

**LA PARTICIPACIÓN DE LOS JORNALEROS EN LA CAPACITACIÓN EN LAS  
EMPRESAS AGRÍCOLAS DEL VALLE DE SAN QUINTÍN COMO BASE  
COMPETITIVA.**

*Cuevas Merecías Imelda<sup>1</sup>*  
*Velasco Aulcy Lizzette\**  
*Morales Zamorano Luis Alberto\*\**

**RESUMEN**

Las empresas agrícolas ubicadas en el Valle de San Quintín son de gran importancia ya que son las que generan el mayor número de empleos, es la principal actividad que se realiza en el Valle y contribuye en la economía de la región, esta investigación se realizó abordando el tema de la capacitación dentro de los campos agrícolas y determinar el nivel de participación de los jornaleros al capacitarse y como esto ayuda a mejorar la competitividad de estas empresas agrícolas. La metodología que se utilizó fue aplicar un cuestionario estructurado a 30 productores agrícolas de la región, es importante resaltar que la capacitación permite que los trabajadores desarrollen sus conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes, destrezas, también beneficia a estas empresas a incursionar en nuevos mercados, mantenerse en el mercado existente, obtener productos de mayor calidad y presentación, así como poder hacer frente a las necesidades que demanda el mercado.

**Palabras clave:** la capacitación, participación en la capacitación, jornaleros agrícolas, empresas agrícolas, competitividad.

**JEL:** D21, M1, M12.

**ABSTRACT**

Agricultural companies located in the Valle de San Quintín are very important because they are the ones that generate the most jobs, is the main activity carried out in the Valle and contributes to the economy of the region, this research was conducted addressing the issue of training within the agricultural fields and determine the level of participation of laborers to be trained as this helps improve the competitiveness of these agricultural enterprises. The methodology used was to apply a structured 30 farmers from the region questionnaire, it is important to note that training allows workers to develop their knowledge, skills, abilities, attitudes, skills, also benefits these companies to enter new markets, stay in the existing market, obtain higher quality products and presentation, as well as cope with the needs that the market demands.

**Keywords:** training, participation in training, agricultural laborers, agricultural enterprises competitiveness.

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Baja California-Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín

## **La agricultura en el Valle de San Quintín, Baja California.**

### Ubicación geográfica de la región del Valle de San Quintín

La región del Valle de San Quintín se ubica a 185 Km., al sur de la ciudad de Ensenada, perteneciente al municipio del mismo nombre, estado de Baja California, siendo su extensión territorial de 36,941 Km<sup>2</sup>. La superficie agrícola que comprende la región del Valle de San Quintín es de 43,062 hectáreas, de las cuales 27,000 son de temporal y 16,062 son de riego (SAGARPA, 2009).

El Valle de San Quintín tiene un total 328 localidades distribuidas en las delegaciones: Camalú, San Quintín y Colonia Vicente Guerrero, según datos del Censo de Población 2005. Esta delimitación territorial está basada de acuerdo a las localidades que administrativamente atiende el Centro de Apoyo al Desarrollo Rural de la Secretaría por sus siglas CADER San Quintín y es la que se considera en esta investigación.

El clima de esta región es considerado del tipo mediterráneo templado, con temperatura anual promedio de 15°C, alcanzando en el verano una temperatura máxima de 35°C. El temporal de lluvias es durante el periodo de noviembre-febrero con una precipitación de 200 mm de promedio anual en los últimos 30 años (SAGARPA, 2009).

284

### Historia de la región.

Baja California, es un estado de gran importancia en la agricultura comercial, cuenta con tres zonas agrícolas: El Valle de Mexicali, la de la Costa del Pacífico que la integran el Valle de San Quintín, San Vicente y Maneadero, y la Zona Central que comprende al Valle de la Trinidad, Ojos Negros y Valle de Guadalupe (Moreno, 1999).

De los valles que comprenden la zona costa del Pacífico, el de San Quintín destaca por la importancia que tiene en la producción de hortalizas y frutas para la exportación. El Valle data sus orígenes de la colonización implementada por el Gobierno de Manuel González con la ley de 1883 para desarrollar y colonizar las zonas despobladas con las compañías deslindadoras y colonizadoras. Ante ello, en 1885 la denominada Compañía Internacional de México se le otorga la concesión en esta región, sin embargo, ante el fracaso y los problemas que tuvo esta compañía para colonizar, vende su concesión a la Compañía Inglesa “Mexicana de Terrenos y Colonización” (Moyano, 1983 citado en Moreno, 1999).

## **La agricultura comercial en el Valle de San Quintín Baja California:**

Desde sus inicios como región agrícola se caracterizó por desarrollarse sobre grandes extensiones de tierras con sistemas de riego en la producción. El vínculo con capital extranjero en la producción se desarrolló bajo un esquema de agricultura por contrato. Su ubicación geográfica en la frontera norte y la cercanía con Estados Unidos le permitió tener acceso a este mercado en mejores condiciones de competitividad y ventajas comparativas, la utilización de la mano de obra migrante en las tareas de producción es otra de sus características.

El desarrollo de la agricultura en el Valle de San Quintín ha tenido diferentes momentos que han sido trascendentales, Zloliniski (2010) menciona cuatro etapas: el primero, que se vincula con la expropiación de tierras a mediados de 1930 en Baja California como parte de la Reforma Agraria durante la Administración del Presidente Lázaro Cárdenas, tierras que fueron entregadas a productores de Michoacán y del Occidente de México quienes arribaron con el propósito de cultivar y sembrar en las tierras de esta región fronteriza. Durante este desarrollo inicial que dura hasta principios de los 70's, se producía papa y otros cultivos en pequeña escala para el mercado local con semillas importadas de Estados Unidos.

