

**Centro de Investigación en Alimentación  
y Desarrollo, A.C.**

**Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa y  
Productividad Laboral: Estudio de Caso en una  
Empresa Agrícola Sonorense**

**POR:**

**GLORIA ELENA PORTILLO ABRIL**

**TESIS APROBADA POR LA**

**COORDINACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL**

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DESARROLLO REGIONAL**

**HERMOSILLO, SONORA**

**ENERO DE 2011**

## **APROBACIÓN**

Los miembros del comité designado para revisar la tesis de la Licenciada en Comercio Internacional Gloria Elena Portillo Abril, la han encontrado satisfactoria y recomiendan que sea aceptada como requisito parcial para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Regional.

---

Dra. María del Carmen Hernández Moreno  
Directora de Tesis

---

Dra. María Isabel Ortega Vélez  
Asesora

---

M.C. Araceli del Carmen Andablo Reyes  
Asesora

## **DECLARACIÓN INSTITUCIONAL**

Se permiten y agradecen las citas breves del material contenido en esta tesis sin permiso especial del autor, siempre y cuando se dé crédito correspondiente. Para la reproducción parcial o total de la tesis con fines académicos, se deberá contar con la autorización escrita del Director del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD, A.C.).

La publicación en comunicaciones científicas o de divulgación popular de los datos contenidos en esta tesis, deberá dar los créditos a CIAD, A.C., previa aprobación escrita del manuscrito en cuestión de la Directora de tesis.

---

Dr. Ramón Pacheco Aguilar  
Director General

## AGRADECIMIENTOS

Al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD, A.C.) por contribuir a mi formación profesional y brindarme la oportunidad de realizar una etapa más de mi vida profesional.

A todos los que fueron parte de este estudio, muchas gracias por las pláticas y el responder a las preguntas.

A mi Directora de tesis Dra. Maricarmen Hernández por todo el apoyo, entusiasmo, paciencia y dedicación, *Una y mil veces: ¡Muchas gracias!*

A mi comité de tesis Dra. María Isabel Ortega y Mtra. Araceli Andablo, gracias por todo el apoyo, ayuda y consejos que enriquecieron este trabajo.

A mis compañeros y amigos que colaboraron en esta investigación en apoyo técnico y trabajo de campo: M.C.S. Alma Delia Contreras y M.C. Adriana Montaña, L.N. Franny Ruiz, L.C.C. Aida Espinosa, L.N. Julissa Valdez, c.Dr. Jesús Tánori, Mtro. José Ramón Alcaraz, Mtro. Pedro A. Castañeda y Dr. Alfonso Gardea B.

A mis maestros y demás compañeros de la Coordinación de Desarrollo: Sergio Sandoval, Juanita Meléndez, Jorge León, Mario Camberos, Pablo Wong, Gloria Cañez, Luis Huesca, Diana Luque, Dany Palacios, Juan Martin Preciado, Jesús Martin Robles, Gilda Salazar, Patricia Salido y Guillermo Núñez. A Tiko (Antonio Ulloa) que siempre estuvo muy al pendiente. *¡Gracias!*

A todos mis compañeros de la Coordinación de Nutrición por estar siempre pendientes y echando porras: Dra. Isa *¡mil gracias por la oportunidad y creer en mí!*, Almis, Adri, Maxi, Bolaños, René, Orlando, Humberto, Gabita, Jesús, Coquito, Pepe, Julián, Ana, Berthita, Luis Enrique, Lupita y Luis.

A mis compañeros de generación de quienes aprendí muchísimo, ¡los quiero!, muy especialmente a Nei, Ramses, Hevi, Andrés, Erik y Edgar.

## DEDICATORIA

*Gracias Mamá... hubiera sido imposible sin ti.  
Gracias Papá...*

*A Iván (bb) gracias por todo tu apoyo y ánimos a no claudicar.  
...en las buenas y en las malas siempre juntos.*

*Isabella e Iván Andrés sepan siempre que son el motor de mi  
corazón.*

*¡Los Amo!*

*A Jorge, Mili, Carlos, Maju, Mimi, Mon, Diana y la Sra. Antonieta.*

*A la sobrinada: Mariana, Alex, Dani y Tojis.*

*Muchas gracias por siempre estar presentes...*

## INDICE

Agradecimientos .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	xvi
Introducción .....	1
Capítulo 1. La responsabilidad social corporativa en el contexto del sistema agroalimentario contemporáneo.	
1.1 La responsabilidad social corporativa desde la perspectiva del sistema agroalimentario .....	14
1.2 El sistema agroalimentario a través de la teoría de los regímenes alimentarios .....	17
1.3 La regulación, desregulación y el surgimiento de las certificadoras privadas .....	25
1.4 Las certificadoras: nuevas formas de regulación .....	29
1.5 Responsabilidad social corporativa: alcances y limitaciones.	
1.5.1 Antecedentes .....	34
1.5.2 Definiciones .....	40
1.6 Aspectos que involucra la RSC, de acuerdo a organismos internacionales .....	41
1.7 RSC y competitividad de las empresas .....	44
1.8 RSC (calidad de vida-condiciones laborales) y productividad laboral .....	49
1.9 Responsabilidad social corporativa en empresas agrícolas .....	52

1.10 Especificidad del mercado laboral en las empresas agrícolas ....	54
-----------------------------------------------------------------------	----

Capítulo 2. Empresas agrícolas sonorenses y su inserción en el sistema agroalimentario contemporáneo.

2.1 Introducción .....	58
2.2 Actividad agrícola en Sonora .....	60
2.3 Inserción de una empresa agrícola sonorense en el sistema agroalimentario.	
2.3.1 Ubicación geográfica de la empresa .....	66
2.3.2 Características generales de la empresa .....	69
2.3.3 Tecnología .....	71
2.3.4 Estructura interna de la empresa .....	71
2.3.5 Características del mercadeo	
2.3.5.1 Destino de la producción .....	72
2.3.5.2 Competidores potenciales de la empresa agrícola de estudio .....	72
2.3.5.3 Clientes actuales de la empresa agrícola de estudio .....	73
2.3.5.4 Etiquetas de calidad .....	74
2.3.5.5 Certificaciones .....	75

Capítulo 3. Organización y dinámica laboral en la empresa agrícola de estudio.

3.1 Introducción .....	77
3.2 Cultivos y tareas desarrolladas dentro de los cultivos .....	79

3.3	Características de la fuerza laboral de la empresa .....	81
3.4	Condiciones laborales en la empresa .....	82
3.5	Descripción general del área donde viven los jornaleros en la empresa agrícola .....	85
3.6	Aspectos generales referentes a la calidad de vida de los jornaleros.	
3.6.1	Higiene y salud .....	88
3.6.2	Educación .....	89
3.6.3	Hacinamiento .....	90
 Capítulo 4. Metodología y estrategia de trabajo de campo.		
4.1	Introducción .....	91
4.2	Delimitación de la productividad laboral en campo .....	91
4.3	Operacionalización de las variables .....	95
4.4	Selección de la población de estudio .....	98
4.5	Instrumentos de recolección de información.	
4.5.1	Observación .....	102
4.5.2	Entrevistas semiestructuradas .....	104
4.5.3	Encuestas .....	104
4.6	Estrategia de trabajo en campo .....	105
 Capítulo 5. Prácticas de RSC y productividad laboral en la empresa agrícola.		
5.1	Análisis de la productividad laboral .....	109



5.2	Perfil general de la población de estudio .....	110
5.2.1	Perfil general de la población, considerando los grupos de mujeres y hombres .....	113
5.3	Indicadores de perfil asociado a los terciles de productividad.....	117
5.4	Indicadores de calidad de vida asociados a la productividad laboral .....	123
5.5	Indicadores de condiciones laborales asociados a la productividad laboral .....	128
5.6	Indicadores de calidad de vida y condiciones laborales con respecto a la productividad laboral, donde no se encontró relación .....	132
5.7	Percepción de los jornaleros agrícolas encuestados con respecto a su satisfacción en el trabajo agrícola.....	138
	Conclusiones .....	144
	Consideraciones finales .....	149
	Bibliografía .....	151
	Anexos .....	159

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Flujo del Comercio Mundial de Productos Agropecuarios.....	16
Tabla 2. Factores internos y externos considerados en el mapeo de oportunidades para establecer una estrategia de responsabilidad social corporativa óptima. ....	46
Tabla 3. Características generales de la producción de hortalizas y frutos frescos, de la empresa agrícola de estudio.....	70
Tabla 4. Edad de acuerdo al sexo de la fuerza laboral potencial, que vive en el campamento de la empresa agrícola estudiada. ....	82
Tabla 5. Estratificación del estudio sobre productividad laboral de Melo (2008).....	93
Tabla 6. Estratificación de productividad laboral.....	95
Tabla 7. Listado de factores de condiciones laborales y calidad de vida. ....	96
Tabla 8. Esquema de operacionalización de variables. ....	97
Tabla 9. Conversión del producto de Chile.....	98
Tabla 10. Rangos de productividad laboral (terciles).....	109
Tabla 11. Rangos de productividad laboral por grupos de acuerdo al sexo. ....	110
Tabla 12. Terciles de productividad con respecto al grado de escolaridad.....	121
Tabla 13. Terciles de productividad con respecto al tipo de vivienda.....	124
Tabla 14. Terciles de productividad con respecto al número de cuartos.....	125
Tabla 15. Grado de hacinamiento en el hogar de los jornaleros agrícolas. ....	125
Tabla 16. Terciles de productividad con respecto a la salud. ....	126
Tabla 17. Grado de conformidad del baño en el área de vivienda de los jornaleros y sus familias. ....	133
Tabla 18. Descanso después de la jornada laboral. ....	134

Tabla 19. Información sobre riesgos en el trabajo y cómo prevenirlos. ....	135
Tabla 20. Comunicación por parte de los jornaleros con la persona a cargo de la cuadrilla. ....	136
Tabla 21. Disposición por parte del capataz o patrón por escuchar a los trabajadores. ....	136
Tabla 22. Capacitación en actividades de trabajo.....	137
Tabla 23. Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. ....	138

## INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1. Superficie sembrada de la producción agrícola en el estado de Sonora, período 2000–2009.....	62
Gráfica 2. Valor de la producción agrícola en el estado de Sonora, período 2000-2009.....	63
Gráfica 3. Participación porcentual de la superficie sembrada y la producción agrícola del estado de Sonora.....	64
Gráfica 4. Exportaciones agrícolas (millones de dólares) del estado de Sonora. ....	64
Gráfica 5. Principales países que cubren las importaciones agrícolas de Estados Unidos, período 2008 - 2010. ....	65
Gráfica 6. Importaciones de Hortalizas de México a Estados Unidos en 2008.....	66
Gráfica 7. Superficie sembrada (ha.) de la producción agrícola en el valle de Guaymas-Empalme, período 2000–2009. ....	68
Gráfica 8. Valor de la producción agrícola en el valle de Guaymas-Empalme, período 2000-2009.....	68
Gráfica 9. Evolución de la superficie sembrada y el valor de la producción, período 1990-2001. ....	69
Gráfica 10. Constancia de los días martes, miércoles y jueves en días trabajados. ....	99
Gráfica 11. Proporción de mujeres y hombres de la población de estudio. ....	110
Gráfica 12. Grupos de edad de la población de estudio. ....	111
Gráfica 13. Proporción de migrantes asentados y temporales, dentro de la población de estudio. ....	112
Gráfica 14. Proporción porcentual con respecto a la edad. ....	114
Gráfica 15. Proporción porcentual con respecto al estado civil. ....	115
Gráfica 16. Proporción porcentual con respecto a la escolaridad. ....	116
Gráfica 17. Proporción porcentual con respecto a las temporadas trabajadas. ....	117

Gráfica 18. Terciles de productividad con respecto al lugar de procedencia. ....	118
Gráfica 19. Terciles de productividad con respecto al estado civil.....	119
Gráfica 20. Terciles de productividad con respecto a la edad. ....	120
Gráfica 21. Terciles de productividad con respecto al número de temporadas trabajadas en la empresa agrícola de estudio. ....	123
Gráfica 22. Terciles de productividad con respecto a pláticas de salud e higiene a los jornaleros y sus familias. ....	128
Gráfica 23. Terciles de productividad con respecto al destino de los ingresos que perciben los jornaleros. ....	130
Gráfica 24. Terciles de productividad con respecto a la capacidad de ahorro. ....	131
Gráfica 25. Terciles de productividad y su relación con bonos o compensaciones otorgados a los jornaleros.....	132
Gráfica 26. Terciles de productividad laboral relacionados con la pregunta: ¿Por qué sí/no se siente agusto en el campo?.....	141
Gráfica 27. Terciles de productividad laboral relacionados con la pregunta ¿Por qué sí/no se siente seguro en el campo?.....	142

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución de los regímenes alimentarios, según Friedmann H. y McMichael P. ....	20
Figura 2. El paso de la certificación pública a la certificación privada. ....	28
Figura 3. Áreas de certificaciones en el sistema agroalimentario. ....	30
Figura 4. Caracterización de responsabilidad social corporativa de acuerdo a Carroll. ....	36
Figura 5. Modelo de responsabilidad social corporativa. ....	37
Figura 6. Mapeo de los aspectos sociales internos y externos que influyen en la competitividad de las empresas. ....	45
Figura 7. Dimensiones para priorizar los aspectos sociales. ....	47
Figura 8. Corporación y sociedad: Un enfoque estratégico. ....	49
Figura 9. Especificidad del mercado laboral agrícola, relación empresario-trabajador. ....	57
Figura 10. Inserción de la empresa agrícola en el sistema agroalimentario actual. ....	59
Figura 11. Organigrama de la empresa agrícola de estudio . ....	72
Figura 12. Área de cultivos del empresa agrícola de estudio . ....	80
Figura 13. Factores de medición en la productividad laboral agrícola. ....	92

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1. Ejemplo de los registros de productividad de jornaleros en la actividad del corte .....	100
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

## **INDICE DE CROQUIS**

Croquis 1. Croquis del campamento (área de vivienda) de la empresa agrícola .....	87
-----------------------------------------------------------------------------------	----

## **INDICE DE MAPAS**

Mapa 1. Distrito de Desarrollo Rural 147 (Guaymas-Empalme) .....	67
Mapa 2. Ubicación geográfica de donde proviene la población jornalera migrante estudiada .....	113

## **INDICE DE IMÁGENES**

Imagen 1. Funcionalidad de la lectora .....	84
---------------------------------------------	----

## RESUMEN

La globalización ha establecido un nuevo orden agroalimentario, caracterizado por la desregulación estatal, el control de las transnacionales detallistas en las cadenas productivas, la certificación privada y la presencia de un consumidor más crítico e interesado no sólo en la inocuidad del producto, sino también que haya sido cultivado y cosechado bajo buenas prácticas ambientales, laborales y sociales. En respuesta a estas presiones, en la última década se han promovido los estándares de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Para las empresas, la aplicación de tales estándares ha sido polémica en cuanto a sus alcances y a su percepción como gasto o inversión. Porter y Kramer (2006) sugieren que las prácticas de RSC, constituyen una inversión y apoyo a la competitividad de las empresas. Este trabajo tiene como objetivo definir si existe relación entre las prácticas de RSC aplicadas en una empresa agrícola para mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de sus jornaleros, y los niveles de productividad por éstos alcanzada. El estudio fue de tipo exploratorio y transversal. Se eligieron a 70 trabajadores/as agrícolas agrupados en terciles de productividad y divididos por sexo. En la selección de la muestra se aseguró la homogeneidad en las labores efectuadas, en la tecnología empleada y en la jornada realizada. Los resultados más destacables, en relación con la mayor productividad laboral, se vinculan a la buena salud del trabajador, la participación en pláticas de higiene, salud y alimentación; y al tamaño y calidad de la vivienda. En contraste, también se comprobó una alta “caducidad laboral” ya que el 42.9% del total de la población analizada tiene sólo entre 15 y 21 años; y la edad del 25.7% fluctúa entre los 31 a 48 años de edad, indicador que al cruzarlo con la productividad muestra un claro descenso, particularmente en el caso de las mujeres.

**PALABRAS CLAVES:** Responsabilidad social corporativa, productividad laboral, condiciones laborales, calidad de vida, empresa agrícola sonoreense.



## INTRODUCCION

Derivado de la apertura comercial y la puesta en marcha de diversos tratados enfocados al libre comercio, las empresas agroexportadoras de México han dinamizado la producción y cultivo de frutas y hortalizas, provocando un aumento considerable de trabajadores agrícolas<sup>1</sup> en las últimas décadas, pasando de 3.5 millones en los 70's a más de 5 millones en la década del 2000 (Lara y Ortiz, 2003).

Desafortunadamente, este dinamismo no se ha visto reflejado de la misma manera en las condiciones de vida y laborales de los jornaleros agrícolas en donde la problemática social sigue viéndose reflejada en los siguientes puntos. Por parte de las condiciones de vida se muestra un difícil acceso a educación, marginación, desnutrición y hacinamiento. Mientras que con respecto a sus condiciones laborales se tiene una alta inseguridad laboral, baja remuneración, carencia de seguridad social y en general una constante violación a sus derechos laborales.

Para entender esta dinámica contrastante, hay que considerar primero que ésta se inscribe en un contexto social específico, donde el fenómeno de la globalización logra trastocar y modificar el sistema agroalimentario mundial, provocando la expansión del capital y consolidando redes de valor cada vez más globales, concentradas en el dominio de las compañías transnacionales (CTN's) y grandes detallistas, las cuales buscan mejores condiciones de producción y políticas más flexibles, incluyendo pero también excluyendo regiones y grupos sociales en dicho proceso (Maya y Hernández, 2010). Una de las características de la globalización en la

---

<sup>1</sup> El término trabajadores agrícolas comprende a los jornaleros agrícolas migrantes, los campesinos pobres que se emplean temporalmente como jornaleros y aquellos que laboran sin remuneración.

agricultura es la interconexión de las cadenas productivas y el creciente poder de las corporaciones multinacionales sobre los productores agrícolas y los consumidores (Chauvet, 2010). Cuestiones que han generado modificaciones en el sistema agroalimentario mundial<sup>2</sup>.

En la globalización asistimos a un doble proceso: la expansión de las cadenas agroalimentarias y la mayor concentración del capital (Friedland, 2001). Otro de los rasgos característicos es el control de los grandes detallistas y supermercados, sobre los demás eslabones de la cadena y la presencia de un consumidor cada vez más crítico, preocupado por la calidad, inocuidad y los impactos sobre el medio ambiente de la producción de alimentos (Busch y Bain, 2004).

Por su parte, la apertura comercial promovió la multiplicación de los intercambios de mercancías en el mercado mundial, por lo que fue necesario crear un entramado institucional que evitara las medidas unilaterales sobre todo de parte de los países de mayor poder económico. Fue así como surgió la Organización Mundial de Comercio en 1995 (Busch y Bain, 2004). Lo anterior sumado al debilitamiento de la regulación de los mercados por parte del Estado, marcaron la pauta para el surgimiento de instituciones reguladoras privadas, las cuales rápidamente crecieron impulsadas por la competencia global en el mercado de capitales y ante la demanda de algunos consumidores, en su mayoría del norte, por la obtención de productos inocuos, ambientalmente amigables y en donde el trabajador desarrolle sus actividades bajo buenas condiciones laborales y de vida.

Si bien las presiones por parte de las organizaciones no gubernamentales (ONG), conformadas principalmente por consumidores

---

<sup>2</sup> El sistema agroalimentario mundial comprende la producción, distribución y consumo de alimentos y materias primas. Su evolución histórica ha acarreado repercusiones económicas, sociales y políticas profundas, con lo que los actores sociales dedicados a las actividades agropecuarias han transformado sus papeles y funciones (Chauvet, 2008).

organizados, se dirigen principalmente a las grandes compañías agroalimentarias y a los detallistas y a su vez estas empresas pasan la factura a sus proveedores, entre ellos las empresas de productos agrícolas. Las presiones se traducen en una exigencia de certificaciones, en materia de seguridad y calidad de sus productos, aunadas a las certificaciones referentes a las prácticas laborales y sociales bajo los cuales contratan a sus trabajadores, además de buenas prácticas ambientales. Estos puntos anteriormente descritos, son los que atiende la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Por otra parte, con la creación de la Organización Mundial de Comercio (OMC) se dice que el intercambio comercial creció súbitamente. Los apologistas de la globalización interpretaron dicho crecimiento como una prominente prosperidad a todo lo largo y ancho de la tierra, mientras que los críticos argumentaron que los términos acordados en cuestiones de libre mercado, estaban inclinados hacia la prosperidad de los países industrializados y hacia el despojo de los países pobres (Busch y Bain, 2004).

Adicionalmente con la creación de la OMC, surge también un set de instituciones reguladoras del comercio, siendo para el sector agroalimentario mayormente de tipo privadas, las cuales se fortalecieron aún más ante el debilitamiento de la regulación de los mercados por parte del Estado. Así mismo, cabe mencionar que ante la competencia internacional por la inserción de los productos agrícolas nacionales en los mercados extranjeros surgen rápidamente estándares globales de empresas privadas, ante la demanda de algunos consumidores de productos seguros, inocuos y cosechados bajo buenas condiciones ambientales y de trabajo (Busch y Bain, 2004).

Las regulaciones privadas antes mencionadas, surgen a través de las llamadas certificadoras por terceros<sup>3</sup> (CPT), las cuales se ven constantemente influenciadas por un consumidor cada vez más crítico, más responsable, preocupado no solo por lo inocuidad y seguridad del producto, sino también por la sustentabilidad ambiental, además del lugar donde se realizó el producto, cómo y por quién.

Existen diferentes tipos de certificaciones de acuerdo a las dimensiones del sistema agroalimentario que regulan. Estas corresponden a la seguridad y calidad alimentaria, prácticas laborales y estándares ambientales. Las certificaciones disponibles para llevar a cabo estas regulaciones en el sector agrícola son EUREPGAP, SAI- Social Accountability International – SA8000 y la ISO 14001, respectivamente.

Por ende, esta concientización por parte de algunos consumidores y las nuevas demandas regulacionistas, han provocado a su vez que más empresarios adopten prácticas de responsabilidad social corporativa (pRSC).

Por su parte, el concepto de Responsabilidad Social como práctica voluntaria empieza a construirse en la Unión Europea, donde el Consejo Europeo en Informe Final destaca tres principales recomendaciones para las empresas: mayor reconocimiento y sensibilización por parte de las empresas, que la responsabilidad social se integre en sistemas y procesos principales de las empresas y la creación de un contexto social y económico que promueva la responsabilidad social (Libro Verde, 2001).

---

<sup>3</sup> Las certificadoras por terceros, son formas de regulación y se refieren a un mecanismo de verificación del producto enfocado a su seguridad y calidad, en donde estos terceros la determinan, evalúan y certifican de acuerdo a estándares y procedimientos ya establecidos (Hatanka, M et al., 2008).

A la pos, se fueron estableciendo diversas iniciativas por organismos internacionales, como la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se establecieron los principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) en el año 2000, además de las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, también establecidas en el 2000. Ambas iniciativas vinieron a fortalecer aún más la visión de la Comunidad Europea en formalizar estructuras alineadas a la RSC.

Desde 1991, Carroll ya había establecido la pirámide de RSC. Carroll argumenta que la responsabilidad más grande de los negocios es lograr una ganancia (beneficio). También le otorga una gran importancia al cumplimiento de las regulaciones legales, pero precisa que en los casos cuando la ley no cuenta con la codificación adecuada de estándares o normas que reflejan las expectativas de los consumidores, empleados, accionistas y la comunidad, las compañías tienen la obligación ética de mantener estos estándares. Finalmente, sugiere que las compañías socialmente responsables también cuentan con obligaciones filantrópicas como lo son las donaciones caritativas (Carroll, 1991).

En tanto Porter y Kramer (2006), denotan que la RSC debe ser visualizada como una ventaja competitiva y como parte de la estrategia empresarial, es decir, en vez de actuar por presiones externas, la empresa puede crear una agenda que produzca máximos beneficios sociales y a la vez genere ganancias a la empresa.

Es necesaria la integración de la empresa con la sociedad ya que las corporaciones exitosas requieren de sociedades saludables. Porter y Kramer destacan en su artículo que ningún programa social puede competir con el sector empresarial cuando se trata de crear empleos y generar ganancias lo

cual a su vez repercute en un mejoramiento de los estándares de la calidad de vida (Porter y Kramer, 2006).

Ha sido tal la proliferación de las certificaciones privadas y con ello la necesidad de regularlas a través de un organismo mayor, que la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó en 2006, un primer borrador de su ISO26000, específicamente avocada a las prácticas de Responsabilidad Social y en cuyo documento define a la Responsabilidad Social como “las acciones de una organización para tomar las responsabilidades por el impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente, donde estas acciones son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sustentable, están basados en el comportamiento ético, cumplimiento con las leyes aplicables e instrumentos intergubernamentales; y están integradas en las actividades actuales de la organización” (ISO2006:10). Cabe aclarar que esta ISO es de carácter voluntaria como todas las certificaciones referentes a la Responsabilidad Social.

La ISO 26000, divide las pRSC en siete ejes centrales, enfocados a los siguientes puntos: derechos humanos, prácticas laborales, prácticas operacionales justas, involucramiento de la comunidad/desarrollo de la sociedad, medio ambiente, tema de los consumidores y gobierno organizacional (ISO26000, 2006).

Por otra parte, uno de los objetivos del estudio interdisciplinario realizado por CIAD, COLSON y la Universidad de Arizona (2008), referente a la salud de la población jornalera migrante y un modelo de responsabilidad social empresarial, fue conocer la percepción del empresario sobre la Responsabilidad Social Corporativa, la visión que este tenía sobre ella y si los empresarios estarían dispuestos a integrarla dentro de las actividades comunes de su empresa. El resultado no fue muy alentador, pues no

conocen bien el término, sólo que es un requerimiento para poder acceder a algunos mercados del norte. Claramente se ve que las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa no han sido contextualizadas como “la interdependencia entre la empresa y la sociedad”, sino que se han desarrollado mayormente como reacciones ante las presiones del propio mercado (consumidor) o de los activistas organizados (Porter y Kramer, 2006). Por lo que las fuerzas de la globalización que delinear la nueva diversidad de capital han alcanzado también a grupos que se han apropiado del discurso de la Responsabilidad Social Corporativa para solicitar al capital rendir cuentas de sus actividades en los países en desarrollo (O’ Laughlin, 2008).

Estas últimas aseveraciones (presión de los consumidores y grupos reguladores de capital) son las que permitirían a los territorios (regiones) como actores de su propio desarrollo generar una agenda de RSC como estrategia diferencial o competitiva para el posicionamiento de sus empresas en los mercados globales, retomando lo expuesto por Porter y Kramer, en lugar de que “la empresa reaccione por presiones externas o por simples buenas intenciones, es preciso que ésta genere una agenda de RSC que a la vez que esté produciendo máximos beneficios a la sociedad, también aumente las ganancias de la empresas. Por lo cual es necesario una responsabilidad social corporativa con atención especial en la *integración sociedad- corporación*” (Porter y Kramer, 2006:5-13).

En otras palabras, este enfoque de gestión no sólo les da a las empresas la capacidad de perseguir su excelencia, sino que brinda la oportunidad de definir qué modelo de Estado o de sociedad se desea tener. Es imprescindible pues, encontrar los puntos de intersección en los que las empresas pueden incidir, que no sean ajenos a su misma dinámica y que vayan acordes a la realidad dentro de la cual se desarrolla dicha empresa o corporación.

Por otra parte, la productividad, entendida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla, se puede mejorar innovando en tecnología, organización, recursos humanos, relaciones laborales, condiciones de trabajo, calidad, entre otros (Martens,1998).

Por su parte, Porter y Kramer (2006) sostienen que atendiendo cuestiones como educación, seguridad en el trabajo, seguridad social, incentivos y otros beneficios hacia el trabajador, es posible aumentar la productividad laboral de éste, lo que a su vez puede mejorar la competitividad de la misma empresa.

En tanto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en conjunto con la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) de Buenos Aires, Argentina, en el año 2005, pusieron a disposición una guía para la acción, titulada “Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales”, con el fin de proporcionar al empresario agrícola una guía práctica para aumentar su productividad a bajos costos, pero además con estrategias simples, de rápida implementación. Esta guía, además de atender aspectos organizacionales, maquinaria, capacitaciones para sus trabajadores, detalla la importancia de atender sus condiciones de trabajo y niveles de remuneración permitiendo mejorar sus condiciones de vida pero también la productividad de su trabajo, así como la calidad del producto agrícola, ya que según manifestaciones de algunos productores, la calidad de la mano de obra es esencial para asegurar una calidad aceptable de los productos.

Específicamente en México, cada vez son más las empresas y corporaciones interesadas por obtener el sello distintivo de “empresa



socialmente responsable”<sup>4</sup> y utilizarlo en toda su imagen gráfica, como generador de valor desde la perspectiva de la mercadotecnia.

El empresario agrícola sonorense, como ya se mencionó, aún conceptualiza a la RSC como un gasto cuya erogación se justifica sólo si el mercado se lo reconoce. En el área local, y específicamente en la rama agroalimentaria, muy pocas empresas agrícolas se jactan de realizar prácticas socialmente responsables, no existen datos empíricos que demuestren la eficiencia en la aplicación de la RSC y los costos que el empresario debe absorber en este rubro debido a certificaciones establecidas por el propio mercado. Por otra parte, se tiene conocimiento de la amplia problemática social que existe en los campos de cultivo de las empresas agrícolas, en donde destacan la desnutrición en los jornaleros y sus familias, una alta incidencia de enfermedades, difícil acceso a la educación, una constante incorporación de mujeres y niños al trabajo asalariado, exposición a agroquímicos y condiciones de vida precarias que se ven reflejadas en la falta de agua potable, drenaje, energía eléctrica, vivienda y saneamiento ambiental (SEDESOL, 2004 y 2001).

Por ende, la justificación de este trabajo, descansa bajo las siguientes premisas:

- A la fecha, no se han encontrado estudios científicos referentes a la relación de prácticas de responsabilidad social corporativa, enfocadas a las condiciones laborales y calidad de vida en la productividad laboral de trabajadores en el sector agrícola.

---

<sup>4</sup> El distintivo de empresa socialmente responsable es otorgado anualmente por Cemefi y AliaRSE a corporativos, empresas y PyMES, y se basa en un proceso de diagnóstico con 120 indicadores en cuatro áreas: Derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y transparencia, cada empresa documenta con evidencia y lo presenta al Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi). Se otorga el Distintivo empresa socialmente responsable a las empresas que superen el 75% del índice RSE (<http://www.masr.com.mx/el-distintivo-esr-%C2%BFque-es-y-como-obtenerlo/>, revisado el 19 de enero de 2011).

- Se ha constatado en estudios previos, la resistencia de los empresarios agrícolas sonorenses a adoptar buenas prácticas sociales. Por lo tanto, se pretende demostrar que éstas pueden influir en la productividad laboral. Consecuentemente, con esta investigación se espera generar información que estimule al empresario a mejorar las condiciones de vida y laborales de los jornaleros, pues se comprobaría, como establecen Porter y Kramer (2006), que la implementación de estas prácticas puede traducirse en un beneficio mutuo.

Considerando lo expuesto hasta este momento, la presente investigación busca responder a la siguiente pregunta ¿Puede la aplicación de prácticas de RSC en una empresa agrícola, generar un incremento de la productividad laboral de los jornaleros agrícolas?

Como respuesta tentativa o hipótesis se plantea que la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, orientadas a mejorar las condiciones laborales y de vida de los jornaleros, genera un incremento en la productividad laboral de los jornaleros en el campo.

Por lo tanto, el objetivo general de esta tesis es demostrar si existe relación entre las prácticas de RSC aplicadas en una empresa agrícola para mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de sus jornaleros, y los niveles de productividad por estos alcanzada. Como objetivos específicos se establecieron los siguientes:

1. Delimitar el concepto de productividad laboral en campo.
2. Establecer parámetros que aseguren la homogeneidad en la población de estudio, con respecto a las labores efectuadas, la tecnología empleada y la jornada laborada de los individuos.

3. Formar grupos homogéneos de acuerdo a la productividad laboral de los sujetos de estudio en un periodo determinado.
4. Identificar las condiciones laborales y de vida de los jornaleros sujetos a este estudio.
5. Caracterizar cada grupo de acuerdo a los factores laborales y de vida con respecto a su productividad laboral.

Para entender el contexto en el cual surge la Responsabilidad Social Corporativa, éste se analiza en el capítulo primero como un elemento característico del sistema agroalimentario contemporáneo. En primera instancia, se consideran los cambios generados a partir de la globalización aunado a la emergencia más fortalecida de actores económicos (grandes detallistas, transnacionales, certificadoras), generados por nuevas construcciones sociales. Consecuentemente se enfatiza en los enfoques de la Responsabilidad Social Corporativa y su relación con competitividad y a su vez con productividad laboral.

En el capítulo segundo se establecen las directrices bajo las cuales las empresas agrícolas sonorenses se insertan en el sistema agroalimentario y se describen la ubicación geográfica, antecedentes, y las características de la empresa agrícola que se utilizará como estudio de caso; sus productos y mercados.

En el tercero, se presenta la dinámica laboral interna de la empresa agrícola: número de trabajadores, temporalidad en la empresa, organización de las actividades, división de tareas, entre otras. Todo ello con el fin de entender la interrelación entre los conceptos claves de esta investigación: – condiciones laborales- calidad de vida- productividad laboral en la empresa agrícola estudiada.

En el cuarto capítulo, se detallan los supuestos considerados para delimitar la productividad laboral en campo y definir estratos de productividad; la metodología para definir la población de estudio, la operacionalización de las variables utilizadas y la estrategia de campo seguida para poder recolectar la información en la empresa.

Los resultados del trabajo en campo se presentan en el quinto capítulo. La presentación de la información se ha estructurado tomando como punto de referencia las dos variables tomadas como básicas de la RSC en este estudio: condiciones laborales y calidad de vida con respecto a la productividad laboral de los jornaleros estudiados. Por último, se termina el documento con las conclusiones y consideraciones finales, seguido de anexos y bibliografía.

Es importante comentar que el interés de realizar esta investigación derivó de los resultados obtenidos a lo largo de tres proyectos realizados por la Coordinación de Nutrición del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., a cargo de la Dra. María Isabel Ortega. Estos se describen brevemente a continuación:

En el año 2000 se realizó el proyecto titulado “Diagnóstico de las condiciones de vida y salud de la población jornalera migrante en el Estado de Sonora”, colaboración con el Programa Nacional de Jornaleros Agrícolas de la SEDESOL (PRONJAG- Sonora) y con fondos de la Fundación Ford. Como resultado se obtuvo una descripción de la problemática social de los jornaleros agrícolas en los campos del Estado de Sonora.

Posteriormente los resultados obtenidos en el primer proyecto dieron pie a una segunda etapa, generando así un nuevo proyecto titulado: “El desarrollo y evaluación de un modelo de intervención para el bienestar de la población jornalera migrante”. Este proyecto fue desarrollado en una

empresa agrícola de la región Guaymas-Empalme, participando esta con el 50% del financiamiento y el resto fue apoyado por la Fundación Ford. El desarrollo de este proyecto provocó la atención por parte de Fundaciones, gobierno estatal y entidades universitarias a trabajar en pro de este grupo vulnerable, como lo son los jornaleros agrícolas.

En el 2007, con recursos del Programa de Investigación en Migración y Salud (PIMSA) se desarrolló en conjunto con el Colegio de Sonora y la Universidad de Arizona, el proyecto referente a la salud de los jornaleros migrantes y un modelo de responsabilidad social de las empresas agrícolas. Uno de los resultados más relevantes de este proyecto fue que se constató la disposición del empresario sonoreense a adoptar las prácticas de responsabilidad social sólo si se les marca como requisito para vender sus productos a los mercados que lo soliciten.

Estos proyectos permitieron tener un acercamiento y una accesibilidad más rápida a la empresa agrícola donde se realizó esta investigación.

## CAPÍTULO 1.

### 6. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL CONTEXTO DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO CONTEMPORÁNEO

#### 6.1 La Responsabilidad Social Corporativa desde la perspectiva del Sistema Agroalimentario.

Se prevé que para los próximos años, la demanda de alimentos se intensificará por el crecimiento de la población; los cambios en los patrones de consumo se direccionarán hacia los alimentos más saludables, inocuos, de mejor calidad y producidos de forma amigable con el medio ambiente. Habrá que demostrar también prácticas sustentables tanto a los consumidores como a los mismos gobiernos, quienes demandarán cada vez una mayor responsabilidad por parte de las empresas, impactando la manera en que las empresas operan (SAGARPA, 2010b).

En las últimas décadas del siglo XX se gestó un nuevo modelo económico llamado neoliberal, en este emergieron nuevas políticas de mercado como la apertura comercial, libre competencia y desregulación del Estado, emergiendo así la globalización, generando un nuevo contexto en los procesos y relaciones entre los diversos actores del mercado, con repercusiones sociales, económicas y políticas.

La teoría regulacioncita nos señala que a cada etapa de desarrollo corresponde un régimen de acumulación<sup>5</sup> determinado, el cual a su vez genera un modo de regulación, entendido como la forma institucional, tanto privada como del Estado, prácticas sociales, hábitos y normas que regulan las relaciones y el comportamiento entre las partes (empresas–

---

<sup>5</sup> Un régimen de acumulación se define como la relación virtuosa entre producción y consumo.

consumidores) con el fin de asegurar la estabilidad económica (Busch y Bain, 2004), la cual a su vez viene acompañado por una división internacional del trabajo específica.

