

Deserción y/o despido factores que influyen en los trabajadores de empresas en Sonora.

Desertion and / or dismissal factors that influence company workers in Sonora

Erro Salcido, Luis Fernando¹, Mendivil Valdez, Yazbet²

¹Domicilio: Aguascalientes y Ramón Corona s/n, Col. ITSON. Cel. 6424280232, Email: luis.erro19118@potros.itson.edu.mx Instituto Tecnológico de Sonora. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0486-0377>

²Domicilio: Aguascalientes y Ramón Corona s/n, Col. ITSON. Cel. 6421047102, Email: Yazbet.mendivil19225@potros.itson.edu.mx Instituto Tecnológico de Sonora. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5714-9936>

DOI <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.386>

Recibido 2 de junio 2021.

Aceptado 20 de septiembre 2021

Publicado 28 de octubre 2021

Resumen

Este estudio tiene como objetivo el analizar los factores que influyen en la deserción o despido de trabajadores que participan en las micro, pequeñas y medianas empresas establecidas en la región del Mayo, a través de una encuesta, para determinar las causas más comunes que provocan esta decisión en los participantes. El método utilizado es el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional, diseño transeccional o transversal, se encuestaron a 150 trabajadores de industrias establecidas en el parque industrial de una ciudad al sur del estado de Sonora. El instrumento consta de 34 ítems con opciones de respuesta en escala Likert. Entre los principales resultados obtenidos, se observan bajos niveles en las dimensiones de compromiso organización, satisfacción laboral y perspectiva futura del tiempo, y sólo se aprecia altos resultados en la dimensión autoeficacia laboral. Se concluye que las organizaciones deben de ampliar su visión a futuro, no esperando resultados

inmediatos, lo que lleva a sobre explotar al recurso humano con horarios extras, bajas remuneraciones y estilos de liderazgos poco adecuados para una correcta cultura organizacional.

Palabras clave: Deserción laboral, Despido, Rotación de personal, Mpymes.

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence the desertion or dismissal of workers who participate in micro, small and medium-sized companies established in the Mayo region, through a survey, to determine the most common causes that cause this decision in the participants. The method used is the quantitative approach, descriptive and correlational scope, transectional or transversal design, 150 workers from industries established in the industrial park of a city in the south of the state of Sonora were surveyed. The instrument consists of 34 items with response options on the Likert scale. Among the main results obtained, low levels are observed in the dimensions of organizational commitment, job satisfaction and future time perspective, and high results are only seen in the dimension of job self-efficacy. It is concluded that organizations should broaden their vision for the future, not expecting immediate results, which leads to over-exploiting human resources with overtime, low pay, and leadership styles that are not suitable for a correct organizational culture.

Keywords: Job desertion, Dismissal, Staff turnover, MSMEs.

Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (por sus siglas INEGI), en el informe sobre los retos del INEGI en la generación de información estadística y geográfica frente al Covid-19 (SNIIEG, 2020), proponen una serie de medidas administrativas para el levantamiento de esta información, por los efectos de la pandemia y el cumplimiento del aislamiento que debe llevarse por este padecimiento, como son: trabajo a distancia del personas (home office), el uso de plataformas tecnológicas institucionales para la comunicación, la adquisición de insumos para trabajo a distancia y el reforzamiento de acciones de seguridad de la información.

Motivo por el cual, debió de cambiar el formato de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), por la contingencia sanitaria e implementó la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), respecto de la población de 15 años y más (INEGI, 2020), por condición de ocupación e inactividad en junio del 2020. Continuando con este informe, en sus resultados se obtuvo que la población económicamente activa en México fue de 51.1 millones de personas; y 13.2 millones contaban con una fuente de ingreso; de ellas, 5.6 millones dejaron de hacerlo debido a la suspensión temporal de su trabajo, sin recibir ningún tipo de remuneración, generando problemas significativos en las variables macroeconómicas del país; de estas últimas, 4.4 millones de personas perdieron su trabajo o tuvieron que renunciar a sus empleos debido al cierre de sus negocios en este período (INEGI, 2020).

Con lo anterior, se pone de manifiesto la importancia de investigar sobre la deserción y/o sobre el despido, y específicamente estudiar a las micro, pequeñas y medianas empresas, por la representatividad que este segmento de empresas tiene en la economía nacional del país. Entendiéndose por deserción al abandono, retirarse o dejar atrás algo (Real Academia Española, 2020), en este caso, al referirse a la deserción laboral, es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta, Carvajal & Calderón, 2016).

