

¿ES EL DOWNSIZING UN FACTOR DE IMPACTO SOBRE LOS COMPORTAMIENTOS INNOVADORES, EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LAS CAPACIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS EN MEXICO?

Blanca Rosa García Rivera, Universidad Autónoma de Baja California
Ignacio Alejandro Mendoza Martínez, Universidad La Salle
Lizbeth Magdalena Puerta Sierra, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

La presente investigación describe cómo se ven afectados los comportamientos innovadores, las capacidades de aprendizaje y el compromiso organizacional de una empresa ante la inseguridad percibida por los empleados después de haber recurrido a prácticas de downsizing debido a la crisis económica actual. El estudio analiza los empleados directos del grupo sobreviviente que haya sido expuesto al downsizing. La investigación se pretende analizar cómo la inseguridad percibida por la crisis económica impacta en las variables de comportamiento innovador, capacidades de aprendizaje y compromiso organizacional. Se utilizó una versión modificada del Modelo de Márquez, Galende y Cruz (2006) para medir las percepciones de los empleados de las variables estudiadas con una escala Likert de 5 opciones. La recopilación de los datos se hizo a través de la entrega en mano del cuestionario a una muestra de 55 empleados de la empresa estudiada. Los resultados demuestran alta correlación entre las variables del modelo planteado. Las características del estudio fueron de tipo estructural y descriptivo. Se utilizaron las técnicas de análisis de correlaciones de spearman para encontrar la relación entre las variables.

PALABRAS CLAVE: Recorte de personal, downsizing, capacidades innovadoras, inseguridad.

DOES DOWNSIZING REALLY AFFECT INNOVATIVE BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMPLOYEE SECURITY AND LEARNING ABILITIES IN A FOOD MANUFACTURING FACILITY IN MEXICO?

ABSTRACT

This research describes how downsizing affects innovative behavior, learning abilities, organizational commitment and employee security in a food manufacturing facility in Mexico. A survey was given to 55 employee survivors after downsizing. The questionnaire was adapted from Marquez, Galende and Cruz (2006), modified to add 4 variables that measure learning abilities. The questions have a Likert scale of 5 points to analyze the perceptions of the direct employees. We completed a correlation and descriptive analysis, using spearman's correlations to identify the relationship between the proposed variables. We found high correlation within all model variables.

JEL: M12

KEYWORDS: Personnel layoff, downsizing, innovative behavior, employee security, learning abilities.

INTRODUCCIÓN

La necesidad de investigar sobre este tema, se debe a la gran cantidad de recortes de personal que en los últimos tiempos se han estado registrando en distintas empresas de la ciudad de Ensenada, Baja California México; y no solamente en dicha ciudad sino en todo el país debido a la crisis económica mundial que se está viviendo. Como respuesta a la misma se están viendo afectados los objetivos de productividad y rentabilidad de las empresas, y algunas de las estrategias a las cuales han recurrido son al despido de personal y eliminación de servicios o productos que ofrecían al mercado. Debido a esta toma de decisiones drásticas por parte de la organización se genera entre el personal que sobrevive a dicho recorte un sentimiento de preocupación, incertidumbre y temor por no saber si dichos despidos de personal continuarán en la empresa y qué niveles alcanzará.

El recorte de personal es un tema que en la actualidad ha generado un sentimiento de angustia por no saber en que momento el empleado puede perder su trabajo, y lo que es peor aún, el saber que no se están generando empleos en la misma proporción en la que son eliminados. A su vez, los que logran sobrevivir a dichos despidos masivos desarrollan comportamientos poco favorables para la empresa y así mismo para ellos, ya que desempeñan sus labores bajo altos niveles de inseguridad. Es importante tomar en cuenta las necesidades y preocupación de la fuerza de trabajo buscando el equilibrio con los objetivos de la organización.

En México, el recorte de personal ha sido un tema que ha cobrado importancia debido a su gran magnitud y a las consecuencias en el desempleo que ha causado. Por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) dio a conocer la cifra oficial de desempleo en el país, la cual indica que durante el cierre del último trimestre del 2008, había 1 millón 962 mil personas desocupadas y a finales del mes de febrero de 2009 el secretario de Economía, Gerardo Ruiz Mateos, anticipó que alrededor de 300 mil personas más perderían su trabajo este año, a pesar de los planes y acuerdos del gobierno federal para enfrentar la crisis. En base a lo anteriormente mencionado cabe señalar la preocupación por el personal que sobrevive en las empresas, ya que al ser espectadores de los masivos recortes de personal el temor y la ansiedad por quedar desempleado van en aumento (Amkie, 2009).

El resto de esta investigación está organizada como sigue: como primer punto se presentan los objetivos general y particulares de la investigación, después se realiza un estudio bibliográfico donde se mencionan las empresas que han utilizado la estrategia de downsizing en México y los estudios relacionados con el downsizing, se presentan en la Tabla 1 de definiciones de downsizing de los autores más sobresalientes así como los hallazgos más importantes encontrados sobre el tema. Posteriormente, en la metodología se analiza la muestra, las hipótesis planteadas, la matriz de congruencia, el instrumento al que se le realizan pruebas de confiabilidad y de validez de constructo, el modelo de variables propuesto y finalmente los resultados de la investigación y la discusión de estos.

Objetivo General: Describir cómo afecta la inseguridad percibida por los empleados sobrevivientes al recorte de personal sobre los comportamientos innovadores, las capacidades de aprendizaje y el compromiso organizacional en la empresa Mercantil de Alimentos del Mar, S. A., de C. V.

Objetivos Particulares: Primero, describir cómo afecta la inseguridad percibida por los empleados sobrevivientes al recorte de personal sobre sus comportamientos innovadores. Segundo, describir cómo afecta la inseguridad percibida por los empleados sobrevivientes al recorte de personal sobre sus capacidades de aprendizaje. Tercero, describir cómo afecta la inseguridad percibida por los empleados sobrevivientes al recorte de personal sobre su compromiso organizacional.

REVISION LITERARIA

Empresas Que Han Utilizado la Estrategia de Downsizing en México

Un ambiente de incertidumbre laboral fue experimentado por la empresa B-Conect, un call center que debido a la crisis económica recortó 90% de su personal, tras verse afectada por la cancelación de un contrato con American Express (Amkie, 2009) Nissan de México, la planta que manufactura automóviles, a inicios del año 2009 despidió a 500 empleados entre las plantas de Cuernavaca y Aguascalientes, esto debido a la baja en la demanda de automóviles entre el año 2007 y 2008, dicha baja fueron de alrededor de 50 mil unidades menos (Notimex, 2009a).

El grupo Modelo, corporativo de cerveza en México, a finales de marzo del 2009, anunció el recorte de 1200 de sus trabajadores de la planta de la Ciudad de México como una medida para enfrentar la crisis económica actual (Telediario, 2009). El sector automotriz en México cerró el 2008 con el recorte de por lo menos mil 600 trabajadores en las plantas de Ford, General Motors y Crhysler. Ford de México anunció la liquidación de 600 trabajadores de la planta de Cuatitlán, Crhysler de México tiene actualmente 800 plazas menos que en 2008 en su planta de Saltillo y 175 en sus oficinas corporativas, en tanto que General Motors mantendrá la figura de paros técnicos (Notimex, 2009b).

Pérdida de Empleos en Baja California

Hasta marzo de 2009, Baja California llegó a los 21 mil 350 espacios perdidos en el sector formal de la economía, de acuerdo con cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tijuana ha sido el municipio que tiene mayor perdidas de empleos, 13 mil 802 menos en el primer trimestre de 2009. El presidente de la Coparmex Tijuana, Roberto Quijano Sosa, señaló que entre 35 mil y 40 mil personas se encuentran desempleadas en Tijuana, al registrar una tasa de más de 7%, una cifra récord que ocasiona economía ilegal y que propiciaría aún más la delincuencia en dicha ciudad (Directorio de la industria maquiladora de Baja California, 2009b). En Ensenada, en el primer trimestre de 2009 se perdieron 3 mil 533 empleos.

En Mexicali se perdieron 758 plazas en marzo de 2009, mientras que en el primer trimestre de 2009 suma 2 mil 142. El sector más afectado es el de la transformación con 3 mil 136 empleos menos; la construcción perdió 774; el comercio, 2 mil 287 menos, servicios de empresas, 639 menos; y servicios sociales, 101 menos. (Frontera, 2009) Debido a los datos anteriormente mencionados cabe señalar la importancia que ha cobrado el tema sobre el recorte de personal y sobre todo los efectos que este puede llegar a tener sobre el personal que sobrevive al mismo.

