

UNIVERSIDAD DE SONORA

DIVISION DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, SOCIALES Y
AGROPECUARIAS



Influencia de las características socio-económicas para la obtención de empleo en la
comunidad rural de Benjamín Hill, Sonora

TESIS

Verónica Marlene Arreola Burruel

Santa Ana, Sonora

Noviembre de 2017

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

**Influencia de las características socio-económicas para la adquisición de empleo en la
comunidad rural de Benjamín Hill, Sonora**

TESIS

**Sometida a la consideración del Departamento
de Ciencias Administrativas y Agropecuarias**

de la

**División de Ciencias Administrativas, Sociales y Agropecuarias
de la Universidad de Sonora**

por

Verónica Marlene Arreola Burruel

Como requisito parcial para obtener el Título

de

Licenciado en Agronegocios Internacionales

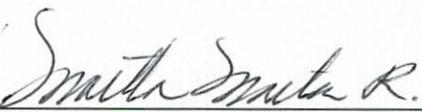
Santa Ana, Sonora

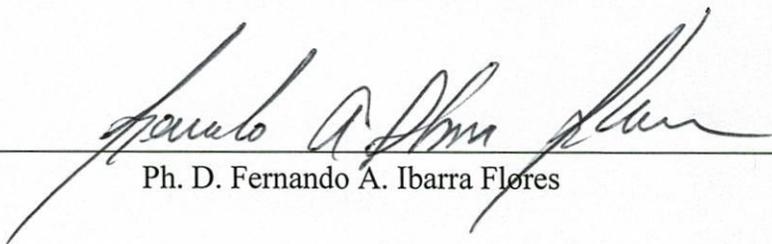
Noviembre de 2017

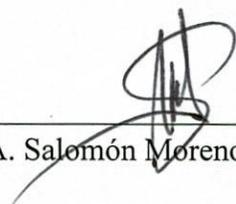
ESTA TESIS FUE REALIZADA BAJO LA DIRECCIÓN DEL COMITÉ TUTORIAL,
APROBADA Y ACEPTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCION
DEL TITULO DE:

LICENCIADO EN AGRONEGOCIOS INTERNACIONALES

COMITÉ TUTORIAL:

DIRECTOR: 
Ph. D. Martha H. Martín Rivera

ASESOR: 
Ph. D. Fernando A. Ibarra Flores

ASESOR: 
M.A. Salomón Moreno Medina

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios primeramente por tener y disfrutar a toda mi familia. Gracias a mis padres Luz Carmen Burruel Sinohui y José María Arreola Murrieta por apoyarme en cada decisión y proyecto y también a mi esposo Pablo Arturo Arellano Arvizu por impulsarme a terminar esta meta, gracias a mi familia por permitirme cumplir con el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

A mis hijas el motor de mi vida Luisa Carolina y Luz Jimena, por ser mi más grande motivación a ser mejor cada día.

A mi hermana María Karina Arreola Burruel y mis sobrinos Dhamar, Jesús y Maya, este nuevo logro también es gracias a ustedes que han estado en mi vida llenándola de momentos amenos, divertidos y muy especiales que siempre guardo en mi alma.

A mi directora Martha H. Martin Rivera por sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su paciencia y por su motivación que han sido fundamentales para culminar mi investigación, a mis asesores Fernando A. Ibarra Flores y Salomón Moreno Medina por sus consejos y por su ayuda en la realización de esta tesis.

A mis amigas, Danya, Dennis, Isela y Carmen por sus palabras siempre de apoyo y aliento, por su ejemplo de mujeres trabajadoras y exitosas, por creer siempre en mí y estar ahí cuando lo necesito. Y a todas esas amistades que ya no están también, gracias por haber sido parte de mi vida y crecimiento personal.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a su amor, comprensión y apoyo, lo complicado de esta meta se ha notado menos, les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes, mi hermosa y gran familia.

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mis hijas Luisa Carolina y Luz Jimena, a ellas que son mi orgullo y mi gran motivación, y quienes me impulsan cada día a superarme en la carrera de ofrecerles siempre lo mejor, su afecto y su cariño son los detonantes de mi felicidad y de mi esfuerzo. Gracias por ese amor y calidez que siempre encuentro en sus abrazos y sus risas, las amo con todo mi corazón.

Le agradezco infinitamente a Dios por haberme dado el privilegio de ser Madre de estas pequeñitas que me han enseñado muchas sabias lecciones de vida.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	1
REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
Factores motivacionales para los empleados de una empresa.....	4
Motivación en el trabajo.....	4
Satisfacción laboral.....	5
Clima organizacional.....	7
Capacitación.....	7
Seguridad e higiene en el trabajo.....	9
Riesgos y medidas preventivas.....	11
Fuentes de empleo para las poblaciones rurales.....	11
Minera GoldCorp Inc.....	13
Historia de la minería.....	13
Sustentabilidad económica, ambiental y social en la minería.....	15
Minería a cielo abierto.. ..	17
Minería subterránea.....	18
La industria maquiladora.....	19
Producción Agrícola y Pecuaria.....	20
Principales inconvenientes para conseguir un empleo en las poblaciones rurales.....	20
MATERIAL Y MÉTODOS.....	25
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 1.	Localización del sitio de estudio en Benjamín Hill, Sonora.....	26
Figura 2.	Tipo de empresa en el que se encuentran laborando las personas de Benjamín Hill, Sonora.....	31
Figura 3.	Contratación con la que cuentan en su trabajo las personas de Benjamín Hill, Sonora.....	33
Figura 4.	Puesto que desempeñan las personas de Benjamín Hill, Sonora en su empleo.....	35
Figura 5.	Grado de comodidad con el puesto que desempeñan y los factores de satisfacción o insatisfacción que muestran las personas de Benjamín Hill, Sonora.....	37
Figura 6.	Prestaciones con las que cuentan las personas de Benjamín Hill, Sonora en el lugar donde trabajan.....	38
Figura 7.	Grado de satisfacción que tienen las personas de Benjamín Hill, Sonora en su empleo.....	40
Figura 8.	Principales factores que motivan al empleado a cuidar su trabajo...	42
Figura 9.	Percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral, para desarrollar un buen trabajo.....	43
Figura 10.	Motivos por el que las personas cambiarían de empleo en Benjamín Hill, Sonora	45
Figura 11.	Salario promedio mensual recibido por las actividades realizadas por las personas en su trabajo en Benjamín Hill, Sonora.....	47
Figura 12.	Percepción del salario de las personas recibido por su empleo en Benjamín Hill, Sonora.....	49
Figura 13.	Equipos de protección personal brindado por las empresas donde trabajan las personas de Benjamín Hill, Sonora.....	51
Figura 14.	Principales factores que motivan a las personas a realizar un buen trabajo en Benjamín Hill, Sonora.....	52

	Página
Figura 15. Motivos por los cuales las personas estarían dispuestas, o no a viajar y/o cambiar su lugar de residencia en Benjamín Hill, Sonora.....	54
Figura 16. Distancia que las personas de Benjamín Hill, Sonora están dispuestas a viajar para conseguir un empleo	55

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 1. Nivel de educación de las personas por sexo de Benjamín Hill, Sonora que cuentan con un empleo.....	29

RESUMEN

Actualmente, el país de México cuenta con un campo laboral muy extenso mas sin embargo, en muchas ocasiones no se cumplen todas las expectativas de trabajo ya que existe un sin número de población desempleada porque las oportunidades no siempre están al alcance de todos. La oferta de empleo en las comunidades rurales es escasa ya que algunas empresas no los ven como punto estratégico, esto ocasiona que solo las organizaciones se enfoquen en las zonas urbanas, dejando sin empleo a una gran cantidad de personas que lo necesitan. La mayoría de las personas de las zonas rurales tienen grandes problemas económicos y por lo mismo deciden migrar a otros municipios o ciudades fuera del país. Las comunidades pequeñas cuentan con personas sumamente preparadas, que son profesionistas o con mucha experiencia laboral que pueden aportar grandes ideas a las organizaciones, mas sin embargo la mayoría de las grandes empresas optan por establecerse en las grandes ciudades. Los objetivos del presente trabajo fueron evaluar la oferta de empleo en la comunidad de Benjamín Hill, Sonora de acuerdo a su nivel de educación, así como evaluar el rendimiento de los empleados basándose en la motivación, nivel educativo y determinar algunos factores que influyen en la productividad y desempeño de los mismos. El instrumento de evaluación consistió en la elaboración de un cuestionario constituido por 16 preguntas que se aplicó a 356 habitantes de la ciudad de Benjamín Hill, los cuales se dividieron por género y fueron seleccionados al azar. Encontrándose los resultados en relación al sexo que el 27.53% correspondió al sexo femenino y 15.73% al masculino que se encuentran actualmente trabajando en empresas maquiladoras, mientras que 10.67% y 33.72% en minería, 30.90% y 17.98% en maquiladora, 3.93% y 5.06% en el sector ganadero, 11.80% y 6.180% en agricultura, 11.23% y 11.78% en empresas de servicio, 1.30% y 7.87% en empresas de construcción,

mientras que 2.81% femenino y 1.68% masculino trabajan en empresas de gobierno respectivamente. En conclusión, se observó que el sector de mayor incidencia de trabajo para la población fue el de comercio, que es una de las características que tiene una influencia preponderante ya que es el nivel de educación con la que cuentan la mayor parte de la comunidad que es el nivel de preparatoria. Por otra parte, se encontró que el trabajador busca recibir una buena paga, tener una motivación para realizarse y tener satisfacción por el trabajo que desarrolla en las empresas, los cuales son factores determinantes para que el empleado esté dispuesto a permanecer dentro de la empresa, consecuentemente, posee todas las características para desempeñar y desarrollar un buen trabajo, será más productivo y ambas partes tanto empresa como trabajador obtendrán ganancias por productividad del empleado. La empresa tiene el recurso humano en sus manos, lo que es esencial, gracias a este recurso, se puede cumplir con los objetivos y lograr sus metas establecidas a corto, media y largo plazo. Por estos motivos, las empresas no se deben de olvidar que mediante la motivación, satisfacción laboral, seguridad en el trabajo, capacitación y un buen clima organizacional los empleados desempeñaran mejor su trabajo y así la empresa obtendrá mayores ganancias.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo el empleo ha sufrido cambios radicales, ya que cada vez es más difícil obtener uno y que éste sea bien remunerado. Actualmente, para recibir una buena remuneración, es de suma importancia contar con niveles altos de estudios, así como contar con experiencia profesional. Sin embargo, en la actualidad son pocas las personas que cuentan con una carrera universitaria.

Existen índices que demuestran que el sexo masculino solo llega a estudiar el nivel medio superior, mientras que el sexo femenino está sobresaliendo ya que posee más empeño en terminar sus estudios y tener un trabajo bien remunerado. En diferentes sectores laborales, se puede observar que el sexo femenino predomina en ciertos puestos de trabajo como son: el administrativo, contrataciones, limpieza, comercio, ventas, entre otras. Anteriormente, la mujer se dedicaba, exclusivamente al trabajo de las labores domésticas, era poco común que se interesara por estudiar o trabajar o que se le permitiera estudiar o desarrollarse en labores dentro del área del sexo masculino. El interés por estudiar y obtener un empleo en el sexo femenino se ha incrementado debido a las diferentes demandas y necesidades actuales que se han ido presentando con el paso del tiempo.

Sin embargo, en las poblaciones rurales las oportunidades de trabajo en el campo laboral es escaso, la mayoría de la población tiene que salir fuera de su comunidad en busca de una oportunidad de empleo. Una parte de la población de esas comunidades no migran en busca de un empleo, debido al apego familiar que existe y por lo mismo la mayoría de las personas prefieren buscar trabajo en comunidades cercanas, para no desprenderse de sus raíces. Esto es muy común, por tal motivo las empresas que se encuentran en las áreas aledañas proporcionan facilidades como: el transporte a los trabajadores, lo cual se incluye

dentro de otras prestaciones de suma importancia que induce a que las personas se comprometan con el trabajo.

Las empresas de poblaciones cercanas han sido las principales fuentes de empleo para los habitantes de las poblaciones que carecen de este. Debido a que se ha encontrado que es mano de obra de calidad, por lo que las empresas han buscado la manera de tener satisfecho al empleado para que cuide su trabajo y lo realice de una manera eficiente.

La mayoría de las organizaciones siempre han buscado la manera de lograr mayor eficacia y productividad de sus empleados y en esa búsqueda se ha encontrado que para lograr un buen desempeño y desarrollo en el ámbito laboral es indispensable que el empleado se sienta que es parte fundamental de la empresa. Esto se logra mediante la aplicación de ciertos factores como son: la motivación, buen clima laboral, condiciones de seguridad apropiada, bonos o remuneraciones, lo cual influye en la obtención de la satisfacción laboral.

Los factores mencionados anteriormente, aplicados en forma adecuada ayudan al aumento de la productividad en las empresas. La motivación es el impulso que se les da a las personas para lograr sus objetivos personales y al mismo tiempo indirectamente de la empresa. Reconocerle al empleado por realizar un buen trabajo, mediante un incentivo económico o un reconocimiento, influirá para que continúe desempeñándose de una manera eficiente en la realización de su trabajo.

