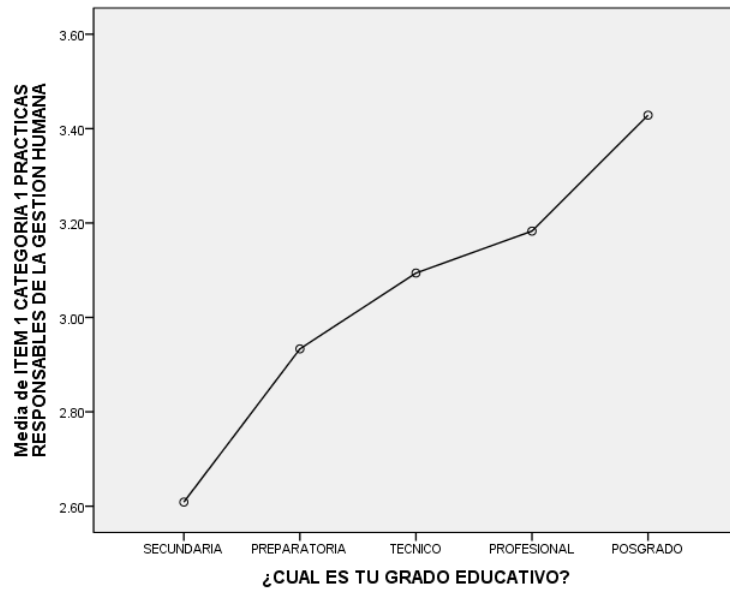


Gráfica 57

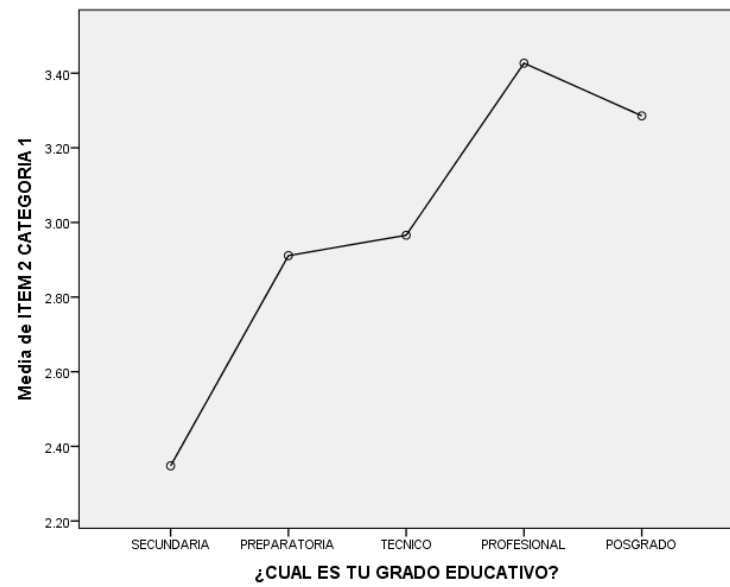


**Gráficas ANOVA grado educativo:**

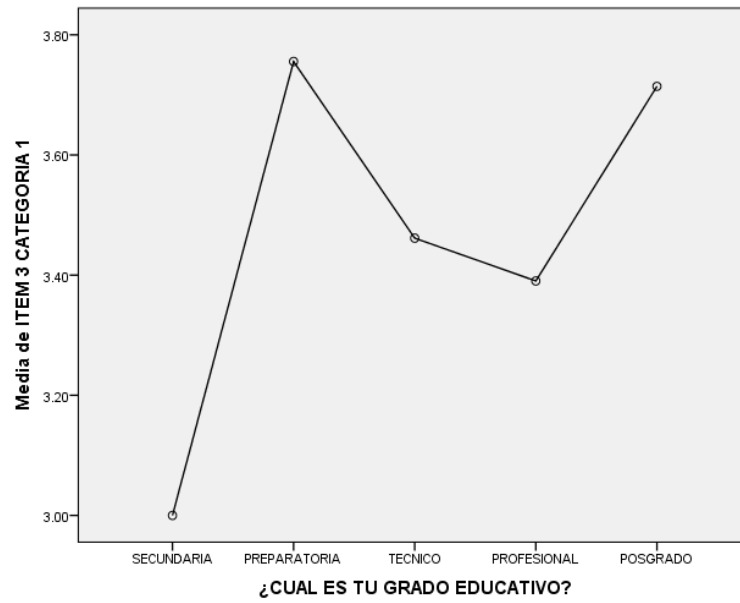
Gráfica 58



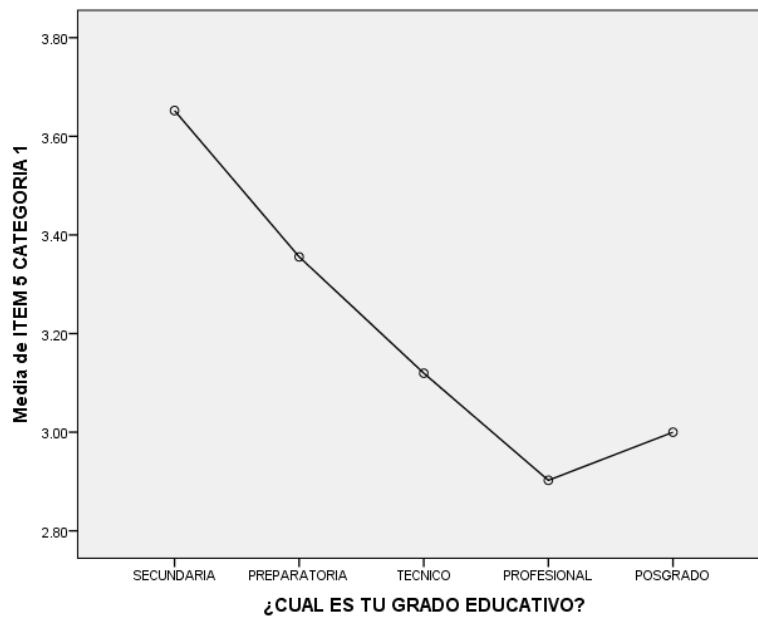
Gráfica 59



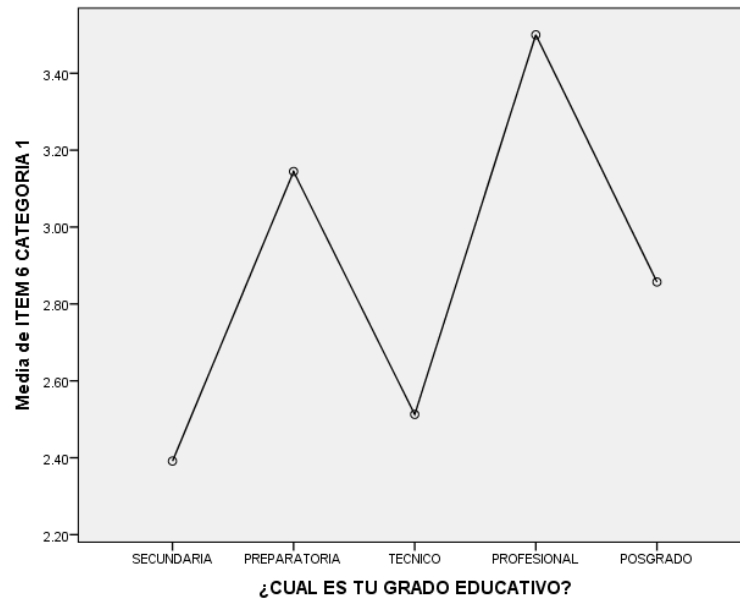
Gráfica 60



