

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS JORNALERAS AGRÍCOLAS NO MIGRANTES EN EL NORTE DE SINALOA

Claudia Selene Castro Estrada¹

1. Introducción

Desde que surgió la horticultura sinaloense, a principios del siglo pasado, mujeres y niños fueron contratados para apoyar el trabajo masculino de plantar y cosechar las hortalizas; pero ya desde esa época la mano de obra femenina era requerida principalmente para realizar la labor de empaquetado. La organización del trabajo era muy simple: el tomate se transportaba desde el campo hasta unos grandes tejabanos, donde los hombres lo vaciaban en tinas para lavarlo; después lo acomodaban en largas mesas para que unas mujeres lo seleccionaran por tamaño y color, y otras lo empaquetaran (Lara, 1995).

A raíz de la crisis de 1929, se expidieron en Estados Unidos normas estrictas para la importación de hortalizas, lo cual obligó a los agricultores sinaloenses a mejorar no solo la calidad de los productos que enviaban a ese país, sino también su presentación (De Grammont, 1990). Fue así como comenzaron a construirse espacios para seleccionar, empaquetar, almacenar y refrigerar las hortalizas antes de ser transportadas y distribuidas a su destino final. Las mujeres de la región trabajaban en estos lugares como seleccionadoras, clasificando por color y por tamaño el producto, o como empaquetadoras tomando el producto de las tinas, envolviéndolo en un papel y acomodándolo en rejillas de madera, tareas que no parecían implicar ningún grado de complejidad, pero que suponían una gran responsabilidad en virtud de que debían efectuarse con gran habilidad y rapidez (Lara, 1995).

Posteriormente, a finales de la década de los cincuenta, los cambios en la economía internacional provocados por la Segunda Guerra Mundial, la Revolución cubana y el bloqueo comercial a este país por parte de Estados Unidos, así como la conclusión del programa braceros que privó a los productores norteamericanos de mano de obra barata y aumentó sus costos de producción, permitieron que se incrementaran las exportaciones mexicanas de tomate y otras hortalizas al vecino país del norte (Frías, 2008; Martínez, 2004; Sandoval, 2012). Como consecuencia, en los años sesenta se registró un auge en la siembra y cosecha de hortalizas en Sinaloa y el despunte de una agricultura empresarial que incorporó las tecnologías más modernas de su época (Román y Carrillo, 2021; De Grammont, 1990; Lara, 1997).

La modernización del proceso de trabajo y la automatización de los empaques, en los años setenta, originó que ciertas tareas se mecanizaran, lo cual implicó la operación de máquinas relativamente sofisticadas

¹ Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM), <https://orcid.org/0000-0003-4461-9633>, draclaudiacaastro@uaim.edu.mx
DOI: <https://doi.org/10.22198/colson.309.c94>. DOI Obra completa: <https://doi.org/10.22198/colson.309>

(Román y Carrillo, 2021; Martínez, 2004; Sandoval, 2012). En el área de empaques surgieron nuevos puestos de trabajo, tales como la jefatura de bandas transportadoras, conductor de carros montacargas y los responsables de los cuartos de refrigeración y gaseado. Sin embargo, la selección y el embalaje del producto continuó efectuándose manualmente por mujeres de la región (Barrón, 1997; Marañón, 2010; Sandoval, 2012). Por medio de bandas, las seleccionadoras recibían el producto lavado y clasificado automáticamente por tamaño, gracias a la operación de las cribadoras; su trabajo consistía en retirar los productos defectuosos y, en el caso del tomate, clasificarlo de acuerdo con el color, lo que indica el grado de maduración.

Las empacadoras eran las responsables de que cada caja que se exportaba llevara ejemplares estrictamente seleccionados por color y por tamaño, sin ningún tipo de imperfección, lo que suponía una atención rigurosa en la actividad que realizaban al ritmo definido por las bandas. Lo anterior evidenciaba que la destreza de las seleccionadoras y las empacadoras era necesaria para la buena presentación de los empaques y con ello, de los productos a exportar (Lara, 1995).

Posteriormente, las décadas de los ochenta y noventa se caracterizaron por la creación de una sólida infraestructura para la irrigación, la ejecución de un sistema carretero que complementó el sistema ferroviario, la diversificación de cultivos, el aprovechamiento de la demanda interna y externa del mercado, la existencia de sólidas organizaciones agrícolas, el apoyo a la mecanización e innovación tecnológica y la consolidación de los productores en una esfera empresarial dinámica. Esto posibilitó el crecimiento del sector agrícola de Sinaloa, en el que las hortalizas (especialmente el tomate) fueron cultivos clave (Román y Carrillo, 2021). La intensa actividad agrícola en estos periodos alteró la conformación de la oferta de trabajo e incorporó cada vez más a las mujeres, hasta que en la actualidad las labores de empaquetado son casi exclusivamente femeninas (Sandoval, 2012).

Según los reportes del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP, 2022), organismo administrativo desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), en 2022 se cultivó en Sinaloa una superficie de 62,215 ha de hortalizas, las cuales produjeron 2,401,062 toneladas, con un valor de la producción de 18,034 millones de pesos. El tomate rojo, el tomate verde, el pepino, el chile verde, la papa, la calabacita y la berenjena concentran el mayor porcentaje de producción a nivel nacional, lo que sitúa al estado como líder en la producción y exportación de hortalizas.