Tanto la deserción como el despido son fenómenos que se presentan dentro de las organizaciones y que en gran medida son controlados por el área de recursos humanos, por ello, es importante que se realicen investigaciones relacionadas con el comportamiento organizacional, el cual es definido por Robbins & Judge (2017) como el área de estudio que busca analizar las reacciones que tienen las personas, equipos y la estructura organizacional en la forma de comportarse dentro de la empresa, en la búsqueda de lograr mejorar los resultados obtenidos por la empresa. Por ello, se consideran dentro de estos factores a la motivación, conducta y poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y los procesos grupales, el desarrollo y la percepción de actitudes, los procesos de cambio, conflictos y negociaciones y, finalmente, el diseño de los puestos de trabajo (Robbins & Judge, 2017).

Estudios como los realizados por Moreno, López, & Marín (2015), mencionan que en 2013 México contaba con una media nacional del 8.9% de abandono del trabajo de manera voluntaria, lo que representaba más de diez millones de personas que dejaron sus trabajos. Por su parte, Melendres & Aranibar (2017) hablan de que una de las industrias más afectadas en este fenómeno es la maquiladora de exportación, al describir que se ha documentado un crecimiento en la rotación de trabajadores en México, a consecuencia de diversos factores, entre los más importantes al aumento en la crisis económica. De hecho, Aguilar, Luna, Barrera & Tovar (2018), refieren que este porcentaje de retiro del empleo de México, representa el doble de la media reportada en América Latina, la cual era en 2013 del 3.4%.

Lo anterior lleva a que se defina el siguiente problema de investigación, ¿Qué acciones pudieran implementar las organizaciones para disuadir al recurso humano sobre los factores que permitan reducir este fenómeno? Con lo anterior se declara el objetivo del estudio que es analizar los factores que influyen en la deserción o despido de trabajadores que participan en las Mpymes de la región del Mayo, a través de una encuesta, para determinar las causas más comunes que pudieran provocar esta decisión en los participantes.

Método

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, como menciona Lerma (2012) por que parte de un problema bien definido, declara claramente un objetivo, utiliza instrumentos para allegarse de información y sus datos son analizados y medidos estadísticamente. Según Hernández & Mendoza (2018) es de alcance descriptivo porque busca especificar propiedades y características del objeto de estudio; y correlacional, ya que además del anterior, pretende conocer la asociación existente entre dos o más factores que provoquen el fenómeno, en la búsqueda de su predicción; y finalmente es de diseño transeccional o transversal, ya que el levantamiento de la información en el estudio de campo se realiza en un solo momento.

Los participantes se eligieron del universo de trabajadores que laboran en las industrias establecidas en el parque industrial de Navojoa, Sonora, en el noroeste de México, que para finales del 2019, era de aproximadamente 3,850 personas; utilizando la formula del muestreo aleatorio simple, se obtuvo un total de 349 individuos a encuestar, población que

no fue posible cumplir por efectos del Covid-19, y por respeto a las normatividades del sector salud de distanciamiento en momentos de pandemia, logrando solo la aplicación de 150 encuestas totalmente contestadas, las cuales fueron utilizadas en el análisis estadístico del estudio.

Cabe destacar que el instrumento se toma de los trabajos desarrollados por diversos autores; entre los que se mencionan a Allen & Meyer (1990) y la medición del compromiso afectivo, continuo y normativo con la empresa; a Brayfield & Rothe (1951) y su índice de satisfacción en el trabajo; Zimbardo & Boyd (1999) y su métrica de la perspectiva del tiempo; y a la escala de autoeficacia ocupacional y su relación con el constructo de personalidad y diversas variables organizacionales, propuesta por Schyns & Collani (2002). El instrumento cuenta con 34 ítems, separados en cuatro dimensiones que son: compromiso organizacional, satisfacción laboral, autoeficacia laboral y perspectivas futuras del tiempo; todas ellas cuentan con opción de respuesta de escala tipo Likert con siete alternativas que van desde 1 como totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 parcialmente de acuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 parcialmente de acuerdo, 6 de acuerdo y finalmente 7 como totalmente de acuerdo; y seis preguntas sociodemográficas.

