



Revista Mexicana de Agronegocios

ISSN: 1405-9282

salomon@santana.uson.mx

Sociedad Mexicana de Administración

Agropecuaria A.C.

México

Borbón Morales, Carlos Gabriel; Arvizu Armenta, Marisol; García Figueroa, Jorge Alán
SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR: UN ESTUDIO DE CASO EN
INVERNADEROS SONORENSES

Revista Mexicana de Agronegocios, vol. 40, enero-junio, 2017, pp. 513-524

Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C.

Torreón, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14152127001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR: UN ESTUDIO DE CASO
EN INVERNADEROS SONORENSES**

Carlos Gabriel Borbón Morales¹, Marisol Arvizu Armenta² y Jorge Alán García Figueroa³

Worker job satisfaction: A case study in sonorenses' greenhouse

ABSTRACT

In Mexico, vegetable production has proven to be an activity that involves generating high value and incorporating a work force skilled in packaging processes and cutting work. However, for vegetable exports to the United States, following the events of September 11, 2001, gave rise to policy tightening, as in the case of bioterrorism law. This is how the United States has developed protocols that included the requirements for the entry of these products. Such is the case of quality standards, health and safety and social responsibility criteria, involving respect for human rights of farm workers, paying fair wages and the prohibition of child labor. The forms they assume job satisfaction in objective conditions relate to: occupational health and safety, labor, etc. and subjective conditions of workers in the sense of how they live. The aim of this study is to assess job satisfaction in the areas of objective and subjective conditions in order to provide an overview of the situation of this category in greenhouses southern Sonora. A questionnaire rose in a group of five companies, the questionnaire collects elements by the CEMEFI evaluation criteria, and ISO 26000. The findings are that even though there is a regular atmosphere in the objective conditions, in subjective conditions sometimes it is not so. The document consists of six sections: Introduction, overview of protected agriculture in Mexico, the law of bioterrorism; the existing standards of social responsibility; description of the sample and sample design; results and conclusions.

Key words: job satisfaction, workers, greenhouses.

RESUMEN

En México, la producción de hortalizas ha mostrado ser una actividad que involucra generación de valor y una amplia incorporación de mano de obra especializada en procesos de empaque y corte. Derivado de la ley de bioterrorismo, los Estados Unidos desarrollaron protocolos que endurecen los requisitos para el ingreso de este tipo de productos. Tales son los casos de las normas de calidad, sanidad e inocuidad, así como los criterios de responsabilidad social, que involucra el respecto a los derechos humanos de los trabajadores del campo, el pago de salarios justos y la prohibición de la mano de obra infantil. En sí las formas que asumen la satisfacción laboral en condiciones objetivas, se relacionan con: seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. El objetivo del presente trabajo es evaluar la satisfacción laboral en los ámbitos de las condiciones objetivas y subjetivas con el fin de brindar una aproximación a la situación de esta categoría en invernaderos y mallas sombras del sur del estado de Sonora. Para ello se levantó un cuestionario en un grupo de cinco empresas con sus respectivos empaques, dicho cuestionario recaba criterios validados por la CEMEFI y el ISO 26000. Los hallazgos se centran en que a pesar de que existe un regular ambiente en las condiciones objetivas, en las condiciones subjetivas en ocasiones no lo es tanto. El documento consta de seis secciones: Introducción, panorama de la agricultura protegida en México, la ley de bioterrorismo; las normas de responsabilidad social vigentes; descripción de la muestra y diseño de muestra; resultados y conclusiones.

Palabras clave: satisfacción laboral, trabajadores, invernaderos.

¹ Profesor Investigador Titular B del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo AC, unidad Hermosillo, Sonora.

correo: cborbon@ciad.mx

² Alumna del Doctorado en Ciencias del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo AC, unidad Hermosillo, Sonora.

³ Alumno de Maestría en Desarrollo Regional del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo AC unidad Hermosillo, Sonora.

INTRODUCCIÓN

En México la producción de alimentos de exportación representa una fuente importante de empleo y derrama económica, se tiene que dentro de este sector de exportación los productos agropecuarios han mantenido presencia en los mercados internacionales, por mencionar un ejemplo se tienen a los vegetales frescos de exportación que han significado una importante ventana de desarrollo para las empresas de este giro. Aun con la apertura comercial que ha beneficiado la exportación de los productos agropecuarios mexicanos, principalmente al mercado estadounidense, estos no están exentos de regulaciones y barreras arancelarias y no arancelarias. Las empresas exportadoras de productos agropecuarios, y en especial de alimentos han integrado en sus sistemas productivos las normas de calidad, sanidad e inocuidad que están exigidas por el mercado estadounidense a través del Fresh Fruits and Vegetables Import Manual (USDA, 2012).