Es de suma importancia buscar que dentro de la empresa exista un buen clima laboral, donde todos estén en armonía, ya que esto generará una mejor convivencia entre el personal y a su vez una mayor productividad, así como también que existan dentro del área de trabajo: lugares armoniosos, confortables y agradables, de tal manera que los empleados se sientan cómodos al iniciar sus labores cotidianas dentro de la empresa.

El presente trabajo surgió como una necesidad de conocer cuáles son los factores más importantes que motivan a las personas de la comunidad de Benjamín Hill, Sonora para conseguir un empleo, ya que la problemática de esta comunidad es la carencia de empleo, además de que existen pocas investigaciones relacionadas a este tema. De esta manera se conocerán los factores que facilitan la contratación de personal y ayudar a que las personas permanezcan un mayor tiempo laborando en las empresas aledañas y al mismo tiempo que sean más competitivas y productivas dentro de sus áreas de trabajo.

Los objetivos de este trabajo fueron: a) Evaluar la oferta de empleo en la población de Benjamín Hill, Sonora y b) Determinar los factores socio-económicos que influyen en la obtención de empleo para la población de Benjamín Hill, Sonora. Las hipótesis planteadas fueron: a) Alrededor del 80% de los trabajadores tienen un buen empleo gracias a su nivel de educación superior, b) Qué al menos el 50% de las personas tienen un empleo seguro y que les proporciona con una calidad adecuada de vida y c) Qué la mayor parte de la comunidad de Benjamín Hill tiene empleo dentro de la ciudad.

REVISION DE LITERATURA

Factores motivacionales para los empleados de una empresa.

Para incrementar la productividad dentro de una empresa se necesita principalmente, el recurso más importante de todos que es el humano, ya que este juega un papel muy importante respecto a los otros recursos, porque es quien proporciona aprovechamiento real dentro de la empresa. Por esto los empleados, deben estar bien emocionalmente, satisfechos, motivados, con buena salud, para que estos factores no afecten su productividad, al logro de las metas de la empresa y al bienestar del trabajador (Guerrero y Puerto, 2007).

Aumentar la productividad de una organización mediante la capacitación y desarrollo del personal es la meta estratégica de toda empresa. La capacitación es una inversión ya que si se aplica de la manera adecuada el personal realizara mejor su trabajo y la empresa obtendrá más ganancia. Varias organizaciones lo consideran un gasto y algunas como un beneficio ya que es muy importante que las empresas tengan programas de capacitación para el personal ya que así aumenta el estándar de ellas y también de los empleados porque aumenta la productividad, calidad de los productos y servicios que realizan (Pancardo *et al.*, 2011).

Guerrero y Puerto (2007), señalan que en el ámbito laboral, domestico, individual y social pueden generar estrés el cual ocasiona problemas en la salud y dañan la productividad. Las organizaciones, deben mantener un buen ambiente laboral y prestar atención a los factores tanto laborales, extra laborales e individuales, que puedan generar estrés, problemas de salud o que pueda impedir la productividad.

Motivación en el trabajo. La motivación es el impulso que se tiene para lograr metas y si no está dentro de las organizaciones todos los recursos serán insuficientes para lograr los objetivos de la empresa. Si no se tiene motivado al personal la formación no servirá de nada y los recursos se esfumarán sin resultados que lo justifiquen. Aunque tampoco se debe abusar

de los recursos, porque estos también pueden ser la causa de que la organización se inmovilice (Cañedo, 2007).

La motivación en las organizaciones es muy importante para alcanzar las metas y objetivos de las mismas, así mismo niveles de productividad y competitividad para estar en los mercados nacional e internacional que así lo requieren. Por estas razones tener motivado al personal es de suma importancia ya que así los empleados trabajaran con mayor entusiasmo, más eficiencia y con un mejor ambiente de trabajo, esto generará más productividad para la organización (López, 2008).

La mayoría de los problemas que enfrentan las organizaciones, actualmente son relacionados con la motivación, ya que ésta es parte fundamental del clima laboral de la empresa y cultura organizacional. Por esto, el grado de motivación de los trabajadores se ve reflejado inmediatamente en su comportamiento y en la manera en que realizan su trabajo, lo que influye mucho en la sostenibilidad y crecimiento (Cañedo, 2007).

Muchas teorías que existen sobre la productividad en el trabajo, se refieren a la motivación individual y dice poco sobre las habilidades personales, solo tratan de las capacidades requeridas para llevar a cabo una tarea, como se comportan bajo presión o capacidad en términos generales de los individuos (Duarte, 2006).

La motivación es el elemento fundamental ya que en ella se basa muchas veces el éxito de una empresa. Son muchas las organizaciones que fracasan porque sus trabajadores no se encuentran motivados por lo que hacen, aun cuando tienen los recursos necesarios para lograr sus objetivos. Sin motivación los objetivos nunca se alcanzarán, la formación no servirá de mucho y los problemas ocurrirán constantemente (Cañedo, 2007).

Satisfacción laboral. La satisfacción en el trabajo es identificada como un factor primordial en la organización, ya que contar con empleados satisfechos y motivados es uno de los

componentes determinantes del éxito organizacional, pero si los trabajadores no se sienten satisfechos ni parte de la empresa, la organización no podrá llegar a los niveles de calidad establecidos, tanto en el producto, servicio o cliente. Los trabajadores que no se encuentran satisfechos faltan mucho, llegan tarde, abandonan el trabajo que tenían en la empresa, se comportan de una manera negativa y contagian al personal, además ocasionan accidentes en el trabajo, ocasionando así pérdida para la empresa (Gargallo y Freundlich, 2010).

Borra y Gómez (2012), reportan que la satisfacción laboral está vinculada con muchas conductas y resultados que son de gran importancia para los mismos trabajadores ya que refleja también su satisfacción con sus vidas. Para las organizaciones es la responsabilidad que los trabajadores demuestran con el trabajo que desempeñan. De esta manera se conocen las características personales y laborales que intervienen en el grado de satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Muchas empresas impulsadas por la necesidad de que sus trabajadores sean más productivos, hacen todo lo posible porque sus empleados estén satisfechos. Para ello se han realizado estudios en los cuales se identifican que los factores personales, como son: edad, sexo, formación, salud, entre otros. Los factores laborales, como son: salario, horas de trabajo, ascensos, seguridad laboral, clima laboral, intervienen en la satisfacción del personal.

La satisfacción laboral es difícil de definirse ya que contiene muchos aspectos y entornos de trabajo. Estos aspectos son los supervisores y compañeros de trabajo principalmente, aunque también están los aspectos económicos y todo lo que conlleva el trabajo. Es de suma importancia que los trabajadores se encuentren cómodos y contentos con el salario y actividades que realizan dentro del trabajo ya que esto ocasiona que el personal haga las cosas lo mejor posible y que se desarrolle la armonía dentro de la organización, ya que así el ambiente de trabajo será más agradable, lo que ocasionará que los trabajadores no

vean como una obligación o carga el ir a trabajar si no que lo realizarán con interés (Benedito *et al.*, 2008).

Clima organizacional. El significado de clima organizacional, implica tener una visión global de los componentes y determinantes de la organización, los que se consideran con frecuencia son: el ambiente físico, el cual comprende las instalaciones, el color de las paredes, el nivel de contaminación, entre otros. Características estructurales, como el tamaño de la organización, el estilo de la dirección, etc. Ambiente social, que abarca el compañerismo, los conflictos entre personas y entre departamentos, la comunicación y entre otros. Características personales, como las actitudes, motivaciones, expectativas, aptitudes, etc. Comportamiento organizacional el cual esta compuesto por aspectos como la productividad, la rotación, las faltas, satisfacción laboral, estrés, entre otros (Salazar *et al.*, 2009).

El clima organizacional afecta y beneficia a ambas partes tanto al empleado como a la organización, porque influye con la productividad, la satisfacción laboral y bienestar. De esta manera es fundamental llevar a cabo la implementación de estrategias para fortalecer al factor humano dentro de la organización, ya que así se mejora la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente laboral (Cárdenas *et al.*, 2009).

Las bases de un buen clima organizacional están ligadas con buen desempeño de la organización y aún más con los siguientes aspectos, entre otros: acuerdos del trabajo con la vida familiar, prestaciones de tipo social, satisfacción en el puesto de trabajo y liderazgo. El tipo de liderazgo que manejen las autoridades de la organización influirá sobre el clima organizacional y este a su vez lo hará sobre el desempeño y la productividad (Cuadra y Veloso, 2007).

Capacitación. La capacitación es lo que permite la formación continua del trabajador que la recibe. Permite adquirir más conocimientos sobre diferentes temas, pasando de un nivel bajo

del conocimiento a otro superior. Es muy importante conocer la relación entre desarrollo humano y capacitación. Donde esta es una herramienta para el crecimiento en cualquier sector. Es un proceso evolutivo y permanente de la enseñanza para lograr el crecimiento y actualización del personal, beneficiando la realización profesional y personal de sus trabajadores. Además el objetivo de la capacitación es ayudar al incremento de las aptitudes del hombre en sus capacidades personales y en bien de la sociedad (Brito *et al.*, 2009).

Es por esto, que el proceso de capacitación del personal es de suma importancia para la organización, ya que el triunfo de la realización de sus programas es satisfacer las necesidades que el nuevo personal requiere para responder a los requerimientos técnicos de sus áreas administrativas o productivas (Perea, 2006).

El desarrollo de la capacitación requiere de varias etapas que deben aprenderse y aplicarse bien antes de realizar cualquier actividad laboral. La capacitación para el cambio tiene las mismas fases, pero implica diferentes alcances y contenido en cada una de ellas. Las fases son: definir claramente las necesidades de capacitación que existen y determinar el tipo de capacitación que se necesita en la empresa, ya sea capacitación teórica, psicológica, técnica, practica, etc., otra es establecer metas, especificar, lo que deseamos lograr con la capacitación si brindamos conocimientos fundamentales, teóricos o profesionales y por último definir las acciones, es muy importante que la capacitación englobe a todo el personal de la empresa (González y Tarrago, 2008).

Algunas organizaciones consideran que la capacitación es costosa, pero no se han puesto a pensar lo que cuesta a la economía de los países el analfabetismo, ineficiencia, la ineptitud. Por esto es, que se debe de capacitar al personal para que sea capaz, de enseñar, además de fomentar hábitos y habilidades para hacer algo, que de igual manera necesitan de conocimientos. Mediante la capacitación se conoce el aprendizaje y se fortalecen los valores

necesarios para desempeñar el trabajo, teniendo en cuenta que para poder capacitar al personal primeramente se deben detectar las necesidades, para esto se necesita saber la condición en la que se encuentran los trabajadores, así como las costumbres que restan eficiencia para poder eliminarlos (Brito *et al.*, 2009).

Existen muchos tipos de capacitación. Una gran variedad de expertos en diferentes temas y centros que los imparten, lo cual hace que cada uno de ellos tenga diferentes metas. La capacitación orientada hacia el cambio, no tiene como objetivo proporcionar conocimientos sino lograr un cambio, como comportamientos, cambiar la manera de pensar de las personas, sus actitudes y sus sentimientos, con el fin de responder a los cambios que han de sufrir las organizaciones. No se debe olvidar que las organizaciones no cambian, ni van adelante por sí solas, necesitan un elemento que las impulse. Este elemento que hace que las organizaciones avancen y se desarrollen son sus propios trabajadores. Ellos son los que realizan y desempeñan todas las funciones de la organización, todos son de suma importancia. En una organización que se transforma, todos sus integrantes deben unirse al cambio (González y Tarrago, 2008).

Seguridad e higiene en el trabajo. La salud y la seguridad de las personas son fundamentales para una vida plena y por ende para su mejor desempeño en diferentes aspectos y ámbitos como: personal, familiar, laboral y social. El valor de conocer más sobre la salud y seguridad es que aporten conocimientos y comportamientos útiles y de aplicación inmediata en todo lugar (Anaya, 2006). Los imprevistos que afectan la salud de los trabajadores pueden ocurrir en cualquier lugar de trabajo y sus consecuencias pueden variar, desde una simple molestia a quienes los sufren, disminución de su calidad de vida, llegando en algunos casos hasta ser causa de muerte. De este modo, la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo es fundamental en toda organización (Herrera y Percy, 2009).

Salud y trabajo son primordiales al hablar de la Seguridad e Higiene del Trabajo, su objetivo se basa en las consecuencias de la interacción entre trabajo como origen de riesgo y la salud que es lo más importante para el ser humano, la cual puede verse afectada por el trabajo. La Seguridad e Higiene están presentes en cualquier tipo de trabajo, ya sea micro, pequeño, mediano o grande. En otras palabras la Seguridad e Higiene aplica a todo centro de trabajo desde un: empleado, oficinas, clínicas, centros de esparcimiento, hoteles, industrias, comercios, escuelas, institutos, laboratorios, entre otros (Anaya, 2006).

La seguridad de los trabajadores debe ser proporcionada por la organización, ya que el trabajador puede estar expuesto a cualquier tipo de amenaza como la ambiental. Esto ha sido establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual, menciona que la prevención de los posibles daños que tengan los trabajadores les puede salvar la vida y también que el bienestar físico y mental pueden prevenir riesgos en el área de trabajo donde estos laboran (Trejo, 2013).

