



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.

**Análisis sobre la percepción salarial de los trabajadores agrícolas en el valle de Tecomán,
Colima. Un estudio exploratorio**

Hugo Martín Moreno-Zacarías¹
*Renato Francisco González-Sánchez**
*Óscar Mares-Bañuelos***

Resumen

Es una de las regiones más importantes de las zonas agrícolas del estado. Es un gran exportador de papaya a nivel mundial. Un elemento importante en el trabajo es la percepción de ser bien pagado. Se realizó un estudio exploratorio en varios ranchos productores de papaya con el fin de determinar cuál es la percepción de sus salarios de los trabajadores agrícolas. Se estudiaron seis variables relacionadas a esta percepción, se tomaron 335 encuestas. Se usó la regresión por mínimos cuadrados ordinarios y la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Se presenta un diferencial tomándose en cuenta el grado de estudios, el principal fue de primaria que está de acuerdo con la paga y disminuye al grado de estudios, Como se ha visto en los antecedentes a este trabajo, se considera que los salarios son bajos y se presentan varios factores que le impiden incrementar su valor.

Palabras clave: Trabajador agrícola, salario, satisfacción, estudios, calidad.

Abstract

It is one of the most important regions of the state's agricultural areas. It is a major exporter of papaya worldwide. An important element of the job is the perception of being well paid. An exploratory study was conducted on several papaya-producing ranches to determine how agricultural workers receive their wages. Six variables related to this perception were studied, and 335 surveys were taken. Regression by ordinary minute squares and the nonparametric Kruskal-Wallis test were used. There is a differential taking into account the degree of studies; the main was primary that agrees with the pay and decreases to the degree of studies, as seen in the background to this work, it is considered that salaries are low and there are several factors that prevent you from increasing its value.

Keywords: Agricultural workers, salary, satisfaction, grade, quality.

¹ ***Universidad de Colima.

Introducción

Un factor importante para el desarrollo del país, es fortalecer y ayudar al sector primario productivo que corresponde al sector agrícola, se considera la base del desarrollo económico. Dentro de los factores productivos como es el suelo, riego, control de plagas y enfermedades, nutrición vegetal son elementales. Pero, un factor que ejerce grandemente en los resultados es el manejo del personal en el campo y en el área administrativa.

Los trabajadores del campo, son los que realizan las actividades más pesadas (gran esfuerzo físico y meticulosidad de operación) y sus necesidades de conocimientos son básicamente entender lo que se va hacer y cómo se va hacer. Debido a que solamente se les paga por su desempeño físico y se les califica en relación a lo bien que lo hagan (menor tiempo y sin mermas vegetales), el dueño o administrador justifica la razón de su bajo pago.

Es por ello, la intención de esta investigación es determinar cuáles son las razones del trabajador del campo agrícola se siente o no recompensado por su trabajo.

Planteamiento del problema

Una fase importante dentro de los sistemas administrativos, es la permanencia de orden y distingos que dentro de las tareas hacia los trabajadores. Henry Fayol francés que es considerado el padre de la administración, establece los 14 principios universales de la administración que permite establecer el orden dentro de la organización determinando lo que es la división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, remuneración, centralización, cadena de mando, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y socialización del personal (González, 2009). Estos factores se deben de llevar a cabo dentro de la planeación de la empresa, con el fin de tener la sincronización adecuada entre procesos y personas.

Dentro de las actividades directivas, se puede decir que estos son los elementos más definidos que se tienen que hacer para el manejo del personal (Ginebra, 2010):

- a) Establecer dentro de la programación del jefe de recursos humanos, tiempo para observar los comportamientos de los trabajadores o mantener al día el expediente de las actividades laborales de cada trabajador. Buscando la optimización de su trabajo y la motivación para el logro de los objetivos.
- b) Conocer a los subordinados en lo individual y personalmente: Esto, con el fondo de identificar sus fortalezas y debilidades y oportunidades de formación con el fin que cumpla las tareas de manera rápida y efectiva.
- c) Diagnosticar qué le pasa a cada uno de los trabajadores: Establecer pruebas de evaluación de manera cuantitativa y cualitativa. Con ello establecer un programa de mejoramiento continuo dentro de sus actividades laborales.
- d) Capacitarlos y adiestrarlos: Determinar las necesidades de capacitación de manera mediata e inmediata de acuerdo a las necesidades del puesto.

- e) Saber premiar, castigar y agradecer. Establecer un manual de políticas y acciones referente a los premios, sanciones y recompensas de acuerdo a la falta, acciones o logros realizados dentro de sus actividades establecidas.

