

# ELEMENTOS DE APEGO LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA MAQUILADORA

## ELEMENTS OF JOB ATTACHMENT IN OPERATIONAL PERSONNEL IN A MAQUILADORA COMPANY

**Soto Díaz Carolina**

Tecnológico Nacional de México/IT Ciudad Juárez  
<https://orcid.org/0000-0003-4649-052X>  
[sdcarolina@hotmail.com](mailto:sdcarolina@hotmail.com)

**Tarango Hernández Luz Elena**

Tecnológico Nacional de México/IT ciudad Juárez  
<https://orcid.org/0000-0003-4194-9709>  
[luz.th@cdjuarez.tecnm.mx](mailto:luz.th@cdjuarez.tecnm.mx)

**Zorrilla Briones Francisco**

Tecnológico Nacional de México/IT ciudad Juárez  
<https://orcid.org/0000-0003-0553-9841>  
[francisco.zb@cdjuarez.tecnm.mx](mailto:francisco.zb@cdjuarez.tecnm.mx)

**Terrazas Mata Luz Elena**

Tecnológico Nacional de México/IT ciudad Juárez  
<https://orcid.org/0000-0002-5079-959X>  
[luz.tm@cdjuarez.tecnm.mx](mailto:luz.tm@cdjuarez.tecnm.mx)

**Alvarado Tarango Lizeth**

Tecnológico Nacional de México/IT Ciudad Juárez  
<https://orcid.org/0000-0001-7934-8330>  
[lizette.at@cdjuarez.tecnm.mx](mailto:lizette.at@cdjuarez.tecnm.mx)



**Resumen:** La mayoría de las empresas de origen extranjero de la localidad compiten por los trabajadores, ofreciendo grandes cantidades de dinero en forma de bonos de contratación, que son entregados en forma paulatina conforme transcurran uno, dos, tres o más meses. Esto ha provocado que los trabajadores andén de empresa en empresa, buscando esos estímulos económicos (El Diario de Juárez, 2023). “Ha llegado a existir un déficit de mano de obra directa de 25 mil vacantes, pero a la fecha solo se requieren 10 mil”, mencionó Colín Chávez, presidente de Index Juárez. No se han realizado muchos estudios con respecto a lo qué deben hacer las empresas que no pueden competir con esos bonos extraordinarios para poder contar con los trabajadores necesarios para la producción y que éstos decidan permanecer más tiempo dentro de la organización, y por consiguiente se induzca al arraigo. En una empresa de termoformado en Ciudad Juárez Chihuahua, se pretende determinar los factores o elementos que se encuentran presentes y que puedan generar arraigo del personal, esto es, que deseen permanecer en la empresa. Esto es deseable ya que, debido a la situación económica de la ciudad, la rotación oscila alrededor de 7%, (INDEX, 2022). En dicha empresa no existen investigaciones o antecedentes y/o parámetros que indiquen que existe dicho arraigo, pero se tienen empleados que trabajan desde el inicio de la empresa en el 2003, lo cual es una devoción a la empresa admirable en esta economía. Este estudio pretende identificar cuáles de los factores organizacionales pueden impactar positivamente en los índices de rotación, los cuales una vez identificados, podrían adaptarse dentro de las posibilidades de esta empresa. Esto es, se pretende atender la rotación desde otra perspectiva, indagando en otras empresas, todo esto considerando otros aspectos administrativos y sistémicos que proponen organizaciones como Great Place to Work®, ISO 9001-2015®, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que dentro de sus principios consideran a los trabajadores, como elementos clave.

**Palabras clave:** sentido de pertenencia, rotación, factores organizacionales.

**Abstract:** Most foreign assembly factories in the city compete for local laborers, offering considerable amounts of financial rewards such as hiring bonuses, which are gradually delivered after the first, second, third, or more months of work. This type of bonus has caused many employees to hop from employer to employer, in search of these benefits (El Diario de Juárez, 2023). “There has been a point where we had a shortage of twenty-five thousand employees, although at the moment we only need ten thousand”, says Colin Chavez, president of Index Juarez. Not many studies have been conducted to find out how the factories that cannot compete with these financial rewards can achieve the necessary number of active employees to sustain production, as well as to convince them not to job-hop in the search of more hiring benefits and therefore establish themselves.