El procedimiento que se siguió para la realización de la presente investigación fue el siguiente: se inició con un análisis de la literatura científica para determinar qué y cómo se había estudiado el fenómeno de la deserción, el despido y la rotación de personal. Se eligió del material localizado en las bases de datos especializadas, aquellos instrumentos que mayor información proporcionaran para el estudio que se pretende realizar, una vez elegidas las dimensiones del instrumento, se procedió a pilotarlo, para determinar la validez y confiabilidad del mismo, para ello se solicitó información a las empresas establecidas en el parque industrial ubicado en una ciudad al noroeste de México, en el sur del estado de Sonora, específicamente sobre el número de trabajadores que laboran en ellas, esto se realizó a través de llamadas telefónicas, dirigidas al departamento del personal.

Para la autorización de la aplicación del instrumento se realizó un grupo focal con los encargados de departamento de recursos humanos, y se les mostró la redacción propuesta de cada ítem y se conceptualizaron las dimensiones de cada grupo de preguntas, con ello se logró la redefinición y aprobación por parte de los integrantes del grupo y se acordó el día y

hora de la toma de la encuesta, previa autorización con los directivos de cada industria. La recolección se desarrolló de febrero a marzo del 2020, ya que por motivos de pandemia no se pudo continuar por las políticas establecidas en la universidad para el apoyo de estudiantes y las restricciones implementadas por las propias empresas, lo que llevó a reducir significativamente el número de instrumentos completos recopilados. Las encuestas recabadas se analizaron en el software IBM SPSS Statistics, ver. 23 (IBM, 2014), y se determinaron los resultados que a continuación se muestran.

Resultados.

La validez de un instrumento se logra cuando esta herramienta es capaz de medir la variable que se pretende observar (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), en este caso, se crea una encuesta partiendo de: Allen & Meyer (1990), Brayfield & Rothe (1951), Zimbardo & Boyd (1999) y Schyns & Collani (2002), en el estudio sobre factores que influyen en la deserción o despido de trabajadores. La confiabilidad (Ver Tabla 1) se logra a partir de la repetida aplicación al mismo participante, logrando con ellos resultados iguales (Hernández et al., 2014). Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), menciona que el Alfa de Cronbach es la herramienta más utilizada al medir la confiabilidad, y propone un valor mínimo de 0.70 como aceptable, este estudio se considera confiable ya que logró un 0.826.

Tabla 1.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.826	.825	34

Nota: Elaboración propia.

Partiendo del análisis de los datos sociodemográficos de las 150 encuestas recabadas completas, se menciona que del total de encuestados el 58.1% eran hombres y el 41.9% mujeres. Respecto al estado civil, el 53.8% eran casado y el resto solteros. Sobre las edades, el 49.5% era mayo de 33 años, y el 38.7% tenía entre 18 y 27 años, los demás estaban entre los 28 y 32 años. Al hablar de la escolaridad, se observa que el 39.8% contaba con estudio de preparatoria, el 35.5% de secundaria, el 10.8% de licenciatura y el resto disponía de un posgrado. Al describir a los dependientes de los evaluados, el 39.8% tenía de 1 a 2, el 35.5% tenía de 2 a 4. Finalmente, la antigüedad en el puesto, donde la mayoría tenía menos de un año, con el 37.6%, seguidos de los que tenían de 1 a 5 años con un 32.3%.

La dimensión de compromiso organizacional (Ver Tabla 2.) cuenta con ocho ítems, es entendida como la voluntad de participación del colaborador para con la empresa, así como la identificación y apego que el trabajador sienta con ella (Hellriegel & Slocum, 2011), al transformar los datos y agrupar los ítems correspondientes a este segmento, se clasificaron en muy bajo, bajo, alto y muy alto compromiso organizacional, esta dimensión obtuvo sus clasificación más alta en bajo compromiso organizacional, en donde se observa que el 51.9% de los más insatisfechos con su compromiso organizacional son los hombres, respecto a la edad, la mayor proporción se obtuvo en 33 años en adelante con un 43.0%; al igual, respecto al estado civil, el valor mas alto de insatisfacción lo tienen los casados con un 47.4%, con escolaridad de preparatoria con un 45.9%, con una o dos dependientes y, sobre la antigüedad los que tenían de uno a cinco años con un 60%.

