

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
CAMPUS ENSENADA



Diagnóstico social y competitivo del sector hortícola de Baja California

Presenta:
Daniela Yanine Rangel Acosta

Tutor(es):
ARTURO JULIÁN ARROYO COSSIO
MONICA ARANIBAR GUTIERREZ

Ensenada, Baja California a 8 de Octubre 2025



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
CAMPUS ENSENADA.



“Diagnóstico competitivo del sector hortícola de Baja California ”
TESIS

PARA CUBRIR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTA

DANIELA YANINE RANGEL ACOSTA
370341

A quien el Comité de Tesis autoriza el trabajo terminal, después de haber efectuado una revisión minuciosa del mismo y de acuerdo con el Art. 19 del R.G.E.P.E.P, las y los señores profesores emiten los siguientes votos aprobatorios mediante firma autógrafa:

Dr. Arturo Julián Arroyo Cossio



DIRECTOR

Dra. Monica Fernanda Aranibar



SECRETARIA

Dra. Melina Ortega Perez Tejada



VOCAL

“Por la Realización Plena del Ser”

C.c.p.- Archivo
C.c.p.- Minutario

AGRADECIMIENTOS.-

Con profunda estima y reconocimiento, extiendo mis más sinceros agradecimientos a mis directores de tesis por guiarme a un buen trabajo.

Eterno agradecimiento al Dr. Julian Arroyo, por acompañarme en todo momento desde mi ingreso a la universidad, darme todas las herramientas y oportunidades, así mismo por sus enseñanzas y aventuras en el camino.

A mis padres por la oportunidad y en especial a mi hermana Melani por ser mi motivación diaria

Y a mis amigos, Echlami, Jenifer, David y Ayelen, por apoyarme y ayudarme incondicionalmente, gracias por sus motivaciones y alientos

Por último y no menos importante a mi Tía Patricia y a cada persona que conformó mi camino universitario

Muchas gracias.

RESUMEN.-

El presente estudio analiza la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre los trabajadores del sector hortícola de Baja California, considerando su relevancia social, económica y productiva. Se identifican las principales problemáticas en materia laboral, tales como bajos salarios, largas jornadas, deficiencias en seguridad y salud, discriminación y trabajo infantil, así como avances en certificaciones y prácticas sostenibles. A través de un enfoque cuantitativo, se aplicaron 142 encuestas a jornaleros y trabajadores agrícolas, evaluando factores como condiciones laborales, infraestructura, igualdad de género, respeto a derechos humanos y cuidado ambiental. Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva hacia las empresas hortícolas en aspectos como trato digno, calidad de productos, conservación de recursos y oportunidades de desarrollo, aunque persisten áreas de mejora en uniformidad de equipos de protección, capacitación en riesgos laborales y apoyo a proyectos comunitarios. El estudio se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 5, 8, 10 y 12, y plantea recomendaciones para fortalecer la competitividad del sector mediante la implementación integral de estándares de RSE, contribuyendo así a su permanencia en mercados internacionales y al bienestar de la fuerza laboral.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, sector hortícola, Baja California, condiciones laborales, sostenibilidad, trabajadores agrícolas, ODS.

ABSTRACT.-

This study analyzes the perception of Corporate Social Responsibility (CSR) among workers in Baja California's horticultural sector, considering its social, economic, and productive relevance. The research identifies key labor issues such as low wages, long working hours, deficiencies in occupational safety and health, discrimination, and child labor, as well as progress in certifications and sustainable practices. Using a quantitative approach, 142 surveys were conducted with farmworkers and agricultural employees to evaluate factors such as working conditions, infrastructure, gender equality, respect for human rights, and environmental stewardship. Results reveal a predominantly positive perception of horticultural companies in areas such as fair treatment, product quality, resource conservation, and professional growth opportunities, although there are improvement opportunities in the consistency of protective equipment, training in occupational risks, and support for community projects. The study aligns with Sustainable Development Goals (SDGs) 3, 5, 8, 10, and 12, and proposes recommendations to strengthen the sector's competitiveness through comprehensive CSR standards implementation, thus contributing to its long-term participation in international markets and the well-being of its workforce.

Keywords: Corporate Social Responsibility, horticultural sector, Baja California, working conditions, sustainability, farmworkers, SDGs.

Índice

AGRADECIMIENTOS.-	3
RESUMEN.-	4
ABSTRACT.-	4
INTRODUCCIÓN.-	6
PROBLEMÁTICA Y JUSTIFICACIÓN.-	7
METODOLOGÍA.-	16
MARCO TEÓRICO.-.....	19
MARCO REFERENCIAL.-.....	21
RESULTADO Y DISCUSIÓN.-	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-.....	44
BIBLIOGRAFÍA.-	46

INTRODUCCIÓN.-

El cumplimiento del sector hortícola en los últimos 10 años en Baja California ha sido mixto. El sector ha enfrentado desafíos significativos en términos de cumplimiento social, que incluyen problemas ambientales, condiciones laborales y cuestiones de derechos humanos. Uno de los principales problemas ambientales que ha afectado al sector hortícola en Baja California es la escasez de agua. El estado ha sufrido diferentes sequías en los últimos años, lo que ha llevado a una disminución en la producción y a prácticas de riego insostenibles en algunas áreas. Estas prácticas pueden tener un impacto negativo en los ecosistemas locales, así como en las comunidades rurales que dependen de la agricultura. En cuanto a las condiciones laborales, ha habido informes por parte del departamento de trabajo de Estados Unidos en 2019 de abusos y explotación en el sector hortícola en la región. Esto incluye largas jornadas de trabajo, salarios injustos e inseguridad laboral. Aunque se han realizado esfuerzos para abordar estos problemas, todavía existe una falta de cumplimiento social en algunas áreas. En cuanto a los derechos humanos, también ha habido informes de violaciones en el sector hortícola en Baja California. Esto incluye la falta de protección y apoyo a los trabajadores migrantes, así como problemas relacionados con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, también ha habido avances en términos de cumplimiento social en el sector hortícola en Baja California.

Algunas empresas han implementado prácticas sostenibles y responsables, como el uso de sistemas de riego eficientes y la promoción de condiciones laborales justas. Además, se han establecido programas de certificación para promover la responsabilidad social en la industria. En resumen, el cumplimiento social del sector hortícola en los últimos 10 años en Baja California ha sido mixto. Si bien se han realizado esfuerzos para abordar los problemas ambientales, las condiciones laborales y los derechos humanos en el sector, todavía existen desafíos significativos en términos de cumplimiento social. Se requiere una mayor colaboración entre los actores involucrados, incluidos los agricultores, las empresas y el gobierno, para mejorar la situación en el sector hortícola en la región.

PROBLEMÁTICA Y JUSTIFICACIÓN. -

El sector hortícola de Baja California es un sector clave para la economía del estado, generando un importante impacto socioeconómico. Sin embargo, este sector también ha sido objeto de críticas por las condiciones laborales y sociales en las que trabajan los trabajadores agrícolas.

En los últimos años, se han realizado esfuerzos para mejorar el cumplimiento social en el sector hortícola de Baja California. Estos esfuerzos han sido impulsados por el gobierno, las organizaciones empresariales y las organizaciones de la sociedad civil. Según un estudio realizado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en 2022, el cumplimiento social en el sector hortícola de Baja California ha mejorado en los últimos años. Sin embargo, aún existen algunos retos que deben ser abordados.

Los principales retos del cumplimiento social en el sector hortícola de Baja California son los siguientes:

Salarios: Los salarios de los trabajadores agrícolas siguen siendo bajos, lo que dificulta que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas.

Horas de trabajo: Los trabajadores agrícolas siguen trabajando largas horas, lo que puede afectar a su salud y seguridad.

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo en algunas granjas hortícolas aún son deficientes, lo que puede provocar accidentes y enfermedades.

Trabajo infantil: El trabajo infantil sigue siendo un problema en algunas áreas del sector hortícola.

Discrimen: El discrimen por género y condición migratoria sigue siendo un problema en algunas áreas del sector hortícola (CNDH, 2022).

Para mejorar el cumplimiento social en el sector hortícola de Baja California, se propone implementar las siguientes recomendaciones:

Fortalecer la inspección laboral: El gobierno debe fortalecer la inspección laboral para garantizar que los trabajadores agrícolas están recibiendo los salarios y las condiciones de trabajo que les corresponden.

Promover la certificación social: Las organizaciones empresariales y las organizaciones de la sociedad civil deben promover la certificación social de las empresas hortícolas para que los consumidores puedan identificar a las empresas que cumplen con los estándares sociales.

Educar a los trabajadores agrícolas: Las organizaciones empresariales y las organizaciones de la sociedad civil deben educar a los trabajadores agrícolas sobre sus derechos laborales y sociales.

Estas recomendaciones permitirán al sector hortícola de Baja California continuar creciendo y desarrollándose de forma sostenible y justa.

Desde la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2019), se menciona que el trabajo decente se articula con las condiciones de trabajo seguras, incluyendo aspectos desde la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), permitiendo el reconocimiento no sólo de la calidad del trabajo sino también de la dignidad humana en marco de la cultura preventiva de la seguridad y salud (OMS, 2019), (OIT,2017). Es de resaltar que el promover la protección de SST es una tarea primordial en la adopción de entornos de trabajo seguros y saludables, puesto que, en las zonas rurales los niveles de pobreza son generalmente más altos que en las urbanas, los ingresos suelen ser bajos y las condiciones de trabajo deficientes, entre ellas, el no disponer de instalaciones básicas que provean de agua, saneamiento y atención de salud. Sin embargo, la seguridad y salud en el trabajo en el sector agrícola a pesar de ser ampliamente divulgada como aspecto prioritario de atención en el marco de la salud pública internacional no se han identificado revisiones sistemáticas que den cuenta de un panorama actual e integral sobre los riesgos presentes en las condiciones de trabajo para el sector y sus consecuencias asociadas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado aspectos fundamentales de seguridad y trabajo en la agricultura como la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La agricultura es uno de los sectores más peligrosos del mundo, con una tasa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo que es dos veces superior a la media de todos los sectores. La OIT estima que cada año mueren 310,000 trabajadores agrícolas en todo el mundo, y otros 2 millones sufren lesiones graves (OIT, 2022).

La protección de los derechos de los trabajadores agrícolas. Los trabajadores agrícolas suelen ser personas vulnerables, en situación de pobreza y con pocas oportunidades de empleo. La OIT trabaja para promover los derechos de los trabajadores agrícolas, como el derecho a un salario digno, a la seguridad social, a la protección contra la explotación y al acoso, y a oportunidades de desarrollo profesional (OIT, 2022).

La promoción de la sostenibilidad ambiental en la agricultura. La agricultura tiene un impacto significativo en el medio ambiente, por el uso de agua, suelo y recursos naturales. La OIT trabaja para promover prácticas agrícolas sostenibles, que protejan el medio ambiente y los recursos naturales para las generaciones futuras.

Para abordar estos aspectos fundamentales, la OIT ha desarrollado una serie de normas y directrices internacionales, así como programas y servicios de apoyo a los gobiernos, las empresas y las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Algunos de los aspectos específicos de seguridad y trabajo en la agricultura que la OIT ha identificado como prioritarios son:

La seguridad en las operaciones agrícolas, como el manejo de maquinaria, el uso de productos químicos y el trabajo en altura.

La prevención de los riesgos ergonómicos, como la fatiga, las lesiones músculo-esqueléticas y las enfermedades respiratorias.

La protección de los trabajadores agrícolas migrantes, que suelen ser especialmente vulnerables a los abusos y la explotación.