In a thermoforming factory in Ciudad Juarez, Chihuahua, a study to determine the current factors or elements that can promote personnel establishment, i.e., that new employees chose to remain after hiring bonuses, is to be conducted. This is a desirable outcome because, given the current economic situation in the city, the employee turnover rate oscillates around 7%, (INDEX, 2022). There is no previous research or parameters to indicate that personnel establishment occurs in this factory, but they do have active employees working since the company's foundation in 2003, an unusually long commitment in this economic environment. This study aims to identify which of the organizational factors identified in studies on this subject matter are either present or within the possibilities of this factory. Meaning, this study aims to see turnover from a different perspective, inquiring in other factories, and keeping in mind administrative and systemic aspects suggested by organizations that consider their employees as key elements in their principles, such as Great Place to Work®, ISO 9001-2015®, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), that within their principles consider workers as key elements.

**Keywords:** sense of belonging, rotation, organizational factors.

## INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la rotación de personal en la industria maquiladora ha rebasado con mucho las cifras ideales para este sector, convirtiéndose con ello en un problema social. Para los empresarios es un problema, ya que cualquier estrategia de calidad, productividad o mejora en el empleo requiere de una mano de obra con cierta estabilidad (Carrillo y Santibañez, 2001).

La situación actual ha sido considerada un problema de administración de recursos humanos, ya que incrementa los costos de reclutamiento, selección, integración y capacitación de personal y demás; impidiendo cumplir con los programas y metas de producción, ventas, calidad y desarrollo de personal (Cobos y Márquez, 2020).

Cada vez es más importante para las empresas reconocer que el arraigo (o sentido de pertenencia) puede ayudar a reducir la rotación y retener a los empleados valiosos que hacen que la empresa tenga un mejor rendimiento. La ciudad fronteriza de Juárez, por su posición geográfica representa desde hace tiempo un punto de comercio y manufactura muy valioso para sus pobladores, mencionan Romero et. al (2020). La rotación de personal es una realidad que afecta no solo a las empresas sino también el rendimiento de los trabajadores, puesto que, al abandonar la organización, su reemplazo debe alcanzar una curva de

aprendizaje y tener la práctica necesaria. Cobos y Márquez (2020) realizaron un estudio acerca de la percepción de los trabajadores de la maquiladora en Ciudad Juárez, respecto a su percepción de que hay rotación de personal, porque hay mucha demanda, donde los resultados indicaron que la percepción de la demanda laboral es baja relacionada con la rotación de personal. Además; la postura laboral de los sujetos fue considerada como inestable ya que se encontraron niveles de satisfacción bajos. Por otro lado, demanda laboral y la rotación mostraron correlaciones importantes en elementos específicos como el salario, prestaciones y la permanencia. La satisfacción laboral es un tema organizacional que tiende a reflejar el estado de bienestar de los empleados en relación con el trabajo que desarrollan, por ende, implica el conjunto de emociones experimentadas sobre el cargo que desempeñan denominada satisfacción intrínseca, así como de los aspectos generales y contextuales de la organización que es la satisfacción extrínseca, que prescriben su bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral (Pedraza, 2020).

Al perder la dinámica del proceso, se verá reflejada en la disminución de la productividad de la organización. Great Place to Work (GPTW) es una autoridad global líder en materia de cultura en el lugar de trabajo. Desde 1992, la organización ha encuestado a más de 100 millones de empleados en todo el mundo, utilizando estos profundos conocimientos para comprender mejor lo que genera que un lugar de trabajo sea atractivo para los empleados actuales y futuros. Además, GPTW ayuda a las organizaciones a definir su cultura y producir mejores resultados de negocios mediante la creación de una experiencia laboral de alta confiabilidad para todos los empleados (CISION PR newswire, 2022).

En un estudio realizado por Macías (2022) destaca que, para reducir el índice de rotación, es preponderante establecer una estrategia para abordar de manera adecuada los factores que afectan el sentido de pertenencia de los trabajadores, ya que cuando existe ese arraigo, las personas no abandonan tan fácil el trabajo, ya que se sienten acobijados por una “familia” de la que forman parte. Ellos evaluaron: motivación, satisfacción, compensación laboral, comunicación, formación, objetivos organizaciones y bienestar.

Para Castro (2021) las diferentes perspectivas de trabajadores con respecto a la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional destaca que el liderazgo informal, como una dinámica propia de los grupos informales, puede influir de manera positiva o negativa en la productividad y competitividad al vincularla al factor humano de la organización. Concluye que la gestión de este fenómeno organizacional,

se convierte en una herramienta para lograr tener ventajas a través del mejoramiento de las variables implícitas de la empresa y el establecimiento de relaciones sociales más eficientes.