Dichos protocolos se corresponden con la agudización de la implementación de las medidas de control por la *Federal Drugs Administration (FDA)* y *U.S. Department of Agricultural (USDA)*, decretos emitidos a raíz de los hechos en el 11 de septiembre de 2001; también conocido como ley de bioterrorismo 2002. Aunado a lo anterior se tiene que la biodiversidad para la alimentación y la agricultura se verá afectada por el cambio climático, pero al mismo tiempo será un elemento importante en la elaboración de estrategias productivas para responder a los retos que plantea ese cambio. Los productores necesitarán apoyo en materia de tecnología, política e información que les permita reforzar y aumentar su capacidad para la selección, el mantenimiento y el intercambio de recursos que hagan frente a las nuevas condiciones climáticas, y garantizar así la sostenibilidad de la producción mundial de alimentos.

REVISION DE LLITERATURA

Superficie destinada a Agricultura Protegida en México

Los productores han encontrado en la Agricultura protegida un sistema que les permite tener control sobre la mayoría de las condiciones de mercado expuestas anteriormente. La agricultura protegida de acuerdo a la norma mexicana, “es una forma de producción agrícola basada en el aprovechamiento de estructuras metálicas, para el cultivo y/o protección de plantas, con cubierta de película plástica traslúcida que impide el paso de la lluvia al interior y que tiene por objetivo reproducir o simular las condiciones climáticas más adecuadas para el crecimiento y desarrollo de las plantas cultivadas establecidas en su interior, con cierta independencia del medio exterior y cuyas dimensiones posibilitan el trabajo de las personas en el interior” (NMX-E-255-CNCP-2008). En los últimos cinco años se observa como el crecimiento de las hectáreas de agricultura protegida en México ha sido constante, se observa en la Figura 1 como las mallas han ido ganando terreno en esta actividad.

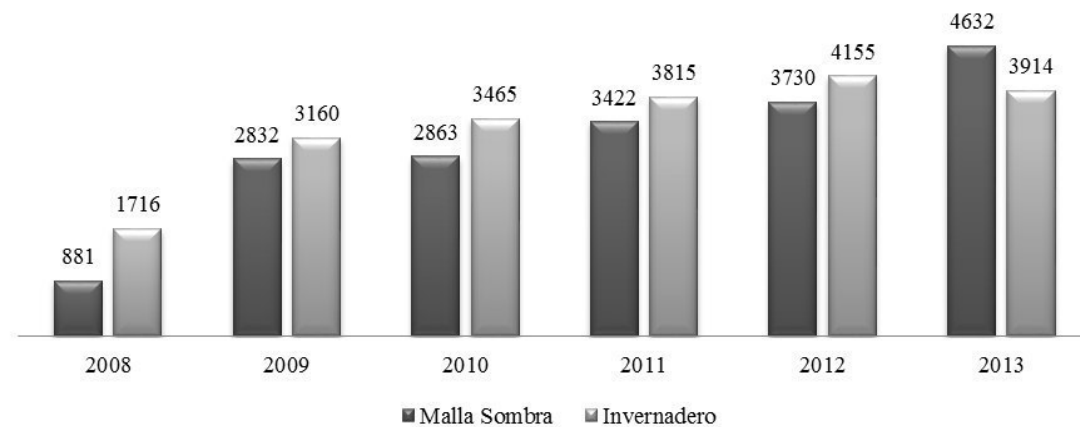


Figura 1. Hectáreas de Agricultura Protegida de socios de la Asociación Mexicana de Horticultura Protegida 2008-2013

Fuente: (AMHPAC, 2014).

El país ha experimentado en los últimos años un incremento en la producción de hortalizas bajo agricultura protegida. Así, de acuerdo a Castellanos y Borbón (2009), la superficie nacional para el 2008 era de 8,934 ha. En tanto para 2013, según AMPHAC, la superficie de invernaderos y mallas son 21,530 ha. La distribución de estas hectáreas en el territorio mexicano se observa en la Figura 2, donde es destacada la participación que tienen los estados de Sinaloa, Jalisco y Baja California.