De acuerdo con Kozlowski (1993) después de un downsizing organizacional las actitudes de los sobrevivientes, tales como la satisfacción laboral, el compromiso e involucramiento organizacional y las intenciones de abandonar su trabajo llegan a ser menos favorables para la empresa (Allen, Freeman, Russell, Rentz, Reizenstein, 2001, p.148). Especialmente para este estudio se han identificado datos que resultan interesantes debido a la crisis económica actual y que reflejan las estrategias a las que han recurrido distintas empresas del ramo maquilador y de servicios tanto del estado de Baja California, así como del resto de país.

Definiciones de Downsizing

Freeman y Cameron (1993) definen el downsizing organizativo como un conjunto de actividades, llevadas a cabo por la gerencia de una organización, y designadas para mejorar la eficiencia, productividad, y/o competitividad organizacional (Magán y Céspedes, 2007, pág. 56). Por otro lado Mentzer (1996) dice que el downsizing principalmente involucra una reducción en la fuerza laboral de la organización (Chatterjee y Bhattacharyya, 2005). Dooley y col. (1996), Leana y Feldman (1992)

evidencian que la pérdida de trabajo es un suceso traumático para muchos individuos y que conlleva costos muy considerables tanto personales como sociales (Jiménez y Sánchez, 2006).

Una de las características que presentan es ansiedad, síntomas psicósomáticos y de depresión Burke y Leiter (1999) y para aquellos que lograron encontrar otro trabajo, por lo regular ganan menos dinero lo que conlleva a una pérdida de calidad de vida personal, familiar y social (Jiménez, 2006). La Tabla 1 presenta una compilación de definiciones de downsizing:

Tabla 1: Definiciones de Downsizing

Autor	Fecha	Fuente	Definición
Freeman y Cameron	1993	Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 16, (3), pp. 55-72.	El <i>downsizing</i> organizativo es definido como un conjunto de actividades, llevadas a cabo por la gerencia de una organización, y designadas para mejorar la eficiencia, productividad, y/o competitividad organizacional (Magán y Céspedes, 2007, pág. 56).
Ahmadjia y Robinson Suárez y Vicente Cascio <i>et al.</i>	2001 2000 1997	Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 16, (3).	Se produce <i>downsizing</i> cuando se reduce el número de empleados permanentes (excluyendo trabajadores eventuales) en un 5% o más entre el año <i>t-1</i> y el año <i>t</i> (Magán y Céspedes, 2007, pág. 62).
Mentzer	1996	Organizational Downsizing: From Concepts to Practices. Vikalpa.	El downsizing principalmente involucra una reducción en la fuerza laboral de la organización (Chatterjee y Bhattacharyya, 2005).
Cameron, Freeman y Mishra	1991	<i>International Journal of Public Administration</i> , 30, 249-270.	Es una reducción a propósito en el tamaño de la fuerza laboral de una organización para mejorar la eficiencia, productividad y competitividad. Dicho proceso afecta el tamaño de la organización, los costos de la mano de obra y los procesos de trabajo involucrados en la empresa (Feldheim, M., 2007, pág. 251).
Kozlowski	1993	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21 (3), pp. 181-206.	El downsizing es una decisión deliberada e intencional por parte de la organización para reducir su fuerza de trabajo (plantilla) con el fin de aumentar su rendimiento o productividad" (Jiménez, 2005, 189)

Fuente: Elaboración propia. La Tabla 1 muestra como algunos autores definen el recorte de personal en las organizaciones.

Como se puede observar en la Tabla 1, en las definiciones se tiene en común que el downsizing involucra una reducción mayor en la fuerza laboral causada intencionalmente para aumentar la rentabilidad de la organización y es motivada principalmente por la falta de solvencia económica para pago de sueldos y salarios o los altos costos de producción que enfrenta la organización.

Estudios Relacionados al Downsizing

Clay-Warner, J.; Hegtvedt, K. y Roman, P. (2005) realizaron un estudio a empleados de varias empresas para conocer su percepción al recorte de personal. En este estudio se aplicó una encuesta para el total de participantes que en los 2 últimos años habían experimentado downsizing en la organización para la que laboraban; 104 de ellos afirmaron que habían sido víctimas del recorte de personal, 705 sobrevivientes y 1666 respondieron que en la empresa para la cual laboraban no había experimentado el recorte de

personal. Los estudios demostraron que los sobrevivientes al recorte de personal se encontraban menos comprometidos con sus trabajos a diferencia de aquellos quienes no fueron afectados con el recorte, el nivel de compromiso de las víctimas no difiere significativamente de los otros grupos.

Dougherty, D. y Bowman, E. (1995) llevaron a cabo un estudio en el cual se seleccionaron 12 compañías grandes, de las cuales se entrevistaron a 106 empleados de diferentes funciones que se encontraban trabajando en un producto específico nuevo. los resultados obtenidos demostraron que el recorte de personal obstaculiza la innovación por la reducción de la efectividad de la vinculación de actividades estratégicas.

Feather, N. y Rauter, K. (2004) realizaron un estudio en donde se aplicó un cuestionario a 154 maestros de las escuelas de Victoria en Canadá, de los cuales 101 eran empleados permanentes y 53 tenían contratos a corto plazo. De la muestra total, 74 eran mujeres y 26 hombres. El cuestionario incluía variables como la inseguridad en el trabajo, compromiso organizacional, identificación organizacional, satisfacción laboral, valores en el trabajo y comportamientos de la ciudadanía en la organización. El estudio demostró que los trabajadores con contrato a corto plazo experimentaban más inseguridad en el trabajo en comparación con los maestros permanentes. Los trabajadores con más edad, tenían menor inseguridad en el trabajo, identificación organizacional y satisfacción laboral. En conclusión los trabajadores con contrato a corto plazo son más vulnerables a experimentar reacciones negativas en cuanto a las variables analizadas.

Marques, T.; Galende, J. y Cruz, P. (2006) llevaron a cabo un estudio en la IBM de Portugal, para lo cual se enviaron vía electrónica una primer fase de encuestas, en la segunda fase, éstas se llevaron a cabo personalmente. En dichas encuestas, se seleccionó aleatoriamente al personal. Finalmente se obtuvieron 101 encuestas de las cuales solamente fueron válidas 88. Dicho estudio demostró que la inseguridad percibida en el empleo por los trabajadores, provocada por el downsizing, influye negativamente sobre su compromiso organizacional, y éste influye positivamente sobre sus comportamientos innovadores. Aunque parece no existir un efecto directo de la inseguridad sobre los comportamientos innovadores, este efectos se produce a través del compromiso organizacional (Marques, T.; Galende, J. y Cruz, P., 2006, pág. 21).

Knudsen, H., Johnson, J., Martin, J., Roman, P. (2003) realizaron un estudio en el cual se seleccionaron 1909 trabajadores de un total de 2505. Después de aplicar el cuestionario, los estudios demostraron que los sobrevivientes al downsizing reportaron menores niveles de compromiso organizacional que los trabajadores que no fueron afectados por el downsizing, los sobrevivientes del downsizing estaban significativamente relacionados con dos características laborales: menores niveles de autonomía laboral y más presión en el trabajo. La asociación entre los sobrevivientes del downsizing y el apoyo percibido entre compañeros de trabajo fue positivo.

En un estudio realizado por Kivimaki y col. (2003) se compararon las tendencias a presentar problemas de salud entre los que se van y los que se quedan en la organización. Se tomaron medidas de seis indicadores de salud a 886 empleados públicos en dos momentos: antes de que hubiera rumor alguno sobre la reducción de plantilla y tres años más tarde, inmediatamente después de producirse el downsizing. Los resultados mostraron que no solo los despedidos sino también los supervivientes sufrieron un incremento de problemas de salud. Un hallazgo interesante de este estudio fue que el grupo de los despedidos no mostró antes de la reducción de plantilla peor estado de salud que el grupo de supervivientes (Kivimaki y col., 2003 citado en Jiménez, 2006).

En un estudio llevado a cabo por Luthans y Sommer (1999), se dedicaron a estudiar el impacto del downsizing sobre las actitudes laborales en función de las categorías profesionales de los sujetos en un

centro hospitalario, y encontraron que el impacto era más negativo en los trabajadores de base, cuando se trataba de actitudes como el compromiso hacia la organización y confianza en el equipo de trabajo, sin embargo no se encontró tal diferencia en actitudes más individualistas, tales como la satisfacción laboral y la relación con sus superiores (Luthans y Sommer, 1999 citado en Jiménez, 2006).