La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrícola informal, que representa una gran parte de la fuerza laboral agrícola mundial.

La OIT trabaja para promover la seguridad y el trabajo decente en la agricultura, a través de una combinación de normas internacionales, programas de cooperación técnica y sensibilización pública.

En la actualidad, la RSE se podría interpretar también como un medio para atender las exigencias de la integración económica regional, establecidas en el Capítulo 23 (Trabajo), del Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá (T-MEC) en vigor desde el 1o. de julio de 2020. En ese capítulo, las partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes respecto a las protecciones laborales. También sientan las bases para el reconocimiento de sus derechos laborales promovidos por la OIT (1998) y contenidos en la norma ISO 26 000 (OEA, 2020). La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas en México es una tarea inconclusa.

Baja California no está exento a este tipo de problemáticas como lo establece la evaluación CNDH en 2022 es necesario fortalecer ciertas áreas de oportunidad en el cumplimiento social, una de las razones es su permanencia en el mercado internacional y la reputación de la región en cuanto a las condiciones laborales y de bienestar social de las empresas en el estado.

Algunos de los estándares principales son, la norma SA 8000, publicada por la Social Accountability Internacional (SAI); la norma AA1000 del Institute for Social and Ethical Accountability (ISEA); la norma UNE165010:2009 EX de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) (Avendaño et. al., 2015); la CEAR (Certificación Empresa Agrícola Responsable) (AHIFORES, 2017). También la ISO 26 000 de Responsabilidad Social (ISO, 2010) de la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés, International Organization for Standardization), integrada por siete ejes o ámbitos de análisis: gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa, y desarrollo de la comunidad. Esta investigación se centró en el estudio de los ejes de prácticas laborales y derechos humanos.

En el valle de San Quintín en 2013 existieron denuncias en cuanto salarios y mejoras de las condiciones laborales de los colaboradores de campo (jornaleros). Las protestas fueron organizadas por trabajadores agrícolas que exigían salarios dignos, seguridad social, y protección contra la explotación y el acoso.

Las protestas comenzaron en junio de 2013, cuando un grupo de trabajadores agrícolas se manifestaron en las calles de San Quintín. La protesta fue reprimida por la policía, lo que provocó que los trabajadores se manifestaran en otros lugares del municipio.

Las protestas continuaron durante varios días, y se extendieron a otros municipios de Baja California. Los trabajadores bloquearon carreteras, realizaron mítines y marchas, e incluso ocuparon algunas empresas agrícolas (El País, 2015). Las protestas llevaron a la intervención del gobierno federal, que negoció un acuerdo con los trabajadores. El acuerdo estableció un aumento salarial del 20%, la creación de un fondo para la seguridad social, y la prohibición del trabajo infantil en las empresas agrícolas (La Jornada, 2015).

El "Sanquintinazo" fue un evento importante en la historia de Baja California. Las protestas fueron un ejemplo de la lucha de los trabajadores por sus derechos

laborales, y contribuyeron a mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola del estado (La Jornada, 2015). Por décadas esta región se ha orientado principalmente a la producción para la exportación de tomate, fresa, frambuesa, pepino, col de Bruselas, vid, flores y algunas variedades de chiles, la región comprende los valles agrícolas de San Quintín, Maneadero, Punta Colonet, Valle de la Trinidad, Valle de Guadalupe y Ojos negros (Avendaño y Schwentesius, 2005). La actividad hortofrutícola de la entidad tiene un doble vínculo con el mercado norteamericano: el primero, como proveedor de productos y el segundo, como receptor de capital, propiciando una fuerte concentración de las exportaciones en EE. UU, (Avendaño et al, 2015).

En Baja California, el sector primario participa en promedio con 3% del PIB estatal y al interior del sector, la producción agrícola participa con 76% del valor total de las actividades (INEGI, 2022). Una gran parte de los productos agrícolas de la entidad se destinan al mercado de exportación, teniendo como destino el mercado del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN ahora TMEC), en particular hacia los Estados Unidos de América, que ha convertido a México en su principal proveedor de frutas y hortalizas, impulsando a los productores de la entidad a realizar esfuerzos extraordinarios de modernización para mantener la competitividad de sus operaciones (Avendaño y Acosta, 2009). Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el sector primario de Baja California ha participado en promedio con el 3.2% del PIB estatal desde 2013. Este porcentaje ha fluctuado en los últimos años, alcanzando su máximo en 2017 con el 3.6% y su mínimo en 2020 con el 2.5%. En 2023, el sector primario de Baja California representó el 3.2% del PIB estatal, con un valor de 20,795 millones de pesos. Este porcentaje se mantuvo estable con respecto al año anterior. Al interior del sector primario, la agricultura es la actividad que representa la mayor participación, con el 62.9% del total. La ganadería representa el 29.1% y la pesca el 8.0%. La participación del sector primario en el PIB estatal de Baja California ha sido relativamente estable en los últimos años. La producción agrícola de Baja California participa con el 62.9% del valor total de las actividades del sector primario. Esto significa que el valor de la producción agrícola es más del doble que el valor de la producción ganadera y pesquera combinada (SADER, 2023). En 2023, la producción agrícola de Baja California tuvo un valor de 13,331 millones de pesos, mientras que la producción ganadera tuvo un valor de 6,464 millones de pesos y la producción pesquera tuvo un valor de 1,000 millones de pesos (INEGI, 2022).

Los principales productos agrícolas de Baja California son el tomate, el chile, el pepino, la fresa y la cebolla. Estos productos representan el 80% del valor total de la producción agrícola del estado (SADER, 2021).

La producción agrícola es un sector importante para la economía de Baja California. El estado cuenta con un clima favorable para la agricultura, especialmente para el cultivo de hortalizas. Contribuye a la seguridad alimentaria y la nutrición. Las hortalizas son una fuente importante de vitaminas, minerales y fibra dietética. El sector hortícola de Baja California contribuye a garantizar que las personas del estado tengan acceso a alimentos saludables y nutritivos. Proporciona empleo y oportunidades económicas. El sector hortícola de Baja California emplea a miles de personas en el estado. El sector hortícola contribuye al desarrollo económico y social del estado. Tiene un impacto positivo en el medio ambiente. El sector hortícola de Baja California puede contribuir a la conservación de los recursos naturales y a la mitigación del cambio climático (SADER 2017). En los últimos 10 años, el sector hortícola de Baja California ha experimentado un crecimiento significativo, tanto en términos de producción como de valor económico. La producción de hortalizas en Baja California ha aumentado en un 25% en los últimos 10 años. El valor económico del sector hortícola de Baja California ha aumentado en un 35% en los últimos 10 años (INEGI, 2022). El crecimiento del sector hortícola de Baja California se debe a varios factores, entre los que se incluyen: El aumento de la demanda de hortalizas. La demanda de hortalizas está aumentando a nivel mundial, debido al crecimiento de la población, el aumento de los ingresos y la mayor concienciación sobre la salud y la nutrición.

Los avances tecnológicos. Los avances tecnológicos en el sector hortícola están permitiendo aumentar la producción y la eficiencia. La expansión de los mercados; y al sector hortícola de Baja California está expandiéndose a nuevos mercados, tanto en los Estados Unidos como en otros países. Baja California es el estado número dos de la república mexicana, está integrado 6 municipios que son Mexicali, Tijuana, Ensenada, Rosarito, Tecate y San Quintín, las regiones agrícolas son el Valle de San Quintín y el valle de Mexicali, se tiene una superficie de 87,025.87 hectáreas sembradas de las cuales son cosechadas 83,351.16 hectáreas, con un rendimiento de 15.33 toneladas/hectárea logrando una producción total de 1,277,655.54

toneladas que genera un valor total de la producción monetizada en 13,479,285.74 millones de pesos (Estadísticas Agrícolas de las Unidades de Riego Año agrícola 2016 – 2017, 2018) (Cuevas et al 2021) Los valles de Mexicali y San Quintín se circunscriben en la región agrícola del noroeste de México que fue beneficiada durante varios sexenios por las políticas agropecuarias nacionales (Hewitt, 1984); ambos comparten un pasado común pues en ellos estuvieron presentes desde su origen, el capital extranjero, la mano de obra migrante y la racionalidad empresarial.

Tanto el Valle de Mexicali como el de San Quintín están considerados grandes receptores de mano de obra migrante. San Quintín se caracteriza por su alto componente indígena, proveniente principalmente de los estados de Oaxaca y Guerrero, y por su gran movilidad en los campos agrícolas del noroeste de México y de los Estados Unidos de América. Por otro lado, la población del Valle de Mexicali es fundamentalmente mestiza, originaria de los estados del occidente y noroeste de México, y presenta una fuerte tendencia a establecerse de manera definitiva en la región consolidando asentamientos humanos regulares e irregulares. Si bien es cierto que ambos valles presentan un proceso de res (Moreno y Niño, 2003).

Las empresas que no implementan programas de responsabilidad social tienden a ser desplazadas a mercados de exigencia menor, porque este estándar tiene cada vez mayor demanda por las cadenas globales de suministro, para integrar a las empresas agrícolas locales a los mercados internacionales de alto valor. Para las empresas agrícolas mexicanas la implementación de estándares y prácticas de RSE no sólo representa una estrategia para la conquista de mercados, sino una oportunidad para alcanzar las metas de competitividad a partir de la inclusión en su operación de las perspectivas ambientales, sociales y económicas; áreas que antes le eran ajenas (Avendaño et. al., 2015) Para los jornaleros encontrar un empleo estable es un anhelo; por ello las condiciones laborales pasan a un segundo plano, y que la empresa agrícola les proporcione un lugar para pernoctar es visto como un ahorro, a pesar de que éstas se encuentren en malas condiciones, aunque sea obligación del patrón de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (Hernández, 2014).

Las comunidades de origen mayoritario de los jornaleros.

Los migrantes son los estados de Oaxaca y Guerrero, que se caracterizan por ser entidades federativas con economías agrícolas minifundistas, de infra subsistencia, con problemas de erosión de suelo y con uso de tecnología rudimentario.

Por lo tanto el 60.1% deja su comunidad de origen por escasez de empleo y otro 24.7% por insuficiencia de ingresos (SEDESOL, 2010b). Para los jornaleros agrícolas, las limitaciones y falta de empleo en sus comunidades de origen y el hecho de contar con condiciones mejores de vivienda y estabilidad en el trabajo, genera que la valoración de la satisfacción laboral de la RSE sea positiva (Avendaño et al 2021). La importancia del sector agrícola para el mercado de exportación es de suma relevancia para Baja California y se ve en riesgo por la falta de cumplimiento social con enfoque sostenible. Por lo anterior, este proyecto busca acercar a las comunidades del Estado con el sector hortícola sumando esfuerzos para Aumentar el cumplimiento de las leyes laborales relacionadas con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y las condiciones aceptables de trabajo por parte del sector privado y la aplicación de sistemas de remediación laboral y cumplimiento social efectivos y sostenibles por parte de las partes interesadas del sector privado en las cadenas de suministro del sector hortícola de Baja California.

La implementación de los estándares facilita su permanencia en el mercado global en el mediano y largo plazo, y fomenta un comportamiento ético en el sector empresarial de los agronegocios (Avendaño et al 2021).

Enfoque con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El proyecto abarca 5 ODS el primero es el número 3, salud y bienestar, se busca que los trabajadores del campo cuenten con servicios de salud, y que las empresas hortícolas de Baja California provean bienestar a los trabajadores tanto emocional como físico.