La crisis de la agricultura en la región se da principalmente por diversos factores entre los cuales están la sequía, los conflictos sociales y laborales que se empiezan a manifestar por la falta de atención de los empresarios a atender las necesidades de los trabajadores. La primera respuesta ante la crisis de producción fue una fuerte reestructuración del sector, en donde influyó el uso de nuevas tecnologías, tales como el uso de la plasticultura, y los invernaderos, los cuales mejoraban no solo el rendimiento del cultivo sino el uso más eficiente de los recursos como el agua y la mano de obra. Actualmente se han instalado plantas desalinizadoras para obtener agua en el riego de los cultivo. Estas nuevas tecnologías permitieron incrementar el número de cosechas por periodos prolongados (Zloliniski, 2010).

### **Jornaleros agrícolas asalariados.**

No se puede dejar de definir la parte que representa la oferta de mano de obra en este sector agrícola comercial, es decir, aquellos que venden su fuerza de trabajo. Fuerza de trabajo que tiene su base en campesinos de zonas pobres y marginadas que históricamente no han logrado desarrollar una agricultura más sofisticada, rentable y con capacidad de comercializar su producto en un mercado cada vez más exigente y competitivo. Incapacidad atribuible a falta de apoyos educacionales,

económicos, institucionales, de infraestructura, así como por cuestiones culturales, de clase, etnias y geográficos.

Astorga Lira (1985) identifica un proceso en el cual el trabajador llega al mercado de trabajo y resalta también que los cultivos determinan la demanda de jornaleros, este enfoque tiene sus limitantes ya que no integra aspectos que van más allá de considerar una mercancía a la fuerza de trabajo de los jornaleros y estos son, los aspectos culturales, de estratos sociales y otros que van definiendo la inserción del jornalero en el mercado de trabajo agrícola comercial.

## MARCO TEÓRICO

La capacitación está orientada a la transmisión de conocimientos que requiere un trabajador para tener un desempeño eficiente, por tal razón se debe de considerar como un proceso integral de todas las actividades de la organización y está constituida con un sistema de diagnóstico, intervención y evaluación (Siliceo, 1993).

La capacitación compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se le ha llamado educación no formal. Además la capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas (Blake, 1997).

Werther Jr. y Davis (1998) también definen la capacitación como un proceso, pero de naturaleza continua, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le dé la inducción en forma adecuada, con frecuencia es preciso entrenarlos o capacitarlos en las labores para las que fueron contratados y/o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto. Al igual que los empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos, los trabajadores agrícolas pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo. La capacitación es un elemento muy importante y juega un papel preponderante en la vida de las organizaciones y del personal que las integra, de tal forma que: “Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Para Parker (1942), la capacitación propone que el entrenamiento está enfocado al desarrollo de las capacidades del administrador quien será el principal integrador del grupo, logrando la participación y colaboración de todos los miembros, argumentando que esto se logrará realizando un análisis psicológico de las superaciones y conocimientos de la naturaleza humana.

Para Max Weber (1950) la teoría estructural busca que los miembros de la organización cumplan voluntariamente con sus compromisos, además permite que los miembros de la organización interioricen con sus obligaciones y este es el compromiso principal del entrenamiento. Mientras que para Lawrence Argyris (1955) plantea que a través del entrenamiento se proporcionan técnicas para facilitar la aplicación de esfuerzos organizados que permitan la integración de los grupos de trabajo, además este autor considera que no todos los trabajos pueden ser desarrollados de manera individual y por ello es importante que la organización aprenda a trabajar de manera conjunta y organizada.

La capacitación se ha ido transformando cada día más y esto beneficia tanto a los trabajadores y empresarios, por ellos es importante resaltar las aportaciones de Sweetland (1996), en la teoría del capital humano, en el cual se sugiere que los individuos y la sociedad derivan beneficios económicos de la inversión en las personas. Esta teoría se enfoca principalmente en la educación que se le ofrece a los integrantes de la organización en el cual se ofrecen análisis empíricos, lo que permiten hacer una diferencia significativa entre los gastos de capital humano y los gastos de consumo que proporcionan un beneficio más allá de la satisfacción inmediata.

### **Evolución teórica de la capacitación.**

De acuerdo con los autores Salas y Cannon-bowers (2001), concluyen que existe un progreso dramático en términos tanto teóricos como prácticos, esta aportación es gracias a los experimentos que realizaron con base en la Revista Anual de Psicología.

La trayectoria de la capacitación ha implicado muchos cambios y nuevos desarrollos en los cuales en los últimos 30 años, la capacitación ha progresado dramáticamente en términos tanto de ciencia y práctica. Por el lado de la práctica, las presiones socio-culturales, tecnológicas, económicas y políticas se han combinado para forzar a las organizaciones modernas a tomar más en cuenta a su capital humano en general y a la capacitación en particular (Thayer, 1997).

De acuerdo con London y Moore (1999), de acuerdo a los cambios en el ambiente externo afecta mucha de las veces de manera directa o indirecta, se puede determinar que las organizaciones deben basarse en el aprendizaje en el lugar de trabajo y en el mejoramiento continuo a fin de seguir siendo competitivas.

Gracias a los beneficios que las empresas pueden obtener al capacitar a los trabajadores, ha hecho que las organizaciones cambien su perspectiva acerca de la capacitación, el cual deja de ser un evento aislado, y separado, y se convierte en un componente totalmente integrado y estratégico de la organización. Lo que permite a estas organizaciones hacer frente a las necesidades de capacitación

asociadas con el cambio demográfico de la población tanto de una vieja, como de una más diversa fuerza de trabajo (Salas y Connon-Bowers, 2001).

Hoy en día las organizaciones muestran más preocupación acerca de lo que es la capacitación, en la cual la inversión debe justificar en términos de mejorar el desempeño organizacional, beneficios o seguridad, incrementar la productividad y principalmente para lograr mejor participación de mercado (Huselid, 1995; Martocchio y Baldwin, 1997).