El tema de la regulación para efectos de este trabajo, toma un papel primordial, ya que la RSC forma parte de esta nueva ola de regulación con respecto al intercambio comercial y a las nuevas tendencias en los mercados internacionales.

Otra característica de esta nueva ola, fue el fortalecimiento de los grupos de activistas, institucionalizados a través de las llamadas organizaciones no gubernamentales (ONG's), desde finales de la década de los 70's. Estos grupos se expresaban en contra de las empresas transnacionales ubicadas la mayor parte de estas, en los países en desarrollo. Las ONG's se manifestaban protestando y dando a conocer a la sociedad en general los desastres medioambientales y violaciones a los derechos humanos, principalmente, en las que las grandes corporaciones se veían involucradas, logrando poco a poco una concientización por parte de los consumidores y ciudadanos, especialmente de Estados Unidos y Canadá (Utting, 2008).

Fue tal el posicionamiento de las organizaciones de activistas que sus reclamos y sugerencias se vieron cristalizadas en el auge de nuevas instituciones internacionales y nuevos conceptos de regulación, así como en el rediseño de otras ya existentes, las cuales generaron una serie de políticas y normas a nivel internacional con el fin de regular el intercambio de mercancías a nivel mundial. Las instituciones a las que se hace referencia son la Organización Mundial de Comercio (OMC), Organización Internacional de Trabajo (OIT), Organización de las Naciones Unidas (ONU), Banco Mundial (BM), entre otros.

En particular, la creación de la Organización Mundial de Comercio (OMC)<sup>6</sup> en 1995, marcó la pauta a nivel mundial como la primera entidad reguladora del comercio, propiciando a su vez un intercambio de mercancías exuberantes, propiciando una alza constante de productos agropecuarios (ver tabla 1).

**Tabla 1. Flujo del Comercio Mundial de Productos Agropecuarios.**

<b>COMERCIO MUNDIAL DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS<sup>7</sup></b>	
<b>AÑO</b>	<b>MONTO (Millones de dólares)</b>
<b>1999</b>	\$544,000
<b>2001</b>	\$547,000
<b>2003</b>	\$674,000
<b>2005</b>	\$852,000
<b>2007</b>	\$1'128,000
<b>2009</b>	\$1'169,000

Fuente: Elaboración propia en base a las estadísticas del comercio mundial 2000, 2002, 2004, 2006, 2008 y 2010 de la OMC, <http://www.wto.org>.

Así pues es trascendental explorar y entender los sistemas agroalimentarios construidos por la sociedad a través del tiempo, haciendo hincapié en el actual, con el fin de conocer los actores participantes, su interrelación, estructuras de producción, transformación y distribución, sus estrategias, políticas y desempeño.

---

<sup>6</sup> Se dice que la OMC es el sucesor del Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles (GATT), creado por 23 países en 1947. Para obtener una información más amplia en este tema, favor de revisar Hoekman y Kostecki, 2001.

<sup>7</sup> Los productos agrícolas comprenden productos alimenticios y animales vivos; bebidas y tabaco; aceites, grasas y ceras de origen animal y vegetal; semillas y frutos oleaginosos, para mayor información, favor de revisar la siguiente liga de la World Trade Organization: [http://www.wto.org/spanish/res\\_s/statistics/its2006\\_s/its06\\_technotes\\_s.pdf](http://www.wto.org/spanish/res_s/statistics/its2006_s/its06_technotes_s.pdf)



## 6.2 El Sistema Agroalimentario a través de la Teoría de los Regímenes Alimentarios.

Son diversas las disciplinas de las Ciencias Sociales que aportan una visión holística al proceso que implica producir alimentos para consumirlos. De acuerdo con Mauleón (2004), la disciplina inicial que estudió de una manera más amplia la alimentación fue la economía agraria, pasando por la economía agroalimentaria, abarcando desde la producción de alimentos, su transformación y distribución.

Dentro de la sociología rural también se vislumbró un esfuerzo, pero insuficiente, por comprender la alimentación de una manera más amplia, siendo evidente la necesidad de considerar la intervención de diversos actores y directrices tales como las empresas multinacionales, los avances técnicos, la clase trabajadora agraria asalariada y las políticas comerciales. Posteriormente, surge en Europa la sociología agraria, la cual procuraba considerar las relaciones económicas establecidas en la agroindustria y en las políticas institucionales (Mauleón, 2004).

Así pues, derivado del nuevo contexto en el cual se encuentra inmersa la producción agraria en la actualidad, es que emerge la necesidad de analizar este proceso desde dos disciplinas: economía y sociología (Mauleón, 2004).

Pese a que la economía y la sociología económica, ambas utilizan la acción económica como campo de estudio, la primera la estudia desde la perspectiva individual, mientras que la segunda considera la red de relaciones que determinan su participación en el mercado, considerando las influencias sociales del entorno, incluyendo las instituciones creadas por los individuos y para los individuos con la finalidad de obtener ganancias y tener una vida más prospera. La sociología económica considera los puntos de

vista de los actores, para poder entender sus realidades y por ende sus necesidades (Granovetter y Swedburg, 2001).

De acuerdo con Granovetter y Swedburg (2001), existen tres principios básicos de la nueva sociología económica, los cuales pretenden resaltar la interrelación ineludible entre las acciones económicas y los cuerpos sociales. Estos principios son:

- a) la acción económica es una forma de acción social;
- b) una acción económica está inserta en la sociedad y
- c) las instituciones económicas son construcciones sociales.

Por ende, podemos inferir entonces, que no es posible analizar un hecho económico sin considerar su entorno social y los actores que en el intervienen. Teniendo en cuenta además, los significados que son para estos entes sociales las acciones económicas. Ya que los significados son construcciones históricas y no derivaciones de supuestos y circunstancias externas (Max Weber<sup>8</sup> en Smelser y Swedberg, 2005).

La sociología económica sienta sus bases de estudio sobre la construcción de instituciones económicas, como el mercado, enfatizando los procesos dinámicos económicos a través de las fuerzas sociales.

Por su parte, la teoría de los regímenes alimentarios, muestra modificaciones en cómo se han percibido en estos regímenes, a través de los tiempos. Harriet Friedmann y Philip McMichael (1989) explican el régimen alimentario como la dinámica temporalmente específica en la economía política de la alimentación, con un conjunto de estructuras institucionales, normas y reglas específicas no escritas en donde cada

---

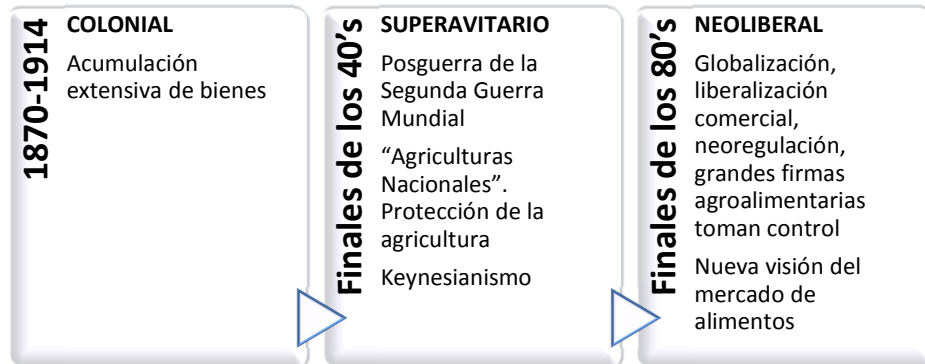
<sup>8</sup> Weber, Max. [1922], 1978. *Economy and Society: An outline of Interpretive Sociology*, 2 Vols. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

régimen es geográfica e históricamente específico (Otero & Pechlaner, 2010).

Friedmann y McMichael exponen la evolución de dos regímenes alimentarios a partir del siglo XIX y el régimen actual. El primero se dio entre 1870 y 1914, se denominó *colonizador* y se basó en la acumulación extensiva de bienes. El segundo régimen alimentario denominado *superavitario*, surge a finales de los 40, en la posguerra de la Segunda Guerra Mundial y sentó sus bases en las llamadas agriculturas nacionales, en donde los países y más específicamente los industrializados, se enfocaron de manera intensiva a la producción alimentaria. Lo que se buscaba era lograr la suficiencia alimentaria dado que su meta era evadir la posibilidad de que la población sufriera por hambre (Estévez y Portilla, 1980).

Sin embargo, fue tal la generación de productos obtenidos a través del uso intensivo de insumos, tecnologías modernas y cuantiosos subsidios estatales en los países desarrollados, que se llegó a contar con excedentes considerables que fueron volcados al mercado internacional, estableciendo paulatinamente un nuevo entorno en el comercio mundial de los alimentos (Chauvet, 2010). Es así como a partir de los 80's, se reconoce el surgimiento de un nuevo régimen, el tercero, asociado con el ascenso de la globalización y la liberalización comercial, denominado *neoliberal* (Otero y Pechlaner, 2010). En este nuevo régimen la demanda de productos se modifica y por ende la oferta también, trayendo consigo repercusiones en la diversificación productiva y en los procesos de producción, generando así nuevas formas de empleo.

Figura 1. Evolución de los regímenes alimentarios, según Friedmann H. y McMichael P.



Fuente: Chauvet, M., (2008), De la Tejera B. y A.S. Ocampo (2007), Otero, G. y G. Pechlaner (2008).

A modo de explicación, se puede mencionar que México se caracterizaba por ser autosuficiente en su producción de granos, incluso los exportaba, sin embargo a principios de la década de los 90's ya había pasado a ser importador, pues la liberalización comercial impulsó al campo mexicano a especializarse en cultivos no tradicionales como frutas, hortalizas y flores, aprovechando las ventajas comparativas.

Armando Bartra, en Otero (2010), emite una fuerte crítica hacia el gobierno de México diciendo que sus políticas se encaminaron a vaciar al campo de productores considerados ineficientes, comparados con sus subsidiados competidores del Norte.

Así pues, a raíz del actual modelo económico, uno de los temas más debatidos con respecto a la agricultura en los países latinoamericanos, ha sido la exclusión de los productores rurales, denominada por Rubio (2001), como la subordinación excluyente sobre las clases explotadas, dando por resultado altos índices de marginación y enormes desigualdades en la distribución del ingreso. Se arguye, el establecimiento de bajos salarios, aunado a una sobreexplotación de la fuerza de trabajo y una distribución

regresiva del ingreso; además de la imposición de bajos precios en los productos agrícolas impuestos por el mercado internacional y la eliminación de subsidios por parte del Estado, trayendo por consecuencia que los campesinos del agro mexicano queden incompetentes para competir en el mercado nacional e internacional.

De acuerdo con Rubio (2001) los campesinos son explotados por un tiempo hasta que quiebran y salen del mercado, es decir no solo reproduce la explotación, sino también la exclusión<sup>9</sup>, obligando a estos campesinos a convertirse en jornaleros en su propia comunidad o bien migrar a otros Estados, en su mayoría del Norte o hasta migrar ilegalmente a los Estados Unidos<sup>10</sup>.

Anteriormente, los campesinos y pequeños productores volcaban su interés al autoconsumo, encargándose de abastecer el mercado interno, fungiendo como proveedores de la agroindustria, sin embargo a raíz del tercer régimen, esas funciones se fueron perdiendo y son ahora las grandes compañías agroalimentarias las que vinieron a cubrir esas actividades (Chauvet, 2010).

Se puede constatar que el libre juego del mercado (oferta-demanda) no se ha dado de manera tal, pues aún se siguen otorgando subsidios a agricultores en los Estados Unidos y Canadá. Pese a esto, los agricultores mexicanos con una fuerte estructura en capital y que volcaron su producción hacia frutas y hortalizas, sector más dinámico de la agricultura, son los que han sido capaces de competir con sus homólogos rivales en los Estados

---

<sup>9</sup> En su artículo Blanca Rubio (2001), de acuerdo a información de la Jornada con fecha de 06/10/00, establece que el número de productores pasó de 4 millones en 1994, a 300 mil en el 2000.

<sup>10</sup> Cada hora México importa \$1.5 millones de dólares en productos agrícolas y alimenticios, en su mayoría estos provienen de Estados Unidos. Durante esa misma hora, 30 personas, hombres, mujeres y niños del campo mexicano abandonan sus hogares para partir hacia el viaje más peligroso de sus vidas, migran a los Estados Unidos. (Carlsen, 2008 en Otero y Pechlaner, 2010).

Unidos (Chauvet, 2010; Otero y Pechlaner, 2010 y de la Tejera y Santos, 2007).

Sin embargo, esta competitividad por parte de algunos agricultores sienta sus bases para algunos autores, en el eslabón más débil de la cadena agroalimentaria, los trabajadores agrícolas (Carton y Lara, 2010), denominando esta estrategia como “dumping laboral internacional” (Sepúlveda y Miranda, 2006).

Así pues, emana un nuevo perfil del sistema agroalimentario mundial, basado no sólo en la producción y consumo de alimentos, sino que empiezan a dominar con mayor fuerza otros factores en la cadena, como la transformación, distribución y comercialización de alimentos, esto debido en parte, al poderío alcanzado por las compañías transnacionales y grandes detallistas. A la par también empiezan a desdibujarse otros agentes económicos, como los gobiernos nacionales, productores rurales y pequeños detallistas.

De acuerdo con Michelle Chauvet (2010:41), el sistema agroalimentario mundial se define como:

*“...la producción, distribución y consumo de alimentos y materias primas. Su evolución histórica ha acarreado repercusiones económicas, sociales y políticas profundas, con lo que los actores sociales dedicados a las actividades agropecuarias han transformado sus papeles y funciones”.*

Para de la Tejera y Santos (2007), el sistema agroalimentario mundial está integrado por la producción, transformación, comercialización y consumo de productos alimenticios, insertándose cada uno de estos puntos en distintos países y culturas alimentarias, asignándosele también distintos roles a cada país.

Se habrá de recordar que este nuevo orden agroalimentario mundial, sienta sus bases en el modelo económico neoliberal, cuya principal característica es la apertura comercial, dando paso a la globalización, además, como ya se mencionó de manera sucinta, se caracteriza también por la minimización de la regulación del Estado sobre los procesos de producción y comercialización de alimentos, pasando la estafeta a las mismas fuerzas del mercado.

Esta nueva economía de libre mercado (globalización) ha generado una reconfiguración del capitalismo de orden ético. Las empresas transnacionales y detallistas han empezado a modificar su comportamiento y regirse bajo un nuevo paradigma: la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). El nuevo discurso de la RSC señala a las corporaciones como agentes morales, con conciencia social (O'Laughlin, 2008).

Anteriormente se esperaba que los gobiernos y agencias internacionales fueran los principales promotores en actividades contra la pobreza y marginación en países en desarrollo, ahora son un sin número de fundaciones internacionales las que han iniciado con actividades filantrópicas, donde su mayoría obtienen recursos de donaciones de grandes corporaciones transnacionales (O'Laughlin, 2008).

Por su parte la desregulación del Estado y la globalización permitieron la interconexión de las cadenas productivas agrícolas y el creciente poder de las corporaciones multinacionales sobre los productores agrícolas y los consumidores (Chauvet, 2010).

Así pues, la alta concentración de capital en las empresas transnacionales, les ha permitido llevar a cabo adquisiciones y fusiones de empresas de manera tal, que sean cada vez más un grupo reducido de

estas las que vayan controlando y dominando el sistema agroalimentario mundial (Rubio, 2001).

Además, las compañías transnacionales y detallistas, han impuesto patrones de consumo de alimentos y marcas comerciales en el mundo. Por su parte, los sistemas agrícolas de los países latinoamericanos han transformado su tecnología de producción, presentación de productos y estrategias de mercado en aras de satisfacer las demandas internacionales (De la Tejera y Santos, 2007).

En general, en términos del “tejido social”, se dice que el actual sistema agroalimentario ha dejado como consecuencia crecientes índices de pobreza, hambre y desnutrición, además del incremento en los flujos migratorios a nivel mundial (Chauvet, 2010).

Por su parte, Appendini et al. (2003) perfilan la globalización del mercado agroalimentario como un concepto DUAL de calidad de vida y de los alimentos, una paradoja que se da entre los países del “norte” y los países del “sur”. Por una parte los consumidores del norte esperan alimentos inocuos, cultivados y empaquetados bajo estrictas normas y estándares de calidad, además de alimentos diversos, exóticos y atemporales. Mientras que los campesinos del sur deben consumir alimentos baratos no producidos por ellos mismos.

En resumen, es así como el Sistema Agroalimentario Mundial visto desde el enfoque de la sociología económica, ha observado en los últimos tiempos un cambio en las interrelaciones de los distintos actores de las cadenas agroalimentarias, esto principalmente debido a la apertura de los mercados, la desregulación estatal, la internacionalización de las cadenas productivas; el control que sobre ellas ejercen las transnacionales detallistas y la presencia de las certificadoras encargadas de la regulación de los



mercados, derivado en parte de un consumidor más atento a la calidad de los productos que consume.

### 6.3 La Regulación, Desregulación y el Surgimiento de las Certificadoras Privadas.

Se dice que las formas de regular los alimentos, como las frutas y hortalizas, han cambiado súbitamente desde finales del siglo pasado. Anteriormente cada Estado-Nación tenía entera responsabilidad sobre las formas de regulación con respecto a los alimentos que dentro de su país se consumían. Sin embargo, en los últimos tiempos, una serie de cambios políticos y económicos lograron permear en los modos de regulación, limitando cada vez más la participación del Estado en la regulación de productos agropecuarios y de alimentos (Hatanaka y Busch, 2008).

Primeramente, la expansión de los tratados transnacionales y la globalización han propiciado un alto índice de intercambio global de productos alimenticios incluidos, las frutas y hortalizas, haciendo más difícil la regulación por parte de los Estados. Aunado a esto, están las reformas neoliberales que han generado una reducción en los presupuestos de los gobiernos, reduciendo también sus responsabilidades. Además, los rápidos cambios en la diferenciación de productos, modificando constantemente sus atributos con el fin de conseguir adentrarse a todos los nichos de mercado disponibles, han propiciado el debilitamiento de los cuerpos regulatorios gubernamentales (Hatanaka y Busch, 2008).

Merece especial atención el análisis regulacionista en la transición del fordismo al posfordismo. El fordismo, régimen de acumulación dominante en la posguerra de la Segunda Guerra Mundial, se basó en la producción en masa y el consumo masivo de productos uniformes y estandarizados,

mientras que el posfordismo, denominado régimen de acumulación flexible, sienta sus bases a mediados de los 70's en la fragmentación misma de los mercados, caracterizado por producir productos y servicios no estandarizados y más personalizados (Busch y Bain, 2004).

Los regímenes alimentarios no son ajenos a los regímenes de acumulación, los cuales también derivaron cambios en el sistema agroalimentario mundial. En este, el fordismo sentó sus bases en el keynesianismo, caracterizado por la regulación estatal y subsidios agrícolas, permitiendo las exportaciones de excedentes y tecnologías agro-industriales de países desarrollados hacia los menos desarrollados. Mientras que el posfordismo se vio caracterizado por la desregulación estatal, el crecimiento en el intercambio comercial internacional y la desfragmentación del mercado de alimentos, generando nichos de commodities<sup>11</sup>, como las frutas y hortalizas frescas y los productos orgánicos. Parte de estos cambios en los requerimientos alimenticios, han sido promovidos por los consumidores que empezaron a oponerse a las antiguas técnicas de producción y por el contrario empezaron a preocuparse por otras cuestiones como la inocuidad y calidad de los alimentos y la sustentabilidad medioambiental (Busch y Bain, 2004).

Con la liberalización del mercado, estas nuevas demandas de orden internacional, provocaron a las detallistas la necesidad de establecer normas y estándares que facilitarían la movilización de mercancías entre los diversos mercados internacionales.

Para 1995, se crea la Organización Mundial de Comercio (OMC), con el propósito de incrementar y regular el intercambio comercial. Esta organización es la sucesora del Acuerdo General sobre Tarifas Arancelarias

---

<sup>11</sup> Por commodities se entenderán los productos genéricos que se comercializan a granel, en oposición a los productos de nicho de mercado, prototipos del régimen pos-fordista que se caracterizan por una alta diferenciación y diversificación entre sí.

y Comercio (GATT), creado en 1947, ante la necesidad de la llamada Conferencia de Bretton Woods de establecer las nuevas reglas económicas y financieras a nivel mundial, derivado del nuevo orden de poder, posterior a la Primera Guerra Mundial. Es así como se crearon instituciones como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), siendo otro de los objetivos el crear también la Organización Internacional del Comercio (OIC), con el fin de atender los asuntos comerciales a nivel mundial. Sin embargo, lo que se generó fue el GATT, como único instrumento de regulación de los intercambios mundiales, propiciando un comercio internacional libre de trabas, donde los únicos conductos como protección industrial fueran las tarifas arancelarias (Cavanagh et al., 1994).

La generación de diversos tratados del libre comercio, formaron la necesidad de dar el siguiente paso, fue así como a través de la Ronda Uruguay (iniciada en 1986), la creación de la OMC empezó a tomar fuerza, teniendo como principal objetivo extender su ámbito de aplicación a nuevas áreas del comercio internacional, como la agricultura, textiles, los servicios y propiedad intelectual (Hoekman, 2001).

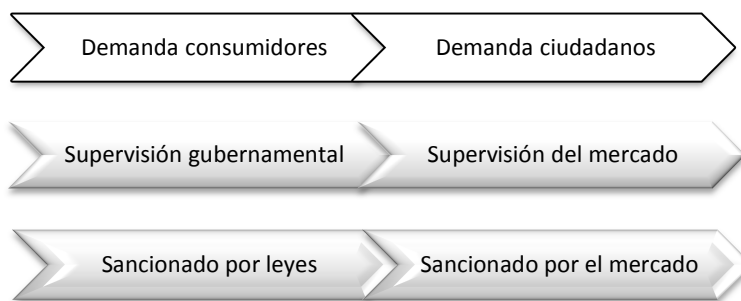
Pese a que las negociaciones para concretar finalmente la OMC, tardaron casi 10 años (1986-1995), fue relativamente fácil la reducción gradual, hasta llegar prácticamente a la eliminación de cuotas y aranceles por el intercambio de mercancías. El verdadero reto para los negociadores vendría después, al darse cuenta que las barreras no arancelarias podrían tomar otras formas. Por tal motivo, se vieron en la necesidad de establecer una serie de acuerdos con el propósito de delimitar el uso de dichas barreras.

Busch y Bain (2004) destacan cuatro acuerdos establecidos por la OMC. El Acuerdo Sanitario y Fitosanitario (The Sanitary and Phytosanitary Agreement) referente a la seguridad alimentaria y a los estándares de

salubridad vegetal y animal; el Acuerdo sobre Barreras Técnicas Comerciales (Technical Barriers to Trade) dedicado a cuestiones de etiquetado, envasado y embalaje; el Acuerdo referente a la Propiedad Intelectual (Trade-Related Intellectual Property) donde también se consideran cuestiones de patentes y por último el Acuerdo para la Solución de Controversias (The Dispute Settlement Process).

En este nuevo contexto, es que surgen una serie de instituciones reguladoras del comercio, siendo para el sector agroalimentario mayormente de tipo privadas. Dichas instituciones se fortalecieron aún más ante el debilitamiento de la regulación de los mercados por parte del Estado. Así mismo, ante la competencia internacional por la inserción de los productos agrícolas nacionales en los mercados extranjeros, rápidamente surgen estándares globales de empresas privadas. Lo cual, en parte fue ocasionado por la demanda de algunos consumidores de productos seguros, inocuos y cosechados bajo buenas condiciones ambientales y de trabajo. Esta dimisión en la regulación por parte del Estado hacia el sector privado, le ha dado la oportunidad a este último de reorganizar aspectos del mercado de acuerdo a sus propias necesidades. Sin embargo, cabe destacar que el Estado no se ha retirado por completo, pues varias reguladoras privadas sientan sus bases en este (ver figura 2).

**Figura 2. El paso de la certificación pública a la certificación privada.**



Fuente: Elaboración propia, con base en Busch y Bain (2004).

De acuerdo con Otero y Pechlaner (2010), las reglas, normas, organizaciones e instituciones, son las que determinan la forma, producción y circulación de los productos. Por su parte Allaire y Boyer (1995) demostraron que los atributos de calidad e innovación institucional constituyen la nueva forma en cómo los mercados, los Estados y el capitalismo mismo son conceptualizados, ya que mientras que en el fordismo, el precio y la cantidad eran el criterio primordial para caracterizar la producción, en la actualidad es la calidad y diferenciación las que juegan un papel primordial en las especificidades del producto alimenticio.

#### 6.4 Las Certificadoras: Nuevas Formas de Regulación.

Las regulaciones privadas antes mencionadas, surgen a través de las llamadas certificadoras por terceros y han tenido un auge prominente como forma de regulación dentro del sistema agroalimentario. Hatanaka y Busch (2008:73), nos dicen que las certificadoras por terceros se definen como:

*“...un mecanismo de verificación del producto enfocado a su seguridad y calidad, en donde estos terceros determinan, evalúan y certifican la seguridad y calidad requeridas por estándares y procedimientos ya establecidos”.*

Existen diferentes tipos de certificaciones de acuerdo a las dimensiones que abarcan en el sistema agroalimentario. Estas corresponden a la seguridad y calidad alimentaria, prácticas laborales y estándares ambientales. A su vez también sobresalen diversos entes reguladores de acuerdo a cada una de las dimensiones (ver figura 3).

**Figura 3. Áreas de certificaciones en el sistema agroalimentario.**



Fuente: Elaboración propia.

Es preciso delimitar cómo a partir del proceso de globalización y liberalización comercial es que emergen estas certificadoras. El intercambio masivo de alimentos y productos agrícolas a nivel mundial, ha propiciado que cada vez más productos en los estantes de los supermercados sean de distintas localidades del mundo, sin embargo el Estado ha perdido capacidad para regularlos, pues ha tenido que reducir sus presupuestos, teniendo un impacto en sus responsabilidades. Además, debido a la rápida evolución en la diferenciación de productos y la expansión de los atributos de la calidad, fue prácticamente imposible para los cuerpos regulatorios gubernamentales seguirles el paso (Hatanaka y Busch, 2008).

Las certificadoras se ven influenciadas por un consumidor cada vez más crítico, más responsable, preocupado, no sólo por la inocuidad y seguridad del producto, sino también por la sustentabilidad ambiental y por saber bajo qué estándares laborales y sociales fueron realizados estos productos.

Ahora bien, la globalización alcanzó también los estándares, permitiendo a estas certificadoras expandirse a otras naciones, principalmente en donde están localizados los proveedores de su país. Considerando que las certificadoras por terceros se están convirtiendo en el

eje central para exportar a los países del norte, los del sur están haciendo un esfuerzo por establecer estas certificadoras a nivel nacional y local. Sus servicios básicamente se refieren a designar estándares, verificar su implementación en la empresa que desee certificarse, otorgar la certificación y realizar auditorías periódicas para asegurar su continuidad.

Pero el mundo de la certificación es mucho más complejo pues dentro de su estructura organizacional ascendente se encuentran las “certification bodies” (cuerpos certificadores), que a su vez se dividen en dos. Por una parte, están los cuerpos certificadores que establecen sus propios estándares, proporcionan la certificación y otorgan el permiso de utilizar sus etiquetas en sus productos. Por otra, existen los cuerpos certificadores acreditadores, los cuales ya tienen estándares establecidos y que “acredita” a una tercera a realizar las certificaciones a los distintos proveedores y empresas exportadoras que así lo soliciten.

A su vez estas certificadoras por terceros acreditadas, son auditadas por los cuerpos certificadores, con el fin de que sus sistemas y prácticas se efectúen acorde a sus estándares. Con el fin de lograr esta acreditación, las certificadoras por terceros requieren llevar un entrenamiento específico y pasar la evaluación correspondiente y/o realizar auditorías en presencia de un representante de la acreditadora (Hatanaka y Busch, 2008).

Sin embargo, las certificadoras han sido criticadas, argumentando básicamente dos puntos:

- 1) Son organizacionalmente independientes, pero en cuestiones operacionales no lo son tanto ya que, aunque no formen parte integral de la cadena productiva agroalimentaria, sí forman parte de redes sociales, económicas y/o políticas;

- 2) Pese a que se consideran instituciones sociales mediadoras, no dejan de ser actores estratégicos que buscan incrementar su ganancia y atender agendas personales (Hatanaka y Busch, 2008).

A su vez, Utting (2008) cuestiona la ausencia de leyes institucionales que puedan regular efectivamente la globalización corporativa. Señala que las grandes ganadoras de la globalización y la liberalización de los mercados son las compañías transnacionales, que contribuyen altamente a la inequidad y a la exclusión social. Por un lado les solicitan a sus proveedores mejorar los estándares (repercutiendo en el incremento de sus costos), mientras que por otra parte les piden que reduzcan los precios y los tiempos de entrega. Además, las grandes transnacionales aprovechan la evasión de impuestos que algunos gobiernos utilizan como anclaje para el establecimiento en el territorio, así como su fácil relocalización. Lo cual depende de los estándares laborales y las regulaciones medio ambientales del país donde se encuentren (Utting, 2008).

Por ende, esta concientización por parte de algunos consumidores y las nuevas demandas regulacionistas, han generado, a su vez, que cada vez más empresarios agricultores se avoquen a las vertientes consideradas en la regulación, como la adopción de buenas prácticas sociales y laborales, las cuales se encuentran inmersas en las prácticas de RSC.

La proliferación de las certificaciones privadas ha generado la necesidad de legitimarlas a través de organismos mayores, como la ISO 9000 referida a la gestión de calidad y la ISO 14000 referente a las prácticas medioambientales. Pero, con respecto a la Responsabilidad Social (RS), la Organización Internacional de Normalización (ISO) se vio en la necesidad de crear conjuntamente con otras instituciones una “guía” sobre la Responsabilidad Social.



En 2005, la organización publicó un primer borrador de su ISO26000 “Responsabilidad Social” y para mediados de mayo del 2010, presentó el borrador final de la iniciativa, aunque solo algunos fragmentos, haciendo efectivo el documento el 01 de noviembre de 2010. Siendo este el inicio de un trabajo arduo, donde participaron un total de 91 países y 42 organizaciones gubernamentales y públicas, como la Organización Internacional del Trabajo, la Social Accountability International, entre otros.

La norma aborda temas de responsabilidad social relacionados con el medioambiente, los derechos humanos, prácticas laborales, gobierno organizacional, prácticas de negocios justas, involucramiento de la comunidad y desarrollo social, y temas de consumidores, de los cuales hablaremos más adelante.

La norma ISO26000 (2006), aborda la responsabilidad social (RS) de todo tipo de organizaciones y no se enfoca solamente a la responsabilidad social de las corporaciones o empresas (RSC o RSE). Así pues, en el desarrollo de este documento se utilizara el término de RS cuando se hable del tema de manera general o bien cuando el autor de referencia utilice este concepto.

En México, desde 2001, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), por medio del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), estableció el programa nacional en Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), el cual fue promovido por la Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera (DGIAAP), como una medida indispensable a efecto de que los productores hortofrutícolas del país tuvieran más oportunidades en posicionarse en los mercados internacionales (Sepúlveda y Miranda, 2006). Sin embargo, de acuerdo a nuestra revisión, este programa se estableció con el fin de cuidar la inocuidad del producto, en aspectos específicos de

reducción de riesgos biológicos, químicos y físicos que puedan poner en peligro la salud de los consumidores.

## 6.5 Responsabilidad Social Corporativa: Alcances y Limitaciones.

### 6.5.1 **Antecedentes.**

El concepto de RSC como práctica voluntaria para las empresas inicia en la Unión Europea y reposa en el libro *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (mejor conocido como libro verde), siendo publicado el 18 de julio 2001. Casi un año después, la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) emite el documento titulado *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, publicado el 02 de julio del 2002. Mientras que para el 29 de junio de 2004, la CCE emite otra publicación referente al informe final titulado *Results and recommendations of european multistakeholder forum on CSR*<sup>12</sup>. Este último destaca tres principales recomendaciones: mayor reconocimiento y sensibilización por parte de las empresas hacia la RS, contribuir al desarrollo de capacidades para que la RSC se integre en los sistemas y procesos principales de las empresas y la creación de un contexto social y económico que promueva la responsabilidad social dentro de las empresas.

Por su parte en el documento, *Responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, sobresalen tres características esenciales del concepto de RSC:

---

<sup>12</sup> Resultados finales y recomendaciones del foro europeo multistakeholder sobre responsabilidad social corporativa.

- Debe visualizarse como el comportamiento que las empresas adoptan voluntariamente, va más allá de sus obligaciones jurídicas y redundan a largo plazo en su propio interés.
- La RSC está muy vinculada al concepto de desarrollo sostenible, por lo que considera necesario que las empresas hagan un análisis de costo-beneficio sobre los impactos de sus operaciones en aspectos económicos, sociales y medioambientales (enfoque global);
- Sugiere que la RSC, no se una tácitamente a las actividades de la empresa, sino que se inserte estratégicamente en su propia gestión.

Se puede reconocer entonces, que trata de un enfoque netamente comercial que sitúa las expectativas de las partes interesadas y el principio de perfeccionamiento e innovación continua en el núcleo de la estrategia empresarial.

El contenido mismo de la responsabilidad social depende de la situación particular de cada empresa y del contexto específico en el que opera, ya sea en Europa u otros lugares del mundo (Libro Verde, 2001).

En otro orden de ideas, las referencias teóricas de este tema nos remontan hasta 1962, cuando el economista Milton Friedman destaca en su libro "Capitalismo y Libertad", que no existe tal responsabilidad social corporativa, sino que las responsabilidades sociales son individuales. Los responsables de los temas sociales son los accionistas con sus dividendos o los trabajadores con sus salarios, pero no la empresa con los beneficios (Friedman, 1962).

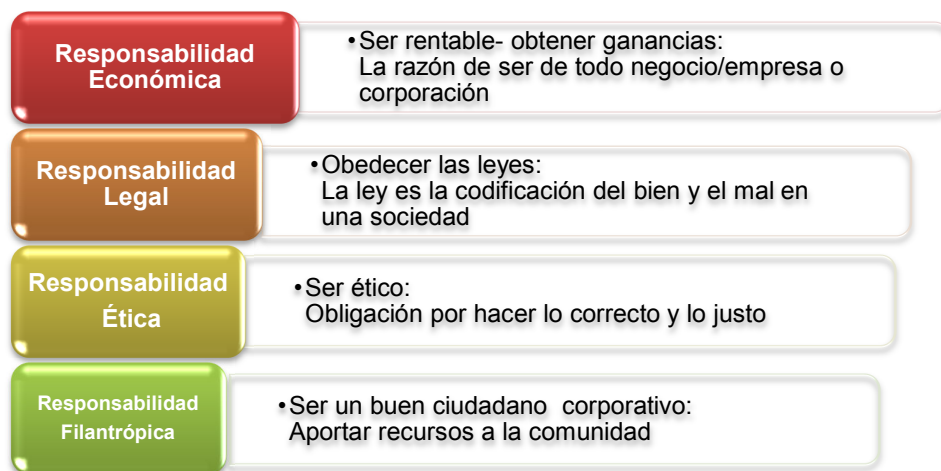
En 1970, Friedman vuelve a destacar que las empresas no tienen otra responsabilidad que la de maximizar sus beneficios y no dedicarse a la filantropía o acciones de índole social (Friedman, 1970).

Carroll desde 1991, ya había establecido una caracterización de RS, basado en un modelo de desempeño social para las empresas, desarrollado por él mismo en 1979. Carroll, al igual que Friedman, argumenta que la responsabilidad más grande de los negocios es lograr una ganancia (beneficio).

Pero, también le otorga una gran importancia al cumplimiento de las regulaciones legales. Precisa que en los casos cuando la ley no cuenta con la codificación adecuada de estándares o normas que reflejan las expectativas de los consumidores, empleados, accionistas y la comunidad, las compañías tienen la obligación ética de mantener estos estándares.

Finalmente, sugiere que las compañías socialmente responsables también cuentan con obligaciones filantrópicas como lo son las donaciones caritativas (ver figura 4).

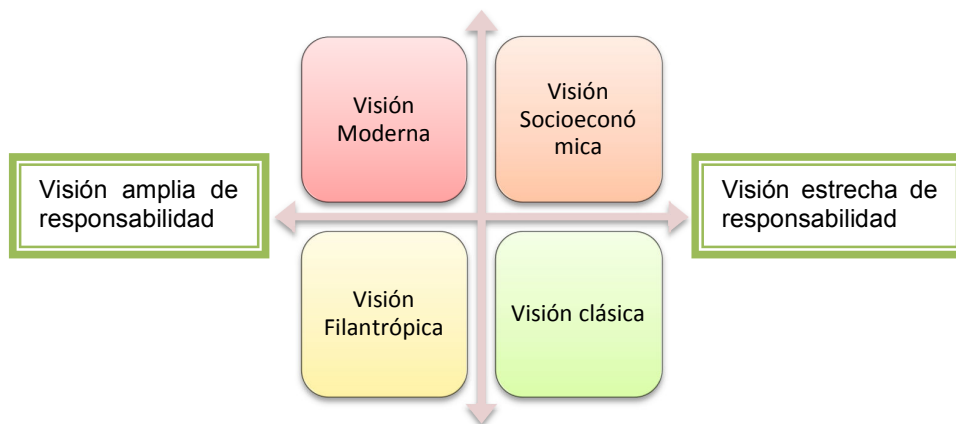
**Figura 4. Caracterización de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo a Carroll.**



Fuente: Carroll (1991).