A pesar de esto, este autor ha investigado que muchos subordinados no se sienten considerados como parte de las empresas y la dedicación que le dan al trabajo. Y desean salir de la empresa para buscar trabajos más remunerados.

A nivel nacional se presenta la problemática de salarios bajos, según el tabulador de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el sueldo mínimo para un trabajador agrícola es de \$195.5 al día, el del operador de maquinaria agrícola es de \$200.0 al día (El Contribuyente, 2023). Este bajo sueldo se asocia con el giro laboral que tiene más bajo nivel de estudios a nivel nacional, el 56.3 % presenta estudios parciales o completos de primaria y menos del 4 % tiene estudios de licenciatura. Cerca del 99 % de los puestos de trabajo en el sector agrícola es de operador (Observatorio Laboral, 2022).

Con información de Data México (2023), se presenta una situación crítica para el desarrollo salarial del trabajador agrícola. Se presentan muchas dificultades para que pueda obtener mejor salario. A nivel nacional el 80.7 % son trabajadores informales que no tienen las prestaciones de la Ley del Trabajo, limitando sus beneficios de desarrollo social y con un promedio de estudios de 6.28 años de escolaridad y un promedio de edad de 48.3 años de edad. Y como su desempeño laboral se califica por la actividad de campo en no hacer mermas y ser más rápido en lograr la cantidad deseada, a medida que avanza la edad, la persona se hace más lenta y menos eficiente y con ellos menos productiva en comparación a personas más jóvenes. La mujer presenta de ser mejor pagada en un 13 % puede ser por lo meticulouso de sus habilidades de corte y cosecha que presenta menos mermas y con ello son más rentables.

Objetivo general

Conocer cuáles son las razones por las cuales se tiene determinados conceptos sobre el desempeño del trabajo y su percepción salarial entre los trabajadores agrícolas del valle de Tecomán, Colima.

Objetivos particulares

Establecer el grado de satisfacción sobre su salario y sus prestaciones.
Determinar la importancia de los principios y valores del negocio de la empresa sobre los trabajadores agrícolas.

La conformidad sobre la visión y misión del negocio.

La consideración del trabajo y lo qué es hacerlo bien.

Qué consideraciones se tiene sobre la calidad y la satisfacción al cliente.

Se presenta satisfacción laboral con el ambiente de trabajo de la empresa.

A cada de estos rubros se considera su hipótesis de trabajo.

Justificación

Es importante, el establecimiento de líneas de evaluación del personal que sean justas y precisas en el pago del desempeño. Con el fin de proporcionar una confianza por el pago justo que considera que el trabajador debe de percibir. Caso contrario, el trabajador que no considera una justa remuneración por su trabajo, inicia una desmotivación y desánimo para continuar su labor con su máximo esfuerzo y confianza. Que puede ser un factor de desmotivación y que lo comunique a los demás trabajadores. Y si estos mismos trabajadores presentan las mismas condiciones de inconformidad de su salario. Puede ocasionar un ambiente laboral negativo. En relación a disminución de las metas contempladas en determinados plazos, incremento de mermas y productos no aceptados (no pasan las pruebas de calidad), y en el peor de los casos sería la renuncia del trabajador o trabajadores (Kirberg, 2016).

Se debe de llevar un buen plan de compensación, que busque desarrollar los siguientes objetivos (Wherther, Davis y Guzmán, 2019 y Vigler, Pasquaré, Menchelli, Tarayre, 2015):

- ⇒ Incorporar personal calificado; Mediante remuneración que sea atractiva para el trabajado, con el fin de que lo motive al cambio de trabajo e unirse a la empresa.
- ⇒ Retener a los trabajadores actuales; Con compensaciones más altas de lo norma, con el fin de que evalúe, que posee un buen trabajo en comparación de otros posibles lugares de trabajo.
- ⇒ Garantizar la igualdad de retribución; Que se cumpla en todos los trabajadores, la máxima de "igual retribución a igual remuneración" y que estas atribuciones sean las mismas o superiores de puestos similares de la región.
- ⇒ Alentar el desempeño adecuado: Mediante la adecuada calificación del trabajo, valoración de la experiencia en el desempeño de la actividad
- ⇒ Controlar los costos: Establecer presupuestos adecuados para establecer compensaciones se puedan otorgar.
- ⇒ Cumplir con las disposiciones legales: Siempre deber de estar dentro de los estatutos de la Ley Federal del Trabajo.
- ⇒ Mejorar la eficiencia administrativa. Establecer sistemas que midan la eficiencia administrativa con el fin de maximizar el uso y aprovechamiento de los recursos de la empresa.