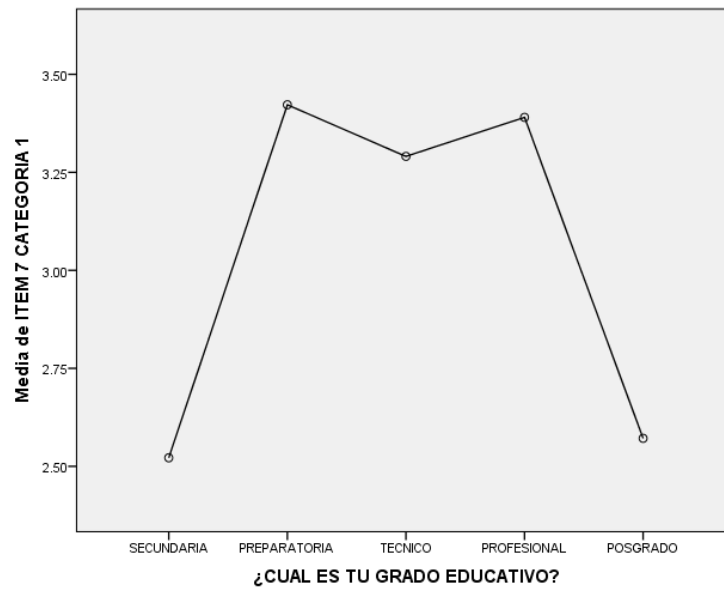
Gráfica 61



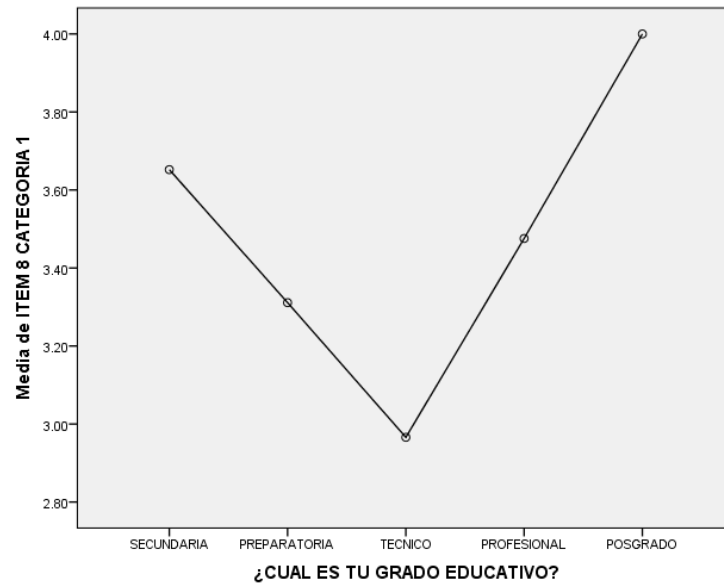
Gráfica 62



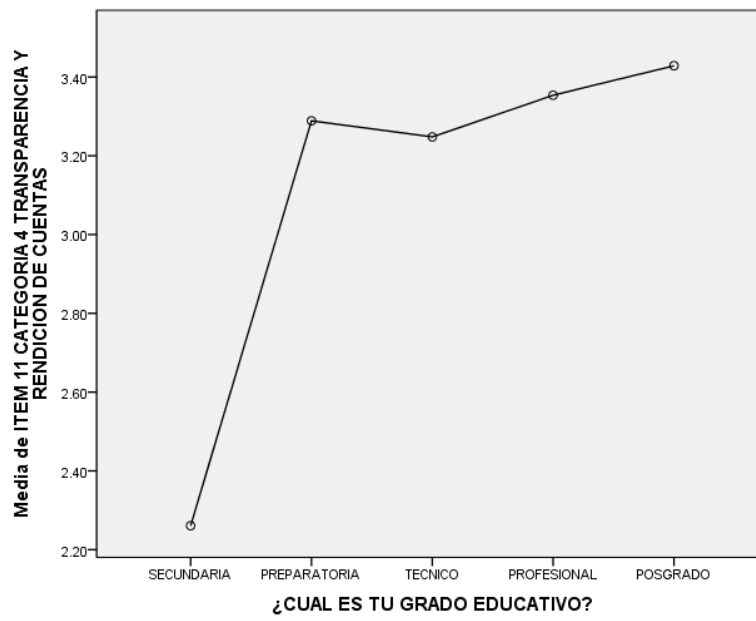
Gráfica 63



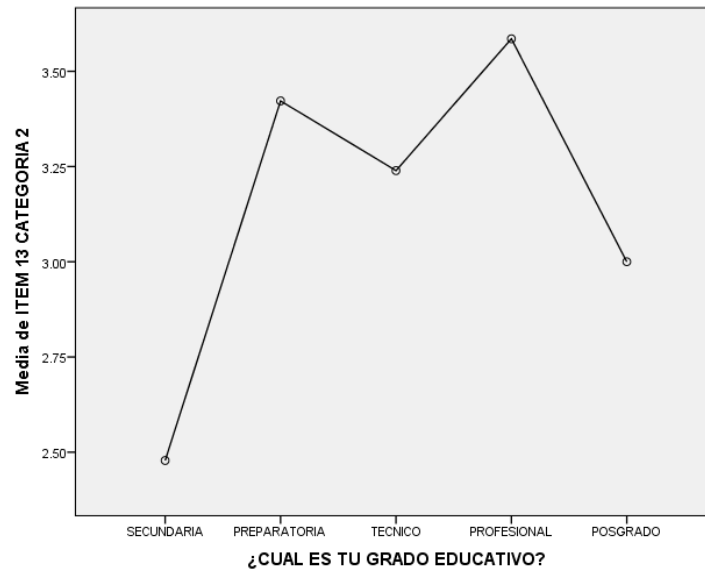
Gráfica 64



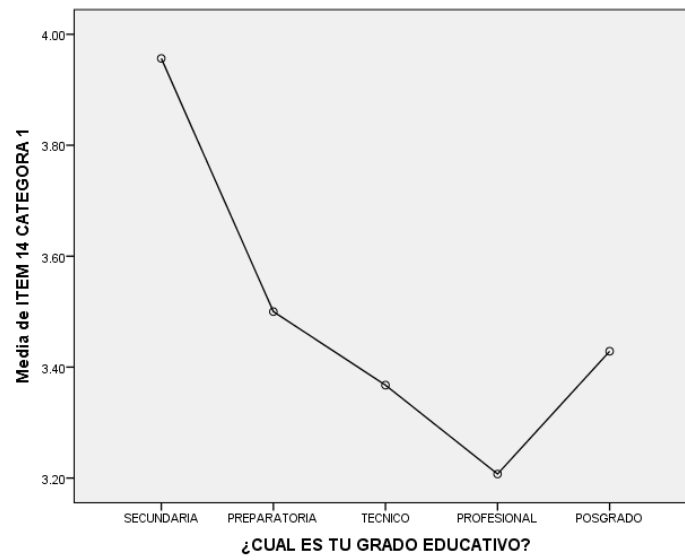
Gráfica 65



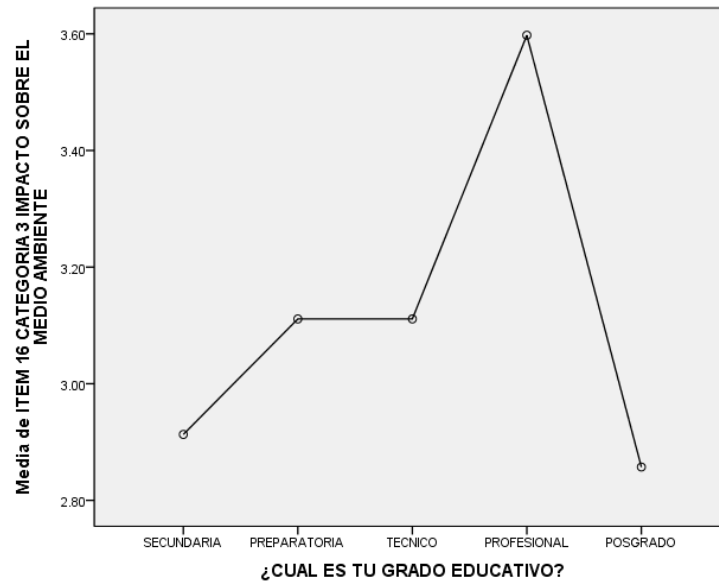
Gráfica 66