Tabla 2.
Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo Compromiso Organizacional	21	14.0	14.0	14.0
	Bajo Compromiso Organizacional	64	43.0	43.0	57.0
	Alto Compromiso Organizacional	44	29.0	29.0	86.0
	Muy Alto Compromiso Organizacional	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

La dimensión de satisfacción laboral (Ver Tabla 3) cuenta con diez ítems, se entiende como el nivel en el que las personas encuentran la mayor aceptación hacia lo que hacen o realizan en su puesto de trabajo (Hellriegel & Slocum, 2011), al transformar los datos y agrupar los ítems correspondientes a este segmento, se clasificaron en muy bajo, bajo, alto y muy alto satisfacción laboral, en este caso se observa que el valor más alto se obtuvo en baja satisfacción laboral, en donde se observa que el 44.4% de los más insatisfechos son hombres, asimismo los que cuentan con 33 años en adelante con un 37.0%, los casados con un 50%, con un 37.8% los de escolaridad de preparatoria, los que tienen de uno a dos dependientes con un 40.5% y, finalmente, los que cuentan con una antigüedad de entre uno a cinco años en su puesto.

Tabla 3.
Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Baja Satisfacción Laboral	23	15.3	15.3	15.3
Baja Satisfacción Laboral	61	40.7	40.7	56.0
Alta Satisfacción Laboral	45	30.0	30.0	86.0
Muy Alta Satisfacción Laboral	21	14.0	14.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

La dimensión de autoeficacia laboral cuenta con siete ítems, entendida como el nivel de confianza de los empleados de que son capaces de realizar las tareas encomendadas por si solos (Hellriegel & Slocum, 2011), al transformar los datos y agrupar los ítems correspondientes a este segmento, se clasificaron en muy baja, baja, alta y muy alta autoeficacia laboral, los resultados arrojaron que el valor más alto de la dimensión se obtuvo en alta autoeficacia laboral, quienes manifestaron estos resultados con un 40.7% son los hombres, sobre todo los que tenían entre 33 años en adelante con un 34.8%, que estaban casados con un 34.2%, que su grado de escolaridad era de preparatoria con un 43.2%, que

tenía de una a dos dependientes con un 37.8% y, finalmente con una antigüedad en el puesto de menos de un año, y de uno a cinco años con un mismo valor del 40% respectivamente.

Tabla 4.
Autoeficacia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Baja Auto eficacia Laboral	29	19.3	19.3	19.3
	Baja Auto eficiencia Laboral	42	28.0	28.0	47.3
	Alta Auto eficiencia Laboral	58	38.7	38.7	86.0
	Muy Alta Auto eficiencia Laboral	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Por último, la dimensión de perspectiva futura del tiempo con nueve ítems, considera la construcción del tiempo psicológico, y nace de los procesos cognitivos en los que el individuo divide sus experiencias en lapsos de tiempos, como eventos pasados, presentes y futuros (Zimbardo & Boyd, 1999), al transformar los datos y agrupar los ítems correspondientes a este segmento, se clasificaron en muy baja, baja, alta y muy alta perspectiva futura del tiempo, los resultados evidenciaron que el valor más alto de la dimensión se alcanzó en baja perspectiva futura del tiempo, quienes evidenciaron estos resultados en su mayoría son hombres con un 38.9%, los cuales cuentan con 33 años o más con un 34.8%, casados con un 31.6%, y escolaridad de preparatoria con un 40.5%, con dos a cuatro dependientes con un 45.5%, y finalmente, con un 42.9% los que tenían menos de un año trabajando en el puesto.

Tabla 5.
Perspectiva Futura del Tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Baja Perspectiva Futura del Tiempo	16	10.7	10.7	10.7
	Baja Perspectiva Futuro del Tiempo	58	38.7	38.7	49.4
	Alta Perspectiva Futura del Tiempo	47	31.3	31.3	80.7
	Muy Alta Perspectiva Futura del Tiempo	29	19.3	19.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

Al considerar que el presente estudio busca determinar correlaciones entre las dimensiones propuestas en el estudio, y tomando en cuenta que las variables elegidas son de intervalos o de razón, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson, la cual es definida por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) como una herramienta estadística que permite describir la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón. Continuando con los mismos autores, definen que el signo indica la dirección de la correlación, ya sea positiva o negativa; y el valor obtenido, define la magnitud de la correlación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por su parte Creswell (2005) señala que una buena predicción de una variable respecto a otra en el coeficiente de determinación (r^2) debe estar entre 0.66 y 0.85; y por encima de 0.85 implica que ambas variables miden casi lo mismo, como constructos semejantes.