En contraste, Quazi y O'Brien (2000) enmarcan la implementación de prácticas de RSC en cuatro distintas visiones: clásica, socioeconómica, moderna y filantrópica. La visión clásica engloba aquellas empresas que no tienen obligación con la sociedad más que hacerse de ganancias. La socioeconómica representa a las compañías cuyo principal enfoque es hacerse de ganancias, pero puede participar en algunas prácticas socialmente responsables, a través de una obra de caridad o bien proveer beneficios a sus trabajadores más allá de lo establecido, con el sólo fin de tener la atención de los medios de comunicación o para evitar algún cuestionamiento público. Las empresas que adoptan la visión moderna están comprometidas a realizar una contribución positiva a la sociedad, lo cual vendrá a retribuir en un no muy largo plazo a la empresa. Finalmente, la visión filantrópica sugiere que las empresas tienen una gran responsabilidad para con la sociedad y deben llevar a cabo prácticas de RSC, aunque esto signifique sacrificar parte de sus ganancias.

**Figura 5. Modelo de Responsabilidad Social Corporativa.**



Fuente: Quazi y O'Brien (2000).

Por su parte, Porter y Kramer (2006) argumentan que inicialmente la RSC sentó sus bases en cuatro justificantes básicos, a través de los cuales las empresas empezaron a realizar actividades de responsabilidad social. Estos justificantes consistían en *obligación moral, sustentabilidad, licencia y*

*reputación*. Con el primero se honraban los valores éticos y el respeto a las personas, comunidades y ambiente natural. *Sustentabilidad* buscaba satisfacer las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para cubrir sus necesidades. Ya que toda empresa necesita permiso y aprobación por parte de los gobiernos, comunidades y los demás *stakeholders*, se otorgaba *licencia para operar*. Por último, la *reputación*, pues las iniciativas de RSC mejoraran la imagen de una empresa, se fortalece la marca de la empresa e incluso incrementa el valor del producto. Sin embargo se ha visto que estas visiones generan remuneraciones de corto alcance.

Actualmente, podríamos definir dos vertientes de la RSC, la dominante hasta ahora, que concibe a la RSC como un gasto que atiende las presiones de los consumidores y mejoran la imagen de la empresa y la minoritaria que aún está tratando de integrarse en las actividades propias de la empresa, aunque la concibe como un detonador de ventajas competitivas que implica retribuciones a mediano y largo plazo<sup>13</sup> (Porter y Kramer, 2006).

De acuerdo con Newell (2008), la RSC toma fuerza a partir de dos factores emergidos consecuentemente por los efectos de la globalización. Por una parte se dice que se empieza a tejer toda una industria a través de la proliferación de programas de entrenamiento, consultorías, auditorías, etc. en materia de RSC, que emanan de acuerdo a las demandas establecidas por la *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD). Otra parte crucial, son los diferentes movimientos anti-globalización (o globalifóbicos) que empiezan a efectuarse a raíz de los cuestionamientos en cómo se llevaban a cabo las actividades en las empresas, principalmente las transnacionales. Esto derivado de varios desastres ambientales como el hundimiento de grandes consorcios petroleros como Exxon Valdés, en las costas de Alaska, y el desastre químico ocurrido en Bophal, India en 1975. O

---

<sup>13</sup> Bajo esta última vertiente es que se ubica el presente proyecto de tesis.

el debate en aspectos laborales, en los años 90, como el trabajo infantil y la explotación de los empleados en fábricas instaladas por las transnacionales en los países en desarrollo. Las empresas que experimentaron este tipo de presiones y boicots, fueron NIKE, GAP, empresas agrícolas cafetaleras y mineras.

A este respecto, es interesante ver cómo estos trágicos acontecimientos (en las costas de Alaska e India) han perdurado debido a los cambios en el pensamiento de las sociedades. Y es por esta misma razón que se piensa que la RSC llegó para quedarse y no es solamente una “moda” que hasta se confunde algunas veces con actividades de relaciones públicas (Velasco et. al., 2006).

La RSC en América Latina, se basa en dos aspectos fundamentales, por una parte en el altruismo y caridad de los empresarios fundados en creencias religiosas. Esto se da mayormente en las empresas familiares, quienes describen su compromiso social desde una postura de hacer “éticamente” lo correcto (Flores et al., 2007). El segundo aspecto de las prácticas de responsabilidad social corporativa en América Latina parte de la necesidad de las empresas por insertarse en los mercados internacionales, específicamente en los mercados europeos y estadounidenses que exigen altos estándares de calidad en los productos que consumen, esto incluye no sólo los relacionados con la inocuidad alimentaria y las buenas prácticas agrícolas, sino que demandan cada vez y en mayor medida una producción de alimentos en condiciones sociales, ambientales y laborales justas, es decir sin degradación del medio ambiente, salud y seguridad de los trabajadores, sin trabajo infantil en la cadena de valor, cumplimiento de los derechos indígenas y participación en proyectos sociales, ofreciendo a la empresa la oportunidad de conducir un negocio comprometido con el bienestar de sus trabajadores, de la comunidad en la que opera y del medio ambiente que la rodea.

En este sentido, podemos estipular que la Responsabilidad Social Corporativa se desarrolla en un contexto donde el funcionamiento del mercado, de la sociedad civil y del Estado -y los límites entre ellos- se alternan o empalman, y también la forma en que se visualizan estos (O’Laughlin, 2008).

Las prácticas de RSC no han sido siempre contextualizadas como “la interdependencia entre la empresa y la sociedad” sino que se han desarrollado mayormente como reacciones por las presiones del propio mercado (consumidor) o por activistas (Porter y Kramer, 2006). Por lo que las fuerzas de la globalización que delinear la nueva diversidad de capital han alcanzado también a grupos que se han apropiado del discurso de la RSC para solicitar al capital rendir cuentas de sus actividades en los países en desarrollo (O’Laughlin, 2008).

### 6.5.2 Definiciones.

De acuerdo con el Libro Verde de la Unión Europea la RSE o RSC puede definirse como:

*“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (2001:3)”.*

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible WBCSD (World Business Council for Sustainable Development), define la RSC como:

*“el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad*



*local y la sociedad y en general para mejorar su calidad de vida (2001:6)”.*

Por su parte, la ISO26000 define la RS como:

*“la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (2006:19)”.*

#### 6.6 Aspectos que involucra la RSC, de acuerdo a Organismos Internacionales.

El Pacto Mundial o Global Compact<sup>14</sup> es una iniciativa voluntaria impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Organización Internacional de Trabajo (OIT), que invita a las empresas a cumplir los diez principios fundamentales, establecidos en cuatro áreas diferentes:

- Derechos Humanos (Respetar y proteger la Declaración Internacional de Derechos Humanos; asegurarse de que la realización de sus actividades empresariales no implica una violación a estos derechos).

---

<sup>14</sup> El Pacto mundial o Global Compact se creó en el foro económico de Davos (enero, 1999), donde el Secretario General, Kofi Annan, apoyó la creación de una red de compañías grandes en el mundo, con el objetivo de que las empresas se comprometieran a alinear sus estrategias y operaciones en 4 áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Su propuesta vincula a las empresas transnacionales con la implementación de políticas públicas bajo el esquema de la RSC, <http://www.unglobalcompact.org>.

- Laboral (Asegurar la libertad de asociación y reconocer el derecho a la negociación colectiva; eliminar cualquier forma de trabajo forzoso y de esclavitud; abolir el trabajo infantil; eliminar cualquier forma de discriminación laboral).
- Medio Ambiente (Apoyar prácticas preventivas a los problemas medioambientales; establecer iniciativas que promuevan la responsabilidad empresarial; apoyar el desarrollo y la implementación de tecnología sostenible).
- Lucha contra la corrupción (Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno).

Posteriormente, se creó en 1997, The Global Reporting Initiative (GRI), también respaldado por las Naciones Unidas con el fin de instar y ofrecer a las empresas una guía para identificar, analizar y presentar sus Memorias Anuales de Responsabilidad Social o de Sustentabilidad<sup>15</sup>.

Uno de los aspectos que considera el GRI es la dimensión social. Esta se refiere a los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los indicadores considerados en este rubro se enfocan a aspectos laborales, de derechos humanos, los referentes a la sociedad y responsabilidad sobre los productos que envía a la misma.

Por su parte la ISO 26000, respaldada también por un organismo de eje internacional, con apoyo para su creación de otros organismos internacionales (OIT, BM) además de la sociedad en general a través de organizaciones de la sociedad civil, investigadores, empresas, etc.,

---

<sup>15</sup>[http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/54851C1D-A980-4910-82F10BDE4BFA6608/5426/G3\\_SP\\_RG\\_Final\\_with\\_cover1.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/54851C1D-A980-4910-82F10BDE4BFA6608/5426/G3_SP_RG_Final_with_cover1.pdf)

estableció una guía de pRS de corte voluntario, las cuales se dividen en los siguientes ejes centrales:

- Derechos humanos (derechos laborales fundamentales, derechos económicos, culturales y sociales, derechos comunitarios);
- Prácticas laborales (salud y seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo dignas, desarrollo de los recursos humanos, el trabajador como ser humano);
- Prácticas operacionales justas (promoción de actividades éticas y transparentes, promoción de la libre competencia, aplicación de prácticas justas y éticas de suministro, respeto por los derechos de propiedad intelectual y otros tipos de propiedad);
- Involucramiento de la comunidad/ desarrollo de la sociedad (impactos del desarrollo, filantropía);
- Medio ambiente (prevención de la contaminación, prevención del calentamiento global, consumo sostenible y uso de la tierra);
- Tema de los consumidores (entregar a los consumidores información adecuada y precisa, suministro y desarrollo de servicios y productos socialmente beneficiosos, suministro y desarrollo de productos y servicios seguros y fiables); y
- Gobierno organizacional (conducta ética, entrega de información, respeto a la ley y rendición de cuentas) (ISO26000, 2006).

No hay que olvidar que tanto la ISO26000, como Global Compact nos ofrecen una amplia gama de indicadores necesarios considerar en la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa. Sin embargo, es necesario alinearlos con la empresa y el entorno en la que esta se

desarrolla. En otras palabras, cada empresa tendrá que hacer un análisis con respecto a cada uno de los ejes temáticos que intervienen en el buen desarrollo de su empresa, sin olvidar a los stakeholders<sup>16</sup> alrededor de su corporación. Además, cabe recordar las diversas certificaciones disponibles para los distintos puntos críticos de la Responsabilidad Social Corporativa.

### 6.7 RSC Y Competitividad de las Empresas.

Porter y Kramer (2006), denotan que la RSC debe ser visualizada como una ventaja competitiva y como parte de la estrategia empresarial. Es decir, en vez de actuar por presiones externas, la empresa puede crear una agenda que produzca máximos beneficios sociales y a la vez genere ganancias a la empresa. Para esto, es necesaria una integración de la empresa con la sociedad, ya que las corporaciones exitosas requieren de sociedades saludables (2006:7).

Por tal motivo es necesario que tanto las empresas como la sociedad civil se enfoquen en los puntos de concurrencia, en vez de estar atendiendo las fricciones entre ellos. Ya que esta dependencia entre corporaciones y la sociedad implica que ambos trabajen bajo el principio de valor compartido, beneficiando ambas partes.

Para esto, Porter y Kramer (2006) utilizan el mapeo de oportunidades sociales con el fin de analizar y permitir el desarrollo de estrategias que mejor se adecuen a la empresa (ver figura 6 y tabla 2), a través de la creación de una especie de inventario de problemas y oportunidades (en el área operacional) de la empresa, esperando eliminar tantos impactos

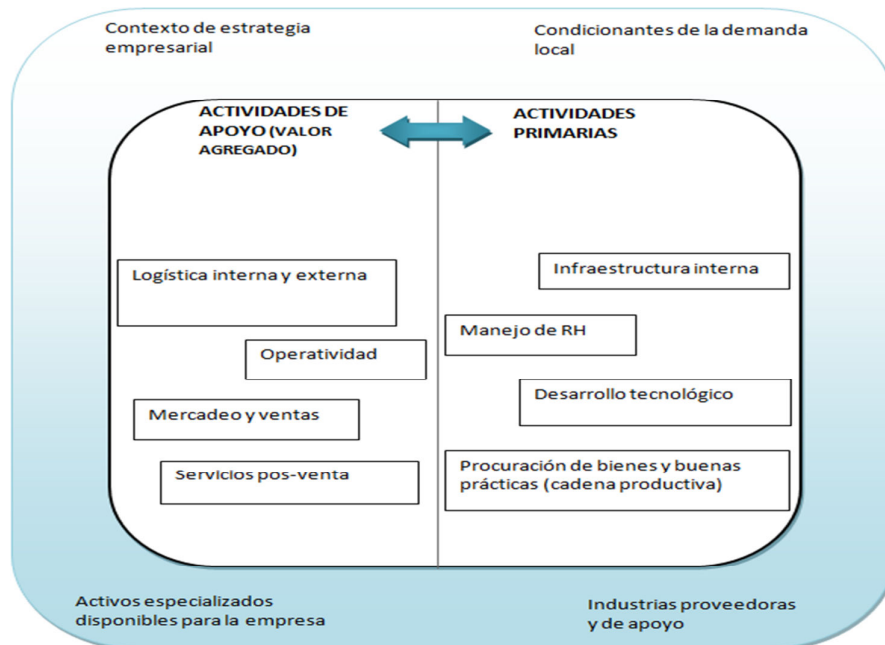
---

<sup>16</sup> Por *stakeholder* se entenderá: Cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los propósitos de una corporación. Stakeholders incluye a empleados, clientes, proveedores, accionistas, bancos, ambientalistas, gobierno u otros grupos que puedan ayudar o dañar a la corporación. “Strategic Management: A Stakeholder Approach” (Pitman, 1984).

sociales negativos de la cadena de valor como le sea posible. Sin embargo, se deberán escoger cuidadosamente los impactos a los cuales se avocará la empresa, tratando de retomar aquellos en donde tanto la sociedad como la empresa obtengan máximos beneficios.

A través del tiempo las empresas han aprendido a obtener mayor conciencia de los impactos sociales de sus actividades y de las ganancias millonarias que se obtienen de ellas. Existen dos factores esenciales que toda empresa debe tener en cuenta; por un lado se encuentra el factor localidad, que considera que los impactos podrían diferir, dependiendo del lugar donde se encuentre la empresa; considera que la misma operación puede tener distintas consecuencias sociales en distintos países. El otro factor para tener en cuenta se refiere a los impactos de una empresa, los cuales se ven modificados a través del tiempo debido al rápido avance en el conocimiento científico y tecnológico.

**Figura 6. Mapeo de los aspectos sociales internos y externos que influyen en la competitividad de las empresas.**



Fuente: Elaboración propia con base en Porter (1985) Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance y Porter (1990), The competitive Advantage of Nations.

Pero, no solamente las actividades empresariales afectan a la sociedad, sino que además existen condiciones externas sociales que influyen en las corporaciones. Las empresas se desarrollan dentro de un contexto de competitividad específico que afecta su habilidad para desarrollar y establecer su estrategia corporativa, especialmente en el largo plazo (Porter y Kramer, 2006).

Para llevar con efectividad las prácticas de RSC, se requiere una comprensión de las dimensiones sociales en las que se encuentra inmersa la empresa. Estas se dividen en 4 amplias áreas: la cantidad y calidad de activos especializados disponibles para la empresa, contexto de estrategia empresarial referente a las reglas e incentivos que regulan la competencia, condiciones de las demandas locales y la dimensión referente a las firmas de apoyo y proveduría (ver figura 6 y tabla 2).

**Tabla 2. Factores internos y externos considerados en el mapeo de oportunidades para establecer una estrategia de responsabilidad social corporativa óptima.**

<b>FACTORES INTERNOS</b>	<b>ACTIVIDADES DE APOYO</b>	INFRAESTRUCTURA INTERNA	Efectuar reportes financieros transparentes, planeación, transparencia, cabildeo
		MANEJO DE RECURSOS HUMANOS	Condiciones laborales seguras, servicio médico y otros beneficios, entrenamientos laborales, políticas de despido
		DESARROLLO TECNOLÓGICO	Relaciones con universidades, prácticas éticas de investigación, seguridad en el producto, reciclados
		PROCURACIÓN DE BIENES Y BUENAS PRÁCTICAS	Cuidados en la utilización de recursos naturales, prácticas en la cadena productiva
	<b>ACTIVIDADES PRIMARIAS</b>	LÓGISTICA INTERNA Y EXTERNA	Impactos del transporte: desgaste carretero debido al peso del autotransporte, emisiones, apoyo en la creación de carreteras
		OPERATIVIDAD	Uso adecuado de la energía y el agua, cuidados con materiales peligrosos, seguridad de los trabajadores y relaciones laborales, medición de impactos ecológicos
		MERCADEO Y VENTAS	Ética en la información que se proporciona a través de promociones, comerciales, en su política de ventas, etc., Prácticas en los precios
		SERVICIOS POS VENTA	Privacidad de los compradores, resolución de quejas, instalaciones
<b>FACTORES EXTERNOS</b>	<b>INTERIORIZANDO LAS EXTERNALIDADES</b>	CONTEXTO DE ESTRATEGIA EMPRESARIAL (REGLAS E INCETIVOS QUE REGULAN LA COMPETENCIA)	Competencia justa y abierta, regulaciones justas, protección de propiedad intelectual, transparencia en sus actividades,
		CONDICIONANTES DE LA DEMANDA LOCAL	Exigentes normas regulatorias, nuevos enfoques de la demanda hacia factores sociales
		INDUSTRIAS PROVEEDORAS Y DE APOYO	Disponibilidad de proveedores locales, acceso a firmas o industrias de diversa índole
		ACTIVOS ESPECIALIZADOS DISPONIBLES PARA LA EMPRESA	Acceso a centros de investigación y universidades, disponibilidad de fuerza laboral, disponibilidad de infraestructura científica y tecnológica, sostenibilidad de los recursos naturales

Fuente: Elaboración propia con base en Porter (1985) Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance y Porter (1990), The competitive Advantage of Nations.

Con el fin de mejorar la competitividad de una empresa a través de la implementación de prácticas de RSC, es necesario tomar el reto de seleccionar los aspectos que más se involucren con esta misma. Debe considerarse que por sí sola no acabará con los problemas sociales, pues la empresa no está en la sociedad para acabar con las deficiencias sociales de su comunidad y su región, sino que merecerán atención solo aquellas donde tanto la empresa como la sociedad obtengan un beneficio.

Los aspectos sociales que afectan una empresa pueden clasificarse en tres categorías: aspectos sociales genéricos, impactos sociales en la cadena de valor y dimensiones sociales en el contexto competitivo. El establecer este grado de impacto se considera crucial para crear una agenda social integrada a la empresa (ver figura 7).

**Figura 7. Dimensiones para priorizar los aspectos sociales.**

Aspectos sociales genéricos	Impactos sociales en la cadena de valor	Dimensiones Sociales en el Contexto Competitivo
<p>Importante para la sociedad pero no para la operatividad de la empresa ni para su competitividad a largo plazo</p>	<p>Aspectos sociales que son significativamente afectados por las actividades comunes de una empresa</p>	<p>Aspectos sociales en el medio externo que afectan significativamente la competitividad de la empresa</p>

Fuente: Porter y Kramer, 2006.

Toda vez que se evalúe el impacto y se categoricen estos aspectos sociales, se estará en posibilidades de crear una agenda social corporativa. La cual va más allá de atender solamente las expectativas de la comunidad, sino que debe considerar las oportunidades que se presenten para obtener máximos beneficios sociales y económicos conjuntamente (Porter y Kramer, 2006).

En este sentido, se han establecido dos dimensiones de la RSC: En primera instancia considera las estrategias que atienden una responsabilidad social, la cual se avoca a dos elementos: 1) actuar como un buen ciudadano y 2) mitigar los daños sociales provenientes de las actividades propias de la empresa. Es decir, el ofrecer una donación a una escuela o asilo de ancianos, o bien, el atender cuestiones que la propia empresa ha generado a través de sus actividades nos habla de una mera responsabilidad ya sea de los ejecutivos de la empresa o de la responsabilidad *de facto* de la empresa. La otra dimensión, se refiere a la RSC estratégica, en donde la empresa debe ir más allá de buenas prácticas. Considera que debe desarrollar estrategias propias que beneficien tanto a la sociedad como a la empresa, solo así se estará hablando de una verdadera integración entre empresa y sociedad (ver figura 8).

Para llevar a cabo una RSC estratégica es necesario hacer ajustes en la empresa, incentivar a los empleados y tener una medición del impacto social en las prácticas de RSC establecidas como viables. No hay que perder de vista que el propósito moral de las empresas es ofrecer empleos, la inversión de capital, compra y venta de bienes, negociar diariamente, lo cual por sí solo tiene una profunda y positiva influencia en la sociedad, por lo que la estrategia de RSC más eficiente ocurre cuando una compañía incluye un valor social a un valor agregado. Este pensamiento debe ser considerado y retomado por las organizaciones no gubernamentales ONG's, corporaciones y entidades gubernamentales pues más que verlo como una responsabilidad, debe empezar a considerarse como una integración entre ambos entes (empresa y sociedad). Retomando el argumento de Porter y Kramer, sociedades saludables nos proporcionan empresas exitosas.



Figura 8. Corporación y sociedad: Un enfoque estratégico.



Fuente: Porter y Kramer (2006).

### 6.8 RSC (Calidad De Vida-Condiciones Laborales) y Productividad Laboral.

Es ampliamente reconocido que las empresas más productivas y las políticas gubernamentales orientadas a la productividad, están íntimamente ligadas a la promoción de una mejor calidad de vida laboral (Prokopenko, 1998). De acuerdo con Martens (1998), la mejora en la productividad se obtiene innovando en tecnología, organización, recursos humanos, relaciones laborales, condiciones de trabajo, calidad, entre otros.

Por su parte, Porter y Kramer (2006) sostienen que entre la variedad de factores que influyen en la competitividad de una empresa, como desarrollo tecnológico, eficiencia organizacional, marketing, entre otros, también se encuentra la implementación de prácticas de RSC. Ratifican que, atendiendo cuestiones como educación, seguridad en el trabajo, seguridad social, incentivos y otros beneficios hacia el trabajador, permitirán aumentar la productividad laboral del trabajador, lo que a su vez se verá reflejado en la competitividad de la misma empresa.

La productividad se refiere a la eficiente combinación de factores de la producción, capital y trabajo, es decir, a la relación entre la cantidad de resultados obtenidos en un proceso productivo y la cantidad de insumos que se utilizan para obtenerlos. Todos ellos vinculados, fundamentalmente, a la reducción de costos, donde la productividad se traduce en hacer más con menos (Bayón, 1997).

Sin embargo, el problema es mucho más complejo, pues en la productividad influyen elementos vinculados con las relaciones sociales dentro de los procesos productivos. Tales como la organización, las relaciones laborales, el ambiente de trabajo, la calidad de vida y vínculos específicos con las organizaciones sindicales (Bayón, 1997).

Por su parte Gregorio Billikopf, de la Universidad de California en su trabajo titulado *Administración Laboral Agrícola: cultivando la productividad del personal* (2002), comenta que la productividad laboral es el resultado tanto de la *capacidad o “el saber hacer”*, así como de la *motivación o “el querer hacer”*, Billikopf sostiene que los agricultores disponen de una serie de técnicas que pueden afectar estos factores. Además establece que hay diversas prácticas y metodologías que se pueden y deben implementar, como el diseño del trabajo, capacitación y desarrollo, remuneración, prestaciones, seguridad y salud, desarrollo organizacional, entre otros. Estos con el fin de obtener resultados en productividad (tanto en cantidad, como en calidad), desperdicios, averías, motivación, ausentismos y retrasos, lesiones y enfermedad, quejas y violencia laboral.

Por su parte Domínguez et al. (2008), a través del Departamento de Economía Agraria de la Pontificia Universidad Católica de Chile, realizó un estudio sobre la caracterización de los rasgos productivos, sociales y económicos del mercado laboral vinculados al sector frutícola exportador. El

objetivo fue caracterizar, entre otros, las condiciones laborales y del contexto ambiental en que se desenvuelve la mano de obra vinculada a las actividades frutícolas de exportación, e identificar su incidencia en la siniestralidad del sector en sus diversas etapas productivas.

Dentro del desarrollo de su trabajo prestan mayor atención a los siguientes puntos: Ingreso y remuneraciones, jornadas de trabajo por hectárea, modalidad de contratación según especialidad y labor, presencia de subcontratación y la negociación con estos trabajadores, percepción de los empleadores sobre las competencias laborales de trabajadores, niveles de calificación para diferentes labores, condiciones ambientales, condiciones de trabajo, y cumplimiento de la legislación en cuanto a jornada, higiene y seguridad.

La medición de productividad laboral en el estudio chileno, se realizó considerando los factores de velocidad del trabajo y la calidad del producto. Es decir, para medir la productividad laboral de cada trabajador se consideró el número de cajas o cubetas realizadas en una jornada de trabajo. Misma definición que consideraremos para efectos de esta tesis.

Por su parte, Sepúlveda y Miranda (2006), establecen que el manual de BPA<sup>17</sup>, se enfoca básicamente a cuestiones técnicas y con gran relevancia a la manera en cómo trabajan y viven los jornaleros, argumentando por cierto, que sin duda alguna el interés no es por el bienestar de los jornaleros, sino cómo pueden estos ser transmisores de patógenos, se requiere de su capacitación continua en aspectos de higiene y sanidad del trabajador, además de sus instalaciones sanitarias en todo el proceso de producción<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Programa Federal de la SAGARPA.

<sup>18</sup> Cabe aclarar que no se coincide en su totalidad con los autores mencionados en el párrafo anterior, pues se considera que el manual de BPA está enfocado básicamente a asuntos meramente del proceso de producción y muy sutilmente hacia la forma en cómo viven los jornaleros, pues en su formato de

## 6.9 Responsabilidad Social Corporativa en Empresas Agrícolas.

A partir del proceso de globalización en las últimas décadas, se experimentaron una serie de cambios en los procesos económicos y regulatorios, estableciendo una caracterización específica de la agricultura globalizada.

Esta internacionalización de abasto de productos, principalmente hortofrutícolas, generó modificaciones también en las demandas de los consumidores ubicados principalmente en los países desarrollados. Motivo por el cual, gobiernos y organizaciones internacionales presionados por estos mismos consumidores, establecieron regulaciones que coadyuvaran a la producción de alimentos saludables, inocuamente hablando y bajo esquemas ambientalmente aceptables. Más recientemente, aunado a cuestiones productivas y ambientales, un factor adicional que ha aparecido como condición de acceso a mercados en el ámbito de la responsabilidad social, ha sido el requerimiento de un proceso de certificación con base fundamentalmente en las condiciones de trabajo, salud y bienestar de los trabajadores agrícolas (Wong, 2004).

Por otra parte, Sariago y Castañeda (2007), realizaron un diagnóstico en los campos agrícolas de Sonora, el cual refleja un amplio abanico de problemas mayormente de índole salariales y de trabajo y condiciones de vida deplorables, en materia de nutrición, salud, educación, vivienda e

---

evaluación de BPA, establecen en su apartado 8.4. Higiene y capacitación de los trabajadores, solo un reactivo con un nivel de importancia menor, el cual textualmente se refiere a lo siguiente: ... *Si la empresa proporciona viviendas a los trabajadores, ¿están limpias y cuentan con los servicios básicos, además de estar separadas físicamente de la unidad de producción?* ([www.senasica.gob.mx](http://www.senasica.gob.mx)).

higiene. Aspectos que por diversos factores en los que el jornalero se desenvuelve<sup>19</sup>, vienen a agravarse aún más.

En la actualidad, existen diversas organizaciones internacionales que ofrecen certificaciones de responsabilidad social en la agricultura; estas organizaciones establecen estándares en las áreas referentes a de condiciones de vida y de trabajo, además de prácticas ambientales. Las empresas agrícolas que desean ser certificadas, son inspeccionadas por auditores de la agencia certificadora, quienes establecen los cambios precisos que deben implementarse en la empresa.

Una de estas certificadoras es la Norma SA8000. Esta se considera una certificación voluntaria y fue creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas en el orden de derechos humanos y derechos de los trabajadores.

SAI promueve los derechos de los trabajadores, basándose en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en las convenciones de los derechos humanos por la Organización de las Naciones Unidas. Los estándares relacionados a la salud de los jornaleros incluyen:

- Niños menores de 15 años no podrán laborar en la mayoría de los casos. La edad mínima de trabajo es de 14 años, en los países que califican por excepción bajo la convención 138 de la OIT.
- No está permitido el trabajo forzado.
- Los trabajadores deberán tener acceso a baños y agua potable.
- La empresa deberá proveer un ambiente de seguridad laboral.

---

<sup>19</sup> Los jornaleros agrícolas están inmersos en un contexto donde predomina la migración y la estacionalidad en el empleo, intermediarismo e inestabilidad en el mercado de trabajo.

- No se permiten castigos corporales.
- Los trabajadores tienen el derecho de negociaciones colectivas.
- Un máximo de 48 horas de trabajo a la semana.
- El salario deberá estar de acuerdo a los estándares legales y ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

#### 6.10 Especificidad del Mercado Laboral en las Empresas Agrícolas.

En el apartado 1.2 de este capítulo se discute cómo el tercer orden agroalimentario (neoliberal) ha provocado exclusión social dentro del campo mexicano. Desde la perspectiva laboral, esta exclusión se ve traducida en un alto índice de proletarización rural<sup>20</sup>, es decir, un alto índice de trabajadores encargados de realizar en los campos agrícolas las diversas labores relacionadas con la producción de frutas y hortalizas, quienes se desplazan cíclicamente desde sus comunidades de origen, generalmente marginadas, hacia las zonas de agricultura comercial. Estos son los llamados jornaleros agrícolas migrantes (JAM), provenientes, en su mayoría, de los Estados de Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Veracruz. Los JAM se trasladan solos, con su familia nuclear o con la familia extensa<sup>21</sup> hacia los Estados más prominentes en la agricultura como Sinaloa, Baja California (norte y sur) y Sonora (Ortega et al., 2007).

Los JAM han hecho de la migración una condición de vida, ya que sus niveles mínimos de bienestar y la poca o nula diversificación económica los

---

<sup>20</sup> Este adjetivo considera el origen de los ingresos de los trabajadores: en tanto que considera que la *proletarización* consiste en un proceso que se refleja en la paulatina pérdida de los medios de producción, hasta la completa separación del trabajador de sus medios de producción y su sostenimiento básicamente a partir de la venta de su fuerza de trabajo (Lara Flores, 2001).

<sup>21</sup> La familia nuclear se refiere al Jefe o Jefa de Familia acompañado por su pareja e hijos y la familia extensa está constituida por grupos más grandes, esposo (a), hijos, padres, abuelos, primos o tíos.

ha dejado sin oportunidades en sus regiones, llevándolos a la marginación y precariedad en su forma de vida. Y por consiguiente han tenido que salir a otros Estados, teniendo que aceptar las condiciones de trabajo ya establecidas por el solo hecho de subsistir ellos mismos y sus familias (Sánchez, 2002).

Además de lo anterior, no cuentan con trabajos estables sino que se van movilizanado de acuerdo a la oferta de trabajo que se tenga en las diferentes empresas agrícolas, estos son períodos que van de 3 a 10 meses.

La actividad laboral de la población migrante dentro de las empresas agrícolas con respecto a la población local presenta una serie de desventajas. Los primeros comúnmente se emplean en cosechas de diferentes productos y otras tareas en campo abierto, bajo el sol, a altos grados de temperatura, en contacto con la tierra y los pesticidas y agroquímicos que se utilizan en ella, mientras que los locales normalmente trabajan en espacios cerrados, en el empaque, invernadero o bien realizando tareas de apoyo, como la transportación, coordinación de personal, etc. (Lara, 2006).

Mientras que los locales ofertan su fuerza laboral directamente, los JAM tienen que pasar por una serie de intermediarios (enganchadores) que los trasladan de sus lugares de origen a los campos agrícolas, sin conocer a ciencia cierta el tipo de trabajo que desarrollaran y las condiciones de este.

Por otra parte, los JAM, por su misma condición de migrantes poseen ya una desventaja en sí misma, pues estos viven en campamentos propiedad de las empresas, donde deben de acatar las reglas y condiciones establecidas. En muchos campamentos se les prohíbe salir y recibir visitas de personas ajenas a la empresa. Los campamentos son comúnmente vigilados por trabajadores de confianza, denominados: campero y

trabajadora social. Ambos puestos se apoyan mutuamente, con el fin de mantener un orden dentro de los campos, atendiendo riñas, malos entendidos entre vecinos, emergencias, limpieza, eliminación de basura, entre otros. (Lara, 2006).

Además, el rol de la trabajadora social dentro de los campamentos es de suma importancia para que los programas federales y estatales dirigidos a migrantes lleguen a beneficiar a sus habitantes. Las instituciones que cuentan con programas dirigidos a esta población, son la Secretaría de Salud, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Desarrollo Social y Desarrollo Integral de la Familia, Comisión Nacional de Derechos Humanos. Incluso se ha encontrado la participación de asociaciones como Alcohólicos Anónimos y Narcóticos Anónimos dentro de los campamentos.

Pese a que todos los JAM poseen una serie de características que de cierta manera los convierte en un grupo afín, debido a su etnicidad y culturalidad poseen una diversidad en costumbres y lenguajes lo que requiere que sean acomodados dentro de los campamentos considerando su etnicidad y lugar de procedencia.

En sí, podemos determinar entonces que el mercado laboral en los campos agrícolas está caracterizado por tres especificidades básicamente: alta movilización, flexibilización laboral y la relación empresario- jornalero, que hasta cierto punto marca una distorsión del mercado laboral de los campos agrícolas.

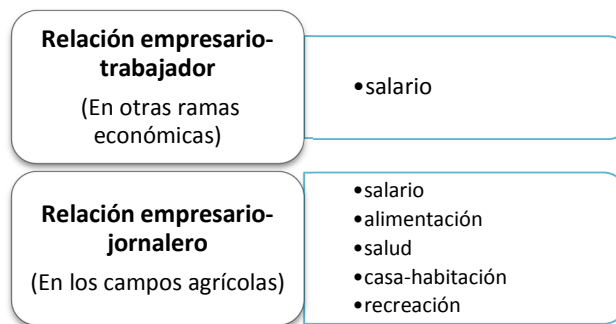
A diferencia de lo que ocurre en las relaciones empresario-trabajador en otras actividades económicas, en la relación empresario-jornalero los factores laborales (salario) no son la única responsabilidad del empresario, sino que además se encarga de proporcionar otros factores inherentes a la calidad de vida, como la alimentación, salud, vivienda, recreación y



necesidades básicas (ver figura 9), dando la connotación de paternalista, hasta cierto punto, al empresario agrícola hacia los JAM que laboran en su empresa (Entrevista personal: Sariego y Castañeda, 2007).

Este último argumento fue crucial para este trabajo de tesis, ya que es una justificante del porqué se consideró incluir además de las condiciones laborales, la calidad de vida del trabajador y sus familias.

**Figura 9. Especificidad del mercado laboral agrícola, relación empresario-trabajador.**



Fuente: Entrevista personal. Sariego y Castañeda (2007).

## Capítulo 2.

### 7. EMPRESAS AGRÍCOLAS SONORENSES Y SU INSERCIÓN EN EL SISTEMA AGROALIMENTARIO CONTEMPORÁNEO

#### 7.1 Introducción.

Como se señaló anteriormente, en los últimos tiempos, el sistema agroalimentario ha experimentado una serie de cambios que han venido a modificar también los procesos productivos internos de las empresas agrícolas (hortícolas), las cuales en aras de mejorar su competitividad y permanecer en los mercados internacionales, han tenido que adecuarse a producir bajo estrictas normas de calidad y seguridad, requeridas por el nuevo prototipo de consumidor.

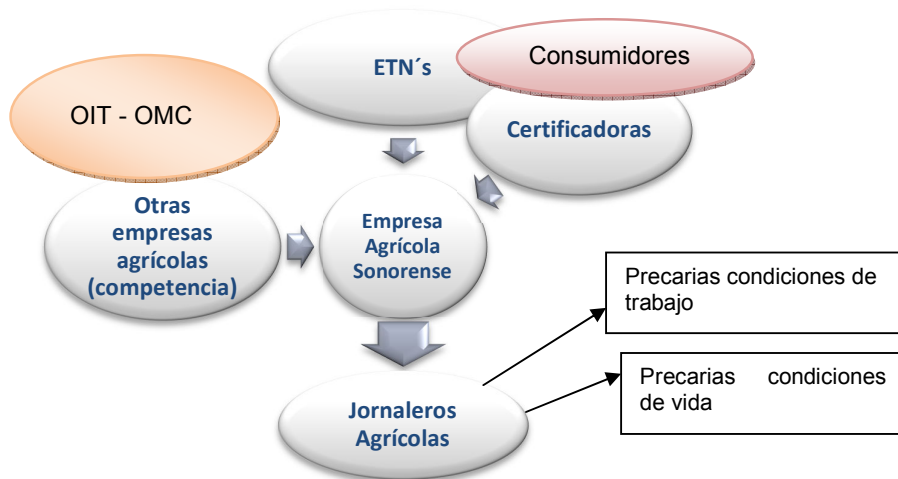
Los cambios en los procesos productivos y las nuevas exigencias en los mercados, han venido a generar gastos en las empresas agrícolas, que han tratado de ser sufragados a expensas de los salarios, condiciones de trabajo y de vida de los jornaleros agrícolas (Carton y Lara, 2010).

Carton y Lara (2010:228), exponen como característica fundamental para explicar el éxito de los actuales sistemas agroalimentarios globalizados, la contradicción entre el bienestar del consumidor y la miseria de los trabajadores.