## DESARROLLO

Esta investigación pretendió realzar las actividades que la empresa en cuestión realiza para que los empleados se queden más tiempo en la empresa, la permanencia del personal en la organización es uno de los mejores índices de una buena política de recursos humanos, en especial cuando está acompañada de la participación y dedicación de las personas. La entrevista de retiro constituye uno de los principales medios de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2001). Actualmente se tiene un 8.95% que está por arriba del promedio que es de 7% de la localidad según (INDEX, 2022).

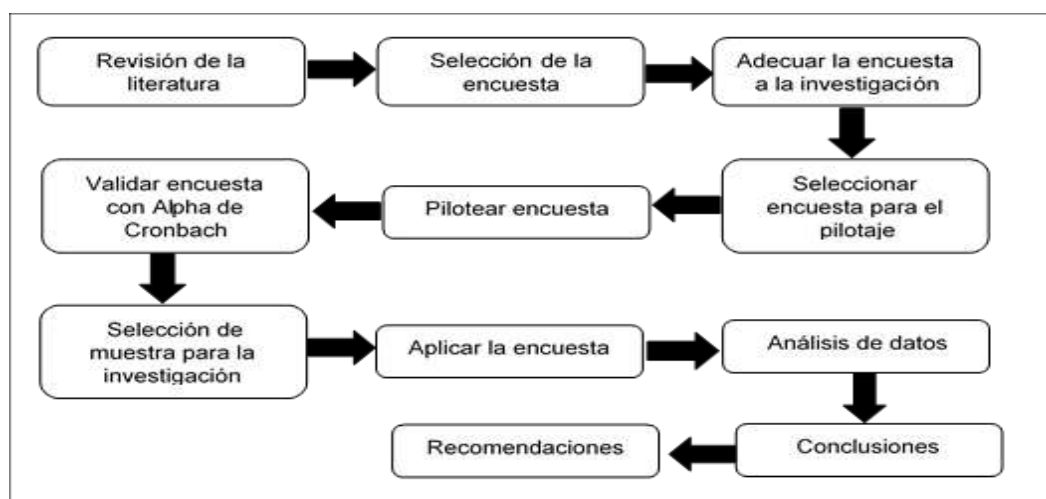
Esta empresa aplica una encuesta de clima laboral anualmente. De los resultados arrojados resaltan que desean mejoras en la cafetería, ampliación en las rutas del transporte, mejorar las instalaciones, aumentar los eventos sociales e incrementar los incentivos monetarios, aspectos con los que la empresa ya tiene, pero nunca se les ha cuestionado sobre lo que otras empresas ofrecen y ésta no. Cabe mencionar que la retención de personal no garantiza el crecimiento organizacional. Es clave saber cómo aprovecharlos al máximo, ofreciendo un clima laboral democrático que origine una participación equitativa para todo empleado (Meneses, 2019). El instrumento que usa la empresa, no tiene validez estadística ni autor, es por eso que se buscó entre la literatura disponible otro instrumento que se adecuó y se le agregaron otras cuestiones que pretendieron evaluar lo que ofrecen otras empresas, como lo son: gimnasios, tiendas de conveniencia, fisioterapia, área de anti estrés, entre otras, Por ejemplo, la maquiladora Commscope abrió una unidad de salud familiar para atender a sus trabajadores y familias, cuenta con varios consultorios de atención médica, Netnoticias (2020).

Para la validación del instrumento de esta investigación se utilizó Alpha de Cronbach, En el caso específico del coeficiente de confiabilidad vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, se dispone del coeficiente (Alfa), propuesto por Lee J. Cronbach en el año 1951 (Quero, 2010). Que es la más adecuada para lograr los mejores resultados. Se aplicó la encuesta a una muestra de 30 empleados, con ello; se modificaron algunas preguntas y se adecuó para que el trabajador la entendieran mejor. El instrumento utilizado fue el que usaron Ramos y Sánchez (2017) que evalúa la satisfacción en el trabajo, elemento clave en el clima organizacional de las empresas de la región. A dicho instrumento se le realizaron varios análisis estadísticos para dar certeza al instrumento. Por otra parte, se cuestionó sobre

cuatro elementos que no tiene la empresa, éstos se clasificaron en: Servicios ofrecidos como una tienda de conveniencia, un cajero de banco entre otros. Otro grupo fue factores recreativos; como pueden ser gimnasio, áreas verdes, áreas para fumar entre otros. Otro aspecto fue el desarrollo personal con cuestiones como; diferentes clases, de idiomas, guitarra, artes, jardinería entre otros. Cada uno de ellos tenían hasta seis *items* y el empleado le daba un puntaje del 6 al 1 basado en la preferencia de cada aspecto, (6 para según ellos el más determinante para quedarme en la empresa, y 1 como el menos importante).