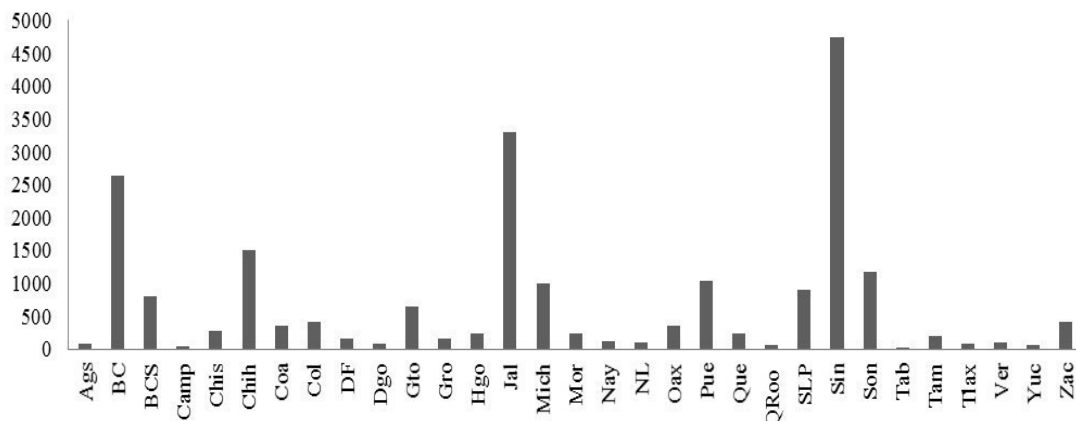


Figura 2. Superficie de AP por Estado en México 2013

Fuente: SIACON-SAGARPA 2012

Es importante resaltar que la mayor parte de la producción bajo invernadero que se genera en Sinaloa, Baja California y Sonora se destina a la exportación, lo que obedece a que los mercados internacionales dirigen estos procesos conforme a la demanda especializada de los consumidores y lo premian con precios muy por arriba de los nacionales (Castellanos y Borbón 2009). La producción en estas unidades económicas se ha enfocado a las hortalizas, con 96% de la producción, teniendo como principales productos el tomate rojo o jitomate con 70%, pepino con 10% y chile pimienta morrón con 16%. El 4% restante se divide en productos como fresas, moras y flores (SAGARPA, 2012).

Por su parte, la política seguida por el gobierno federal, ha sido fomentar a la Agricultura Protegida como un sistema de producción alternativo competitivo y sustentable para el desarrollo integral del campo, pues se ha convertido en la actividad más dinámica y de mayor crecimiento en el País dentro del rubro agrícola; donde la superficie ha crecido a un ritmo del 25% promedio anual (FIRA, 2009).

En el estado de Sonora la agricultura protegida ha evolucionado hasta posicionarse en alrededor de 1,000 has. Este sistema de producción se ha desenvuelto positivamente en el transcurso de los últimos 10 años causando impactos en la economía rural; reflejado en la eficiencia en la generación de valor, ya que con sólo un 0.1 por ciento de la superficie sembrada se genera el 4 por ciento del valor total de las hortalizas en el Estado. Asimismo su participación en la generación de empleos y jornales ha demostrado su capacidad de derrama, ya que proporcionan uno de cada tres jornales en hortalizas y una derrama de más de 120 millones de pesos por ciclo agrícola (Borbón, 2008).

Ley de bioterrorismo y certificaciones

Para las exportaciones de hortalizas de México hacia los Estados Unidos, a raíz de los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, dieron origen al endurecimiento de las políticas, tal es el caso de la ley de bioterrorismo; término utilizado para definir el empleo criminal de microorganismos patógenos, toxinas

o sustancias dañinas contra la población con el propósito de generar enfermedad, muerte, pánico y terror (CONGRESS, 2014). Es así como Estados Unidos ha desarrollado iniciativas para mejorar e incrementar sus acciones de control en el ingreso de personas y mercancías, entre las que destacan la creación del Bureau of *Customs and Border Protection*. Es el 12 de Junio del 2002, cuando se promulga la Ley de Seguridad de la Salud Pública, Preparación y Respuesta ante el Bioterrorismo de 2002 (La Ley contra el Bioterrorismo).

Las principales acciones administrativas que contempla dicha Ley son:

Un incremento en el número de inspecciones y del personal de inspección en Punto de Entrada.

Un especial énfasis en la Adulteración Intencional.

Mejoramiento en los sistemas de información.

Mayor compromiso de otras agencias federales relacionadas con el *Food Safety*.

Pruebas de detección rápida. (adulteración intencional)

Investigación para métodos de detección rápida.