El segundo ODS que abarca el proyecto es el número 5, igualdad de género, es importante el desarrollo y empoderamiento de las trabajadoras del campo, así como la diversidad de género, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones en el sector hortícola de Baja California.

El tercer ODS es el número 8, trabajo decente y crecimiento económico, es importante que para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores

formas de trabajo infantil dentro del sector hortícola de Baja California.

El penúltimo ODS que abarca el proyecto es el número 10, "reducción de las desigualdades", para el sector hortícola de Baja California debe ser una prioridad garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, normas y medidas adecuadas a ese respecto y promover la inclusión social y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. El último ODS es el número 12, producción y consumo responsable, el consumo y la producción sostenibles consisten en fomentar el uso eficiente de los recursos y la eficiencia energética, infraestructuras sostenibles y facilitar el acceso a los servicios básicos, empleos ecológicos y decentes, y una mejor calidad de vida para todos. Su aplicación ayuda a lograr los planes generales de desarrollo, reducir los futuros costos económicos, ambientales y sociales, aumentar la competitividad económica y reducir la pobreza dentro del sector hortícola de Baja California.

OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta investigación es medir la percepción de los trabajadores agrícolas en cuestión de responsabilidad social empresarial, además describir e identificar los factores que promueva el bienestar de los empleados, la responsabilidad social y ambiental, que permita aumentar la competitividad de las empresas agrícolas en Baja California.

Objetivos específicos

- Desarrollar un cuestionario que permita medir la percepción de los trabajadores hortofrutícola de Baja California
- Determinar una muestra en el estado de los trabajadores hortofrutícola de Baja California
- Planificar aplicación de encuesta para medir la percepción de los trabajadores hortofrutícola de Baja California
- Desarrollar un análisis descriptivo de la percepción de los trabajadores hortofrutícola de Baja California
- Desarrollar un análisis correlacional bivariado de la percepción de los trabajadores hortofrutícola de Baja California

Preguntas de investigación

¿Las empresas hortofrutícolas de Baja California cumplen con las condiciones laborales suficientes para cumplir con la RSE?

¿Los empleados del sector hortofrutícola de Baja California tienen conocimiento de RSE y de las condiciones laborales para cumplir con las normas nacionales?

¿Los empleados del sector hortofrutícola perciben que las empresas del sector en Baja California cumplen con las condiciones laborales que se necesitan para su bienestar?

HIPÓTESIS

Según la percepción de los trabajadores del sector hortofrutícola de Baja California cumplen con las condiciones laborales suficientes para cumplir con RSE y las normas nacionales sin embargo estos no tienen conocimiento acerca de la RSE si las condiciones laborales necesarias para su bienestar

METODOLOGÍA.-

Población

Número de Jornaleros Agrícolas en Baja California (Últimos Datos)

Según el Censo Agrícola (SIAP/INEGI 2022) es de un total 58,000 (incluye permanentes y temporales) de trabajadores agrícolas y de jornaleros temporales de 35,000 (60% del total, principalmente en San Quintín y Valle de Mexicali). Según datos del IMSS (2023) existen 42,150 (promedio anual, incluye empleos formales e informales registrados) trabajadores agrícolas asegurados y en temporada pico (marzo-septiembre) aumenta hasta 50,000.

Baja California es una de las principales regiones productoras de cultivos hortícolas en México. Los cultivos incluyen una amplia variedad de frutas y verduras, como tomates, chiles, pepinos, fresas, arándanos, uvas, pimientos, espárragos y más. La región es conocida por su producción de productos frescos de alta calidad. Para establecer el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para el cálculo de una muestra aleatoria simple, con un coeficiente de confianza del 5% y un error estadístico máximo deseado del 10%, por ser el más usado en las ciencias sociales. Utilizando los datos

de la “n” óptima la cantidad mínima será de 381 encuestas a realizar para la población de estudio N total = 381 encuestas a realizar, “p” será igual a “q” en la muestra y será de 50% para que la probabilidad de éxito o fracaso no tenga sesgo. Con un $\alpha = 95\%$, la Z por tablas es de 1.96

Determinación de la muestra aleatoria de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n = Z^2 * p * (1 - p) / e^2$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra

Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado

p es la proporción estimada de la población que tiene la característica que se está estudiando $(1 - p)$ es la proporción estimada de la población que no tiene la característica que se está estudiando e es el error de estimación deseado

Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo es una técnica estadística que se utiliza para resumir, organizar y presentar datos de manera comprensible y significativa. Su objetivo principal es proporcionar una visión general de un conjunto de datos sin realizar inferencias o generalizaciones más allá de los datos mismos.

Aquí están los componentes clave del análisis descriptivo:

Medidas de tendencia central: Estas medidas incluyen la media (promedio), la mediana y la moda. La media es la suma de todos los valores dividida por el número de observaciones, la mediana es el valor que se encuentra en el centro de un conjunto de datos ordenado, y la moda es el valor que ocurre con mayor frecuencia.

Medidas de dispersión: Estas medidas indican cuán dispersos o agrupados están los datos. Incluyen la desviación estándar, el rango, el rango intercuartílico y la varianza.

Visualización de datos: Utilizar gráficos y diagramas es esencial en el análisis descriptivo. Algunos gráficos comunes incluyen histogramas, gráficos de barras, gráficos de dispersión y diagramas de caja, que ayudan a visualizar la distribución y las características de los datos.

Resúmenes estadísticos: Estos resúmenes incluyen tablas de frecuencia que muestran la cantidad de veces que ocurren diferentes valores, así como otros estadísticos descriptivos como los percentiles.

Identificación de valores atípicos (outliers): En el análisis descriptivo, también es común identificar valores atípicos que se desvían significativamente de la mayoría de

los datos. Esto puede requerir la aplicación de reglas o métodos específicos.

Interpretación: Una vez que se han calculado las medidas y se han creado los gráficos, es importante interpretar los resultados en el contexto de la pregunta de investigación o el problema que se está analizando. El análisis descriptivo es un paso fundamental en la estadística y la investigación de datos, ya que proporciona una comprensión inicial de los datos antes de realizar análisis más avanzados o inferencia estadística. Ayuda a los analistas a resumir y comunicar de manera efectiva la información contenida en un conjunto de datos.

Adicionalmente, se utilizó un análisis de correlaciones bivariadas con el objetivo de examinar la relación y el grado de asociación entre las variables que componen la percepción de los trabajadores sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y las condiciones laborales en el sector hortícola. Este procedimiento estadístico permitió identificar cuáles factores presentan vínculos más estrechos, destacando la asociación positiva y significativa entre el trato digno a los empleados, el uso adecuado de equipo de protección, las prácticas agrícolas responsables y el nivel de confianza hacia la empresa. Los resultados de estas correlaciones facilitaron la detección de áreas críticas de mejora, la priorización de intervenciones y la validación de las tendencias encontradas en el análisis descriptivo, reforzando la solidez de las conclusiones de la investigación.

MARCO TEÓRICO.-

La capacitación se define como un proceso planificado, continuo y sistemático que desarrolla competencias, habilidades técnicas, organizacionales y socioemocionales en los trabajadores (Chiavenato, 2017). En el sector agrícola, cobra especial relevancia porque los jornaleros suelen proceder de contextos con baja escolaridad formal, existen altos riesgos laborales (manejo de agroquímicos, maquinaria pesada, entre otras) al igual que la competitividad depende de la adopción de buenas prácticas agrícolas (BPA) y estándares internacionales.

En cuanto a la gestión de la innovación en el sector agrícola no se limita a tecnología, sino que abarca prácticas organizacionales y logísticas orientadas a la sostenibilidad y la responsabilidad social.

En Baja California (caso base del protocolo), la innovación se refleja distinto en:

- Sistemas de riego eficiente para mitigar la escasez de agua.
- Control biológico de plagas, reduciendo impacto ambiental.
- Implementación de programas de certificación social para garantizar condiciones laborales dignas.

El protocolo vincula la gestión de innovación con la permanencia en mercados internacionales exigentes, pues cadenas globales de valor requieren prácticas responsables alineadas con la ISO 26000 y con la normativa del T-MEC

Así, innovación y RSE se retroalimentan: la primera permite optimizar procesos y recursos; la segunda garantiza el respeto a los derechos humanos y laborales, generando confianza en el consumidor final.

En el contexto de esta investigación, además del análisis documental y de los referentes teóricos sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector agrícola, se incorporó la aplicación de una encuesta estructurada como herramienta principal para la recolección de datos primarios. El cuestionario fue diseñado con base en estándares internacionales de RSE (ISO 26000, SA8000 y T-MEC Cap. 23) y adaptado a la realidad del sector hortícola de Baja California. Su propósito fue medir

de manera directa la percepción de los trabajadores agrícolas sobre aspectos clave como condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, respeto a derechos humanos, igualdad de género, oportunidades de desarrollo, impacto ambiental y compromiso social de las empresas. La encuesta se distribuyó de forma presencial en los principales valles agrícolas de la región, obteniéndose un total de 142 respuestas válidas, que constituyeron la base empírica para el análisis estadístico. Este instrumento permitió complementar la revisión teórica con evidencia cuantitativa, fortaleciendo la validez de los hallazgos y aportando una perspectiva directa desde los propios actores del sector.

MARCO REFERENCIAL.-

El sector hortícola de Baja California genera un impacto socioeconómico clave, pero enfrenta problemáticas estructurales: explotación laboral, trabajo infantil, discriminación y deficiencias en infraestructura básica (agua potable, saneamiento, vivienda para jornaleros). El caso del cumplimiento social en la última década ha sido mixto: se han impulsado estándares como SA8000, AA1000, UNE 165010 y CEAR, pero persisten áreas de oportunidad.

Los jornaleros migrantes (principalmente de Oaxaca y Guerrero) son poblaciones vulnerables, con bajo acceso a salud, seguridad social y representación sindical. Las protestas de San Quintín en 2013 ejemplifican cómo las movilizaciones sociales inciden en la mejora de salarios, acceso a seguridad social y prohibición del trabajo infantil (La Jornada, 2015).

La investigación se alinea con los ODS 3, 5, 8, 10 y 12, destacando que la sostenibilidad no solo debe medirse en términos productivos sino también sociales y éticos.

El T-MEC Capítulo 23 refuerza la obligación de México de garantizar condiciones laborales justas para permanecer competitivo en el mercado internacional.

La agricultura, es uno de los sectores más peligrosos para la salud ocupacional (OIT, 2022), requiere una gestión de riesgos sistemática, innovación tecnológica y cumplimiento de estándares de RSE para sostener su reputación exportadora.

TRABAJOS DE RSE EN AGRICULTURA,-

Elota, Sinaloa, municipio con fuerte vocación hortícola, muestra una realidad similar a Baja California pero con matices propios como lo son la mano de obra migrante, en su mayoría proveniente de estados del sur.

Según Avendaño et al. (2021), los jornaleros reportan jornadas laborales de 35-48 horas semanales en su mayoría, con un 70% que declara tener acceso a seguridad social, aunque persisten deficiencias en la calidad.

El 45% considera adecuados los equipos de protección para agroquímicos y maquinaria; no obstante, el 19% manifiesta carencias que afectan directamente su seguridad.

Las relaciones obrero-patronales se perciben como cordiales por el 57% de los trabajadores, con un 64% que expresa libertad de opinión dentro del grupo laboral.