El tipo de investigación que se llevó a cabo es de enfoque mixto, exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo y el tratado de datos que se realizó mediante el Minitab®, dicho programa es una herramienta, que como investigadores, favorece la recopilación de información veraz, además de que proporciona otras herramientas fundamentales como lo es la validación con alfa de Cronbach del instrumento de evaluación (encuesta), el cual permitió verificar que realmente se estas dando seguimiento a la pregunta de investigación: ¿Qué factores o elementos de arraigo están ausentes en la empresa que estimularían a que los trabajadores no renuncien?. En la tabla 1. se muestra el proceso de investigación utilizado. Cabe mencionar que, para propósito de éste artículo, solo se presentan los resultados en relación con los elementos ausentes o que la empresa no tiene y el análisis de los resultados. Se llevó a cabo la captura de datos primero en Excel® tanto de la encuesta piloto (30), así como de la encuesta final aplicada a los 150 empleados, y después se llevó al Minitab®, donde se realizaron los análisis correspondientes.

**Tabla 1.** Descripción del proceso de investigación.



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

## DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se muestra en la tabla 2 los datos sociodemográficos de los empleados que contestaron la encuesta

**Tabla 2.** Datos Sociodemográficos.

SEXO		
	MUJERES	HOMBRES
	62	88
TURNO		
PRIMERO	42	50
SEGUNDO	20	38
ESCOLARIDAD		
PRIMARIA	10	12
SECUNDARIA	15	24
PREPARATORIA	25	27
SUPERIOR	12	25
ANTIGÜEDAD		
MENOS DE 3 MESES	10	18
3 A 9 MESES	13	19
10 MESES A 1 AÑO	4	7
1 A 3 AÑOS	24	19
MÁS DE 3 AÑOS	11	25

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

## RESULTADOS

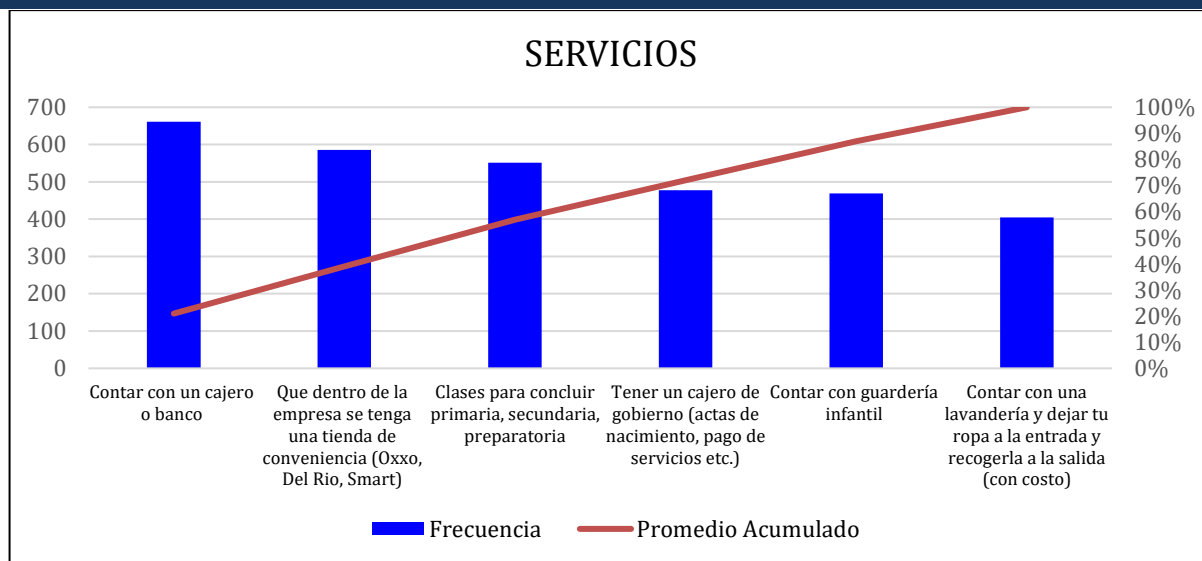
En la Tabla 3 se pueden apreciar los resultados de la sección de Servicios, ésta fue ordenada en forma ascendente, esto quiere decir de lo más popular o con mayor frecuencia a no ser tan relevante.