Marco económico del sector agrícola

Económicamente hablando, el estado representa el 0.6% del PIB nacional. Su pobreza extrema es la 9a., menor del país y con el 2.4 % de su población y su pobreza laboral cubre el 27.87 de los trabajadores del estado, debido a que no pueden comprar el total de la canasta básica y representa su actividad primaria el 5.5.% del PIB estatal (Moy, 2021). Este valor estatal corresponde al PIB agrícola nacional al 0.6 %

En el estado de Colima, se presentan 52 cultivos y 29 asociaciones de productores agropecuarios, acuícolas y pesqueros. Con cerca de 30 mil hectáreas con algún grado de tecnificación productiva de 90 mil hectáreas de cultivo en el estado (Secretaría de Desarrollo Rural, 2017).

Es el segundo estado más productor de copra de coco, con una producción cercana a las 14 mil hectáreas del cultivo en los municipios de Armería, Manzanillo y Coquimatlán (Gobierno de México, 2018).

Presenta el 90 % de las ventas internacionales por productos agrícolas, principalmente localizados en el valle de Tecomán. Que comprende a los municipios de Tecomán y de Armería, Los principales productos de exportación son; Melones, sandías y papayas con el 36 %, Bananas y similares 23.7 %, cítricos 21.6 % y un 6.5 % diferentes frutas y hortalizas. El municipio de Tecomán fue el segundo lugar de exportaciones por valor de 236 millones de dólares. Los trabajadores agrícolas representan el 9.23 % del total de mano de obra del estado. El índice GINI para Armería fue de 0.355 y para Tecomán de 0.353, el rango de los salarios de las personas trabajadoras del campo va de \$ 5,510 a \$6,570 (\$180 diarios a \$ 215 por día) datos de Data México (2023). Como se observa la actividad agrícola es representativa para la región del Valle de Tecomán y sus salarios son precarios.

Marco teórico

Los estudios sobre satisfacción laboral dentro de las ciencias sociales, han sido uno de los más estudiados. Desde los estudios de Munsterberg en 1913 y los de Hoppock (1935). Aún así no existe un acuerdo acerca de cuáles son las características que la definen. Según el área de estudio, social, laboral, económico, psicológico presenta ciertas definiciones y acepciones. Que presenta la dificultad de evaluarse conforme pasa el tiempo cambian las condiciones laborales y los deseos de satisfacción de los trabajadores. Estos pueden darse desde la perspectiva de la satisfacción psicológica hasta las situaciones de responsabilidad social como lo es la formación de la familia y la crianza de los hijos. Un principal factor para el logro es que el trabajador se motive por su trabajo, que está determinado por las acciones o impulsos para satisfacer un deseo o un propósito y este debe de ser tomado en cuenta. En cambio, la satisfacción laboral se determina cuando ya realizaron dichas actividades y hay un sentimiento de haber otorgado su mayor esfuerzo. Se puede decir, que un trabajador puede estar motivado con el trabajo, pero no satisfecho y viceversa. (Zayas, et al, 2015).

Por parte del empleador, para que se den las condiciones de satisfacción y buen rendimiento laboral. Este, debe de otorgar las condiciones satisfactorias para que se realice la actividad económica. Se considera por parte del trabajador que se le proporcione una paga justa (equitativa), condiciones seguras de trabajo y un trato justo. Incluyendo acciones considerando su nivel de responsabilidad y operación en el trabajo, en considerar satisfechas todas las condiciones laborales que se tienen que dar por ley y establecer un entorno con retos, oportunidades, poderes y responsabilidades. Es por ello, que el reto de las instituciones es empatar los objetivos e intereses organizacionales con los particulares (Sánchez y García, 2017).

Un factor importante en lograr la satisfacción laboral, en parte está determinado por el grado de educación ya que a mayor grado de estudio se tendrán mayores expectativas de recompensa y con ello mayores retribuciones salariales y de prestaciones económicas. Esto puede ser, por que el grado de estudios en consenso general, se considera un factor económico y de tiempo en inversión, que en algunas

ocasiones el resultado del pago no llega a ocasionar la satisfacción debida y con ello influye negativamente en el ánimo para realizar el trabajo. Esto se acentúa más cuando las percepciones salariales son inconsistentes o dependen del trabajo realizado (a destajo) y más si son temporales. Como sucede con los trabajadores agrícolas (Rico, 2012).