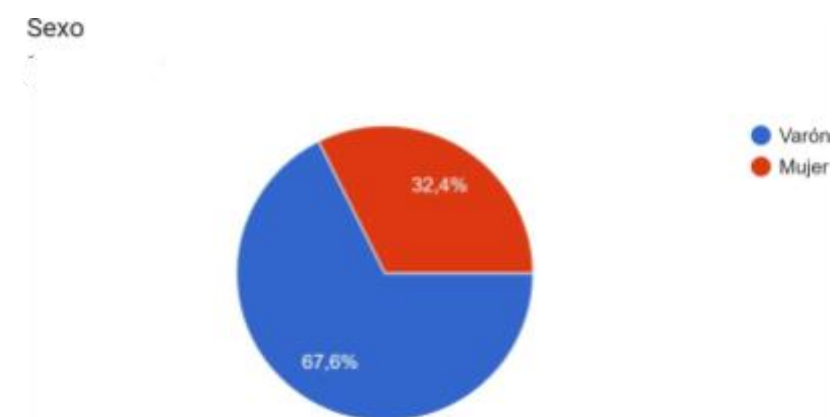
El nivel educativo aún es básico en la mayoría de la fuerza laboral, pero existe un incipiente aumento de trabajadores con estudios medios.

El caso de Elota revela un panorama con oportunidades claras para fortalecer la RSE:

- Implementar certificaciones sociales como SA 8000 y CEAR para garantizar la trazabilidad ética y mejorar la reputación en cadenas de suministro internacionales.
- Fortalecer la capacitación con enfoque en seguridad y salud ocupacional, derechos laborales y perspectiva de género.
- Mejorar las condiciones de infraestructura básica en los campos agrícolas (vivienda digna, agua potable, servicios de salud).
- Promover la inclusión de mujeres y comunidades indígenas de forma activa y representativa.
- Reforzar la inspección laboral y la vigilancia de la jornada y remuneración.

La oportunidad de posicionarse como referente regional en RSE agrícola se puede obtener una alineación con las prácticas con los ODS y estándares globales como son los cumplimientos con la normativa del T-MEC Cap. 23, adaptaciones políticas de igualdad de género y trabajo decente y el desarrollo alianzas entre empresas, comunidades y autoridades locales para garantizar entornos laborales dignos y sostenibles.

RESULTADO Y DISCUSIÓN.-

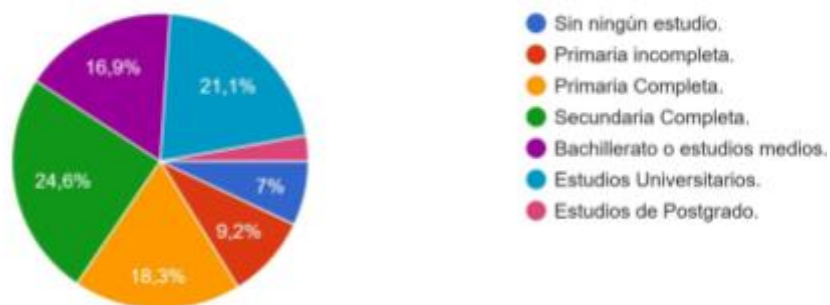


Gráfica 1.- Sexo

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Dentro de los resultados obtenidos se encuentra que el 68% de los encuestados son de género masculino y el 32% mujeres, esto refleja una mayor presencia masculina en el sector hortícola, aunque el crecimiento de la fuerza laboral femenina indica una tendencia hacia mayor diversidad de género, lo que podría influir positivamente en la dinámica laboral.

Nivel de estudios del entrevistado:

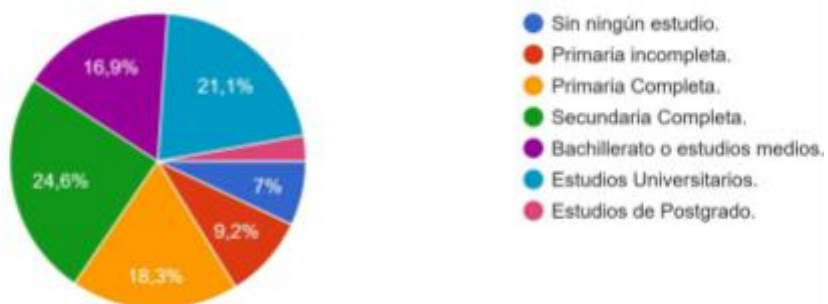


Gráfica 2 .- Nivel de Estudios

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Entre los entrevistados la mayoría (28.9) cuenta con estudios superiores, seguido de estos, se observa que el 25.8% de los encuestados analizados cuenta con la secundaria terminada y el 16.5% con estudios de bachillerato y el 15.5% con primaria finiquitada. Actualmente se puede observar que hay un aumento en el nivel de estudios de los trabajadores agrícolas sin embargo la gran mayoría sigue con nivel académico básico.

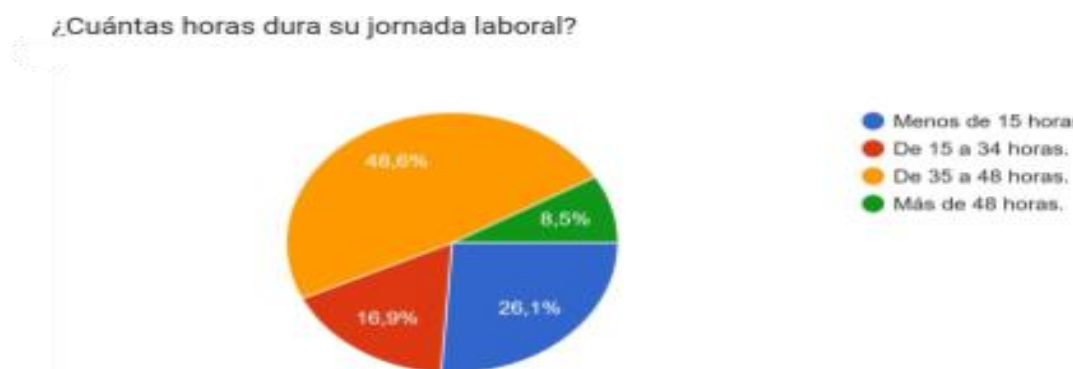
Nivel de estudios del entrevistado:



Gráfica 3.-Es usted, o algún miembro de su hogar, forma parte de la población de alguna comunidad indígena

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

La mayoría de los encuestados, el 82% no se considera o no pertenece a ninguna comunidad indígena a pesar de que la mayoría de los encuestados no son nativos de Baja California. Para poder analizar y medir la percepción de los trabajadores agrícolas es necesario analizar los factores de las condiciones laborales



Gráfica 4 .- Cuántas horas dura la jornada laboral

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola.

La duración de la jornada laboral es uno de los factores más señalados dentro de las condiciones laborales adecuadas para ser productivos, el 49% de los encuestados establece que su jornada laboral semanal es de 35 a 48 horas y el 17% es de menos 15 horas lo que se puede interpretar que existen medias jornadas.

Tabla 1 Cruce entre horas de jornada laboral y nivel de estudios

			¿Cuántas horas dura su jornada laboral?				Total	
			Menos de 15 hrs	De 16 hrs a 34 hrs	De 35 hrs a 48 hrs	Mas de 48 hrs		
Nivel de estudios del entrevistado:	Sin ningún estudio.	Nivel de estudios del entrevistado:	0.0%	7.7%	84.6%	7.7%	100.0%	
		¿Cuántas horas dura su jornada laboral?	0.0%	4.2%	16.2%	7.7%	9.2%	
	Primaria incompleta.		21.4%	21.4%	50.0%	7.1%	100.0%	
			8.1%	12.5%	10.3%	7.7%	9.9%	
	Primaria Completa.		28.0%	20.0%	48.0%	4.0%	100.0%	
			18.9%	20.8%	17.6%	7.7%	17.6%	
	Secundaria Completa.		29.4%	8.8%	52.9%	8.8%	100.0%	
			27.0%	12.5%	26.5%	23.1%	23.9%	
	Bachillerato o estudios medios.		27.3%	4.5%	50.0%	18.2%	100.0%	
			16.2%	4.2%	16.2%	30.8%	15.5%	
	Estudios Universitarios.		33.3%	33.3%	26.7%	6.7%	100.0%	
			27.0%	41.7%	11.8%	15.4%	21.1%	
	Estudios de Postgrado.		25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%	
			2.7%	4.2%	1.5%	7.7%	2.8%	
	Total			26.1%	16.9%	47.9%	9.2%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Se analiza también el cómo el nivel de estudio influye en las jornadas laborales se puede observar en la tabla como a mayor número de horas trabajadas menor es el nivel de estudios, incluso se puede examinar cómo a partir del grado de estudios de bachillerato existen menos número de horas incluso jornadas parciales o medio tiempo

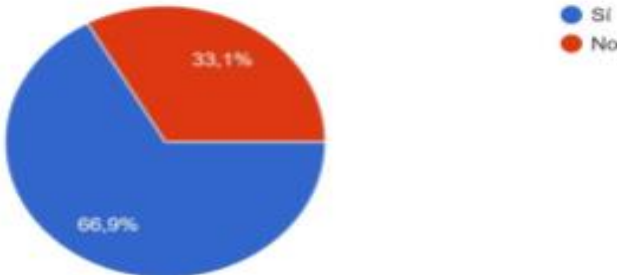
Tabla 2 Cruce entre horas de jornada laboral y puesto de trabajo

			¿Cuántas horas dura su jornada laboral?				Total
			Menos de 15 hrs	De 16 hrs a 34 hrs	De 35 hrs a 48 hrs	Mas de 48 hrs	
Indique de qué trabaja o ha trabajado (jornalero, trabaja en empacadora, es propietario, amigos que trabajan, etc) y cuántos años?	Administración	% Indique de qué trabaja o ha trabajado (jornalero, trabaja en empacadora, es propietario, amigos que trabajan, etc) y cuántos años?	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% ¿Cuántas horas dura su jornada laboral?	2.7%	0.0%	1.5%	0.0%	1.4%
	Amarradora		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	.7%
	Capataz		50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
			5.4%	4.2%	1.5%	0.0%	2.8%
	Chofer		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	Comercial		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.4%
	Distribución		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	.7%
	Distribuidor		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	.7%
	Empacadora		21.1%	21.1%	31.6%	26.3%	100.0%
			10.8%	16.7%	8.8%	38.5%	13.4%
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	Fertilizantes		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	.7%
	Ingeniero		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	inocuidad		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			2.7%	4.2%	0.0%	0.0%	1.4%
	Irrigacion		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	.7%
	Jornalero		28.6%	0.0%	57.1%	14.3%	100.0%
			5.4%	0.0%	5.9%	7.7%	4.9%
			24.4%	13.4%	54.9%	7.3%	100.0%
			54.1%	45.8%	66.2%	46.2%	57.7%
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	Marketing		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	Produccion		50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
			5.4%	4.2%	1.5%	0.0%	2.8%
	Proveedor		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	.7%
	Ventas		33.3%	33.3%	22.2%	11.1%	100.0%
			8.1%	12.5%	2.9%	7.7%	6.3%
Total			26.1%	16.9%	47.9%	9.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

En la tabla anterior se observa como influye un poco menos el grado de estudios dentro de las áreas o puestos de trabajo, sin embargo, cabe la atención en los puestos administrativos como el 50% que tiene un puesto administrativo tiene menos horas de trabajo y los jornaleros o de producción su jornada esta en promedio de 35 a 48 hrs

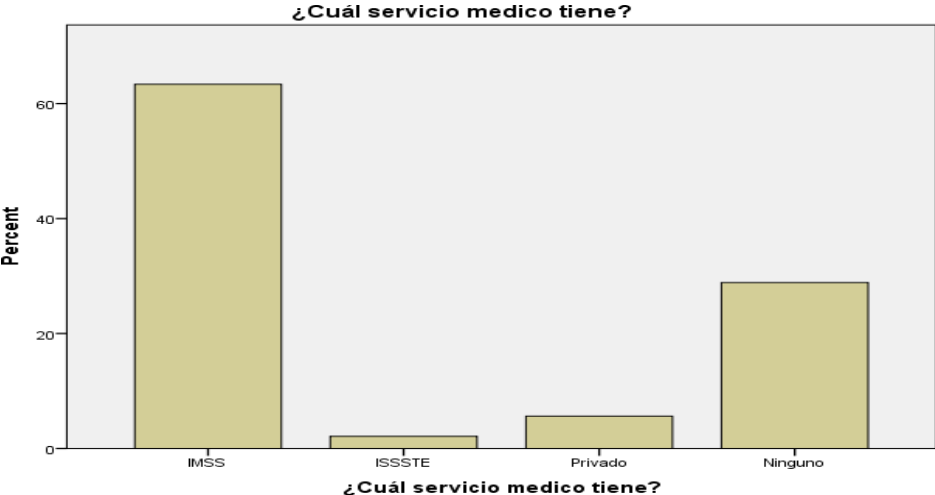
¿Usted tiene derecho a servicio de salud? (Seguro social)



Gráfica 5.- Tiene derecho a servicio de salud

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Otro de los factores que se analizan dentro de las condiciones laborales el de los servicios de salud donde el 67% de los encuestados dicen tener servicios de seguridad social, lo cual es positivo; sin embargo, un tercio carece de esta cobertura, situación que representa un área crítica para garantizar bienestar y seguridad social en el sector agrícola.