**Tabla 3.** Resultados para la sección de Servicios

SERVICIOS		
ITEM	Frecuencia	Promedio Acumulado
Contar con un cajero o banco	661	21%
Que dentro de la empresa se tenga una tienda de conveniencia (Oxxo, Del Rio, Smart)	586	39%
Clases para concluir primaria, secundaria, preparatoria	551	57%
Tener un cajero de gobierno (actas de nacimiento, pago de servicios etc.)	478	72%
Contar con guardería infantil	469	87%
Contar con una lavandería y dejar tu ropa a la entrada y recogerla a la salida (con costo)	405	100%

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

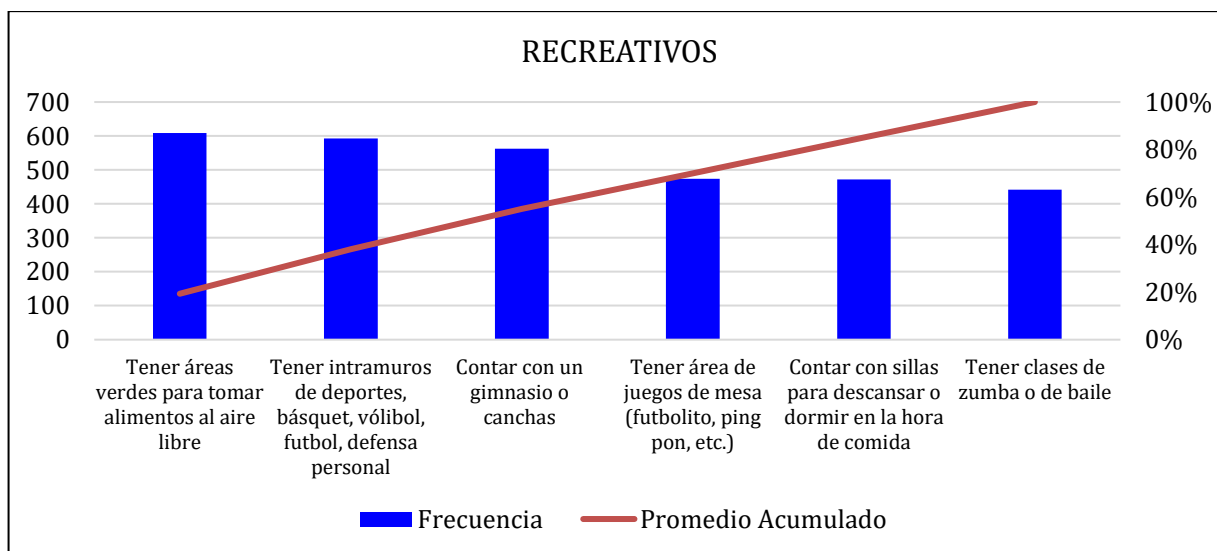
Aquí se puede apreciar que los empleados les gustaría tener un cajero en la empresa y es muy lógico, ya que se elimina el riesgo de ser asaltados al momento de obtener su dinero en cajeros externos. Además, si ya tienen su efectivo, ya no se tendrían que bajar del autobús que los lleva a su casa. El segundo rubro de preferencia fue contar con una tienda de conveniencia, lo que resulta conveniente, al igual que el anterior, comprar los artículos de primera necesidad, sin desviarse en el camino a casa.



**Gráfico 1.** Gráfica para la sección de Servicios.

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Estos dos elementos, ya los tienen otras empresas en la localidad con muy favorables comentarios al respecto y no se necesitaría de inversión, solo de negociación. En tercer lugar, salió la cuestión educativa, hay que recordar que 22 personas solo cuentan con primaria, 39 solo secundaria, nomás estos dos rubros representan el 41% del total de empleados. El siguiente rubro fue tener un cajero del gobierno, estos sirven para pagar servicios, obtener actas de nacimiento, entre otros.