Atendiendo a las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas son diferentes a la de trabajadores que se encuentran en las empresas. El gobierno mexicano ha tratado de ayudar a modificar las condiciones naturales de contratación mediante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), mediante su Servicio Nacional de Empleo que integra el Subprograma de Movilidad Laboral Interna, con el fin de apoyar en la movilidad de trabajo de un estado a otro, buscando mejorar las condiciones de transporte, alimentación, alojamiento, educación y salud. Aunque, esto busca eliminar la intermediación de agentes contratantes no ha sido suficiente, debido a que el "mayordomo" es el que realiza los procedimientos ante la STPS y por ello les dice a los trabajadores que deben de aceptar las condiciones laborales de la empresa (Saldaña, 2014).

En el sector agrícola que posee la característica, de ser empleos temporales en su mayoría y en condiciones de desgaste físico que su pago es por el logro de metas productivas primarias. Su pago está catalogado como un salario mínimo. Se realizó un estudio en el norte de Sonora en predios que tienen cultivos protegidos (invernaderos y cubiertas con malla sombra) en el cuál se analizó la satisfacción de las condiciones de trabajo de los jornaleros agrícolas y se presento que a mayor grado de estudios se tenía mayor decepción del salario y mayores exigencias de prestaciones laborales (Borbón, et al, 2017). En ese mismo estado, se analizó a varios jornaleros agrícolas respecto a los cuidados e higiene en la utilización y aplicación de plaguicidas usados en las labores del campo. Cerca de un 51 % de los entrevistados menciona que sus actividades no tienen riesgo de contaminación o envenenamiento y cerca del 80 % no completan todos los procesos de seguridad e higiene en la aplicación o permanencia en el campo de cultivo. Más del 47 % manifiesta que sufre molestias en el cuerpo como dolores de cabeza, mareos o dolores (reumas). Pese a que los ranchos contratantes establecen programas de capacitación para el uso y cuidado en el manejo de plaguicidas. (Camarena, et al, 2014). Este ejemplo de comportamiento de trabajo se ofrece para comprender que es difícil hacer entender las situaciones de riesgo que se tienen por su desempeño del trabajo y en ocasiones el trabajador agrícola manifiesta que no se le otorga la protección debida para su trabajo.

Materiales y métodos

Se aplicaron encuestas a trabajadores agrícolas localizados dentro del valle de Tecomán, que cuenta con dos municipios; Tecomán y Armería. Se utilizó un muestreo exploratorio dentro de ranchos del cultivo de papaya. El estado de Colima está dentro de los primeros cinco estados productores a nivel nacional y es el primero en exportaciones a nivel nacional, con 2516 hectáreas de plantaciones en el estado. Existen cerca de 46 productores de papaya (Piedragil, 2017), solo 6 ranchos cooperaron con esta

investigación. Esta actividad se realizó de abril a mayo de 2023. Se tomaron 349 encuestas, todas ellas en hombres y se tomaron en cuenta 336 encuestas ya depuradas.

Para la realización de la encuesta, se tomaron los principios que debe de atender una empresa para lograr la satisfacción de sus trabajadores del libro Administración del Capital Humano de Arias Galicia (2018). Se tomó como variable dependiente a la satisfacción del salario y sus prestaciones y las variables independientes son: Importancia de principios y valores de negocio, la visión sobre el negocio, la consideración del trabajo y el hacerlo bien, medición de la calidad y la satisfacción al cliente

Al tratarse de 41 variables tipo Likert agrupadas en 6 variables generales, se procedió a obtener el promedio estandarizado para cada una de estas agrupaciones. El procedimiento elimina la escala de medición. Aunque inicialmente se realizó un análisis factorial, este produjo pobres resultados. La estadística básica de las variables promedio estandarizadas se presenta en el Tabla 1. Ninguna variable es simétrica, algunas presentan curtosis moderadamente alta; pero lo significativo es que ninguna de las variables se acerca a una distribución normal (Gaussiana). Este comportamiento de las variables tendrá su impronta en el tipo de modelo estadístico empleado para el análisis.