Cada temporada en el norte de Sinaloa se contratan aproximadamente 145,232 jornaleras y jornaleros agrícolas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022b). La siembra y cosecha de hortalizas en esta región es realizada principalmente por jornaleras y jornaleros migrantes, que en su mayoría pertenecen a diversos grupos étnicos del sur del país; en cambio, para llevar a cabo la selección y empaque se continúa contratando a mujeres no migrantes y originarias de las comunidades rurales asentadas en los alrededores de los campos agrícolas ubicados en los municipios de Ahome, El Fuerte y Guasave. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en Sinaloa la mayor demanda de jornaleras agrícolas ocurre entre el cuarto y primer trimestre, pues las cosechas comienzan en noviembre y se intensifican los primeros meses del año (INEGI, 2022b).

La mano de obra femenina ha sido, es y seguirá siendo fundamental para el desarrollo productivo del sector agroalimentario sinaloense. De acuerdo con el Censo Agropecuario 2022, en Sinaloa la participación de las mujeres en las labores agropecuarias y del campo es de 24.3%, lo cual implica un incremento de 10.3% con respecto a las cifras presentadas en ese mismo censo en 2007 (INEGI, 2007). En cambio, los porcentajes a nivel nacional según el Censo Agropecuario 2022 reportan una disminución del involucramiento de las mujeres en esas mismas tareas de 4% con respecto a 2007, cuyo resultado fue de 19.7% (INEGI, 2022a).

Un gran número de investigadores e investigadoras ha descrito las condiciones en las que laboran las y los jornaleros agrícolas en la zona noroeste de México, coincidiendo en que tanto los hombres como las mujeres migrantes y locales viven en estado de precariedad, sin contrato, sin prestaciones, sin regulación de la jornada de trabajo, con bajos salarios e incertidumbre ante la temporalidad del trabajo (Arellano, 2014; Barrón, 1997, 2012; De Grammont y Lara, 2004; Posadas, 2018; Stabridis y Salgado, 2023). Sin embargo, son pocos los estudios que tienen como propósito evaluar la calidad de vida de esta población vulnerable que cumple una función clave en la sociedad y que ha permanecido invisible en las políticas del Estado (Aguilar y Colín, 2022; Esparza, Zegbe, Ruiz y García, 2016; Tánori, Laborín y Vera, 2010).

Por lo anteriormente expuesto, el objetivo del presente capítulo es analizar la calidad de vida laboral percibida por las jornaleras agrícolas no migrantes y originarias del norte de Sinaloa, quienes en cada periodo de cosecha se emplean temporalmente en las empacadoras para desempeñar actividades de selección y embalaje de hortalizas.

Este capítulo consta de cuatro apartados, en el primero se detallan las bases conceptuales, así como los fundamentos teóricos de la investigación. En el segundo se describe el proceso metodológico, haciendo referencia al enfoque, tipo y alcance del estudio, además se menciona la técnica y el instrumento utilizado, cómo se realizó la selección de la muestra, las estrategias de aplicación del instrumento y recolección de datos, así como el procedimiento de análisis. El tercer apartado presenta el análisis de resultados de las características sociodemográficas, los estadísticos descriptivos de las dimensiones utilizadas para medir la calidad de vida laboral y los contrastes de hipótesis a través del análisis de varianza de las variables edad, estado civil, número de hijos, escolaridad y experiencia laboral. Estas variables se contrastaron con las dimensiones de calidad de vida en el ámbito del trabajo. Por último, en el cuarto apartado se exponen las conclusiones de este análisis. Con esto se aporta al estado del arte de la calidad de vida laboral en jornaleras agrícolas, considerando que en nuestro país se ha documentado muy poco cómo la perciben las y los trabajadores de este sector.

2. La calidad de vida laboral como eje analítico

La calidad de vida laboral se popularizó como concepto en Estados Unidos y Europa en la década de 1970, ante la necesidad de humanizar el trabajo en las organizaciones, con base en el desarrollo del personal y la mejora de su calidad de vida (Segurado y Agulló, 2002; Miño, 2016). Desde entonces ha sido estudiada a partir de dos enfoques teórico-metodológicos: 1) el centrado en la calidad del entorno laboral, que pretende mejorar la calidad de vida mediante el logro de los objetivos organizacionales, analizando principalmente la empresa en su conjunto a nivel macro; y 2) el enfoque de la calidad de vida laboral psicológica, el cual se centra en el trabajador y examina a detalle los diferentes aspectos de la actividad en los que este participa directamente. Segurado y Agulló (2002) describen que el primero de ellos busca aumentar la productividad y la eficacia de las compañías como elemento necesario para que en un segundo momento se satisfagan las necesidades y demandas de los trabajadores; desde el segundo enfoque, orientado a la calidad de vida laboral psicológica, se prioriza la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, por lo que se sitúan en primer plano los intereses individuales seguidos por los de la organización.

Para Fernández (1999), la calidad de vida laboral implica el grado de satisfacción personal y profesional en el desempeño del puesto y en el ambiente laboral; esta satisfacción se determina por el tipo de dirección y gestión, las condiciones de trabajo, las compensaciones, la atracción e interés por las actividades realizadas, así como por el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

Baitul (2012) la define como la percepción que expresan los empleados sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que se desempeñan, lo que resulta en una evaluación del nivel de bienestar y el progreso que estas condiciones generan en los recursos humanos, misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionamiento de la empresa. La calidad de vida laboral se explica como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se organiza objetivamente y subjetivamente, tanto en sus dimensiones operativas como relacionales, con el fin de contribuir al completo desarrollo del individuo. En consecuencia, el concepto debe integrar los aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) plantean este concepto con múltiples aspectos integrados cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, cubre sus necesidades de soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo. El bienestar se logra a partir de su actividad laboral y el desarrollo personal, incluyendo la administración de su tiempo libre.