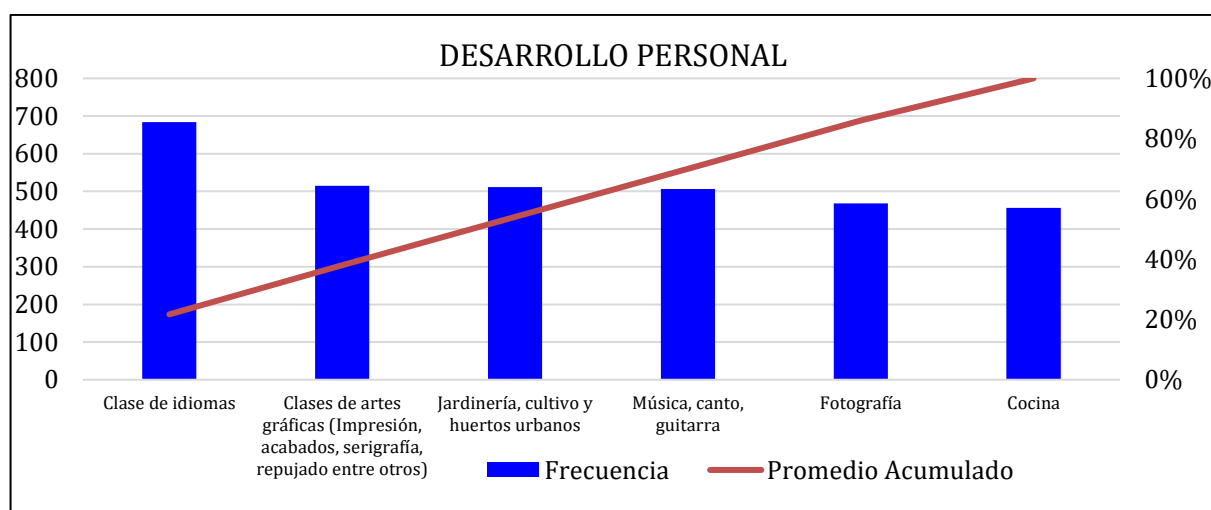
**Gráfico 2.** Resultados Sección "Recreativos".

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Con respecto a factores recreativos, salió la preferencia más elevada contar con áreas verdes, ya que, al estar afuera se genera una especie de relajación y como no se puede fumar adentro, ellos lo harían al aire libre (que ya lo hacen, pero recargados en la pared, o en cualquier espacio). También hay que recordar que vivimos en una zona desértica y es muy raro estar en contacto con la naturaleza. También muy de cerca, salió la promoción de eventos deportivos y esto según los expertos, genera endorfinas que ayudan a la reducción del estrés y mejora en la condición de salud. Y, en tercer lugar, contar con canchas o gimnasio, que viene a reformar el agrado por las actividades físicas de los empleados.

Como lo aseveran en el estudio realizado por Huambachabo et al. (2023) donde estudiaron los efectos en la salud de los trabajadores que se sometieron por tres meses a un programa de ejercicio físico, mejoraron considerablemente los indicadores de presión arterial, ritmo cardiaco, índice de masa corporal entre otros, pero también midieron la satisfacción con la vida y también se reportó mejoras.