Un estudio realizado en Finlandia (Vahtera y col., 2004) demuestra que la reducción de plantilla en tiempos de crisis aumenta significativamente las bajas por enfermedad, y las muertes debidas a patologías cardiovasculares se duplican entre los empleados que conservan su empleo (Jiménez, 2006, pág. 13). Los autores del estudio detectaron que el aumento de tales problemas de salud se registró exclusivamente entre trabajadores que tenían un contrato fijo y no parecía afectar a los temporales (Vahtera y col., 2004 citado en Jiménez, 2006).

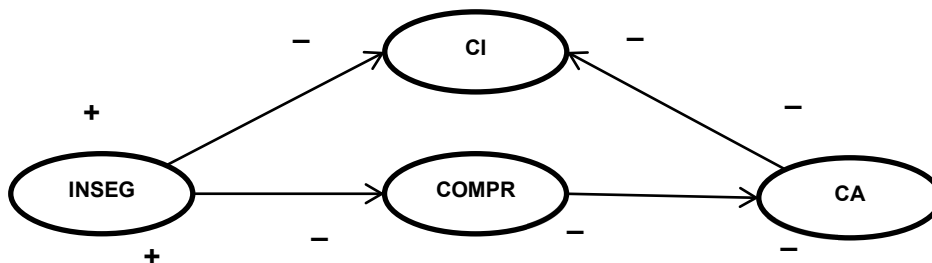
Un dato importante que fue encontrado en un estudio llevado a cabo por Shah (2000) es que los supervivientes reaccionan negativamente al despido de amigos pero positivamente cuando los despidos recaen sobre compañeros con una posición laboral equivalente a la suya. Dichos resultados indican que las reacciones de los supervivientes a una reducción de plantilla varían en función de la medida en que sus relaciones interpersonales son afectadas, ya que la pérdida de amigos mediante una reducción de plantilla propicia a que los que permanecen en la organización experimenten confusión y estrés lo que a su vez provoca sentimientos negativos hacia la organización y un empobrecimiento de las relaciones interpersonales con los directivos y resto de los compañeros (Shah, 2000, citado en Jiménez, 2006).

METODOLOGIA

Variables Que Se Analizan en Esta Investigación

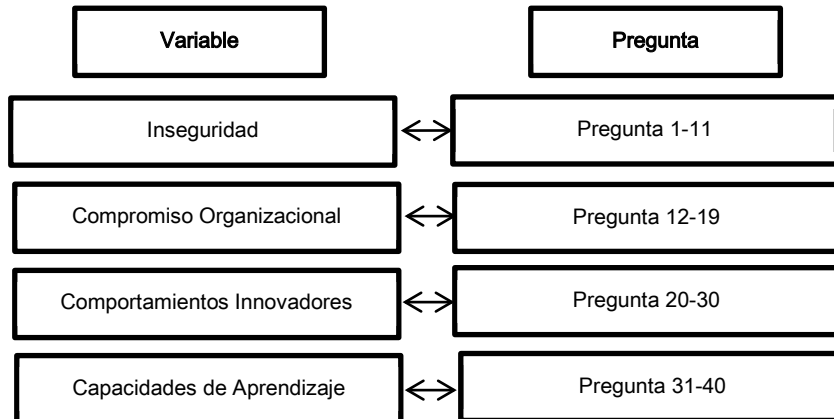
Como se puede observar en la Figura No. 1, las variables del modelo propuesto son: inseguridad, compromiso organizacional, comportamientos innovadores y capacidades de aprendizaje.

Figura No 1: Modelo de Variables Propuesto



La Figura 2 se observa como se operacionalizaron las variables con respecto al instrumento de medición, correspondiendo las preguntas 1 a 11 a la variable de inseguridad, las preguntas 12 a 19 a la variable de compromiso organizacional, las preguntas 20 a 30 a la variable de comportamientos innovadores y de las preguntas 31 a 40 a la variable de capacidades de aprendizaje.

Figura 2: Cuadro de Congruencia de Variables Vs. Ítems del Modelo Propuesto



La figura 2 muestra el número de preguntas relacionadas con cada una de las variables estudiadas, para la variable inseguridad corresponden las primeras 11 preguntas, para medir el compromiso organizacional se utilizaron 8 preguntas, en lo que respecta al comportamiento innovador se utilizaron 11 preguntas y para la variables capacidades de aprendizaje 10 preguntas.

HIPÓTESIS PARTICULARES

H1: La inseguridad percibida en el empleo por los trabajadores, provocada por el downsizing, influye negativamente sobre su compromiso con la organización.

H2: La inseguridad percibida en el empleo percibida por los trabajadores, provocada por el downsizing, influye negativamente sobre sus comportamientos innovadores.

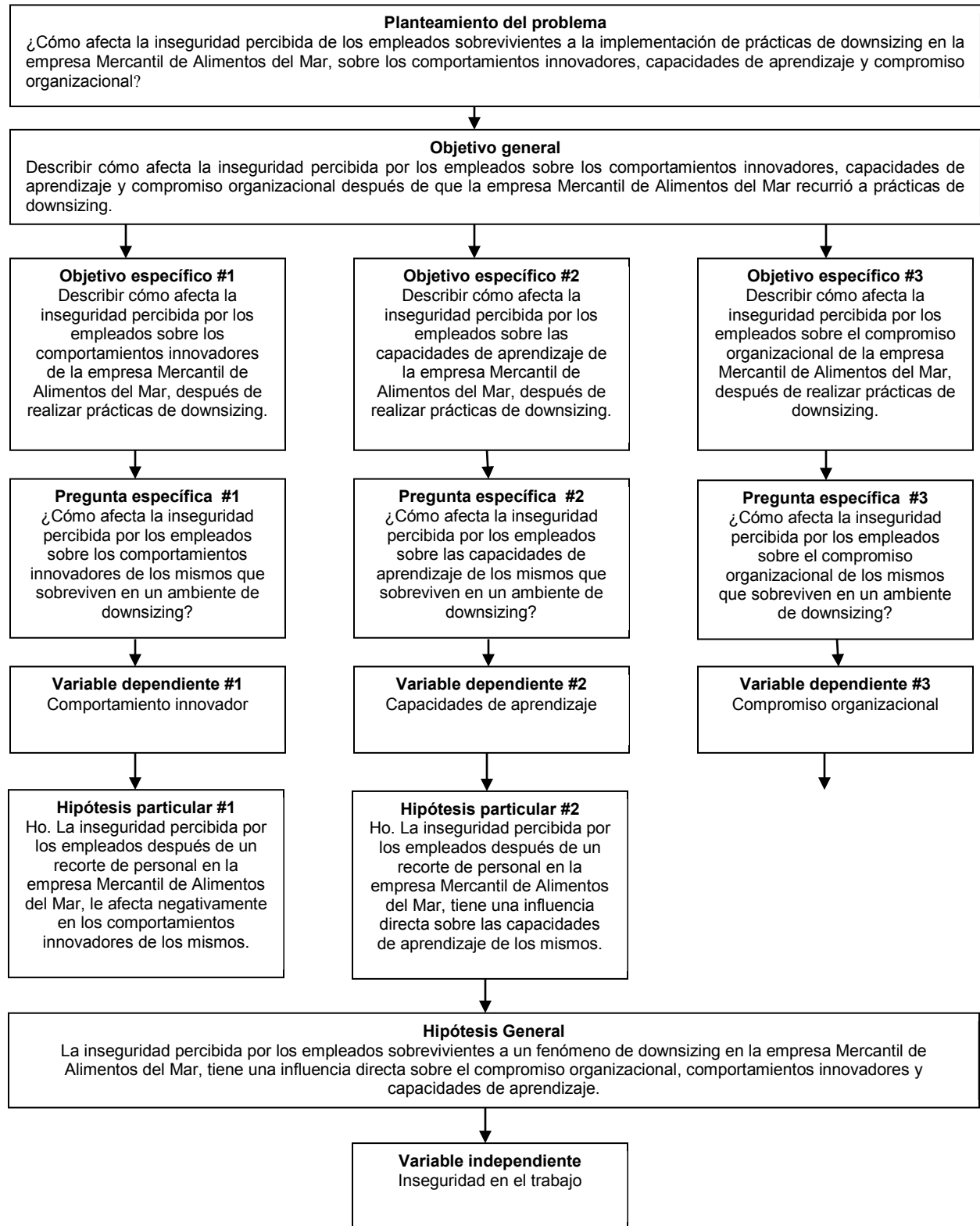
H3: El compromiso de los empleados con la organización influye positivamente sobre sus comportamientos innovadores.