Por tratarse de una noción que engloba varias dimensiones, estas se han clasificado en dos grandes grupos: 1) las objetivas, que abarcan las condiciones de trabajo, el desempeño del puesto y el contexto organizacional; 2) las subjetivas, que refieren a los procesos psicosociales con los cuales el trabajador experimenta el entorno de trabajo. Para la mayoría de los autores, dada la multidimensionalidad del concepto, es complicado elegir un conjunto de elementos específicos que resulten universalmente generalizables para su definición (Casas et al., 2002).

En un estudio realizado por Patlán (2020) se menciona que las dimensiones utilizadas con más frecuencia para definir la calidad de vida laboral son: desempeño de un trabajo significativo y desafiante, equilibrio trabajo-familia, salario y prestaciones justas y equitativas, oportunidades de capacitación y desarrollo laboral, ambiente de trabajo seguro y saludable, interacción social, participación en la toma de decisiones, autonomía, rediseño y reestructura del trabajo, sistemas de recompensas, mejora del ambiente laboral (físico y psicológico), seguridad y estabilidad laboral, reconocimiento, instalaciones adecuadas, ergonomía, integración laboral y relaciones humanas.

González, Hidalgo y Salazar (2007), al referirse al tema, manifiestan que la medición del constructo implica la valoración objetiva y subjetiva de los siguientes aspectos: “soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre” (p. 122).

Se han realizado diversos estudios en distintas partes del mundo sobre este tema en el sector industrial (Chib, 2012; Indumathy y Kamalraj, 2012; Rathamani y Ramchandra, 2013), de la salud (Caicedo, 2019; López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell, 2021; Quintana et al., 2016), en el empresarial (Marapacuto y Rodríguez, 2022; Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga, 2018; Rojas, Tiga y Bello, 2021) y el agrícola (Esparza et al., 2016; Moda et al., 2021; Tánori, Laborín y Vera, 2010), entre otros (Canales, Valenzuela y Luengo, 2018; Miño, 2016). En México, a pesar de la importancia que tiene el ramo agrícola con relación al número de empleos generados en las zonas rurales del país, existe escasa atención en cuanto a investigaciones que evalúen la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Posiblemente se deba a que el empleo agrícola se realiza de forma temporal, en la mayoría de los casos sin contratación formal y careciendo de prestaciones de ley, lo cual afecta negativamente la productividad en el trabajo, las relaciones entre compañeros, la comunicación con los supervisores y el ambiente familiar de los jornaleros.

Según información proporcionada por la Confederación de Asociaciones Agrícolas del Estado de Sinaloa (CAADES), actualmente en la entidad operan alrededor de 80 plantas empacadoras de hortalizas, de

las cuales 19 se localizan en la zona norte. Sus instalaciones se encuentran en las cercanías de los campos agrícolas, siguen una estructura y funcionamiento muy similares a las de cualquier empresa manufacturera, debido a que las personas que laboran ahí realizan un conjunto específico de operaciones secuenciales y repetitivas a la materia prima que llega del campo, con el fin de obtener un producto empacado y listo para su comercialización. Las actividades que se llevan a cabo comúnmente en este tipo instalaciones, coloquialmente llamadas “empaques”, son las siguientes: lavado y desinfección, eliminado de rezaga, secado, encerado, selección de calidad, selección por tamaño y color, empacado y pesado del producto. La temporada de cosecha de hortalizas en esta región inicia en noviembre, se intensifica en los primeros meses del nuevo año y finaliza en abril o mayo; durante estos siete meses, año tras año las mujeres originarias de las comunidades rurales asentadas en los alrededores de los campos agrícolas trabajan seleccionando y empacando estos productos, que en su mayoría se exportan a Estados Unidos.

En la última década, los importadores de hortalizas han exigido no solo el cumplimiento de estándares de calidad e inocuidad alimentaria, sino también el trato digno hacia los trabajadores y sus familias, la protección del medio ambiente y la eliminación del trabajo infantil (Bañuelos, Avendaño y Martínez, 2018). Ante estas demandas, los directivos se han visto obligados a implementar medidas que les permitan obtener distintivos y certificaciones en materia de responsabilidad social para poder continuar exportando sus productos (Paz, 2019). Los distintivos y certificaciones que comúnmente son solicitados por los clientes para este propósito son la evaluación de riesgos GLOBAL GAP para las prácticas sociales (GRASP), auditoría de comercio ético de los miembros de Sedex (SMETA), distintivo empresa agrícola responsable (DEAR) y distintivo empresa agrícola libre de trabajo infantil (DEALTI). Estas, se supondría, contribuyen a la mejora de la calidad de vida laboral de las mujeres del medio rural que se desempeñan en esos centros de trabajo.

La empaquetadoras hortícolas de la región norte de Sinaloa comparten semejanzas con las de los estados de Sonora y Baja California, debido a que ahí también contratan temporalmente a mujeres para seleccionar y embalar los productos cosechados; aunque no existen estadísticas precisas sobre el número de jornaleras agrícolas locales reclutadas específicamente para llevar a cabo esas tareas en el norte de Sinaloa, según el Censo Agropecuario 2022 en los municipios de Ahome, Guasave y El Fuerte se empleó a 145,232 jornaleras agrícolas (INEGI, 2022a). A pesar de la importante participación femenina en esta área, es poca la información que se tiene acerca de su calidad de vida laboral.