La ley contra el Bioterrorismo se resume en cuatro normativas:

Notificación Previa de Partidas de Alimentos Importados (*FDA, Prior Notice Submission, 2011*)

Registro de Instalaciones Alimentarias (*FDA, Registration of Food Facilities and Prior Notice of Imported Food Under the Public Health Security and Bioterrorism Preparedness and Response, 2003*)

Establecimiento y Mantenimiento de Registros (*FDA, Establishment and Maintenance of Records Under the Public Health Security and Bioterrorism Preparedness and Response, 2003*).

Detención Administrativa (*FDA, Administrative Detention of Food for Human or Animal Consumption Under the Public Health Security and Bioterrorism Preparedness and Response, 2003*).

Responsabilidad social: certificación exigida por un consumidor informado

En general, los productores de alimentos y productos primarios están sujetos a grandes cambios que están determinando un nuevo rumbo en las estrategias y en la gestión que decidan tomar para satisfacer las necesidades del mercado. Han pasado de buscar la maximización de sus beneficios a través de la disminución de los costos de producción a buscar esta meta a través de la diferenciación de sus productos.

Esta diferenciación es difícil cuando se habla de un producto básico como son los alimentos, sin embargo se ha podido diferenciar a través de aspectos intangibles y en cierta medida también más difícil de gestionar como la confianza del consumidor. Anteriormente la satisfacción del cliente estaba limitada a la calidad del producto que se ofrece, sin embargo hoy los productores se enfrentan al reto de construir una relación más amplia con el cliente por medio de la confianza de que existe coherencia entre lo que se hace y lo que se dice que se hará.

Hablar del termino de responsabilidad social es referirse a un concepto amplio, sin embargo existen una serie de definiciones en la literatura que coinciden en la necesidad de promover las buenas prácticas en los negocios a través de asumir los impactos que está generando la actividad que la empresa realiza. La preocupación por la responsabilidad social por parte de las empresas, sociedad civil y organismos internacionales se ha manifestado en los últimos años encontrando su origen en la preocupación por tópicos como la ética social y ambiental, dejando de lado la planeación de la empresa destinada solo a obtener beneficio económico pasando a fortalecer las dimensiones sociales, de medio ambiente y económicas.

La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración al impacto que una decisión tiene en la sociedad (Cajiga, 2011). Sin embargo, la noción inicial de la responsabilidad social como actividad filantrópica pasó a las prácticas laborales y a las prácticas justas de la operación de las organizaciones; pues algunas organizaciones la establecen como prioridad buscando establecer lazos de empatía entre ellas y la sociedad dentro de su área de influencia.

Actualmente se precisan como temas fundamentales de responsabilidad social: la gobernanza de la organización, los derechos humanos, las prácticas laborales, la defensa del medio ambiente, las prácticas justas de operación, asuntos relacionados con los consumidores y la participación activa y desarrollo de las comunidades (Domínguez, 2013). Sin embargo la problemática que se presenta en el ámbito social y ambiental es vasta y no existe una empresa o compañía que pueda asumir los costos de esta problemática por lo que se tiene que elegir áreas de acción específicas en las cuales se pueda tener injerencia y el resultado pueda verse reflejado en la creación de valor compartido.

Por esta razón las empresas se han visto comprometidas moralmente con la sociedad y se ven en la necesidad de considerar la ética en sus decisiones y establecen sus propios códigos de conducta y de valores que los lleven a lograr las metas establecidas. Cuando una organización usa la cadena de valor para trazar los impactos sociales que tendrán sus actividades en la práctica, se genera una idea de los problemas o puntos de oportunidad que se producirán por la operación de la misma, los cuales deben ser investigados, priorizados y enfrentados. Con ello y de manera concluyente, las empresas deberían de tratar de reducir al máximo los efectos sociales negativos de la cadena de valor como sea posible.

Las certificaciones son las siguientes:

El modelo de la EFQM de RC

Social Accountability 8000 (SA8000)

EFR1000 Modelo de Gestión de la Empresa Familiarmente Responsable

ISO/WD 26000

Global compact

AA1000

Guía G3 para la elaboración de memorias de sostenibilidad

Se tiene entonces que a pesar de no ser una norma para entrar al mercado, los consumidores cuentan con el poder de penalizar a los productores que no cumplan con este tipo de certificaciones que aseguran su lugar en el mercado.