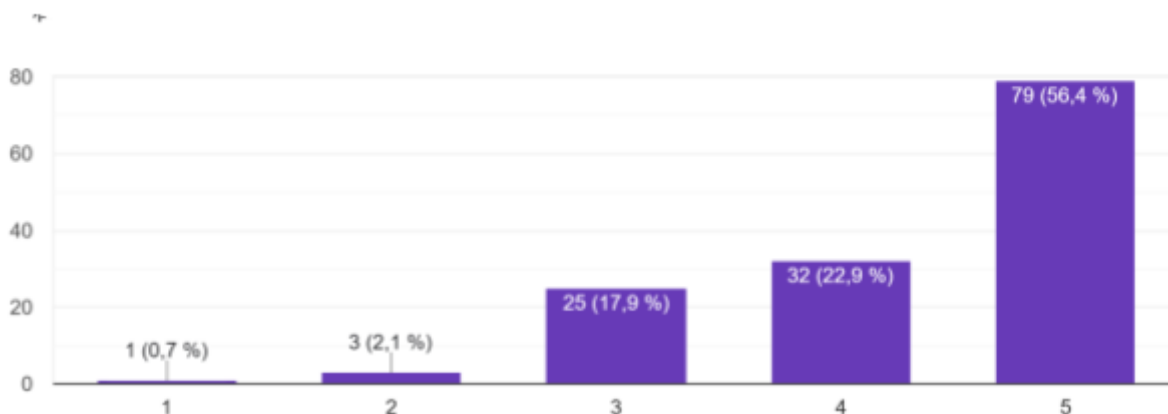
Gráfica 6.- Cuál Servicio Médico tiene

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Del 67% que afirma tener derecho a servicios de salud que provee la compañía para la que trabaja el 63% cuenta con Seguro Social, el 2% ISSSTE y el 6% privado, las empresas optan en ocasiones pagar servicios de salud privados ya que se pagan por atención, sin embargo, en el largo plazo es contraproducente para las condiciones laborales de los empleados

Gráfica 7.- Condiciones laborales

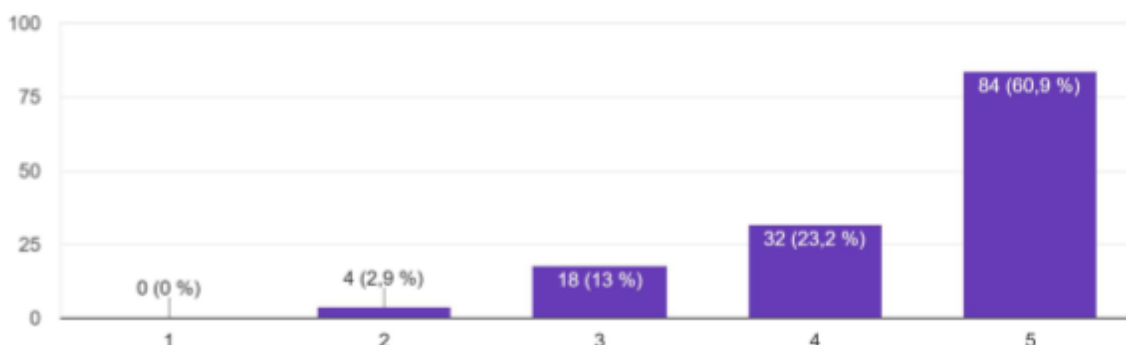
Las condiciones laborales en general son buenas.



FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

El 56% califica como buenas sus condiciones laborales, lo que muestra una percepción favorable. Sin embargo, casi la mitad percibe que existen áreas de mejora, especialmente en temas como seguridad, infraestructura y beneficios.

La relación con sus compañeros y jefes son cordiales.

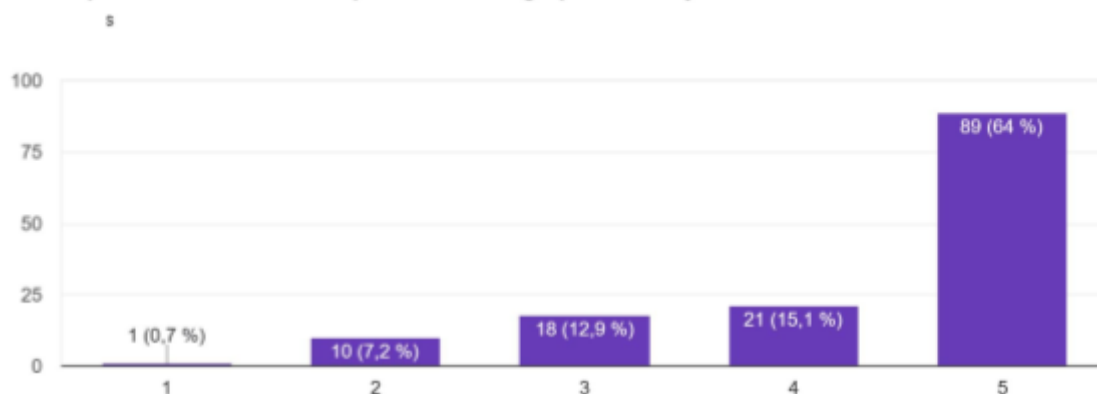


Gráfica 8.- Relación entre compañeros y jefes cordiales

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Dentro de la percepción de los trabajadores agrícolas el 57% considera que la relación con sus jefes y compañeros es cordial y muy buena, el 26% considera solo como buena la relación obrero patronal

Puede expresar libremente sus opiniones en su grupo de trabajo.

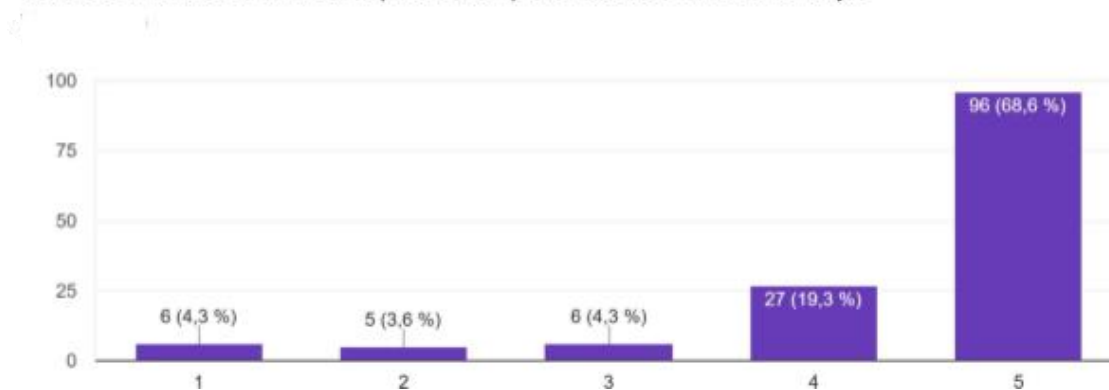


Gráfica 9.- Libertad de expresión en opiniones en grupo de trabajo

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

El 64% de los trabajadores encuestados establece que pueden expresar libremente sus opiniones en su grupo de trabajo y no se ve presionado para decir o pensar sobre alguna postura

Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.



Gráfica 10.- Información para desempeñar correctamente su trabajo

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Un factor importante dentro de las condiciones laborales que destaca dentro de los riesgos laborales, es la información que reciben para desempeñar su correctamente necesaria donde el 69% si recibe la información necesaria para desempeñar su labor

Recibe información básica sobre prevención de riesgos laborales.

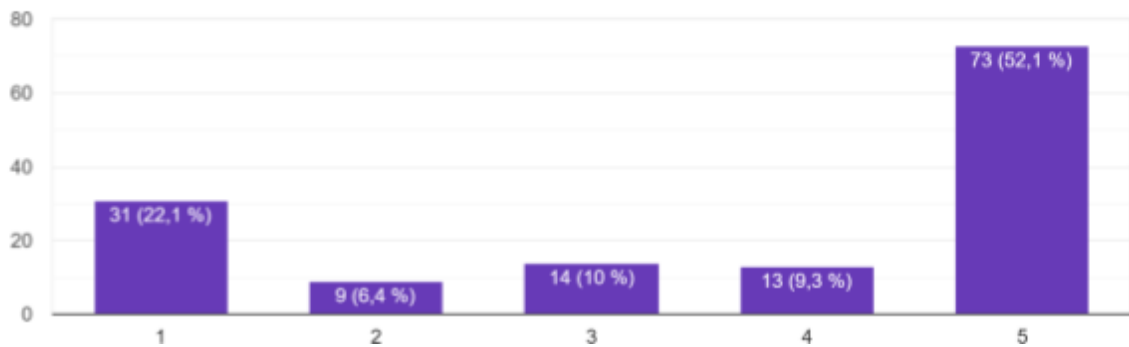


Gráfica 11.- Información de riesgos laborales

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Otro factor que se considera importante es la información básica sobre prevención de riesgos laborales, este tipo de comunicación es relevante dentro de la empresa para evitar cualquier tipo de accidente y el 63% de los encuestados establece recibir esta asesoría. Una característica que se analiza dentro de las condiciones laborales es la percepción de cuáles son los aspectos que debería cumplir una "empresa socialmente responsable"

La empresa proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.