Las jornaleras agrícolas laboran durante seis días de la semana, con una duración de la jornada de ocho horas diarias y descanso de una hora para comer. Sin embargo, debido a la alta demanda y los tiempos de cosecha, así como el interés por aumentar sus ingresos haciendo horas extras, en ocasiones el horario y los días de trabajo pueden prolongarse. Su salario es de aproximadamente 300 pesos diarios, con un adicional de 30 pesos por cada hora extra laborada. Solo algunas de las empresas exportadoras firman un contrato laboral y con ello garantizan las prestaciones de ley; en algunas empacadoras se brinda gratuitamente el servicio de transporte.

La temporalidad y la informalidad en las contrataciones afectan las prestaciones de las mujeres que trabajan en estas empresas; por ejemplo, solo tienen acceso a servicios médicos para ellas y sus hijos durante el periodo en que se encuentran laborando, beneficios como aguinaldos y reparto de utilidades son pagados en proporción a los días devengados durante el año. No gozan de derechos como vacaciones remuneradas, prima vacacional, prestaciones por maternidad e incluso licencia con sueldo por cuidados maternos. A la mayoría le resulta difícil acceder a créditos para vivienda y pensiones por vejez, ya que son pocas las semanas de cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) que logran acumular anualmente.

Una gran proporción de las jornaleras tienen entre 26 y 45 años, viven en pareja, son madres, indígenas yoreme-mayo y viven en las comunidades más pobres y marginadas de la región, donde las opciones de empleo son escasas, siendo el trabajo de selección y empaque preferible que aquel en los surcos cosechando hortalizas. A pesar de que el nivel educativo de estas mujeres ha mejorado en los últimos años, no han logrado acceder a mejores salarios y oportunidades laborales, ni han sido consideradas para ocupar puestos directivos o de toma de decisiones (Stabridis y Salgado, 2023). También siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas y de la crianza de los hijos, lo que implica una carga adicional de trabajo.

Si bien se reconoce su habilidad y compromiso con la labor que realizan, una de las desventajas más grandes que enfrentan es que son consideradas mano de obra no calificada (Arias, 2016). Lo anterior se debe a que las habilidades necesarias para desempeñar este trabajo, por las cuales son preferidas por los empleadores, no se adquieren a través de un proceso formal de capacitación, sino que se percibe como una “cualidad natural”. Esta idea las relega a ocupaciones principalmente manuales y limita sus oportunidades de acceder a puestos mejor remunerados que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, pero que igualmente podrían ser realizados por mujeres.

Aunque el varón sigue siendo el principal aportador al gasto familiar, los ingresos percibidos por las mujeres son calificados como una contribución importante para sostener económicamente los hogares en las zonas rurales. Lo anterior gradualmente está desafiando al modelo dominante de masculinidad, pues a medida que ellas logran salir de sus hogares para trabajar y pueden decidir sobre sus propios ingresos, empiezan a cuestionar las relaciones jerárquicas tradicionales (Pérez y Escobar, 2016).

Estas mujeres, al igual que las que trabajan en los campos agrícolas de otras zonas del país, se exponen a actos de violencia como agresiones verbales, exhibicionismo, acoso, violaciones e incluso situaciones extremas como secuestro o desaparición (Zúñiga, 2018), debido a que tienen que caminar durante la madrugada desde su casa al punto donde las recoge el transporte que las lleva a las empacadoras y al regresar de su jornada desde este punto a su casa, en ocasiones durante la noche, cuando hay muy poco tránsito de personas. También algunas sufren violencia por parte de sus parejas sentimentales (Aranda, 2014), quienes las agreden verbalmente por descuidar las labores del hogar y el cuidado de los hijos por cumplir con su trabajo o incluso las despojan de sus salarios para gastarlo en alcohol o drogas. Dentro de los lugares donde se desempeñan también enfrentan otro tipo de violencia (Arellano, 2014), como insinuaciones y solicitudes de favores sexuales por parte del personal masculino en posiciones de poder, a cambio de privilegios o incluso la amenaza de perder el empleo si se niegan. La vergüenza, el temor a represalias y la sensación de impunidad en la resolución de los casos son los principales factores que las desaniman a denunciar estas violencias.

Desde hace 14 años en esta misma región de Sinaloa se empezaron a producir y exportar arándanos a Estados Unidos y Canadá. Según cifras de la SADER, la entidad se ha posicionado como la tercera con mayor producción a nivel nacional, con 13 mil 241 toneladas en 2022, generando hasta 13 mil empleos directos en campo y empaque cada temporada. La cosecha y embalaje de este producto se lleva a cabo de marzo a mayo, coincidiendo con los meses de cosecha y empaque de hortalizas, lo cual ha ocasionado que muchas de las mujeres que cada temporada de cosecha se empleaban en las empaquetadoras hortícolas ahora decidan hacerlo en los de arándanos, en virtud de que el salario que perciben ahí es mucho más alto. Sinaloa tiene potencial para incrementar su producción de arándanos en esta y otras zonas del estado que son reconocidas por su elevado rendimiento de hortalizas, situación que puede relacionarse con un aumento en el número de mujeres que migran a emplearse en la cosecha y empaque de este cultivo.

3. Metodología

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y alcance descriptivo y correlacional, que mediante la técnica de encuesta pudo medir la calidad de vida laboral de las jornaleras agrícolas originarias de la zona norte de Sinaloa que realizan labores de selección y empaque de hortalizas.