Agricultura Protegida: Calidad de vida laboral

El desarrollo de la responsabilidad social empresarial se debe también a cambios en el sistema de valores, en los países que tienen una preocupación por el deterioro ambiental, las prácticas laborales discriminatorias, respeto de los derechos humanos, entre otras, y que se han relacionado con tres grandes factores; el aumento de la regulación de fuentes internacionales como la ONU, OCDE, UE, presión en los mercados de consumo por la cada vez creciente exigencia por parte del consumidor que prefiere productos ecológicos, de consumo responsable y presión del mercado financiero que buscan empresas con inversión socialmente responsable por el hecho de que estas parecen reportar mayor rendimiento social y financiero (Nieto y Fernández 2004).

Es entonces, una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. Entonces, el significado de responsabilidad social empresarial que cobra mayor relevancia, es aquel que se refiere al éxito comercial siempre que se respeten los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente.

Así, según Gómez *et al.* (2013), existen cuatro componentes de la responsabilidad social:

La responsabilidad legal

La responsabilidad ética

La responsabilidad económica

La responsabilidad filantrópica

Según la Norma Internacional ISO-2010, la Responsabilidad Social en las empresas consiste, tanto en generar valor para los accionistas como en los grupos con los que se interactúa directa o indirectamente, de esa manera se contribuye paralelamente tanto al éxito de los negocios como al bienestar de las

comunidades donde se ubica la empresa, cuidando siempre la sustentabilidad del medio ambiente donde opera la organización.

Cumpliendo con una labor socialmente responsable, las empresas pueden lograr contar con consumidores leales y satisfechos en todo momento, expandirse hacia mercados con exigencias distintas a las locales en el extranjero, generar innovaciones en los productos que apoyen la calidad de vida de las personas (Olcese *et al.*, 2008)

La relación con los colaboradores debe basarse en condiciones justas para el empleado, es decir, prácticas dignificantes como:

Salarios justos

Igualdad de Oportunidad

Apoyo en las necesidades de superación personal y profesional

Balance Calidad de vida – trabajo

La Responsabilidad Social Empresarial es un tema extenso que tiene muchas áreas de investigación en la cual se puede incursionar. El término de calidad de vida laboral según los autores Poza & Prior (1988, citado en Gamero, p.35, 2003) lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo (Chiang y Krausse, 2008).

Muchos de los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos. Es por ello que se ha llegado a hacer una clasificación de los indicadores; indicadores individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales. De acuerdo con lo anterior se diseñó un instrumento en base a Chiang y Krausse, 2008, quienes se encargaron de diseñar, aplicar y validar el instrumento en el sector público y privado de empresas chilenas. Para conocer la calidad de vida de los trabajadores en agricultura protegida y poder determinar el nivel de influencia que los productores tienen en este aspecto se aplicó el instrumento diseñado por los mismos autores.

MATERIAL Y MÉTODOS

Descripción de la muestra

La muestra total fue de 55 encuestas aplicadas tanto en los invernaderos y mallas como en el área de empaque. La aplicación del instrumento en invernaderos y mallas alcanzó las 35 encuestas respondidas mientras que en empaque fueron 20 encuestas respondidas.

Diseño de muestra

Se utilizó el *Muestreo de avalancha* propuesto por (Martín y Salamanca, 2007), que consiste en pedir a los informantes que recomienden a posibles participantes, lo cual permite acceder a personas difíciles de identificar. Como inconvenientes tenemos que la red de contactos es reducida. Además, la calidad y confiabilidad de los participantes puede estar influida por el hecho de que los sujetos realmente deseen o no cooperar. Se acudió al valle del Yaqui a realizar el muestreo. Respecto al tamaño de la muestra no hay criterios ni reglas firmemente establecidas, determinándose en base a las necesidades de información, por ello, uno de los principios que guía el muestreo es la saturación de datos, esto es, hasta el punto en que ya no se obtiene nueva información y ésta comienza a ser redundante.

El instrumento de medición es una encuesta aplicada donde el encuestador formula el cuestionario de manera clara y el encuestado elige la opción con la que se identifica. La encuesta fue diseñada de forma combinada, con preguntas cerradas de tipo dicotómicas que establecen sólo 2 alternativas de respuesta, “Si o No” y de evaluación en donde el entrevistado lee una escala de intensidad creciente o decreciente de categorías de respuesta. Los trabajadores responden a cada elemento utilizando el formato de

respuesta likert de cinco puntos (Muy Insatisfecho: 1, Insatisfecho: 2, Neutro: 3, Satisfecho: 4, muy Satisfecho: 5).