Las empresas agrícolas sonorenses que exportan a otros mercados, se encuentran inmersas en una dinámica donde participan desde organismos internacionales como la OIT y OMC, las grandes transnacionales y detallistas, las certificadoras o reguladoras, sus homólogas en carácter de competidores y la fuerza laboral de la cual dependen sus cosechas de frutas y hortalizas, los jornaleros agrícolas.

Como podemos ejemplificar en la figura 10, las empresas agrícolas tienen la presión de las transnacionales y detallistas, quienes cada vez más exigen mejores tiempo de entrega, uso de tecnología avanzada e inocuidad en los productos que entregan. Estas deben actuar rápido, pues existen diversos proveedores (competidores para las empresas agrícolas) ansiosos por entrar e incrementar sus ventas. No hay que olvidar también, que las empresas agrícolas exportadoras deben observar también las normas internacionales, emitidas por organizaciones como la OIT y OMC. Hay que considerar también que las grandes transnacionales y detallistas se ven presionadas por consumidores cada vez más involucrados en el tipo de alimentos que llegan a su mesa (gran parte de estos consumidores son de EUA, Canadá y la Unión Europea). La diversidad de proveedores en todo el mundo ha hecho imposible para las transnacionales y detallistas verificar a cada uno de estos, por lo que han tenido que recurrir a las certificadoras, reflejándose en la cuenta de gastos del empresario agrícola, pues debe hacerse cargo de los honorarios de las certificadoras. El empresario a su vez ha pasado esta factura al jornalero y a sus familias, viéndose reflejado en las condiciones de trabajo y por ende en la calidad de vida de ellos.

Figura 10. Inserción de la empresa agrícola en el sistema agroalimentario actual.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los productos hortofrutícolas, los requerimientos de los consumidores iniciaron por exigir un producto inocuo y ambientalmente amigable, poco a poco se ha introducido otro nuevo elemento, que tiene que ver con las personas involucradas en la cosecha de estos productos.

En el área de los agronegocios del Estado de Sonora, son pocas las empresas que se jactan de realizar prácticas socialmente responsables. La mayoría de estos empresarios solamente han respondido a las exigencias propias de los mercados a los cuales desean acceder. Los menos ven a las pRSC como una ventaja para obtener cierto estatus a nivel local.

Aún no logran integrar esta visión social en las operaciones centrales de la empresa, haciéndola parte de la estrategia empresarial, insertándola dentro de la propia agenda de la empresa, como mencionan Porter y Kramer (2006) generar máximos beneficios sociales y ganancias a la empresa.

## 7.2 Actividad Agrícola en Sonora.

Desde antaño, la agricultura ha sido una de las actividades más prominentes del Estado, destacándose la Costa de Hermosillo, Región de Caborca, Valle de San Luis Rio Colorado, Valle de Guaymas– Empalme, Valle del Yaqui y Valle del Mayo (SAGARPHA, 2010).

La aportación de las actividades primarias<sup>22</sup> en el producto interno bruto nacional del Estado de Sonora para el 2009, fue de 5.9%, posicionándose en el quinto lugar nacional (INEGI, 2010).

---

<sup>22</sup> De acuerdo a la estructuración de INEGI, las actividades primarias están integradas por la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza.

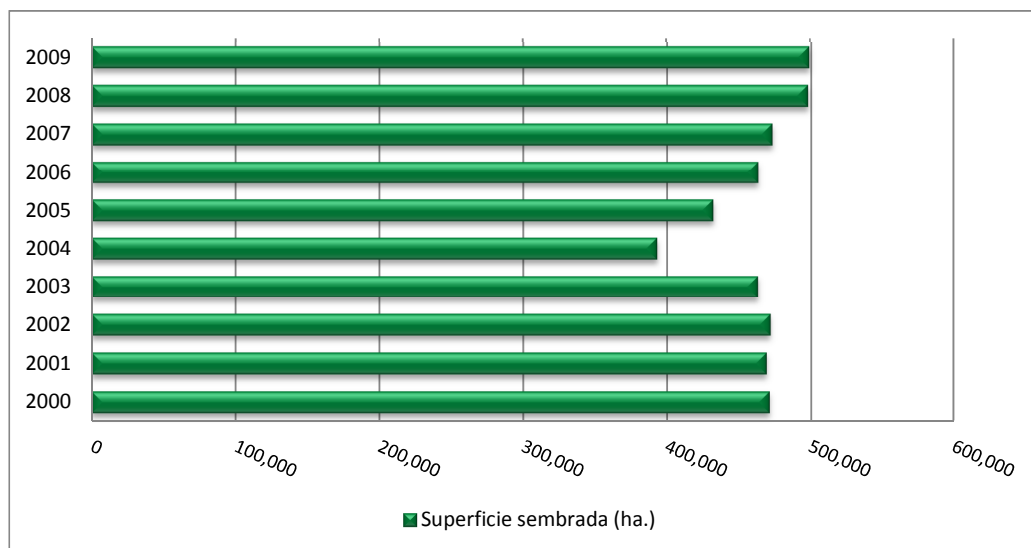
De acuerdo a información proporcionada por la Comisión del Medio Ambiente y Segunda de Fomento Agrícola y Ganadero en Forma Unida, del H. Congreso del Estado de Sonora en 2007, expuso datos muy interesantes de la agricultura del Estado en el 2006. Se mencionan a continuación:

- a) La agricultura participó con el 11% del PIB, siendo superado solo por las ramas económicas del comercio y manufactura.
- b) En el 2006, la participación del sector primario del Estado en el PIB fue de 6.2%, asistiendo la agricultura en un 63%, mientras que la ganadería contribuyó con el 22.7%, la pesca con el 13.9% y la silvicultura con el 0.4%.
- c) En el período de 1994 al 2006, se obtuvo una cosecha promedio anual de 3.6 millones de toneladas de más de 100 productores agrícolas con un valor equivalente a 9,000 millones de pesos.
- d) El Estado de Sonora se distinguió en 2006 en la producción de trigo, uva, sandía, chile jalapeño, aceituna y espárrago y en menor medida en la producción de melón, papa, calabaza, garbanzo y tomate (H. Congreso del Estado de Sonora, 2007).

En los últimos 10 años, el comportamiento de la agricultura en el Estado ha sobrellevado diversas fluctuaciones (ver gráfica 1 y 2). En general, no hubo crecimiento en la superficie sembrada, contrario a los índices de crecimiento con respecto al valor de la producción, ello debido principalmente a la reconversión de cultivos, siendo los de mayor participación para finales de la década pasada, las hortalizas con el 29.2%, trigo 25.7%, vid 20.1% y espárrago 6.4% (SAGARHPA, 2010).

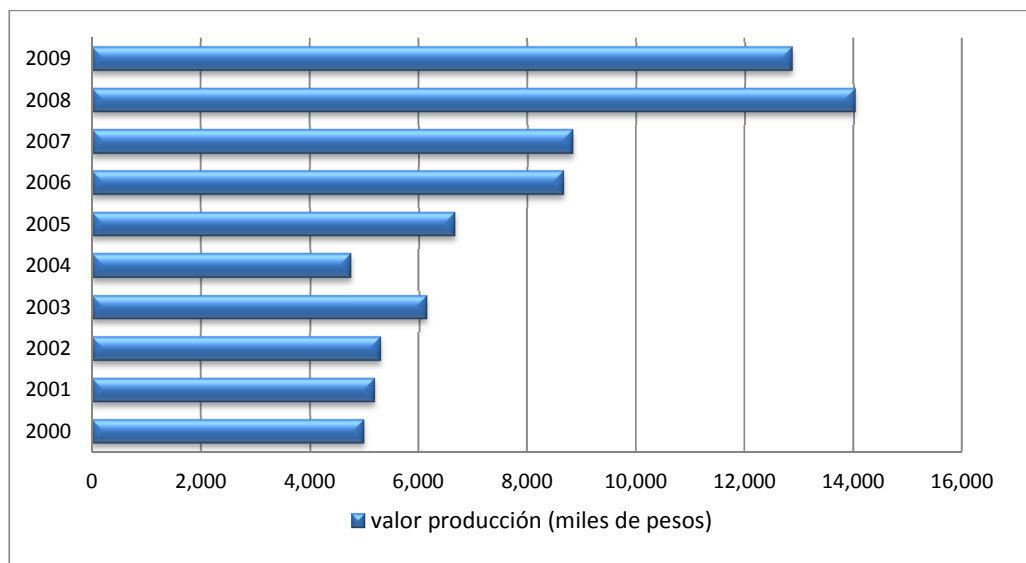
Así pues, tenemos que la superficie sembrada pasó de 471,202 en el 2000 a 498,596 en el 2009, creciendo un 5%. Como se ilustra en la gráfica 1, se tuvo una leve caída en 2004 de 17%, con respecto al año 2000. Por su parte el valor de la producción pasó de casi 5 millones de pesos en el 2000 a 12 millones 867 mil pesos en 2009, registrando un considerable aumento de 61% (ver gráfica 1). Como se constata, pese a que la superficie sembrada ha aumentado muy poco, el valor de la producción se ha dinamizado fuertemente. Parte de este proceso se debe a los problemas de abasto de agua y degradación de los suelos, lo que ha dado por resultado la reconversión productiva hacia cultivos más rentables (Hernández et al., 2008).

**Gráfica 1. Superficie sembrada de la producción agrícola en el Estado de Sonora, período 2000–2009.**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la oficina estatal de Información para el Desarrollo Rural Sustentable del Estado de Sonora, Sagarpa (2010).

**Gráfica 2. Valor de la producción agrícola en el Estado de Sonora, periodo 2000-2009.**

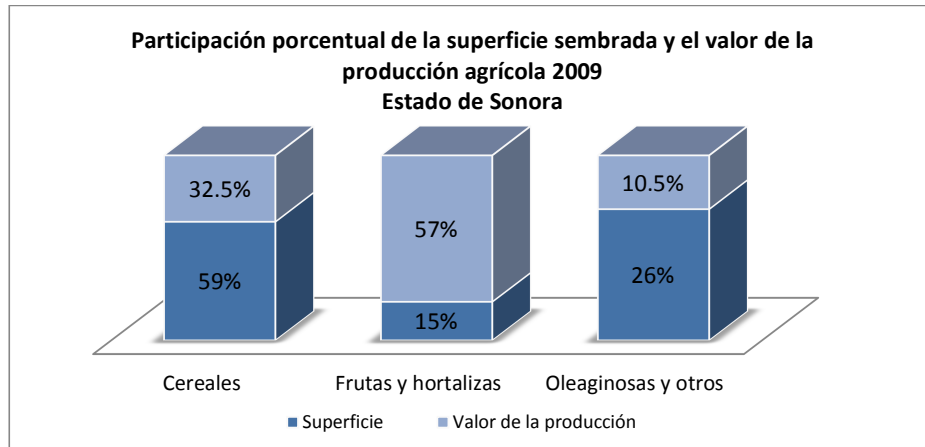


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la oficina estatal de Información para el Desarrollo Rural Sustentable del Estado de Sonora, Sagarpa (2010).

En la gráfica 3, se observa que el grupo de las frutas y hortalizas ocupan el 15% de la superficie sembrada, sin embargo con respecto al valor representan el 57%, mientras que los cereales participan con un 59% en superficie sembrada y en valor solo aportan el 32.5%.

Esta capacidad productiva, ha sido posible no solo por la fertilidad de la tierra, sino que además los empresarios han sabido innovar en tecnología propiciando un mejor rendimiento y disminución en sus costos, además de diversificar sus siembras por el ahorro de agua y los requerimientos del consumidor, convirtiéndose así en importantes productores de frutas y hortalizas.

**Gráfica 3. Participación porcentual de la superficie sembrada y la producción agrícola del Estado de Sonora.**



Fuente: OEIDRUS, [www.oeidrus-sonora.gob.mx](http://www.oeidrus-sonora.gob.mx).

Con respecto a las exportaciones agrícolas del Estado, en el período del 2005 al 2009 mostraron un constante crecimiento pasando de 794.1 mdd a 1'289 mdd, respectivamente (ver gráfica 4). De acuerdo con Bracamonte et al. (2007), las hortalizas están entre los cultivos que mostraron un mayor dinamismo exportador hacia los países de Canadá y Estados Unidos especialmente.

**Gráfica 4. Exportaciones agrícolas (millones de dólares) del Estado de Sonora.**

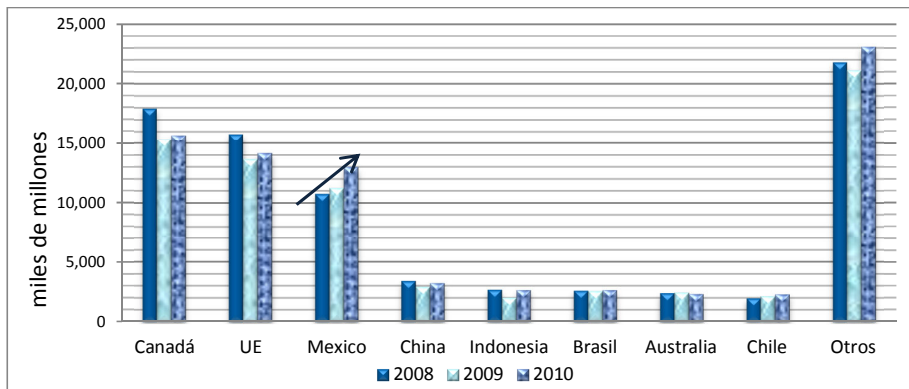


Fuente: OEIDRUS, [www.oeidrus-sonora.gob.mx](http://www.oeidrus-sonora.gob.mx).



Según el Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA por sus siglas en inglés), sus importaciones más representativas se refieren al grupo de los productos hortícolas, incluidas las frutas y vegetales frescos y secos, vino y bebidas de malta. Indican que gran parte de estas importaciones provienen de sus dos líderes proveedores, Canadá y México (ver gráfica 5).

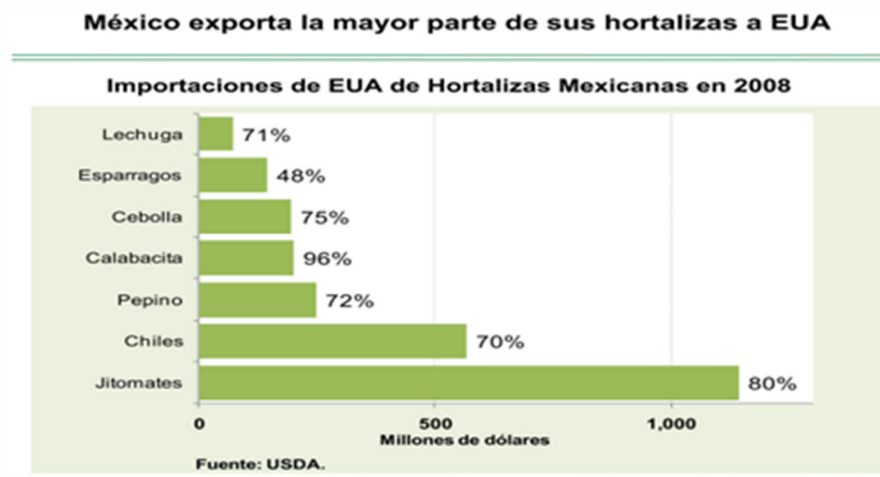
**Gráfica 5. Principales países que cubren las importaciones agrícolas de Estados Unidos, período 2008 - 2010.**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos en la página de la USDA (United States Department of Agriculture, [www.usda.gov](http://www.usda.gov)).

Gran parte de la producción de hortalizas de México se destina hacia el mercado estadounidense, donde el 70% de sus importaciones de distintas variedades de chile, proviene de nuestro país, representando poco más de 500 millones de dólares (ver gráfica 6).

Gráfica 6. Importaciones de Hortalizas de México a Estados Unidos en 2008.



Tomado de: De la Madrid, E. (2009) "Retos, oportunidades y requisitos para detonar la inversión en México". Invest Mexico Forum 2009, Financiera Rural, 19 de agosto, 24 pp.

Los productos hortofrutícolas más demandados en el 2009 por los mercados internacionales en los que Sonora participó fueron son la uva, trigo, calabacita, esparrago, sandía, chile, tomate y melón, generando un significativo volumen de divisas para el país (SAGARPA, 2010a).

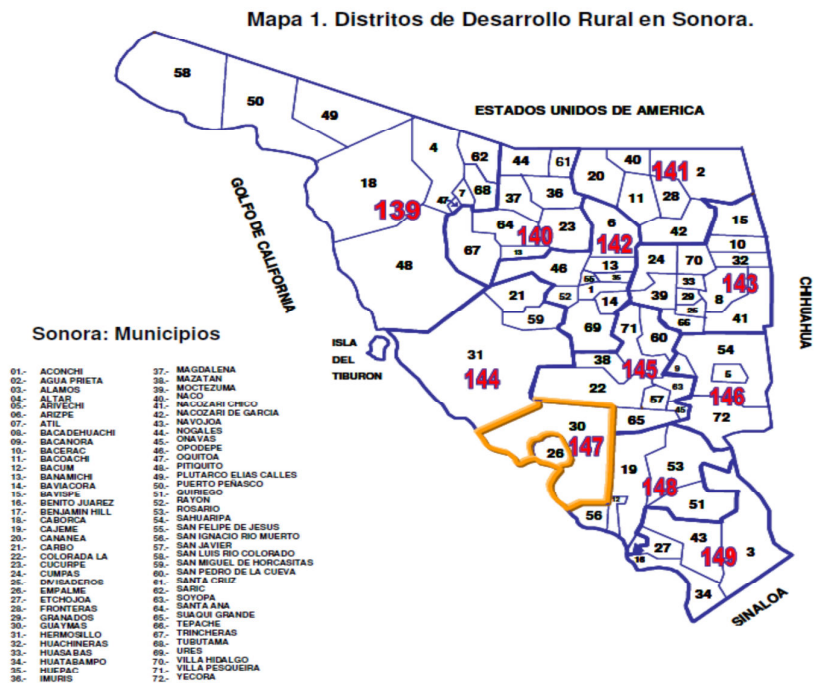
### 7.3 Inserción de una Empresa Agrícola Sonorense en el Sistema Agroalimentario.

#### **7.3.1 Ubicación geográfica de la empresa.**

La empresa agrícola de estudio se encuentra ubicada en el Distrito de Desarrollo Rural Guaymas -147, el cual abarca los municipios de Guaymas y Empalme. Ambos municipios alcanzan una superficie total de 12,916.53 km<sup>2</sup>, representando el 7% de la superficie del territorio nacional. En este distrito se desarrollan diversas actividades productivas, donde además de la pesca,

sobresalen las actividades agropecuarias. El distrito cuenta con un extenso valle de aproximadamente 42 mil hectáreas, donde gran parte de estas se utiliza para la producción de bienes hortofrutícolas de exportación, además de trigo, soya, cártamo, maíz y algodón (CIAD, 2006).

Mapa 1. Distrito de Desarrollo Rural 147 (Guaymas-Empalme).



Cuadro 1. Distritos de Desarrollo Rural Sustentable en Sonora	
Distrito 139 Caborca	Distrito 144 Hermosillo
Distrito 140 Magdalena	Distrito 145 Mazatán
Distrito 141 Agua Prieta	Distrito 146 Sahuaripa
Distrito 142 Ures	<b>Distrito 147 Guaymas</b>
Distrito 143 Moctezuma	Distrito 148 Cajeme
Distrito 149 Navojoa	

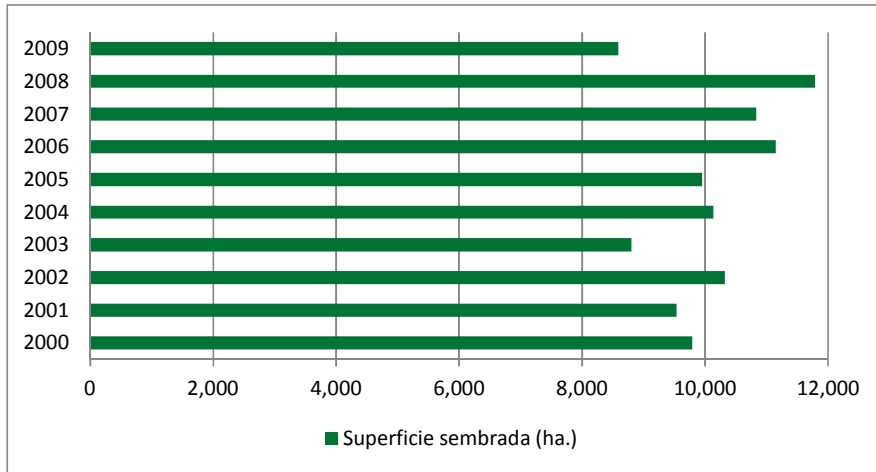
Fuente: SAGARPA. 2006.

Fuente: Mapa obtenido del Programa Especial Concurrente para el Desarrollo Rural Sustentable, SAGARPA 2006.

La actividad agrícola en el valle de Guaymas-Empalme en el periodo del 2000 al 2009, no ha registrado el mismo dinamismo en el valor de la producción con respecto a la superficie sembrada, como se observa a nivel estatal (ver gráfica 1 y 2). La superficie sembrada ha registrado diversas

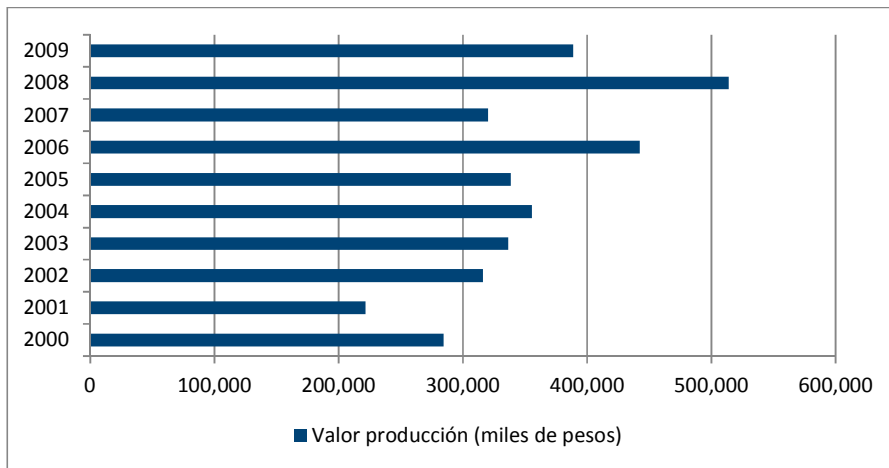
fluctuaciones a lo largo de estos años, pero igualmente ha sucedido con el valor de la producción (ver gráficas 7 y 8).

**Gráfica 7. Superficie sembrada (ha.) de la producción agrícola en el valle de Guaymas-Empalme, período 2000–2009.**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la oficina estatal de Información para el Desarrollo Rural Sustentable del Estado de Sonora, Sagarpa (2010).

**Gráfica 8. Valor de la producción agrícola en el valle de Guaymas-Empalme, período 2000-2009.**

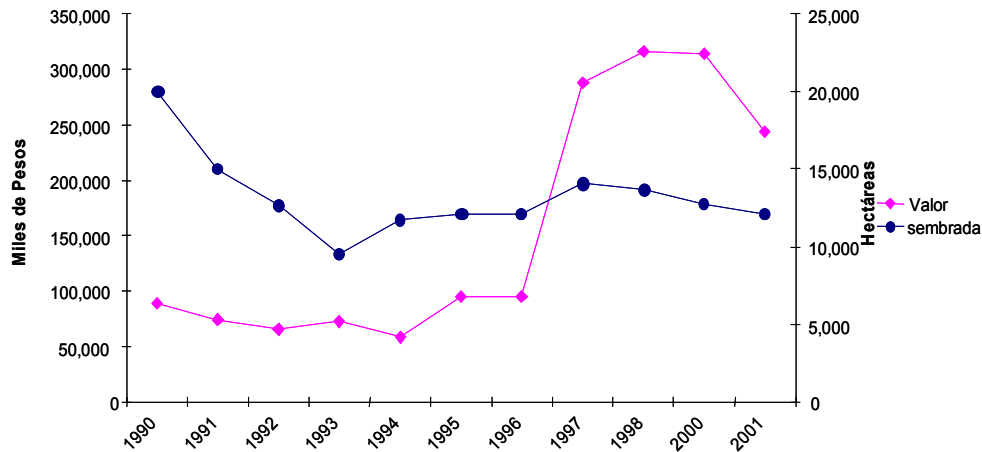


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la oficina estatal de Información para el Desarrollo Rural Sustentable del Estado de Sonora, Sagarpa (2010).

Sin embargo, si se analizan estos mismos datos pero para el período 1990-2001 en el valle de Guaymas-Empalme, se puede inferir que el

proceso de reconversión de cultivos a los más rentables se vivió en esta región años antes que en el resto del Estado de Sonora (ver gráfica 9).

**Gráfica 9. Evolución de la superficie sembrada y el valor de la producción, período 1990-2001.**



Fuente: Tomada de CIAD (2006). "Programa Especial Concurrente. Distrito 147, Guaymas, Sonora". Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural y Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., pp. 168.

### 7.3.2 Características generales de la empresa.

Esta empresa marca sus inicios en la agricultura a partir de 1953. Empezó sus actividades cultivando sandías y chile pimiento, para posteriormente entre 1960 y 1970 incursionar en la cosecha de chile de diferentes especies y jitomates. En el período de 1970 a 1990 se continuó con estas y otras cosechas, destacándose sandía, melón, los chiles de pimiento morrón de distintas variedades y jitomates. Es una empresa que se caracteriza por tener una gestión familiar, involucrándose a la fecha tres generaciones en su historia.

La empresa produce y empaca hortalizas y frutos frescos, trabajan todo el año a través de dos ciclos de cosecha primavera-verano y otoño-invierno. Según su personal directivo, el estar activos todo el año, permite la

reducción de rotación de personal y la mejora continua en el establecimiento de tecnología en la inocuidad, selección y empaque de los productos (hortalizas y frutos frescos).

Actualmente cuenta con un total de 802 hectáreas, de las cuales 616 se encuentran en campo abierto, alrededor de 180 hectáreas de cultivo en casa sombra y cerca de 6 hectáreas de invernadero<sup>23</sup>. La empresa siembra, cosecha y empaca varias frutas (melones y sandías) y hortalizas (chiles picosos, pepino, tomate y pimientos morrones en distintas variedades).

**Tabla 3. Características generales de la producción de hortalizas y frutos frescos de la empresa agrícola de estudio.**

CICLO	PRIMAVERA-VERANO	OTOÑO-INVIERNO
<b>DURACION</b>	Marzo – septiembre	Septiembre - Marzo
<b>HECTAREAJE</b>	Total: 354 Ha. 298 campo abierto 50 casa sombra 6 invernadero	Total: 454 Ha. 318 campo abierto 130 casa sombra 6 invernadero
<b>PRODUCTOS</b>	Sandía, pepino variedad europeo, tomate variedad roma y uva, chiles picosos variedad caribe, serrano y anaheim y pimientos morrones variedad verde, amarillo, naranja, amarrillo y rojo	Sandía, melón variedad honeydew y cantaloupe, pepino variedad europeo y americano, pimiento morrón variedad verde, amarillo, naranja, amarillo y rojo, chiles picosos variedad jalapeño, fresno, serrano, caribe y anaheim
<b>APROXIMADO DE JORNALEROS CONTRATADOS</b>	1,200 jornaleros (hombres y mujeres)	1,500 jornaleros (hombres y mujeres)

*\*La producción puede modificarse, ya que puede haber o no solicitudes especiales de una producción específica.*

Fuente: Elaboración propia, en base a información proporcionada por la empresa.

<sup>23</sup> Con fines de ejemplificar los tipos de cultivo, en la modalidad campo abierto, el control es del ambiente, puesto que las condiciones de cultivo son los que la naturaleza dicta. Mientras que cuando hay un tipo de control de las condiciones ambientales (casa sombra) se refieren a la tecnología llamada “ambiente controlado”. El aspecto orgánico vs. convencional se refiere al tipo de agroquímicos (plaguicidas, fungicidas, bactericidas, fertilizantes) utilizados, si éstos son sintéticos se le refiere como agricultura convencional. Si la naturaleza de esos productos no es química sino orgánica o natural se le refiere como agricultura orgánica.

### **7.3.3 Tecnología.**

Las 802 hectáreas cuentan con mecanismos de riego presurizado o por goteo, automatización de apertura y cierre de válvulas, además se manejan inyectores de fertilizantes con sensores de pH y conductividad eléctrica. También se desarrollan programas de manejo de enfermedades, con cálculo de equipo de transpiración y un programa de cálculo de temperatura en grados, para obtener así, información sobre el desarrollo de plagas. Para la desinfección del suelo, utilizan bromuro de metilo, solarización e incorporación de bacterias al suelo.

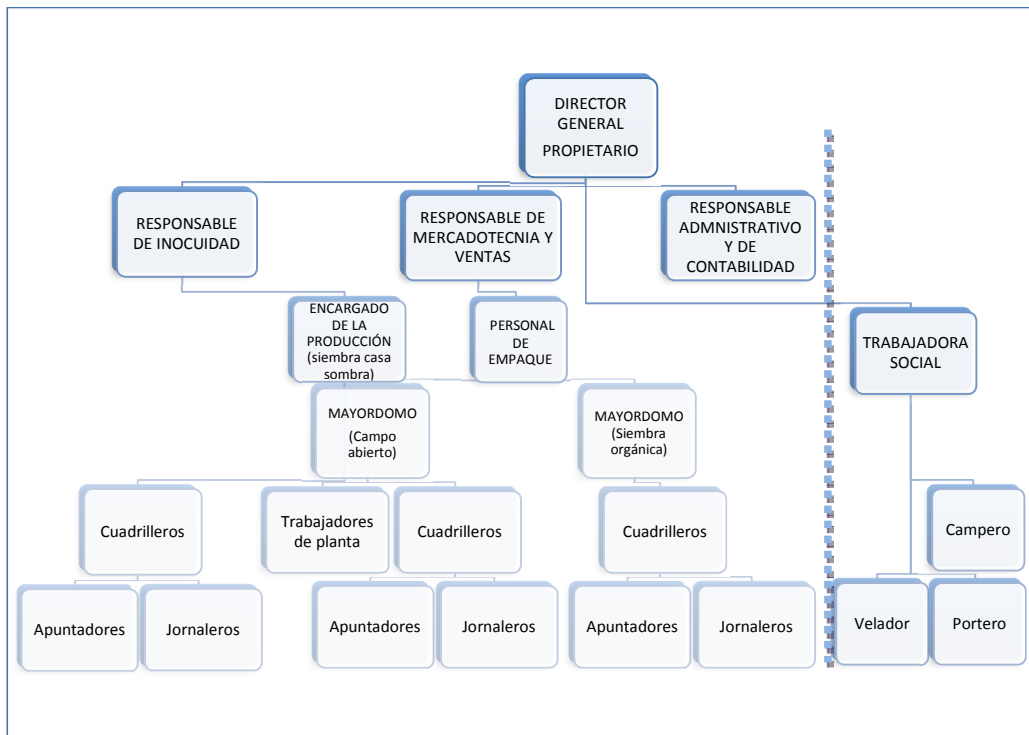
La empresa cuenta con 3 naves de empaque, cada uno con cuartos fríos y modernas maquinarias de limpieza, selección y empaque de hortalizas y frutos frescos.

### **7.3.4 Estructura interna de la empresa.**

La empresa agrícola estudiada cuenta en su estructura orgánica con una variedad de perfiles laborales, que van desde los administrativos, pasando por los mayordomos, encargados de cuadrillas, apuntadores, personal de empaque, trabajadora social, campero, porteros, hasta llegar a los jornaleros.

A continuación se presenta el organigrama de la empresa agrícola estudiada, estructurado de acuerdo a las entrevistas sostenidas con personal diverso de la empresa.

**Figura 11. Organigrama de la empresa agrícola de estudio.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información recabada.

### 7.3.5 Características del mercadeo.

7.3.5.1 Destino de la producción. La producción de la empresa agrícola de estudio direcciona gran parte de sus ventas al extranjero, principalmente a los Estados Unidos con un 73% y en menor medida hacia Canadá (7%), mientras que alrededor de un 20% se envía al mercado nacional. Solo bajo pedido especial, envía alrededor de 15% de su producción hacia Europa o Asia, principalmente melón.

### 7.3.5.2 Competidores potenciales de la empresa agrícola de estudio.

De acuerdo con la oficina estatal de información para el desarrollo rural sustentable del Estado de Sonora (OEIDRUS), se tiene registrado un total de 52 empresas agrícolas productoras de alguna de las hortalizas o frutos



producidos también por la empresa agrícola estudiada, ubicadas en distintas regiones de la entidad. 22 de estas se ubican en la región de Guaymas-Empalme, mientras que las 32 restantes se encuentran en la región de Hermosillo.

7.3.5.3 Clientes actuales de la empresa agrícola de estudio. Una de las estrategias de mercado de esta empresa agrícola es vender a través de las grandes detallistas (cadenas de supermercado) tratando de ir lo más directamente posible al consumidor final. Sin embargo también debe hacer uso de comercializadoras que distribuyen en Estados Unidos y Canadá.

Las grandes detallistas son Walmart y Melissas, estos supermercados posicionan la producción adquirida en los Estados de California, Arizona y Texas, principalmente. En el caso de Walmart, coloca parte de estos productos frescos en el país. Todos los compradores tienen sus especificaciones, aunque en el aspecto de la RSC, quien ha tenido más injerencia en esta empresa agrícola ha sido Walmart.

Desde hace algunos años, el corporativo Walmart ha hecho su mejor esfuerzo en alinear sus actividades de acuerdo a lo establecido por el Pacto Mundial a través de la guía GRI. Entre las acciones definidas por la empresa, destaca el establecimiento de parámetros de responsabilidad social para ser implementados en toda su cadena de suministro, es decir entre todos sus stakeholders, incluidos sus proveedores. Es así como Walmart marca como requisito necesario contar con ciertas especificaciones además de la ejecución de auditorías tanto directas como por una certificadora externa o denominada también por terceros. Estas especificaciones se refieren al cumplimiento de las disposiciones legales aplicables a la actividad que desarrolle el proveedor conforme a su giro y a la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, además de lo relativo a la no contratación de menores de edad y el pago de

todas las prestaciones establecidas en la legislación laboral aplicable al país donde se encuentre (Walmart, 2009).

Con respecto a las comercializadoras, la empresa vende a Giumarra Co. y Mastronardi Produce. Giumarra tiene sus oficinas centrales en Los Ángeles, California, mientras que Mastronardi se ubica en Ontario, Canadá. Ambas comercializadoras cuentan con experiencia de más de 50 años y son trabajadas por los familiares de los mismos iniciadores.

7.3.5.4 Etiquetas de calidad. La empresa agrícola considera dos etiquetas con las cuales diferencia su producción: calidad suprema y segunda calidad. La marca México Calidad Suprema es propiedad del Gobierno Mexicano, desarrollado a través de SAGARPA y la Secretaría de Economía. Es considerado una forma de certificación, para lo cual es necesario pasar por un proceso de evaluación a través de un tercero (organismos consultores) que garantizan el cumplimiento de los requisitos establecidos en base a las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y Normas Internacionales. Esta certificación avala únicamente alimentos mexicanos, desde el cultivo hasta su empaçado, cuidando que cumplan los más altos estándares internacionales de inocuidad, sanidad y calidad<sup>24</sup>.

Estos últimos conceptos se refieren a:

- **Inocuidad:** No representa ningún tipo de riesgo para la salud del consumidor, desde cuestiones nutricionales hasta efectos en el sistema inmune por efectos secundarios en el uso de fertilizantes y pesticidas.
- **Calidad:** Se refiere básicamente a sus atributos esenciales como lo son su color, sabor, textura y consistencia.

---

<sup>24</sup> Información obtenida de la página URL <http://www.mexicocalidadsuprema.com.mx/>, revisado el 03 de enero de 2010.

- **Sanidad:** Seguridad en que los productos cumplen con las normas oficiales nacionales e internacionales en todos sus procesos de producción<sup>25</sup>.

Con respecto a la segunda calidad, explica el responsable de mercadotecnia y ventas de la empresa agrícola, que esta se refiere básicamente a la defectuosidad de los productos con respecto a sus atributos en cuanto al color, forma o tamaño, pero cumplen con los requisitos respecto a la sanidad e inocuidad, siendo este producto totalmente apto para su consumo.

7.3.5.5 Certificaciones. La empresa cumple con certificaciones referentes a la seguridad alimentaria, calidad en los productos y en el empaque y un manejo idóneo de productos orgánicos.

Cuenta con las certificaciones nacionales de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) otorgadas por SENASICA (Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria). Además, la empresa cuenta con certificaciones de carácter internacional, otorgadas a través de una certificadora por terceros denominada Scientific Certification Systems (SCS). Esta certificadora le ha otorgado a la empresa agrícola certificaciones de BPA y BPM en los diferentes frutos y vegetales, además ha otorgado la certificación en la producción orgánica de melones cantaloupe, las distintas variedades de pimientos morrones y distintas variedades de chiles picosos, denominada Nutriclean. La certificación se desarrolla bajo una estricta cadena de custodia, a través de los muestreos antes de la cosecha y su análisis de laboratorio correspondiente en cuanto a pesticidas. Basan su desarrollo de

---

<sup>25</sup> Información obtenida de la página URL <http://www.mexicocalidadsuprema.com.mx/>, revisado el 03 de enero de 2010.

acuerdo a los protocolos de la FDA (Food and Drug Administration) y de acuerdo a los requerimientos solicitados por la USDA a través del Programa de Productos Orgánicos.

En entrevista con el propietario de la empresa agrícola<sup>26</sup>, mencionó estar interesado en adquirir certificaciones de EUREPGAP y de SA 8000, con el fin de tener una certificación social con respecto a las condiciones laborales y de vida de sus trabajadores y sus familias.