Descripción de la Muestra

La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Mercantil de Alimentos del Mar S.A. de C.V. en mayo de 2010. La empresa está establecida en la Ciudad de Ensenada Baja California México, cuya actividad económica es el procesamiento y empaque de productos alimenticios del mar. La empresa tiene una antigüedad de 23 años en Ensenada.

A lo largo de estos años su gama de productos ha ido evolucionando, así como su cartera de clientes, su equipo y maquinaria utilizada y las dimensiones de las instalaciones. En los últimos cinco años, la empresa ha logrado tener clientes de talla internacional tales como Costco, Sam's Club, Smart&Final y WalMart, así como cadenas nacionales, dentro de las cuales se encuentran Comercial Mexicana, Casa Ley, Soriana, Chedrawi, entre otras, hasta llegar a los consumidores minoristas.

Figura 3: Matriz de Congruencia



La Figura 3 se muestra el objetivo general, objetivos específicos, preguntas específicas e hipótesis particulares de cada una de las variables dependientes. Fuente: elaboración propia en base al Modelo planteado

Su plantilla de trabajo está conformada por 55 personas de las cuales el 83.6% son hombres y el 16.4% son mujeres, el porcentaje más alto de edades es del rango de 35 a 43 años con un 32.7%, el segundo grupo de edad lo ocupa el rango de 26 a 34 años de edad que equivale al 23.6%, ubicándose en tercer lugar los rangos de edad de 43 a 52 años y el rango de Mas de 53 años los cuales tienen un porcentaje de 16.4%. Por lo tanto se puede decir que la mayoría del personal es gente adulta.

El 36.4% de la población encuestada tiene un nivel educativo de secundaria, en segundo lugar se encuentra el personal que cuenta con preparatoria con un porcentaje de 21.8%, en tercer lugar se encuentra el personal que únicamente tiene primaria el cual equivale al 14.5% de la población, en cuarto lugar se encuentran las personas con nivel de estudios técnico las cuales representan el 14.5% de la población y finalmente el grupo más pequeño es el que cuenta con un nivel de estudio superior, el cual tiene un porcentaje de 12.7%.

Descripción del instrumento para medición: Para la recolección de datos se empleo un cuestionario diseñado por Marques, Galende y Cruz (2006), el cual fue adaptado a las necesidades particulares de investigación en la empresa Mercantil de Alimentos del Mar S.A. de C.V.; dicho cuestionario estaba conformado por 36 preguntas en escala de likert de 5 puntos y 19 preguntas socio demográficas. Se anexa al final el instrumento utilizado.

Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach: Para verificar la fiabilidad de los factores se utilizó el α de Cronbach. Según Nunnally (1967), en una etapa inicial de investigación, valores del α de Cronbach entre 0,6 y 0,7 son aceptables para ítems que han de formar una mismo constructo. La confiabilidad del instrumento resultó de 0.743 en el programa SPSS versión 17, por lo que parece que el análisis resulta adecuado.

Análisis Factorial Exploratorio

Con el fin de analizar cómo se agrupan las variables observadas, se aplicó un análisis factorial exploratorio por bloques, a través del SPSS Versión 17. Se realizó un análisis factorial dentro de cada bloque de segundo nivel asumido previamente: *inseguridad* (Inseg), *compromiso* (Compr) y *comportamientos innovadores* (CI). Se utilizó el análisis de componentes principales con rotación *varimax*. La Figura 3 muestra los resultados alcanzados.

Como se observa en la figura 4, existen 4 factores validados dentro del cuestionario que corresponden a las cuatro variables del modelo propuesto, la mayoría de reactivos fueron validados, eliminando los que no eran correspondientes al factor al que pertenecían.

Recolección de datos: Para llevar a cabo la recolección de datos se le explicó al Gerente General en que consistía el cuestionario y el tiempo aproximado que este tomaría en ser contestado; posteriormente se solicitó al Gerente de Producción el facilitar el personal a su cargo para la aplicación del cuestionario, lo mismo procedió en el Área de Calidad, y áreas en las cuales tuvieran personal a su cargo. Al tener al personal reunido se les explicó en que consistía el cuestionario y asimismo se aclaró que no se llevaba a cabo por parte de la empresa y que los datos obtenidos serían confidenciales, con la finalidad de obtener datos que generen información veraz.

Figura No 4: Análisis Factorial Exploratorio

Factor	Pregunta	Matris de Componentes Rotados			
		Componente			
		1	2	3	4
Factor 1	p23 Propongo ideas a situaciones difíciles	0.861	-0.076	0.018	0.006
	p27 Intento que mis ideas y soluciones estén respaldadas	0.774	-0.069	0.068	0.131
	p21 Intento generar ideas	0.771	0.093	0.073	-0.334
	p25 Presento iniciativas de mejora	0.767	0.036	-0.079	-0.257
	p24 Doy a conocer nuevas ideas a mis superiores	0.73	0.015	-0.135	-0.309
	p28 Antes de llevar a la práctica mis ideas, las pongo en practica	0.71	0.1	0.173	0.284
	p32 Realizo pruebas sobre las nuevas ideas y soluciones	0.593	0.16	-0.043	0.032
	p29 Consciente de los errores de las nuevas ideas	0.503	-0.09	0.138	0.474
	p22 Leo revistas y periódicos para generar ideas	0.495	-0.283	0.059	-0.344
Factor 2	p37 He aprendido mucho trabajando aquí	0.022	0.756	0.112	-0.209
	p36 En mi empresa se enseña como hacer el trabajo en equipo	-0.064	0.708	-0.054	0.076
	p34 Es fácil aprender con mi equipo de trabajo	-0.092	0.682	-0.313	-0.004
	p33 El trabajo en equipo en la organización me permite hacer mejor las cosas	0.012	0.674	-0.089	-0.261
	p38 Conociendo los métodos hago mejor mi trabajo	0.018	0.591	0.345	-0.025
	p30 Apoyo a mis compañeros a emprender sus nuevas ideas y soluciones	0.186	0.589	-0.182	-0.029
	p35 Mi equipo me enseña como hacer las cosas	-0.003	0.571	-0.07	0.118
	p39 Es fácil aprender a hacer distintas actividades	-0.11	0.538	-0.231	0.427
	p31 Me entusiasma hacer las cosas de nueva manera	0.188	0.533	0.324	-0.064
	p911Prevenir aspectos negativos	0.091	0.526	-0.07	-0.194
	p13 Problemas de la organización mis problemas	0.047	0.456	-0.26	0.032
	p16 Escases de oportunidades profesionales/laborales en la ciudad	-0.017	0.387	0.319	0.243
	p17 Obligado a permanecer en esta empresa	0.161	-0.235	0.003	0.053
p4 Temo perder mi empleo	-0.015	-0.121	0.78	-0.051	
Factor 3	p7 Temo perder mi empleo por despido	0.08	-0.124	0.721	0.077
	p14 Necesidad de permanecer en la empresa	0.168	0.233	0.466	-0.409
	p15 Me afectaría si decidiera dejar la empresa	0.15	0.212	0.439	0.032
	p8 Permanecer como máx. 3 meses mas	-0.091	-0.142	0.426	0.115
	p3 Capaz de programar o desarrollar mi trabajo	0.138	0.344	0.409	-0.188
	p5 Temo ser relegado a un nivel inferior	0.058	-0.203	0.409	0.283
	p19 Obligación hacia las personas que están aquí	0.222	0.058	-0.283	-0.126
	p12 Permanecer hasta culminar mi vida laboral	0.202	0.115	-0.282	-0.229
Factor 4	p6 Futuro incierto en la organización	-0.153	0.023	0.259	0.631
	p26 Intento persuadir a mis compañeros sobre nuevas ideas	0.456	0.079	-0.089	0.622
	p20 Oportunidades para mejorar procesos, tecnología	0.214	0.321	0.018	-0.503
	p1 Dificultades para permanecer en la empresa	-0.097	-0.205	0.393	0.474
	p40 He aprendido a hacer el trabajo en poco tiempo	-0.008	0.313	0.114	0.315

Método de Extracción: Análisis de Componentes Principales. Método de Rotación: Varimax con Normalización Kaiser. a. La Rotación fue Convergente en 11 iteraciones

RESULTADOS

En la Tabla 2 se presentan los análisis de frecuencias de las preguntas aplicadas en el cuestionario. El porcentaje de ocurrencia que se presenta en la Tabla 2 corresponde a la respuesta de totalmente de acuerdo o de acuerdo.