Tabla 1

Estadísticas básicas de las variables promedio estandarizadas

| VARIABLES | Mín. | Máx. | Mediana | Asimetría | Curtosis | Shapiro Wilk | Sig. |
|--|--------|-------|---------|-----------|----------|--------------|------|
| Satisfacción con el salario y sus prestaciones | -3.865 | 2.108 | 0.117 | -0.780 | 0.435 | 0.924 | 0.00 |
| Importancia de principios y valores del negocio / empresa | -1.859 | 1.442 | -0.392 | 0.351 | -1.117 | 0.861 | 0.00 |
| Visión sobre el negocio / empresa | -1.600 | 0.907 | 0.907 | -0.297 | -1.725 | 0.722 | 0.00 |
| Qué considera es el trabajo y qué es hacerlo bien | -3.390 | 1.323 | -0.248 | -0.253 | 0.187 | 0.863 | 0.00 |
| Medición de la calidad en la satisfacción al cliente | -4.169 | 1.128 | -0.385 | -0.208 | -0.577 | 0.814 | 0.00 |
| Satisfacción con el ambiente de crecimiento propio en la empresa | -1.721 | 2.482 | 0.189 | 0.180 | -0.324 | 0.953 | 0.00 |

Notas: En todas las variables, el promedio es cero y la desviación estándar uno. La prueba de normalidad de Shapiro - Wilk tiene 3 gl. **Fuente:** Elaboración propia con 335 observaciones.

Se emplean dos métodos estadísticos, la regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y comparación de medianas con métodos no paramétricos. Un modelo de regresión múltiple se puede expresar como $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$. En términos matriciales, los estimadores de este modelo se pueden

representar por: ϵ . En este modelo, los residuos deben satisfacer las siguientes restricciones: $E(\epsilon) = 0$, $\text{Var}(\epsilon) = \sigma^2$, $N(0, \sigma^2)$, $E(\epsilon_i \epsilon_j) = 0$ y ausencia de colinealidad.

En datos de corte transversal, como es el caso de las encuestas, es común encontrar heterocedasticidad. En estas condiciones, se recomienda emplear MC ponderados (Gujarati y Porter, 2010). Ciertos programas, por ejemplo, GRETl tienen incorporado un procedimiento de corrección de heterocedasticidad, el cual implica la estimación por MCO del modelo. Posteriormente, realiza una regresión auxiliar para generar una estimación de la varianza de la perturbación, y finalmente mínimos cuadrados ponderados, utilizando como ponderación la inversa de la varianza estimada, Adkins (2018).

En este trabajo se realiza una comparación de muestras de una población. En concreto, las percepciones sobre el trabajo (resumidas en el Cuadro 1) evaluadas por el nivel educativo de los trabajadores. Se emplea la prueba no paramétrica de Kruskal – Wallis (KW), dado que las variables no se acercan a una distribución normal. La prueba de KW permite conocer si hay diferencias entre las medidas de tendencia central, en particular la mediana, de más de dos poblaciones, Infante y Zárate (2012).

El estadístico KW es $H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k n_i R_i - \frac{3N(N+1)}{2}$. Donde n_i es el número de observaciones de la muestra i ; R_i es la suma de rangos de todos los elementos de la muestra i ; k es el número de muestras y N el número total de observaciones. La hipótesis nula (H_0) es $\text{Med}_1 = \text{Med}_2 = \dots = \text{Med}_K$; esto es no hay diferencias entre las medianas de las k muestras. H se distribuye como una (j_i) cuadrada) con $k-1$ grados de libertad. Si $H > \chi^2_{\alpha, k-1}$ se rechaza H_0 .

Análisis de resultados

El modelo de regresión busca explicar qué variables afectan a la satisfacción del trabajador con respecto a su salario y prestaciones. Se proponen 2 modelos basados en mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Al tratarse de variables sin escala, entonces se destaca en los coeficientes estimados su signo y su significancia estadística solamente. Como se observa en la tabla 2, el primer modelo indica que dos variables afectan negativa y significativamente a la satisfacción con el salario: la importancia que el trabajador le da a los principios y valores de la empresa y la visión que el trabajador tenga en la empresa.

Otras dos variables afectan positiva y significativamente a la satisfacción con el salario y las prestaciones, son la medición de la calidad en la satisfacción al cliente, así como la satisfacción con el ambiente de crecimiento propio en la empresa. Este modelo tiene un problema de estimación que es la presencia de heterocedasticidad.

El modelo 2 corrige el problema de heterocedasticidad y arroja resultados similares al modelo 1 en algunos aspectos. En particular ahora, es solo una variable la que afecta negativa y significativamente a la satisfacción con el salario y sus prestaciones: La importancia que el trabajador

le da a los principios y valores de la empresa. Las variables que afectan positiva y significativamente a esta satisfacción con el salario se mantienen; esto es, la medición de la calidad en la satisfacción al cliente, así como la satisfacción con el ambiente de crecimiento propio en la empresa. Debe agregarse que los coeficientes de estas variables se asemejan en ambos modelos.