Se aplicó un cuestionario de 58 reactivos, los cuales se agruparon en cinco dimensiones definidas a partir de las propuestas por González et al. (2010) y Patlán (2020) para medir la calidad de vida laboral. Se realizó una prueba piloto aplicando 50 encuestas, con la finalidad de evaluar la sencillez y amenidad del formato, la brevedad y claridad de las preguntas, así como la facilidad de interpretación y presentación de resultados; esto permitió modificar, ajustar y mejorar el instrumento. En todos los reactivos se utilizó una escala en formato de Likert de cinco opciones de respuesta, en la que el 1 es completamente en desacuerdo y el 5 equivale a completamente de acuerdo.

Los reactivos del instrumento quedaron agrupados en las siguientes dimensiones:

1. Apoyo familiar en el trabajo, la cual contiene 14 reactivos que evalúan el respaldo afectivoemocional de la familia en el trabajo; se compone de un factor, que explica el 40.28% de la varianza total.
2. Relación y entorno laboral, que evalúa la relación con la empresa y el encargado, así como el entorno inmediato. Se integra por 11 reactivos divididos en dos factores (percepción de la empresa y la autoridad y escenario laboral), que explican el 17.56% y 10.30% de la varianza, respectivamente.
3. Condiciones de trabajo, que evalúa la percepción de dichas condiciones y el ambiente de trabajo. Está constituida por 23 reactivos divididos en dos factores (clima laboral y condiciones personales en el trabajo). En conjunto explican el 24.22% de la varianza.
4. Satisfacción laboral, la cual contiene cinco reactivos y se compone de un factor, el cual explica el 44.27% de la varianza total.
5. Bienestar laboral, que se compone de cinco reactivos que constituyen un factor que explica el 47.90% de la varianza.

Al inicio del cuestionario se agregó un apartado para recolectar datos sociodemográficos tales como edad, estado civil, número de hijos, nivel de estudios y experiencia laboral en empacadoras. Se calculó la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y el resultado fue de 0.927. Se cumplió, además, con el criterio de la medida de adecuación muestral (índice KMO), donde todos los valores obtenidos son mayores a 0.50, valor considerado como mínimo para determinar si es conveniente someter los datos a un análisis factorial.

La muestra estuvo integrada por 400 jornaleras agrícolas, las cuales fueron elegidas del total de mujeres originarias del norte de Sinaloa que se encuentran laborando en las áreas de selección y empaque de las plantas empacadoras hortícolas de los municipios de Ahome, Guasave y El Fuerte. El tipo de muestreo aplicado en esta investigación fue no probabilístico por conveniencia.

Inicialmente se sostuvo una reunión con los directivos de las empacadoras para explicarles los objetivos del estudio y solicitarles autorización formal, a fin de tener acceso a las instalaciones y aplicar las encuestas; solo en tres se nos autorizó el ingreso, con la condición de que el personal no se ausentara de sus labores para responder la encuesta, lo que generó inconvenientes, puesto que en el área de trabajo el ruido que produce la maquinaria no permitía que las mujeres escucharan con claridad las preguntas que se les hacían; aplicar las

encuestas durante el horario de descanso para comer tampoco fue posible, debido a que la mayoría no quería participar o respondía sin analizar detenidamente las preguntas por la prisa de terminar rápido y disponer de tiempo para comer y descansar.

Considerando lo mencionado anteriormente y por sugerencia de ellas, se decidió contactarlas y aplicar las encuestas en sus hogares. Antes de iniciar, se solicitaba su consentimiento informado y se les proporcionaba una breve explicación sobre cómo responder a las preguntas, indicando que debían anotar su respuesta en una tablilla que de manera gráfica contenía las opciones. Cada pregunta se leía a las participantes, quienes a su vez marcaban su respuesta en la tablilla. El tiempo promedio requerido para responder cada encuesta fue de aproximadamente 20 minutos. Se contó con la colaboración de un equipo de apoyo compuesto por 25 estudiantes de licenciatura de la Universidad Autónoma Indígena de México, quienes fueron previamente entrenados.

Una vez aplicadas las 400 encuestas, para capturar los datos se utilizó un lector óptico y el análisis estadístico se llevó a cabo con el software SPSS versión 25. En términos de análisis, se elaboraron tablas de frecuencias para describir las características sociodemográficas de las jornaleras, se calcularon los estadísticos descriptivos de las dimensiones utilizadas para medir la calidad de vida laboral en este estudio. Además, se realizaron pruebas de análisis de varianza de una sola vía para el contraste de hipótesis, cuyas variables sociodemográficas se contrastaron con las dimensiones de calidad de vida laboral.

4. Resultados

A continuación se describen las características sociodemográficas de las jornaleras agrícolas originarias del norte de Sinaloa dedicadas a la selección y empaque de hortalizas, con base en los resultados de la encuesta aplicada. En la [Tabla 1](#) se observa la edad de las participantes, de las cuales 77.5% (310 jornaleras) tienen entre 18 y 45 años, 15.8% (63) entre 46 y 55 años y solamente 6.8% (27) superan los 56 años.

Tabla 1. Edad de las participantes

| Edad (años) | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|----------------------|
| 18-25 | 91 | 22.8 | 22.8 |
| 26-35 | 101 | 25.3 | 48.0 |
| 36-45 | 118 | 29.5 | 77.5 |
| 46-55 | 63 | 15.8 | 93.3 |
| Más de 56 | 27 | 6.8 | 100 |
| Total | 400 | 100 | |

Fuente: elaboración propia con base en resultados de encuesta aplicada.