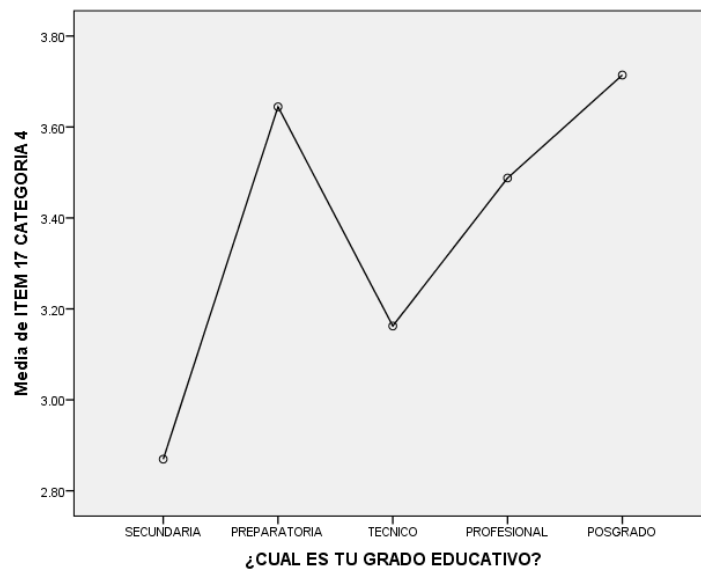
Gráfica 67



Gráfica 68

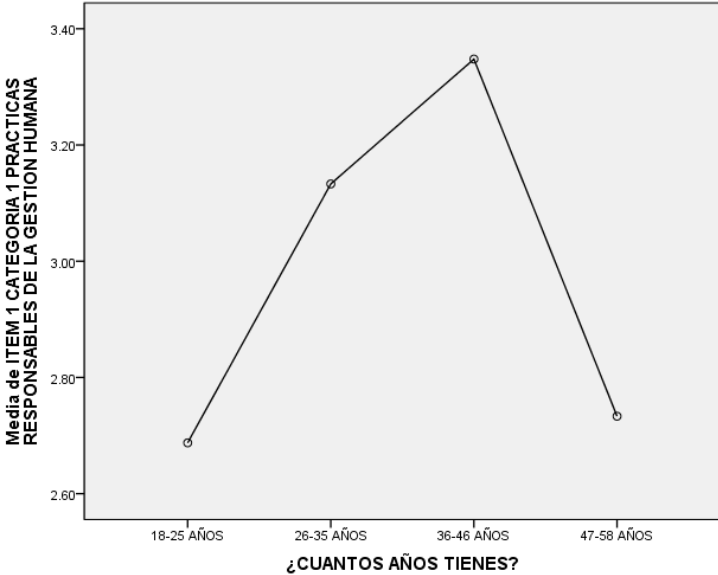


Gráfica 69

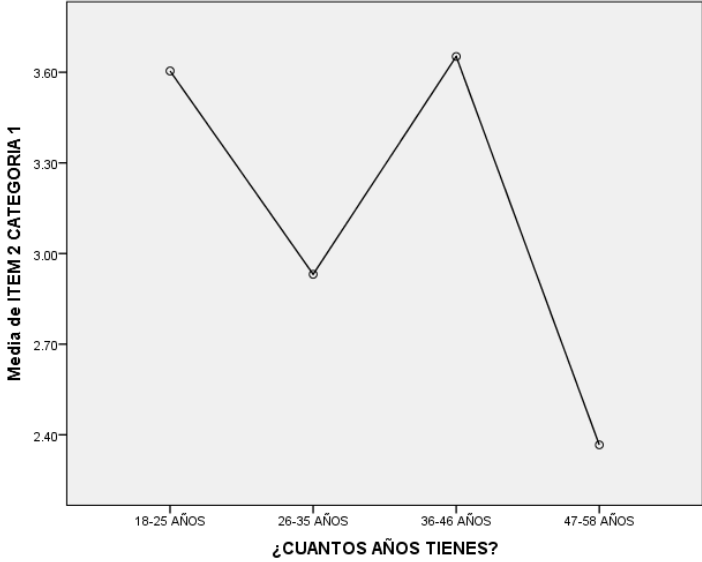


**Gráficas ANOVA edad:**

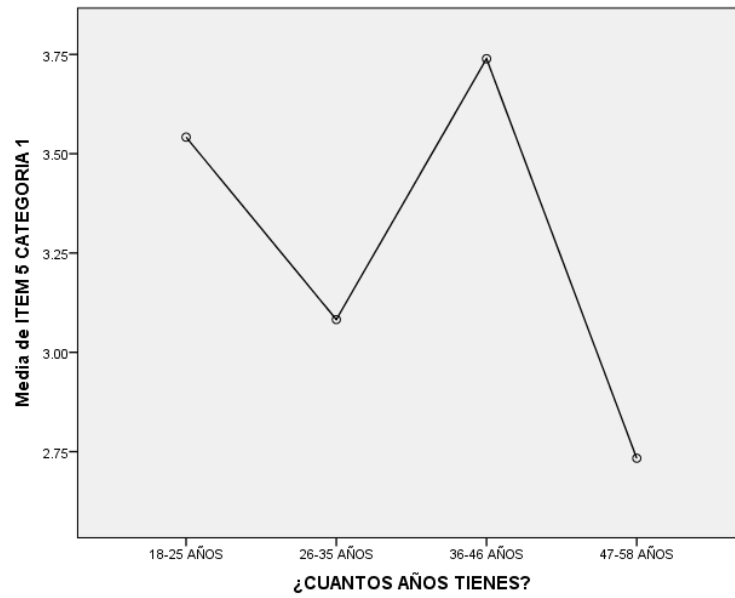
**Gráfica 70**



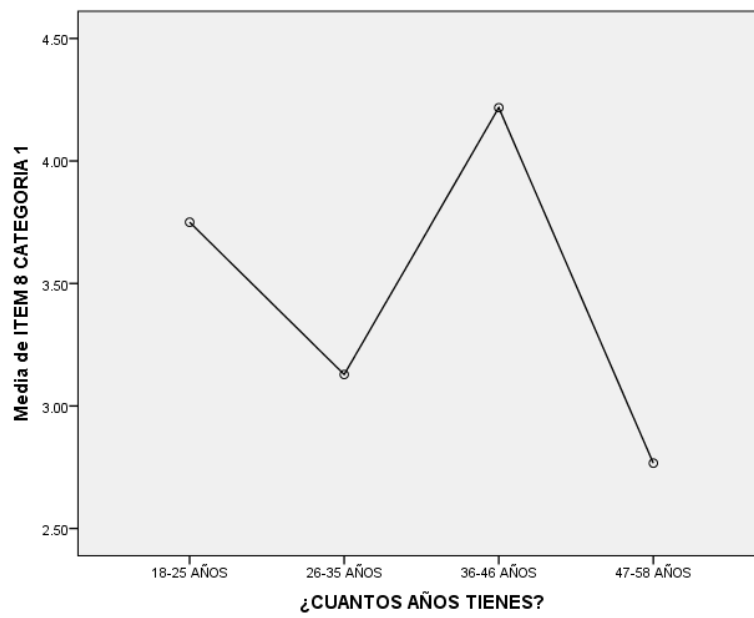