Tabla 2: Análisis de la Variable Inseguridad en el Trabajo

No.	VARIABLE	ITEM	%	MEAN	SD	RANGE
1	INS	Existen dificultades para permanecer en la empresa	30.9	2.45	1.463	1-5
2	INS	Soy capaz de programar y desarrollar mi propio trabajo	90.9	4.49	1.069	1-5
3	INS	Temo perder mi empleo	32.8	2.67	1.466	1-5
4	INS	Temo ser relegado a un nivel inferior	23.7	2.42	1.462	1-5
5	INS	Mi futuro es incierto en la organización	63.7	3.55	1.488	1-5
6	INS	Temo perder mi empleo por despido	30.9	2.53	1.412	1-5
7	INS	Considero que voy a permanecer como máximo 3 meses.	18.2	2.04	1.374	1-5
8	INS	Puedo prevenir aspectos negativos para que no dañen mi situación profesional	89.1	4.27	1.008	1-5
9	COMPR	Me gustaría permanecer en esta empresa hasta culminar mi vida laboral	54.6	3.22	1.548	1-5
10	COMPR	Siento que los problemas de la organización también son mis problemas	65.5	3.60	1.300	1-5
11	COMPR	Actualmente es una necesidad para mí el permanecer en esta organización	89.1	4.16	.996	1-5
12	COMPR	En este momento me afectaría mucho si decidiera dejar esta organización	80	4.05	1.177	1-5
13	COMPR	Existe escasez de oportunidades profesionales/laborales en otras empresas de	67.3	3.69	1.399	1-5
14	COMPR	Me siento obligado a permanecer en esta empresa	14.6	2.11	1.149	1-5
15	COMPR	Siento obligación hacia las personas que están aquí	18.1	2.09	1.191	1-5
16	CI	Busco en mi trabajo oportunidades para mejorar productos, tecnologías y procesos	83.7	4.15	1.079	1-5
17	CI	Intento generar ideas para proponer nuevas formas de hacer las cosas	80	4.07	1.184	1-5
18	CI	Para tener ideas nuevas y soluciones a problemas, leo revistas y periódicos, recibo cursos y de ser posible asisto a congresos	56.3	3.31	1.413	1-5
19	CI	Propongo ideas o soluciones para dar solución a problemas o situaciones difíciles	83.7	4.02	1.130	1-5
20	CI	Doy a conocer a mis superiores ideas nuevas y posibles soluciones	80	3.91	1.337	1-5
21	CI	Presento iniciativas de mejora	80	4.00	1.155	1-5
22	CI	Intento persuadir a mis compañeros sobre la importancia de tener nuevas ideas y soluciones	67.3	3.62	1.269	1-5
23	CI	Cuando genero ideas y soluciones, intento que estén respaldadas para que tengan mayor probabilidad de ser implantadas	78.2	3.96	1.154	1-5
24	CI	Antes de llevar a la prácticas mis nuevas ideas las pongo en práctica	72.7	3.71	1.257	1-5
25	CI	Estoy consciente de los errores de las nuevas soluciones antes de llevarlas a la	72.7	3.75	1.280	1-5
26	CA	Apoyo a mis compañeros a emprender sus nuevas ideas y soluciones	92.7	4.27	.891	1-5
27	CA	Me entusiasma hacer las cosas de nueva manera	94.6	4.40	.710	1-5
28	CA	Realizo pruebas sobre las nuevas ideas y soluciones	85.5	4.07	.997	1-5
29	CA	El trabajo en equipo en mi organización me permite hacer mejor las cosas	96.3	4.53	.836	1-5
30	CA	Es fácil aprender con mi equipo de trabajo	85.5	4.15	1.061	1-5
31	CA	Mi equipo me enseña cómo hacer las cosas	76.4	3.84	1.288	1-5
32	CA	En mi empresa se fomenta el trabajo en equipo	67.3	3.71	1.356	1-5
33	CA	He aprendido mucho en el tiempo que tengo trabajando aquí	94.6	4.42	.896	1-5
34	CA	Puedo hacer mejor mi trabajo ahora que conozco bien los métodos	94.5	4.51	.717	1-5
35	CA	Me ha sido fácil aprender cómo realizar distintas actividades en esta empresa	81.8	4.04	1.088	1-5
36	CA	He aprendido como hacer el trabajo en esta empresa en poco tiempo	81.8	4.13	1.090	1-5

Fuente: Elaboración propia. La Tabla 2 muestra el porcentaje de ocurrencia de las respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo de cada una de las preguntas del cuestionario empleado.

Como se muestra en la Tabla 2, los mayores porcentajes corresponden a la percepción del empleado de incertidumbre en la organización, a su necesidad de permanecer en la organización debido a la falta de otras oportunidades, su alta creatividad y generación de ideas, su facilidad de aprendizaje y su actitud de

entusiasmo al cambio. Asimismo, a continuación, en la Tabla 3 se presentan a detalle los hallazgos del análisis de frecuencias arriba presentado en la Tabla 2.

De los hallazgos más sobresalientes se destaca el hecho de que más del 90% de los empleados encuestados están conscientes de la importancia del trabajo en equipo, sin embargo existe en ellos el sentimiento de preocupación de que la empresa presenta inseguridad para ellos al hacer uso del downsizing como una práctica regular.

Correlaciones de Spearman

La Tabla 4: presenta las correlaciones de Spearman aplicadas al modelo. Una vez obtenida la variable dependiente, se realizan correlaciones de Spearman para observar la significancia de las variables y su relación.

En las correlaciones de Spearman se observa que todas ellas presentan alta significancia, y la que mayor relación presentan son las variables de comportamiento innovador vs. inseguridad, las cuales se presentan negativas al igual que el compromiso organizacional, lo que es lógico al ser el comportamiento innovador y el compromiso organizacional inversamente proporcionales a la inseguridad que perciben los empleados.

Tabla 3: Hallazgos Sobresalientes del Análisis de Frecuencias

PREGUNTA	OBSERVACION
1.- Existen dificultades para permanecer en la empresa.	El 61.9% de las personas encuestadas opinan que no existen dificultades para permanecer en la empresa, lo cual se puede considerar como una incongruencia ya que la el 63.7% percibe un futuro incierto dentro de la organización, el cual puede deberse a situaciones que presencia el personal.
6.- Temo perder mi empleo por despido.	El 56.3% de los encuestados expresaron no temer perder su empleo por despido, al platicar con ellos con respecto a esta pregunta comentaron que no tienen miedo ya que están haciendo su mejor esfuerzo y en caso de ser despedidos pueden encontrar otro empleo, ya que dicen que si lo que desean es trabajar pueden encontrar en limpieza, construcción, entre otros.
9.-Me gustaría permanecer en esta empresa hasta culminar mi vida laboral.	El 54.6% del personal expresó que le gustaría laborar en Mercantil de Alimentos hasta culminar su vida laboral, mientras que el 38.2% no compartió el mismo deseo, lo cual es interesante a considerar ya que hay que determinar cuáles son las razones por las cuales esta parte del personal no desea continuar en esta empresa.
10.- Siento que los problemas de la organización también son mis problemas.	En lo que respecta al sentimiento de preocupación por los problemas que se puedan presentar en la empresa se puede decir que al 65.5% del personal le importa lo que acontece en el trabajo y lo toma como parte de sus problemas.
12. En este momento me afectaría mucho si decidiera dejar esta organización.	El 80% del personal encuestado considera que le afectaría mucho si decidiera dejar la organización, por lo tanto considerando que el personal toma en cuenta su bienestar y el 67.3% piensa que existe escasas de oportunidades profesionales/laborales en la ciudad se podría decir que por dichas razones aún permanecen en la empresa.
14.- Me siento obligado a permanecer en esta empresa.	El 74.5 % del personal no se siente obligado a permanecer en la empresa lo cual hace pensar que si encuentra un lugar que le proporcione sus expectativas abandonará el trabajo.
17.- Intento generar ideas para proponer nuevas formas de hacer las cosas.	El 80% del personal intenta generar ideas, lo cual supone que se cuenta con un equipo de trabajo innovador y el 78.2% intenta que dichas ideas estén respaldadas.