Los sistemas de gestión de seguridad en una organización están diseñados para prevenir y controlar los riesgos que pueden llegar a afectar la salud y seguridad de los trabajadores y que permitan cumplir con las normas. Un buen sistema de gestión de la seguridad debe estar muy bien integrado en la organización y ser un sistema compuesto de leyes, estrategia y procedimientos que brinden armonización y tranquilidad interna (Fernández *et al.*, 2005).

La intención de las normas de seguridad dentro de un lugar de trabajo es para prevenir riesgos, a través del uso de protecciones individuales y ambientales, por ejemplo guantes e iluminación. La ley señala a los responsables de la seguridad con la finalidad de garantizar la correcta aplicación de las normas (Acquadro *et al.*, 2007).

Riesgos y medidas preventivas. Es deber de toda organización brindarle protección al trabajador, ya que conservar la salud es un derecho de los trabajadores, de igual manera ellos tienen la obligación de conocer las reglas de seguridad de la empresa. Para que se cumpla esto el jefe debe poner en marcha las medidas necesarias para prevenir los riesgos que a los trabajadores puedan sucederles y así hacer cumplir sus derechos en base a la consulta, participación, orientación sobre qué hacer en caso de riesgo, riesgos graves y pequeños, vigilancia de la salud y servicios de prevención; todo esto para que los daños que puedan sufrir no recaiga en los trabajadores (Romeral, 2012).

De acuerdo con Guerrero y Puerto (2007), muchas organizaciones no toman las debidas medidas preventivas y políticas de seguridad hasta que la productividad de los trabajadores es baja y la organización se ve afectada. El estrés es una causa muy común por la cual los trabajadores tienen problemas de salud, y esto puede reducir la productividad lo cual no es bueno para la organización, por esto es importante que los trabajadores mantengan y mejoren su salud tanto física como emocional.

Fuentes de empleo para las poblaciones rurales.

La minería es un proceso utilizado para la extracción de oro, plata cobre, carbón, etc. que ha evolucionado desde el siglo XX. Los avances en la tecnología, la reducción en todo el mundo de zonas que contienen oro, plata, cobre, entre otros y por supuesto, la gran capacidad de producir beneficios de las explotaciones, han ocasionado condiciones de extracción que implican la explotación de yacimientos en periodos cortos de ocho, diez o quince años (Schiaffini, 2011).

Así mismo pronto se hizo notorio el verdadero motivo de la política estatal para apoyar y fortalecer al gran capital minero “mexicanizado” para convertirlo en una de las

industrias más exitosas y con mayor proyección del capital del país. Para demostrar esto último se muestra lo siguiente: el Grupo Minero México es la segunda corporación más importante de América Latina, con ventas de 1,823 millones de dólares en 1999. Industrias Peñoles, ocupa la tercera posición en el concierto minero latinoamericano con ventas de 1,000 millones de dólares. Empresas FRISCO la cual registro ventas de 205 millones de dólares en 1999 (Delgado y Del pozo, 2001).

México es rico en minerales en todo el territorio nacional, como son metálicos y no metálicos. Es destacado por yacimientos muy importantes a nivel mundial como son las salinas de Guerrero Negro que es la más grande del planeta, así como el yeso de la Isla de San Marcos y de la costa de la Península de Baja California con reservas de más de 70 años, Las Cuevas que es la mina más grande de fluorita en el mundo, Fresnillo que es el yacimiento de plata más rico y más grande que haya descubierto la humanidad, en Malango está el depósito de manganeso más importante de Norte América, así como las minas de carbón de la Cuenca del Rio Escondido, entre muchas más. Además este sector se mantiene como líder mundial en la producción de plata y en 2001 se encontró en los primeros diez lugares de producción mundial de 18 minerales (Abdel, 2004; Torres *et al.*, 2010).

La evolución del sector minero en México ha sido cambiante en los últimos años, en 2008 y 2009 la industria minera enfrentó grandes obstáculos, como son: el bajo precio de los metales y minerales, el cambiante mercado, huelgas y paros de los trabajadores, mala organización en el proceso de exploración, aumento de costos, cambios en las leyes mineras para el desarrollo de este sector (Anuario Estadístico de la Minería Mexicana, 2012).

La minería se regula por varias leyes, pero la principal es la ley minera, la cual dice que se deben aprovechar los recursos naturales para beneficio de la comunidad en general, se deben repartir los bienes en partes iguales en el sector público, cuidar su conservación,

lograr el desarrollo del país y mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos mexicanos. De lo contrario a estos fines la ley minera establece la actividad como de utilidad, sobre cualquier otra actividad y libre de contribuciones a nivel municipal y estatal (López y Eslaba, 2011).

Minera GoldCorp Inc. Es una empresa minera transnacional con domicilio en Vancouver, Canadá, es una de las tres empresas mineras más grandes productoras de oro. Es el lugar más grande de trabajo el cual se ubica en el Continente Americano, con empresas mineras en los países de Estados Unidos, México, Guatemala, Honduras, República Dominicana, Chile, Argentina y claro en Canadá. GoldCorp Inc. alcanza elevados montos de millones de dólares gracias a sus bajos costos de producción. Beneficia la economía de su país y la de los países Latinoamericanos donde labora (Garibay *et al.*, 2014).

La empresa GoldCorp Inc., está realizando vínculos hacia la sociedad basadas en la confianza y, con este fin, hace donaciones para apoyar muchas actividades comunitarias. Por esta razón la organización es generosa con las comunidades donde se establece. La empresa no paga por lo que obtiene de las comunidades ya que abiertamente no reconoce que obtiene algo de ellas. La corporación hace donativos y brinda su apoyo como acciones humanitarias. La empresa se representa a sí misma como una compañía creadora de bondad social. Se considera bondadosa ya que brinda empleo y apoyo a los necesitados. Una organización con compromiso social (Garibay y Balzaretti, 2009).

Historia de la minería. La minería es una actividad económica que tradicionalmente ha definido la vocación productiva de algunas entidades federativas de México como: Zacatecas, Guanajuato, Coahuila o Sonora. Tal orientación se hace patente durante la Colonia, pero se refrenda en el curso de los años dando lugar a que esta actividad se convierta en una de las principales actividades de suministro de insumos a industrias tales como la

construcción, la química y la electrónica (Gaytán y Benita, 2014). El país de México es rico en recursos minerales lo que ha destacado su historia minera. Existe una gran variedad de yacimientos, existen los no económicos como los económicos y para poderlos separar se les aplican distintos procesos químicos. La innovación en la tecnología de la industria minera a nivel mundial favoreció la entrada en México de procesos de transformación como la flotación y la cianuración, lo que proporcionó mayores volúmenes de explotación de mineral, con valor comercial, pero también esto afectó de cierta manera ya que ocasionó mayor cantidad de residuos (Romero y Gutiérrez, 2010).

Los pueblos fundados gracias al descubrimiento de grandes cantidades de metales preciosos como el oro y plata localizados en Nueva España, esto surge desde la historia de la colonización. Zacatecas, San Luis Potosí y Durango son varios de los estados que construyen la ruta del oro. La apasionada curiosidad y necesidad de los españoles aceleró la búsqueda de los metales preciosos. En la parte donde se detectaba alguna veta se formaba una población cuya economía dependía totalmente de la extracción de oro y plata. La minería en el estado de Sonora no es muy diferente, aunque aquí lo primero que se practicaba era la agricultura y la ganadería, el crecimiento de estos sectores se debe en gran parte a la minería, naciendo desde ese entonces hasta las primeras décadas de este siglo. Álamos es un claro ejemplo de los pueblos que nacieron gracias a la actividad minera (Bracamontes *et al.*, 1997).

Desde 1990, hubo grandes conflictos en la industria minera, a causa de los cambios en la inversión que se realizaba en este sector, lo cual ocasionó que se generaran una serie de conflictos en América Latina. Dadas estas circunstancias que generan novedades se abrieron varios tipos de investigación en distintos países. Lo cual, dió como resultado que la instalación de empresas mineras en comunidades con economías muy pobres generara "progreso", también destaca que la extracción minera tiene efectos positivos hacia la

economía nacional y tiene efectos negativos ya que produce daños en el medio ambiente (Schiaffini, 2011).

Sustentabilidad económica, ambiental y social en la minería.

Los minerales localizados en el yacimiento no tienen valor económico hasta que se procesan y se transforman. La extracción de los minerales tiene un costo, que se estima desde la calidad y la cantidad de los minerales que se detectan en un yacimiento y de su precio. La demanda de los minerales se basa en los requerimientos del mercado y el crecimiento de las economías en desarrollo (Martínez, 2003).

Los impactos socioeconómicos están ligados con los impactos ambientales, si los suelos que tenían potencial productivo se dañan, si se despide personal, problemas en la salud, todo esto por causa de las minas afectan directamente a la comunidad ocasionando un impacto socioeconómico. Esto ocasiona que las economías a nivel municipal, estatal y federal, se vean afectadas y esto pasa en todo el mundo. Existen minas en muchos países que por causa de la baja de los precios en los materiales que se extraen de éstas se ven obligadas a cerrar y dejar minas abandonadas, lo cual ocasiona daños socioeconómicos y ambientales (Arango y Olaya, 2012).

Los suelos son sumamente dañados cuando hay explotaciones mineras, lo que hace que la vegetación desaparezca y sea muy difícil de recuperarse, dependiendo de las características del suelo se aumentan o reducen la cantidad de tóxicos en las minas para tratar de no dañarlo más. Los metales se acumulan en la superficie de los suelos ocasionando que las raíces se dañen y la calidad de los alimentos sea muy baja o no sirva. Esto no afecta solo a la vegetación, sino a todo el medio ambiente porque se afecta la cadena alimenticia, ya que los animales comen plantas y estos son consumidos por los humanos (Puga *et al.*, 2006).

La minería ha afectado al medio ambiente por medio de productos tóxicos maquinaria pesada, gases, mercurio, hidrocarburos, metales pesados, explotaciones, entre muchas otras cosas, lo que ha ocasionado la contaminación de ríos, suelos y aire, destruyendo a todo ser vivo que habita en estos (Lora, 2005).

Los impactos ambientales que ocurren más a menudo cuando una mina queda abandonada, ocasiona muchos problemas de contaminación como: paisajes sumamente deteriorados, pilas de desecho, contaminación del agua, suelos infértiles, huecos, edificios y plantas abandonadas, filtraciones de ácido, lavado de metales y macro y micro elementos no adecuados para el crecimiento de las plantas. Es difícil y en algunos casos imposible volver a reforestar las zonas dañadas por las minas ya que muchas especies no vuelven a establecerse en dichas áreas (Arango y Olaya, 2012).

Las empresas transnacionales mineras afectan ambientalmente y socialmente. En Perú la región de Tambo Grande, Huanca Bamba, Jaen y San Ignacio sus economías se vieron muy afectadas por causa del desempleo, poca inversión y daño ambiental. Así es como muchas regiones se ven afectadas por la forma de operar de las empresas mineras. A causa de esto la Confederación Nacional de Comunidades afectadas por la minería ha denunciado 239 proyectos mineros, por que afectaban a la comunidad como al ambiente (Lora, 2005).

Existen gran cantidad de conflictos sociales contra la minería, ocasionados por el cuidado hacia la naturaleza, ya que en nuestro continente la población originaria no tolera el daño hacia el medio ambiente. Las empresas mineras tienen problemas con la sociedad ya que no están muy conformes con estas organizaciones, inculpándolas de la destrucción de muchos ecosistemas en todo el planeta (Composto y Navarro, 2012).

Las empresas mineras se responsabilizan socialmente con las comunidades en las que se establecen y muestran respeto por sus culturas, creencias y valores que esas comunidades,

trabajadores y personas en general tienen, participando, escuchando e interactuando con la comunidad, haciéndole saber sus planes y respondiendo sobre el trabajo que se realiza en la mina (Gallardo, 2012).

Minería a cielo abierto. Durante los últimos treinta años la minería a cielo abierto se ha establecido como una de las tácticas más eficientes para explotar de manera productiva los yacimientos que contienen poca cantidad de material, también aquellos que muestran gran cantidad de material en las piedras, resultan inalcanzables mediante el procedimiento tradicional por hoyos o túneles. Este innovador tipo de minería radica del uso intenso de la región, agua, explosivos, energía y la más nueva tecnología, composición que permite efectuar la extracción y condensación de los metales con exagerada rapidez y a bajo costo. Con este fin y después de explorar vía satelital los yacimientos que contienen mineral, se remueven extraordinarias cantidades de terreno mediante el empleo de toneladas de explosivos que destruyen montañas, para después seguir con el proceso de trituración y pulverización de la piedra extraída, que por último es expuesta a los efectos de sustancias químicas como cianuro, mercurio, entre otras (Composto y Navarro, 2012).

En las empresas mineras a cielo abierto, para realizar las actividades de extracción de mineral se necesita maquinaria de carga y acarreo como camiones que soporten grandes cantidades con el fin de proporcionar alta eficiencia y productividad. Para que la maquinaria opere eficientemente se necesita conocer las distancias, varios equipos de carga para que se lleve el menor tiempo posible, entre otras para que así la empresa produzca más. Existen diferentes problemas en las minas a cielo abierto, como para lograr los objetivos planeados tiene que con el tipo de material que se está extrayendo ya sea oro, plata, carbón, etc., el terreno, el clima de la zona donde está la mina, la capacidad de la maquinaria y los cargadores, ésta y otros problemas afectan las actividades mineras (Escamilla *et al.*, 2011).