### **Marco legal, evolución y estado actual de la capacitación en México.**

Cuando surgió la Revolución Industrial, este sector sufrió muchos cambios, y uno de ellos es que aumentaron las fuentes de trabajo, lo que origina la necesidad de capacitar y adiestrar a los empleados, por la constante demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos. Así mismo, los empleados que ingresaban sin tener los conocimientos de las áreas de trabajo que cubrían, originaba múltiples accidentes, ausentismo de los empleados, rotación del personal y es de estas situaciones es de donde surge la importancia de capacitar a los trabajadores tanto a los de nuevo ingreso como para aquellos que ya se encuentran dentro de la organización, esto, debido a que quienes tienen una antigüedad considerable, suelen generar “exceso de confianza”, lo que provoca, entre otras cosas, riesgos de trabajo, por mencionar solo un ejemplo.

288

### **La participación del personal**

La participación del personal es la manipulación o pasividad de la gente en el cual predomina la voluntad de la gente. También defiende que no es un estado fijo si no que más viene es una escala de niveles, en el que las personas se mueven constantemente dependiendo de los factores tanto endógenos como exógenos, el estado de ánimo, la disponibilidad de tiempo o el grado de compromiso que tiene las personas en su entorno. Y para ello es importante analizar las responsabilidades que tiene, la función que ocupa (Geilfus, 1997).

La participación no es una finalidad en si misma sino un medio para conseguir algo, no es un mero cumplimiento formal, sino que debe ser comprendida como un derecho. Debe considerarse como un proceso en el que las personas conforman un grupo con el fin de obtener el logro, seguimiento y evaluación de objetivos (Rebollo & Martí, 2002).

La motivación se verá influenciada tanto por ejes internos y externos, de la misma manera algunos estímulos ambientales pueden provocar una respuesta involuntaria en un individuo, apreciándose que la intensidad de la respuesta es proporcional a la intensidad del estímulo. La medida en la que un

individuo es activado representa la medida en la que se siente motivado (Deckers, 2001). La conducta involuntaria muestra una relación uniforme con los estímulos externos. En cambio, por lo que respecta a la conducta voluntaria, puede ocurrir de forma inmediata tras la aparición de un estímulo externo o ambiental, o por el contrario, es posible que ocurra después de un determinado tiempo, que puede ser más o menos dilatado.

### **Teorías de la activación.**

Este tipo de teorías han intentado explicar la conducta motivada como resultado de los cambios producidos en el nivel de activación. En general, en estos planteamientos se hace difícil establecer diferencias entre los términos de activación, motivación y emoción, lo cual permite referirnos a los modelos basados en la activación en los ámbitos motivacional y emocional (Palmero, Gómez, Carpi, Guerrero y Díez, 2011).

### **Modelos de participación del personal en la capacitación.**

Para este modelo es importante resaltar que participación es toda forma de gestión de la administración o de la empresa en la cual los trabajadores forman parte de la base de asociación. Es importante resaltar que las relaciones laborales se caracterizan por la igualdad y la equidad en el trato del empleador hacia la fuerza laboral. Por lo que la participación en la empresa siempre implica un problema de poder, por lo cual muchas de las veces se generan conflictos de interés cuando existe inequidad en el trato hacia los trabajadores en una misma situación o contexto.

De acuerdo con el sociólogo J. L. Laville (1991), las formas en que los trabajadores pueden participar de manera institucional y se refieren a las formas de negociación y co-decisión, representada por parte de la dirección y del representante de los trabajadores. Se trata de una participación representativa, regulada mediante normas legales y con garantías democráticas. Los trabajadores participan en ciertas decisiones como los salarios, condiciones de trabajo y salud laboral pero de forma directa, delegando en sus sindicatos o en representantes elegidos. Las reglas del juego se fijan según los derechos de los trabajadores.

### **Modelo de participación según ISO 9001.**

La participación del personal se describe en el borrador como algo imprescindible, las organizaciones deberán contar con personas capacitadas y que adquieran un compromiso para lograr mejoras en la organización. Es necesario contar con la participación de todo el personal de la organización, para que la gestión sea eficaz y eficiente sin que suponga ningún esfuerzo. Es muy importante conocer

que va a suponer que el personal de la organización participe en la gestión. Por ello creemos necesario comentar cuales son las funciones que llevará a cabo el personal:

Identificar cuáles son las competencias y limitaciones a las que el personal se debe enfrentar en el desarrollo de sus actividades, evaluación de la realización de las funciones del personal de un modo periódico, basándose en sus metas y objetivos, exponer sus experiencias y conocimientos, adoptar conciencia de lo importante que es desempeñar sus funciones correctamente y las consecuencias que le suponen a la organización, responsabilizarse de los posibles problemas que puedan surgir y tomar decisiones para determinar cuál es la solución más correcta, establecer una actitud proactiva para identificar cuáles son las necesidades en temas de formación y definir el modo de elevar sus conocimientos, competencias y experiencias y establecer un dialogo en relación a los problemas o cualquier tema sea interesante para la gestión de la organización.

Las inteligencias que se requieren para desenvolverse en un puesto dependen de las habilidades que se demanden. Las empresas cuando contratan a alguien no piden solo saber (conocimientos) y características relacionadas con el ser, sino además busca un conjunto de destrezas (actitudes) como son: la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de una escucha activa, tolerancia al estrés, capacidad de comunicarse.

290

Es importante mencionar que dentro del campo del desempeño laboral las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales (Pinto, 2000).

La importancia de comprender el término de competitividad va más allá del entender la relevancia que tiene un país u organización para ser competitiva. Para ello es necesario conocer el impacto que se tiene de los distintos niveles de competitividad.