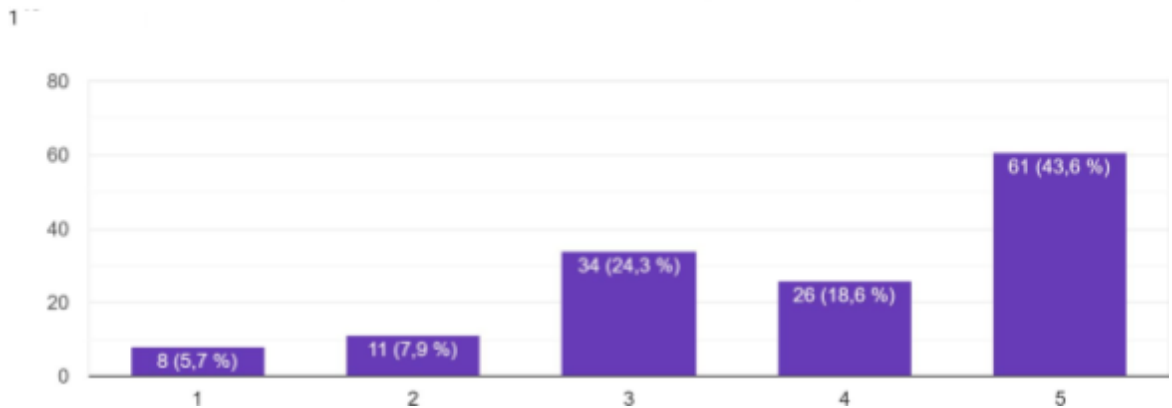


Gráfica 12.- Oportunidades de desarrollo profesional

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

El desarrollo profesional tiene que ver con el reconocimiento de la empresa al empleado por su experiencia y capacidades que tiene el empleado, el 52% y el 9% de los encuestados establecieron que la compañía para la que trabajan ofrecen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa

Los sueldos son adecuados para lo que son los sueldos en general en el país.

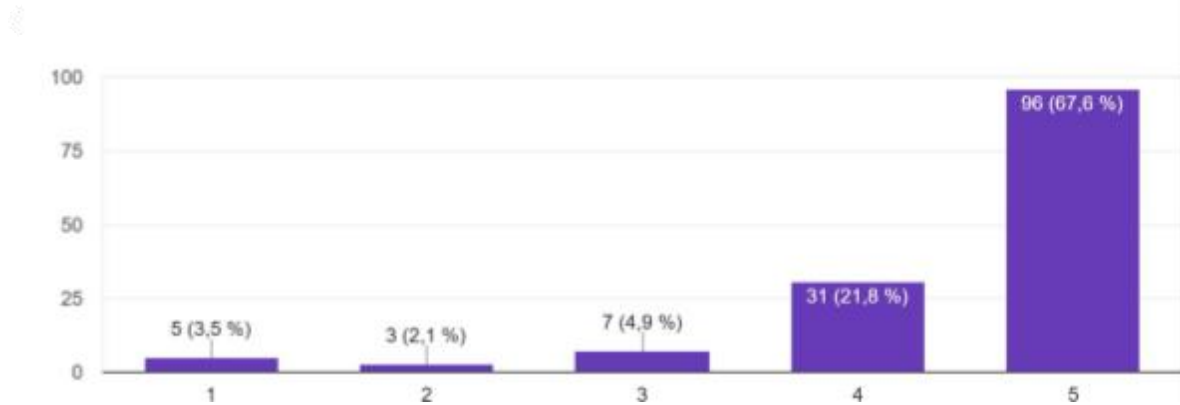


Gráfica 13.- Sueldos adecuados

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

En cuanto a la percepción de los trabajadores de las empresas agrícolas del estado donde trabajan establecen que las empresas cumplen con las leyes laborales del país casi el 44% tiene esta percepción, lo que sugiere que más de la mitad percibe algún grado de incumplimiento o insuficiencia en el pago. Esto puede influir en la satisfacción y permanencia del trabajador.

Proteger el medio-ambiente de la localidad donde opera.

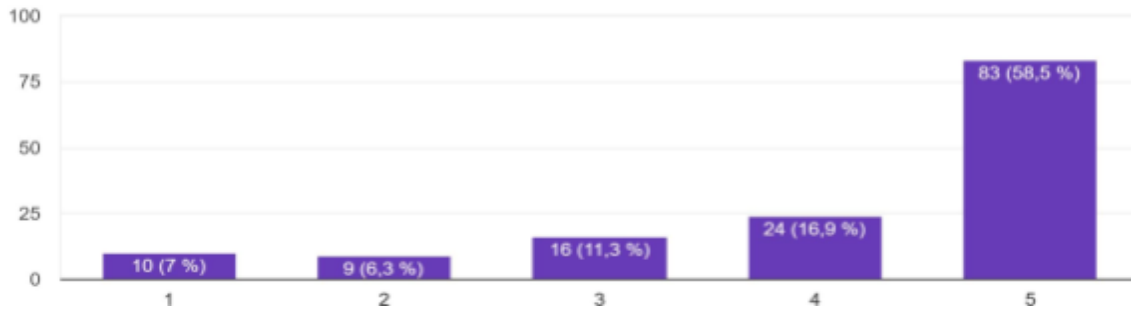


Gráfica 14.- Protección al medio ambiente en localidad donde opera

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Una característica que se toma en cuenta al momento de analizar una empresa responsable es como ayuda a proteger el medio ambiente de las localidades donde opera, el 68% de los encuestados analizados comentaron que la compañía para la que operan se preocupa por el medio ambiente, Sin embargo, el 32% que no lo percibe revela un área de oportunidad para fortalecer políticas ambientales visibles.

Las instalaciones agrícolas cuentan con servicios adecuados para los trabajadores (sanitarios, ventilación, etc).



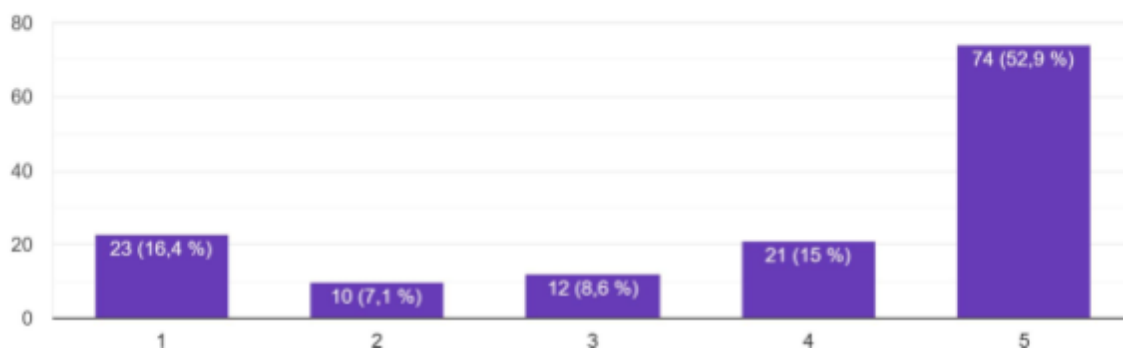
Gráfica 15.- Servicios adecuados (sanitarios, ventilación, etc).

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

En la misma línea de percepción los encuestados establecen que las instalaciones de las empresas son adecuadas el 59% establece que la infraestructura del lugar son apropiadas y mientras el restante fundamental que existe áreas de oportunidad en este factor de los servicios dentro de la empresa agrícola

Dan a sus trabajadores agrícolas equipos adecuados de protección contra el uso de agroquímicos y/o maquinaria.

1



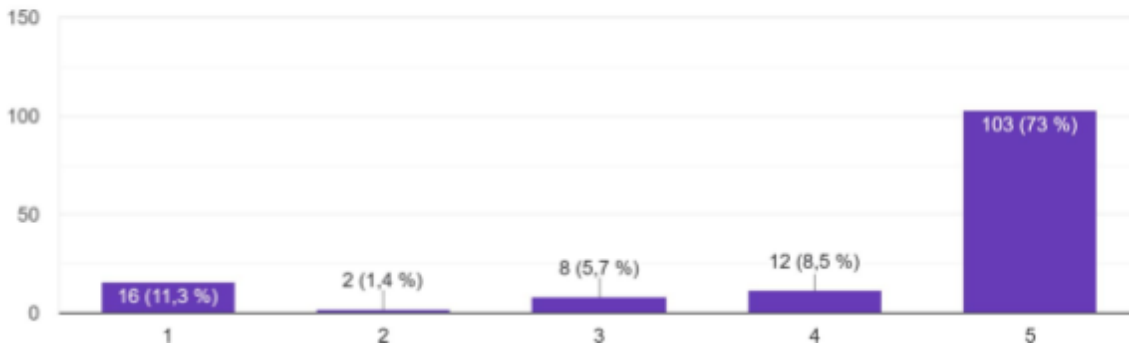
Gráfica 16.-Equipos de protección adecuado contra el uso de agroquímicos y/o maquinaria

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Como resultado tenemos a más de la mitad de los participantes creen que se proporciona protección adecuada, así mismo existe una porción importante (más del 30%) que percibe deficiencias, lo que indica una oportunidad de mejora en la uniformidad y cobertura del equipo de protección

Están comprometidas en la lucha contra el trabajo infantil, no proporcionan trabajo a niños.

1

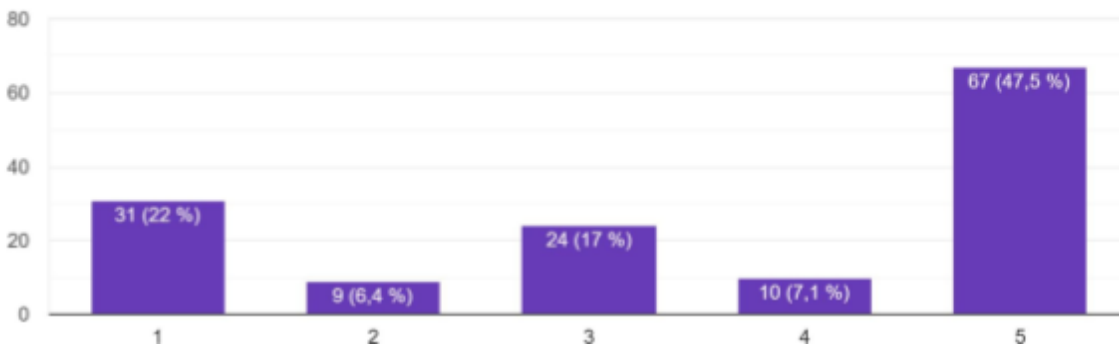


Gráfica 17.- Compromiso con la lucha contra el trabajo infantil

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

La lucha en contra del trabajo infantil ha sido uno de los temas que siempre están en las mesas de diálogo de las condiciones laborales y el 73% de los empleados analizados considera que toda empresa socialmente responsable debe estar comprometida a no proporcionar empleo a menores de 18 años, Aunque la mayoría es positiva, un 27% no percibe este compromiso, lo que podría estar relacionado con falta de comunicación interna o prácticas poco visibles.

Contribuyen o ayudan a financiar proyectos sociales, educativos, tecnológicos o ambientales en la localidad.

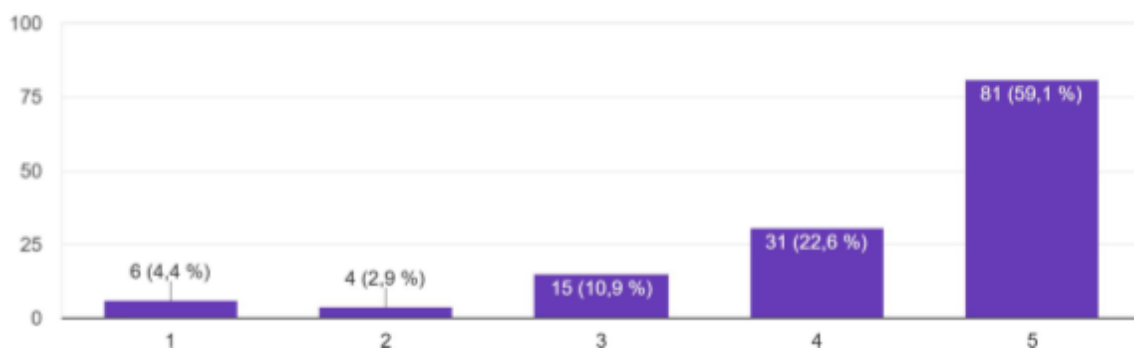


Gráfica 18.- Contribuyen o ayudan a financiar proyectos sociales, educativos, tecnológicos o ambientales en la localidad

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Otro factor que los empleados perciben como necesario al momento de saber si una compañía es socialmente responsable o no, es el apoyo al financiamiento de proyectos sociales, educativos o ambientales entre otros, donde el 47% de los encuestados percibe el apoyo en estos proyectos dentro de la localidad, Esto sugiere que, aunque existen iniciativas, su alcance o visibilidad podría ser limitado, y representa una oportunidad para mejorar la reputación y el impacto comunitario.