El aumento de las actividades extractivas a cielo abierto produce cambios sobre el paisaje que ocasiona rechazo social, sobre todo aquellos que se pueden ver a simple vista y son muy notorios como la abertura de huecos, modificaciones en la forma de la zona, explotaciones, caminos, etc. Las comunidades en las que se establecen las empresas extractivas mineras a veces tienen problemas con la sociedad ya que los habitantes de dichas comunidades no las aceptan por el daño ambiental que ocasionan en estas zonas (Molina *et al.*, 2001).

Minería subterránea. Este tipo de minas son muy peligrosas, ya que ocurren accidentes durante las actividades de minado, ocasionados por desprendimiento del material que se está extrayendo o de piedras que se encuentran en el lugar donde se está buscando el material. Para prevenir estos tipos de accidentes se controlan las actividades del minado y el tipo de extracción, realizando las explosiones con toda la seguridad posible para que no ocurran accidentes (Torres *et al.*, 2010).

Las explosiones mineras para la extracción del material han ocasionado un sin fin de muertes, ya que la minería pasó a ser una actividad que se fija solo en obtener ganancias y ha dejado de prestar atención a la seguridad de los trabajadores mineros. Ha ocasionado daños no solo al medio ambiente, sino a los trabajadores dejando consecuencias graves en ellos u ocasionando la muerte, a causa de las explosiones subterráneas que se realizan. Hoy en día existen maquinarias con la más alta tecnología, recursos y conocimientos para crear medidas de seguridad en estas empresas que hagan más segura la minería subterránea y sus explosiones (Romero *et al.*, 2013).

En una mina las condiciones en las que laboran los trabajadores son riesgosas, ya sea la carga física y la postura aunque estos son los riesgos menos estudiados según estudios desarrollados en Chile, México y España. Se llevaron a cabo investigaciones en los que se

descubrió el síndrome de la rodilla de minero (sinovitis), el comportamiento de los riesgos de trabajo en el sector minero, entre otros (Velandia y Muñoz, 2004).

La industria maquiladora.

Es considerada como una prioridad económica para la nación ya que gracias a ella el país ha crecido regionalmente, además de que la maquiladora ofrece fuentes de empleo para miles de personas y esto ocasiona que muchas personas tengan un sustento económico. Desde la década de los ochentas las empresas maquiladoras han logrado cumplir estas expectativas, ocasionando que sectores como el público y el privado tengan esperanzas muy elevadas sobre el desarrollo regional que la industria maquiladora en México tiene sobre estos sectores ya que el 80 por ciento se concentra en la frontera (Sánchez, 1990).

De acuerdo con Gómez (2004), Duana (2010) y Carrillo (2014) la industria de la maquila surge en 1965 como respuesta al finalizar el Programa Braceros con Estados Unidos, el desarrollo de la industria maquiladora de exportación fue impulsado en las dos décadas anteriores por las autoridades mexicanas como el principal medio de inserción internacional de México y como herramienta para modernizar el tejido productivo nacional. Sin embargo, a pesar de que es evidente que el desarrollo de la maquila ha tenido un impacto positivo sobre la economía mexicana, aumentando su inserción internacional y generando efectos macroeconómicos positivos, no es menos cierto que su viabilidad como estrategia de desarrollo a largo plazo es dudosa. La razón fundamental es su endeble integración con el resto del tejido productivo local. La internacionalización se refiere a una tendencia hacia la producción compartida entre países que se logra mediante esquemas de complementariedad en la producción industrial (conversiones, subcontratación, etc.) en los que se divide la producción entre dos o más localidades y se generan constantes flujos comerciales entre ellas.

Producción Agrícola y Pecuaria.

En la medida que el ingreso familiar aumenta, crece la demanda de servicios de alimentos, si el aumento del ingreso continúa se establece el consumo de éstos y cada vez se reduce más el gasto diario destinado a los alimentos. Cuando las familias satisfacen sus necesidades, el mercado de éstos crece al ritmo de la población o termina por destinarse a la exportación. Debido a esto la producción agropecuaria compite en el mercado expandiendo su producción mediante un vasto crecimiento: mayor superficie cultivada y más cabezas de ganado. El crecimiento en el sector agropecuario de 1980 a 2010 ha aumentado sus ejes dinámicos en cuanto a producción de carne, huevo, leche, hortalizas y frutas (Brambila *et al.*, 2014).

De acuerdo con Martínez (2009), la agricultura y el desarrollo sostenible se refieren a la necesidad de minimizar la degradación de la tierra agrícola, maximizando a su vez la producción. Este considera el conjunto de las actividades agrícolas, como el manejo de suelos y aguas, el manejo de cultivos y la conservación de la biodiversidad; considerando a su vez el suministro de alimentos y materias primas. En México se practican dos tipos de agricultura, la tradicional o extensiva y la comercial. La tradicional consiste en un sistema de producción donde el productor depende en gran parte de las lluvias, condiciones climatológicas y mano de obra no asalariada. La agricultura comercial o intensiva es un tipo de producción donde se implementa tecnología de punta y mano de obra asalariada (Martínez, 2007).

Principales inconvenientes para conseguir un empleo en las poblaciones rurales.

Los hombres y mujeres de escasos recursos tienen un limitado acceso al empleo. En el caso de los hombres el conseguir un trabajo después de los 54 años de edad cobra gran dificultad, siendo mínima la población masculina no pobre, ya que la mayoría de estos

obtienen un empleo en el negocio familiar o en la explotación de la parcela, aunque el salario recibido de este tipo de empleos es muy bajo en comparación con trabajos distintos, lo que ocasiona que la población viva en condiciones de pobreza. Algunas desventajas de estas formas de empleo son que las personas no generan una pensión o jubilación para su retiro. En el caso de las mujeres de escasos recursos encontrar un trabajo es igualmente difícil solo que para ellas existen subsidios del gobierno, a través de becas alimenticias, así como las ayudas que se brindan entre familias (Gomes, 2002).

En las poblaciones rurales la pobreza es muy notoria, ya que estas comunidades predominan el trabajo agrícola para el autoconsumo y no se recibe un ingreso a cambio, las fuentes de empleo son escasas y carecen de sistemas de seguridad social, lo que ocasiona que un número considerable de niños y adultos mayores vivan en condiciones de pobreza. Por el contrario, en poblaciones urbanas tanto los niños como los adultos mayores cuentan con condiciones favorables de vida, debido a la gran cantidad de fuentes de empleo que existen en las poblaciones urbanas, es muy importante contar con un empleo formal ya que de esta manera se contara con un ingreso monetario de forma constante, además que gracias a esto se obtendrá una jubilación o pensión en un determinado tiempo, disminuyendo la pobreza en la población (Gomes, 2002).

En México el nivel de escolaridad juega un papel muy importante ya que de ello depende el salario que recibirán los trabajadores. Las personas de alta escolaridad comprenden a los técnicos titulados y trabajadores con carreras universitarias o de postgrado, maestría y doctorado. Cabe mencionar que los trabajadores con estudios técnicos y que actualmente tienen más fuerza son los que han egresado del nivel medio superior, ya que anteriormente era muy común estudiar una carrera técnica con solo haber terminado la primaria o secundaria. Es por esto, que los trabajadores que tienen una alta escolaridad

obtienen un empleo que aunque en ciertos casos no corresponde especialmente a su formación académica, tienden a ser de un nivel de calificación y jerarquía más altas que los adquiridos por las personas que trabajan y tienen un bajo nivel de educación. Es por esto que el contar con un título académico se ha convertido en algo primordial para la obtención de diversos puestos de trabajo que ofrece el mercado laboral formal (Jurado, 2002).

Las relaciones de trabajo han sufrido cambios considerables, tanto de las leyes laborales como de las nuevas prácticas de empleo. Además organizaciones ubicadas en la región se han visto en la necesidad de someterse a cambios para subsistir de la competencia global, ya que los nuevos procesos de índole comercial se han expandido y abarcado la economía latinoamericana, lo que ha desencadenado la globalización. Con el fin de subsistir las empresas buscan estrategias de reorganización que mantengan o eleven sus niveles de competitividad. Los gobiernos han tenido la tarea de adoptar maneras flexibles de contratación laboral, ya que los salarios que se les pagan a los trabajadores son inadecuados, las jornadas laborales son demasiado extensas, los mecanismos de contratación son muy rígidos y la manera en que despiden a la fuerza laboral no es la adecuada, lo que afecta el buen desempeño de los mercados laborales (Mora, 2005).

Jurado (2002), menciona que existe una gran competencia en los trabajadores profesionistas ya que los empleadores son muy selectivos a la hora de colocarlos en un puesto de trabajo debido a la creciente adecuación y actualización de estos. Existe gran demanda de trabajadores profesionistas, es por esto que los contratos por tiempo, temporal, verbal y parcial predominan. Lo que genera, una notable competencia en los trabajadores ya que buscan obtener un trabajo seguro en diferentes sectores empresariales como son: industrias, comercio, educación, servicios personales.

El término precarización del empleo se ha vuelto muy popular ya que se relaciona con los trabajos no formales en empleos donde antes lo eran, es por esto que actualmente se utiliza este término cuando se habla de contratos temporales, trabajos estacionales, trabajos a destajo o trabajos no permanentes. Este término también se utiliza para destacar que las condiciones de trabajo se han deteriorado por consecuencia de la disminución de los salarios-ingresos ya que están por debajo de los mínimos establecidos por la ley. Las empresas han establecido jornadas laborales elevadas con poco salario y han excedido en la rotación de personal lo que ocasiona que no se tenga un empleo seguro dado que la contratación que se les ofrece es por tiempo parcial, en ocasiones se les priva a los trabajadores de seguridad y provisión social (Mora, 2005).

Jurado (2002), reporta que la palabra trabajo se refiere a todas las actividades que se hacen en un proceso productivo ya sea para un bien o un servicio, mientras que la palabra empleo se refiere a las formas de acceso y salida del mercado laboral. Carrasco y Mayordomo (2000), mencionan que el significado de trabajo es completamente distinto para mujeres y hombres, ya que tiene una identidad distinta para ambos sexos, ya que se hace la distinción entre el trabajo doméstico para unas y asalariado para otros.

El empleo se reparte en diferentes categorías sociales y se diferencia por género, edad y por categoría socio-profesional, lo que hace que exista dicho reparto en la misma sociedad. Desde la década de los ochentas han ocurrido diferentes acontecimientos en la sociedad que han cambiado completamente el paisaje del empleo, debido a que antes los hombres eran los protagonistas de este, y ahora con el paso del tiempo las mujeres se han unido masivamente al mercado del trabajo, y además, las edades han cambiado radicalmente la composición social de la población activa. Los trabajadores ya no son lo que eran (Maruani, 2000).

Las investigaciones sobre el trabajo y el mercado laboral de las mujeres, así como también estudios realizados sobre la calidad de vida y el bienestar han expuesto la necesidad de trascender de las especificaciones económicas tradicionales exclusivamente en el mercado laboral, para desarrollar nuevos que sean más realistas, además de que consideren los aspectos de las esferas mercantil, familiar y pública, tomando en cuenta las desigualdades de estatus social, género y raza, así como las relaciones de poder, que implementan diversas instituciones. La forma en que funciona el mercado laboral, la manera de actuar del sector público y la organización familiar en cuanto al trabajo y distribución del tiempo, condicionan y determinan las diferentes situaciones sociales entre hombres y mujeres (Carrasco y Mayordomo, 2000).

El trabajo ya no es lo que era debido a que existe crisis en el empleo, por lo tanto hay desempleo masivo y formas menos adecuadas de empleo un ejemplo de esto son el empleo informal, la cual ha producido una desestabilización del empleo que afecta a miles de personas. La gran mayoría de las mujeres trabajan en condiciones inadecuadas de salario, de fragmentación y de cualificación; lo que ocasiona que tengan una relación poco favorable con el trabajo y es por esto que desearían dejar de trabajar. Es por esto que solamente las mujeres privilegiadas, que tienen una relación favorable con el trabajo, una profesión que les gusta, que es interesante, agradable, bien pagada, desean trabajar el resto de ellas, es decir la mayoría desearían dejar su actividad profesional. Es por esto, que se dice que la actividad profesional del sexo femenino no es más que un lujo superficial o una obligación desagradable (Maruani, 2000).

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se llevó a cabo en el municipio de Benjamín Hill Sonora, el cual está ubicado al noroeste del estado de Sonora, su cabecera es la población de Benjamín Hill fundado en 1952, paralelo a la construcción del ferrocarril Sonora-Baja California que atravesaba el Desierto de Altar, tiene una superficie de 854.7 km². Se localiza en el paralelo 30°10'09" N y 111°06'51" O del meridiano de Greenwich; a una altura de 853 metros sobre el nivel del mar. Colinda con los siguientes municipios: al noreste con Santa Ana, al sur con Opodepe, y al oeste con Trincheras (Figura 1). Posee una superficie de 854.70 kilómetros cuadrados, que representan el 0.46 por ciento del total estatal y el 0.04 por ciento nacional; cuenta con un total de 34 localidades. La empresa ferrocarrilera que le dio vida ahora solo son instalaciones en ruinas, por lo que esta población no cuenta con actividad productiva de ninguna especie. Su mano de obra se emplea en los municipios vecinos, como Opodepe, Santa Ana y Magdalena de Kino, Sonora (Wikipedia, 2014). Benjamín Hill, Sonora cuenta con una población total de 5,275 habitantes, de los cuales 2,624 son mujeres y 2,651 son hombres (INEGI, 2010). Del total de la población, el 10.25% proviene de fuera del Estado de Sonora. El 2.60% de la población es analfabeta: el 2.09% corresponde a los hombres y el 12% a las mujeres. El grado de escolaridad promedio es de 8.38 años, 8.51 años para los hombres y 8.26 años en mujeres (Pueblos de México, 2017).