Antes de aplicar el concepto de competitividad se deben diferenciar los conceptos de ventaja comparativa y ventaja competitiva. El primer término se refiere a que un país tiene ventaja comparativa en la producción de un bien si el costo de oportunidad de producir ese bien en términos de otros bienes es menor en ese país que en otros países (Krugman y Obstfeld, 2000).

La prosperidad de la competitividad en las industrias está determinada por la productividad, la cual depende tanto del valor de los bienes medidos por los precios que rigen en mercados libres, como la eficiencia con que estos productos son producidos. La productividad permite generar salarios elevados, una moneda fuerte y retornos de capital y con ello elevar el nivel de vida. La competitividad

es entonces una medida de la productividad. La economía mundial no es un juego de suma cero debido a que muchos países pueden mejorar su prosperidad si logran mejorar su productividad. La mejora de la productividad aumentará el valor de los bienes producidos y mejorará los ingresos locales, ampliando la magnitud global de la demanda (Porter, 2002).

En el contexto actual dominado por el constante y rápido cambio tecnológico, la adquisición de conocimientos y habilidades permite que los trabajadores se adapten más fácilmente a nuevas exigencias en sus puestos de trabajo. Para que una empresa mantenga su competitividad en un entorno de continuos cambios en preferencias y tecnologías, se necesitan trabajadores capaces de cambiar e innovar rápidamente (Booth y Snower, 1996).

La capacitación en la empresa es uno de los componentes principales de la inversión de un país en capital humano. En algunos países de ingreso medio y alto incluso compite en términos de importancia con la inversión en educación formal (Mincer, 1994; Tan y Batra, 1995). La capacitación en la empresa comprende las actividades formales e informales que buscan la transmisión de conocimientos y/o el desarrollo de habilidades en los empleados. Por lo tanto, su concepto rebasa la mera capacitación en el trabajo, la cual está asociada sólo a actividades informales de transmisión de conocimientos mediante la demostración y la práctica.

Como toda formación de capital humano, la capacitación en la empresa es el resultado de decisiones costo-beneficio tomadas por el trabajador y el empleador. Los retornos esperados de la capacitación dependen de los costos, el horizonte de inversión, los incrementos esperados en la productividad y el incremento en salarios (Blunch y Castro, 2005). Los empleadores capacitan a los empleados si esperan que los incrementos en productividad sean mayores que la inversión que están haciendo (costo de oportunidad por dejar de producir, costos directos de la capacitación, entre otros). Por su parte, los empleados están dispuestos a invertir en su capacitación (horas extras, esfuerzo, y otros) si esperan incrementos salariales o desarrollo profesional que lo compensen. La capacitación en la empresa es un complemento de la educación formal y del entrenamiento previo que ofrece al trabajador conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de tecnologías de producto y proceso, adaptarlas y eventualmente mejorarlas.

Una distinción importante es si la capacitación se efectúa con recursos propios o externos. La primera se imparte en el trabajo de manera informal por compañeros o supervisores, o de manera formal con teoría e instrucción en salones, además de capacitación en el trabajo por instructores internos. La capacitación con recursos externos se lleva a cabo por medio de consultorías especializadas en capacitación, proveedores de equipo o insumos especializados, cámaras empresariales, universidades

o colegios técnicos. Hay varios factores que influyen sobre la decisión de usar recursos externos, como la calidad de la educación técnica y superior del país y su habilidad para satisfacer los requerimientos de las empresas. Por otra parte, en empresas altamente innovadoras que están en la frontera tecnológica o que sus tecnologías son más avanzadas que lo existente en el resto de la región, el entrenamiento con recursos propios cobra especial importancia dado que los proveedores externos no cuentan con las capacidades para transferir los conocimientos requeridos (Tan y Batra, 1995). En contraste, la capacitación con recursos externos se torna significativa cuando las tecnologías están estandarizadas y sus características están claramente entendidas.

La capacitación en la empresa ofrece la ventaja de que se enfoca a proveer los conocimientos y habilidades que los empleados necesitan. Además, muchas de las nuevas tecnologías entran a los países en desarrollo por conducto de empresas multinacionales que tienen los conocimientos técnicos y el equipo para ofrecer la capacitación (Tan y Batra, 1995; Nabi y Luthria, 2002).

## JUSTIFICACIÓN

### **Problemas que enfrenta la capacitación en México.**

Existe una gran rigidez en los sistemas de capacitación, la forma de operación de la actual la oferta de capacitación prácticamente obligaría a cambiar programas enteros para poder incorporar nuevos conocimientos. Al existir un vínculo débil entre la capacitación y el trabajo con el desarrollo profesional y personal, deben crearse áreas de oportunidad para la capacitación técnica, aun cuando se considere de calidad inferior a la académica (Ibarra, 1996).

Además de los mencionados, México enfrenta un grave problema en la capacitación de los trabajadores, ya que ésta no sólo no parece mejorar, sino que, por el contrario, la percepción de los empresarios para el 2004 es que cada día hay menos interés y esfuerzos por capacitar a los trabajadores mexicanos, cómo lo muestran los resultados de las encuestas del IMCO a los principales empresarios mexicanos a cerca de su percepción de la capacitación laboral en el país.

## OBJETIVO

El objetivo principal de esta investigación es conocer como la participación de los trabajadores agrícolas está altamente asociado al desempeño positivo de la competitividad de la empresa agrícola, como se mencionó anteriormente la competitividad es un concepto complejo y no existe consenso sobre algún indicador cuantitativo único para su estimación.