En ambos modelos la variable que más explica la satisfacción con el salario y prestaciones es la satisfacción con el ambiente de la empresa que permita el crecimiento del trabajador. Asimismo, la variable que no impacta a la satisfacción con el salario, en ambos modelos, es la percepción de lo que es el trabajo y qué es hacerlo bien.

Tabla 2

Modelo que explica satisfacción con el salario y prestaciones

| Variables | Modelo 1 | | | Modelo 2 | | |
|--|----------|-------|------|----------|-------|------|
| | Coef. | E. E. | Sig. | Coef. | E. E. | Sig. |
| Constante | -4.2E-11 | 0.050 | | -0.074 | 0.042 | * |
| Importancia de principios y valores del negocio / empresa | -0.226 | 0.063 | *** | -0.221 | 0.056 | *** |
| Visión sobre el negocio / empresa | -0.239 | 0.071 | *** | -0.057 | 0.080 | |
| Qué considera es el trabajo y qué es hacerlo bien | 0.003 | 0.094 | | -0.067 | 0.080 | |
| Medición de la calidad en la satisfacción al cliente | 0.239 | 0.081 | *** | 0.206 | 0.073 | *** |
| Satisfacción con el ambiente de crecimiento propio en la empresa | 0.367 | 0.065 | *** | 0.283 | 0.044 | *** |

Notas: El modelo 1 se estima con MCO. Contraste de White: $P(ji^2(20gl) > 111.882) = 8.9e-15$. Contraste de Chow (cambio estructural): $P[Ji^2(6) = 162.703] = 1.6e-32$. Modelo 2 se estimó con MCO con corrección de heterocedasticidad. En ambos modelos no se tiene presencia de colinealidad. **Fuente:** Elaboración propia con 335 observaciones.

La comparación de medianas permite conocer qué categoría tiene la más alta o baja percepción sobre los temas o variables tratados en este trabajo. Como se observa en el Tabla 3, los trabajadores que tienen estudios de secundaria con los que tienen la más alta satisfacción con el salario y las prestaciones que les ofrecen las empresas donde trabajan; mientras que los que tienen estudios de preparatoria (o equivalente) son los trabajadores con la menor satisfacción con el salario y prestaciones laborales. Los trabajadores con estudios de bachillerato perciben como más alta la importancia de los principios y valores de la empresa. Los trabajadores con primaria le dan la más baja importancia.

Los trabajadores con secundaria tienen la más baja escala de visión sobre la empresa. Los otros grupos no se diferencian de la mediana total. Los trabajadores con bachillerato ponderan más altamente a lo que consideran como trabajo y que es hacerlo bien. Los otros grupos no se diferencian de la mediana total. Quienes aprecian más la calidad en la satisfacción con el cliente son quienes estudiaron primaria o bachillerato. Estos mismos grupos son quienes tienen la más baja satisfacción con el ambiente de la

empresa, que les brinde oportunidades de crecimiento. La Figura 1 permite observar estos análisis de manera gráfica.

Como se observa (Figura 1) la mayor proporción de los trabajadores tienen estudios de primaria y la proporción de sus respuestas están más concentradas que los estudios restantes, Se afirman las respuestas encontradas en la tabla 3. Aunque hay una mayoría de datos fuera de la caja para la primaria, se muestra el mayor valor de estar conforme con la prestación de salario en comparación con el bachillerato que lo considera el más bajo pago. Mucho puede ser por las perspectivas que da la educación en la creencia que a mayor cantidad de estudios se puede tener mayor cantidad de pago.