La información se recaudó mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los habitantes de Benjamín Hill. El cuestionario estuvo constituido por un total de 16 preguntas. Se aplicó únicamente a las personas que trabajan, ya sea en varios tipos de empresas como: maquiladoras, comerciales, extractivas, ganaderas, de servicio, agricultura, entre otros, dentro o fuera del municipio. El tamaño de muestra fue de 356 personas, la cual se obtuvo

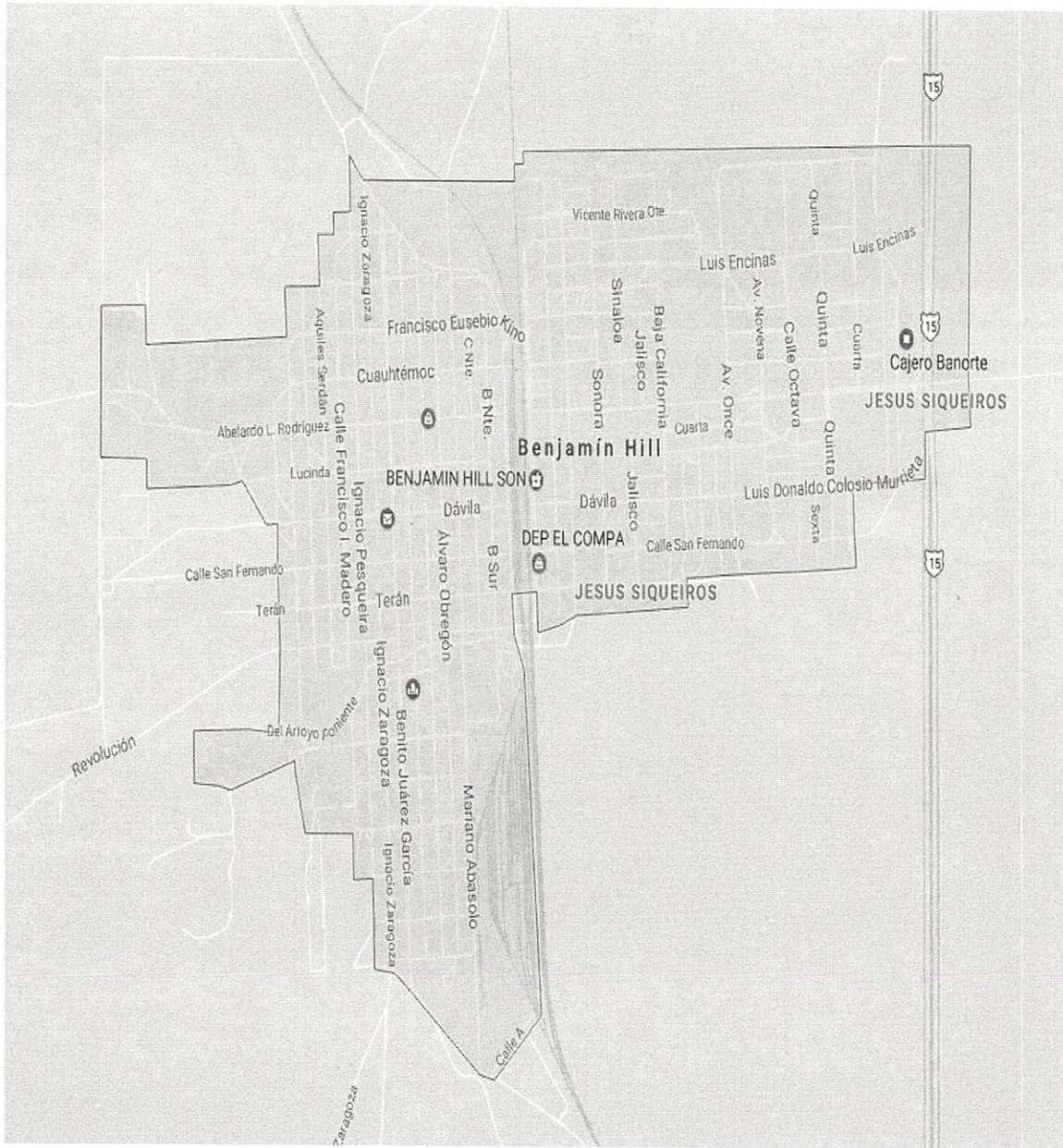


Figura 1. Localización del sitio de estudio en Benjamín Hill, Sonora (INEGI, 2017).

mediante la fórmula para poblaciones finitas con un 95% de confiabilidad (Münch y Ángeles, 1990). Las mismas que se distribuyeron de la siguiente forma; se aplicaron 178 encuestas a mujeres y 178 encuestas a hombres.

Antes de realizar la encuesta se les informó y explicó a los empleados sobre la importancia del estudio y sus respuestas, recordándoles que la encuesta era totalmente anónima para que se sintieran con libertad y contestaran con sinceridad y honestidad.

La encuesta se diseñó incluyendo la siguiente información sobre: género, tipo de empresa en la que trabaja, puesto de trabajo, disponibilidad de cambio de residencia, salario, satisfacción en el trabajo, horarios de trabajo, clima laboral, tipo de equipos de protección individual, ¿qué los llevo a elegir ese trabajo?, si se les capacita, medio de transporte, etc. Estas preguntas se realizaron para determinar la oferta de trabajo en el municipio de Benjamín Hill, Sonora, el grado de satisfacción, clima laboral, seguridad en el trabajo y motivación de los trabajadores entre otras.

Una vez recopilada toda la información, los datos se organizaron y tabularon en una base de datos, en una hoja de cálculo del EXCEL de Microsoft Office. Posteriormente, se agruparon las preguntas y se aplicó estadística descriptiva para analizar los datos y realizar la interpretación de los resultados (Steel y Torrie, 1980).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación se realizó en la ciudad de Benjamín Hill, Sonora pretendiendo evaluar la oferta de empleo, el nivel de educación y los factores motivacionales que tienen las personas empleadas actualmente, así mismo se trata de conocer el tipo de empresas en las que laboran, además de conocer las condiciones en que las personas realizan su trabajo y si se les proporciona algún equipo de protección personal y también conocer la importancia que tiene para ellos un buen ambiente laboral. De igual manera la distancia que estarían dispuestos a viajar para conseguir un trabajo, además de las circunstancias o motivos por las que abandonarían o permanecerían en la ciudad de Benjamín Hill, Sonora. Se consideró un número de muestra equivalente a 356 personas, para después dividirlo en 178 (50%) femenino y 178 (50%) masculino.

En cuanto a los resultados con relación al nivel de educación de las personas encuestadas se encontró lo siguiente: las personas que terminaron el nivel de primaria de acuerdo al género los resultados fueron: un 11.8% correspondió al femenino y el 19.7% al masculino; con respecto al nivel de secundaria los resultados fueron: 23.0% y 25.6% para el género femenino y masculino, respectivamente. Los resultados con relación al nivel de preparatoria, Universidad y otros estudios se muestran en el Cuadro 1. Los niveles de educación para ambos sexos con los mayores valores se obtuvieron en el nivel de educación de preparatoria.

En México el nivel de escolaridad juega un papel muy importante, ya que de ello depende el salario que recibirán los trabajadores. Generalmente, es por esto que aquellos trabajadores que tienen una alta escolaridad, obtienen un mejor empleo que aunque en ciertos casos no corresponde especialmente a su formación académica tienden a ser de un nivel de calificación y jerarquía más altos que los adquiridos por las personas que trabajan y tienen

un bajo nivel de educación, el contar con un título académico es primordial para un empleo formal (Jurado, 2002). Cabe mencionar, que una característica que actualmente se está presentando con respecto a la educación media superior y superior es que día a día esta predomina el género femenino en los ámbitos laborales (Peralta, 2007).

Cuadro 1. Nivel de educación de las personas por sexo de Benjamín Hill, Sonora que cuentan con un empleo.

Nivel de Educación	Femenino %	Masculino %
Primaria	11.8	19.7
Secundaria	23.0	25.6
Preparatoria	34.7	33.2
Universidad	24.2	20.2
Otras	3.4	1.7
TOTAL	100	100

Tomando como base la información obtenida en la segunda pregunta de la encuesta realizada, donde se les cuestionaba en que empresa actualmente se encontraban laborando, de acuerdo al género los resultados obtenidos fueron los siguientes: dentro de las actividades de las maquiladoras un 27.5% correspondió al sexo femenino y un 15.7% al masculino, mientras que en las empresas mineras un 10.7% fue femenino y un 33.7% fue masculino; para el sector comercio un 30.9% correspondió al sexo femenino y 18.0% para el masculino; en el sector ganadero se obtuvo un 3.9% y 5.1% para el femenino y masculino, respectivamente; para agricultura el resultado fue un 11.8% femenino y un 6.2% masculino; para las empresas de servicio un 11.2% fue femenino y un 11.8% masculino; para las las

empresas de construcción se obtuvo un 1.3% femenino y 7.9% masculino y finalmente para el sector de gobierno resultó un 2.8% femenino y 1.7% masculino (Figura 2).

Los resultados de este trabajo coinciden con otros estudios donde se encontró que en las poblaciones pequeñas predomina el sector comercio, ya que existen infinidad de abarrotes, aunque estos emplean en pequeñas cantidades a las personas, debido a que son pequeños y no tienen suficiente consumo (Comerci, 2007).

Por otro lado, se ha encontrado que la actividad minera es una función economía que tradicionalmente ha determinado la productividad de varias entidades federativas de México como Sonora, Zacatecas, Coahuila o Guanajuato. Dicha situación se da durante la colonia, pero se refuerza más con el tiempo, haciendo que esta actividad en México se vuelva fundamental, ya que ayuda a que el país tenga mejor economía. Así la minería logra tener fuerza estratégica no solo por su composición de valor es sí, sino porque hace crecer las localidades o países enteros aumentando su productividad (Gaytan y Benita, 2014).

Debido a la alta fecundidad que se ha venido presentando en forma más remarcada en las dos últimas décadas, la población se ha incrementado en una forma desmedida a nivel mundial, lo que ha ocasionado una mayor demanda de empleo, sin embargo, esto no se ha podido satisfacer y contrariamente el mercado laboral ha venido en descenso, sin poder satisfacer esta demanda a la población. Por otro parte, se ha venido incrementando la participación de la mujer dentro de las fuerza laboral en forma significativa, lo que se ha venido dando a través de la historia, principalmente por la educación y que se ha utilizado el control de la natalidad en muchos países, lo que les ha permitido al género femenino una mayor participación. Observándose que con el paso del tiempo cada vez más la fuerza laboral femenina irá aumentando de manera considerable (Peralta, 2007).

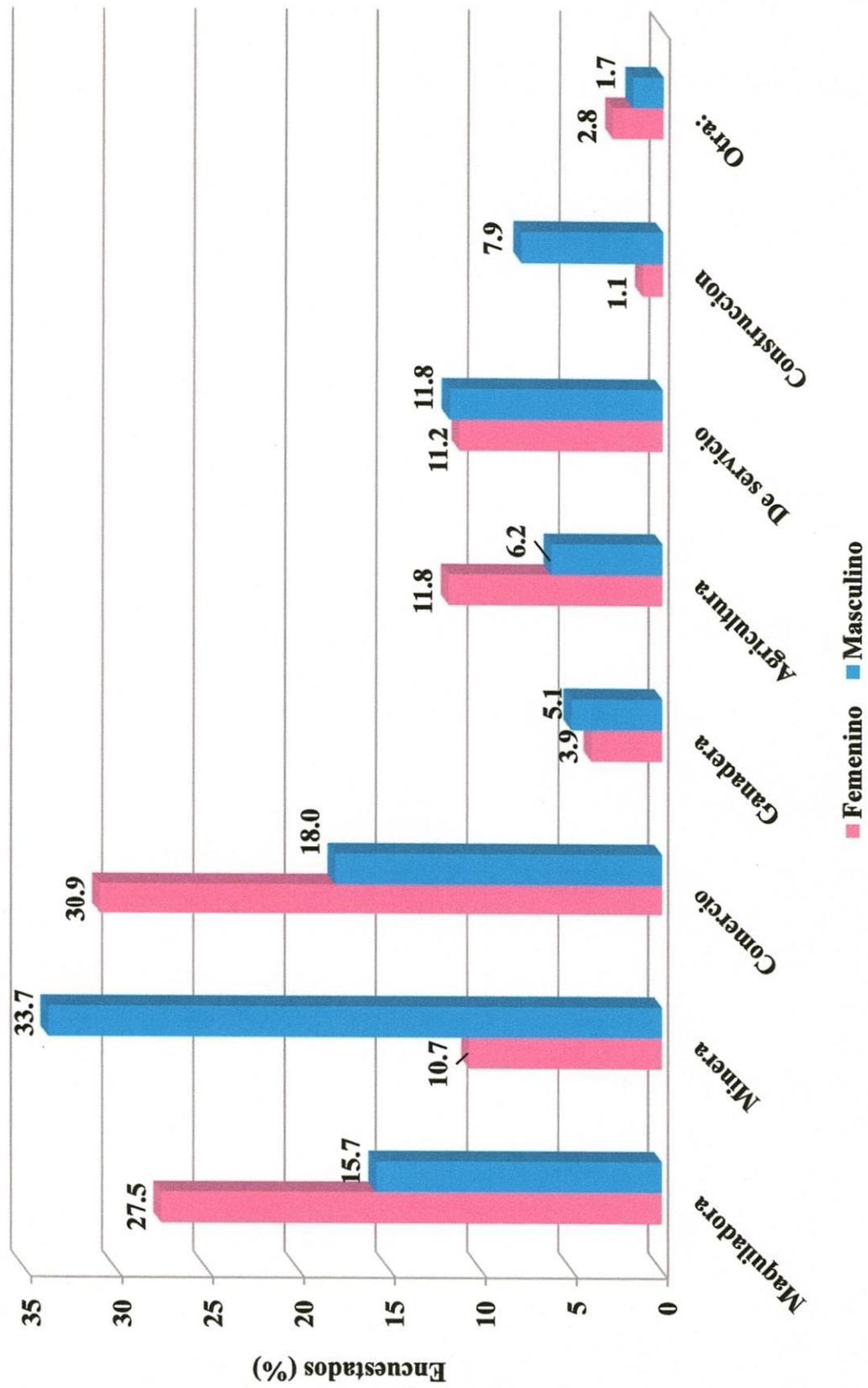


Figura 2. Tipo de empresa en el que se encuentran laborando las personas de Benjamín Hill, Sonora.