La mayoría de los empleados trabajan en turnos y con altas medidas de seguridad, no pueden abandonar sus puestos en los horarios de trabajo. Por lo tanto se entrevistó a estos en su lugar de trabajo, explicándoseles antes en qué consistía la encuesta y posteriormente aplicándola.

Análisis de datos

Para realizar el análisis de la investigación empírica se tabularon los datos en Excel y posteriormente se utilizó el IBM SPSS *Statistics* 20. Para empezar el análisis estadístico de los resultados del instrumento primero se procedió a hacer un conteo de los datos que el instrumento arroja, para determinar si era suficiente o por el contrario, si se tenía que hacer un nuevo levantamiento de datos (Cuadro 1).

Cuadro 1. Resumen del procesamiento de casos

<i>Casos</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Válidos</i>	55	100.0
<i>Excluidos</i>	0	0.0
<i>Total</i>	55	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

Lo anterior se validó a través del estadístico de fiabilidad del *Cronbach* que según la literatura al ser mayor de 0.6 es aceptable la muestra recabada y los datos son fiables para poder realizar un análisis estadístico certero y confiable (Cuadro 2).

Cuadro 2. Estadísticos de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</i>	<i>N de elementos</i>
0.634	0.217	8

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

RESULTADOS

Información general

Dentro de las dos áreas abarcadas por el instrumento antes descrito, se tiene que un total de 34 personas trabajan en el empaque, de las cuales 15 son mujeres y los restantes 5 hombres. Para el caso de las personas que trabajan en invernaderos el total fue de 35 siendo 19 mujeres y 16 hombres. Se puede observar en el Cuadro 3 la distribución por sexo en el área de trabajo, se tiene que para el caso del empaque 75% de los encuestados son mujeres, pues el trabajo es manual y requiere de detalles como el caso de las seleccionadoras y pre-seleccionadoras, el restante 25% son hombres que ocupan los puestos de trabajo donde la fuerza es necesaria como armador y mantenimiento.

Cuadro 3. Sexo de los encuestados por área de trabajo

<i>Unidad productiva</i>	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Empaque</i>	15	5	20
<i>Invernadero</i>	19	16	35
<i>Total</i>	34	21	55

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

En el caso de la escolaridad se tiene que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentran entre la primaria y la secundaria siendo el 76.4% de la muestra, sólo 6 tienen preparatoria y los restantes 7 cuentan con estudios universitarios (Cuadro 4).

Cuadro 4. Escolaridad del encuestado

<i>Nivel de escolaridad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Primaria</i>	21	38.2	38.2	38.2
<i>Secundaria</i>	21	38.2	38.2	76.4
<i>Preparatoria</i>	6	10.9	10.9	87.3
<i>Universidad</i>	7	12.7	12.7	100.0
<i>Total</i>	55	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Satisfacción laboral

Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (Chaing y Krausse, 2008).

La responsabilidad social empresarial aumenta los niveles de satisfacción laboral, pertenencia, compromiso y lealtad de los empleados. Las acciones socialmente comprometidas también promueven la estabilidad y el bienestar del público interno. Como ejemplo de estas acciones se tienen la percepción del empleado en cuanto a ciertas variables como la estimulación por parte de la empresa para que el empleado mejore su trabajo. En este sentido se tiene que sin importar el género la mayoría de los empleados consideran que las acciones de los productores los estimulan (Cuadro 5).

Cuadro 5. La empresa me estimula para mejorar mi trabajo

	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Si</i>	26	18	44
<i>No</i>	8	3	11
<i>Total</i>	34	21	55

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

Otra parte importante para detectar la satisfacción laboral de los empleados y el sentido de pertenencia que tienen hacia la empresa es la percepción en la toma de decisiones en el área donde se encuentren desarrollando su trabajo. Según el cuadro 6, 24 de 34 trabajadoras se sienten incluidas en las decisiones dentro de su departamento. Mientras tanto 16 de 21 hombres encuestados son parte de estas (Cuadro 6).

Cuadro 6. Participación que tienen en las decisiones de su departamento o sección

<i>z</i>	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Si</i>	24	16	40
<i>No</i>	10	5	15
<i>Total</i>	34	21	55

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

La libertad que se les otorga para elegir el método con el que lleven a cabo su trabajo resulta un buen indicador de la pertenencia y el compromiso que el empleado tenga con la empresa y dentro esta empresa los empleados se encuentran muy satisfechos con respecto de esta variable (Cuadro 7).