Es un lugar atractivo para trabajar, con buen trato al empleado y sueldos justos.

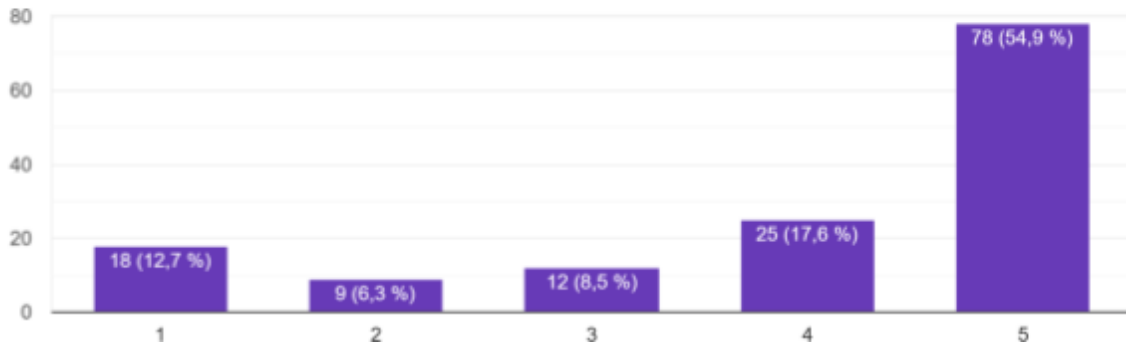


Gráfica 19.- Lugar atractivo para trabajar, con buenos tratos y sueldos justos

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

El 59% asocia su empresa con buenos tratos y sueldos justos, lo que contribuye a una imagen positiva. No obstante, el 41% restante evidencia que la percepción de equidad y bienestar no es uniforme en el sector.

Apoyar causas sociales en la comunidad.



Gráfica 20.- Apoyan a causas sociales en la comunidad

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

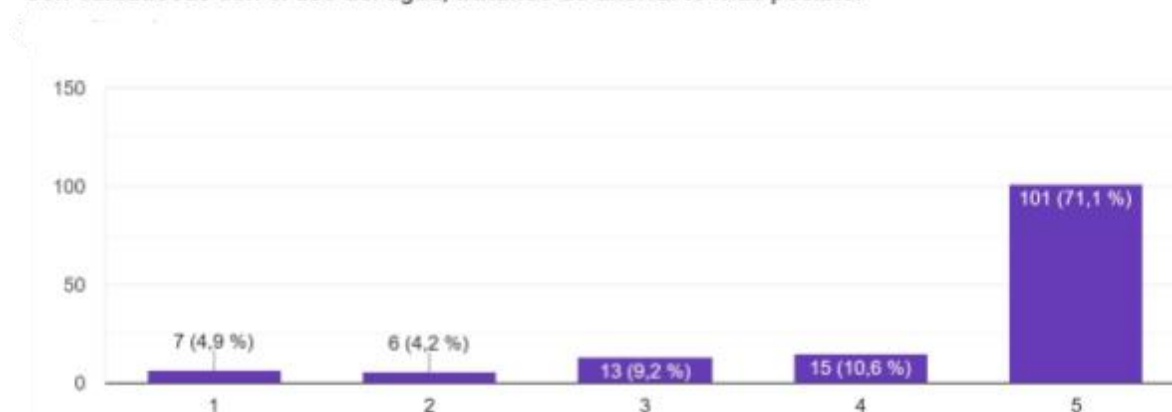
Esta gráfica representa la percepción de los encuestados respecto al compromiso con causas sociales en la comunidad. La mayoría de los encuestados (54.9%) eligieron la opción 5, lo que indica que más de la mitad percibe que la empresa tiene un fuerte compromiso con causas sociales. Un 17.6% eligió la opción 4, también reflejando una opinión positiva. Solo un pequeño porcentaje (12.7% en el nivel 1 y 6.3% en el nivel 2) tiene una percepción negativa o muy baja sobre este aspecto. Esto indica que las acciones pueden ser más efectivas si se comunican mejor o se amplía su alcance.

Gráfica 21.- Generan un alto nivel de confianza, respeto, admiración, estima o buena impresión.

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Esta gráfica muestra el nivel de confianza y estima que los encuestados tienen hacia una empresa hortícola, la mayoría (54.7%) respondió con un 5, indicando un alto nivel de confianza y admiración hacia la empresa. Las opciones 4 y 3 también muestran cifras relevantes (19.7% y 17.5%, respectivamente), lo cual sugiere que un número considerable de personas tienen una impresión favorable, aunque no completamente destacada, Esto refleja que, aunque la imagen es mayoritariamente positiva, no es homogénea.

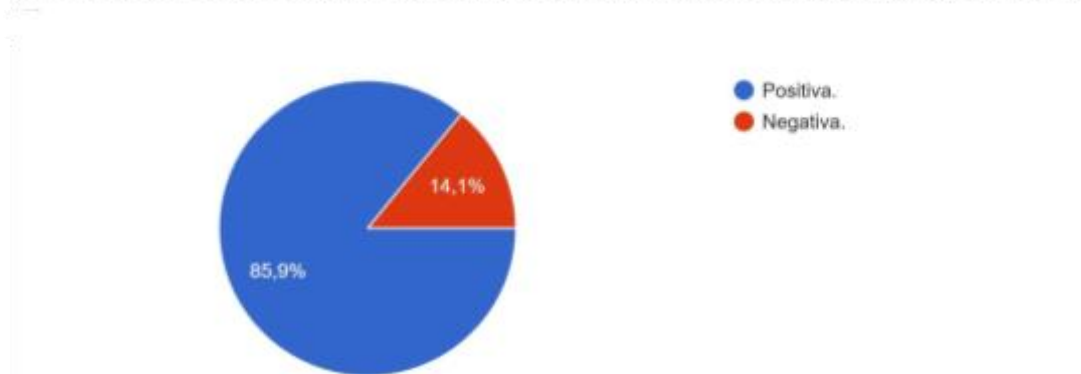
Esa empresa hortícola le genera un alto nivel de confianza, respeto, admiración, estima o buena impresión.
Son cuidadosas con el uso del agua, tratando de ahorrar lo más posible.



Gráfica 22.- Son cuidadosas con el uso del agua, tratando de ahorrar lo más posible
FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola.

La mayoría de los encuestados percibe que las empresas hortícolas son cuidadosas con el uso del agua y tratan de ahorrar lo más posible. Un 54.7% otorgó la máxima calificación (5) y un 19.7% una calificación de 4. Esto indica un alto reconocimiento de las prácticas de conservación de agua por parte de estas empresas. Los bajos porcentajes en las categorías 1 (6.6%) y 2 (1.5%) sugieren que la preocupación por el uso del agua es ampliamente reconocida y valorada positivamente por la población encuestada. Este es un punto fuerte en la percepción ambiental, aunque todavía hay un pequeño porcentaje que no lo reconoce, lo que podría estar relacionado con la falta de visibilidad de estas prácticas.

¿Qué imagen tiene en general de las empresas hortícolas de su localidad y/o Baja California?

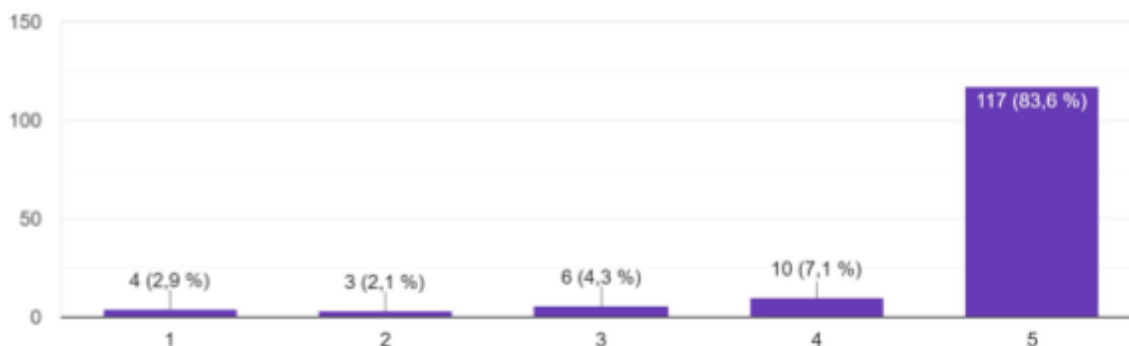


Gráfica 23.- Qué imagen tiene en general de las empresas hortícolas en su localidad y/o Baja California

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Esta gráfica muestra la percepción general que tiene la población sobre las empresas hortícolas de su localidad o región. El 85.9% de los encuestados tiene una imagen positiva. Solo 14.1% expresa una percepción negativa. La gran mayoría de las personas consultadas tiene una opinión favorable sobre las empresas hortícolas, lo cual indica que este sector mantiene una buena reputación regional.

Respetar a sus trabajadores sin importar raza o sexo.

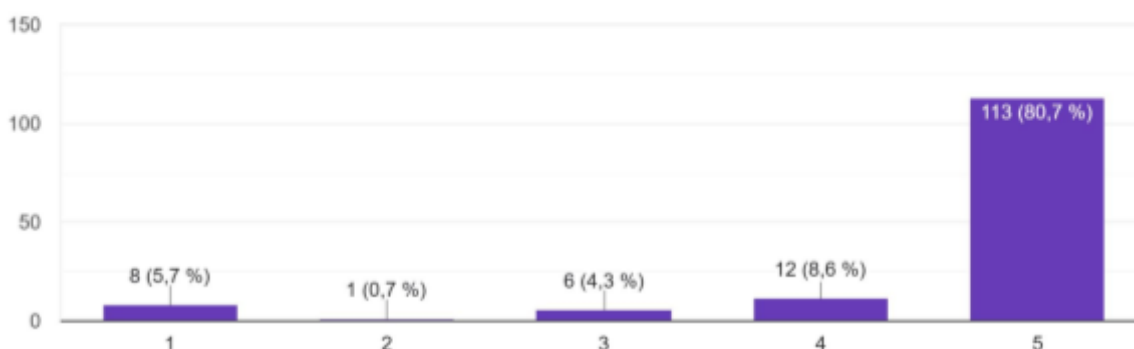


Gráfica 24.- Respetan a sus trabajadores sin importar raza o sexo

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Aquí se perciben los encuestados el compromiso de la empresa con la igualdad y el respeto a la diversidad dentro del entorno laboral donde un 83.6% eligió la calificación de 5 y solo un 9.3% se encuentra entre las opciones del 1 al 3 (percepciones más críticas). La mayoría considera que la empresa practica la equidad y el respeto a la diversidad, lo cual es especialmente relevante en temas de responsabilidad social, ética y cumplimiento de derechos humanos.

Ofrecer productos saludables y de calidad.