Añadió que además de brindarle al público calidad en los productos, se han preocupado por ofrecer un mejor nivel de vida para sus empleados y familias por lo que se han esforzado en la construcción de un medio ambiente óptimo, con respecto a la vivienda, educación, higiene y alimentación, todo en un ambiente de seguridad.

---

<sup>26</sup> Esta información se obtuvo mediante entrevista con el propietario de la empresa agrícola el viernes, 23 de octubre de 2009.

### CAPITULO 3.

## 8. ORGANIZACIÓN Y DINAMICA LABORAL EN EL CAMPO AGRÍCOLA DE ESTUDIO

### 8.1 Introducción.

Específicamente en la empresa agrícola donde se realizó el estudio, los JAM laboran dos temporadas, lo que significa que se quedan en el Estado de Sonora durante 10 meses aproximadamente, esto es el 83% de su tiempo en el año. Aunado a esto, la empresa agrícola de estudio es una de las pocas que recibe en su mayoría al jornalero acompañado por la familia nuclear y/o extensiva<sup>27</sup> y en una menor medida contrata a hombres o mujeres solas.

Esta característica de migración presenta problemas específicos ya que cuando las familias llegan y se instalan en el área de viviendas, frecuentemente no cuentan con las condiciones de infraestructura, alimentarias, de educación e higiene necesarias. Este lugar físico llamado campamento, es proporcionado por el empresario agrícola y es de su propiedad; y ofrece a los trabajadores y sus familias un lugar donde vivir.

Los jornaleros agrícolas migrantes que trabajan en la empresa agrícola estudiada se organizan en función de su origen étnico y cultural, es decir, buscan trabajar, alimentarse, reunirse, en fin, relacionarse sobre todo con aquellos con quienes se identifican y cuando se observa el área de viviendas del campo estudiado, lo que a primera vista parece como una sola comunidad de jornaleros agrícolas, es en realidad un conjunto de varias comunidades que se relacionan entre sí.

---

<sup>27</sup> La familia nuclear se refiere al Jefe o Jefa de Familia acompañado por su pareja e hijos y la familia extensa está constituida por grupos más grandes, esposo (a), hijos, padres, abuelos, primos o tíos.

En 2002, se realizó un diagnóstico social de la empresa estudiada y los principales problemas que la misma comunidad jornalera externó fueron los siguientes (Sariego y Castañeda, 2007):

- Servicios Sanitarios
- Educación
- Servicios Médicos
- Condiciones de trabajo

Mucho hemos hablado de los jornaleros agrícolas migrantes, tenemos estadísticas de cuantos vienen y cuantos van. Pero, ¿Cómo es que finalmente llegan a trabajar a los campos del Estado de Sonora?

Actualmente, el Gobierno Federal, cuenta con el *Programa de movilidad laboral*, perteneciente al Servicio Nacional de Empleo, en el cual la empresa agrícola le solicita el total de empleados jornaleros que necesitará por lugar de origen. El programa a su vez los reúne y los envía a los campos agrícolas en donde fueron requeridos. Otorgándoles a cada uno un cheque de apoyo por \$1,200 pesos y al momento de retorno a sus lugares de origen, el programa les otorga un cheque por \$600 pesos.

En este campo agrícola específico y dado a que se ha manejado desde hace bastante tiempo a través de contratistas, estos entregan la documentación comprobatoria de identidad de cada uno de los trabajadores potenciales, con el fin de tramitar el “apoyo”.

La transportación de ambos viajes (tanto el de su lugar de origen a la empresa agrícola y viceversa) es sufragado por la empresa, además otorga al contratista recursos para considerar los gastos de alimentación de los jornaleros que trae en el camión. Los contratistas fueron jornaleros que también laboraron en la empresa agrícola estudiada.

Esta no es la única manera en la que pueden llegar al campo. También pudiera ser a través de camión público, sin embargo debido a que existe un acuerdo entre los agricultores de la región de no tomar jornaleros de otros campos, se les pide en estos casos comprueben que van llegando de su lugar de origen, a través del boleto de transporte, esto con el fin de evitar problemas con los demás agricultores.

Para esto, quien funge como trabajadora social, ya está lista con la bitácora esperando el camión que le avisaron llegaría en un par de días. La hora de llegada puede ser diversa, mañana, madrugada o tarde, por lo que obliga a la trabajadora social que recibe los camiones con los jornaleros y sus familias a permanecer largas jornadas en el campo.

Una vez arribando el camión y al estar bajando los recién llegados, la trabajadora social los organiza por familias, nucleares o extensas, con el fin de proporcionarles su cuarto. A su vez la trabajadora social registra en su bitácora por ubicación de galera y cuarto a cada uno de ellos (hombres, mujeres, niños y bebés), detallando nombre completo, edad, sexo, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y fecha de llegada. En el caso de los hombres que viajan solos estos son trasladados al bunker<sup>28</sup>.

## 8.2 Cultivos y Tareas Desarrolladas dentro de los Cultivos.

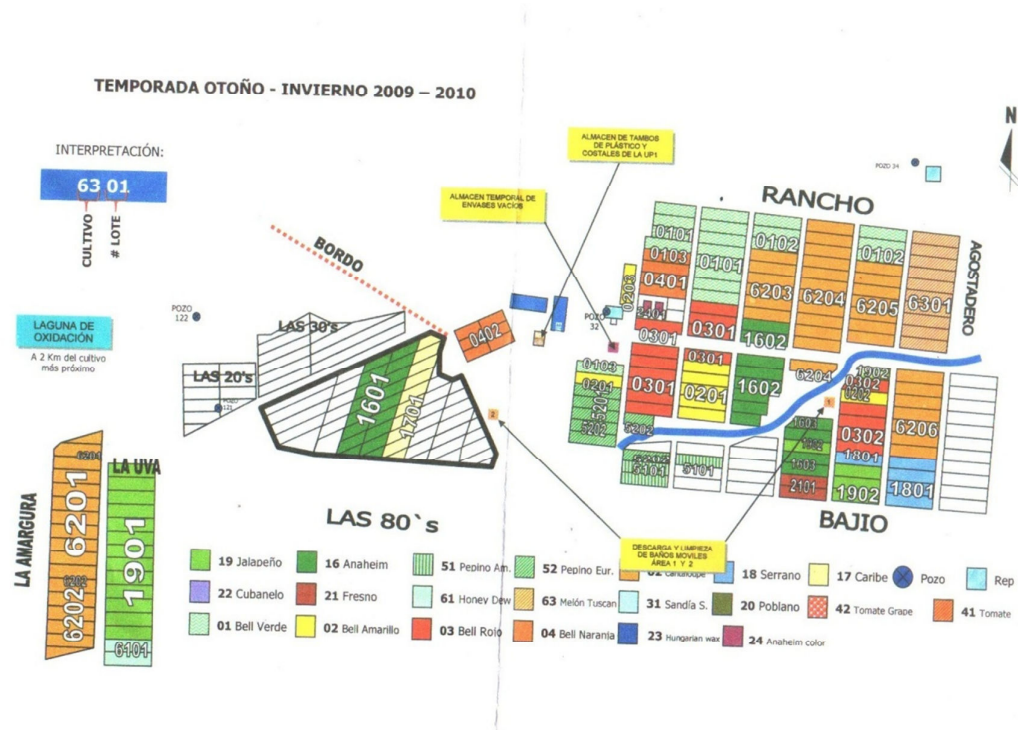
La investigación fue realizada en el ciclo productivo de otoño-invierno 2009-2010. En este período específico los cultivos trabajados fueron pepino americano y europeo; pimiento morrón verde, amarillo y rojo; chile anaheim

---

<sup>28</sup> Se le denomina bunker (en este campo agrícola específico) a los cuartos proporcionados a los trabajadores varones dentro del área de vivienda del campo agrícola de estudio. Estos se caracterizan por tener estructuras (estilo camas) a base de cemento, dejando pequeños espacios como pasillos y donde albergan un gran número de individuos, en este caso varones.

verde y rojo; chile jalapeño, fresno, serrano y caribe; y melón honeydew, tuscan y cantaloupe (ver figura 12).

Figura 12. Área de cultivos de la empresa agrícola de estudio.



Fuente: Croquis entregado por el mayordomo de la empresa agrícola estudiada.

Con respecto a las labores, estas se realizan en todos los cultivos y se desarrollan más de cien actividades en diferentes tiempos del ciclo productivo. Las actividades van desde el acarreo, limpieza, deshierbe, desbrote, raleo, guiar plantas, monitoreo de plagas, cultivo, polinización, siembra, corte, quitar hilo, apuntador, entre muchas otras actividades.

Los jornaleros se encargan de llevar los utensilios necesarios para el óptimo desarrollo de sus labores en los surcos. Algunos de estos son realizados por ellos mismos. Los utensilios más comunes son las tijeras (chicas), azadón con cuchilla metálica y mango pequeño, pala y cubeta.



La mayoría de los jornaleros, por no decir todos, utilizan en su cabeza un paliacate, gorra u sombrero, en su rostro se ponen un paliacate, caretas o cubrebocas, utilizan zapato cerrado y las mujeres asisten con cabello recogido. Estas especificaciones de cómo se debe asistir a laborar, son marcadas por la empresa como obligatorias, ya que son parte de los requisitos establecidos para mantener el producto inocuo y a la vez reducir riesgos y accidentes laborales. En el caso de las mujeres, estas por voluntad propia acostumbran ponerse una especie de falda arriba del pantalón de mezclilla.

De acuerdo a las actividades desarrolladas son distintas las posturas en las cuales deben permanecer los jornaleros por extensos períodos de tiempo, puede ser agachado, acostado, utilizando manos y brazos enérgica o ligeramente.

### 8.3 Características de la Fuerza Laboral de la Empresa.

En el campamento viven 1 032 personas entre hombres, mujeres y niños. Sin embargo, de acuerdo con la fuerza laboral potencial<sup>29</sup> esta cuenta con 682 personas, de los cuales 410 (60%) son hombres y el resto (262) son mujeres.

Con respecto al lugar de origen la mayoría son de Guerrero y Veracruz, quienes participan con el 38.7% y el 35%, respectivamente. Además, en el campamento también viven personas originarias de Puebla,

---

<sup>29</sup> De acuerdo con la LFT y la convención de la OIT número 138, la edad mínima para trabajar como jornalero es de 14 años (laborando no más de 6 horas diarias cada día, además de otras especificaciones). Sin embargo, el campo agrícola donde se realizó el estudio considera la edad mínima de 15 años ya que esta es la sugerida por certificadoras a nivel internacional (salvo casos donde la LFT especifique otra edad).

Sinaloa, Chiapas, Oaxaca, San Luis Potosí, Chihuahua y del Estado de Sonora.

Analizando la edad por sexo, se ve que la mayoría de las mujeres y hombres en el campamento son jóvenes de 15 a 21 años de edad y adultos de 31 años en adelante (ver tabla 4). La moda con respecto a la edad es de 18 años, mientras que la mediana es de 25 años. El rango máximo de edad es de 74 años, compuesto por un varón.

**Tabla 4. Edad de acuerdo al sexo de la fuerza laboral potencial, que vive en el campamento de la empresa agrícola estudiada.**

EDAD							
SEXO	JOVENES (15-21)	%	ADULTOS JOVENES (22-30)	%	ADULTOS (31-EN ADELANTE)	%	Total
Mujeres	100	36.8%	78	28.7%	94	34.6%	272
Hombres	151	36.8%	119	29.0%	140	34.1%	410
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>36.8%</b>	<b>197</b>	<b>28.9%</b>	<b>234</b>	<b>34.3%</b>	<b>682</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### 8.4 Condiciones Laborales en la Empresa.

Este rubro abarca no solamente los generales como el salario, afiliación al IMSS, entre otros. El tema laboral debe cubrir aspectos como nulo trabajo infantil, trabajo forzado y discriminación. Además, es importante destacar la libertad de asociación y negociación colectiva a la cual todos los trabajadores tienen derecho.

De acuerdo a la información obtenida en trabajo de campo, no se registraron indicios de discriminación dentro del área laboral. Con base en el desarrollo laboral existe la oportunidad de ascender a cuadrillero, apuntador,

entre otros. Sin embargo, por el número de vacantes, este proceso es sumamente limitado.

Conforme a la información proporcionada por la empresa, esta cumple con las obligaciones de ley. Tiene a todos sus trabajadores afiliados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Más aún, contempla una “Casa de Salud” dentro del campo, donde se encuentran las viviendas. No cuenta con trabajo infantil ni con trabajo forzado, puesto que ningún trabajador es obligado a realizar horas extras y se cumple el día de descanso obligatorio.

Las formas de pago dependen de la actividad que se esté realizando en la empresa agrícola de estudio, comúnmente en temporada de cosecha se paga a destajo, es decir por el número total de cubetas llenadas y entregadas, mientras que en las demás actividades se paga por día o por tarea realizada.

Recientemente la empresa agrícola estableció un nuevo mecanismo<sup>30</sup> con el fin de hacer más eficientes sus procesos técnicos, específicamente en la cosecha y su proceso administrativo. Este se refiere al registro automático del trabajo realizado por jornalero en la actividad del corte, mecanismo que vino a automatizar la función del apuntador<sup>31</sup>, ya que en vez de anotar en una libreta, se registra electrónicamente en la lectora. Para llevar a cabo este registro el jornalero muestra su credencial de empleado al apuntador, la cual contiene un código de barras y el apuntador registra en la lectora la cubeta entregada, acumulándose los destajos de cada jornalero en la lectora. Esto significa que cada cubeta que el jornalero llena y entrega, se le

---

<sup>30</sup> Este mecanismo consiste, como lo muestra la imagen 1, en una especie de computadora pequeña, llamada *hand held* (lectora), la cual a su vez contiene un programa acorde a las necesidades del campo para registrar automáticamente por medio de un código de barras establecido en la credencial de cada empleado, cada una de las cubetas efectuadas por cada jornalero.

<sup>31</sup> El apuntador es la persona que trabaja realizando la actividad de llevar el registro de cubetas que realiza cada trabajador.

contabiliza electrónicamente. Al final del día se descarga la sumatoria de las cubetas registradas en la computadora a través de un programa (departamento administrativo), pagándosele semanalmente.

**Imagen 1. Funcionalidad de la lectora.**



Los jornaleros cuentan con transportación del área de viviendas al lugar de trabajo, iniciando actividades diariamente a las 7 de la mañana con una hora para comer a medio día y continuar actividades hasta las 5 de la tarde. Los sábados asisten a laborar de 7:00 a 13:00 horas. Mientras que en temporada de cosecha solicitan a los jornaleros trabajar inclusive los domingos, ya que de lo contrario se echaría a perder la cosecha.

En el área laboral de la empresa esta cuenta con las condiciones suficientes de baños, lavamanos, jabón, yodo (para esterilizar las manos). En el área de empaque, se detalla y se ofrecen todas las medidas para mantener el producto inocuo (gorros, guantes, delantal, etc.) Además de que cada vez que se entra al área de empaque (en el caso de los trabajadores) es necesario que se laven las manos con jabón y posteriormente introducir las manos al yodo e incluso los guantes.

Por otro lado, la salud del trabajador no parece tener la misma importancia que la inocuidad del producto a cosechar ya que por ejemplo las condiciones del abasto de agua para beber no son las más adecuadas. Pues

tienen los tambos de agua en pleno sol, no se ve que realicen un tratamiento de limpieza. Es importante considerar este aspecto, ya que la transmisión de enfermedades e infecciones se inicia en el agua como vehículo.

Con respecto al área de comedor en la empresa agrícola, este es trabajado por una señora externa y es utilizado en su mayoría por personal del empaque. Mientras que para el caso de los jornaleros que laboran en las cuadrillas, toman sus alimentos en los comedores montados alrededor de las hectáreas de siembra, por lo que es necesario que cada jornalero lleve su lonche.

#### 8.5 Descripción General del Área donde Viven los Jornaleros en la Empresa Agrícola.

El área de viviendas del campo se encuentra aproximadamente a 3 Kms. del área de trabajo. Es todo de tierra (no está pavimentado), se encuentra totalmente rodeado por un cerco de alambre y tiene una sola entrada, donde siempre está el portero (guardia) anotando a las personas que entran y salen del campo.

Son alrededor de 10 galeras incluyendo el búnker. Todos los cuartos de estas galeras son construcciones de block y tienen techo de lámina, cuentan con electricidad y tienen piso de cemento. Actualmente en el campo hay filas de galeras de 15, 10 y 18 cuartos por cada lado.

En el caso de los cuartos de las galeras, la mayoría miden aproximadamente  $3 \times 3\text{mts}^2$ , aunque algunos son un poco más grandes de aproximadamente  $5 \times 4\text{mts}^2$ . Hay habitaciones que tienen una ventana de lámina, lo cual no permite que entre la luz y no tienen alambra para poder abrirla y disminuir el riesgo de picadura de mosquito u otro insecto. En la

parte externa de la mayoría de los cuartos habitados se ubica un cilindro de gas chico, a excepción de los cuartos del búnker.

Hay algunos cuartos (posiblemente los migrantes asentados) que cuentan con una especie de porche hecha a base de cartones, madera y/o lámina, con el fin de crear sombra y ampliar el espacio de su hogar. Hay algunas viviendas que cuentan con aire acondicionado o aerocooler de ventana, sin embargo estas son muy pocas (10-13 cuartos).

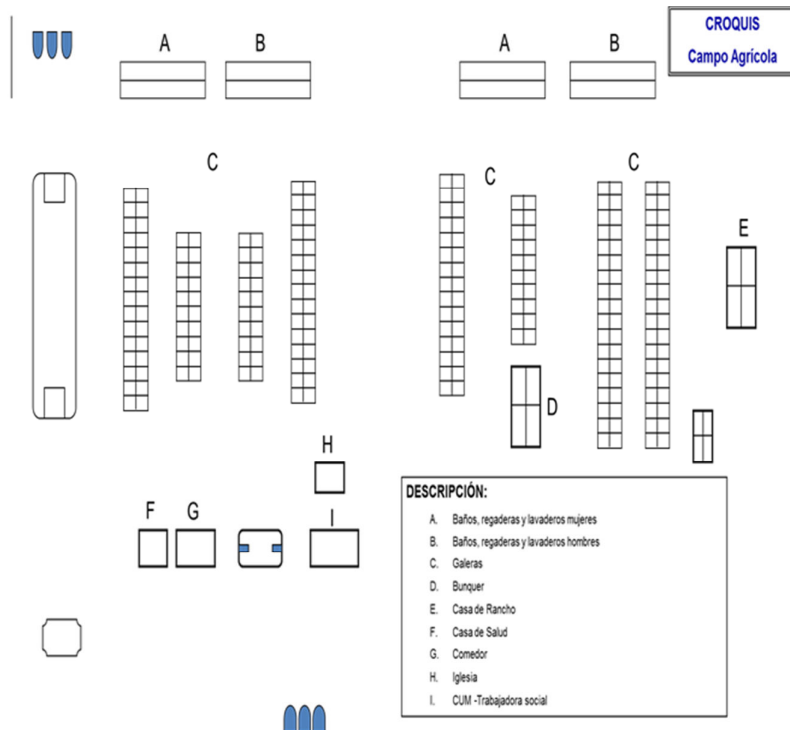
En el caso del búnker, este se encuentra dividido en 4 secciones. En cada división habitan actualmente entre 24 y 29 hombres. Este búnker cuenta con cuatro coolers, que al momento de las visitas realizadas al campamento estaban encendidos sin agua, lo que prácticamente los convertía en abanicos. Cada cuarto cuenta con “camas de cemento” apiladas y divididos por pasillos de menos de un metro de ancho.

Actualmente tiene en uso 4 edificios para baños, regaderas y lavaderos; estos son de block, enjarrados y pintados, con techo de lámina. Tienen cierta ventilación debido a que la estructura del techo está un poco separada en sus caídas o bien cuenta con un orificio alargado en la parte alta de la estructura. En la parte de adentro se encuentran 14 baños y 14 regaderas separadas por una pared de block (no hay puertas, ni cortinas). Fuera de los baños, en los lavaderos, se veía buena cantidad de agua al igual que en las regaderas. Sin embargo, en los baños (inodoros) se veía muy poca agua, algunos sin la sentadera de plástico. La jaladera es un hilo que cuelga de la parte de arriba y al jalarlo hace su función. En la parte de afuera se encuentran los lavaderos (14 en cada edificio), abajo está un canal por donde se va el agua sucia. Este muchas veces se veía con basura, como bolsas y botellas de plástico por los jabones y suavizantes que la misma gente había utilizado. Tanto en la parte de afuera como dentro de estos se tienen jabas para la basura. En uno de los baños se identificó un

barril lleno de agua, sin embargo no había una cubeta o recipiente para poder tomar el agua y ponerla en el inodoro.

Cuenta además con casa de salud y un comedor que a la vez funge como tienda de abarrotes. Se tiene una construcción de guardería, sin embargo no se ha concretado el apoyo con SEDESOL para establecer una estancia infantil en el campamento de la empresa. En su defecto se aprovecha como área de trabajo para la encargada de la atención a jornaleros y sus familias, la trabajadora social de la empresa agrícola.

**Croquis 1. Croquis del campamento (área de vivienda) de la empresa agrícola.**



## 8.6 Aspectos Generales Referentes a la Calidad de Vida de los Jornaleros

### 8.6.1 **Higiene y salud.**

En el campamento no se observa defecación al aire libre, ha habido una disminución de animales como perros y gatos, se realizó la construcción de más baños y estos son aseados diariamente con cloro (en comparación con los primeros diagnósticos realizados en el 2005, referentes a los proyectos mencionados en la introducción de este documento). La basura se recoge diariamente y es quemada por el campero. Si bien los baños parecen ser suficientes, la cantidad de agua no lo es, hay poca presión, además de que por la tarde, de acuerdo con los pobladores, ya no cuentan con agua, especialmente en los baños y en las galeras ubicadas al fondo del campamento (en la parte sur de este).

Los baños tienen insectos (mosquitos y moscas), y a pesar de que los encargados mencionan limpiar los baños 2 veces al día, parece ser insuficiente, pues emerge un olor antihigiénico. Así mismo, los baños no cumplen con los estándares para baño completo, ya que es necesario que cuenten con lavamanos y jabón. Esto aseguraría el cumplimiento de las acciones educativas en materia de salud e higiene personal.

En el aspecto de la salud, se ha instalado la “Casa de Salud” en el campamento, el cual se abre a los usuarios los días hábiles de 16:30 a las 20:00hrs., atendiendo diariamente entre 20-24 personas. En esta Casa de Salud, labora un doctor que vive en un poblado cerca del campo y su asistente (esta última pertenece a la propia comunidad y por las mañanas trabaja como jornalera). Para el acceso a este servicio se pide una cuota de recuperación de \$5.00 pesos por consulta a los usuarios, sin embargo no todos la proporcionan, aun así se les da la consulta.



La asistente ha recibido capacitación constante por parte de la Secretaría de Salud. Y en conjunto, el Doctor y la asistente realizan periódicamente cursos de capacitación a las personas que viven en el campamento, orientadas siempre a la prevención de enfermedades.

### **8.6.2 Educación.**

El campo cuenta con escuela preescolar y primaria desde hace ya varios años. Mientras que la educación secundaria, apenas se inició en el ciclo escolar 2009-2010. Preescolar cuenta con dos maestras y primaria con 5 (una para cada grado, a excepción de quinto y sexto que es una sola maestra). El horario en preescolar es de 9:00 a 12:00 horas. Mientras que en primaria es de 8:00 a 12:30, con 30 minutos de recreo de 10:30 a 11:00a.m.

La Secretaría de Educación proporciona el material, libros y útiles escolares. De acuerdo a entrevistas sostenidas con las maestras, son pocos los niños que no asisten a la escuela, esto de acuerdo con las listas de la trabajadora social que le proporciona a cada una de ellas. Existe participación por parte de los padres, pero no en su totalidad.

De acuerdo con opiniones propias de las maestras, ellas comentan que cuentan con la participación de los padres en un 60%. Además hicieron énfasis en que es necesaria una guardería, pues se ven niños vagando por el campo, de entre 1 y 3 años de edad.

Se les preguntó a las maestras sobre su actuar, en los casos donde ellas notaran algún agravio, maltrato o falta de atención de alguno de los niños y se percibió un desconocimiento sobre las acciones a desempeñar en esos casos.

### 8.6.3 Hacinamiento.

Considerando las dimensiones de las habitaciones, valdría la pena tomar más atención en el número de personas que allí habitan. Que si bien es cierto, la mayoría es parte de la misma familia, no permite tener privacidad alguna para ninguno de los integrantes de la familia. De 221 cuartos, 139 están ocupados por 1 a 5 habitantes, mientras que en 82 se aglutinan entre 6 y 11 personas. El espacio individual y diferenciado es clave para un óptimo desarrollo personal y familiar.

## CAPITULO 4.

### 9. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA DE TRABAJO DE CAMPO

#### 9.1 Introducción.

La hipótesis de esta investigación sugirió que la aplicación de pRSC orientadas a mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de los jornaleros, generaría a su vez un incremento en la productividad laboral de los jornaleros en el campo. Así pues, se considera que con mejores condiciones de trabajo y mejor calidad de vida para el jornalero y su familia éste se verá impulsado a trabajar más eficientemente para la empresa agrícola, elevando así la competitividad de la última. Para probar esta hipótesis se realizó un trabajo exploratorio, descriptivo y de tipo transversal<sup>32</sup>.

#### 9.2 Delimitación de la Productividad Laboral en Campo.

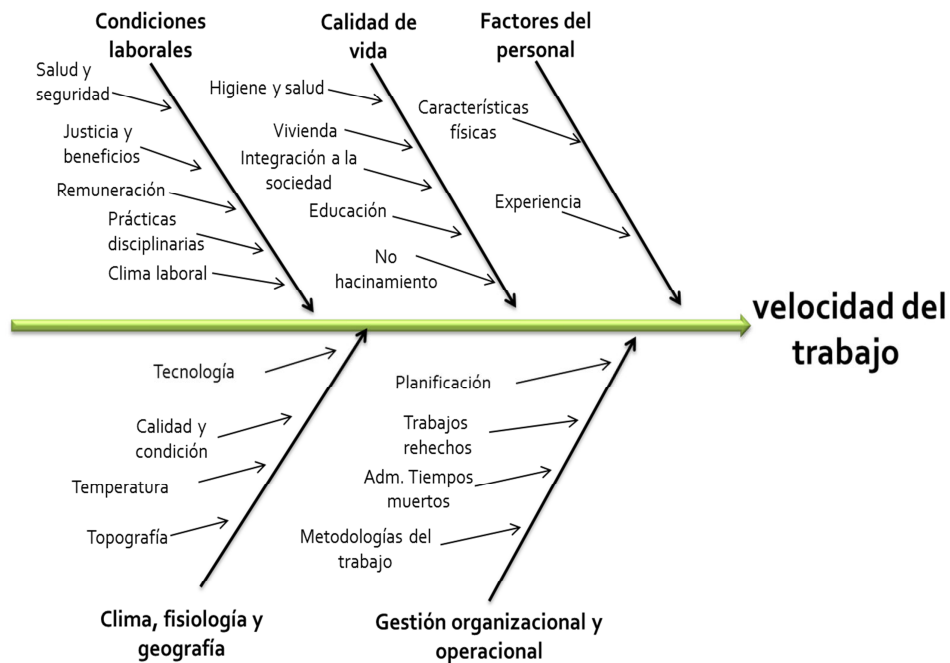
El primer reto para probar la hipótesis fue determinar una referencia válida para comparar la productividad laboral agrícola, debido a la complejidad que significa establecerla en campo, en virtud de la variedad de factores que la determinan (ver figura 13). Por tanto la primera decisión que se tomó fue realizar un estudio transversal, en un mismo campo agrícola y en cultivos equivalentes en el uso de tecnologías, complejidad en las tareas y administración de tiempos muertos. Todo ello se realizó con el propósito de

---

<sup>32</sup> Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Los estudios descriptivos pretenden obtener la descripción de sucesos y contextos representativos de una unidad de análisis específica, con el fin de obtener respuestas necesarias para poder explicar una problemática social a partir de la observación y la documentación de información. Los estudios de tipo transversal son los que se realizan en un tiempo específico. Para ampliar el conocimiento a este respecto se sugiere revisar a Hernández Sampiere et al., 2006.

mantener constantes factores como: clima, fisiología y geografía; gestión organizacional y operacional y centrar el análisis de las diferencias en aquellos factores de la productividad relacionados con la presencia de los jornaleros en los procesos productivos tales como condiciones laborales, calidad de vida y factores del personal.

**Figura 13. Factores de medición en la productividad laboral agrícola.**



Fuente: Elaboración propia, adaptado del trabajo de Domínguez et al. (2008), Pontificia Universidad Católica de Chile.

El segundo paso fue identificar grupos de jornaleros con base en su productividad. Para realizar tal ejercicio se tomó como referencia el estudio realizado por Domínguez et al. (2008) y por Melo (2008), ambos investigadores de la Universidad Pontificia de Chile, del Departamento de Economía Agraria. Iniciaron su estudio a petición de una empresa agroexportadora de frutos en Chile, específicamente la vid, cuyo reto inicial fue encontrar los factores que influían en la pérdida de productividad laboral (cosecha) de los jornaleros. Consideraron como objetivo definir de acuerdo al contexto qué es productividad laboral, posteriormente hicieron un análisis de todos aquellos factores que intervienen en la productividad (externos e

internos). Algunos de los factores internos a los que hacen referencia son contrato de trabajo, remuneraciones, condiciones de trabajo, capacitación, cumplimiento de legislación en cuanto a jornada, higiene y seguridad. Además considera como factores del personal (experiencia y características físicas: sexo, edad, escolaridad). Como factores externos consideraron aspectos referentes al clima, fisiología y geografía, además de la gestión operacional y de recursos humanos. Con respecto a la operacionalización de los factores internos, las variables consideradas fueron: aguinaldo, almuerzo, ropa de trabajo, seguro-salud, contrato, capacitación, celebraciones, reconocimiento de la jefatura, respeto de los superiores, trato igualitario.

En su estudio consideraron 72 trabajadores de 7 empresas y se tomaron 13 días de referencia. En primera instancia procedieron a establecer la productividad laboral determinada por el número de unidades que realiza una persona durante un tiempo determinado, posteriormente procedieron a estratificar en cuartiles a los trabajadores de acuerdo a su productividad (ver tabla 5). Para finalmente caracterizar cada cuartil de acuerdo a los factores estudiados. Los resultados muestran que los factores internos más relacionados con la productividad, se refieren a seguro-salud, contrato, capacitaciones, mientras que los menos relacionados fueron las celebraciones y ropa de trabajo.

**Tabla 5. Estratificación del estudio sobre productividad laboral de Oscar Melo (2008).**

CUARTIL	PORCENTAJE	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
<b>Qa</b>	25%	Personas de mayor productividad
<b>Qb</b>	25%	Personas de productividad sobre la media
<b>Qc</b>	25%	Personas de productividad bajo la media
<b>Qd</b>	25%	Personas de menor productividad

Fuente: Se tomó de referencia la Presentación titulada Programa de productividad laboral agrícola, diapositiva 19, [www.productividadlaboral.cl](http://www.productividadlaboral.cl).

Analizando los trabajos realizados por los investigadores arriba expuestos, se decidió considerar gran parte de su metodología para este estudio, a través de los siguientes:

- 1) Se retomó la definición operativa de productividad laboral, que en nuestro caso se refiere al número de cubetas que el jornalero realiza por día.
- 2) Debido a que la empresa agrícola cuenta con tres modalidades de cultivo: campo abierto, casa sombra e invernadero, donde cada uno está sujeto a distintas variables para intensificar su producción y calidad, era necesario establecer una sola modalidad de cultivo. Escogiéndose de esta manera campo abierto, específicamente en el cultivo de chiles picosos: chile anaheim, chile fresno, chile serrano y chile jalapeño, eliminando chile morrón debido a que en este se requiere utilizar otro tipo de herramienta para el corte; además se consideró que los registros de producción de los cultivos de chile picosos antes mencionados, se llevan a cabo a través de registros electrónicos facilitando así la contabilidad de la información de productividad.
- 3) Con el fin de controlar más eficientemente todos aquellos factores externos, como el clima, se decidió homogeneizar aún más la población de estudio, procediendo a obtener en el período más intensivo de la temporada (otoño-invierno) el concentrado de aquellos jornaleros que trabajaron los mismos días. De este ejercicio resultó una población de estudio inicial de 77 sujetos con 18 días laborados.

A diferencia del estudio Domínguez et al. (2008) y Melo (2008), al analizar el nivel de productividad nos percatamos que las diferencias entre hombres y mujeres estaban considerablemente marcadas. Por tal motivo se

decidió analizar a cada grupo por separado. Otra diferencia en el proceder de este estudio fue que debido a que nuestra población de estudio estuvo compuesta por 27 mujeres y 43 hombres, se desagregaba mucho el hecho de tener este grupo diferenciado por cuartiles de productividad. Por lo que se dispuso a estratificar al grupo en terciles de productividad (ver tabla 6). Recordemos que nuestro estudio se refiere a conocer la injerencia de las condiciones laborales y calidad de vida de los jornaleros, por tal motivo se procedió a caracterizar los terciles de acuerdo a las variables consideradas.

**Tabla 6. Estratificación de productividad laboral.**

<b>TERCILES</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>NIVEL DE PRODUCTIVIDAD</b>
<b>Qa</b>	33.33%	Personas más productivas
<b>Qb</b>	33.34%	Personas medianamente productivas
<b>Qc</b>	33.33%	Personas menos productivas

\*Para la obtención de los terciles, se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 15.

### 9.3 Operacionalización de las Variables.

Tercer paso, para operacionalizar las variables fue necesario establecer parámetros de medición para cada una de ellas: condiciones laborales y calidad de vida. Estos indicadores se determinaron con base en los utilizados por la Norma SA8000, los considerados en el estudio realizado por Domínguez et al. (2008) y Melo (2008), pero además se vio la necesidad de establecer un concepto de calidad de vida un tanto multidimensional con el fin de abarcar todos los aspectos relativos a este factor (ver tabla 7).

**Tabla 7. Listado de factores de condiciones laborales y calidad de vida.**

FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA		
NORMA SA8000	INDICADORES DE MELO	INDICADORES DE ALLARDT
Trabajo infantil	Aguinaldo	Tener: Salud, educación, vivienda, empleo, recursos económicos
Trabajo forzado	Beneficios	Amar: Necesidad de relacionarse con otras personas, contacto con la comunidad.
Salud y seguridad	Seguro-salud	Ser: Necesidad de integrarse a la sociedad, vivir en armonía con la naturaleza
Libertad de asociación	Capacitación	
Discriminación	Celebraciones Reconocimiento por parte de la jefatura	
Prácticas disciplinarias	Respeto de los superiores	
Remuneración	Trato igualitario	

Fuente: Elaboración propia en base a los autores arriba mencionados.

Tomando en cuenta además, la especificidad del mercado laboral estudiado, se consideró el estudio realizado por Ortega et al. (2007), donde a través de un diagnóstico previo determinaron como áreas de oportunidad los siguientes aspectos: educación, enfermedades, hacinamiento, inseguridad laboral, violación a sus derechos laborales y en menor medida carencia de seguridad social.

En la tabla 8, se presentan los conceptos y parámetros utilizados a través de indicadores específicos, referentes a las variables utilizadas en el presente estudio. Se ubicó como variable dependiente la productividad laboral, mientras que las condiciones laborales y calidad de vida quedaron establecidas como variables independientes.



**Tabla 8. Esquema de operacionalización de variables.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Productividad laboral	Se entenderá como la velocidad del trabajo, es decir, el número de unidades que realiza una persona durante un período de tiempo determinado (Rebolledo, 2008).	Se midió con base en la velocidad con la que el jornalero llena la cubeta del producto agrícola en un tiempo específico, en la temporada otoño-invierno, específicamente el período del 10 de noviembre al 17 de diciembre de 2009.	Número de cubetas por día laborado.
Condiciones laborales	Todas aquellas derivadas de la relación laboral entre el empresario y el jornalero, en la que se intercambia una labor desempeñada voluntariamente por el jornalero y recibir una remuneración del empresario. Son condiciones derivadas del conjunto de factores acordados por ambas partes a fin de propiciar un trabajo digno y seguro, acorde a las normas establecidas por la OIT y con la Ley Federal del Trabajo (LFT).	Para medir la variable de condiciones laborales se consideraron aspectos referentes a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Salud y seguridad de los jornaleros en el campo</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Prácticas disciplinarias</li> <li>• Justicia y beneficios</li> </ul>	Remuneración: Capacidad de compra y de ahorro Salud y seguridad: Higiene en sanitarios, calidad del agua para consumo, acciones de la empresa en caso de accidentes, capacitación sobre riesgos y accidentes, seguridad en la aplicación de fertilizantes y agroquímicos. Clima laboral: Disponibilidad de los altos mandos en interactuar con el demás personal y disponibilidad para escuchar sugerencias. Fomentar actividades de convivencia y percepción de igualdad entre los jornaleros. Prácticas disciplinarias: Conocimiento de maltratos físicos o abusos a subordinados o entre iguales. Justicia y beneficios: Acceso a registro en el IMSS, Seguro de protección contra accidentes, otras prestaciones otorgadas por la empresa.
Calidad de vida	Categoría multidimensional que abarca factores objetivos y subjetivos tales como: Tener: condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria, como la vivienda, empleo, salud, educación, condiciones de trabajo y recursos económicos. Amar: necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales, como son el contacto con la comunidad, familia, parientes, compañeros de trabajo, etc. Ser: alude a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y de vivir en armonía con la naturaleza, como en las actividades políticas, la participación en decisiones y las actividades recreativas.	Para medir la variable de calidad de vida se consideraron aspectos referentes a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Vivienda</li> <li>• Hacinamiento</li> <li>• Higiene y salud</li> <li>• Integración con la sociedad</li> </ul>	Educación: Grado de estudio. Vivienda: Tipo de vivienda y características generales de esta (tipo de construcción, número de cuartos, acceso a electricidad, acceso a estufa, condiciones de higiene en sanitarios comunes, accesorios de clima y electrónicos dentro de la vivienda). Hacinamiento: Cantidad de personas con las que comparten su área habitacional. Higiene y salud: Enfermedades adquiridas en el campo, estructura médica utilizada por los jornaleros, costo de servicios médicos. Integración con la sociedad: Actividades realizadas en su tiempo libre, deportes practicados, convivencia y participación en actividades de la comunidad.