## MARCO METODOLÓGICO

### **Población**

En San Quintín se encuentra uno de los valles agrícolas más importantes de Baja California, cuenta con empresas agrícolas con más de 20 mil hectáreas de riego, con tecnología de punta que les permite aprovechar el agua al máximo; cuenta con modernos procesos productivos, semillas mejoradas mediante biotecnología, manejo fitosanitario, fertirrigación, invernaderos computarizados, y empacadoras que garantizan la calidad y presentación de sus productos para exportación. No obstante toda esta modernidad, demanda el empleo de mano de obra barata e intensiva para el cultivo de hortalizas, principalmente tomate, fresa, col de Bruselas, chile, calabacita, pepino y papa. En la región están registrados 97 productores; 82 son privados y 15 son sociales. Asimismo, se ubican 12 empresas que se destacan por su potencial productivo y económico. La población que se emplea en actividades agrícolas se estima en 30,000 jornaleros, entre asentados y trabajadores temporales. De esa cifra 25,000 se concentran en el Valle de San Quintín, que también agrupa al mayor número de migrantes, las empresas que fueron encuestadas se ubican desde el poblado de Colonet hasta el poblado del Rosario siendo este nuestro campo de estudio (SAGARPA, 2013).

Según Balestrini (1997), la población es definida como un conjunto de personas a la cual se dirige un estudio específico.

293

---

### **Muestra.**

Para este estudio la muestra quedó constituida por 30 empresas agrícolas ubicadas en el Valle de San Quintín, con una experiencia mayor de 10 años en la producción agrícola. El tipo de muestreo es no probabilístico, ya que la muestra se seleccionó a criterio del investigador y en función al problema a investigar. Así mismo se considera una investigación descriptiva, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, subjetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, 2003).

### **Instrumento de recolección de datos.**

Para efectos de la recolección de datos se utilizó un instrumento tipo cuestionario, contenido de 39 preguntas y 7 dimensiones respectivamente, con alternativas de respuestas con una escala de Likert. Es decir los dos incisos antes mencionados, fueron medidos por la escala Likert. Este cuestionario fue evaluado por expertos con la finalidad de realizar la prueba piloto, esta actividad se realizó con la finalidad de perfeccionar el cuestionario y evitar su desorientación hacia el objetivo del estudio, tales

como evitando describir preguntas ambiguas, preguntas repetidas, preguntas fuera de la orientación de la investigación, etc. Según Fortín (1999), la escala tipo Likert es una escala de medida que permite a un sujeto expresar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de los enunciados propuestos; la puntuación total proporciona una indicación de la actitud o de la opinión del sujeto.

### **Técnica de recolección de datos.**

En el presente estudio se aplicó el cuestionario de manera directa a los propietarios de las empresas agrícolas, gerentes de recursos humanos y a los gerentes de inocuidad, desde el punto de vista de la investigación social. El cuestionario que se mencionó anteriormente se aplicó de los meses de enero a marzo del 2014. “las preguntas de un cuestionario son la expresión, en forma interrogativa de las variables empíricas, o indicadores respecto de los cuales interesa obtener información”. (González Rífo, 1997).

### **Técnica de análisis de los resultados.**

Una vez obtenida la información de las respuestas aportadas por los encuestados los resultados se ingresaron el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales por sus siglas en inglés SPSS 15.0 para analizarlos según los criterios de la estadística descriptiva utilizando la técnicas para el análisis cualitativo y de interpretación de los resultados, los cuales se analizaron por la frecuencia obtenida según las categorías establecidas en el mismo orden en el que se presentan las dimensiones, después los datos se presentan en matrices y gráficos estadísticos para su mejor comprensión y análisis.

### **Sistema de variables.**

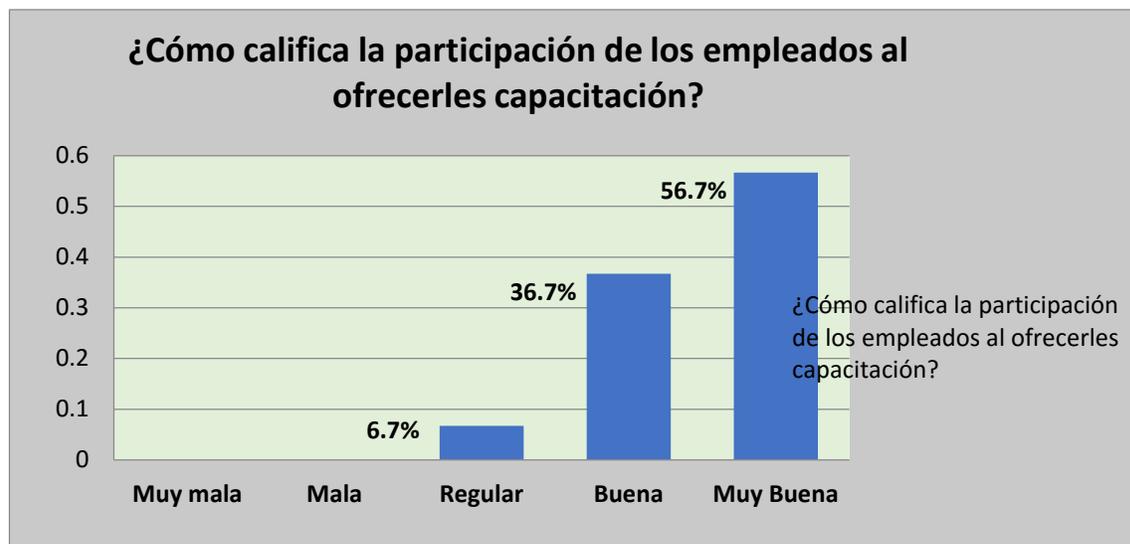
El presente estudio cuenta con una variable independiente que se refiere a la Eficiencia de la capacitación en las empresas agrícolas en el Valle de San Quintín, para poder conocer esta eficiencia fue necesario elaborar 8 dimensiones que abarca los programas de capacitación, participación del personal, instalaciones, cultura organizacional, desempeño, ingresos, comunicación y así mismo esta dimensiones están compuestos por indicadores los cuales dan lugar a cada una de los *ITEMS* elaboradas para conocer la respuesta de cada uno de los participantes. Es el conjunto de variables presentes en la investigación las cuales se consideran por Ramírez (1996), como la forma más expedita de focalizar los aspectos de la realidad que se investiga.