Gráfica 25.- Ofrecen productos saludables y de calidad 4

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Esta gráfica mide la percepción sobre la calidad y salubridad de los productos ofrecidos por la empresa. Un 80.3% eligió la opción 5, mostrando una fuerte confianza en la calidad y salubridad de los productos. El porcentaje de opiniones negativas (valores 1 y 2) es muy bajo (6.4%). Este es uno de los mayores activos de

percepción positiva de la empresa. La calidad del producto es claramente reconocida y valorada por la comunidad. Esto representa uno de los activos más importantes de la empresa, aunque se debe mantener la consistencia para conservar esta percepción.

Tabla 3 Correlaciones bivariadas de la percepción de responsabilidad social y la empresa productora

	¿Sabe o ha oído hablar del término Responsabilidad Social Empresarial?	Buen trato a sus trabajadores y pago digno.	Proteger el medio ambiente de la localidad donde opera.	Apoyar causas sociales en la comunidad.	Ofrecer productos saludables y de calidad.	Respetar a sus trabajadores sin importar raza o sexo.	Actuar de manera ética.	¿Usted ha trabajado en empresas productoras o en general de las empresas?	¿Qué imagen tiene en general de las empresas hortícolas de su localidad o en el estado de Baja California?	contratación y relaciones laborales se siguen las leyes del país, respetando el pago de la jornada,	instalaciones agrícolas cuentan con servicios adecuados de protección para los trabajadores (sanitarios, agroquímicos)	sus trabajadoras agrícolas ofrecen productos de calidad, productos excelentes y servicios justos.	¿Existe la discriminación por raza o grupo étnico, género y/u orientación sexual?	Están comprometidas en la lucha contra el trabajo infantil, no proporcionan trabajo a niños.	Son cuidadosas con el uso del agua, tratando de ahorrar lo más posible.	¿Ayudan a financiar proyectos sociales, educativos o ambientales en la comunidad?	¿Es un lugar atractivo para trabajar, con buen trato al empleado y salarios justos.	¿La empresa se preocupa por la sociedad, apoya buenas causas y procura no dañar el medio ambiente.		
¿Sabe o ha oído hablar del término Responsabilidad Social Empresarial?	1	-.095	.058	.005	-.087	-.028	-.037	-.069	-.069	-.202*	-.153	-.217**	-.036	-.155	-.093	-.216*	-.017	-.057	-.149*	
Buen trato a sus trabajadores y pago digno.		1	.630**	.482**	.451**	.465**	.615**	.028	.028	.128	-.043	.086	-.030	.007	.028	.050	.050	.069	.021	
Proteger el medio ambiente de la localidad			1	.450**	.425**	.484**	.594**	-.086	-.086	.128	-.021	.092	-.027	.091	.054	.054	.156	.162	.041	
Apoyar causas sociales en la comunidad.				1	.423**	.314**	.452**	-.009	-.009	.122	-.082	.034	-.179*	-.019	-.041	.059	.147	.061	.058	
Ofrecer productos saludables y de calidad.					1	.396**	.502**	.003	.003	.093	-.073	.350	.020	.416	.320	.252	.046	.245	.256	
Respetar a sus trabajadores sin importar raza o sexo.						1	.726**	-.110	-.110	.082	.092	.140	.094	.005	.119	.115	.109	.171	.483	
Actuar de manera ética.							1	-.096	-.096	.126	.042	.155	.046	.118	.006	.052	.060	.101	-.008	
¿Usted ha trabajado en empresas productoras o en general de las empresas?								1	1.000**	-.031	-.189*	-.095	-.125	-.079	-.199*	.013	-.212**	-.169*	-.149*	
¿Qué imagen tiene en general de las empresas hortícolas de su localidad o en el estado de Baja California?										1	-.031	-.189*	-.095	-.079	-.199*	.013	-.212**	-.169*	-.149*	
En la contratación y relaciones laborales se											1	.449**	.505**	.322**	.259**	.415**	.536**	.423**	.481**	.415**
Las instalaciones agrícolas cuentan con servicios												1	.710**	.510**	.473**	.536**	.432**	.399**	.521**	.495**
Dan a sus trabajadores agrícolas equipos													1	.349**	.541**	.492**	.559**	.261**	.536**	.481**
No existe la discriminación por raza o grupo étnico,														1	.360**	.373**	.216**	.308**	.389**	.334**
Están comprometidas en la lucha contra el trabajo infantil, no proporcionan trabajo a niños.															1	.231**	.244**	.164**	.265**	.185**
Son cuidadosas con el uso del agua, tratando de																1	.432**	.366**	.412**	.479**
Contribuyen o ayudan a financiar proyectos																	1	.366**	.479**	.443**
Esa empresa hortícola ofrece productos y																		1	.631**	.591**
Es un lugar atractivo para trabajar, con buen trato al																			1	.591**
Esa empresa se preocupa por la sociedad, apoya																				1

FUENTE: Elaboración propia con base en información proporcionada por aplicación de encuesta sobre cumplimiento social (rse) del sector hortícola

Las correlaciones bivariadas nos dan información de la relación que tienen las variables con el conocimiento por parte de los trabajadores agrícolas dentro de la empresa acerca de la RSE, cabe resaltar que actuar de manera ética y el trato digno a los trabajadores (.726) son de las relaciones mas relevantes y lo referente a las prácticas agrícolas como el equipo (.710), en general la existe correlación positiva y significativa en más de 10 variables que se relacionan directamente con la percepción de los empleados acerca de las condiciones laborales .

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

El análisis de RSE en la actualidad ha cobrado relevancia social y económica, social en el sentido de las condiciones laborales de los trabajadores del campo y las diversas formas de acoso o discriminación. Por el lado económico se ha convertido en garantía de calidad y un factor para entrar al mercado internacional, esto debido a los consumidores se preocupan cada vez mas acerca de las condiciones con las que son producidos sus alimentos, esto, ha generado ciertas externalidades dentro de la cultura agroalimentaria y las formas de producir la comida. Lo anterior queda reflejado en los costos mencionados, es decir, cuando los costos o los beneficios privados no son iguales a los costes o los beneficios sociales.

Es importante como los trabajadores perciben la RSE en su entorno laboral y social, además este estudio nos permite entender si realmente las empresas quieren cambiar la cultura y trabajar en cambiar las condiciones o si solo quiere cumplir un estándar más o barreras arancelarias indirectas que no saquen del mercado a los productores hortícolas de Baja California.

La percepción de los trabajadores acerca de la RSE es positiva acerca de las condiciones laborales ofrecidas por las empresas hortofrutícolas, sin embargo al cuestionarlos acerca de RSE no tenían noción de lo que abarcaba el estándar. La mayoría de las condiciones que se analizan tienen una percepción positiva o cumplen en general con los factores necesarios para cumplir con la certificación de RSE además de que los jornaleros hortofrutícolas tienen confianza en las empresas que trabajan y existe la impresión de que estos pueden crecer y desarrollarse dentro de la empresa. El objetivo de medir la percepción de los trabajadores agrícolas se cumple al analizar el conocimiento acerca de RSE y de sus condiciones laborales, de la misma manera se cumple con la hipótesis de que los trabajadores tienen poco conocimiento acerca de la responsabilidad social empresarial dentro del sector hortofrutícola de Baja California. Dentro de la investigación se encontraron algunas limitaciones y otras oportunidades para futuras investigaciones, dentro de las limitaciones se encontraron algunas situaciones típicas al de levantar encuestas y que se buscaban más encuestas y solo se lograron alrededor de 145 encuestas ya que muchos trabajadores se negaron a ser encuestados. Otra limitación es la burocracia administrativa ya que en muchas

ocasiones tuvimos que encuestar con nuestros recursos dejándonos en incertidumbre económica

Para futuras investigaciones es factible analizar qué factores dentro de la RSE se pueden

Por último se observa que los trabajadores analizados son en su mayoría estudiados y dentro de las entrevistas algunos comentaron acerca de que la empresa es flexible en los horarios para que estos ejerzan sus estudios, esta acción se considera importante por parte de las empresas ya que modifica la cultura previamente establecida de contratar a personas poco estudiadas para no pagar conforme la ley y no es el caso.

Recomendaciones

Por último, en este apartado buscamos proponer acciones que puedan ayudar a las empresas y los trabajadores a mejorar sus condiciones laborales y a su bienestar. Dentro de las principales recomendaciones están la estandarización de la responsabilidad social empresarial agrícola dentro del Estado.

Es importante que las empresas hortofrutícolas de Baja California busquen las certificaciones de RSE para mantenerse en el mercado internacional y buscar el bienestar laboral de los empleados agrícolas, así como la igualdad de condiciones.

Los empleadores deben garantizar a los trabajadores agrícolas las condiciones necesarias y suficientes para que estos puedan desempeñar su trabajo y en algunos casos mejorar o aumentar la productividad. También se encuentra un área de mejora en los sistemas de contratación y en la información brindada de los beneficios y prestaciones laborales con las que se cuentan.

BIBLIOGRAFÍA.-

AHIFORES. (2017). Certificación Empresa Agrícola Responsable (CEAR). Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social.

<https://ahifores.com>

Avendaño Ruiz, B., Sierra López, O. A., & Lobo Rodríguez, M. (2015). Una estimación de la responsabilidad social empresarial en empresas hortofrutícolas de Baja California, México. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 6(3), 563–576.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342015000300010

Avendaño Ruiz, K. A., Bañuelos Torrontegui, F., & Martínez-Carrasco Pleite, F. (2021). Condiciones laborales y valoración de la responsabilidad social en empresas agrícolas del municipio de Elota, Sinaloa, México. *Agrociencia*, 55(2), 177–194.

<https://doi.org/10.47163/agrociencia.v55i2.2431>

Avendaño, B., & Acosta, A. (2009). Midiendo los resultados del comercio agropecuario mexicano en el contexto del TLCAN. *Estudios Sociales*, 17(33), 42–81.

Carrasco Pleite, F. (2021). *Economía agraria y desarrollo rural*. Editorial Agrícola Española.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). McGraw-Hill.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2022). Informe sobre la situación de los derechos humanos de las personas trabajadoras agrícolas en México.

<https://www.cndh.org.mx>

Cuevas, M. A., López, R. C., & Pérez, J. G. (2021). Estadísticas agrícolas de las unidades de riego: Año agrícola 2016-2017. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER).

Hernández, A. (2014). Condiciones laborales de jornaleros agrícolas en Baja California. *Revista de Estudios Sociales*, 19(1), 45–63.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional Agropecuaria. INEGI.

La Jornada. (2015, 25 de marzo). San Quintín: crónica de las protestas.

<https://www.jornada.com.mx>

Moreno, J., & Niño, J. (2003). Movilidad y asentamiento de jornaleros agrícolas en el Valle de Mexicali. El Colegio de la Frontera Norte.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2020). Capítulo 23 del T-MEC: Trabajo y derechos laborales.

Organización Internacional de Normalización (ISO). (2010). ISO 26000: Guidance on social responsibility. International Organization for Standardization.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Seguridad y salud en el trabajo: Visión general. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Normas y directrices internacionales sobre seguridad y trabajo decente en la agricultura. OIT.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU. <https://www.un.org>

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). (2017). Producción hortícola y su impacto en el medio ambiente. SADER.

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). (2021). Estadísticas de producción agrícola: Principales cultivos de Baja California. SADER.

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). (2023). Estadísticas de producción agrícola de Baja California. SADER.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (2010). Migración y condiciones de vida de jornaleros agrícolas. SEDESOL.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021). Informe anual sobre inspecciones laborales en el sector agrícola. STPS.