#### 9.4 Selección de la Población de Estudio.

Una vez definidos los indicadores del estudio, el siguiente reto fue definir la población de estudio.

Para la selección de la población de estudio, originalmente se tenía contemplado considerar un solo cultivo en campo abierto, sin embargo, debido a la alta rotación del personal, fue necesario crear equivalencias en los productos trabajados a excepción del cultivo de chile morrón, ya que en el corte de esta hortaliza interviene otra herramienta como lo es la tijera, mientras que en los demás chiles el corte se hace manual. Cabe señalar que esta metodología fue sugerida por el propietario y el mayordomo (ver tabla 9).

**Tabla 9. Conversión del producto de chile.**

**Conversiones (se igualaron al chile serrano \$12 x cubeta):**

6 cubetas chile verde (\$2) = 1 cubeta chile serrano

2.4 cubetas chile jalapeño (\$5) = 1 cubeta chile serrano

2 cubetas de chile fresno (\$6) = 1 cubeta chile serrano

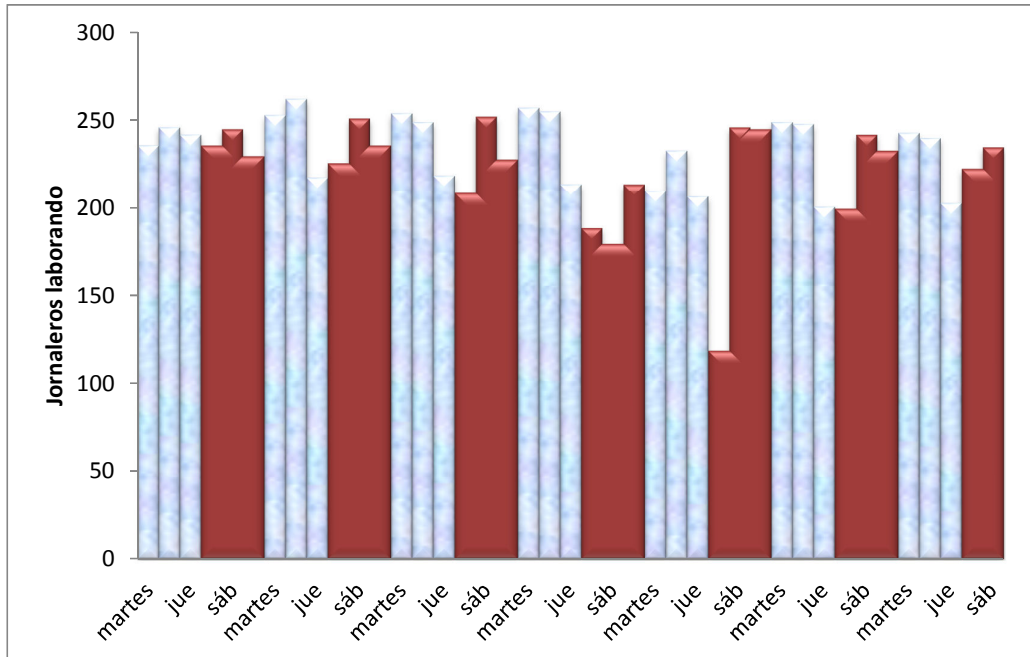
2.4 cubetas chile caribe (\$5) = 1 cubeta chile serrano

Por otra parte, los registros obtenidos con respecto a la productividad de los jornaleros correspondían a un total de 430 sujetos durante el periodo del 10 de noviembre al 17 de diciembre de 2009. Se determinó este período en base a que los capataces comentaron que esta fase (noviembre-diciembre) era considerada como de temporada alta. Por su parte, la

semana laboral va de lunes a sábado y en ocasiones hasta el domingo, aunque se aclara que no se fuerza a nadie para asistir a trabajar. Pese a esto, se encontró que los días laborados son altamente variables, por lo que fue necesario en primer lugar obtener los días de la semana con mayor actividad laboral. Se presentaron como más constantes, los días martes, miércoles y jueves (ver gráfica 10).

Posteriormente, con el fin de homogeneizar aún más la población de estudio, fue necesario crear un grupo de todos aquellos sujetos que tuvieran trabajados los días detectados como más constantes (martes, miércoles y jueves de cada semana) en el período descrito anteriormente, obteniendo así una población de estudio inicial de 77 sujetos, compuesta por 28 mujeres y 49 hombres.

**Gráfica 10. Constancia de los días martes, miércoles y jueves en días trabajados.**



La información proporcionada por la administración del campo, hasta este punto, referenciaba únicamente el número de cuadrilla (a), día laborado

(b), número de terminal de la lectora (c), código del empleado (d), actividad y tipo de cultivo (e) y productividad del trabajador (f) en cada cultivo trabajado (se anexa ejemplo, ver ilustración 1).

**Ilustración 1. Ejemplo de los registros de productividad de jornaleros en la actividad del corte.**

	b	c	d	e			
a	c_codigo	d_fecha_cpn	c_terminal	c_codigo_e	c_codigo_t	n_destajo_hoj	f
	29	12/11/2009	6	23853	705	15	
	29	12/11/2009	6	23853	704	23	
	29	12/11/2009	6	64857	704	19	
	29	12/11/2009	6	16246	704	24	
	29	12/11/2009	6	92304	704	15	

Hasta aquí, aún no se conocía el perfil de los sujetos de estudio, por lo que fue necesario solicitar a la administración, información específica de la población de estudio. La información que la administración del campo registra de cada uno de sus empleados es el nombre completo, fotografía, fecha de llegada, fecha de nacimiento, edad, estado civil, lugar de origen, contacto (donde se registra el nombre del contratista) y nombre de la persona a avisar en caso de accidente (sin información de contacto, como número de teléfono). Así pues, al proporcionarnos la información de los sujetos, me percaté que ya 3 de ellos habían renunciado, entregándonos por ende las 74 fichas restantes. De esta manera, la población de estudio disminuyó a 74 sujetos (27 mujeres y 47 hombres).

Una vez obtenida esta información, se procedió a ubicar físicamente a cada uno de los 74 sujetos, siendo esto posible, gracias a que la trabajadora social del campo, proporcionó el censo general conteniendo el número de galera y cuarto o bien el área del bunker donde se ubicaba cada sujeto, haciendo de esta manera más fácil la localización de cada persona en su área de vivienda.

Desafortunadamente, para entonces ya otros tres jornaleros de la población de estudio habían abandonado su trabajo en la empresa. De tal forma que la muestra final de los sujetos de estudio fue de 70 sujetos (27 mujeres y 43 hombres).

Con el fin de caracterizar los grupos de productividad en base a las dos variables independientes (condiciones laborales y calidad de vida), se establecieron dos etapas. Se tomó la decisión de utilizar dos técnicas de investigación: Entrevista semi-estructurada y encuesta. Primeramente, se entrevistó a una persona de cada tercil, considerando al más productivo, al medianamente productivo y al de menor productividad, del total de los sujetos estudiados (ver anexo 1). Los resultados sirvieron para verificar que la encuesta nos proporcionara la información requerida para poder caracterizar los 3 grupos de productividad. Posteriormente se procedió a la aplicación de la encuesta a los 70 sujetos del estudio (ver anexo 2).

En resumen, en la selección de la población de estudio podemos concluir los siguientes criterios:

De inclusión:

- Aquellos jornaleros que trabajaron en campo abierto, en el corte de chiles: verde-anaheim, fresno, jalapeño, serrano.
- Aquellos jornaleros que laboraron los días martes, miércoles y jueves de cada semana, en el período del 10 de noviembre al 17 de diciembre de 2009.

De exclusión:

- Aquellos jornaleros que trabajaron en el corte del chile “morrón”, en una o más ocasiones.

De eliminación:

- Jornaleros que en el transcurso de la investigación, rescindieron de su trabajo en la empresa agrícola.

## 9.5 Instrumentos de Recolección de Información.

La recolección de información se realizó a través de los siguientes instrumentos:

### 9.5.1 **Observación.**

La observación se realizó en dos aspectos de la investigación. Por un lado se consideró el área de vivienda de los jornaleros y sus familias proporcionada por la empresa agrícola, con el fin de conocer aspectos de su calidad de vida. Mientras que por otro lado se realizó observación en el área de trabajo, para conocer las características y condiciones de trabajo.

Con la observación realizada en el área de vivienda se buscó conocer las siguientes características:

1. Croquis del campamento y su descripción de instalaciones.
2. Características del campamento.
  - i. Características de la vivienda
    - Material
    - No. de cuartos
    - Distribución interior
    - Localización en el campo
    - Número de puertas
    - Número de ventanas
    - Protección
    - Seguridad

- Pisos: tierra, cemento, mosaico
  - Presencia de animales
  - Descripción del mobiliario: radio/ TV
  - Iluminación
  - Otros servicios (gas, luz eléctrica, agua, servicio recolección de basura)
- ii. Higiene: servicios sanitarios y limpieza
- Del campamento en general
  - De las viviendas
  - Del personal
- iii. Esparcimiento
- Organizadas por el campo
  - Organizadas por los jornaleros
- iv. Alimentación (comedor, fonda, familia)
- v. Servicio de salud en el campo (sus características)
- vi. Uso del tiempo libre

Por otra parte, la observación en el área de trabajo, se realizó con la finalidad de conocer los siguientes:

1. Croquis del campo.
2. Características del trabajo en el campo.
  - Horarios de entrada y salida
  - Horario de comida
  - Transporte
  - Proceso de trabajo
  - Actividades realizadas: corte, apuntadores, etc.
  - Higiene: servicios sanitarios y de limpieza
  - Comedores, acceso a agua para beber
  - Clima laboral. Trato entre mayordomos y capataces con jornaleros agrícolas.

### **9.5.2 Entrevistas semi-estructuradas.**

La elaboración de la entrevista se basó en los factores ya analizados referentes a las condiciones laborales y calidad de vida (ver tabla 7). Como ya se comentó, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a tres sujetos de nuestra población de estudio, considerando los 3 grupos de productividad. Las entrevistas se realizaron al término de la jornada laboral, en un horario de 18:00 a 21:40 horas. Se les visitó en sus viviendas, donde nos invitaron a sentarnos fuera de ellas. Las actitudes mostradas en el desarrollo de la entrevista por los sujetos fueron rotundamente distintas. El sujeto de menor productividad se mostraba más sumiso, vergonzoso, voz baja, tardaba al contestar, mientras que los sujetos de mayor y mediana productividad eran más joviales, más animosos a participar y a seguir la plática con naturalidad. Las entrevistas fueron grabadas y al inicio de cada una, se solicitaba al informante su autorización, ninguno de ellos objetó. El tiempo de duración de cada entrevista fue en promedio de 60 minutos.

### **9.5.3 Encuestas.**

La encuesta realizada a los 70 sujetos del estudio, consta de 3 secciones: Perfil, calidad de vida y condiciones laborales. En el caso del perfil se ubican 9 reactivos, la sección referente a calidad de vida está conformada por 40 reactivos y con respecto a las condiciones laborales se tiene un total de 31 reactivos (ver anexo 2).



## 9.6 Estrategia de Trabajo en Campo.

El trabajo de campo se realizó en el período comprendido de agosto 2009 a marzo 2010. Desde el inicio se estableció el plan para la obtención de información y el cumplimiento de objetivos requeridos con el fin de llevar a buen término la investigación. Se definieron tres etapas, las cuales se describen a continuación:

### **Etapa 1. Caracterización de la empresa.-**

En esta primera etapa se realizó primordialmente investigación de gabinete, complementada con entrevistas informales para obtener información de la empresa, referente a su ubicación, productos cultivados, organigrama, las distintas estructuras productivas de acuerdo a cada cultivo, las formas de contratación, los mercados a los que accede y las certificaciones con las que cuenta. Conforme se desarrollaba el estudio, nos percatamos también de la necesidad de mantener un contacto más cercano con las personas clave en la empresa que ayudarían a desarrollar el trabajo de investigación.

### **Etapa 2. Clasificación de los jornaleros acorde a su nivel de productividad.-**

Esta etapa inició con visitas al campo agrícola donde laboraban los jornaleros desde temprana hora hasta las cinco de la tarde. Se hicieron varios recorridos por el extenso campo. Se sostuvieron pláticas con personal de distinta índole, desde el mayordomo, cuadrilleros hombre y mujer, jornaleros, personal de limpieza, apuntadores, encargado de la producción y personal administrativo. Se observó el registro de la productividad de los jornaleros a través de las lectoras, su autenticidad y la percepción del jornalero con respecto a esta máquina que registra cada una de las cubetas que realiza. Posteriormente, se obtuvo por parte del personal administrativo, previa autorización del propietario del campo, una relación electrónica de

todos los registros de las lectoras durante el período del 26 de octubre al 19 de diciembre de 2009. Obteniendo un total de 20,033 registros de 430 jornaleros que utilizaban las lectoras para contabilizar sus actividades laborales se definió un número final de 70 sujetos a encuestar.

Una vez obtenida la productividad acumulada de los sujetos de estudio, se procedió a realizar la clasificación de los terciles de productividad, creando rangos para cada uno, a través del programa estadístico SPSS, versión 15.0.

### **Etapa 3. Relacionar productividad laboral y prácticas de RSC (condiciones laborales y condiciones de vida).-**

Como última intervención en trabajo de campo, se procedió a aplicar la encuesta a los 70 sujetos de estudio. En primer lugar a partir del censo proporcionado por la trabajadora social se elaboró una relación de los sujetos de estudio y el lugar de localización (número de su vivienda). Posteriormente se ordenaron los sujetos de estudio por lugar de vivienda, para facilitar y agilizar su localización. Al momento de la aplicación de las encuestas se encontraban la trabajadora social y el campero dentro del campamento, aunque nunca estuvieron de manera constante en la aplicación de alguna encuesta, sí daban sus recorridos alrededor de las viviendas donde habitan los jornaleros agrícolas y sus familias.

El proceso de aplicación de dichas encuestas se realizó en un período de 3 días, con apoyo de 3 técnicas académicas más, a quienes previamente se les había presentado el proyecto de tesis, además de analizar y revisar la encuesta a detalle con el fin de que comprendieran cada pregunta y su finalidad. El lugar donde se aplicaron fue en las viviendas de los sujetos de estudio, donde algunos nos invitaban a pasar y otros preferían recibirnos fuera de ella. Las encuestas se aplicaron al término de su jornada laboral en un horario aproximado de 17:00 a 23:00 horas.

Como última actividad se analizó la información recopilada. El primer paso para el análisis fue conjuntar las respuestas por tercil de productividad, es decir se sumaron las respuestas de los jornaleros más productivos, los medianamente productivos y los menos productivos. Con esta información se elaboró un cuadro para cada uno de los indicadores, a fin de facilitar su comparación entre los terciles de productividad. Se analizaron cada uno de los cuadros, catalogando las variables más representativas dentro del tercil de mayor productividad y las de menor representatividad. Los resultados obtenidos se presentan en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 5.

### 10. PRÁCTICAS DE RSC Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA

El presente capítulo tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos en esta investigación. Primeramente se expone la productividad laboral encontrada en la población estudiada, así como el proceder tanto en los terciles como en la conformación de dos grupos para el análisis de acuerdo al sexo (hombres y mujeres).

Subsecuentemente, se proporciona una descripción del perfil general de la población incorporada a este estudio, tomando en cuenta los siguientes factores: sexo, edad, tipo de migración y lugar de procedencia. Entrando más en materia, se continúa con la descripción de indicadores del perfil, considerando los dos grupos establecidos (hombres y mujeres). Los indicadores retomados son: edad, estado civil, escolaridad y temporadas trabajadas.

Como tercer punto, se procede a relacionar los indicadores de perfil, detallados en el párrafo anterior con los terciles de productividad: más productivos, medianamente productivos y poco productivos.

Posteriormente, se presenta una selección de los resultados más contundentes que muestran una relación entre calidad de vida y productividad laboral, siguiendo con el análisis de condiciones laborales y productividad laboral. Continuando, se exponen los indicadores que en este primer acercamiento al problema de investigación no mostraron ninguna relación. Cabe mencionar que la información obtenida en las encuestas fue analizada en el programa estadístico SPSS, versión 15.0.

### 10.1 Análisis de la Productividad Laboral.

Los resultados obtenidos con respecto a la productividad laboral considerando el período establecido de 18 días, mostraron grandes diferencias en sus niveles, de un sujeto a otro. El rango más alto fue de 797.08 cubetas, mientras que el menor fue de 197.92 cubetas. Es decir el sujeto del rango más alto alcanzó la productividad de 4 sujetos del rango mínimo (ver tabla 10).

**Tabla 10. Rangos de productividad laboral (terciles).**

	TERCIL 1	TERCIL 2	TERCIL 3
	MAS PRODUCTIVOS	MEDIANAMENTE PRODUCTIVOS	MENOS PRODUCTIVOS
No. de integrantes n=70	23	24	23
Rango máximo	797.08	485.58	360.67
Rango mínimo	490.84	366.08	197.92

Al analizar la composición de cada uno de los terciles, nos percatamos que el tercil 1 (más productivos) estaba compuesto totalmente por hombres, mientras que en el tercil 3 (menos productivos), el 91% estaba conformado por mujeres. En tanto, el tercil medio contaba con el 75% de hombres y el resto de mujeres. Pese a que no es objetivo de este trabajo analizar de manera separada la productividad entre hombres y mujeres, estos primeros resultados marcaron la pauta para establecer una nueva forma de análisis, cuyo único fin es evitar un sesgo en los resultados. Así pues, se tomó la decisión de separar los terciles considerando el factor sexo, lo que nos llevó a establecer de nueva cuenta los terciles de productividad (ver tabla 11).

**Tabla 11. Rangos de productividad laboral por grupos de acuerdo al sexo.**

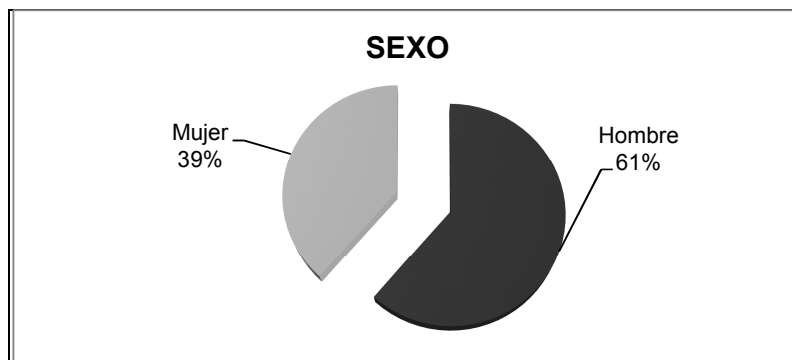
		TERCIL 1	TERCIL 2	TERCIL 3
		MAS PRODUCTIVOS	MEDIANAMENTE PRODUCTIVOS	MENOS PRODUCTIVOS
<b>Mujeres</b> n=27	No. de integrantes	9	9	9
	Rango máximo	452.42	338.83	272.33
	Rango mínimo	351.00	283.75	197.92
<b>Hombres</b> n=43	No. de integrantes	14	15	14
	Rango máximo	797.08	550.42	457.83
	Rango mínimo	553.08	459.58	319.58

## 10.2 Perfil General de la Población de Estudio.

### Sexo

La población que participó en el estudio (considerando los criterios de inclusión y exclusión), mostró una menor participación de las mujeres, que solo representaron el 39% (27 mujeres) del total, mientras que los varones participaron con un 61% (43 sujetos) (ver gráfica 11).

**Gráfica 11. Proporción de mujeres y hombres de la población de estudio.**



Esta representación de la mujer en el grupo seleccionado para el estudio corresponde a la proporción de mujeres presentes en el censo facilitado por la trabajadora social, donde la mujer económicamente activa

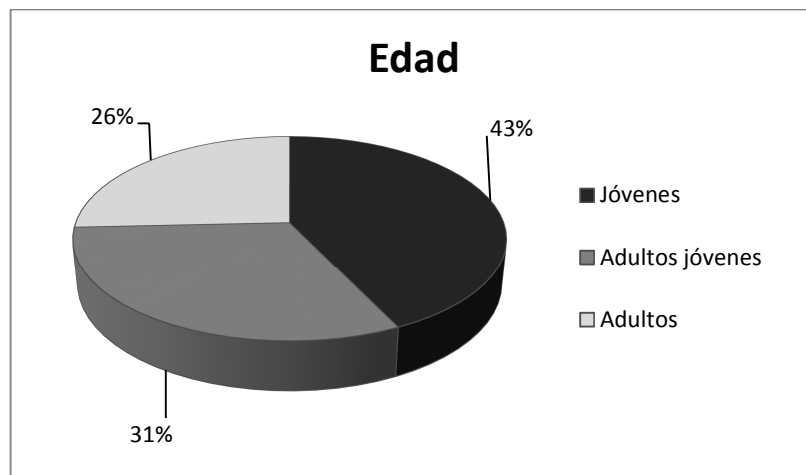
constituye el 40% de la población y el hombre participa con el porcentaje restante. Este resultado muestra que existe representatividad en la población estudiada.

## Edad

Las edades de los sujetos oscilan entre los 15 y 56 años de edad. Debido a la amplia variación se establecieron 3 grupos de edad: Jóvenes (entre 15 y 21 años), Adultos jóvenes (entre 22 y 30 años) y Adultos (31 años en adelante).

El 43% de la población que participó en el estudio son considerados jóvenes, el 31% se encuentra en el rango de los adultos jóvenes y el 26% está conformado por adultos.

Gráfica 12. Grupos de edad de la población de estudio.

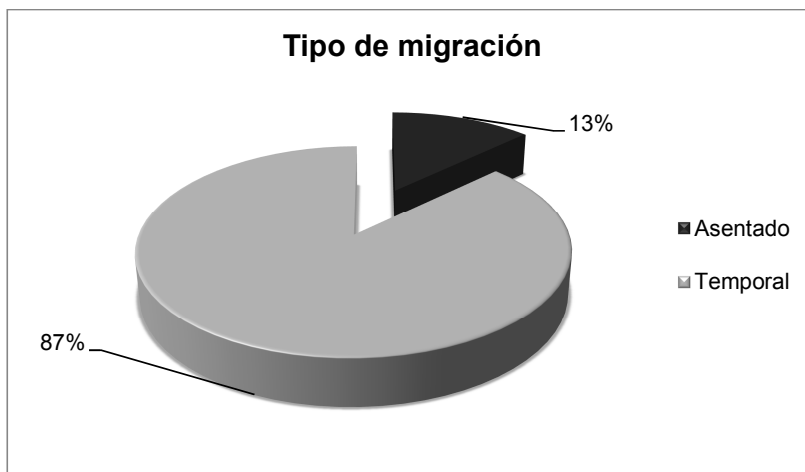


### Tipo de migración y lugar de procedencia.

De la población estudiada, el 87 % (60 sujetos) son temporales, mientras que el 13% se considera asentada ya que cuentan con 5 años o más laborando y viviendo en la empresa agrícola (ver gráfica 13). Con respecto a su lugar de origen, 48 sujetos provienen de Guerrero (68%), mientras que 20 son del Estado de Veracruz (29%). El Estado de Sonora, específicamente el sur del Estado, participa con un (3%) del total de la población de estudio, con únicamente 2 sujetos (ver mapa 2).

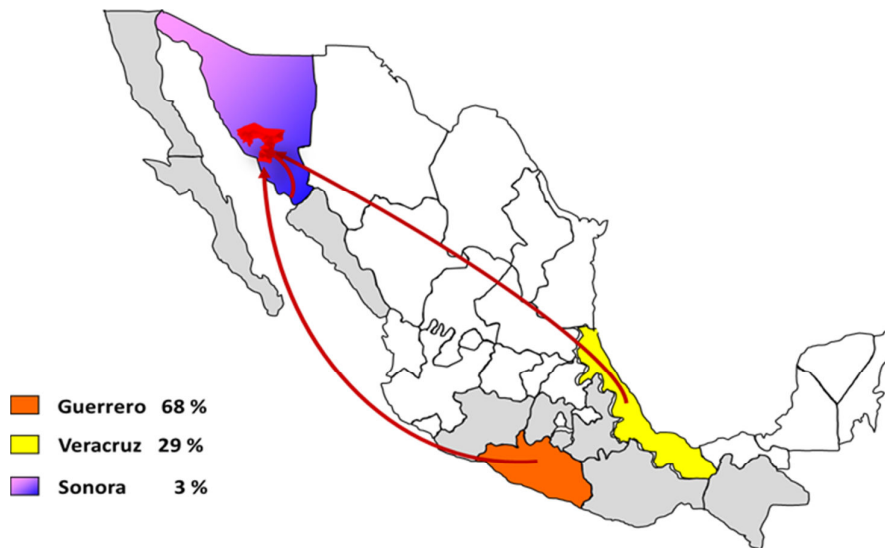
Los municipios de donde provienen la mayoría de los sujetos de nuestra población de estudio son de Tixtla y Chilapa en Guerrero (61%), poblados que se encuentran a tan solo 32 km. de distancia, siguiéndole los poblados de Chilpancingo y Cuahutenango. El municipio más participativo de Veracruz es Tezonapa ya que 11 (15.71%) son de esa localidad, y en menor medida Jaltipan, Mariano Escoba, Minatitlán, Rancho Nuevo y Solapa.

Gráfica 13. Proporción de migrantes asentados y temporales, dentro de la población de estudio.





**Mapa 2. Ubicación geográfica de donde proviene la población jornalera migrante estudiada.**



### **5.2.1 Perfil general de la población, considerando los grupos de mujeres y hombres.**

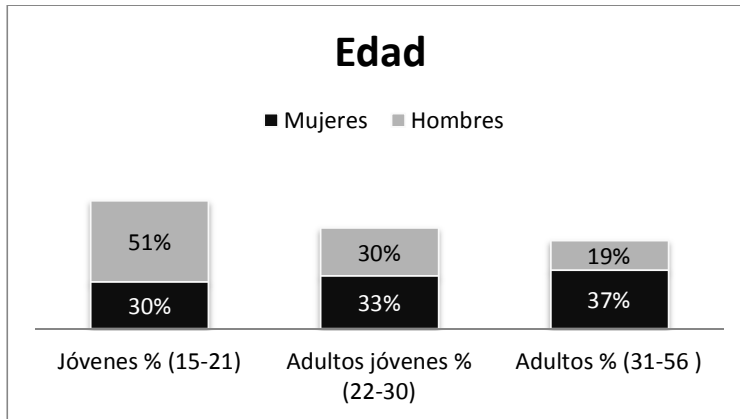
#### **Edad.**

Con respecto a la edad, el grupo de los hombres, en su mayoría se ubican en el rango de los jóvenes, mientras que las mujeres se distribuyen más uniformemente entre los tres grupos de edad. Conforme va avanzando la edad, el grupo de los hombres se va aminorando, mientras que el de las mujeres se va acrecentando (ver gráfica 14). Esta gráfica nos lleva a preguntarnos qué pasa entonces con la población más adulta de varones, ¿Estos por el desgaste físico durante años, se ven imposibilitados para trabajar?, ¿Migran a Estados Unidos o Canadá?, ¿Se van a laborar a otras áreas de la economía (albañilería, carpintería)?

En general, se puede determinar que la actividad laboral empieza para la mayoría de esta población a una temprana edad (15 años de edad) y

en algunos casos antes, esto porque el jornalero agrícola se las ingenia para obtener una credencial o acta de nacimiento que le acomode, cuando en realidad tiene una edad menor.

**Gráfica 14. Proporción porcentual con respecto a la edad.**

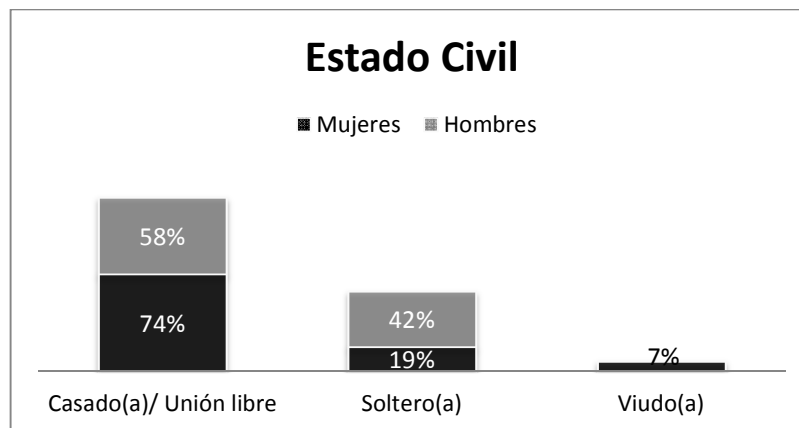


### **Estado Civil.**

Con respecto a los hombres, poco más de la mitad, 58% se encuentran casados o "juntados" (unión libre o concubinato) y el resto están solteros. En referencia a las mujeres, la mayoría, 71%, están casadas, un 19% de estas se encuentran solteras y una muy baja proporción, dos de ellas, son viudas. Dentro de la población estudiada ninguno de ellos externó estar separado (a) de quien fuera su pareja.

Si analizamos esta variable con la edad, se puede concluir que la mayoría de los hombres, decide formar una familia a una temprana edad.

Gráfica 15. Proporción porcentual con respecto al estado civil.

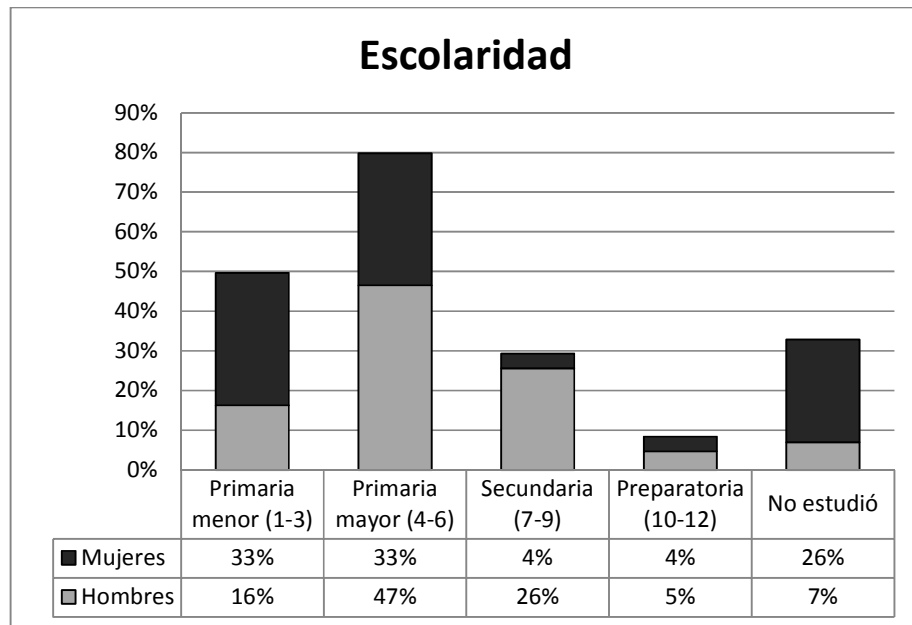


### Escolaridad.

Los índices más altos de escolaridad para el caso de los varones se dieron en la primaria mayor y secundaria, con un 47% y 26% respectivamente. En el caso de las mujeres, el 66% de estas contaba con primaria mayor y menor. Sólo 7% de los hombres dijo no haber estudiado, mientras que 26% de las mujeres afirmó no haber cursado ningún grado de estudios.

La gran mayoría de ellos ha logrado obtener su certificado de primaria y secundaria dentro de los campamentos de las empresas agrícolas, a través de programas ofrecidos por ISEA (Instituto Sonorense de Educación para Adultos) que consisten en cursos de cortos períodos y al final un examen. Los propios jornaleros externaron sobre este programa diciendo que era de muy baja calidad, ya que algunos de ellos, pese a que cuentan con certificado de secundaria no saben sumar y restar.

**Gráfica 16. Proporción porcentual con respecto a la escolaridad.**

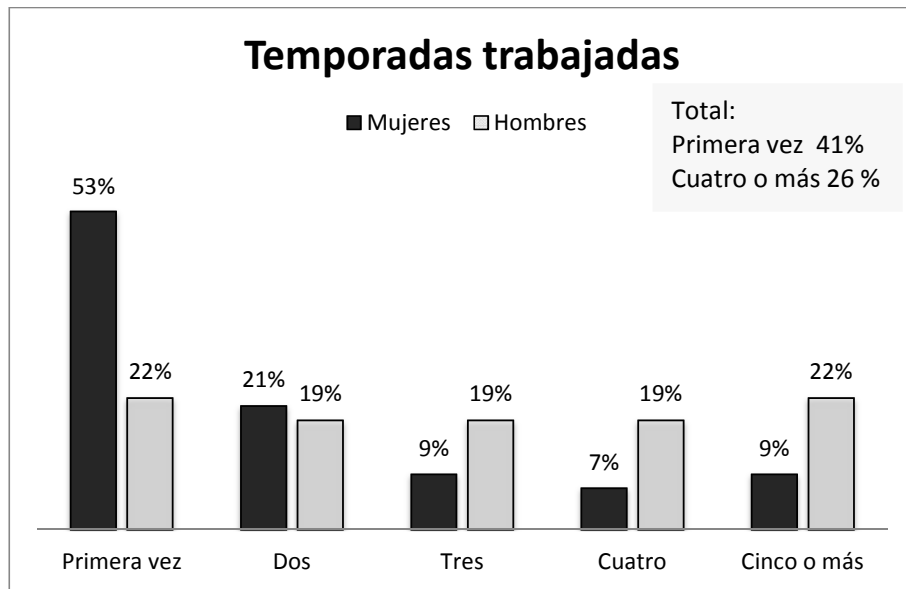


### **Temporadas trabajadas.**

Del total de nuestra población de estudio, 41% dijo ser su primera vez en el campo y 26% externó ser su cuarta o más temporada laborando en el campo.

Con respecto a los grupos por sexo, poco más de la mitad de las mujeres del estudio dijeron que era la primera temporada en este campo agrícola. En el caso de los hombres las proporciones entre la primera temporada y quinta temporadas o más, se distribuyó más uniformemente (alrededor del 20% en cada temporada).

Gráfica 17. Proporción porcentual con respecto a las temporadas trabajadas.



### 10.3 Indicadores de Perfil Asociado a los Terciles de Productividad.

#### **Lugar de origen**

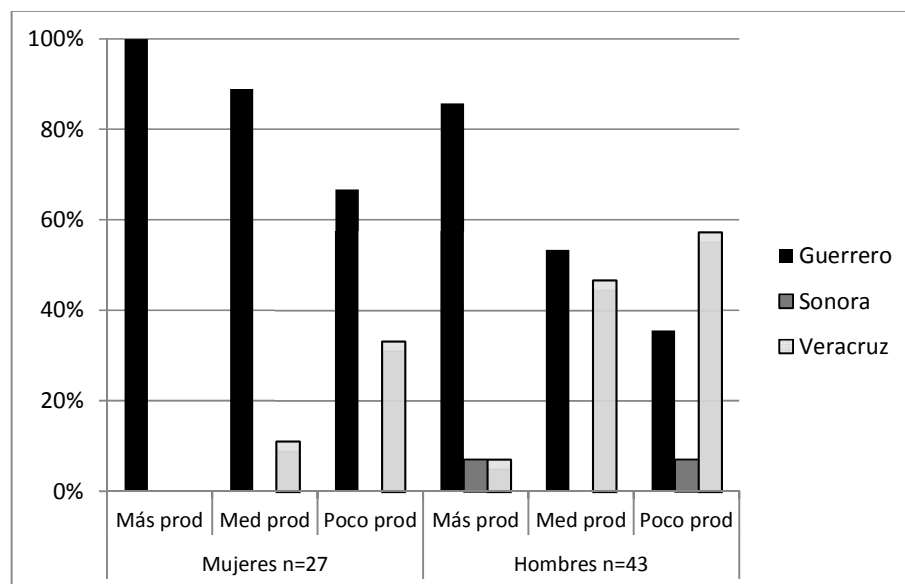
Como se dijo anteriormente el 68% de la población estudiada es originaria del Estado de Guerrero y una menor proporción de Veracruz (29%). Con respecto a los hombres (n=43), 25 de ellos (58.1%) son de Guerrero, mientras que 16 (37.2%) son de Veracruz y solamente 2 (4.7%) son del sur del Estado de Sonora. En referencia a las mujeres, 23 (85.2%) son del Estado de Guerrero y solamente 4 (14.8%) de Veracruz.

Analizando el lugar de origen con respecto a los terciles de productividad, tenemos que los jornaleros del Estado de Guerrero, tienen una mayor productividad con respecto a los otros dos Estados dentro de esta población. Esto tanto en el caso de los hombres, como mujeres.