Tabla 3

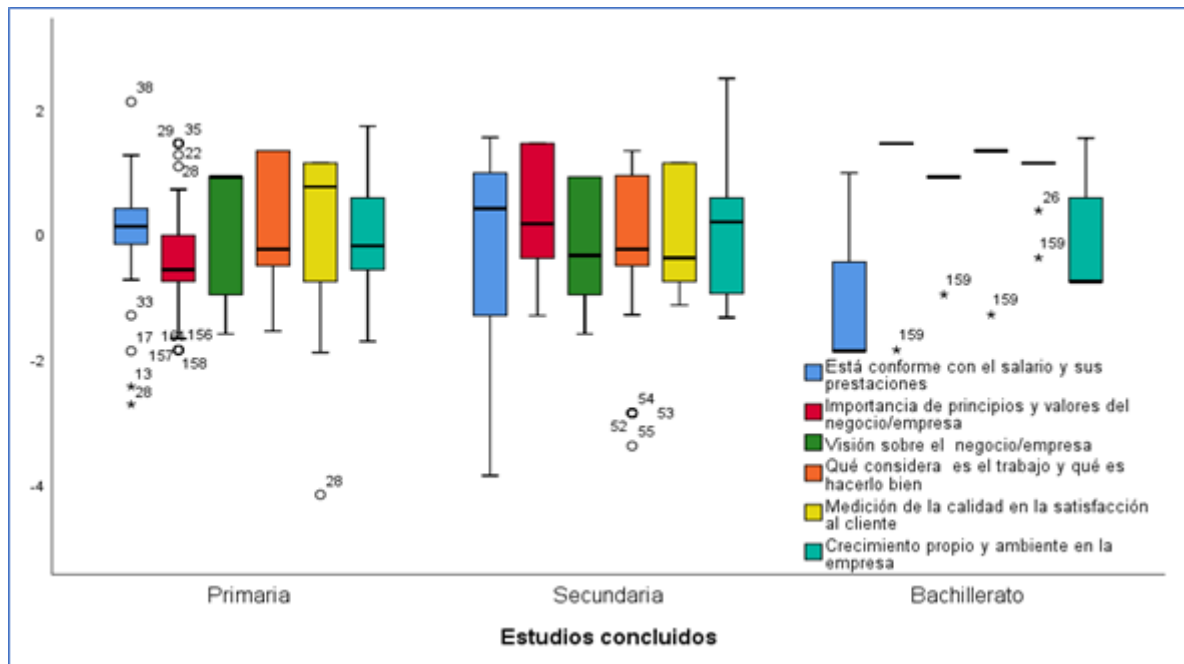
Comparación de medianas

| Variable de contraste: Estudios concluidos | Primaria (150) | Secundaria (176) | Bachiller (9) | Total (335) | Kruskal - Wallis (2 gl) | Sig. asintótica |
|--|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Satisfacción con el salario y sus prestaciones | 0.117 | 0.402A | -1.874B | 0.117 | 11.472 | 0.003 |
| Importancia de principios y valores del negocio/empresa | -0.575B | 0.158A | 1.442A | -0.392 | 72.316 | 0.000 |
| Visión sobre el negocio/empresa | 0.907 | -0.346B | 0.907 | 0.907 | 10.649 | 0.005 |
| Qué considera es el trabajo y qué es hacerlo bien | -0.248 | -0.248 | 1.323A | -0.248 | 15.071 | 0.001 |
| Medición de la calidad en la satisfacción al cliente | 0.750A | -0.385 | 1.128A | -0.385 | 7.256 | 0.027 |
| Satisfacción con el ambiente de crecimiento propio en la empresa | -0.193B | 0.189 | -0.766B | 0.189 | 5.473 | 0.065 |

Fuente: Elaboración propia con 335 observaciones.

Figura R1

Diagrama de cajas



Fuente: Elaboración propia con 335 observaciones.

En este resultado para los estudios de secundaria son muy variados, es la que presenta la mayor distancia entre bigotes y presenta un comportamiento de cuartil negativo.

Continuando con los estudios de primaria, estos presentan un valor positivo en relación a lo que tienen que hacer y la importancia de su trabajo que lo relacionan con el valor y la visión de la empresa. En ambos estudios (primaria y secundaria) se presenta un mismo nivel de agrupación respecto a la consideración de establecer dentro de su tarea los atributos de calidad que considera el cliente final.

Dentro de los principios y valores del negocio, los estudios de secundaria presentan una relación positiva que consideran como factor de relación de trato y como la percepción de su satisfacción salarial.

Es interesante observar los resultados de los trabajadores que tienen bachillerato ya que sus respuestas fueron escasas en cuatro rubros de los seis estudiados. Presentan la perspectiva de mejorar dentro del ambiente laboral de la finca tomando en cuenta un incremento salarial de acuerdo al grado de estudios.

Conclusiones.

Se puede decir dentro de las dimensiones que se encuentra el trabajador rural. Como es el grado de dificultad para conseguir empleo que sea remunerado, sea estable, presente las obligaciones patronales de la Ley Federal del Trabajo y proporciones un ambiente de trabajo que motive a seguir en la empresa.