**Gráfica 71**



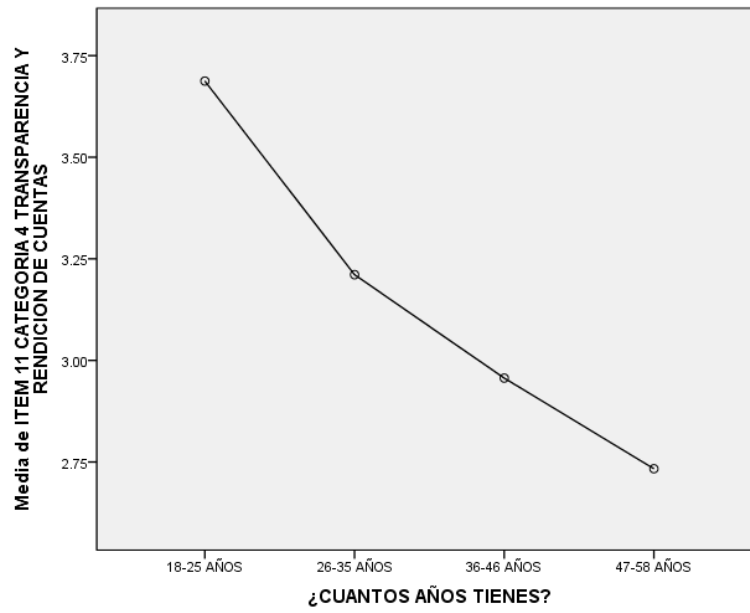
Gráfica 72



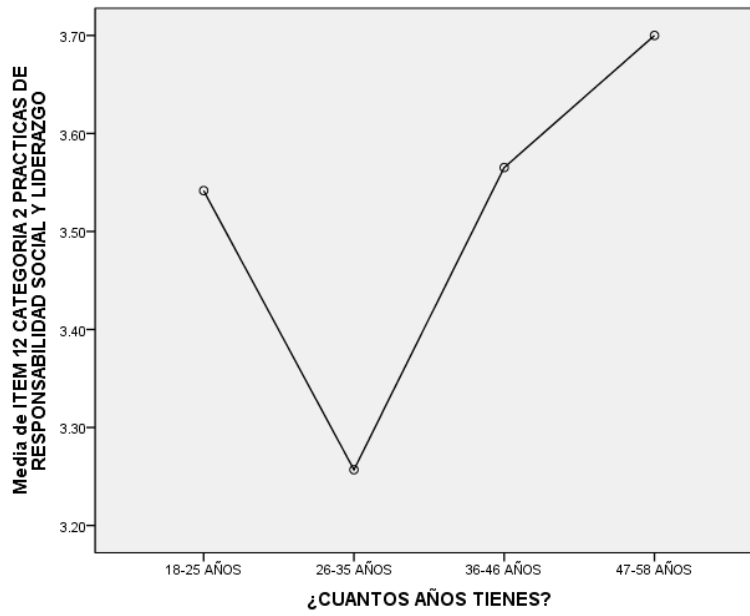
Gráfica 73



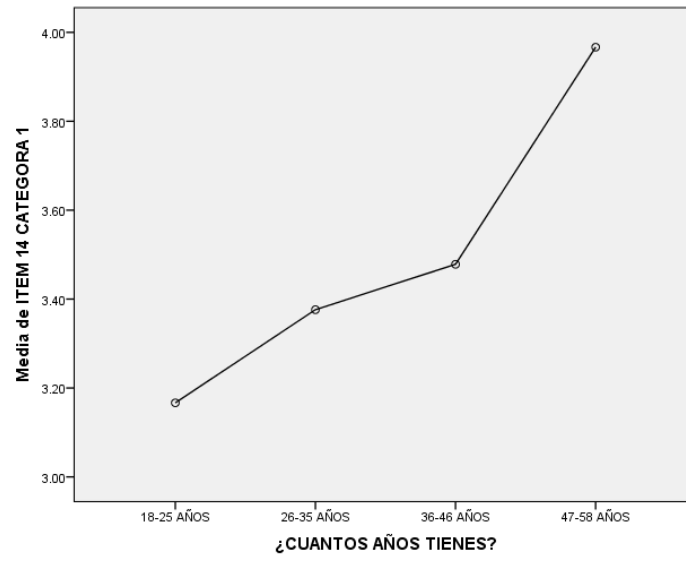
Gráfica 74



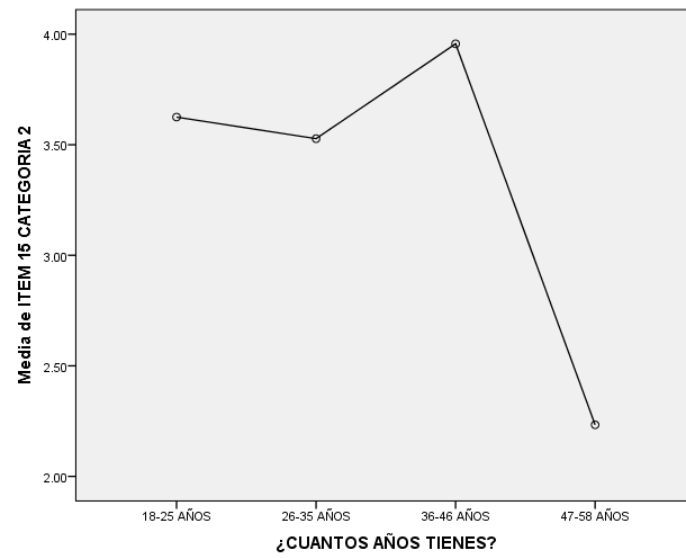
Gráfica 75



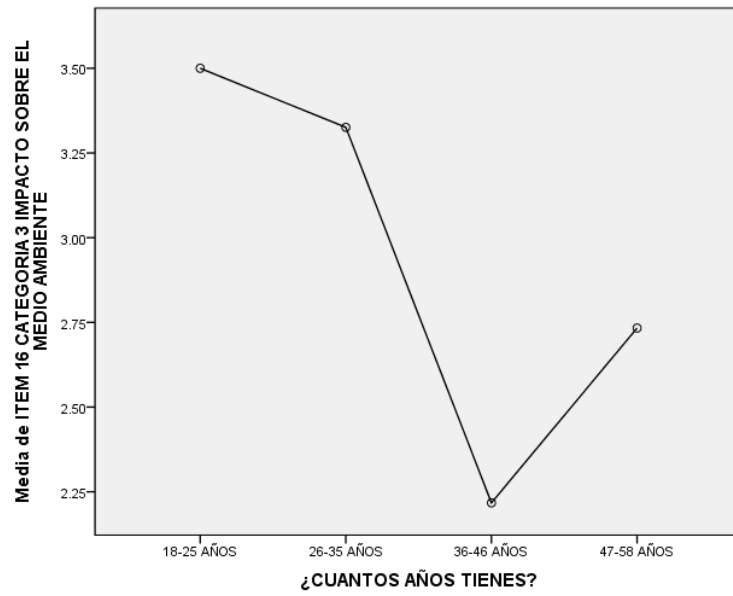
Gráfica 76



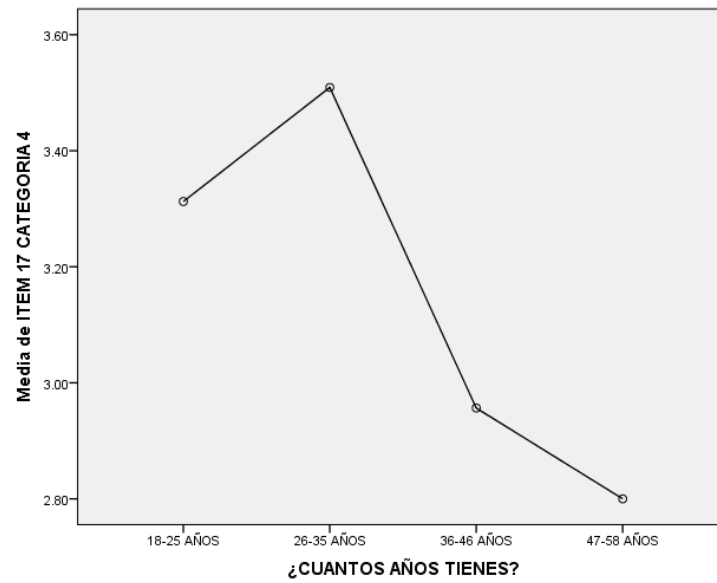