La clasificación para identificar el tipo de contratación con la que cuentan las personas encuestadas dentro de las empresas se obtuvo por género femenino y masculino lo siguiente: para contratación de eventuales un 8.4% y un 14.1%; contrataciones mensuales 9.6% y 5.1%; contrataciones semestrales un 4.5% y 1.1%; contratación de planta 50.6% y 66.9%; sin ningún tipo de contratación pero están laborando un 26.2% y 11.1 % y finalmente reportaron contar con otro tipo de contratación como trimestral o por ciclo un 0.6% y 1.1%, respectivamente (Figura 3).

En este sentido Vesga (2011), menciona que en las últimas tres décadas han existido cambios socioeconómicos debido a la globalización, lo que ha ocasionado que las empresas opten por formas más flexibles de contratación de personal, así como muchas otras estrategias, para mantenerse en el mercado. Muchas empresas sugieren disponer de un núcleo central de trabajadores de planta, así como algunos otros trabajadores contingentes, de tiempo parcial.

Por otra parte, la contratación de planta se está viendo afectada por la economía que existe en México, ya que las empresas buscan reducir costos y han optado por adquirir otros tipos de contratación. La contratación eventual es la que predomina actualmente ya que las empresas no quieren jubilar a los trabajadores, además de brindarle las prestaciones que los trabajadores por ley se merecen. Las empresas no quieren emplear formalmente a los trabajadores, buscan la manera de contratarlos solo por un determinado tiempo, liquidándolos y recontratándolos, esto con el fin de que no hagan tiempo y no se jubilen, ni les den la pensión correspondiente (Lara, 2005).

Con respecto al puesto que desempeñan dentro de su trabajo las personas de Benjamín Hill, Sonora, fuera o dentro de la ciudad y de acuerdo al género femenino o masculino se encontró lo siguiente: para el puesto de operador un 25.8% y 38.2%; para el de secretaria(o)



Figura 3. Contratación con la que cuentan en su trabajo las personas de Benjamín Hill, Sonora.

11.8% y 0.6%; cajeros 19.1% y 8.4%; de intendentes 14.6% y 7.9%; de gerente 2.8% y 6.7%; de empaque 9.6% y 3.4%; de ingeniero 1.7% y 6.2% y contestaron la opción otro 14.6% y 28.7%, respectivamente (Figura 4). Dentro de las opciones de otros se encontraron los siguientes puestos de: cartero, mecánico, enfermero, director del Organismo Operador Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario de Benjamín Hill (OOMAPASBH), propietario de empresas del sector comercio, ayudante de albañil, albañil, utilidad, cocinero, repartidor, velador, guardia de seguridad, administrador, veterinario, arquitecto, perforista, soldador, agente de ventas, director del Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Jefe de la sucursal de correos, juez calificador, policía municipal, maestro, personal de apoyo, subcargada, empleada doméstica y ayudante. Para los puestos antes mencionado no se analizó el porcentaje de cada uno ya que algunos de ellos no se repetían con mucha frecuencia y se optó por solo mencionarlos, pero dentro de los que más se repiten o de mayor incidencia son albañil y ayudante de albañil.

Está demostrado que, existe diversidad de puestos de trabajo, pero los que sobresale en las comunidades pequeñas son el puesto de operador, esto se debe a que en estas poblaciones es escasas las fuentes de empleo y predomina el trabajo agrícola, para este es necesario el manejo de maquinaria para la tierra. Además del sector agrícola, existen empresas maquiladoras y en ellas se trabaja con máquinas. La mayoría de las personas que laboran en estas, están involucradas con el manejo de maquinaria por lo que ocupan el puesto de operadores (Comerci, 2007).

Los resultados obtenidos con respecto a la comodidad relacionada al puesto que desempeña y al género revelaron que 74.7% fue femenino y el 78.7% masculino de los trabajadores estaban cómodos con el puesto que desempeñan, mientras que 25.3% femenino y 21.4% masculino no están cómodos con el puesto que tienen. Dentro de la misma pregunta,

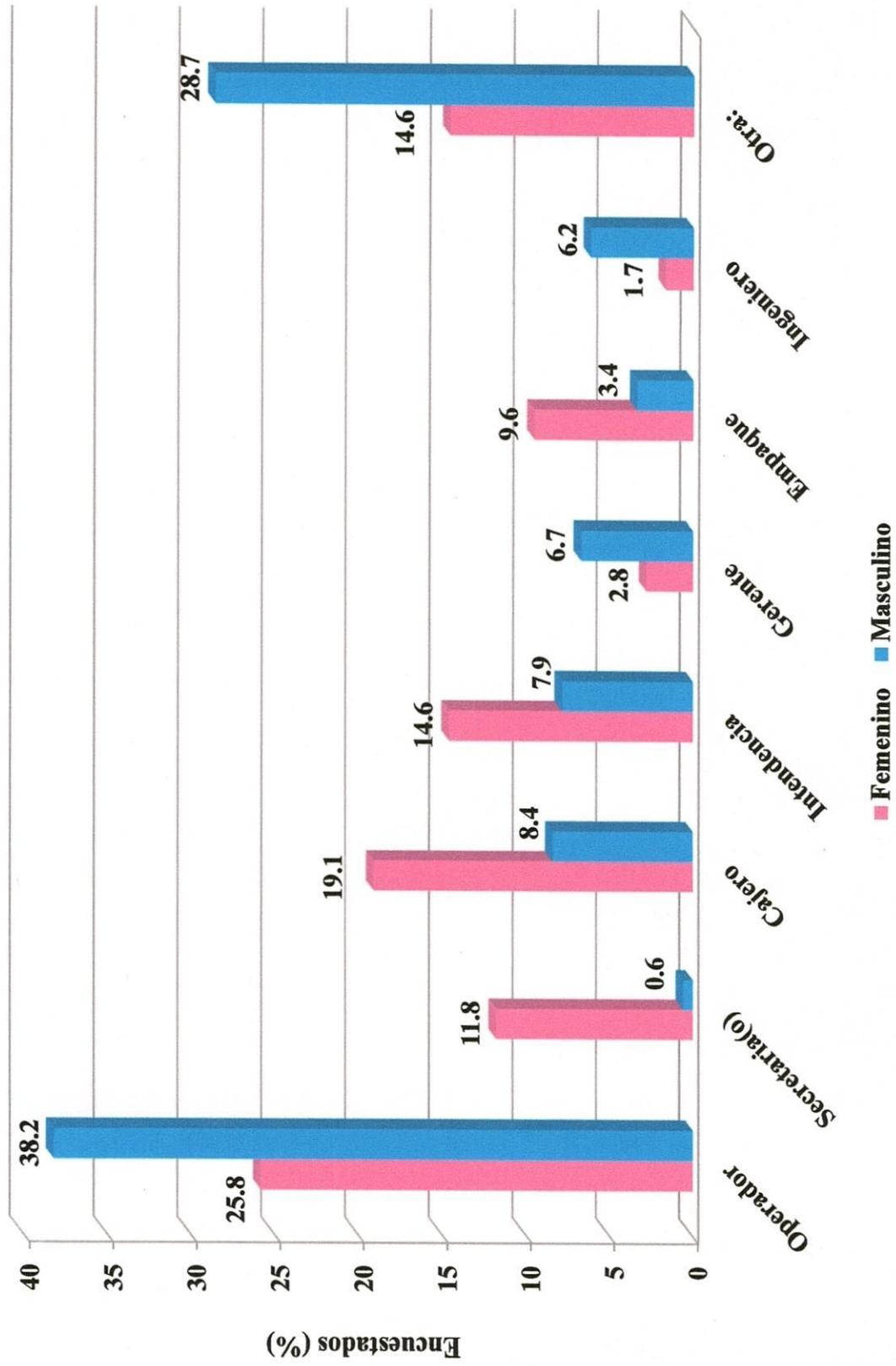


Figura 4. Puesto que desempeñan las personas de Benjamín Hill, Sonora en su empleo.

se cuestionó sobre cuál era el factor que influía para que estuvieran cómodos o no en su trabajo actual de acuerdo al género femenino y masculino; se encontró que 29.8% y 15.7%, respectivamente, mencionó que era debido al horario; 6.7% y 9.6%, reportó que era por el transporte; 38.8% y 44.9% estuvo relacionado con el salario; 24.2% y 28.1% reveló que fue debido a satisfacción personal; mientras que 0.6% y 1.7% contestó la opción de otros, respectivamente, la cual involucró respuestas como: porque no le ha ido bien, porque es lo que le gusta y por el trato que recibe de la gente (Figura, 5).

Para que un trabajador este cómodo en la organización donde labora es primordial mantenerlo satisfecho y motivado. Se ha comprobado que existen diferentes factores para que el trabajador haga su trabajo de la mejor manera, uno de ellos es el salario, ya que para la mayoría de los trabajadores el salario es primordial para que ellos se sientan cómodos o no dentro de la organización. El salario o alguna otra remuneración brindada por la empresa es el motor para que el empleado esté a gusto ya que ellos buscan obtener un beneficio de la organización, para satisfacer sus necesidades y las de sus familias (Casademunt *et al.*, 2013).

En lo que respecta a las prestaciones brindadas por las empresas en que trabajan se encontró que 59.6% fue femenino y 53.4% masculino cuentan con servicio médico; 18.5% y 28.1% cuentan con transporte; 18.5% y 15.2% se les ofrece alimentación, mientras que 3.4% y 3.4% se les brinda educación a sus trabajadores (Figura 6).

Cabe mencionar que en lo que respecta a la prestación de alimentación se refiere a que se les proporciona vales de despensa o despensas, también tienen el servicio de comedor dentro de la empresa. En lo que se refiere a la prestación de educación se señala que las empresas apoyan a los trabajadores con becas, cursos de capacitación, entre otras para que terminen sus estudios.



Figura 5. Grado de comodidad con el puesto que desempeñan y los factores de satisfacción o insatisfacción que muestran las personas de Benjamín Hill, Sonora.