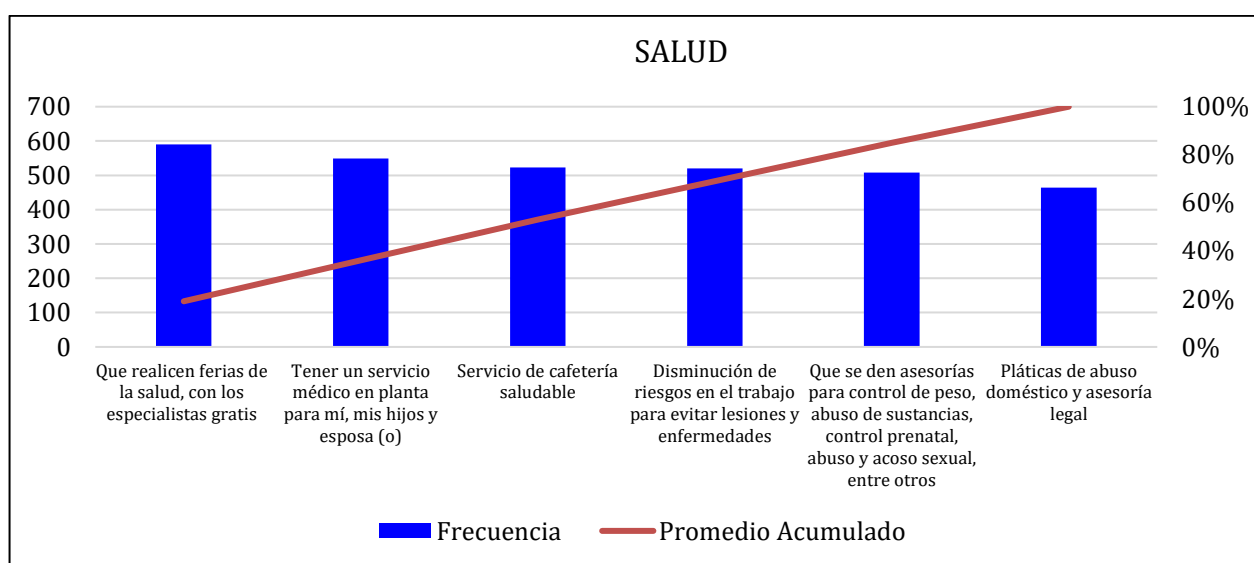
Por otro lado, Guarda et al. (2022) realizaron un extenso estudio de los beneficios a la salud mental y física de las personas que tienen contacto con la naturaleza y actividades físicas al aire libre. Muestran evidencia internacional que el acceso a espacios verdes posee una influencia positiva sobre la calidad de vida considerando, salud física, social, mental y emocional de las personas de todas las edades. Además, y la ejecución de tareas físicas puede traer incluso mayores beneficios, por lo tanto, sus efectos pueden ser considerados en el diseño e implementación de estrategias de promoción de salud. Con mayor razón, es factible diseñar espacios verdes en las empresas para que tengan acceso sus trabajadores.



**Gráfico 3.** Resultados Sección “Desarrollo Personal”.

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Muy interesante los resultados de éste rubro, al ser frontera con Estados Unidos, salió en primer lugar que le interesa otro idioma, y es muy lógico y aspiracional, ya que las dos ciudades son como hermanas y regularmente existe flujo de personas, hay que recordar que muchos de los empleados de maquilas, vienen de toda la república, y muchos de ellos no tuvieron acceso a este tipo de educación. El segundo lugar de preferencias, salió aprender artes gráficas, que también denota un deseo de superarse teniendo otras destrezas, al igual que lo que salió en tercer lugar, jardinería, y cultivos de huertos urbanos, aquí en la ciudad no hay espacios para eso, las casas son regularmente pequeñas y sin jardines, aunado a que el invierno y el verano son muy crudos, puede ser esa la limitante.



**Gráfico 4.** Resultados Sección “Salud”.

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Aquí la preferencia mayor fue tener ferias de la salud con especialistas gratis, ya que en el IMSS es muy poco probable que sean turnados a especialistas, cabe mencionar que, en el mes de febrero 2024, ya se conocían estos resultados y se propuso a la gerencia una feria de la salud la cual se realizó con mucho éxito en abril pasado. En segundo lugar, salió contar con servicio médico en la planta para mí y la familia, como ya existen empresas que ofrecen éste beneficio y se han divulgado esas facilidades, los empleados saben que sería muy bueno y daría estabilidad a la familia. Pero no solo eso muy de cerca salió servicio de cafetería saludable, que ya se conocía con anterioridad esta demanda por parte del empleado, esto es una alerta a la organización.

## TRABAJO A FUTURO

Es muy interesante descubrir lo que les gustaría tener a los trabajadores, aunque la cuestión económica nunca está de más, hay que reconocer que ellos quieren salir adelante, estudiar, generar nuevas habilidades, estar sanos y se percibe que la familia es un factor primordial para ellos. Aunado a los resultados de la satisfacción en el trabajo, se deben estar monitoreando continuamente éstos aspectos, para que las acciones a tomar no sean al azar, sino que vayan encaminadas a un propósito. Y haciendo reflexión sistémica de la organización, se debería considerar aspectos como la comunicación, las condiciones físicas y psicológicas a las que están expuestos los trabajadores, también la estructura organizacional, o sea cómo está distribuidas las cargas de trabajo, los roles, las responsabilidades entre otros elementos.