PREGUNTA	OBSERVACION
27.- Me entusiasma hacer las cosas de diferente manera.	Al 94.6% del personal le gusta hacer su trabajo de diferente manera, lo cual se puede atribuir a que como las tareas diarias son similares les gusta experimentar procedimientos nuevos para no caer en la monotonía.
29.- El trabajo en equipo en mi organización me permite hacer mejor las cosas.	Más del 90% del personal encuestado está consciente de la importancia del trabajo en equipo y los beneficios que esto tiene ya que les permite desarrollar mejor su trabajo.
30.- Es fácil aprender con mi equipo de trabajo.	El 85.5% del personal opina que le resulta fácil aprender con su equipo de trabajo, mientras para el 14.5% no comparte la misma opinión, lo cual es bueno analizarse para determinar qué factores podrían influir en esta percepción.
36.- He aprendido como hacer el trabajo en esta empresa en poco tiempo.	El 81.8% del personal considera que ha aprendido a desempeñar su trabajo en poco tiempo, lo cual se puede deber a que , la mayoría de las personas opinan que les resulta fácil aprender con su equipo de trabajo lo cual propicia un mejor y rápido aprendizaje.

Fuente: Investigación propia La Tabla 3 muestra los hallazgos de las preguntas más sobresalientes utilizadas en el instrumento.

Se observa en la contrastación de las hipótesis que la hipótesis 3 sobre el compromiso que perciben los empleados que influye directamente sobre sus comportamientos innovadores, los cuales no demostraron alta correlación entre ellos, por lo que esa hipótesis se rechaza. Como se observa, el compromiso organizacional en esta empresa aumenta en lugar de disminuir con la inseguridad que perciben, esto debido a la falta de oportunidades que existen en su entorno. Esto es un resultado único que difiere de los hallazgos observados en otros estudios.

Tabla 4: Correlaciones de Spearman del Modelo

		Inseguridad	Compromiso	Comportamiento
Inseguridad	Spearman Correlation		-0.844	0.958
	N	55	55	55
Compromiso	Spearman Correlation	0.844		0.071
	N	55	55	55
Comportamiento	Spearman Correlation	-0.958	0.071	
	N	55	55	55

Fuente: Elaboración propia. La Tabla 4 muestra la relación que existe entre las variables inseguridad, compromiso organizacional y comportamiento innovador.

Tabla 5: Contrastación de Hipótesis

Hipotesis	Resultado	Discusion
<i>Hipótesis 1: La inseguridad percibida en el empleo por los trabajadores, provocada por el downsizing, influye negativamente sobre su compromiso con la organización.</i>	<i>Las correlaciones de spearman muestran una correlación negativa altamente significativa de -.844</i>	<i>Se acepta la hipótesis, siendo la inseguridad la que provoca un impacto negativo en el compromiso del empleado.</i>
<i>Hipótesis 2: La inseguridad percibida en el empleo por los trabajadores, provocada por el downsizing, influye negativamente sobre sus comportamientos innovadores.</i>	<i>Las correlaciones de spearman muestran una correlación negativa altamente significativa de -.958 entre la inseguridad y los comportamientos innovadores.</i>	<i>Se acepta la hipótesis, siendo la inseguridad la que provoca un impacto negativo en los comportamientos innovadores de los empleados.</i>
<i>Hipótesis 3: El compromiso de los empleados con la organización influye positivamente sobre sus comportamientos innovadores</i>	<i>Las correlaciones de spearman muestran una correlación positiva muy baja de .071 entre el compromiso y el comportamiento innovador.</i>	<i>Se rechaza la hipótesis por ser la correlacion sumamente baja y no significativa.</i>

La Tabla 5 muestra las hipótesis que con aceptadas o bien rechazadas mediante el resultado obtenido en las correlaciones de Spearman.

DISCUSIÓN

En base al análisis de resultados obtenidos se puede decir que existe un alto índice de incertidumbre en cuanto al trabajo que poseen en la empresa, se considera que además de que el trabajador se dé cuenta de que se empieza a despedir a sus compañeros, se preocupen porque la empresa cada vez hace más contrataciones por medio de Adecco (outsourcing), es decir todo el personal nuevo no es contratado por Mercantil de Alimentos del Mar, aunque sean más las personas que formen parte de Mercantil tal vez piensan que en algún recorte pueden ser los siguientes.

En lo que respecta al compromiso organizacional al contrario que Marques, T.; Galende, J. y Cruz, P. (2006) en su estudio en la IBM y que el estudio de Knudsen, H., Johnson, J., Martin, J., Roman, P. (2003), el compromiso organizacional aumenta, en este estudio se considera que el compromiso afectivo aumenta debido a que guarda una relación directa con el compromiso calculado, los empleados al detectar la escasez de alternativas laborales en la actualidad en la ciudad de Ensenada B.C., aumentan sus ganas de continuar su vida laboral en Mercantil de Alimentos y a su vez sienten que los problemas de la organización también son sus problemas. Cabe mencionar que es necesario prestar atención en el Área de Producción y Calidad, ya que el 64% y el 57% respectivamente, sienten que los problemas de la organización son sus problemas, lo cual es preocupante ya que son áreas fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa, y es importante saber que sucede con el resto del personal para no involucrarse en los problemas de la organización, lo mismo puede decirse del Almacén de productos congelados ya que el 50% está de acuerdo en que los problemas de la organización son sus problemas.

En lo que respecta al comportamiento innovador de igual manera aumenta, aunque en el personal de temporada un 25% se abstiene de generar ideas y aproximadamente el 20% del personal de planta no genera ideas. Al aplicar los cuestionarios se vio reflejada la falta de motivación de los empleados, en general económica, lo cual hace sentir al empleado que por lo mismo que le pagan no tiene importancia el hacer nuevas aportaciones, asimismo algunos expresaron que generaban ideas pero no eran tomadas en cuenta. En cuanto a las capacidades de aprendizaje, el 16% del personal de producción y el 50% del personal de almacén de productos congelados manifestaron que no les resultaba fácil el aprender con su equipo de trabajo, esto se puede deber a que por información proporcionada no existía una buena comunicación entre el Gerente de producción y uno de los supervisores, lo cual en ocasiones generaba algunas diferencias de opiniones y conflictos; en lo que respecta al personal de cuartos fríos es un área un poco aislada de las demás y en la cual casi no reciben capacitación y su trabajo no es evaluado.

En un reciente estudio de Farrel y Mayondo (2004) se ha intentado integrar downsizing y aprendizaje organizacional, llegando a la conclusión de que “el downsizing (aprendizaje adaptativo o de curva única) y la reorientación (aprendizaje generativo o de doble curva) tienen efectos negativos y positivos, respectivamente, sobre los tres elementos de la orientación hacia el aprendizaje: el compromiso con el aprendizaje, la visión compartida y la apertura de ideas” (Jiménez, 2005, pág. 190), por lo tanto en los resultados del estudio realizado en Mercantil de Alimentos del Mar se puede decir que el aprendizaje organizacional mejora el desempeño de los trabajadores ya que el personal está consciente de que el trabajo en equipo conduce a mejores resultados, así mismo el entusiasmo de hacer las cosas de diferente manera, de igual manera se pudo observar que para el personal poder llevar a cabo su trabajo requiere del conocimiento de la metodología que implica este, de igual manera se obtuvo que el personal considera que en poco tiempo han aprendido mucho, es por ello que se considera que es un personal que tiene apertura al conocimiento y constante aprendizaje en la organización. Se considera importante que el personal considere que ha aprendido mucho en el tiempo laborado en Mercantil de Alimentos del Mar, lo cual se puede atribuir a que la mayoría del personal ha desempeñado distintos puestos tanto en el área de producción como en otras áreas.

Algo que resulta preocupante es el hecho de que aproximadamente el 33% del personal siente que no se fomenta el trabajo en equipo en la organización. Al investigar y platicar con los Jefes de Personal, se puede percibir que en esta organización no existía la importancia de saber qué es lo que sucede con el personal que ha sobrevivido al recorte de personal, ya que debido a cuestiones financieras se decide llevar a cabo la reducción de plantilla y no se considera como el personal que permanece en la organización puede estar asimilando esto y sucesivamente cambiar su respuesta de desempeño hacia la misma.

Recomendaciones

Se recomienda a las organizaciones que antes de efectuar un recorte de personal se tome en cuenta los factores que pueden generar un impacto negativo sobre el personal que permanece en la empresa, ya que estos son los que ahora están a cargo de hacer que la organización sea igual o más productiva que antes, y con esto va implícito todas aquellas aportaciones innovadoras que benefician a la organización, así como sus capacidades de aprendizaje.

Otro punto importante de comentar, es que el Departamento de Recursos Humanos debe estar más en contacto con el personal y estudiar la satisfacción de estos con su trabajo y con la organización, ya que se puede notar que existe un poco de lejanía entre el departamento y el personal. Cabe mencionar de que a pesar de que Mercantil de Alimentos del Mar es una empresa que ha recurrido al recorte de personal en algunas ocasiones, cuenta con una plantilla de trabajo a la cual se le puede percibir que desea tener un desempeño destacable, por lo tanto es momento de capacitarlos y hacer uso de todas aquellas herramientas que permitan fortalecer su equipo de trabajo.