Los resultados obtenidos en el análisis de correlación de dimensiones, se observa que existe correlación moderada positiva entre las dimensiones de satisfacción y autoeficacia laborales, con un valor de 0.520, y con un alto valor de significancia, con 0.000, y doble asterisco. Con resultados menores aparecen las correlaciones positivas entre satisfacción laboral y perspectiva futura del tiempo, con 0.455, con un alto valor de significancia de 0.000

y doble asterisco; y muy cercano a ellas, también con correlación positiva, se encuentra autoeficacia laboral y perspectiva futura del tiempo, con 0.452, alta significancia de 0.000 y doble asterisco. En todos los casos mencionados anteriormente, al contar con valores de significancia menores al 0.01, se puede interpretar que existe un 99% de confianza en que las correlaciones sean verdaderas y un 1% de probabilidad de error.

Discusión.

Los resultados obtenidos en este estudio ponen de manifiesto la clara necesidad de que la organización emprenda acciones que permitan reducir este problema dentro de las empresas; por ejemplo, como se plantea en el análisis de la primera dimensión, donde se obtiene un bajo nivel de compromiso organizacional, lo anterior coincide con los resultados obtenidos por Aguilar, Luna, Barreras & Tovar (2018), ya que estos autores comentan que esta situación puede deberse a la falta de estrategias de largo plazo de las empresas, las cuales sólo están enfocadas a lograr altos niveles de productividad en el corto plazo, provocando que se exija a los trabajadores altas cargas de trabajo y jornadas extras, además de salarios poco competitivos, llevando al trabajador a estar abierto a las oportunidades que se le presenten fuera de la empresa.

Asimismo, como se observa en las dimensiones de satisfacción laboral y perspectiva futura del tiempo, las cuales salieron bajas, esto puede deberse a situaciones muy similares a las detectadas por Jaramillo, López, Arias, & Gómez (2017), donde refieren sobre la importancia de considerar como factores determinantes de retención y reducción de la deserción y el despido: salarios justos, posibilidades de crecimiento laboral, cuidado y mejora del clima organizacional, entre otros que permitan el lograr niveles de fidelización del personal, y a su vez, cumplir con los fines y propósitos de la empresa.

Es necesario considerar lo que propone Melendres & Aranibar (2017), cuando refiere que es muy importante hacerse uso de los resultados obtenidos en investigaciones relacionadas con la rotación de personal, como estas, por el hecho de que no han sido utilizados en distintos escenarios para neutralizar este fenómeno en las empresas, ya que no se tienen una dimensión del alcance de dichos estudios, ni la manera en cómo los resultados se pueden operacionalizar y transformar en mecanismos de solución para ellas. Finalmente,

continuando con el mismo autor, es importante resaltar, que en muchos de los casos el personal no sólo busca beneficios económicos otorgados por la empresa, también buscan el sentirse aceptados y estimados por los miembros de la empresa, reconocidos y satisfechos, además de los medios para poder superarse en la estructura organizacional (Melendres & Aranibar, 2017).

Conclusiones

Para dar respuesta a la pregunta planteada al inicio del presente documento que dice ¿Qué acciones pudieran implementar las organizaciones para disuadir al recurso humano sobre los factores que permitan reducir este fenómeno?, lo que llevo a declarar el objetivo de analizar los factores que influyen en la deserción o despido de trabajadores que participan en las Mpymes de la región del Mayo, a través de una encuesta, para determinar las causas más comunes que pudieran provocar esta decisión en los participantes, se puede concluir lo siguiente:

El compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la perspectiva futura del tiempo proporciona niveles bajos en los resultados obtenidos en el estudio, por el hecho de que en gran medida, las situaciones económicas en México y en la región no han propiciado las condiciones adecuadas de crecimiento y desarrollo laboral, esto se ve presenten en los sueldos que se pagan a los trabajadores encuestados, quienes, a pesar de no incluir esta dimensión como parte del estudio, a solicitud expresa del grupo focal cuando se propuso la aplicación del instrumento, si se presentó la oportunidad de que muchos de los encuestados externaran su insatisfacción a este respecto, aunado al hecho de que manifiestan con mucha insistencia la falta de estilos de liderazgos adecuados en los niveles de supervisión, trayendo consigo insatisfacción y poca perspectiva de trabajo en la empresa en el futuro.