En la [Tabla 2](#) se encuentra el dato respecto al estado civil, indicando que 64.6% (258 trabajadoras) viven en pareja ya sea casadas o en concubinato, 19.8% (79) están solteras, 8.5% (34) están divorciadas y el 7.2% (29) restante manifestaron ser viudas.

Tabla 2. Estado civil

| Estado civil | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Soltera | 79 | 19.8 | 19.8 |
| Viuda | 29 | 7.2 | 27.0 |
| Divorciada | 34 | 8.5 | 35.5 |
| Casada | 185 | 46.3 | 81.8 |
| Unión libre | 73 | 18.3 | 100 |
| Total | 400 | 100 | |

Fuente: elaboración propia con base en resultados de encuesta aplicada.

Respecto al número de hijos, en la [Tabla 3](#) se describe que 63.4% (253 jornaleras) manifestó tener entre uno y tres, mientras que 19.3% (77) tiene más de tres y 17.5% (70) de las encuestadas mencionó no tener hijos.

Tabla 3. Número de hijos

| Número de hijos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|----------------------|
| 0 | 70 | 17.5 | 17.5 |
| 1 | 77 | 19.3 | 36.8 |
| 2 | 89 | 22.3 | 59.0 |
| 3 | 87 | 21.8 | 80.8 |
| Más de 3 | 77 | 19.3 | 100 |
| Total | 400 | 100 | |

Fuente: elaboración propia con base en resultados de encuesta aplicada.

En la [Tabla 4](#) se encuentran los datos respecto a la escolaridad de las participantes; 55.8% de ellas (223 mujeres) cuentan con estudios de educación básica, es decir, primaria y secundaria terminada, mientras que 95 –que representan el 23.8%– manifestaron tener estudios de nivel primaria y secundaria de manera trunca y 20.5% (82) cuentan con estudios superiores al nivel secundaria.

Respecto a la experiencia laboral, en la [Tabla 5](#) se aprecia que 39.1% (156 jornaleras) no cuenta con experiencia trabajando en empaques o que su experiencia es menor a un año; 36.3% (cerca de 145) tiene experiencia de uno a cinco años y 24.8% (99) cuenta con más de cinco años de experiencia.

Tabla 4. Escolaridad

| Nivel de estudios | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|----------------------|
| Primaria sin terminar | 41 | 10.3 | 10.3 |
| Primaria terminada | 63 | 15.8 | 26.0 |
| Secundaria sin terminar | 54 | 13.5 | 39.5 |
| Secundaria terminada | 160 | 40.0 | 79.5 |
| Otros | 82 | 20.5 | 100 |
| Total | 400 | 100 | |

Fuente: elaboración propia con base en resultados de encuesta aplicada.

Tabla 5. Experiencia laboral en empacadoras

| Experiencia de trabajo en empaques | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Ninguna | 35 | 8.8 | 8.8 |
| Menor a 1 año | 121 | 30.3 | 39.0 |
| 1-3 años | 89 | 22.3 | 61.3 |
| 3-5 años | 56 | 14.0 | 75.3 |
| Mmás de 5 años | 99 | 24.8 | 100 |
| Total | 400 | 100 | |

Fuente: elaboración propia con base en resultados de encuesta aplicada.

La [Tabla 6](#) muestra los estadísticos descriptivos de las dimensiones utilizadas para medir la calidad de vida laboral en este estudio. De acuerdo con este concentrado, la dimensión que presenta la media más alta fue apoyo familiar en el trabajo ($M= 3.85$ D.E.=0.67) y aquella con la media más baja fue bienestar laboral ($M=3.03$ y D.E.= 0.61).

Los resultados del análisis de varianza, al contrastar las medias para cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral y las edades de las jornaleras agrícolas que participaron en el estudio, demostraron que existen diferencias significativas con respecto al apoyo familiar en el trabajo ($F= 2.64$; $P=0.033$), la percepción de la empresa y la autoridad ($F= 4.59$; $P=0.001$) y el bienestar laboral ($F= 2.95$; $P=0.020$).

Cuando se contrastó la experiencia laboral en relación con las dimensiones de calidad de vida en el trabajo se encontraron diferencias significativas en cuanto al apoyo familiar en el trabajo ($F= 2.98$; $P=0.019$), la satisfacción laboral ($F= 3.47$; $P=0.008$) y el bienestar laboral ($F= 2.76$; $P=0.028$). Por su parte, solamente hubo diferencias significativas respecto al apoyo familiar en el trabajo ($F= 3.12$; $P=0.015$) y el bienestar laboral ($F= 2.40$; $P=0.050$) al contrastar las medias para las dimensiones de calidad de vida laboral y el nivel de estudios.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos
de las dimensiones calidad de vida laboral

| Dimensiones | Media | Desviación estándar | Prueba de Shapiro-Wilk |
|---|-------|---------------------|------------------------|
| Apoyo familiar en el trabajo | 3.85 | 0.67 | 0.000 |
| Percepción de la empresa y la autoridad | 3.36 | 0.87 | 0.000 |
| Escenario laboral | 3.64 | 0.64 | 0.000 |
| Clima laboral | 3.60 | 0.54 | 0.000 |
| Condiciones personales en el trabajo | 3.35 | 0.89 | 0.000 |
| Satisfacción laboral | 3.45 | 0.93 | 0.000 |
| Bienestar laboral | 3.03 | 0.61 | 0.001 |

Fuente: elaboración propia con base en análisis de resultados.