## RESULTADOS

Se muestra de manera general que la participación de los jornaleros agrícolas le da un mayor nivel de competitividad a las empresas agrícolas

Los programas de capacitación se están mejorando cada ciclo de producción y esto se debe principalmente al nivel de competencia que exige el mercado, por tal motivo las empresas deben estar preparadas para hacer frente a esta necesidad y de acuerdo.

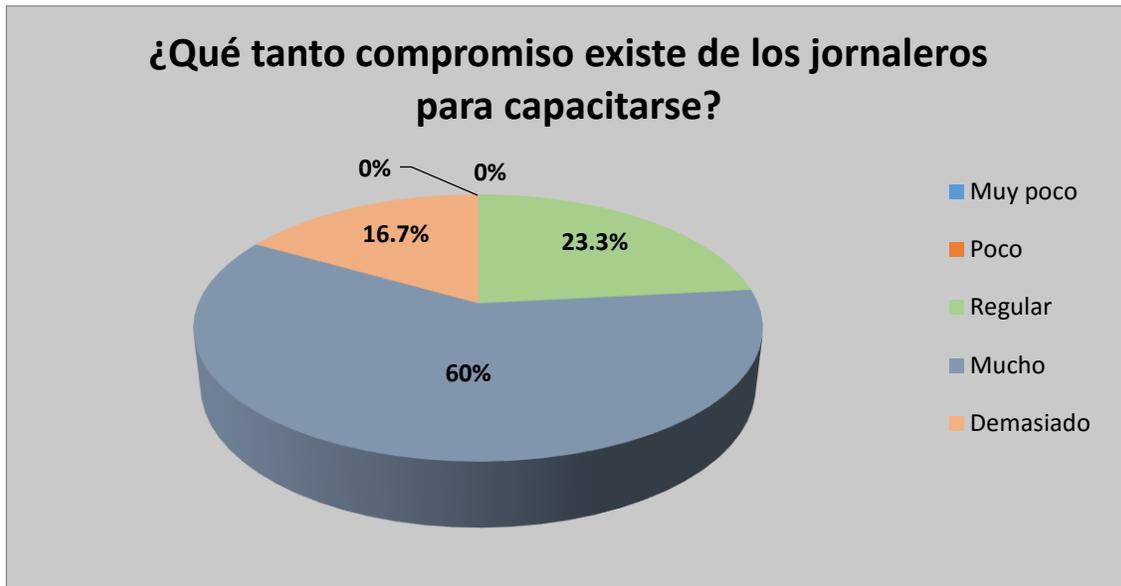
**Gráfica número 1.** Como se observa en la gráfica, la participación que se tiene de los trabajadores al estarse capacitando es muy buena y esto se ve reflejado con el 56.7%, es importante considerar que de acuerdo a la opinión de los productores esta participación beneficia principalmente en aprovechar la información que se les brinda en cada una de las sesiones, así mismo esta participación permite que los trabajadores se desenvuelvan con mejor eficiencia dentro de cada una de sus actividades, así mismo el 36.7% de los encuestados opino que la participación es muy buena y así mismo esto beneficia tanto al trabajador como a la empresa, finalmente con un porcentaje del 6.7% opino que la participación es regular.



**Gráfica número 1.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

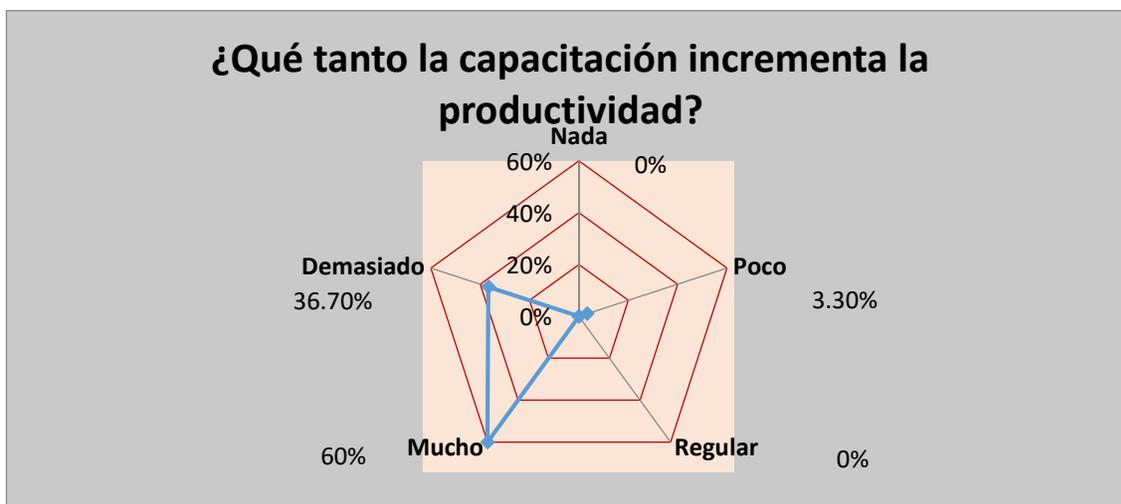
**Gráfica número 2.** Como se puede apreciar según la opinión de los encuestados, el 60% afirma que existe mucho compromiso por parte de los trabajadores agrícolas para capacitarse, esto beneficia a las empresas ya que con esta participación la empresa invierte de manera correcta sus recursos económicos, humanos e intelectuales y así mismo son aprovechados por sus trabajadores, mientras que el 23.3% respondió que el compromiso es regular, mientras que el 16.7% respondió que el

compromiso es demasiado y esto se ve manifestado cuando los trabajadores desean estar más capacitados para realizar mejor sus actividades y así poder ascender de puesto.