Hace que la mayoría los jornaleros agrícolas presentan estudios mínimos de primaria consideren a estas empresas agrícolas como una buena opción de permanencia de trabajo.

Los demás jornaleros agrícolas con mayores estudios no perciben adecuada la remuneración que se les da y esperan que dentro de la empresa con el tiempo y dedicación se les pueda otorgar mejores puestos de trabajo con mayores salarios adecuados a sus necesidades económicas.

Como se ha visto, en este trabajo las perspectivas salariales de los trabajadores del campo son las más bajas y la que menos seguridad laboral y prestaciones se tienen de todos los demás giros productivos del país.

Cada vez, en este sector productivo conseguir mano de obra que trabaje con los bajos salarios del campo. Se tendrá que incrementar salarios para atraer a personal joven que pueda incrementar la productividad de las fincas agrícolas o buscar la automatización de los procesos agrícolas que de todas maneras va a repercutir en los precios de los productos agrícolas.

Referencias

Adkins, L. C. (2018). *Using gretl for Principles of Econometrics*, 5th Edition. Version 1.01.

https://www.learneconometrics.com/gretl/poe5/using_gretl_for_POE5.pdf

Arias, G. F. (2018) *Administración del Capital Humano* (5a Ed.) Ed. Trillas

Borbón, M. C., Arvizu, A. M., García, F. J. (2017) Satisfacción laboral del trabajador: un estudio de caso en invernaderos sonorenses. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 40 (enero-Julio), 513-524.

Camarena, G. B., Ochoa, N. C., Valenzuela, Q. A. (2014) Comunicación y percepción del riesgo por compuestos orgánicos persistentes en jornaleros agrícolas de Sonora, México. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 13 (39), 1-19.

Data México (2023). *Colima entidad federativa*.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/colima-cl?workforceSelector=salaryOption>

Data México (2023). *Trabajadores en actividades agrícolas y ganaderas*.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-en-actividades-agricolas-y-ganaderas>

El Contribuyente (2023). *Salarios mínimos generales y profesionales 2022*. En Salarios mínimos generales y profesionales 2022 - el Contribuyente

Ginebra, G. (2010). *Gestión de Incompetentes*. Ed. Océano.

González, H. J.A. (2009) *Administrar para producir*. (1a. reimpr.). Editorial Instituto Politécnico Nacional. ISBN 970-36-0074-3.

Gujarati, D. y Porter, D. (2010). *Econometría*. Quinta edición. Mc Graw Hill.

- Gobierno de México (2018). *Segundo lugar nacional en producción de Copra*. <https://www.gob.mx/agricultura%7Ccolima/articulos/colima-tierra-de-cocos-y-palmeras>.
- Infante, S. y Zárate, G. (2012). *Métodos estadísticos. Un enfoque interdisciplinario*. Ed. Colegio de Postgraduados.
- Moy, V. (2021) *Competitividad estatal: Colima, economía inestable*. Instituto Mexicano de la Competitividad. <https://imco.org.mx/competitividad-estatal-colima-economia-inestable/>
- Observatorio Laboral (2022). *Ocupación por sectores económicos*. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- Piedragil, A.C. (2017), *Calidad y mejora continua ante un mercado internacional exigente*. Red Innova agro. https://www.redinnovagro.in/casosexito/2017/papaya_COEPAPAYA.pdf
- Rico, B. P. (2012) Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y en la Empresa*, 14, 137-158.
- Saldaña, A. R. (2014). Intermediarios Laborales en Morelos: abasto de jornaleros agrícolas en el centro y noroeste de México. *Estudios Sociales*, 22 (43), 137-158.
- Sánchez, T. M. y García, V. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Secretaría de Desarrollo Rural (citado 04 de 08 de 2023). *Programa Institucional 2017-2021*. http://plancolima.col.gob.mx/pbrsedx/Planeacion/Programas_Institucional/Rural.pdf
- Vigler, H. P., Pasquaré, C. G., Mencheli, F. M., Tarayre., C. (2015). *Gestión Humana en las Organizaciones*. Ed. Alfaomega.
- Kirberg, S. (2016). *Gestión estratégica del capital humano en el siglo XXI*. ISBN 978-956-362-330-7.
- Werther, B., Davis, K., Guzman, P. (2019). *Administración del Capital Humano*. McGraw Hill Interamericana.
- Zayas, A. P., Báez, S. R., Zayas, F. J. y Hernández, L. M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 22(2), 35-51.