## REFERENCIAS

- Castro Rodríguez, M. Y. (2021). Liderazgo, comunicación organizacional y motivación de los trabajadores en la industria maquiladora de Nogales, Sonora. *Sintaxis*, 1(6), 210–222. <https://doi.org/10.36105/stx.2021n6.09>
- Carrillo J., y Santibáñez J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras*. Plaza y Valdés/ El Colegio de la Frontera Norte. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VmeP6GduUEMC&oi=fnd&pg=PA5&dq=Rotaci%C3%B3n+de+personal+en+las+maquiladoras&ots=NrVh5hm94e&sig=dOmNkWZgNCIYLhlfF9ZDpOkTbro#v=onepage&q=Rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20las%20maquiladoras&f=false>
- Chiavenato I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- CISION PR newswire (2022). *CISION PR newswire*. Obtenido el 12 de noviembre de: <https://www.prnewswire.com/news-releases/ust-recibe-la-certificacion-great-place-to-work-tm-2022-en-los-estados-unidos-y-mexico-843730907.html>
- Cobos F. S., Márquez M. B. (2020). Estudio de las organizaciones: ¿Los trabajadores perciben que haya rotación de personal a raíz de la demanda laboral en maquiladoras en ciudad Juárez. En U. A. Sinaloa, *Gestión del conocimiento para el desarrollo de estrategias de negocios* (pág. 115). Universidad Autónoma de Sinaloa.
- El Diario de Juárez. (2023). *El Diario de Juárez*. Obtenido el 12 de enero de: El Diario de Juárez: <https://diario.mx/economia/maquilas-ofrecen-bono-de-contratacion-de-hasta-41600-20230220-2026315.html>

- Guarda-Saavedra, P., Muñoz-Quezada, M. T., Cortinez-O'ryan, A., Aguilar-Farías, N., & Vargas-Gaete, R. (2022). Beneficios de los espacios verdes y actividad física en el bienestar y salud de las personas. *Revista médica de Chile*, 150(8), 1095-1107. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872022000801095>
- Huambachano Coll Cárdenas, A. M. ., & Huirac Inacio, E. J. (2023). Efectos del ejercicio físico sobre el estado de salud y la satisfacción con la vida. Encuentros. *Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico*, (17), 139–149. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527586>
- INDEX. (2022). *INDEX JUAREZ*. Obtenido el 12 de septiembre de: <https://indexjuarez.com/>
- Macías Castillo K. (2022). *Influencia del sentido de pertenencia sobre la rotación laboral en los trabajadores de empresas medianas de seguridad de vigilancia privada en la ciudad de Bogotá en el caso de la empresa seguridad canina de Colombia ITDA secancol ITDA* [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/c1db0f81-5d4f-4990-a0b2-295a8d8796bd>
- Meneses, P. K. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. Atracción y retención del talento humano* [Artículo de investigación, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohan>
- Netnoticias. (2020). *Netnoticias*. Obtenido el 10 de noviembre de: Netnoticias.com: <https://netnoticias.mx/juarez/abre-commscope-unidad-de-salud-familiar-para-sus-trabajadores/>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramos García, A. V., & Sánchez Alfaro, L. C. (2017). *Retención del talento humano estratégico en empresas mineras* [Tesis de grado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional de la Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/c9fe5acf-dade-45c2-9bdd-7fbfab8fea49/content>
- Romero, B., Claudia, C., Velarde, O., & Ovalles, L. (2020). *Gestión del conocimiento para el desarrollo de estrategias de negocios internacionales*. Sinaloa, México: Incunabula.

## TABLA TRABAJO COLABORATIVO

Rol	Autor (es)
Conceptualización	Carolina Soto Díaz, Luz Elena Tarango Hernández
Metodología	Carolina Soto Díaz, Francisco Zorrilla Briones, Luz Elena Terrazas
Software	Francisco Zorrilla Briones
Validación	Francisco Zorrilla Briones
Análisis Formal	Luz Elena Tarango Hernández, Lizeth Alvarado Tarango
Investigación	Carolina Soto Díaz, Luz Elena Terrazas Mata
Curación de datos	Francisco Zorrilla Briones, Carolina Soto Díaz
Escritura - Preparación del borrador original	Luz Elena Tarango Hernández, Carolina Soto Díaz
Escritura - Revisión y edición	Luz Elena Tarango Hernández, Luz Elena Terrazas Mata
Visualización	Luz Elena Tarango Hernández, Lizeth Alvarado Tarango
Supervisión	Luz Elena Tarango Hernández
Administración de Proyectos	Luz Elena Tarango Hernández