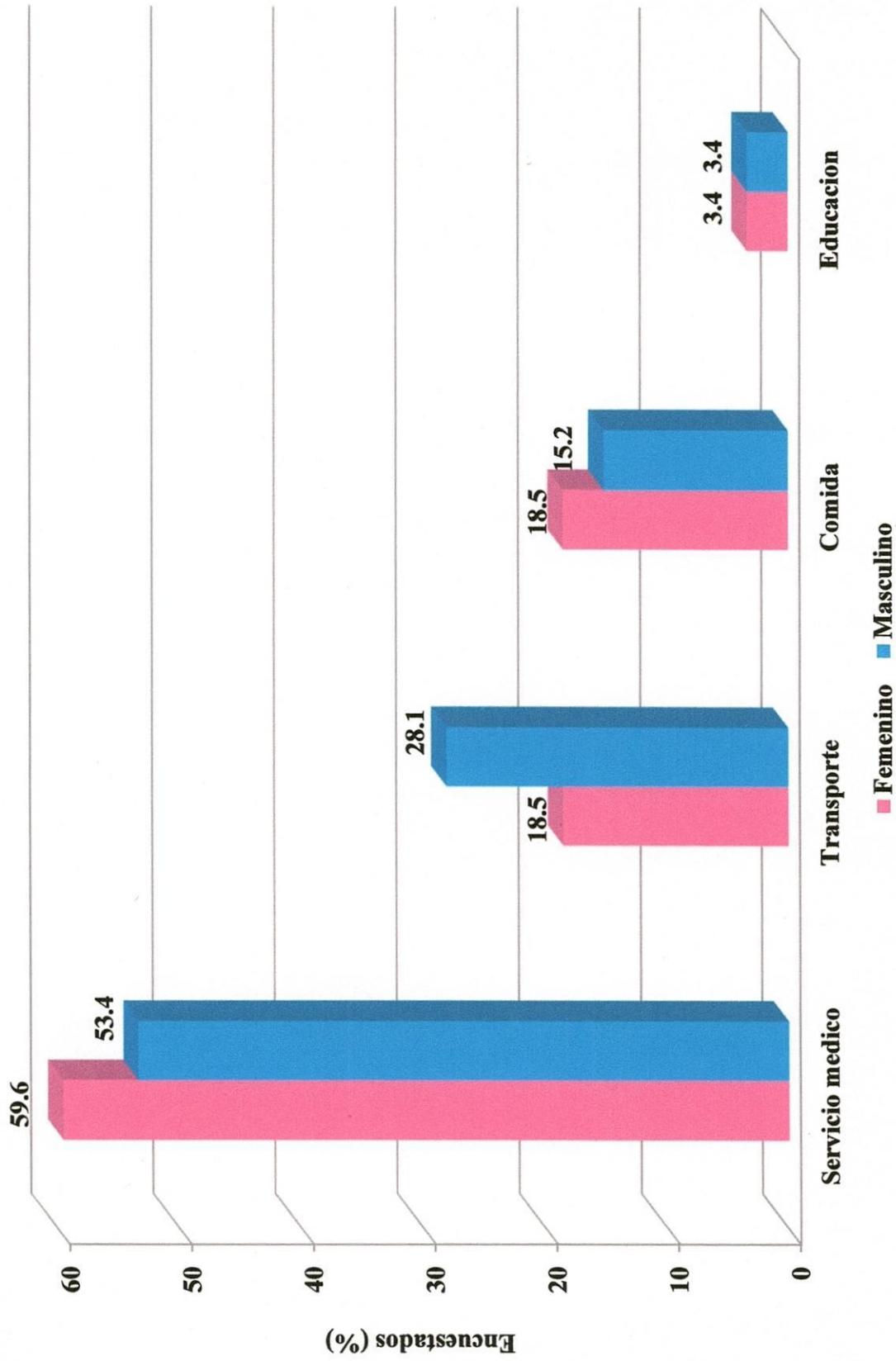


Figura 6. Prestaciones con las que cuentan las personas de Benjamín Hill, Sonora en el lugar donde trabajan.

Vesga (2011), menciona que los trabajadores entran a laborar en la empresa mediante un contrato de trabajo o por contratación de planta y esta incluye que cuenten con prestaciones sociales establecidas por la ley, como lo es el servicio médico, ya que este ha sido una modalidad tradicionalmente utilizada en la vinculación con los trabajadores, debido a que con el paso del tiempo han surgido otras formas de contratación como: los servicios profesionales y contratación externa (Outsourcing). Se ha optado por adquirir nuevas formas de contratación debido a que las empresas buscan reducir costos.

De acuerdo al grado de satisfacción que tienen los trabajadores en la empresa donde laboran se encontró que: están Muy Satisfechos el 26.4% el femenino y 33.7% el masculino; se encuentran Satisfechos 54.5% y 45.5%; están Insatisfechos 14.0% y 15.7%; mientras que están Muy Insatisfechos el 5.1% y 5.1% femenino y masculino, respectivamente (Figura 7). Se puede observar que más de la mitad de los trabajadores de ambos géneros están satisfechos con el trabajo y las condiciones en que laboran dentro de la empresa donde trabajan. La satisfacción laboral depende de los valores que el individuo considere más importante para él o ella, los cuales se pueden conseguir con el propio trabajo. La satisfacción laboral se da a partir de la sensación que el puesto permite, al desempeño de los valores que la persona considera más importantes, siendo estos valores coherentes con la satisfacción de sus necesidades fundamentales, ya sea físicas o psicológicas. Se puede observar como las personas captan los aspectos del lugar de trabajo de manera individual para sentir o no satisfacción y al mismo tiempo satisfacer otras necesidades primarias y secundarias que forman parte de él (Benedito *et al.*, 2008).

A las personas empleadas se les cuestionó sobre cuáles son los factores que los motivan a valorar el trabajo, de acuerdo al género se encontró lo siguiente: Buena paga 29.2% corresponde al sexo femenino y 33.2% al masculino; porque ofrece seguridad 25.8% y

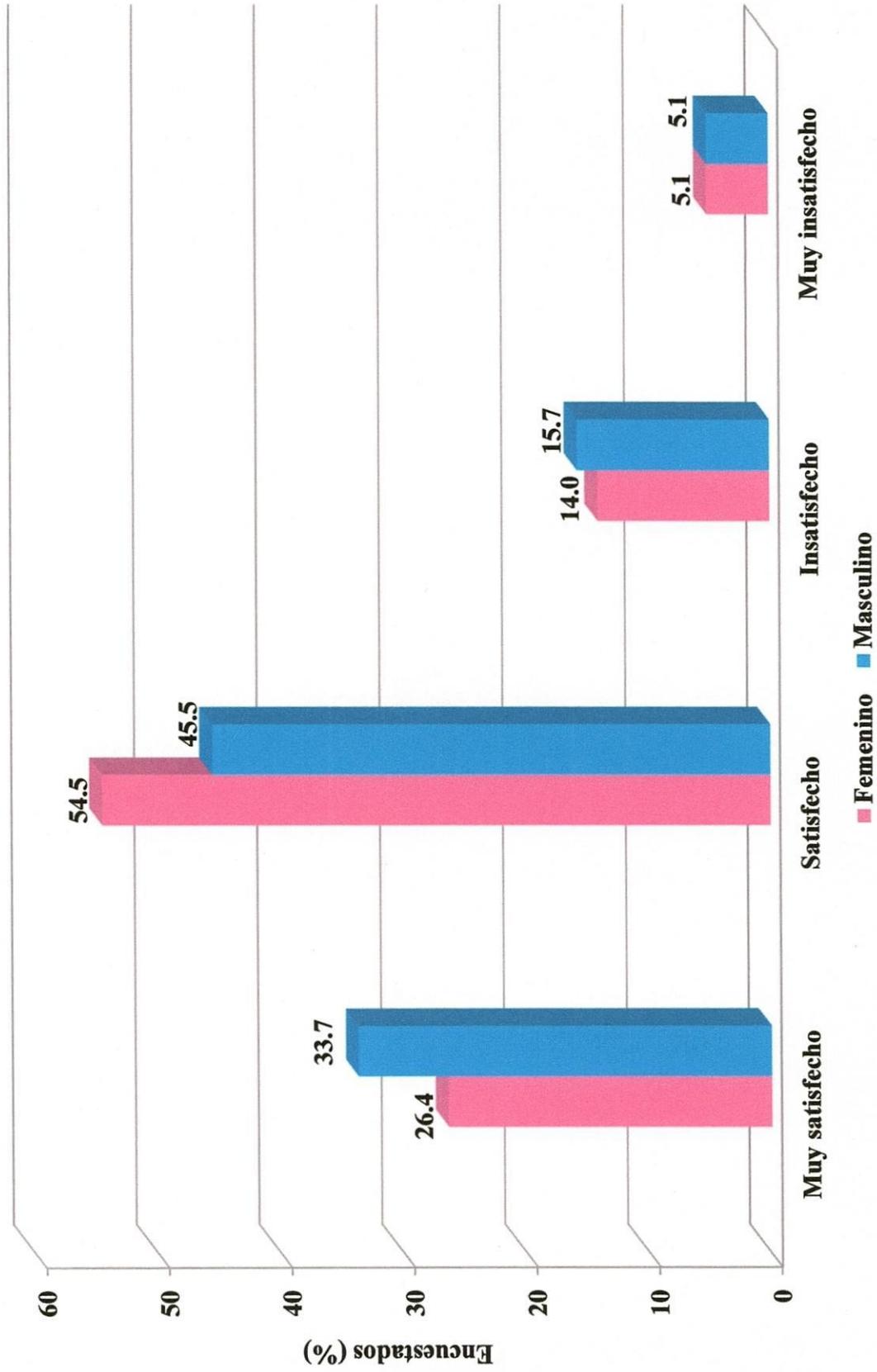


Figura 7. Grado de satisfacción que tienen las personas de Benjamín Hill, Sonora en su empleo.

26.4%, respectivamente; porque tienen un buen horario de trabajo 28.7% y 13.5%, respectivamente; por el reconocimiento del trabajo que desempeña 14.1% y 25.8%, respectivamente y mencionaron algunos otros aspectos que los motivan a valorar su trabajo 2.3% y 1.1%, respectivamente, tales como: por necesidad, porque les gusta, porque ayudo a la población y por el ambiente laboral. La mayoría de las personas que contestaron la opción de otro en esta pregunta pertenecen a empresas del sector gobierno o de servicio (Figura, 8).

En cuanto a este puesto se ha encontrado que la motivación laboral es de suma importancia ya que de ello depende que el trabajador cuide y permanezca en el trabajo. Tener motivado al personal se logra con un buen salario ya que en medida de este satisface necesidades como cubrir gastos familiares. Además de motivar a los trabajadores por medio de una remuneración existen otros factores motivacionales tales como, el reconocimiento, oportunidades de ascensos, entre otros, que están muy ligados a la edad, salud, relaciones familiares, nivel social, y demás actividades en las que estén involucradas las personas empleadas. El cuidado y permanencia de las personas en su empleo se debe a la manera de pensar de cada persona, ya que para algunas no es prioridad el recibir un buen salario, si no para estas el reconocimiento verbal es más gratificante (Miquilena, 2011).

Por otra parte se les cuestionó si el ambiente laboral que existe en la empresa es bueno para desarrollar su trabajo a lo cual respondieron: que el ambiente laboral es bueno 44.4% femenino y 53.9% masculino; 35.4% y 32.6% menciona que es regular, 9.0% y 6.2% consideraron que el ambiente laboral es malo; 8.4% y 5.6% lo considera pobre, mientras que 2.8% y 1.7% percibió que era inadecuado (Figura, 9).

En general, se encontró que el ambiente laboral que se tiene dentro de la empresa o lugar donde las personas de Benjamín Hill, Sonora, es satisfactorio para realizar sus actividades laborales.

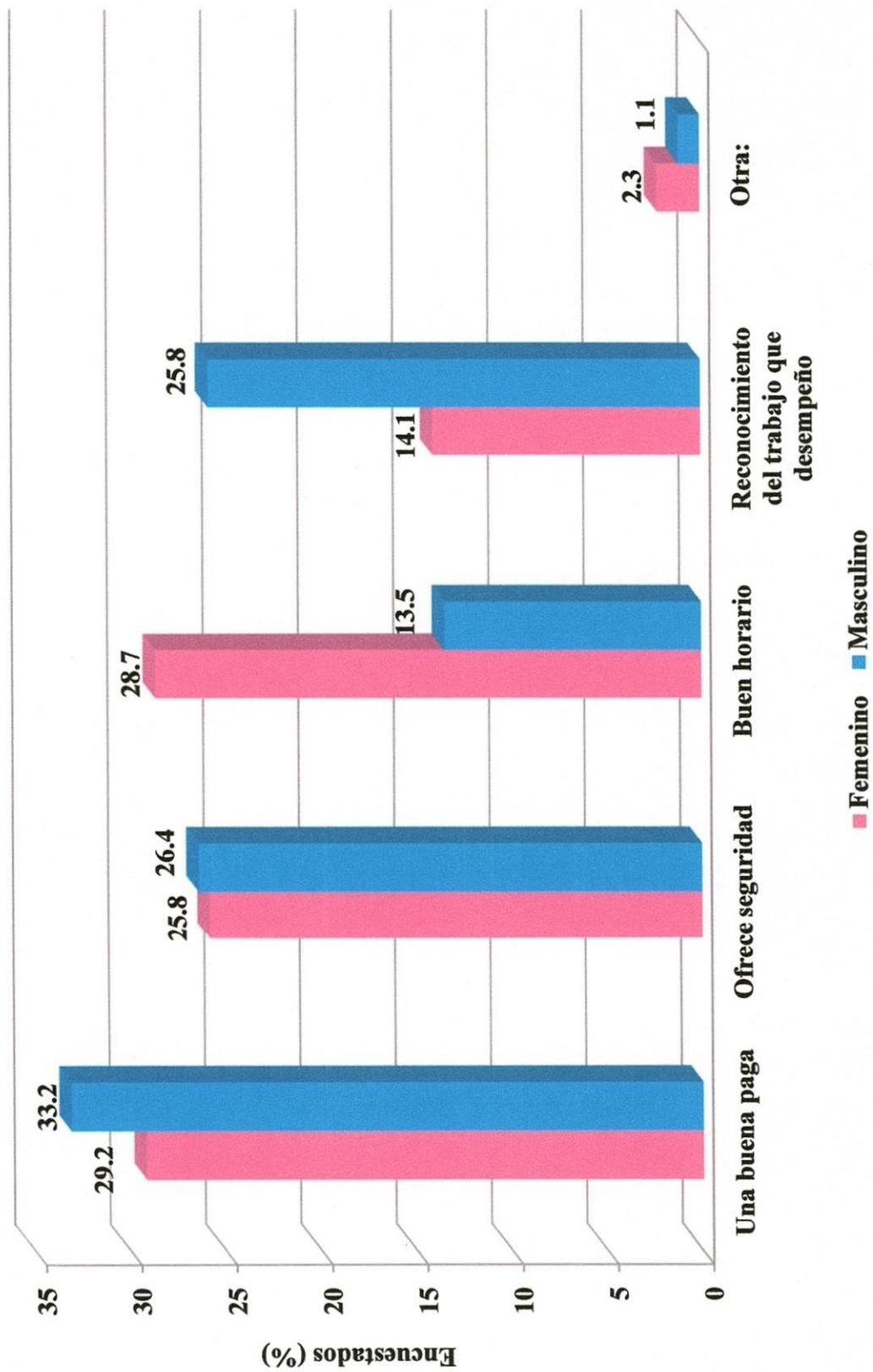


Figura 8. Principales factores que motivan al empleado a cuidar su trabajo.