Gráfica 77



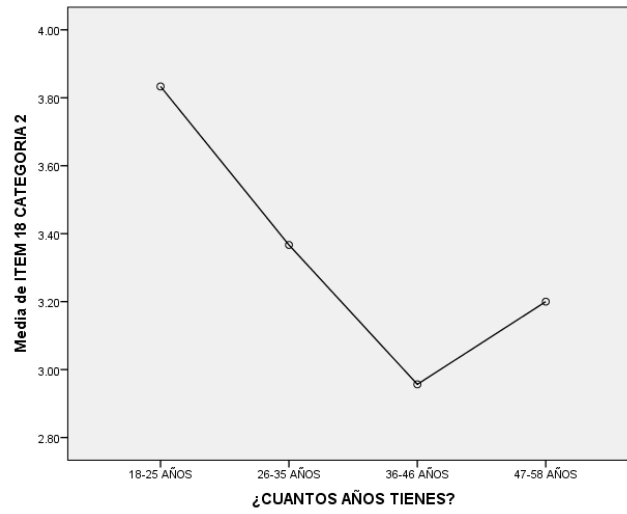
Gráfica 78



Gráfica 79

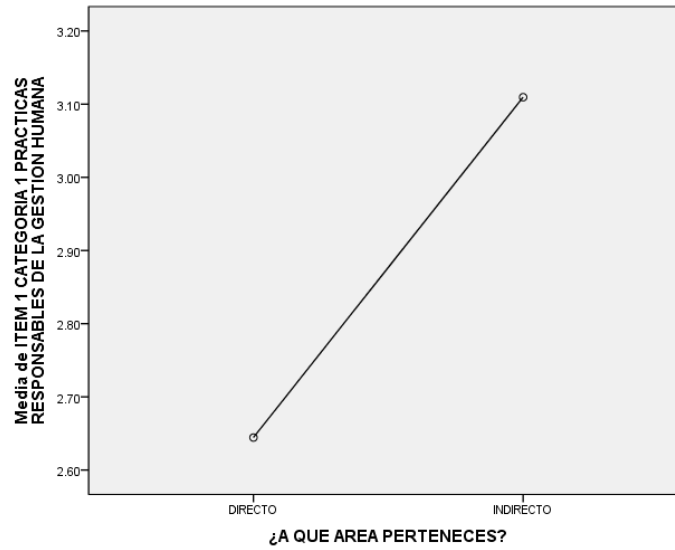


Gráfica 80

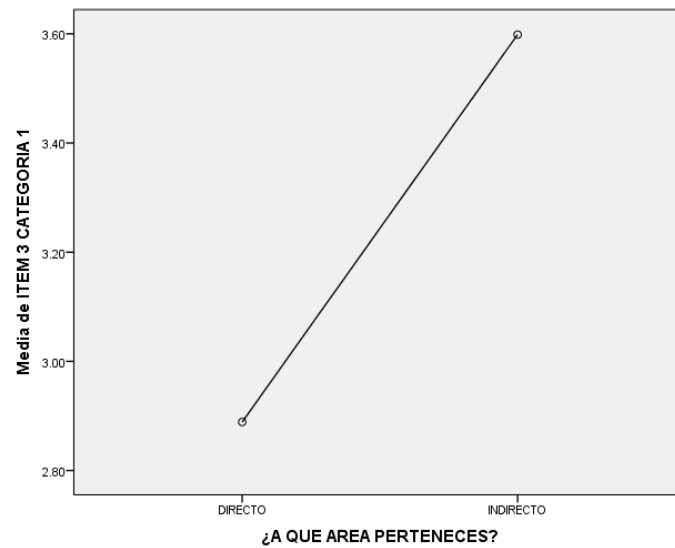


## Gráficas de ANOVA área laboral:

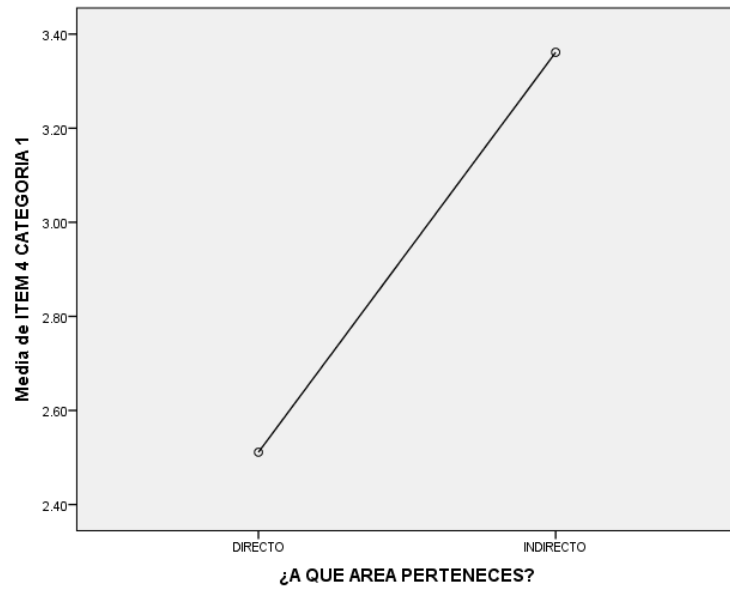
Gráfica 81



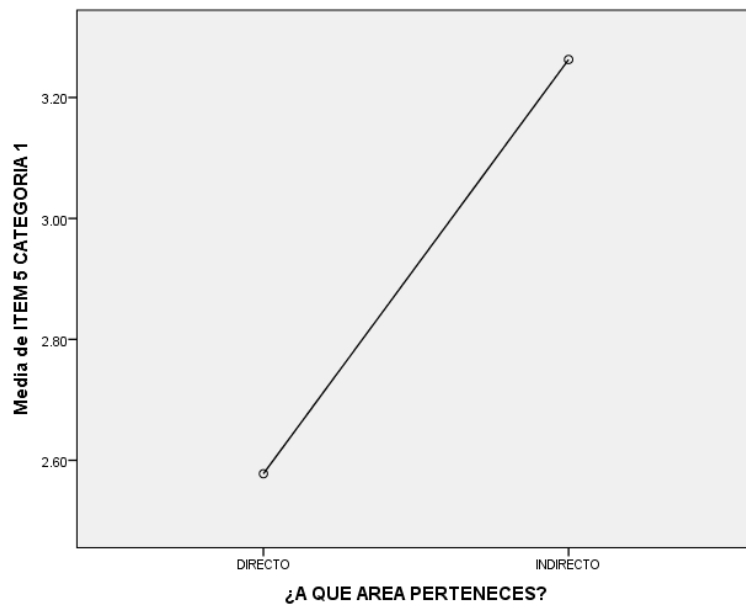