El factor número de hijos mostró diferencias considerables en relación con el apoyo familiar en el trabajo ($F=2.66$; $P=0.032$), al clima laboral ($F= 4.68$; $P=0.001$) y el bienestar laboral ($F= 2.44$; $P=0.046$); mientras que el factor estado civil incidió solamente en el apoyo familiar en el trabajo ($F= 3.48$; $P=0.008$) y en la percepción de la empresa y la autoridad ($F=2.95$; $P=0.020$).

5. Conclusiones

La percepción de la calidad de vida laboral considerando las dimensiones apoyo familiar en el trabajo, relación y entorno laboral, condiciones de trabajo, satisfacción laboral y bienestar laboral es moderada entre las jornaleras agrícolas participantes. Es necesaria la aplicación del instrumento utilizado en otros tipos de población para comparar resultados, ya que son escasos los estudios de calidad de vida laboral en jornaleras y jornaleros agrícolas. Por sus características, el instrumento brindará la oportunidad de realizar mediciones en trabajadoras y trabajadores que difieren en sus particularidades socioculturales y económicas, además de las propias condiciones laborales.

La edad, la experiencia laboral, el nivel de estudios, el número de hijos y el estado civil son variables relacionadas con el apoyo afectivo-emocional de la familia en el trabajo, el cual disminuye cuando la edad y la experiencia de las jornaleras es mayor, pero aumenta en las que cuentan con mejores niveles de estudio y son solteras.

El bienestar laboral depende de factores como la edad, la experiencia, el grado de estudios y el número de hijos; este se eleva en las personas de mayor edad, pero se reduce a medida que se acumulan años de experiencia laboral, de nivel de estudios y el número de hijos. Las variables edad y estado civil inciden en la percepción de la empresa y la autoridad; mejora la apreciación en las jornaleras de mayor edad, pero mengua en las mujeres que están casadas o que viven en unión libre. La satisfacción laboral está relacionada con los años de experiencia trabajando en empacadoras, es menor durante el primer año, y mejora entre los dos y los cuatro años.

Las mujeres empleadas en el área de selección y empaques perciben que el respaldo afectivo-emocional que reciben de sus familias en cuanto al trabajo es moderado y consideran que sus responsabilidades reducen mucho el tiempo que pasan con sus seres queridos. Mantienen relaciones cordiales entre compañeras, pero su relación con los supervisores no es buena; sienten la necesidad de ser reconocidas por su dedicación, ya que consideran que su nivel de desempeño no es valorado por la empresa en la que se desempeñan. A pesar de que en ocasiones experimentan molestias físicas y niveles altos de estrés debido a la carga laboral, creen que su trabajo no puede afectar negativamente su salud.

La sensación que prevalece en la mayoría es que trabajan en empresas donde las condiciones son buenas, pero podrían ser mejores si se tomaran en cuenta algunas sugerencias que pudieran ellas plantear; consideran también que sus sueldos no son del todo justos al compararlos con su muy buen desempeño y logros. A pesar de que continuamente reciben presiones por parte de los capataces o encargados para el cumplimiento de sus funciones, se dicen satisfechas con el ambiente de colaboración que hay en la empacadora y consideran que existe un verdadero trabajo en equipo. Además, es importante resaltar que son pocas las que estiman que su ocupación beneficia a la comunidad en la que viven y que la empresa demuestra responsabilidad hacia dicha comunidad.

Si bien las empresas de la región han implementado estrategias para obtener certificaciones y distintivos en materia de responsabilidad social, esto se ha hecho principalmente para cumplir con los requisitos establecidos por los clientes y poder seguir exportando sus productos, no tanto por la preocupación de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Con relación a las políticas públicas, a partir de 2019, cuando iniciaba funciones en la administración federal el gobierno de la cuarta transformación, desapareció del Presupuesto de Egresos de la Federación el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA), que operó durante casi 30 años (1990-2018) a través de la Secretaría de Desarrollo Social, hoy Secretaría del Bienestar. Este programa, a pesar de mostrar algunas deficiencias, fue durante varios sexenios el único a nivel nacional orientado a mejorar las condiciones de vida de la población jornalera agrícola y de los integrantes de su hogar, con acciones que les permitía tener mejor alimentación, salud y educación. Seis años después y estando casi por concluir la administración, no existía un programa sustituto que atendiera los problemas que enfrenta este sector. Lo anterior nos hace pensar que aún hay mucho por hacer desde los diferentes ámbitos para elevar la calidad de vida de este conjunto de la población que todavía se encuentra bajo condiciones de vulnerabilidad.

Referencias

- Aguilar, P., y Colín, R. (2022). Precariedad laboral de los jornaleros agrícolas del cultivo de la fresa en el municipio de Purépero, Michoacán. *Horizontes Territoriales*, 2(3), 1-19.
- Aranda, P. (2014). De espacios y violencias: vida cotidiana de jornaleras en comunidades del noroeste de México. *Región y sociedad*, 26(4), 189-216. doi: <https://doi.org/10.22198/rys.2014.0.a91>
- Arellano, M. (2014). Violencia laboral contra jornaleras agrícolas en tres comunidades del noroeste de México. *Región y sociedad*, 26(4), 155-187. doi: <https://doi.org/10.22198/rys.2014.0.a90>
- Arias, P. (2016). El trabajo femenino: del permiso a la obligación. *Papeles de Población*, 22(90), 197-228. <https://doi.org/10.22185/24487147.2016.90.039>
- Baitul, M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 23-31.