En base a los resultados obtenidos, se considera importante el que Mercantil de Alimentos del Mar; S.A. de C.V., realice un análisis de sus necesidades de personal tanto en temporada alta como en la temporada baja, ya que según las mismas es como llevan a cabo las contrataciones para el área de producción, almacén de productos congelados y en algunos casos para limpieza, esto está generando que la empresa no tenga cultura organizacional definida, además el personal como sabe que no es contratado por Mercantil de Alimentos sino por Adecco, no tiene sentido de pertenencia, y como algunos empleados comentaron, se presentan con la incertidumbre de que si ese será su último día de trabajo. De igual manera se sugiere que proporcionen un bono de productividad, ya que tal vez con este, se cumplan las metas de producción, sean constantes y no se vean en la necesidad de contratar personal para cumplir con la demanda de ventas de temporada alta, y asimismo el personal no presencie recortes de personal.

Asimismo se considera importante el que el personal reciba capacitación, ya que por información proporcionada por el departamento de Recursos Humanos, no son muy constante las capacitaciones. Otro punto valioso para el crecimiento de la empresa, es que se transmita un ambiente de comunicación y de trabajo en equipo ya que algunos consideran que solo algunas personas quieren destacar y atribuirse los logros obtenidos; asimismo se debe recobrar la credibilidad con el personal, ya que algunos eventos que antes se realizaban como el festejo de los cumpleaños del mes y el premio del empleado del mes, se dejaron de hacer.

El salario es otro punto que hicieron mención no estar conformes, por lo tanto se puede decir que aunque no cuentan con el salario que esperarían, el hecho de que perciban que no existen muchas alternativas de trabajo en otras empresas de la ciudad los hace permanecer en la empresa, pero con descontento hacia la misma, por lo tanto el que se evaluara los sueldos para ver si se les puede otorgar un aumento puede ser favorable, ya que algunos mencionan que tienen aproximadamente más de 3 años que no perciben un aumento.

Limitaciones de la Investigación

Al iniciar con la investigación se le explicó a todos los jefes de personal en lo que consistía dicha investigación, pero debido a que hacía unos días que se había llevado a cabo el recorte de personal, algunas personas se cuestionaban sobre su futura estancia en la empresa, por lo tanto así como algunas gustaban de expresar sus pensamientos, otros tantos no les resultaba fácil el hacerlo.

Otro de los factores que retrasaban la recolección de datos, es que debido a que algunas personas tardaban en comprender la naturaleza de la pregunta o no sabían leer bien, requerían de más tiempo y de que se les explicara más veces. Se puede decir que lo anterior mencionado fueron los limitantes de la investigación ya que todo el personal estuvo dispuesto a contestar el cuestionario seriamente.

Sugerencias para Futuras investigaciones: Se recomienda realizar una investigación en la misma organización, en la cual se estudie la productividad del personal, retomando el comportamiento innovador de los mismos y agregando las variables liderazgo, cultura organizacional y trabajo en equipo, ya que el personal como ha vivido constantemente el fenómeno del recorte de personal, tal vez sería más favorable el estudiar lo anterior como un ambiente natural.

ANEXOS

A continuación se presenta el cuestionario tal como fue aplicado en este estudio. El cuestionario consiste de 59 preguntas adaptadas del instrumento de Marques, Galende y Cruz descrito en la metodología.

Anexo 1: Cuestionario

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
	En esta empresa:					
1	Creo que existen dificultades para seguir y permanecer					
2	Creo que es difícil mantener mi sueldo actual o percibir un posible aumento:					
3	Soy capaz de programar o desarrollar mi trabajo de la mejor manera posible:					
4	Temo perder mi empleo.					
5	Temo ser relegado a un nivel jerárquico inferior de que con el que actualmente cuento.					
6	Considero que mi futuro en esta organización es incierto.					
7	Temo perder mi empleo por despido.					
8	Considero que voy a permanecer en esta empresa como máximo 3 meses más.					
9	Creo que puedo ser presionado a aceptar mi jubilación anticipada.					
10	Tengo poder suficiente dentro de la organización para controlar las situaciones que afecten la seguridad de mi					
11	Puedo prevenir aspectos negativos para que no afecten mi situación profesional.					
12	Me gustaría permanecer en esta empresa hasta culminar mi vida laboral.					

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
13	Siento que los problemas de la organización también son mis problemas.					
14	Considero que actualmente es una necesidad para mí el permanecer en esta organización.					
15	Considero que en este momento me afectaría mucho si decidiera dejar esta organización.					
16	Creo que existe escasez de alternativas profesionales disponibles en otras empresas de la ciudad.					
17	Me siento obligado a permanecer en esta empresa.					
18	Aunque fuera ventajoso para mí, considero que no sería un acierto dejar esta organización					
19	Decidiría no dejar esta organización debido a que siento una obligación hacia las personas que están aquí					
20	Busco en mi trabajo oportunidades para mejorar los productos, tecnologías, mercados o procesos utilizados.					
21	Intento generar ideas para proponer nuevas formas de hacer las cosas.					
22	Para tener ideas nuevas y soluciones a problemas, leo revistas y periódicos, recibo cursos o de ser posible asisto					
23	Propongo ideas o soluciones para dar solución a problemas o situaciones difíciles.					
24	Doy a conocer a mis superiores ideas nuevas y posibles soluciones.					
25	Presento iniciativas de mejora:					
26	Intento persuadir a mis compañeros sobre la importancia de tener nuevas ideas y soluciones:					
27	Cuando genero ideas y soluciones nuevas, intento que estén respaldadas para que tengan mayor probabilidad de					
28	Antes de llevar a la práctica mis nuevas ideas, las pongo en práctica:					
29	Estoy consciente de los errores de las nuevas soluciones antes de llevarlas a la práctica con nuevos productos,					
30	Apoyo a mis compañeros a emprender sus nuevas ideas y soluciones.					
31	Me entusiasma hacer las cosas de una nueva manera.					
32	Realizo pruebas sobre las nuevas ideas o soluciones.					
33	El trabajo en equipo en mi organización me permite aprender a hacer mejor las cosas:					
34	Es fácil aprender con mi equipo de trabajo:					
35	Mi equipo me enseña como hacer las cosas:					
36	En mi empresa se fomenta el trabajo en equipo					
37	He aprendido mucho en el tiempo que llevo trabajando aquí:					
38	Puedo hacer mejor mi trabajo ahora que conozco bien los métodos:					

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
39	Me ha sido fácil aprender como realizar distintas actividades en esta empresa:					
40	He aprendido como hacer el trabajo en esta empresa en poco tiempo:					
41	Género:	Masculino	Femenino			
42	Edad:	18-25	26-34	35-43	44-52	53-61
43	Nivel educativo:	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Técnico	Otra
44	Estado civil	Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Viudo (a)	Unión libre
45	Departamento donde trabajo:					
46	Antigüedad en la empresa:					
47	Número de empleos anteriores:					
48	Puesto que ocupo:					
49	Número de empleados a mi cargo:					
50	Rango de salario que recibo semanalmente :	1000 ó menos	1100-1500	1500-2000	2000-3000	3000 ó más
51	Mi puesto en la empresa es:	De temporada	De planta			
52	Entré a trabajar aquí porque:	Está cerca	Me gusta	No hay de otra	Por amigos	Pagan bien
53	Si me despiden de este empleo:	Puedo encontrar	Me deprimiré	No me importa	Me voy a USA	No se que haré
54	En mi casa, existen otras personas que trabajan:	Esposo	Hijo	Madre	Padre	Solo yo
55	Tengo hijos que mantener:	1	2	3	4	5 ó más
56	Me han cambiado a otros departamentos	Una vez por mes	Una vez por año	Nunca	Según nivel de trabajo	Según la producción
57	Puedo realizar trabajos multifuncionales en la empresa:	En otras maquinas	En ensamble	En supervisión	En empaque	En otras actividades
58	Sigo aquí porque:	Soy indispensable	Trabajo bien	Soy muy rápido	Me llevo bien con todos	Le caigo bien al jefe
59	Cuando despiden a mis compañeros, siento:	Impotencia	Rabia	Nada	Miedo	Tristeza

REFERENCIAS

Allen, T., Freeman, D., Russell, J., Rentz, J., Reizenstein, R. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (74), p. 145-164.