Dentro del grupo de los hombres, vemos que la proporción de los jornaleros del Estado de Veracruz se distribuye mayormente entre los grupos de poca y mediana productividad.

Es notable la diferencia del grado de productividad entre mujeres y hombres (ver gráfica 18). Se sugieren algunas hipótesis para ser analizadas en futuras investigaciones: Origen (indígena o mestizo), estado nutricional, diferencias en las actividades laborales en su lugar de origen, aspectos fisiológicos y climáticos de su lugar de origen y conocimiento de sus derechos humanos y laborales.

**Gráfica 18. Terciles de productividad con respecto al lugar de procedencia.**



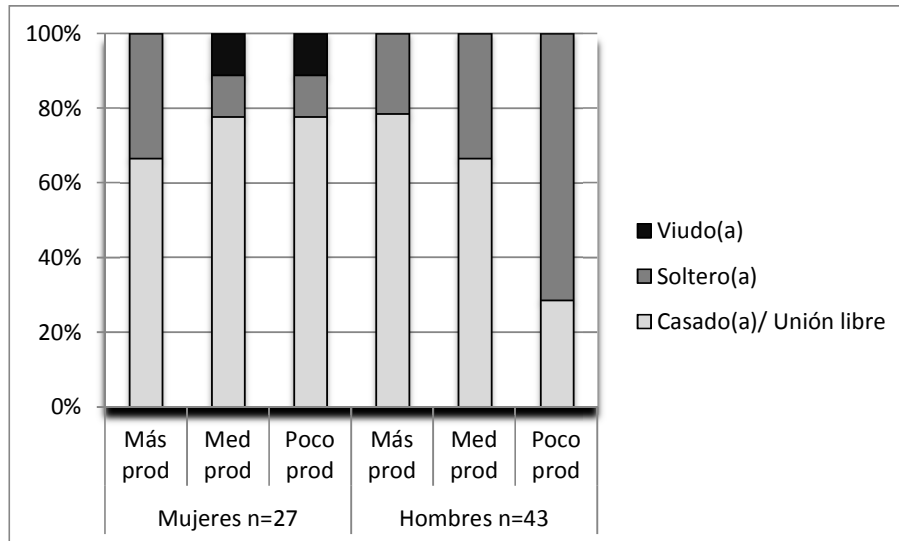
### Estado civil.

De nuestra población de estudio, el 58% de los hombres son casados, mientras que el porcentaje para las mujeres casadas es del 74%. En general, con respecto a la gráfica 19, podemos decir que, con respecto a los hombres, dentro del grupo de los más productivos y medianamente

productivos una gran proporción son casados, mientras que por el contrario en el grupo de los poco productivos el 70% de estos son solteros.

En el caso de las mujeres, las casadas se encuentran proporcionalmente en cada uno de los terciles de productividad. Cabe destacar también, que a diferencia de los hombres solteros, las solteras se ven representadas dentro del grupo de las más productivas. Esto último se puede explicar en gran medida debido a las demás actividades, entre ellas las del hogar, que una mujer con familia (concubino e hijos) debe realizar una vez terminada su jornada laboral. Por el contrario, posiblemente la alta representación de varones solteros dentro del grupo de los poco productivos se debe a que no tienen aún esa responsabilidad directa del sustento familiar.

**Gráfica 19. Terciles de productividad con respecto al estado civil.**



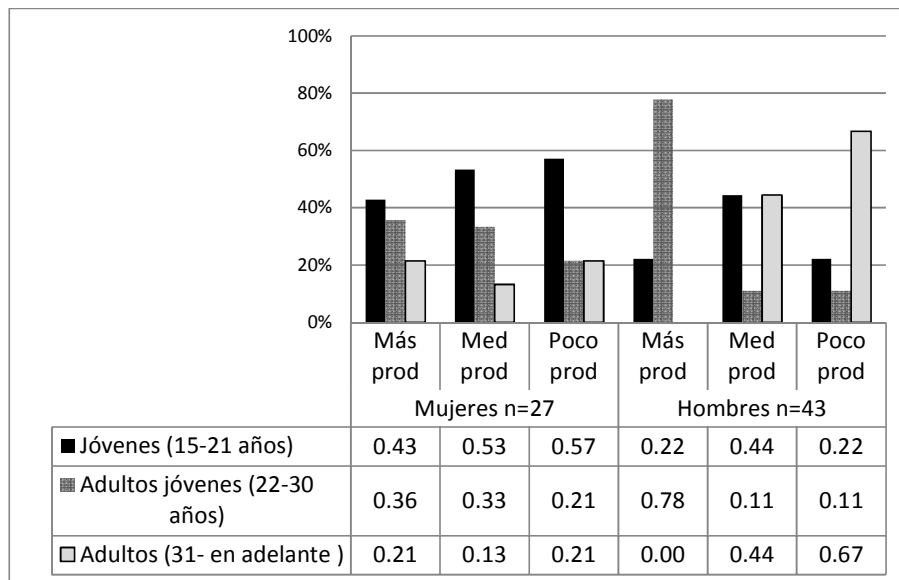
*\*Las respuestas obtenidas como casados (as) y en unión libre se juntaron, ya que a nuestro juicio mantienen esa implicación de responsabilidad de ser el proveedor de la familia, estén casados o no.*

## Edad

En el grupo de los varones el tercil de mayor productividad está conformado en un 79% por jóvenes y adultos jóvenes, edades que oscilan entre los 15 y 30 años de edad, mientras que en el caso de las mujeres, las más productivas, tienen entre 22 y 30 años de edad (78%) y una baja proporción cuenta con edades de entre 15 y 21 años (22%).

Con respecto a los terciles de poca productividad, estos se encuentran conformados para el caso de los hombres también en su mayoría por jóvenes (57%), mientras que con respecto a las mujeres el 67% de ellas cuentan con 31 años en adelante, donde la edad máxima es de 48 años. Sara Lara (2003:386) nos habla del envejecimiento prematuro que viven los JAM, específicamente las mujeres, dato que al cruzarlo con la productividad laboral, viene a fortalecer aún más este argumento y comprobar que el desgaste físico es aún mayor para el caso de las mujeres.

**Gráfica 20. Terciles de productividad con respecto a la edad.**





## Educación

Para el caso de los varones, dentro del tercil de mayor productividad, poco más del 70%, cuenta con escolaridad de primaria mayor (entre 4to y 6to grado), mientras que en el caso de las mujeres, el grupo de las más productivas está representado en un 56% por mujeres que estudiaron entre cuarto y sexto de primaria y en un 33% de las que estudiaron entre primero y tercer grado de primaria.

En general, podemos decir que no se encontró relación de la escolaridad con el grado de productividad, pero sí entre el nulo estudio y baja productividad, sobre todo para el caso de las mujeres. Ya que el tercil de baja productividad, para el caso de las mujeres está conformado en un 56% por mujeres que no tienen ningún grado de estudio.

Tabla 12. Terciles de productividad con respecto al grado de escolaridad.

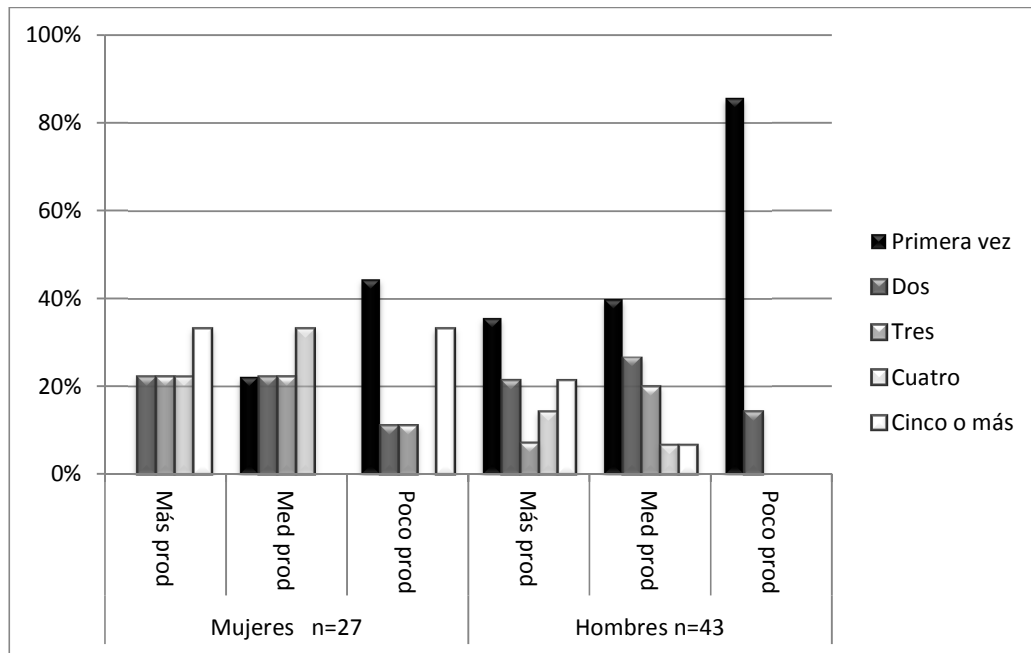
Porcentaje de escolaridad por nivel de productividad						
Sexo	Nivel de productividad	Primaria menor (1-3)	Primaria mayor (4-6)	Secundaria (7-9)	Preparatoria (10-12)	No estudió
Mujeres n=27	Más productivos	33	56	11	0	0
	Medianamente productivos	44	22	0	11	22
	Poco productivos	22	22	0	0	56
Hombres n=43	Más productivos	7	71	14	7	0
	Medianamente productivos	33	40	27	0	0
	Poco productivos	7	29	36	7	21

### **Temporadas trabajadas.**

Con respecto a los hombres, el tercil de mayor productividad está conformado en un 36% por jornaleros que laboraron por primera vez en esta empresa agrícola y por un 42% entre varones que es su segunda vez o bien su quinta o más temporadas trabajadas. En tanto, el tercil de baja productividad se encuentra conformado, como era de esperarse, por un 86% que dijo ser la primera vez laborando como jornalero y el porcentaje restante su segunda temporada.

Por el contrario, en el grupo de las mujeres, el tercil de mayor productividad cuenta con 33% de las mujeres que tienen 5 ó más temporadas trabajando en la empresa agrícola. Por su parte el tercil de menor productividad, está conformado principalmente por mujeres que dijeron ser su primera temporada (44%) y por las que tienen cinco o más temporadas trabajadas en el campo (33%). Claramente la falta de experiencia toma injerencia dentro de la productividad laboral agrícola de todo jornalero, pero en el caso específico de las mujeres, también nos muestra el efecto de otras actividades y responsabilidades en la vida cotidiana de las jornaleras.

**Gráfica 21. Terciles de productividad con respecto al número de temporadas trabajadas en la empresa agrícola de estudio.**



#### 10.4 Indicadores de Calidad de Vida Asociados a la Productividad Laboral.

Los indicadores de calidad de vida donde se encontró mayor relación con respecto a la productividad laboral agrícola en la población estudiada fueron: Vivienda, salud y pláticas de salud e higiene. A continuación analizamos cada una de ellas.

##### **Vivienda.**

Dentro del grupo de los más productivos, el 100% de ellos, vivieron en un cuarto con sus familiares o en menor medida con conocidos de su propia comunidad. Por el contrario, el total de los varones que vivieron en el bunker están dentro del rango de poca productividad, aunque el 23% que habitaron

en un cuarto, también se encontraron ubicados dentro de este mismo tercil de productividad (ver tabla 13).

En referencia a las mujeres, el total de la población de estudio vivió en cuartos dentro de las galeras.

La proporción de jornaleros que viven en dos cuartos es mayoritaria, no obstante se observa claramente que los más productivos encabezan, en ambos sexos, la lista de trabajadores con dos cuartos. Se puede inferir que esta comodidad influye en una mayor productividad, más aún si, como se mencionó, se considera que los del bunker todos están en el rango de menor productividad (ver tabla 13 y 14).

Esto último toma mayor relevancia si consideramos que en promedio, el número de personas que habitan en estos cuartos (de 3x3 ó en el mejor de los casos de 5x4mts<sup>2</sup>.) es de 6 ó 7 personas. Mientras que en el bunker el número de hombres que viven en estos cuartos es de 24 a 29 sujetos.

**Tabla 13. Terciles de productividad con respecto al tipo de vivienda.**

		Tipo de vivienda			Total
		En una habitación (galera)	Casa de rancho	Bunker	
Mujeres n=27	Más productivos	9	-	-	9
	Medianamente productivos	9	-	-	9
	Poco productivos	9	-	-	9
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>27</b>
Hombres n=43	Más productivos	13	1	-	14
	Medianamente productivos	14	1	-	15
	Poco productivos	8	-	6	14
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>43</b>

Tabla 14. Terciles de productividad con respecto al número de cuartos.

	Número de cuartos	Nivel de productividad			Total (absoluto)
		Más productivos	Medianamente productivos	Poco productivos	
Mujeres n=27	Un cuarto (%)	20	40	40	10
	Dos cuartos (%)	41	29	29	17
	Bunker (%)	-	-	-	-
	Subtotal	9	9	9	27
Hombres n=43	Un cuarto (%)	18	55	27	11
	Dos cuartos (%)	46	35	19	26
	Bunker (%)	-	-	100	6
	Subtotal	14	15	14	43
<b>Total Jornaleros</b>		<b>23</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>70</b>

Así mismo, específicamente en el caso de los varones, la relación entre hacinamiento y nivel de productividad (ver tabla 15), muestra que gran parte de los más productivos vivieron con entre 2 y 4 personas, por el contrario, la mayoría del grupo de los poco productivos habitó en viviendas con entre 7 y 9 personas o bien vivían en el bunker. Esta información es consistente con la relación entre tipo de vivienda y productividad.

Tabla 15. Grado de hacinamiento en el hogar de los jornaleros agrícolas.

		Número de personas que viven en el hogar			
		2 - 4	5 - 6	7 - 9	27 -28
Mujeres n=27	Más productivos	2	5	2	--
	Medianamente productivos	2	6	1	--
	Poco productivos	6	2	1	--
Hombres n=43	Más productivos	8	4	2	--
	Medianamente productivos	2	7	6	--
	Poco productivos	2	1	5	6
<b>TOTALES</b>		<b>22</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>6</b>

## Salud.

Tanto en el caso de hombres como mujeres los de mayor productividad mostraron ser los más sanos, ya que de los 36 jornaleros que dijeron no haberse enfermado, 50% se ubicaron dentro de este tercil (ver tabla 16). Por su parte, con respecto a los 70 jornaleros del estudio, casi el 49% dijo haberse enfermado alguna vez, en su mayoría del resfriado común (tos, temperatura). Otras de las enfermedades mencionadas fueron diarrea, vómito, viruela y colesterol.

Como se menciona en el capítulo 3, el campamento de la empresa agrícola estudiada cuenta con el servicio de la clínica de salud, lugar donde se solicita la cantidad de \$5 pesos de cooperación y ofrecen el medicamento gratuito. Este servicio fue utilizado por el 53% de la población que participó en este estudio, mientras que poco más del 25% utilizó los servicios de un médico particular fuera del campo, cuyo costo oscila entre \$200 y \$400 pesos, incluido el medicamento. Si se considera el grado de pobreza y precariedad en la que viven los JAM, el porcentaje de los hombres y mujeres que utilizan este último servicio descrito, demerita por mucho la seguridad de alimentos (sin ahondar en lo bueno o malos que estos sean).

Tabla 16. Terciles de productividad con respecto a la salud.

		Se ha enfermado en el campo		Total
		Sí	No	
<b>Mujeres</b> n=27	Más productivos	1	8	9
	Medianamente productivos	4	5	9
	Poco productivos	5	4	9
<b>Hombres</b> n=43	Más productivos	4	10	14
	Medianamente productivos	11	4	15
	Poco productivos	9	5	14

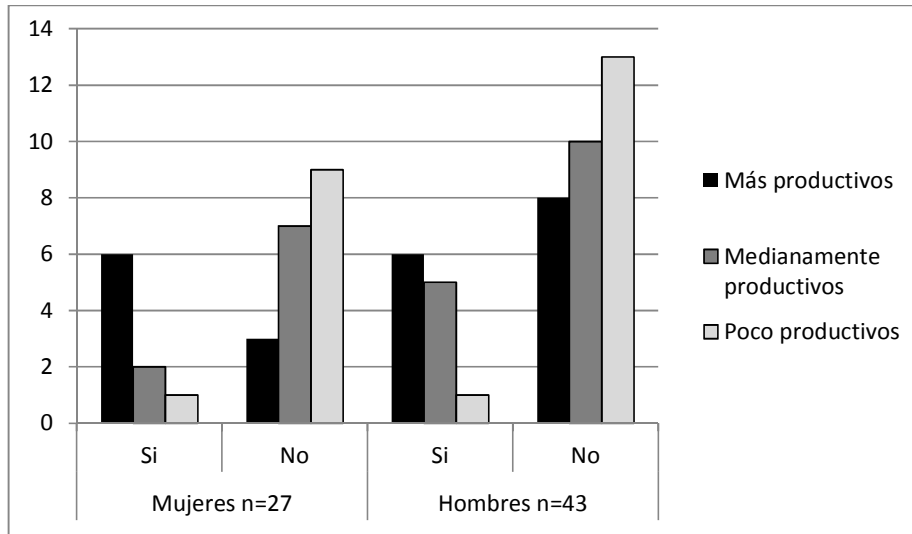
### **Pláticas de salud e higiene.**

Otro de los indicadores considerados fue el fortalecimiento y apoyo en la salud e higiene del jornalero y sus familias, a través de pláticas constantes sobre temas de salud (diabetes, presión alta, etc.), formas saludables de alimentación, preparación de los alimentos, cuidado de los niños, limpieza dentro y fuera de las habitaciones, limpieza alrededor del campamento.

Los resultados obtenidos fueron muy alentadores pues mostraron que quienes recibieron pláticas sobre estos temas arriba descritos, se ubicaron dentro del tercil de mayor productividad. Contrariamente, los que afirmaron no haber asistido a ninguna de estas pláticas, fueron en su mayoría poco productivos.

El CIAD, a través de sus Coordinaciones de Nutrición y de Vinculación, han intervenido ampliamente con el campo agrícola en temas relacionados con la salud y nutrición de los jornaleros y sus familias. También se desarrolló un programa de intervención donde a través de la gestión del Centro participaron otras asociaciones, como Mexfam referente a enfermedades y salud reproductiva.

**Gráfica 22. Terciles de productividad con respecto a pláticas de salud e higiene a los jornaleros y sus familias.**



### 10.5 Indicadores de Condiciones Laborales Asociados a la Productividad Laboral.

#### **Destino de los ingresos.**

Uno de los indicadores considerado tanto dentro de los organismos internacionales (OIT, OMC) como dentro de las certificadoras (SAI-SA8000) y más recientemente dentro de la ISO26000 es el referente a las remuneraciones, ubicado en el rubro de condiciones laborales. A este respecto, todas coinciden en dos puntos específicamente:

- El cumplimiento de la legislación nacional aplicable.
- Que sea un salario digno, suficiente para satisfacer las necesidades básicas, e incluso algunas agregan también que debe proporcionar un ingreso discrecional, es decir, el ingreso disponible después de haber cubierto todos los gastos.



Considerando lo anterior, una de las preguntas que se aplicó en la encuesta correspondió al destino que le dan a los ingresos que perciben<sup>33</sup> y los resultados obtenidos fueron los siguientes.

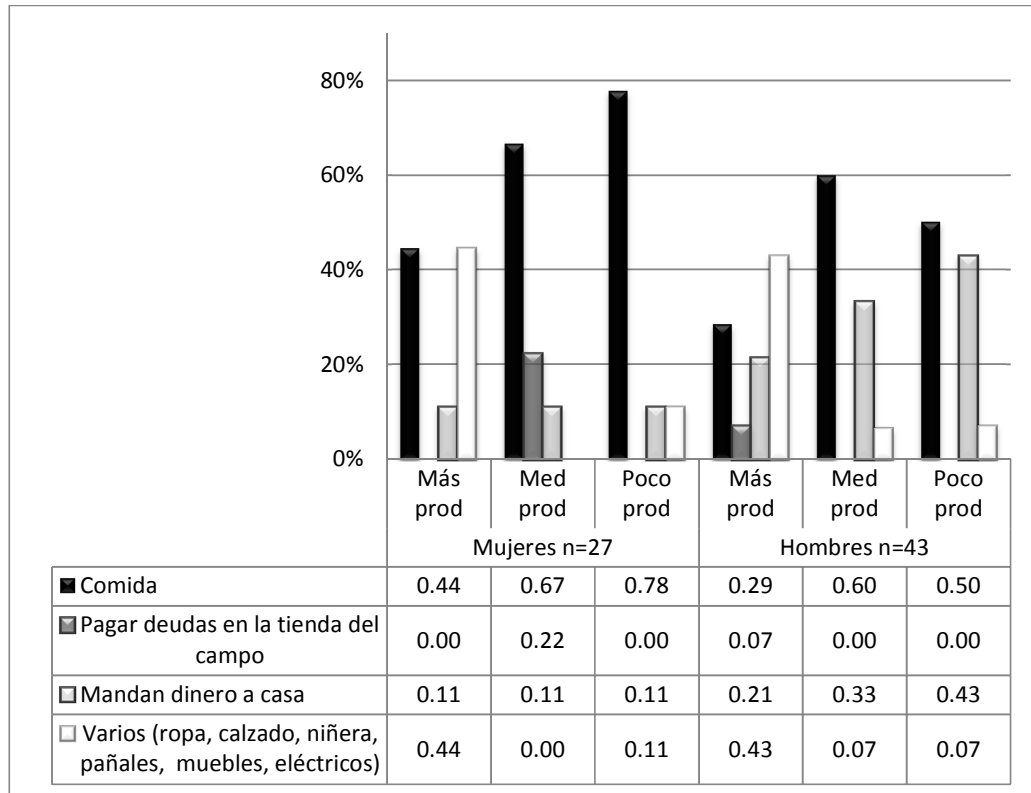
En ambos casos (hombres y mujeres), los de mayor productividad, obtienen lo suficiente para cubrir otros gastos, tales como ropa, calzado, muebles, eléctricos y niñera. Mientras que los de poca productividad lo destinan mayormente a comida y en el caso de los varones, también a enviar dinero a su casa en su lugar de origen.

La gráfica 23, muestra que dentro del grupo de los varones, poco más del 40% destina sus ingresos, además de alimentación, a otros bienes materiales, mientras que en el caso de los de menor productividad, ni el 10% de los sujetos dijo tener acceso a otros bienes. Así mismo, en el caso de las mujeres, 44% de las ubicadas en el tercil de mayor productividad, destinaron su ingreso a algo más que solo alimentación, mientras que las mujeres del tercil de menor productividad solamente el 11% destinaron ingresos a otros bienes.

---

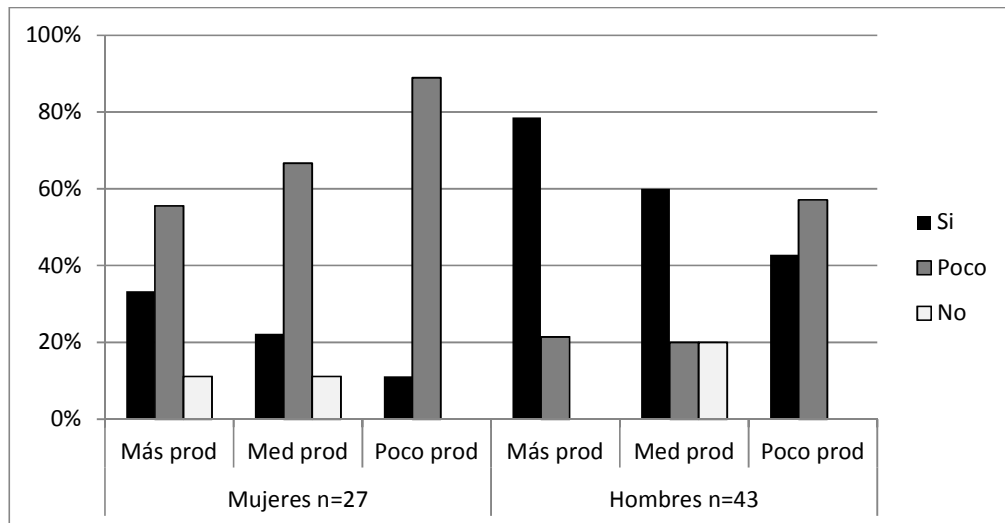
<sup>33</sup> La pregunta en la encuesta fue: ¿En qué se gasta el dinero que gana?

**Gráfica 23. Terciles de productividad con respecto al destino de los ingresos que perciben los jornaleros.**



Otro indicador evaluado concerniente a los ingresos, fue la capacidad de ahorro de los jornaleros. En los varones, casi el 80% del tercil de los sujetos más productivos dijeron ahorrar, mientras que los ubicados en el grupo de los poco productivos, solo el 43% dijo tener capacidad de ahorro. En las mujeres, la tendencia fue la misma, pero en proporciones menores. En las entrevistas realizadas y pláticas sostenidas con algunas mujeres dentro del campamento, comentaron que su sueldo es de carácter complementario con respecto al del hombre, es decir la mujer apoya al hombre básicamente en la compra de comida. En general, solamente el 39.5% de los hombres no ahorra, mientras que en las mujeres el 89% no tiene capacidad de ahorro.

**Gráfica 24. Terciles de productividad con respecto a la capacidad de ahorro.**

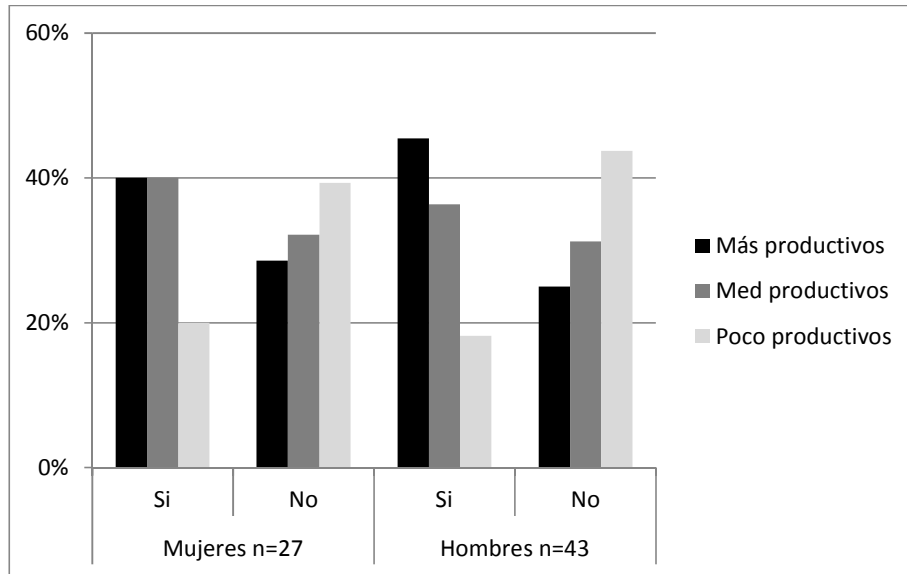


### **Bonos y compensaciones**

De acuerdo a los estudios realizados por el personal del Departamento Agrario de la Universidad Pontificia de Chile, Domínguez et al. (2008) y Melo (2008), consideran los incentivos como un contingente para aumentar la productividad laboral y permanencia dentro de la empresa. Si bien es cierto, este indicador, sí existe, va en función del desempeño laboral que el individuo tenga dentro de la empresa, ya que éstos se otorgan por puntualidad, por no faltar a sus labores y por ser constante en su desempeño laboral. Su inclusión en este estudio fue con el fin de corroborar que estos incentivos efectivamente estén cumpliendo su cometido dentro de la empresa agrícola de estudio.

Así pues, la gráfica 25 muestra, como era de esperarse, que gran parte del tercil de los más productivos y de los medianamente productivos recibieron bonos o compensaciones, mientras que por el contrario los de poca productividad no han recibido bonos ni compensaciones a pesar de que mostraron la misma constancia en la asistencia al trabajo y a las horas laboradas.

**Gráfica 25. Terciles de productividad y su relación con bonos o compensaciones otorgados a los jornaleros.**



10.6 Indicadores de Calidad de Vida y Condiciones Laborales con respecto a la Productividad Laboral, donde no se encontró relación.

**Calidad de vida.**

Dentro de la variable calidad de vida, se detectaron una serie de indicadores donde no se encontró relación con respecto al nivel de productividad laboral. Entre éstos los más contundentes fueron los referentes a percepción de los y las jornaleros respecto a la aceptación de los baños y descanso después de la jornada laboral.

En referencia a la aceptación de los baños el 58.57% los consideró regulares, mientras que un 35.71% opinó que estos estaban en buen estado, el 5.72% restante los catalogó como malos. No se encontraron diferencias significativas entre los terciles de productividad.

A este respecto es interesante tomar en consideración el argumento de Hiba (2005), quien en su guía de acciones para mejorar las condiciones en el trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales, estableció cómo los servicios de bienestar de bajo costo pueden retribuir en grandes beneficios. La guía dice que los servicios indispensables indican si una empresa o patrón se preocupa o no por sus trabajadores como lo hace con sus máquinas y equipos de producción. Además establece que cada vez más las normas internacionales como Eurepgap y HCCP observan estas conductas, tanto en campo como en el campamento de la empresa.

Sin embargo, de acuerdo a los resultados aquí obtenidos no se refleja de parte de los trabajadores que otorguen gran importancia al servicio de los baños proporcionados por la empresa.

Para captar de mejor manera la percepción que tienen los JAM sobre los baños también se les preguntó cómo les gustaría que estos fueran, el 40% contestó que más limpios; un 34.29% dijo que así estaban bien, mientras que un 10% hizo alusión a la integración de puertas con fines de tener privacidad. El porcentaje restante mencionó como debilidad la falta de agua, lavaderos y papel higiénico.

**Tabla 17. Grado de conformidad del baño en el área de vivienda de los jornaleros y sus familias.**

		Como considera el baño		
		Buena	Regular	Mala
Mujeres n=27	Más productivos	3	4	2
	Medianamente productivos	5	4	--
	Poco productivos	4	5	--
Hombres n=43	Más productivos	5	9	--
	Medianamente productivos	3	10	2
	Poco productivos	5	9	0
<b>TOTALES</b>		<b>25</b>	<b>41</b>	<b>4</b>

De igual forma, no se muestra relación entre el descanso después de la jornada y los terciles de productividad. De hecho llama la atención que tanto hombres como mujeres del tercil de mayor productividad, son también quienes realizan otras actividades después de terminar con la jornada laboral. En general un 80% dijo descansar después de la jornada, mientras que el 20% restante hace limpieza, lonche y en menor medida continúa trabajando o sale a jugar algún deporte.

**Tabla 18. Descanso después de la jornada laboral.**

		Descansa después de la jornada laboral				Total
		Sí	No, porque hago la limpieza/aseo/ lonche	No, porque sigo trabajando horas extras	No, sale a jugar	
Mujeres n=27	Más productivos	4	5	--	--	9
	Medianamente productivos	6	3	--	--	9
	Poco productivos	6	3	--	--	9
Hombres n=43	Más productivos	11	1	1	1	14
	Medianamente productivos	15	--	--	--	15
	Poco productivos	14	--	--	--	14
<b>TOTALES</b>		<b>56</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>70</b>

### **Condiciones laborales.**

Dentro de la variable de condiciones laborales, los indicadores que mostraron muy poca relación y hasta en algunos casos, ninguna, fueron aspectos referentes a la seguridad dentro del área de trabajo, clima laboral y prácticas de justicia y beneficios.

Respecto al indicador de seguridad en el área de trabajo se consideró preguntar si recibía información sobre riesgos de trabajo y prevención, los resultados no mostraron diferencias significativas entre los terciles de

productividad, pues el porcentaje acumulado por cada uno de los terciles fue de 38.30%, 31.91% y 29.79%, respectivamente.

**Tabla 19. Información sobre riesgos en el trabajo y cómo prevenirlos.**

		Recibe información sobre riesgos en el trabajo y prevención		Total
		Sí	No	
Mujeres n=27	Más productivos	7	2	9
	Medianamente productivos	4	5	9
	Poco productivos	3	6	9
Hombres n=43	Más productivos	11	3	14
	Medianamente productivos	11	4	15
	Poco productivos	11	3	14
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>23</b>	<b>70</b>

Con respecto al análisis del clima laboral, se dispuso reflejar este indicador a través de dos preguntas, la primera fue referente a la disponibilidad que tienen los altos mandos en interactuar con el resto del personal y segunda, la disposición para escuchar sugerencias en torno a las prácticas de cultivo. En general, se muestra un buen ambiente laboral ya que la mayoría de la población estudiada, externó platicar regularmente con el jefe de cuadrilla o bien cada vez que lo necesitaba. Además dijeron que había buena respuesta por parte del capataz y del patrón en escuchar al trabajador en temas referentes al cultivo.

En entrevista con directivos del campo, exponen que los cuadrilleros son gente de confianza y poseedora de experiencia técnica. Generalmente tienen un nivel educativo más alto al promedio de los trabajadores, son “*más letrados*”. Pese a que las cuadrillas las separan por sexo, el cuadrillero

puede ser hombre o mujer sin importar el sexo de los integrantes de la cuadrilla que tiene a su cargo.

**Tabla 20. Comunicación por parte de los jornaleros con la persona a cargo de la cuadrilla.**

		Platica con la persona a cargo de la cuadrilla				Total
		Cada vez que lo necesita	Nunca	Regularmente	Sólo para darme instrucciones	
Mujeres n=27	Más productivos	4	1	4	0	9
	Medianamente productivos	5	0	4	0	9
	Poco productivos	2	0	5	2	9
Hombres n=43	Más productivos	5		9	0	14
	Medianamente productivos	2		9	4	15
	Poco productivos	7		6	1	14
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>70</b>

**Tabla 21. Disposición por parte del capataz o patrón por escuchar a los trabajadores.**

		Disposición del capataz o patrón				Total
		Escucha y busca una solución	Escucha pero no puede hacer nada	No escucha	No sabe/ No contestó	
Mujeres n=27	Más productivos	3		1	5	9
	Medianamente productivos	6		0	3	9
	Poco productivos	5		0	4	9
Hombres n=43	Más productivos	12	1	0	1	14
	Medianamente productivos	11	0	2	2	15
	Poco productivos	12	1	0	1	14
<b>TOTALES</b>		<b>49</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>70</b>



No parece haber diferencias con respecto a la capacitación de actividades entre los trabajadores de los 3 niveles de productividad. La mayoría de hombres y mujeres externaron haber recibido capacitaciones en actividades de trabajo, con un 67.44% y un 70.37%, respectivamente. En entrevista con los directivos, afirmaron no hacer distinción con respecto a las capacitaciones de los empleados, ya que éstas se ofrecían a empleados temporales y permanentes y hombres y mujeres, por igual.

**Tabla 22. Capacitación en actividades de trabajo.**

		Capacitación en actividades de trabajo		Total
		Si	No	
Mujeres n=27	Más productivos	5	4	9
	Medianamente productivos	8	1	9
	Poco productivos	6	3	9
Hombres n=43	Más productivos	8	6	14
	Medianamente productivos	12	3	15
	Poco productivos	9	5	14
<b>TOTALES</b>		<b>48</b>	<b>22</b>	<b>70</b>

Otro de los indicadores se refiere a la justicia y beneficios. Es decir, acceso a servicio médico, seguro contra accidentes, acceso a otras prestaciones, etc. La empresa agrícola proporcionó una ficha interna de información, donde entre otras cosas especificaba que el trabajador había sido dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Además en entrevista previa, el empresario expuso que todos, absolutamente todos, contaban con número de seguro social. Esto, debido a que uno de sus clientes más importantes (Walmart) les solicitaba tener a sus empleados dados de alta ante el IMSS.

Por su parte los resultados respecto a si contaba o no con número de seguro social, los jornaleros agrícolas que participaron en el estudio respondieron así: Solamente el 28.57% del total dijeron que sí tenían número de seguro social, mientras que un 57.14% externó no contar con registro ante el IMSS y el 14.29% dijo no estar enterado si contaba o no con número del IMSS. Una de las conclusiones inmediatas a este respecto, refieren que el empresario está más interesado en cumplir la normativa impuesta por externos, como sus clientes, que en proporcionar la debida información a sus empleados.

**Tabla 23. Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.**

		Cuenta con número del IMSS			Total
		SÍ	No	No sabe	
Mujeres n=27	Más productivos	3	5	1	9
	Medianamente productivos	1	7	1	9
	Poco productivos	3	3	3	9
Hombres n=43	Más productivos	7	6	1	14
	Medianamente productivos	5	8	2	15
	Poco productivos	1	11	2	14
<b>TOTALES</b>		<b>20</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>70</b>

### 10.7 Percepción de los Jornaleros Agrícolas Encuestados con respecto a su Satisfacción en el Trabajo Agrícola.

Dentro de la encuesta que se aplicó, se incluyeron dos preguntas con el fin de captar los factores inherentes a la “satisfacción” en los aspectos laborales y de vida de los JAM. Las preguntas aplicadas fueron:

⇒ ¿Usted y su familia se sienten seguros en el campo? ¿Por qué?

⇒ ¿Se siente a gusto trabajando en el campo? ¿Por qué?

A pesar de que “seguridad” o “comodidad” no son propiamente indicadores de RSC, sí nos ofrecen una visión más completa de los factores motivacionales que infieren en los JAM con respecto a su productividad. Además se considera que entender estos términos bajo la cosmovisión de la comunidad jornalera puede ser de gran utilidad para este tipo de investigaciones, ya que ayuda a identificar aquellos aspectos motivacionales de valor para el jornalero y su familia. Esto datos nos permitirán conocer los aspectos laborales y de vida esperados por esta comunidad, buscando que estén acorde a sus expectativas y aspiraciones, ya que algunas de las críticas a las pRSC provienen del hecho de que se incorpora la visión de los consumidores, de las certificadoras, incluso de los empresarios agrícolas, mas no de los propios jornaleros.