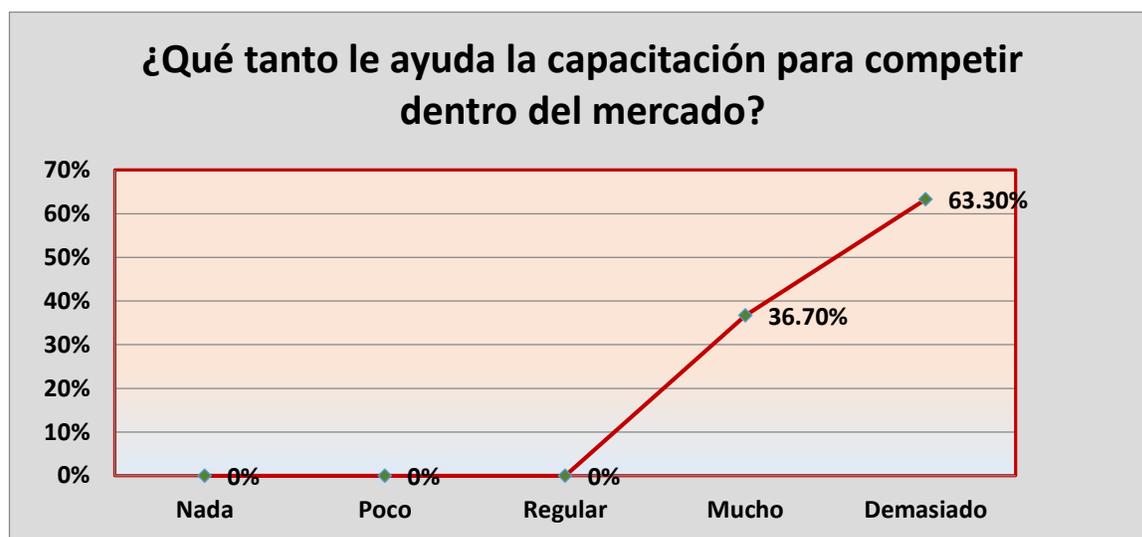
**Grafica número 2.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

**Gráfica número 3.** Como se puede apreciar en el cuadro el 60% respondió que la capacitación les ayuda mucho a incrementar la productividad de sus trabajadores y esto se debe principalmente porque al ofrecerles capacitación los trabajadores mejoran sus habilidades, destrezas y aptitudes, mientras que el 36.7% respondió que es demasiado lo que la capacitación les ayuda a incrementar su productividad, mientras que un porcentaje muy mínimo representado por el 3.3% opino que la capacitación les ayuda muy poco a incrementar su productividad.



**Grafica número 3.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

**Gráfica número 4.** Como se puede apreciar en la gráfica de acuerdo a la opinión de los encuestados el 63.3% respondió que la capacitación les ayuda demasiado a competir dentro del mercado y esto es gracias a la calidad y presentación que se tiene de sus productos, mientras que el 36.7% opino que la capacitación le ayuda mucho a competir dentro del mercado y esto se debe principalmente porque puede hacer frente a las demandas que el mercado requiere.



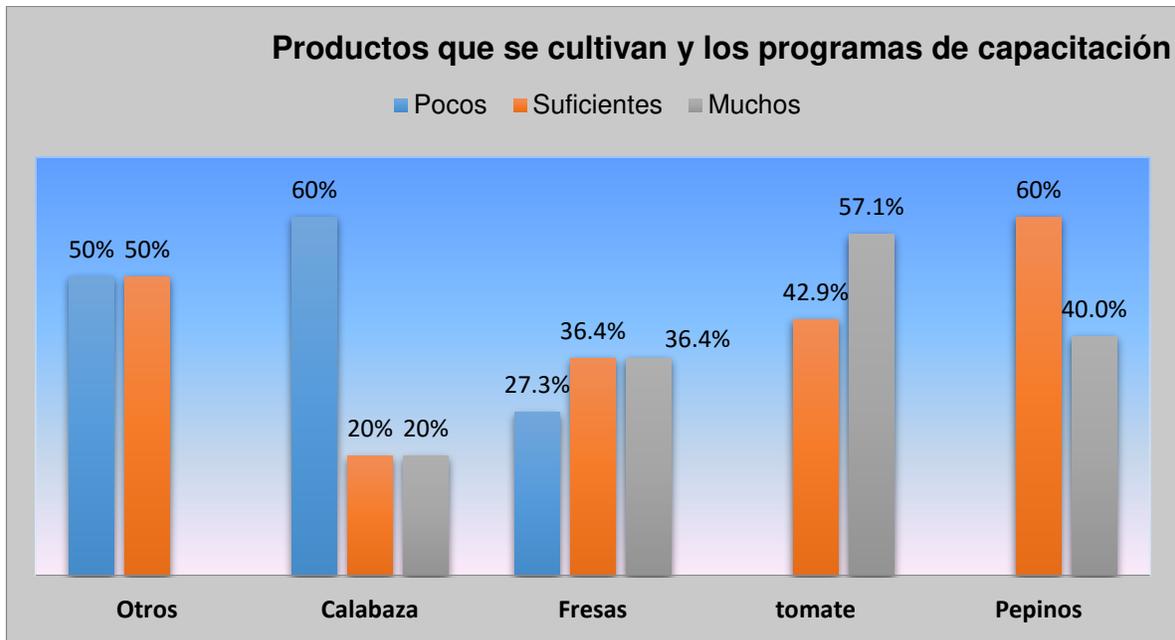
**Grafica número 4.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

**Tabla número 1.- Productos que cultivan y la frecuencia en que se analiza el desempeño después de la capacitación.**

Tabla de contingencia de productos que se cultivan ¿Con qué frecuencia se analiza el desempeño de los trabajadores agrícolas después de la capacitación?