Amkie, S. (2009). En cuanto a desempleo más vale prevenir que lamentar. *Blog universia Red de empleo-México*.

- Armstrong-Stassen, Marjorie (2004). The influence of prior commitment in the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of organizational health psychology*, 9. (1), p. 46-60.
- Betanzos, N., Andrade, P., Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (1).
- Burke, R.J., & Leiter, M.P. (2000) contemporary organizational realities and professional efficacy: downsizing, reorganization and transition.
- Budros, A. (2000). Organizational Types and Organizational Innovation: Downsizing Among Industrial, Financial, and Utility Firms. *Sociological Forum*.
- Chatterjee, L., Bhattacharyya, S. (2005). Organizational Downsizing: From Concepts to Practices. Vikalpa.
- Clay-Warner, J.; Hegtvedt, K. y Roman, P. (2005). Procedural Justice, Distributive Justice: How Experiences With Downsizing Condition Their Impact On Organizational Commitment. *Social Psychology Quarterly* 68 (1), p. 89–102.
- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación, A.C. (2009). Impactos de la recesión en la industria maquiladora, boletín de comunicación y difusión estadística. Boletín de Comunicación y Difusión Estadística, 11. Consultado el 10 de Julio de 2009 en: http://www.cnimme.org.mx/archivos_publicos/EntornoFiles/entorno2009/entornoIMMEX11.pdf
- Dooley, D., Fielding, J., & Levi, L. (1996). Health and unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17, 449-465.
- Directorio de la industria maquiladora de Baja California, (2009a). Permitirá infraestructura crear 15% de empleo. Consultado el 15 de Julio de 2009 en : <http://www.industriamaquiladora.com/noticia.php?id=218>
- Dougherty, D. y Bowman, E. (1995). The effects of organizational downsizing on product innovation. *California Management Review* 37 (4), p. 28-44.
- Dougherty, D. y Bowman, E. (1995). The effects of organizational downsizing on product innovation. *California Management Review* 37 (4), p. 28-44.
- Farrell, M., & Mavondo, F. (2004) The effect of downsizing strategy and reorientation strategy on a learning orientation. *Personnel Review*, 33 (4), 383-402.
- Feather, N. y Rauter, K. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, p. 81–94.
- Feldheim, M. (2007). Public Sector Downsizing and Employee Trust. *International Journal of Public Administration*, 30, 249-270.
- Frontera, (2009). Pierde 21 mil empleos BC en el trimestre. Directorio de la Industria maquiladora de Baja California.
- García del Junco, J., Dutshke, G. (2007). Las organizaciones con capacidad de aprendizaje. A propósito de una revisión de la literatura, 16 (5), pág.1-18.

- Garzón, M. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y gestión*, 24.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J., & Virtanen, M. (2003). Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 57 -67.
- Kozlowski, S.W. et al, (1993) 'Organisational downsizing: strategies, interventions and research implications' in Cooper, C.L. & Robertson, I.T. *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, New York, John Wiley & Sons.
- Jiménez, C., Sánchez, J. (2005). Análisis del downsizing (reducción de plantilla) como fenómeno psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), pp. 181-206.
- Jiménez, C., Sánchez, J. (2006). Impacto del Downsizing sobre los trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), pp. 5-23.
- Leana, C.R. and Feldman, D.C. (1992, *Coping with Job Loss: How Individuals, Organizations and Communities Respond to Layoffs*, Lexington Books, New York, NY.
- Luthans, B.C., Sommer, S.M., (1999). "The impact of downsizing on workplace attitudes", *Group and Organization Management*, 24 (1), 46-70
- Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), pp. 5-23.
- Knudsen, H., Johnson, J., Martin, J., Roman, P. (2003). Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. *Sociological Inquiry*, 73, (2).
- Knudsen, H., Johnson, J., Martin, J., Roman, P. (2003). Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. *Sociological Inquiry*, 73, (2).
- Magán, A., Céspedes, J. (2006). Difusión del downsizing en la empresa española. Análisis del modelo de dos etapas. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16, (3), pp. 55-72.
- Magán, A., Céspedes, J. (2006). Difusión del downsizing en la empresa española. Análisis del modelo de dos etapas. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16, (3), pp. 55-72.
- Marques, T.; Galende, J. y Cruz, P. (2006). La inseguridad en el empleo y la falta de compromiso organizacional como reflejo del downsizing: su incidencia sobre los comportamientos innovadores.
- Mendoza, J. (1996). Aprendizaje organizacional para una época de cambios. *Gestión Universidad del Norte*, pp. 1-24.
- Mentzer, M.S. (1996), "Corporate downsizing and profitability in Canada", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 13 No. 3, pp. 237-50.
- Montes de Oca, C. (s.f.). La industria maquiladora de exportación. Consultado el 10 de Julio de 2009 en: http://www.tij.uia.mx/vidauniv/publicaciones/puntosdevista/docs/ind_maq_exp.html
- Notimex (2009a). Aclara Nissan que recortes no afectaran a México. Consultado en: http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/dinero/empresas/aclara_nissan_que_recortes_no_afectaran_a_mexico/502584

Pienaar, J., Wyk, M. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12 (2), 49-86.

Pineda, A. (2009). Recorte de personal, la dignidad ante todo. Consultado el 28 de Abril de 2009 en: <http://eleconomista.com.mx/notas-online/empleo/2009/01/30/recorte-personal-dignidad-ante-todo>

Samaniego, N. (s.f.). La crisis, el empleo y los salarios en México. Consultado el 10 de Julio de 2009 en: <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam16/ECU001600604.pdf>

Samaniego, N. (s.f.). La crisis, el empleo y los salarios en México. Consultado el 10 de Julio de 2009 en: <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam16/ECU001600604.pdf>

Sánchez, M., Suarez, I. (2003). El fenómeno de downsizing en la economía española: un análisis de los motivos y modalidades utilizadas, p. 1-27. Consultado el 13 de marzo de 2009 en: www3.uva.es/empresa/uploads/dt_08_03.pdf

Shah P.P., (2000). Network destruction: the structural implications of downsizing. *Academy of Management Journal*, 43: 101-112.

Solís, B. (2008). Reporte de la situación económica, Noviembre 2008. Consultado el 10 de Julio de 2009.

Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied psychology: an international review*, 51 (1), p. 23-42.

Telediario, (2009). Recorta grupo modelo personal para enfrentar crisis.

Vallarino, D. (2007). El comportamiento innovador como fuente del cambio: el ejemplo en las empresas de servicios. *Revista FAE*, 10 (1), 27-38.

Vargas, R (s.f.). Del modelo de sustitución de importaciones a la reestructuración industrial. Consultado el 10 de Julio de 2009 en: http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib26/73.htm#74

Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, et al. (2004). "Organisational downsizing, sickness absence and mortality: the 10-Town prospective cohort study". *BMJ* 2004;328:555-7.

Vega, R. (2006). La relación dialógica entre la planificación estratégica y el aprendizaje organizacional. *Acimed*, 14 (6). Consultado el 15 de Agosto de 2009 en:

BIOGRAFIA

Blanca Rosa García Rivera es doctora en Ciencias, con especialidad en Ciencias de la Administración y Maestra en Administración Industrial e Ingeniero Industrial por el Instituto Politécnico Nacional, México, D.F. Es Profesora Titular y Coordinadora del Doctorado en Ciencias Administrativas en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC Campus Ensenada. Miembro SNI nivel 1, ha publicado más de 25 ponencias en congresos nacionales e internacionales y 7 artículos arbitrados en revistas indexadas internacionales y nacionales, además de ser coautora de 3 libros. Su correo es blanca_garcia@hotmail.com y dirección institucional: Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Blvd. De los Lagos y Blvd. Zertuche S/N Fracc. Valle Dorado, Ensenada, B.C. C.P. 22890.

Ignacio Alejandro Mendoza Martínez nació en la Ciudad de México, es Psicólogo egresado de la UNAM con especialidad en análisis transaccional, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT Nivel 1, con maestría en administración y doctorado en administración de la UNAM, catedrático de la Universidad LA SALLE y UNAM, con correo electrónico Ignacio.mendoza@ulsa.mx con domicilio en: Allende No. 42 Col. Santa Úrsula Coapa, México, D.F. 04650.

Lizbeth Magdalena Puerta Sierra nació en Ensenada Baja California el 09 de Septiembre de 1985. Es egresada de la Maestría en Administración, con énfasis en Recursos Humanos por la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, donde curso estudios de Ingeniería Industrial también. Actualmente trabaja en una empresa del ramo alimenticio como Gerente de Producción.