Gráfica 82



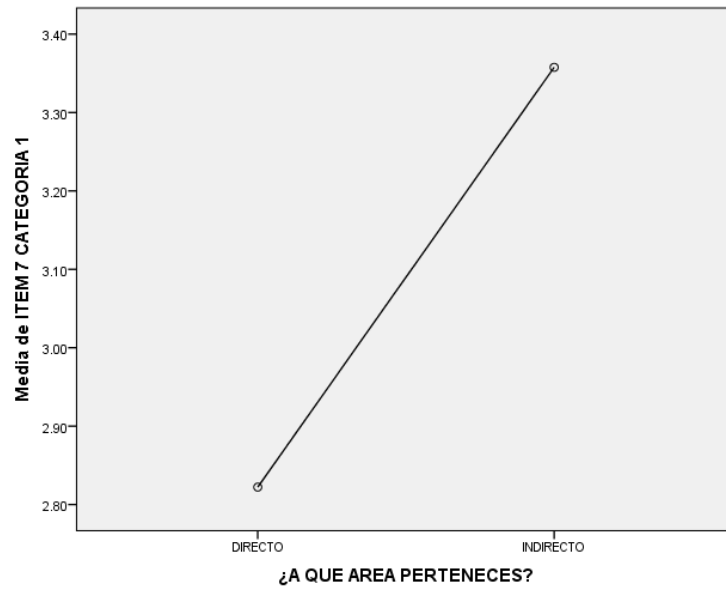
Gráfica 83



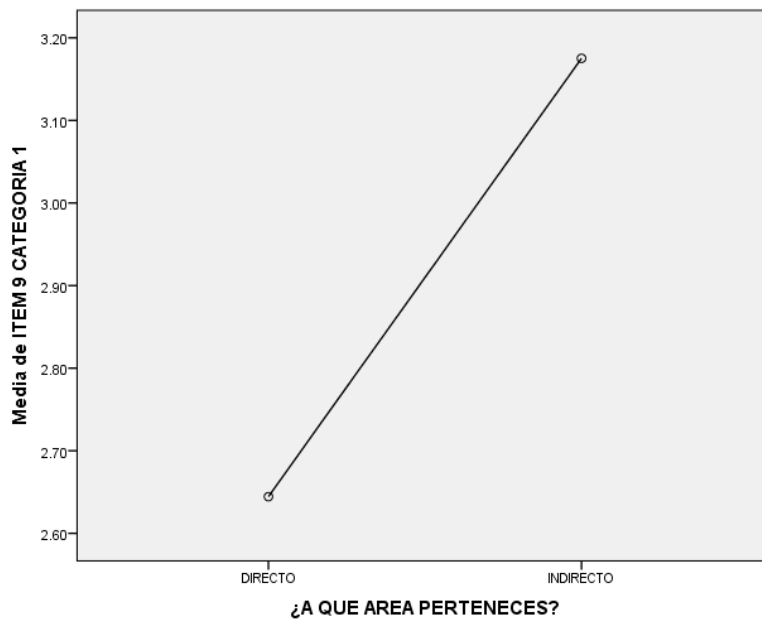
Gráfica 84



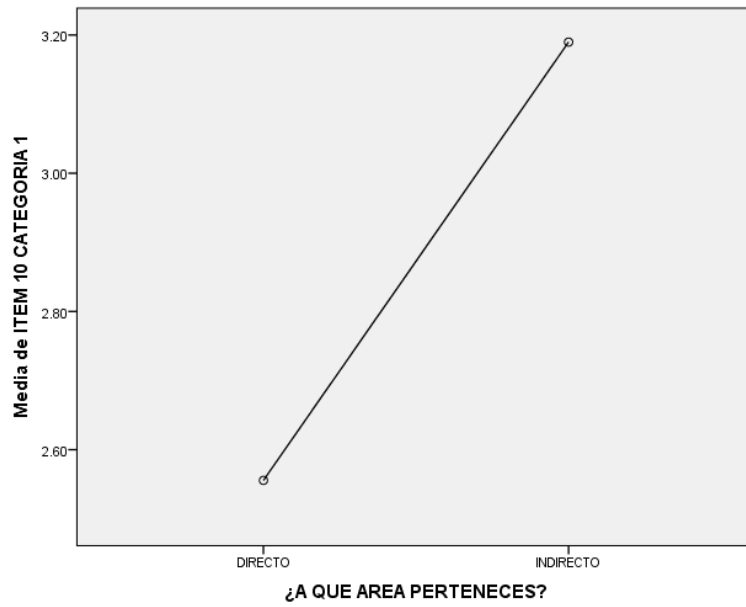
Gráfica 85



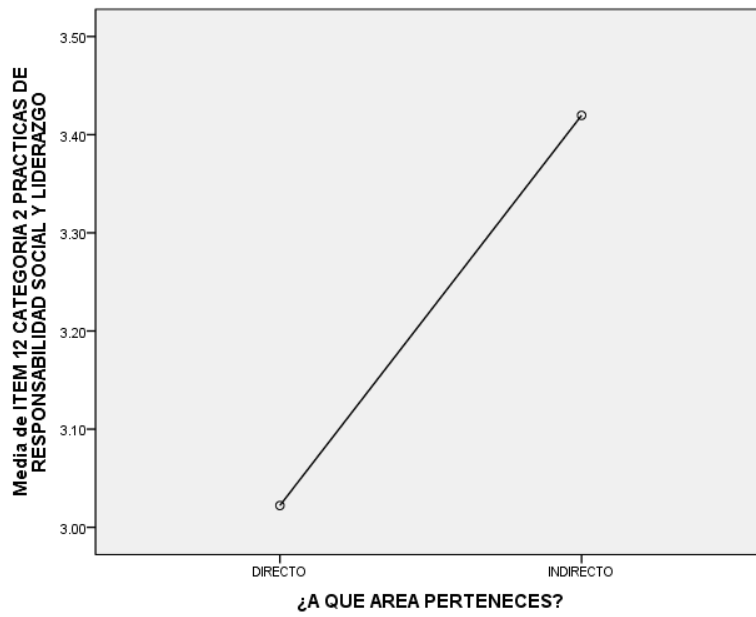
Gráfica 86



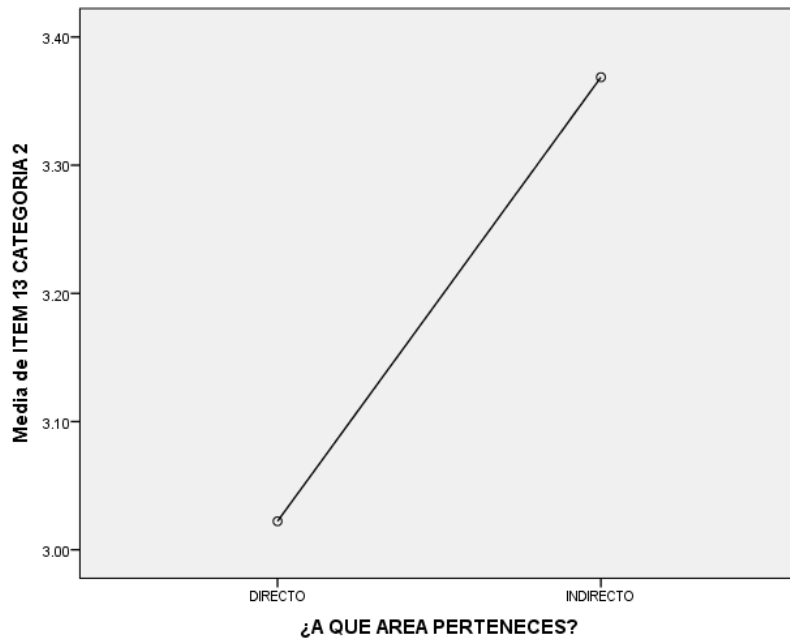
Gráfica 87



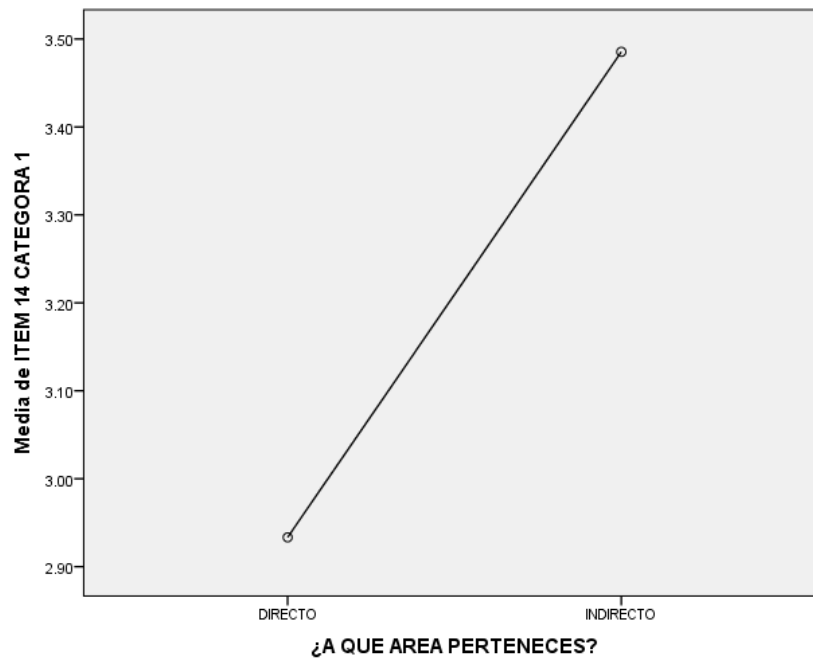