Lo anterior es retomado por un estudio derivado del Programa de Productividad Laboral Agrícola, titulado “Satisfacción en el Trabajo Agrícola” (Rebolledo, 2009). En este trabajo se estableció que las determinantes de la satisfacción laboral son las condiciones físicas del trabajo y el salario, es decir a mayor esfuerzo, mayor salario. Además, menciona que la satisfacción laboral está relacionada con que el trabajo proporcione o no a las personas lo que quieren, desean o valoran.

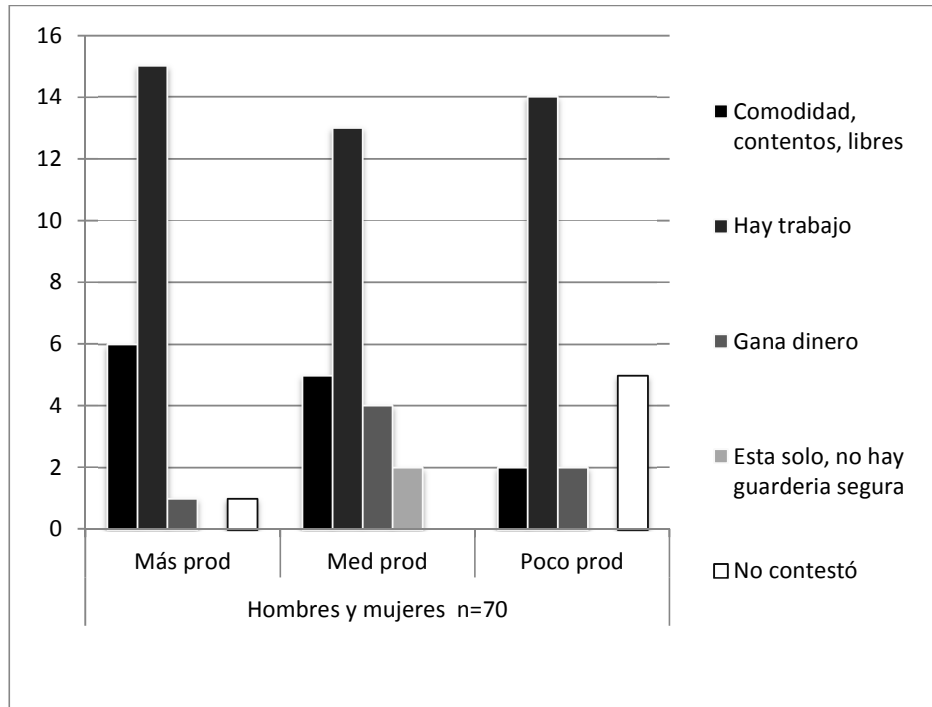
El modelo de satisfacción laboral presentado en Rebolledo (2009) establece dos rubros atributivos, estos son: atributos financieros y no financieros. Los primeros se refieren a aspectos del sueldo, beneficios, contrato laboral, etc. mientras que los atributos no financieros abarcan aspectos del clima laboral, justicia, valorización entre otros. Ambos atributos son proporcionados por la empresa.

Los resultados del estudio en mención, determinaron que aquellos trabajadores con sueldo alto marcaban sus preferencias hacia los atributos no financieros. Por el contrario, aquellos catalogados con sueldo bajo inclinaban sus preferencias motivacionales hacia los atributos financieros. Se concluyó, que los aspectos a abordar en primera instancia son los financieros, ya que una vez cubierta esta parte, los trabajadores agrícolas se interesarán por factores no financieros, como el clima laboral.

De acuerdo a este estudio, 97.1%, dijo sentirse a gusto laborando en la empresa y solo 2.9%, dijo que no. Este último porcentaje representa a 2 personas, ubicadas dentro del tercil de mediana productividad. Así también, el 87.1% de la población encuestada dijo sentirse segura en el campo, donde en algunos casos también habita con su familia. Sobre este tema, no se observaron diferencias entre los terciles de productividad.

Específicamente, el 60% de la población total estudiada atribuyó el sentirse a gusto porque tenía un trabajo, mientras que un 10% lo atribuyó a las ganancias monetarias. El 18.6% dijo estar cómodo, contento y sentirse libre. Con respecto a los que contestaron no estar a gusto lo atribuyeron a estar solo y no tener una guardería segura para sus hijos. Un 8.6% (6 individuos) no contestaron. Aunque no se ven diferencias significativas entre los terciles de productividad como se anotó previamente, llama la atención la indisponibilidad por parte del grupo de los poco productivos a participar (ver gráfica 26).

**Gráfica 26. Terciles de productividad laboral relacionados con la pregunta: ¿Porque sí/no se siente a gusto en el campo?**

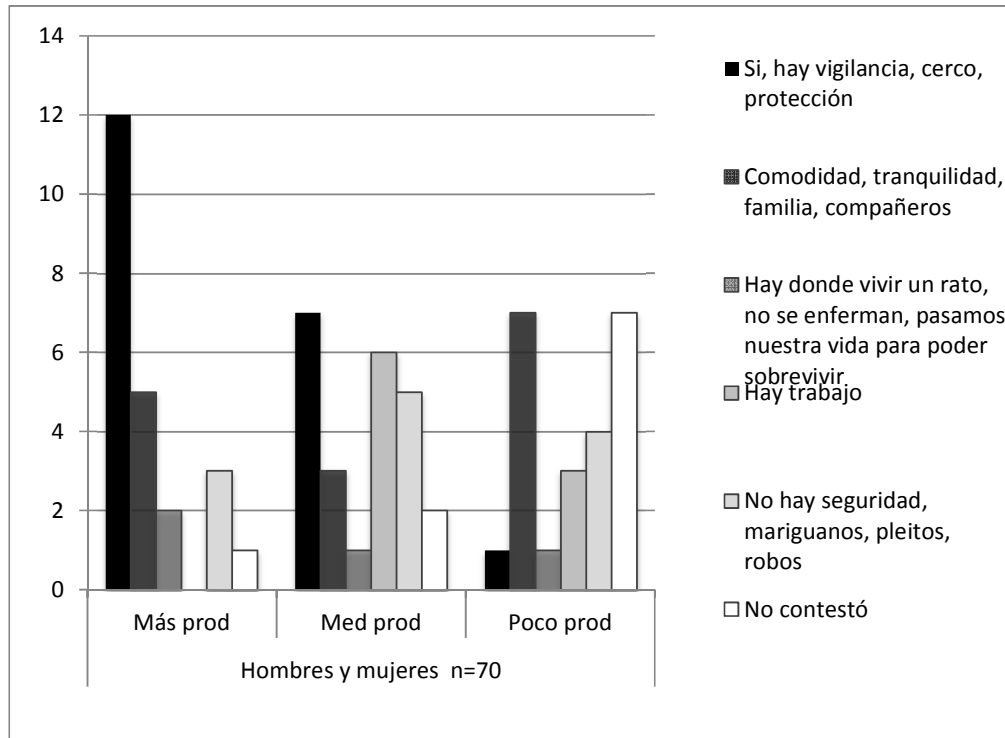


Con respecto a las respuestas obtenidas de porqué se sentían seguros o inseguros en el campo, el 28.6% de la población de estudio contestó sentirse seguro debido a la vigilancia, cercos, en sí protección que proporciona la misma empresa. Un 21.4% lo atribuyó a la familia y compañeros que se encontraban viviendo allí mismo, proporcionándoles seguridad y tranquilidad. Además de un 12.9% que dijo sentirse seguro en el campo porque tenía trabajo. En menor medida, solo 4 personas, afirmaron sentirse seguras porque:

- ⇒ Hay donde vivir un rato
- ⇒ No se enferman
- ⇒ Pasamos nuestra vida para poder sobrevivir (2 personas)

Un 17.1% de la población dijo sentirse insegura, debido a diversos actos de vandalismo dentro del campamento. En tanto, un 14.3% no quiso responder a la pregunta.

**Gráfica 27. Terciles de productividad laboral relacionados con la pregunta ¿Por qué sí/no se siente seguro en el campo?**



Analizando los terciles de productividad, con respecto al grupo de los más productivos, la mayoría atribuyó el sentirse seguro debido a la vigilancia y protección proporcionada por la empresa agrícola y en menor medida a la comodidad y el estar con familia y amigos (personas de su propia comunidad).

Dentro del tercil de los poco productivos, los niveles más altos obtenidos son por un lado, la poca capacidad e interés de respuesta, ya que 7 de ellos no quisieron responder. En tanto, el mismo número de sujetos dijo

sentirse seguro debido a la comodidad y tranquilidad por la familia y amigos que laboran en este mismo lugar.

Con respecto a los que dijeron no sentirse seguros en el campo, éstos participan levemente en cada uno de los terciles de productividad, sin tendencias significativas para ninguno de estos.

## CONCLUSIONES

Para analizar las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en empresas agrícolas de México, específicamente las del norte del país, se requiere entender primero los cambios que se han venido dando dentro del sistema agroalimentario a partir de la emergencia de un nuevo modelo económico (de globalización y apertura comercial) donde surgen no solo nuevas estructuras económicas sino también sociales. Ya que no es posible analizar los hechos económicos sin considerar su entorno social y los actores que en él intervienen.

El proceso de globalización logró trastocar y modificar el sistema agroalimentario mundial, poniendo a la empresa agrícola bajo un nuevo contexto de acción, en el cual emergen nuevos actores, como las certificadoras y se redefine el papel de otros, como el Estado y las compañías transnacionales y detallistas. Se tiene la presencia de un consumidor más despierto y participativo. Además de que se amplía el espectro de competencia pasando de ser regional a internacional. Bajo este contexto es que se encuentra inmersa la empresa agrícola, que a su vez traslada estas presiones al eslabón más débil de la cadena: los jornaleros agrícolas y sus familias.

El mercado laboral agrícola merece especial atención ya que no sólo existe el eslabón meramente laboral entre el empresario y los jornaleros, sino que además el empresario interviene en aspectos que influyen en su calidad de vida; como vivienda, alimentación, seguridad y salud, educación y recreación.



Las empresas agrícolas de Sonora se han caracterizado por llevar alimentos saludables, como frutas y hortalizas al mercado internacional, proporcionando a los consumidores un grado de bienestar, mientras que los jornaleros que cosechan estos alimentos se caracterizan por vivir en condiciones de miseria y tener una mala alimentación.

Cada vez se va incrementando la presencia de un consumidor más responsable y preocupado por buenas prácticas de inocuidad y seguridad del producto, pero además gradualmente ha surgido el interés por las buenas prácticas laborales y sociales hacia los trabajadores. Las organizaciones de la sociedad civil y diversos movimientos sociales han tenido gran injerencia en esto último, pues ponen a la luz pública aspectos laborales y de vida de los trabajadores agrícolas.

A su vez, Porter y Kramer (2006) proponen a las empresas considerar la RSC como una estrategia de competitividad, donde un valor social generará también un valor agregado económico. Más allá de ser una responsabilidad para las empresas, debe considerarse como una integración entre empresa y sociedad. Las sociedades saludables proporcionan empresas exitosas.

Los motivos que nos llevaron a realizar este estudio, fueron principalmente dos: 1) La percepción de los empresarios agrícolas de visualizar la RSC como un gasto, que se justificará solo si el mercado se los reconoce y 2) La amplia problemática social existente en los campos de cultivo de las empresas agrícolas.

La hipótesis de este trabajo de investigación alude a obtener una relación positiva entre condiciones laborales y calidad de vida (ambos rubros considerados dentro de las prácticas de la RSC) con respecto a la productividad laboral de los jornaleros. En general los resultados obtenidos

nos muestran una comprobación de hipótesis parcial, ya que solo algunos de los indicadores analizados revelaron una relación positiva.

Con respecto a la calidad de vida, el estudio demostró una relación directa entre el aumento de la productividad laboral y los siguientes indicadores: calidad en la vivienda, retroalimentación en temas de salud e higiene al jornalero y sus familias, así como la salud misma del jornalero. En cuanto a calidad de la vivienda el 100% del tercil de los poco productivos vivían en el bunker; más del 40% del grupo de mayor productividad habitaban en viviendas de dos cuartos. El 57% del grupo de los más productivos vivía con 2 a 4 personas, mientras que el 78% de los poco productivos vivían con alto grado de hacinamiento (entre 7 y 9 personas). En relación a pláticas sobre salud, higiene y nutrición, el 52% del tercil de mayor productividad reportó haber asistido a las mismas, mientras que el 95% de los poco productivos manifestó no interesarse, ni haber asistido a estas pláticas. Finalmente, se encontró que durante la temporada el 78% del tercil de los más productivos reportaron no enfermarse, en el caso del grupo de los poco productivos, el 61% si reportó haber padecido alguna enfermedad.

En referencia a las condiciones laborales, las relaciones positivas encontradas se establecieron con aspectos meramente económicos, es decir, capacidad de compra, capacidad de ahorro y el relativo a bonos y compensaciones. El incentivo “económico” demostró cumplir con el objetivo de estimular la productividad. El 64% del tercil de los poco productivos utilizó sus ingresos para cubrir alimentos y en menor medida enviar dinero a casa. 43% del grupo de mayor productividad destinó sus ingresos a artículos varios (ropa, calzado, eléctricos, niñera). En promedio, 42% del tercil más productivo recibieron bonos o compensaciones.

Conjuntamente, se constató que la percepción de satisfacción de los jornaleros agrícolas migrantes, como sinónimo de bienestar, está

representado mayormente por atributos financieros, el 70% de la población de estudio, afirmó sentirse a gusto debido a que tenía un trabajo o porque percibía un sueldo, es decir factores intrínsecos a la obtención de recursos económicos.

Este último punto es crucial para la investigación, pues da muestra del gran vacío existente en lo que es la base de la relación laboral entre la población jornalera y la empresa agrícola: un salario digno. Sin antes cubrir este aspecto, el jornalero no empezará a considerar otros atributos que motiven el incremento en su productividad laboral.

Por otro lado, cabe destacar que se logró probar en campo una metodología para calcular y comparar la productividad laboral de los jornaleros agrícolas en relación a las condiciones laborales y calidad de vida. Sin embargo se recomienda la inclusión de un grupo control en el desarrollo de esta metodología con el fin de disminuir un sesgo en los resultados obtenidos.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos inferir que la longevidad de esta población se ve altamente demeritada, puesto que se exponen a un desgaste físico intensivo, provocando una alta caducidad temprana de la población, principalmente en el caso de las mujeres.

Nos percatamos que el estudiar factores como condiciones laborales y de calidad de vida, son bastante delicados, tanto para los trabajadores como para los empleados de la organización que formen parte del estudio. Los primeros pudieran creer que habría algún tipo de represalias en su contra si emiten algún comentario negativo, mientras que los segundos pudieran sentirse evaluados en su desarrollo laboral. Por tal motivo se considera necesario trabajar en técnicas que ayuden a eliminar estas deficiencias.

Por último, se reitera la importancia y necesidad de realizar más estudios sobre esta línea de investigación, mejorando los aspectos metodológicos que ayuden a definir la relación entre productividad y las variables consideradas en el estudio.

## CONSIDERACIONES FINALES

1. Se cree necesario redefinir el concepto de calidad de vida, de acuerdo a la cosmovisión del jornalero, ya que los indicadores utilizados en este concepto de acuerdo a lo establecido en las diferentes guías y certificadoras establecidas, pudiera no ser lo representativo para esta población.
2. Se sugiere realizar un diagnóstico en la población jornalera, con el fin de conocer sus necesidades e intereses en materia de las dos variables estudiadas: condiciones laborales y calidad de vida.
3. Pese a que no fue objetivo de este trabajo analizar aspectos legales o de política pública, se sugiere abrir una línea de investigación que estudie y analice las leyes que amparan a esta población, considerando su pertinencia dentro del contexto actual.
4. En referencia a la delicadeza que amerita el analizar aspectos de calidad de vida y condiciones laborales en jornaleros agrícolas, se considera importante analizar y planear con antelación estrategias que aseguren la visualización de la imparcialidad del investigador ante los ojos de los sujetos estudiados y los empleados de la organización que formen parte del estudio.
5. Con respecto a los aspectos metodológicos, se expone lo siguiente:
  - En aras de evitar el sesgo al que se hace mención en el apartado de conclusiones, se propone establecer desde el inicio un grupo control, con el fin de llegar a conclusiones más contundentes.

- Probar otros instrumentos en campo, como entrevistas a profundidad y grupos focales, que nos proporcionen una comunicación más abierta y libre con los sujetos de estudio.
  - Implementar la aplicación de los instrumentos de recabación de información en un lugar imparcial fuera del área de trabajo y de vivienda.
6. Este trabajo es una primera aproximación al problema de investigación, la dinámica laboral es tan compleja que se sugiere continuar con este tipo de estudios, retomando lo que ya se tiene avanzado en la metodología aplicada.

## BIBLIOGRAFIA

- Allaire, G. y Boyer, R. (1995). *La Grande Transformation. París: INRA-RURAL .*
- Appendini, K. et al. (2003). Seguridad Alimentaria y Calidad de los Alimentos: ¿Una estrategia campesina? *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* , pp. 65-83.
- Bayón, M. (1997). *El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: Una perspectiva desde los liderazgos*. México: Editorial FLACSO.
- Billikopf, G. (2002). *Administración Laboral Agrícola: Cultivando la Productividad del Personal*. California, EUA: Ed. Internacional.
- Bracamonte, A. et al. (2007). La Nueva Agricultura Sonorense: Historia reciente de un viejo negocio. *Región y Sociedad* , XIX (Especial), pp. 51-70.
- Busch, L. y Bain, C. (2004). New! Improved? The Transformation of the Global Agrifood System. *Rural Sociology* , pp. 321-346.
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons* .

- Carton, H. y Lara, S. (2010). Productive Restructuring and 'Standardization' in Mexican Horticulture: Consequences for Labour. *Journal of Agrarian Change*, pp. 228-250.
- Cavanagh, J. et al. (1994). Introducción de Bretton Woods a Chiapas. En *Alternativas al Orden Económico Global. Más allá de Bretton Woods*. España, Ed. Tesys, pp. 15-23.
- Chauvet, M. (2010). El sistema agroalimentario mundial y la ruptura del tejido social. En C. Maya y M. Hernández, *Globalización y sistemas agroalimentarios*. México, Ed. Juan Pablos y AMER, pp.1-22.
- CIAD (2006). *Programa especial concurrente. Distrito 147, Guaymas, Sonora*. Mexico: Insituto Nacional para el Desarrollo del Sector Rural y el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
- CONAPO (2005). *Indices de marginación*. México, D.F.
- De la Tejera, B. y Santos, A. (2007). México y su Inserción desfavorable en el Sistema Agroalimentario Mundial: El caso del Maíz. *Revista de Geografía Agrícola*, pp. 19-38.
- Domínguez, J., et al. (2008). *Estudio sobre caracterización de los rasgos productivos, sociales y económicos del mercado laboral vinculado al sector frutícola exportador*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal. Departamento de Economía Agraria.
- Estévez, J. y Portilla, B. (1980). El Hambre: Reflejo crítico del Sistema Alimentario Mundial. *Estudios del Tercer Mundo*, Vol. 3, pp. 9-31.



- Flores, J. (2007). *El Argumento Empresarial de la RSE: 9 Casos de América Latina y el Caribe*. Washington, D.C. EUA: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Friedland, W. (2001). Agrifood Globalization and Commodity Systems. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food* .
- Friedman, M. (1962). *Capitalismo y Libertad*. Madrid: Rialp.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*.
- Granovetter, M. y Swedburg, R. (2001). *The Sociology of Economic Life*. Boulder, Colorado, EUA: Westview Press.
- Hatanaka, M. y Busch, L. (2008). Third-party Certification in the Global Agrifood System: An objective or Socially Mediated Governance Mechanism? *Sociologia Ruralis*, pp. 73-91.
- Hernández, M. et al. (2008). *Diagnóstico de la Sociedad Rural Sonorense*. Hermosillo, Sonora: Gobierno del Estado de Sonora, Congreso del Estado de Sonora y Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
- Hiba, J. (2005). Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales. Guía para la acción. 1era edición, Buenos Aires, Argentina: OIT y FUSAT.
- Hoekman, B. (2001). The WTO: Functions and Basic Principles. En B. M. Hoekman, y M. M. Kostecki, *The Political Economy of the World Trading System*. EUA: Oxford University Press, pp. 41-49.

H. Congreso del Estado de Sonora (2007). *Comisión del Medio Ambiente y Segunda de Fomento Agrícola y Ganadero en Forma Unida*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2010, de <http://www.congresoson.gob.mx/InfoPublica/LVIII/Dictamenes07/ACUERDO115.pdf>

Lara, S. (2001). Análisis del mercado de trabajo rural en México, en un contexto de flexibilización. En N. Giarracca, *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. CLACSO - Agencia Sueca de Desarrollo Internacional. ASDI, pp. 363-382.

Lara, S. (2006). Espacio y territorialidad en las migraciones rurales. Un ejemplo en el caso de México. En P. Castro Domingo, *Dilemas de la migración en la sociedad posindustrial*. México: UAM-IZ y Miguel Angel Porrúa, pp. 17-38.

Lara, S. y Ortiz, M. (2003). *Alternativas Organizativas de los Trabajadores Agrícolas Migrantes en México, Informe de Trabajo (INÉDITO)*. México: Instituto de Estudios del Trabajo.

Libro Verde (2001). *"Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"*. Comisión de las Comunidades Europeas.

Mauleón, J. (2004). El Sistema Alimentario como área de estudio para la Sociología. *VI Congreso Vasco de Sociología. Sociología Rural y del Sistema Alimentario*. España.

Maya, C. y Hernández, M. (2010). *La encrucijada del México rural*. México: Ed. Juan Pablos.

- Melo, O. (20 de Octubre de 2008). Recuperado el 23 de Diciembre de 2009, de [http://www.agricolagildemeister.cl/oscar\\_melo.pdf](http://www.agricolagildemeister.cl/oscar_melo.pdf)
- Newell, P. (2008). CSR and the Limits of Capital. *Development and Change* 39 (6) , pp. 1063–1078.
- O'Laughlin, B. (2008). Governing Capital? Corporate Social Responsibility and the Limits of Regulation. *Development and Change*, pp. 945-957.
- Organización Internacional para la Estandarización (2006). *ISO/WD 26000*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de <http://www.redceres.org/archivos/Guia%20sobre%20RS%20%202006-1006.pdf>
- Ortega, M. et al. (2007). *Los jornaleros agrícolas, invisibles productores de riqueza*. México: Plaza y Valdés.
- Otero, G. y Pechlaner, G. (2010). El Régimen Alimentario Neoliberal: Neoregulación, Biotecnología y División del Trabajo en América del Norte. *7mo. Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios Agrarios*. Veracruz, México. Pp.1-38.
- Porter, M. y Kramer, M. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review. Strategy and Society*, pp. 1-15.
- Prokopenko, J. (1998). Globalización, Competitividad y Estrategias de Productividad. *Boletín Cinterfor No. 143* , Pp. 33-70.

Rebolledo, S. (10 de Junio de 2009). *Elementos de Planificación y Administración de RR.HH.* Recuperado el 23 de Noviembre de 2010, de Programa de Mejoramiento de la Productividad Laboral: [www.productividadlaboral.cl](http://www.productividadlaboral.cl).

Rubio, B. (2001). La Agricultura Latinoamericana, Una década de subordinación excluyente. *Nueva Sociedad No. 174*, pp.13.

SAGARHPA (2010). *SONORA. Avances de la producción agropecuaria, pesquera y acuícola. Período Enero-octubre 2010.* Hermosillo, Sonora.

SAGARPA (2010a). *Indicadores Básicos del Sector Agropecuario, Pesquero y Acuícola 2010.* Hermosillo, Sonora: OEIDRUS.

SAGARPA (2010b). *Retos y Oportunidades del Sistema Agroalimentario de México en los próximos 20 años.* México.

SAGARPA (2003). Reglas de Operación de la Alianza para el Campo para la Reconversión Productiva; Integración de Cadenas Agroalimentarias y de Pesca; Atención a Factores Críticos y Atención a Grupos y Regiones Prioritarios (Alianza Contigo 2003). Diario Oficial de la Federación.

Sánchez, L. (2002). Transformaciones y Continuidad en las Condiciones de Vida y Trabajo de los Jornaleros Agrícolas en México durante la última Década. *Revista CIESS (3)*, pp. 35-50.

Sariego, J., y Castañeda, P. (2007). Los Jornaleros Agrícolas de Sonora: recuento de una experiencia de investigación. En M. I. Ortega Velez, J. L. Sariego Rodríguez y P.A. Castañeda Pacheco, *Los jornaleros*

*agrícolas, invisibles productores de riqueza*. México: Editorial Plaza y Valdés. pp. 119-144.

Secretariat of the Commission for Labor Cooperation (2002). *Protection of Migrant Agricultural Workers in Canada, Mexico and the United States*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2010, de <http://www.naalc.org/english/pdf/study4.pdf>.

SEDESOL (2004). *Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*. México, D.F.

SEDESOL (2001). *Jornaleros Agrícolas*. México, D.F. Pags.129.

Sepúlveda, I. y Miranda, A. (2006). Los Jornaleros Agrícolas Mexicanos entre dos Tendencias: Al aumento y a la disminución de la Migración Interna. México.

Smelser, N. y Swedberg, R. (2005). *The Handbook of Economic Sociology, Segunda Edición*. EUA: Princeton University Press.

Utting, P. (2008). The Struggle for Corporate Accountability. *Development and Change* (39).

Velasco, J. (2006). *Fundamentos de la Responsabilidad Social Corporativa y su Aplicación Ambiental*. España: Editorial Dykinson.

Walmart (2009). *Global Sustainability Report 2009*. Recuperado el 18 de septiembre de 2010, de [http://www.socialfunds.com/shared/reports/1245090485\\_WalMart\\_2009\\_Sustainability\\_Report.pdf](http://www.socialfunds.com/shared/reports/1245090485_WalMart_2009_Sustainability_Report.pdf)

Wong, P. (2004). *Megatendencias en los Agronegocios: Impactos y Transformaciones recientes*. Hermosillo, Sonora, México.

World Business Council for Sustainable Development (2001). *El Caso Empresarial para el Desarrollo Sostenible: Lograr la diferencia en la Cumbre Mundial de Johannesburgo de 2002 y en fechas posteriores*. Suecia: WBCSD.

## ANEXO 1

# GUIÓN ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS CON RESPECTO A LA CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES LABORALES DE JORNALEROS AGRÍCOLAS

Febrero 2010

### I. PERFIL

- Edad
- Origen
- Grupo étnico
- Nivel educativo
- Fecha de llegada al campo
- Número de temporadas trabajadas en el campo
- Cultivo en el que trabaja actualmente
- Cultivos en los que ha trabajado
- Estancia: asentada o temporal
  - Asentado: Desde cuando labora en la empresa
  - Temporal: Duración de la temporada en la que trabaja

### II. CONDICIONES DE VIDA

- Lugar donde vive (campo, pueblo, otro)Vivienda
- Salud e higiene
- Relaciones sociales y uso del tiempo libre
- Servicios

### III. CONDICIONES LABORALES

#### 3.1 ATRIBUTOS FINANCIEROS

- Características del contrato de trabajo
- Cumplimiento de las condiciones de trabajo
- Satisfacción
- Realidad provisional

#### 3.2 ATRIBUTOS SOCIALES

- Capacitación
- Diálogo y trato
- Afiliación y justicia
- Discriminación
- Prácticas correctivas

**¿Está pensando en volver el próximo año?, ¿Por qué?**

**¿Se siente a gusto trabajando en el campo? ¿Por qué?**

## ANEXO 2

GEP/MDR/2010

<b>CUESTIONARIO PARA EVALUAR CONDICIONES DE VIDA Y LABORALES EN UNA EMPRESA AGRICOLA DE LA REGIÓN GUAYMAS- EMPLAME</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fecha:	/ Marzo / 2010
--------	----------------

Nombre del Entrevistador:	
No. ID:	

### I. PERFIL.

F \_\_\_\_

M \_\_\_\_

**Sexo:**

#### 1. Origen:

Estado \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

2. Grupo étnico: \_\_\_\_\_

#### 3. Usted es:

- |                  |                                  |                        |
|------------------|----------------------------------|------------------------|
| 1. Casado(a)     | 2. Soltero(a)                    | 3. Vive en unión libre |
| 4. Divorciado(a) | 5. Está separado(a) de su pareja | 6. Viudo(a)            |

4. Edad: \_\_\_\_ años

#### 5. ¿Hasta qué año estudió?

1. \_\_\_\_\_ 2. No estudió

#### 6. Es usted:

1. Asentado. ¿Desde cuándo está Ud. aquí? \_\_\_\_\_  
2. Temporal. ¿Cuánto dura la temporada en la que está trabajando? \_\_\_\_\_

#### 7. Número de temporadas trabajadas en el campo:

1. Primera vez 2. Dos 3. Tres 4. Cuatro 5. Cinco o más

#### 8. ¿En qué cultivos trabajó este ciclo pasado?

- |                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. Chile verde/Anaheim 703 | 2. Chile jalapeño 704 |
| 3. Chile serrano 705       | 4. Chile fresno 707   |

9. ¿Siempre ha trabajado en este o estos cultivo (s)? 1. Sí 2. No

En cuáles: \_\_\_\_\_



**II. CONDICIONES DE VIDA.**

**10. Usted vive en:**

1. El campo agrícola, en una galera  
2. El campo agrícola, en un bunker  
3. Otro: \_\_\_\_\_

**11. El lugar donde habita, está construido de:**

1. Láminas de cartón  
2. Block  
3. Madera  
4. Otro material

**12. ¿Cuántos cuartos tiene su casa?** 1. Uno 2. Dos 3. Tres

**13. La casa-habitación es:**

1. Chica (aprox. 3x3)  2. Grande (aprox. 5x3)  3. Bunker

**14. El piso es de:**

1. Cemento 2. Tierra 3. Otro material \_\_\_\_\_

**15. Tiene agua potable:**

1. Fuera de la vivienda 2. Tomas de agua comunes 3. No tenemos agua potable

**16. ¿Tiene electricidad?**

1. Sí 2. No

**17. ¿Tiene estufa?**

1. Sí 2. No

**18. Usted:**

1. Compró la estufa 2. Se la regalaron 3. Se la pasó algún conocido  
4. Otro: \_\_\_\_\_

**19. En la vivienda cuenta con:**

1. Abanico 2. Cooler 3. Aire acondicionado  
4. Televisión 5. Radio 6. Video VHS/DVD

**20. Usted duerme en:**

1. Cama 2. Colchoneta en el suelo 3. Tarima con colchoneta  
4. Tarima de cemento 5. Catre 6. Otro: \_\_\_\_\_

**21. ¿En qué condiciones considera que está el baño?**

1. Buena

2. Regular

3. Mala

**22. ¿Cómo le gustaría que fueran los baños?**

---

**23. Número de personas que viven en su casa-habitación:**

1. \_\_\_\_ Mayores ( $\geq 14$  años)

2. \_\_\_\_ Niños ( $\leq 13$  años)

**24. ¿Se siente a gusto en su vivienda?**

1. Sí

2. No

**25. ¿Descansa lo suficiente después de la jornada laboral?**

1. Sí

2. No, porque \_\_\_\_\_

**26. ¿Ha recibido alguna plática sobre prácticas de higiene y salud que debe seguir en su vivienda?**

1. Sí

2. No

**27. ¿Recuerda sobre qué se trató?** \_\_\_\_\_

*\*No Aplica si la anterior es NO.*

**28. ¿Se ha enfermado Usted en este campo?**

1. Sí

2. No

**29. ¿De qué?**

---

**30. ¿Qué cree Usted que ha provocado esta(s) enfermedad(es)?**

---

**31. ¿A dónde acude cuando se enferma?**

---

**32. ¿Qué le pareció el servicio recibido?**

1. Buena

2. Regular

3. Mala

**33. ¿Le cobraron?**

1. Sí

2. No

**34. Si la respuesta anterior fue si, ¿Cuánto le cobraron?**

---

**35. ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?**

---

**36. ¿Con quién realiza esas actividades?**

---

**37. ¿Practica algún deporte?**

1. Sí, cuáles? \_\_\_\_\_ 2. No

**38. ¿Continúa realizando sus fiestas patronales y/o tradicionales como lo hacía en su pueblo?**

1. Sí, cuáles?

\_\_\_\_\_

2. No, porqué?

\_\_\_\_\_

**¿Me podría decir que le parecen los siguientes servicios?**

	Bueno	Reg.	Malo	No tengo- No existe	No lo ocupo	No sé
<b>39.</b> La atención médica en el campo						
<b>40.</b> La escuela primaria del campo						
<b>41.</b> La secundaria del campo						
<b>42.</b> El comedor del campo						
<b>43.</b> Servicio de emergencia de traslado en caso de algún accidente o enfermedad grave						
<b>44.</b> Las becas que ofrece las entidades gubernamentales						
<b>45.</b> Las desparasas que otorgan distintas entidades						
<b>46.</b> Las pláticas que ofrece el campo sobre alimentación, salud, higiene, etc.						

**47. ¿Existe un reglamento dentro del campo que tengan que seguir las personas que viven aquí?**

1. Sí 2. No

**48. ¿Qué medidas se toman cuando alguien no cumple el reglamento?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**49. ¿Usted y su familia se sienten seguros en el campo?**

1. Sí 2. No

**50. ¿Por qué?** \_\_\_\_\_

**III. CONDICIONES LABORALES.**

**51. ¿En qué utiliza el dinero que gana?**

\_\_\_\_\_

52. ¿Ahorra una parte de su paga?

\_\_\_\_\_

53. ¿Se propone una meta diaria de ingresos por jornada?

\_\_\_\_\_

54. Si cumple con la meta, que hace?

1. Sigue trabajando al mismo ritmo                      2. Baja el ritmo de trabajo  
3. Descansa                                                      4. Otro: \_\_\_\_\_

55. ¿Cómo supo de este campo?

1. Contratista                                              2. Familiar  
3. Amigo                                                      4. Otro: \_\_\_\_\_

56. ¿Qué condiciones de trabajo le ofrecieron para venir a trabajar?

1. \_\_\_\_\_                                              2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_                                              4. \_\_\_\_\_

¿Me podría decir que le parecen los siguientes?

	Bueno	Reg.	Malo	No tengo- No existe	No lo ocupo	No se
57. La limpieza de los baños en el área de trabajo						
58. Agua para consumo en el área de trabajo						
59. El área de los comedores para lonchar						
60. Los comedores que ofrece el campo						
61. Las acciones tomadas por la empresa en caso de accidentes						

62. ¿Ha sufrido algún accidente en este campo mientras trabajaba?

1. Sí                                                              2. No

*\*Si la respuesta es NO, pase a pregunta 65.*

63. ¿Cuál ha sido el accidente y qué hizo?

\_\_\_\_\_

64. ¿Le ayudaron de la empresa?

1. Sí                                                              2. No

65. ¿Reciben información (pláticas, talleres) sobre riesgos en el trabajo y como prevenirlos?

1. Sí                                                              2. No

**66. Cuando están aplicando fertilizantes o agroquímicos, éstos son:**

1. Rociados mientras están allí trabajando
2. Lo rocían e ingresan a trabajar inmediatamente
3. Esperan una hora
4. Esperan al día siguiente
5. Esperan más de un día

**67. ¿Reciben bonos o compensaciones por parte de la empresa?**

1. Sí, cómo? \_\_\_\_\_
2. No

*\*Pueden ser en dinero, transporte, alimentos, regalo de navidad, frutas o verduras.*

**68. ¿Plática con la persona a cargo de la cuadrilla que le corresponda?**

1. Cada vez que lo necesita
2. Nunca
3. Regularmente
4. Sólo al darme instrucciones
5. Otro: \_\_\_\_\_

**69. Con respecto a la disposición por parte del capataz y/o mayordomo, cree Usted que:**

1. Escucha y busca una solución
2. Escucha pero no puede hacer nada
3. No escucha

**Le mencionaré una serie de preguntas a las que Ud. responderá sí, no o no sabe.**

	Sí	No	No sabe
70. ¿Le han capacitado en alguna actividad del trabajo?			
71. ¿La empresa fomenta actividades de convivencia? (posada, día de la virgen)			
72. ¿Ud. cree que a todas las personas que trabajan en el campo las tratan igual?			
73. ¿Ha sabido de algún maltrato físico o abuso que haya habido en el campo?			
74. ¿Cuenta con algún seguro de protección contra accidentes en el trabajo?			
75. ¿Cuenta con número del seguro social?			
76. ¿Cuenta con la hoja rosa del seguro social?			
77. ¿Tiene derecho a otras prestaciones además del servicio médico?			
78. Si es temporal, ¿está pensando en regresar el próximo año?			

**79. Si la respuesta anterior fue sí, ¿Cuáles serían las razones por las cuales Ud. ha decidido regresar? (enumerar en orden de importancia)**

- \_\_\_ Porque hay buena paga
- \_\_\_ Porque tengo oportunidad de hacer horas extras y me las pagan bien
- \_\_\_ Porque me tratan bien
- \_\_\_ Porque mi familia y yo tenemos buen servicio médico

\_\_\_ Porque aquí hay trabajo

\_\_\_ Porque las condiciones en el campo están bien

\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

**80. ¿Se siente a gusto trabajando en el campo?**

1. Sí

2. No

**81. ¿Por qué?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_