Productos que cultivan	¿Con qué frecuencia se analiza el desempeño de los jornaleros después de la capacitación?			Total
	Regular	frecuentemente	muy frecuentemente	
Otros	50%		50%	100%
Calabaza	40%	40%	20%	100%
Fresas	18%	18%	63.6%	100%
tomate		43%	57.1%	100%
Pepinos		40%	60%	100%

**Tabla número 1.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.



**Grafica Número 5.** Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

**Tabla número 1 y grafica número 5.** De acuerdo a los datos obtenidos se puede apreciar que las empresas agrícolas de pepinos con un alto porcentaje del 60% muy frecuentemente analizan el desempeño de sus trabajadores después de ofrecerles la capacitación, representando un medio porcentaje se encuentran las empresas agrícolas productoras de fresas con un porcentaje del 63.6% en el que ellos afirma que frecuentemente analizan el desempeño de sus trabajadores y finalmente las empresas agrícolas productoras de tomates que frecuentemente realizan las evaluaciones está conformado por el 43%.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el presente trabajo de investigación realizado en las empresas agrícolas en el Valle de San Quintín del municipio de Ensenada, Baja California, cabe recalcar que para estas empresas es muy importante la participación que demuestran sus trabajadores al capacitarse, esto permite que las empresas tenga trabajadores con mejores conocimientos, habilidades y aptitudes que permiten a la empresa a ser más competitiva, esto se puede ver reflejado cuando la empresa tiene mayor participación dentro del mercado y le ayuda a incrementa su productividad, los trabajadores realmente se comprometen y los hace formar parte de la empresa. Es importante resaltar que cuando una empresa se vuelve competitiva mejoran los ingresos de sus trabajadores y de la misma empresa.

Se recomienda que los dueños de estas empresas sigan ofreciendo sus programas de capacitación y de esta manera se aprovechen los recursos que se están invirtiendo, así mismo se recomienda seguir con esta investigación para determinar si existe un mayor nivel de participación por parte de los trabajadores agrícolas, determinar si el nivel de participación en el mercado ha incrementado y conocer su nivel de competitividad con respecto a empresas del mismo giro agrícola.

## REFERENCIAS

- Batra, G. y H. W. Tan (2002). *Upgrading work force skills to create highperforming firms*. In I. Nabi y M. Luthria (eds.), *Building Competitive Firms*, Banco Mundial, Washington.
- Blake, O. (1997). *La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi. Argentina. 2da Edición.
- Blunch, N. H. y P. Castro (2005). *Multinational enterprises and training revisited: do international standards matter?*, Social Protection Discussion Paper Series, Banco Mundial, Washington, D. C.
- Booth, A. & Snower, D. (1996). *Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press, Cambridge, M. A.
- Geilfus, F. (1997). 80 Herramientas para el Desarrollo Participativo: diagnóstico, Planificación, monitoreo, evaluación. El Salvador: Prochalate-IICA. Disponible en [http://econegociosagricolas.com/ena/files/Rde\\_oe\\_80\\_Herramientas\\_metodos\\_IICA\\_parte1.pdf](http://econegociosagricolas.com/ena/files/Rde_oe_80_Herramientas_metodos_IICA_parte1.pdf). Consultado el 18 de enero 2006.
- Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill, Segunda edición, México.
- Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth*. NBER Working Papers 803, National Bureau of Economic Research, Cambridge, M. A. \_\_\_\_ (1994), “Investment in U. S. Education and Training”, NBER Working Papers 4844, *National Bureau of Economic Research*, Cambridge, M. A.
- Moreno, J. (1999). *Flexibilización y precariedad en los mercados de trabajo agrícolas de Baja California*. En Primer Foro de trabajo en el campo michoacano, CIDEN.
- Moreno, J. & Niño, L. (2004). *Nivel de bienestar de los trabajadores agrícolas en los valles de San Quintín y Mexicali, Baja California*. Ciencias Marinas: Universidad Autónoma de Baja California.
- Pinto R. (2000). *Planeación Estratégica de Capacitación*. Publisher: México: McGraw-Hill. 123-124.

Porter, Michael (2003). *Building the Microeconomic Foundations of Prosperity: Findings from the Microeconomic Competitiveness Index*. In WEF, *The Global Competitiveness Report: 2002-2003*, World Economic Forum, Oxford University Press, New York.

Rebollo, O y Martí, J. (2002). *Eines per a la participació ciutadana: bases, mètodes i tècniques*". *Organisme Autònom Flor de Maig. Diputació de Barcelona*. Comisión presidencial de transparencia y gobierno electrónico- COPRET © 2014.

SAGARPA, (2009). Producción anual agrícola. Página consultada el 17 de diciembre de 2013. [http://www.siap.gob.mx/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=346](http://www.siap.gob.mx/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=346)

Salas, E. & Cannon-Bowers, J. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-491.

Silíceo A. (1993). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México D.F.: Limusa Noriega Editores.

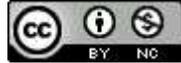
Thayer P. (1997). A rapidly changing world: some implications for training systems in the year 2001 and beyond en Salas, E. y Cannon-Bowers, J. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-491.

Werther, W. & Davis, K. (2007). *Administración de personal y recursos humanos*. Quinta edición. México. Mac Graw-Hill.

Zlolniski, C. (2010). Economic Globalization and Shifting Capital-Labor Relations in Baja California's Export-Oriented Agriculture. In *The Anthropology of Unions*. Edited by Paul Durrenberger and Karaleah Reichart. University Press of Colorado.

Zlolniski, Christian (2010). Water Wars Agribusiness, Social Conflict, and Political Mobilization in a Rural Community. Unpublished manuscript. Department of Sociology and Anthropology, University of Texas at Arlington.

*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.