Gráfica 88



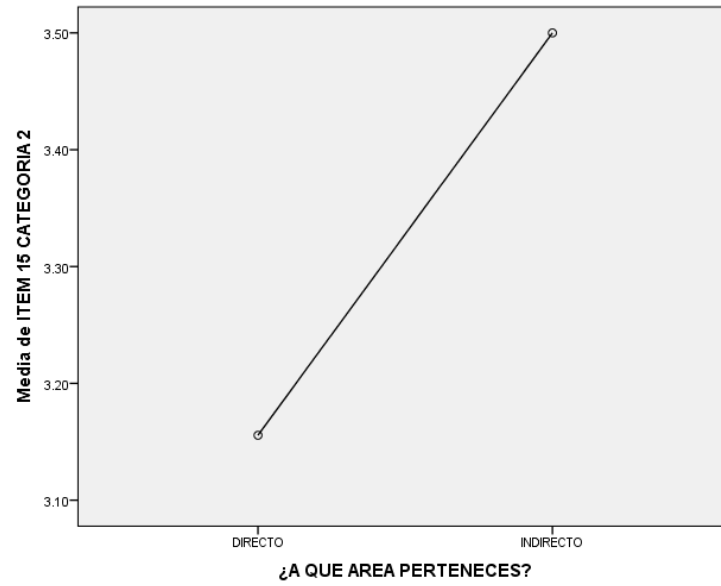
Gráfica 89



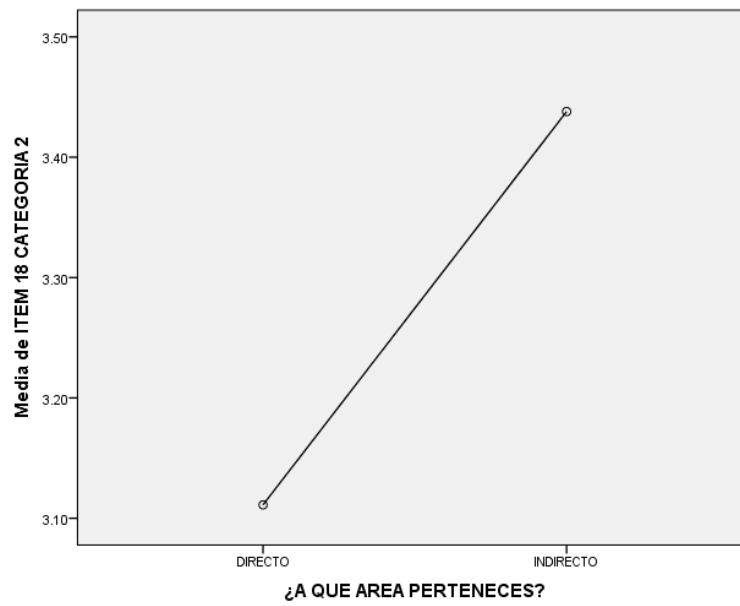
Gráfica 90



Gráfica 91

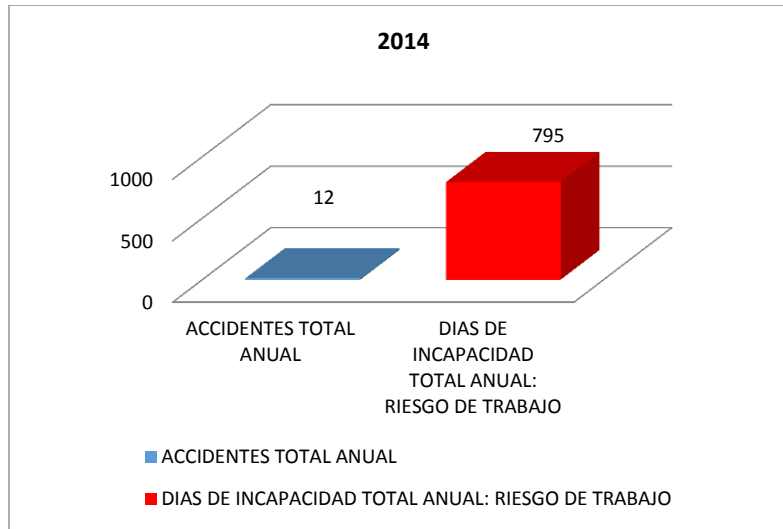


Gráfica 92



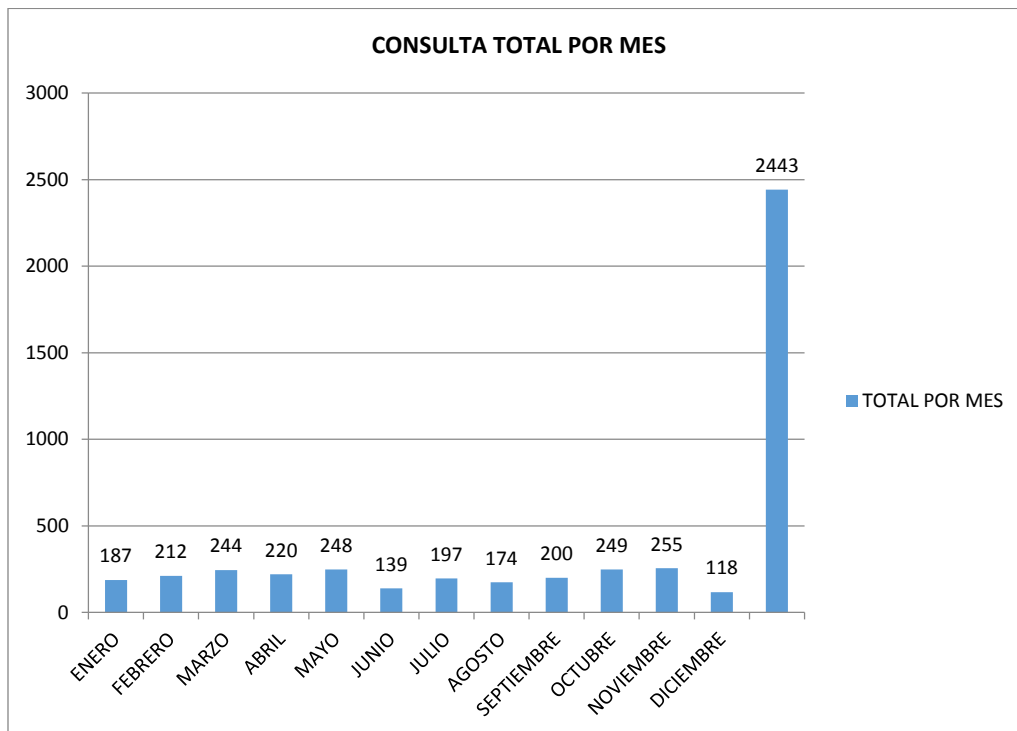
## Gráfica indicador de accidentes y días de incapacidad:

Gráfica 93



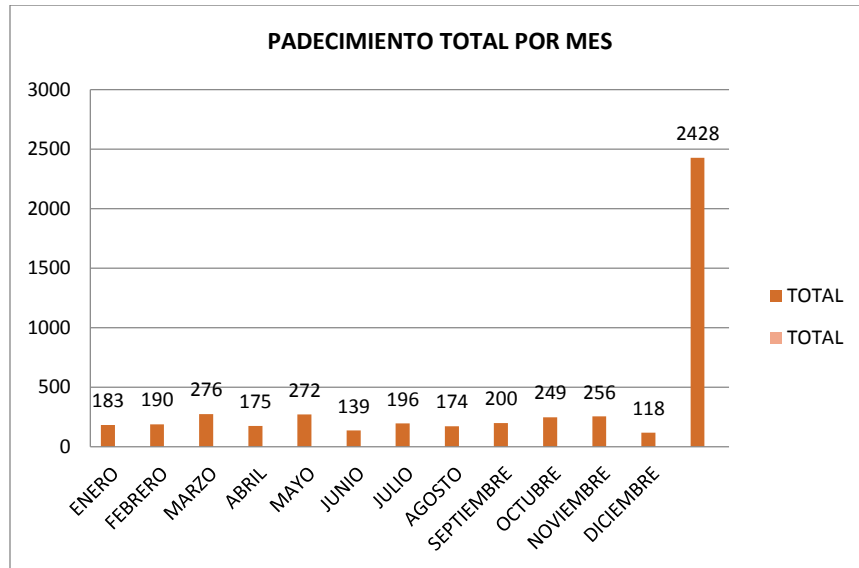
## Gráfica indicador de consultas por mes:

Gráfica 94



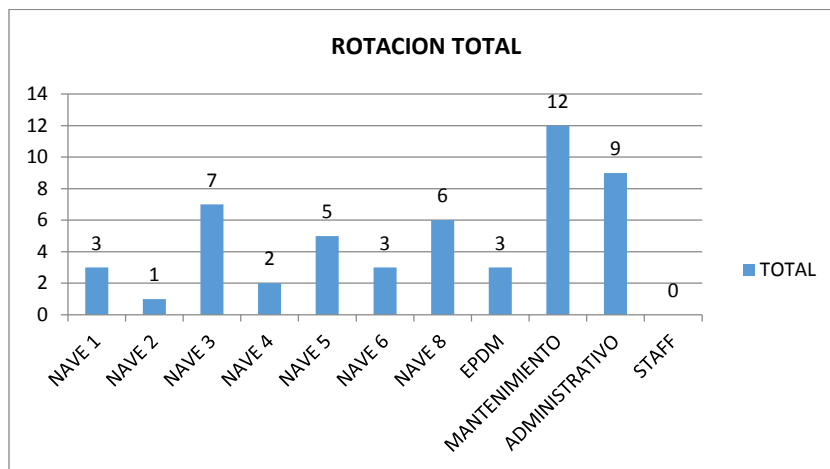
### Gráfica indicador padecimiento por mes:

Gráfica 95



Gráfica 96

### Gráfica indicador de rotación:



**Tabla 46: tabla de herramienta:**

CUESTIONARIO.

SOBRE EL VALOR AGREGADO POR LAS ÁREAS DEL TALENTO HUMANO.

SECTOR EMPRESARIAL: AUTOMOTRIZ.

NÚMERO DE TRABAJADORES: 319.

INSTRUCCIÓN:

PARA RESPONDER LOS ITEMS DEL CUESTIONARIO CONSIDERA LA SIGUIENTE ESCALA Y MARCA CON UNA (X) EL NÚMERO SEGÚN LA MEDIDA EN QUE ESTÉS DE ACUERDO CON LA ASEVERACIÓN:

1. EN MUY POC A MED IDA	2. EN POC A MED IDA	3. EN ALG UNA MED IDA	4. EN GRA N MED IDA	5. EN MUY GRA N MED IDA	6. NO SE APLIC A/NO SABE
--	---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--	--------------------------------------

CATEGORÍA 1					
	RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
ITEM 1: NORMALMENTE EL ÁREA ATRAE, PROMOCIÓN, RETIENE Y DESPIDE A LAS PERSONAS APROPIADAMENTE					
ITEM 2: NORMALMENTE OFRECE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO APROPIADOS PARA LAS CARACTERÍSTICAS DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN					
ITEM 3: NORMALMENTE FACILITA EL ESTABLECIMIENTO DE ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO, SUS SISTEMAS DE MEDICIÓN Y LOS PROCESOS DE RETROALIMENTACIÓN					
ITEM 4: DISEÑA SISTEMAS DE COMPENSACIÓN BASADO EN EL DESEMPEÑO					
ITEM 5: ESTABLECE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA QUE LAS PERSONAS ADEMÁS DE APORTAR SU TIEMPO CONTRIBUYAN CON SU MEJOR ESFUERZO					
ITEM 6:					

SE ENCARGA DE QUE EN LA ORGANIZACIÓN A TODAS LAS PERSONAS SE LES COMUNIQUE LO QUE SE ESPERA DE ELLAS EN EL TRABAJO					
ITEM 7: DEFINE POLÍTICAS SOBRE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO Y VELA POR QUE SE CUMPLAN					
ITEM 8: CREA UN AMBIENTE DONDE LAS PERSONAS TENGAN LA OPORTUNIDAD DE APRENDER, CRECER Y DESARROLLARSE					
ITEM 9: VELA POR QUE LOS TRABAJADORES DESARROLLEN PERMANENTEMENTE COMPETENCIAS ACORDES CON LA PROYECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN					
ITEM 10: ESTABLECE MECANISMOS PARA QUE EXISTA RETROALIMENTACIÓN Y ESCUCHA ENTRE LOS DIRECTIVOS Y LOS TRABAJADORES					
ITEM 14: VELA POR QUE SE CUMPLAN TODAS LAS REGULACIONES MEXICANAS RELACIONADAS CON LA LEY FEDERAL DE TRABAJO (L.F.T.)					
CATEGORÍA 2					
ITEM 12: INVOLUCRA A LOS TRABAJADORES EN EL DESARROLLO Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL					
ITEM 13: VELA POR LA OPORTUNIDAD, CONVENIENCIA Y EFECTIVIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA					
ITEM 15: PARTICIPA EN LA FORMULACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA					
ITEM 18: FOMENTA COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA ORGANIZACIÓN					

CATEGORÍA 3					
ITEM 16 APOYA AL CUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD POR EL RESPETO HACIA EL MEDIO AMBIENTE					
CATEGORÍA 4					
ITEM 11 COMUNICA A TRABAJADORES Y PARTES INTERESADAS LOS COMPROMISOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA					
ITEM 17 VELA POR LA TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN QUE ES SUMINISTRADA A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA EMPRESA					