Aunado a lo anterior, si se observa el compromiso de muchos de los encuestados en capacitarse y formarse en mayores conocimientos en el desarrollo del trabajo, lo que se refleja en los resultados obtenidos en la dimensión de autoeficacia laboral, aquí se tuvo la oportunidad de interactuar en los momentos de la aplicación del instrumento, y recabar comentarios extras respecto a que se ven a las empresas como formadoras de capital humano, aprovechando las capacitaciones y experiencias acumuladas en el lapso de tiempo que

perduran en la empresa, la cual será utilizada al conseguir mejores oportunidades de empleo en otras organizaciones, como elementos diferenciadores en el mercado de trabajo.

Finalmente, es importante profundizar en este tema, pero sobre todo, hacer uso de los resultados que se generan en estas investigaciones para probar mecanismos funcionales que provean resultados positivos y que permitan documentar estrategias a replicar en situaciones similares, esto en total acuerdo con lo mencionado por Melendres & Aranibar (2017), respecto de que estos estudios proveen datos importantes a considerar en las tomas de decisiones y acciones correctivas para solucionar problemas, pero en muchos de los casos no se leen y analizan con la atención debida para elaborar mecanismos de apoyo a la gerencia y a los supervisores de área.

Referencias

- Aguilar, M.J., Luna, J.E., Barrera, E., & Tovar, A.R. (2018). Deserción laboral de mandos medios. Caso de empresa de autopartes. En Chirinos, Y. (Ed.), *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica Vol. IV* (pp. 113-133). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. https://issuu.com/investigacioniutag/docs/tendencias_de_investigacion_4_ver
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Brayfield, A.H. & Rothe, H.F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>.
- Creswell, J.W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson Education, Inc. <http://www.sciepub.com/reference/205248>
- Hellriegel, D., & Slocum, J.W. (2011). *Organizational Behavior*, 13th. Ed., South-Western, Cengage Learning. <https://www.worldcat.org/title/organizational-behavior/oclc/430053363>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- IBM. (2014). *Guía breve de IBM SPSS Statistics 23*. IBM. [ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/23.0/es/client/Manuals/IBM SPSS Statistics Brief Guide.pdf](ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/23.0/es/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Brief_Guide.pdf)
- INEGI, (2020, junio). *Encuesta telefónica de ocupación y empleo (ETOE)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe_presentacion_resultados_junio_2020.pdf
- Jaramillo, C., López, P.A., Arias, L.M., & Gómez, M.V. (2017). Deserción laboral en el canal tiendas de las distribuidoras de Medellín. *Revista CIES*, 8(02), 21-38. <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/viewFile/120/117>
- Lerma, H.D. (2012). *Metodología de la investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto*. 4ta. Ed. Ecoe Ediciones. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf
- Melendres, V.D., & Aranibar, M.F. (2017). Factores que inciden en la rotación de personal en maquiladoras: Una revisión del panorama en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 12(2), 446-455. <https://docplayer.es/52978429-Factores-que-inciden-en-la-rotacion-de-personal-en-maquiladoras-una-revision-del-panorama-en-mexico.html>
- Moreno, L.R., López, V.G., & Marín, M.E. (2015). Comportamiento de la tasa de rotación laboral en la industria maquiladora en Mexicali, Baja California, 2009-2013. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 11-26. <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n4-2015/RGN-V3N4-2015-2.pdf>

Pimienta, J., Carvajal, J., & Calderón, J.L. (2016). Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial. *Revista Psicoespacios*, 10(16), 89-101.
<http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/715/1013>

Real Academia Española, (2021). *Diccionario de la lengua española*, Madrid, España.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Comportamiento organizacional*, 17va. Ed. Pearson Hispanoamérica. <https://www.pearsoneducacion.net/mexico/tienda-online/comportamiento-organizacional-17ed-ebook>

Schyns, B., & Collani, G.v. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000148>

SNIEG, (2020, agosto 20). *Retos del INEGI en la generación de información estadística y geográfica frente al COVID-19*. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.
https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Consejo/sesiones/doc_12020/retos_inegi.pdf

Zimbardo, P.G., & Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 1271-1288. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>

Cómo citar:

Erro Salcido, L. ., & Mendivil Valdez, Y. . (2021). Deserción y/o despido factores que influyen en los trabajadores de empresas en Sonora. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36), 1–15. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.386>