Cuadro 7. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo

<i>Nivel de satisfacción</i>	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Nada satisfecho</i>	4	0	4
<i>Poco satisfecho</i>	1	1	2
<i>Algo satisfecho</i>	6	3	9
<i>Bastante satisfecho</i>	7	2	9
<i>Muy satisfecho</i>	16	15	31
<i>Total</i>	34	21	55

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

El ambiente laboral, y la satisfacción que tengan los empleados con la forma de hacer su trabajo así como de las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son indicadores individuales que marcan el desempeño de la empresa en conjunto. Así, teniendo trabajadores satisfechos con su trabajo la motivación por mejorar en su empleo conllevará al incremento en los niveles de productividad y competitividad de la empresa.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

En este indicador se agrupan variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Díaz *et al.*, 1993; Prieto, 1994; Hill *et al.*, 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort (Ondrack y Evans, 1987; Gupta *et al.*, 1993; Ripoll *et al.*, 1993; Chaing y Krausse, 2008).

La promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El instrumento aplicado contemplo aspectos como el contar con un servicio de salud, variable a la cual un poco más de la mitad respondió que sí. Esto significa que 20 de 55 empleados no cuentan con servicio de salud, lo cual puede significar en el futuro una situación desfavorable para la empresa, pues personas que busque este tipo de servicios no serán parte de su oferta de empleados (Cuadro 8).

Cuadro 8. Cuenta con servicio de salud

	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Si</i>	21	14	35
<i>No</i>	13	7	20
<i>Total</i>	34	21	55

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

Sin embargo la falta de accidentes en el lugar de trabajo, sugiere de este un espacio seguro, donde el trabajador puede desarrollar su trabajo con confianza alentando así la productividad del empleado.

Cuadro 9. Hectáreas sufrido algún accidente de trabajo

	<i>Sexo del encuestado</i>		<i>Total</i>
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
<i>Si</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>No</i>	<i>33</i>	<i>21</i>	<i>54</i>
<i>Total</i>	<i>34</i>	<i>21</i>	<i>55</i>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

Organización

En este indicador se agrupan las variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks *et al.*, 1986; Barnett y Gareis, 2000).

Indicadores globales

Son todos aquellos indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory, 1978; Casas, 1999; Barnett y Gareis, 2000).

Cuadro 10. Indicadores globales

	<i>Usted siente equidad de género en su lugar de trabajo</i>		<i>Ha recibido alguna presión por parte de su jefe</i>		<i>Ha recibido alguna presión por parte de sus compañeros</i>		<i>Trabaja si se lo piden, aun cuando no le corresponda</i>		<i>Su sueldo es inferior al de sus compañeros que realizan el mismo trabajo</i>	
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
<i>Femenino</i>	<i>31</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>28</i>	<i>3</i>	<i>31</i>	<i>32</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>29</i>
<i>Masculino</i>	<i>21</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>18</i>	<i>2</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>19</i>
<i>Total</i>	<i>52</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>46</i>	<i>5</i>	<i>50</i>	<i>52</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>48</i>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo

CONCLUSIONES

El significado de responsabilidad social empresarial que cobra mayor relevancia, es aquel que se refiere al éxito comercial siempre que se respeten los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente.

Se entendió por mejoramiento en la calidad de vida el aumento en las capacidades y funcionalidades de las personas, conceptos pertenecientes a la teoría de Amartya Sen.

En Agricultura Protegida, las condiciones laborales para los trabajadores son un tema importante para los productores, los trabajadores se sienten parte de la empresa y perciben que tienen injerencia en las decisiones que la empresa toma en las áreas de trabajo que les corresponden

El ambiente laboral, y la satisfacción que tengan los empleados con la forma de hacer su trabajo así como de las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son indicadores individuales que marcan el desempeño de la empresa en conjunto. Así, teniendo trabajadores satisfechos con su trabajo la

motivación por mejorar en su empleo conllevará al incremento en los niveles de productividad y competitividad de la empresa.

La falta de accidentes en el lugar de trabajo, sugiere de este un espacio seguro, donde el trabajador puede desarrollar su trabajo con confianza alentando así la productividad del empleado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMHPAC. 2014. Agricultura Protegida en México

Barnett, R. y K. Gareis. 2000. "Reduced-hours employment: The relationship between difficulty of trade-offs and quality of life". *Work and Occupations* 27(2):168-187.