- Bañuelos, K., Avendaño, B., y Martínez, F. (2018). Motivaciones y tendencias en responsabilidad social en el sector hortofrutícola de México. En J. Cervantes, L. Márquez y D. Molina (coords.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las ciencias sociales* (pp. 237-249). México: COMECOSO.
- Barrón, A. (1997). *Empleo en la agricultura de exportación en México*. México: UNAM y Juan Pablos Editor.
- Barrón, A. (2012). Características y tendencia de los salarios entre los trabajadores de las hortalizas. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 23(91), 213-232.
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41-62.
- Canales, M., Valenzuela, S., y Luengo, L. (2018). Calidad de vida en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*, 15(4), 370-382. doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Chib, S. (2012). Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. *SEGi Review*, 5(2), 36-47.
- De Grammont, H. (1990). *Los empresarios agrícolas y el Estado: Sinaloa 1893-1984*. México: IIS-UNAM.
- De Grammont, H., y Lara, S. (2004). *Encuesta a hogares de jornaleros migrantes en regiones hortícolas de México: Sinaloa, Sonora, Baja California Sur y Jalisco*. México: IIS-UNAM.
- Esparza, C., Zegbe, J., Ruiz, D., y García, P. (2016). Calidad de vida laboral de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 30-35. doi: <https://doi.org/10.48779/trbd-7a33>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Frías, E. (2008). [El tomate mexicano y el mercado de Estados Unidos, 1920-1956](#). *Historia Agraria. Revista de Agricultura e Historia Rural*, (46), 65-90.
- González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*, 17(1), 332-340.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia y Trabajo*, (36), 115-123.
- Indumathy, R., y Kamalraj, S. (2012). A study on quality of work life among workers with special preference to textile industry in Tirupur District: a textile hub. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 265-281.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2007). *Censo Agropecuario*. México. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cagf/2007/tabulados/Tabulado_VIII_CAGyF_114.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022a). *Censo Agropecuario*. México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ca/2022/#tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-ENOE*. México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

- Lara, S. (1995). Las empacadoras de hortalizas en Sinaloa: historia de una calificación escatimada. En S. González y V. Salles (eds.), *Relaciones de género y transformaciones agrarias: Estudios sobre el campo mexicano* (pp. 165-186). México: El Colegio de México.
- Lara, S. (1997). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible en la agricultura*. México: Juan Pablos Editor y Procuraduría Agraria.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. doi: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Marapacuto, B., y Rodríguez, J. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Revista Científica Compendium*, 25(48), 2. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
- Marañón, B. (2010). Mercados laborales y responsabilidad social empresarial en la horticultura de exportación. En B. Marañón y M. Valle (coords.), *Tramas tecnológicas, relaciones laborales y responsabilidad social empresarial en México* (pp. 249-278). México: IIE-UNAM.
- Martínez, R. (2004). Dos fuentes de innovación en la horticultura Sinaloense de exportación. *Economía informa*, (330), 55-64.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 13(2), 45-55.
- Moda, H., Nwadike, C., Danjin, M., Fatoye, F., Mbada, C., Smail, L., y Doka, P. (2021). Quality of Work Life (QoWL) and perceived workplace commitment among seasonal farmers in Nigeria. *Agriculture*, 11(2), 103. doi: <https://doi.org/10.3390/agriculture11020103>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., y Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2), 44-67. doi: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. doi: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Paz, R. (2019). Responsabilidad social, tema integral en el campo. *Agroexcelencia*, (24), 20-21.
- Pérez, R., y Escobar, D. (2016). Estrategias de reproducción social de las mujeres jornaleras en una comunidad rural de Zacatecas, México. *Revista de Geografía Agrícola*, (57), 7-14. doi: <https://doi.org/10.5154/r.rga.2016.57.009>
- Posadas, F. (2018). Mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas en México. *Región y sociedad*, 30(72), 1-25. doi: <https://doi.org/10.22198/rys.2018.72.a885>
- Quintana, M., Sáez, K., Figueroa, C., García, J., Salazar, R., Tinajero, R., y Valle, C. (2016). Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biotechnia*, 18(1), 34-38.
- Rathamani, P., y Ramchandra, R. (2013). A study on quality of work life of employees in textile industry-Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(3), 54-59.
- Rojas, A., Tiga, D., y Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>

- Román, R., y Carrillo, A. (2021). *La agricultura comercial en Sinaloa en el siglo XX. Diversificación, reconversión y cambio tecnológico*. Monterrey: Centro de Estudios Humanísticos UANL.
- Sandoval, S. (2012). Condiciones histórico-estructurales de los productores de hortalizas sinaloenses en la cadena de valor, 1900-2010. *Región y sociedad*, 24(54), 231-259. doi: <https://doi.org/10.22198/rys.2012.54.a154>
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP). (2022). *Sistema de Información Agroalimentaria de Consulta (SIACON)*. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER).
- Stabridis, O., y Salgado, C. (2023). Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano. *Frontera Norte*, 35, 1-28. doi: <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2339>
- Tánori, J., Laborín, J., y Vera, J. (2010). Calidad de vida: el significado psicológico en trabajadores agrícolas indígenas migrantes en el Estado de Sonora. En G. Rojo, J. Vera y R. Martínez (coords.), *Aportes desde la Psicología y Sociología a la Ruralidad* (pp. 19-34). Hermosillo: UAIM-CIAD.
- Zúñiga, M. (2018). Jornaleras agrícolas en el noroeste de México: transformaciones subjetivas en entornos de violencia. *Sociológica*, 33(94), 107-137.