Borbón, M. C. 2008. Plan rector del sistema producto Tomate Sonora. SAGARHPA Estatal Sonora, Consejo Estatal de Productores de Tomate de Sonora. Comité Sistema Producto Tomate del Estado de Sonora: CIAD, A.C.

Cajiga, J. 2011. El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. México. CEMEFI.

Casas, F. 1999. Calidad de Vida y Calidad Humana. Papeles del psicólogo. *Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*.74:46-54.

Castellanos, J. y C. Borbón 2009. Manual de producción de tomate en invernadero. Celaya, Guanajuato, México: INTAGRI.

Chiang, V. M. y K. Krausse, K. 2008. Estudio empírico de calidad de vida laboral cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo validación y aplicación del instrumento. *Revista Horizontes Empresariales* pp. 23-50.

CONGRESS. 2014. US CONGRESS: [https://www.congress.gov/bill/113th-congress/senate-resolution/373/text?q{%22search%22%3A\[%22bioterrorism%22\]}&resultIndex=4](https://www.congress.gov/bill/113th-congress/senate-resolution/373/text?q{%22search%22%3A[%22bioterrorism%22]}&resultIndex=4). Consultado el 15 de Mayo de 2014.

Díaz, D., R. Isla, A. Hernández, G. Rolo, L. Díaz y Peláez, F. 1993. Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes. En L. Munduate y M. Barón (Comp.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema.

Domínguez G., J. B. 2013. Responsabilidad Social y su Conceptualización en el Pénsum Académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. En N. Gorrochategui, V. Martins de Oliveira, O. D. Licandro (Comp.). *Responsabilidad Social de las Organizaciones*. pp:121-142. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Cooperativas.

FIRA. 2009., de FIRA: <https://www.fira.gob.mx/Nd/index.jsp>. Consultada el 20 de Octubre de 2009

Giory, J. 1978. La OIT y la calidad de vida de trabajo. Un nuevo programa internacional: el PIACT. *Revista Internacional del Trabajo* 97(2):187-197.

Gómez F. J. C., M. Cavallo, A. Daffunchio, A. Ledesma y P. Mac Clay. 2013. Incidencia de políticas públicas en el desarrollo de la RSE. Análisis exploratorio en la República Argentina. Rosario, Santa Fe, Argentina. Universidad Nacional de Rosario.

Gupta, N., G. Jenkins and T. A. Beehr. 1993. The effects of turnover on perceived job quality: Does the grass look greener?. *Group and Organization Management* 17(4):431-445.

Hill, E., B. Miller, S. Weiner and J. Colihan. 1998. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology* 51(3):667-683.

Marks, M., P. Mirvis, E. Hackett and J. Grady 1986. Employee participation a Quality Circle program: Impact on quality of work life, productivity, and absenteeism. *Journal of Applied Psychology* 71(1):61-69.

Martín, C. Blanco y A. B. Salamanca C. 2007. El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación* (27). <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340/330>.

Nieto, A. M. y R. Fernández G. 2004. Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management. *Universia Business Review* (1):28-39.

NMX-E-255-CNCP-2008. (s.f.). Norma Mexicana para el Diseño y Construcción de Invernaderos.

Norma Internacional ISO26000. 2010. Responsabilidad Social.

Olcese, A., Á. Rodríguez M. y J. Alfaro. 2008. *Manual de la empresa responsable y sostenible*. McGraw Hill. Madrid, España:

Ondrack, D. y M. Evans. 1987. "Job enrichment and job satisfaction in greenfield and redesign QWL sites". *Group and Organization Studies* 12(1):5-22.

Prieto, C. 1994. *Trabajadores y Condiciones de Trabajo*. Madrid: HOAC.

Ripoll, P., P. Martín, F. Prieto, P. Hontangas y A. Caballer. 1993. Transiciones en el rol laboral e innovación de contenidos en el trabajo durante el proceso de socialización laboral. En: Munduate, L. y Barón, M. (Comp.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema.

SIACON. 2012. SAGARPA. Sistema de Información Agroalimentaria de Consulta. <http://www.siap.gob.mx/optestadistica/siacon2012parcialsiacon-zip/>. Consultado en Mayo de 2013.

USDA. 2012. United States Department of Agriculture. Animal and Plant Health Inspection Service. <https://www.aphis.usda.gov/wps/portal/aphis/resources/permits>. Consultado en Agosto de 2012.

*** Artículo recibido el día 07 de febrero de 2016 y aceptado para su publicación el día 13 de febrero de 2017.**