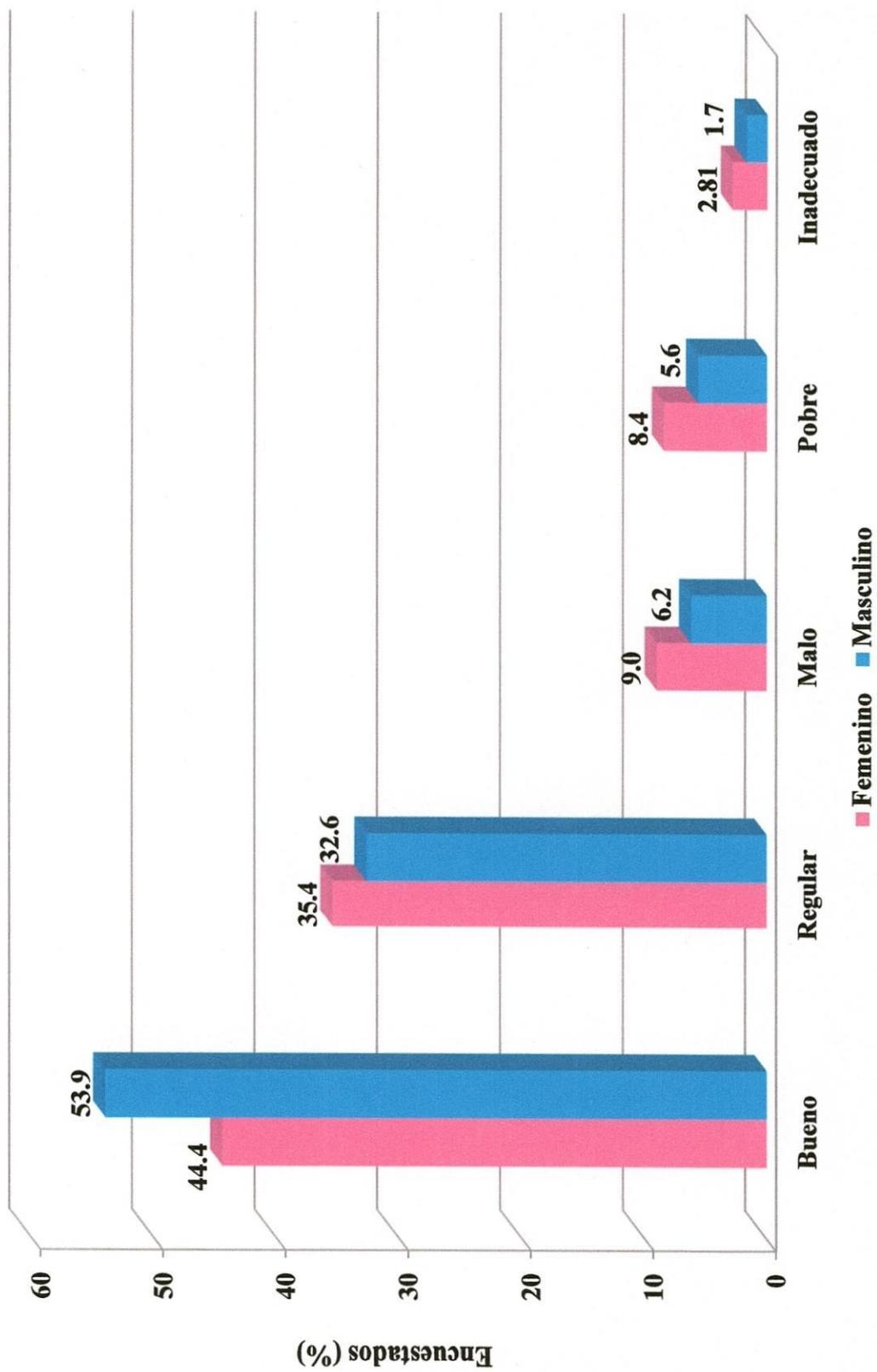


Figura 9. Percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral, para desarrollar un buen trabajo.

El ambiente laboral es bueno o malo dependiendo de cómo lo perciba el trabajador y como lo afecta, esto se ve influenciado con la productividad, la satisfacción laboral y bienestar. Es primordial llevar a cabo estrategias para tener un ambiente laboral favorable para el factor humano dentro de la organización, ya que así se mejora la percepción de los trabajadores y así estos estarán más cómodos desempeñando su trabajo (Cárdenas *et al.*, 2009). Así mismo Cuadra y Veloso (2007), mencionan que la manera de liderazgo que utilicen los supervisores o jefes en el trabajo influirá sobre la percepción de que el ambiente laboral es bueno o malo.

Existen diferentes causas por la que los empleados cambiarían de trabajo encontrándose como la principal: de no encontrarse a gusto con un 30.9% femenino y 30.3% masculino; por el riesgo 21.4% y 21.9%; por trabajar con personal o equipo inadecuado 15.7% y 19.7%; por el horario 16.9% y 12.4%; 10.7% y 9.6% porque no tienen compañeros, mientras que 4.5% y 6.2% contestaron la opción otro, en la cual mencionaron que por un suceso como ventas bajas en su negocio, por un mejor sueldo, para contar con seguro médico, para tener un mejor trabajo, por cierre de la empresa, por enfermedad y porque ya no pudiera hacer ese trabajo (Figura 10).

Se ha demostrado que el hombre es fundamental en función del trabajo y por su participación en el sistema social. Es por esto que tener al trabajador en las mejores condiciones posibles es primordial debido para mantenerlos contento, será beneficioso para la empresa y para ellos mismos, ya que en el proceso que interaccionar las personas socialmente y esta misma conlleva a un proceso de valores, actitudes, creencias, así como el ambiente interno. El trabajar a gusto hace que las actividades realizadas sean más fáciles, menos estresantes y que exista armonía en la organización (García, 2009).

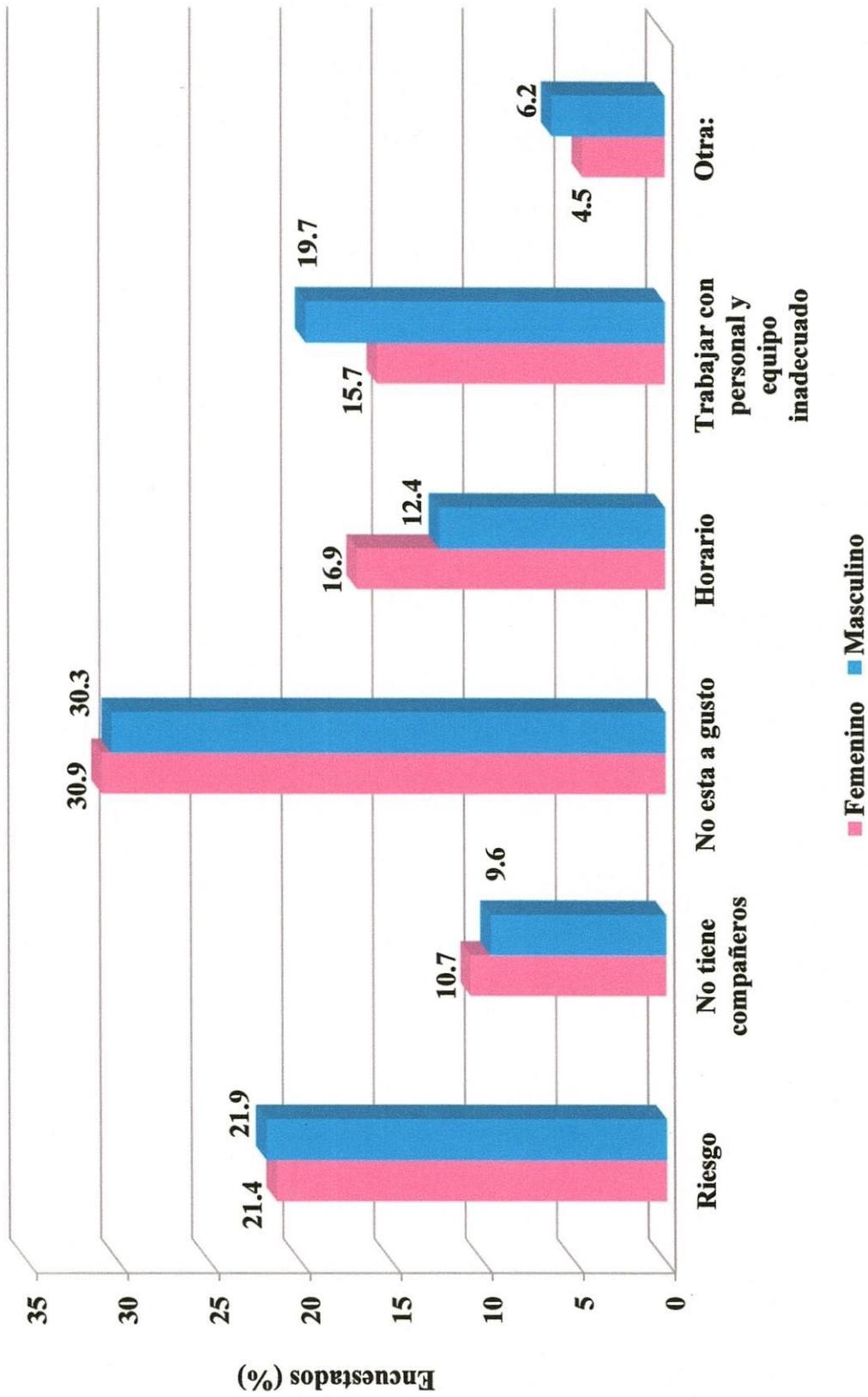


Figura 10. Motivos por el que las personas de Benjamín Hill, Sonora cambiarían de empleo.

El que los empleados se encuentren satisfechos con el trabajo es primordial en la organización, ya que contar con empleados satisfechos y motivados, será determinante para que exista el éxito organizacional, pero si los trabajadores no se sienten a gusto, ni parte de la empresa, la organización no podrá llegar a los niveles de calidad establecidos, tanto en el producto, servicio o cliente. Cuando los trabajadores, no están a gusto con lo que hacen faltan mucho, llegan tarde, abandonan el trabajo que tenían en la empresa, se comportan de una manera negativa y contagian al personal, además pueden ocasionar accidentes en el trabajo, ocasionando así pérdida para la empresa (Gargallo y Freundlich, 2010).

Se les preguntó a los encuestados en promedio sobre el salario mensual recibido a lo que contestaron: 10.1% femenino y 6.2% masculino reciben menos de \$2,000 pesos; 38.2% y 16.3% de \$2,000 a 3,000 pesos al mes; 24.2% y 18.6% de \$3,000 a 4,000 pesos; 12.4% y 18.0% de \$4,000 a 5,000 pesos; 7.3% y 11.2% de \$5,000 a 6,000 pesos y 7.9% y 29.8% más de \$6,000 pesos. Se encontró que existen personas con un nivel de educación bajo que cuentan con un salario mayor a \$6,000 pesos mensuales, esto se debe a que tienen más experiencia laboral, además de que para algunas empresas no es indispensable que sus empleados tengan un nivel de educación alto y que algunas personas con un nivel de educación superior también ganan menos de \$2,000 pesos al mes, esto se debe a que no existen fuentes de empleo dentro de la población de Benjamín Hill, Sonora (Figura 11).

Esta información coincide con otros trabajos que indican que la gran mayoría de las mujeres trabajan en condiciones inadecuadas de salario, lo que ocasiona que tengan una relación poco favorable con el trabajo y es por esto que desearían dejar de trabajar. Únicamente las mujeres privilegiadas, como aquellas que tienen una relación favorable con el trabajo, una profesión que les gusta, que es interesante, agradable, bien pagada son las que desean trabajar (Maruani, 2000).



Figura 11. Salario promedio mensual recibido por las actividades realizadas por las personas en su trabajo en Benjamín Hill, Sonora.

Zúñiga y Gómez (2002), mencionan que en el caso de los hombres el salario es mayor que el recibido por las mujeres, y esto ocasiona que sea mínima la población masculina pobre, ya que la mayoría de estos obtienen un empleo en diferentes sectores empresariales, generando una pensión o jubilación para su retiro.

En relación a su trabajo y esfuerzo, lo que consideraron sobre si el salario recibido era justo se obtuvo lo siguiente: 13.5% femenino y 21.9% masculino mencionaron que era suficiente; 36.5% y 32.6% reportaron que es bueno; 27.0% y 28.1% respondieron que era regular y 23.0% y 17.4% expresaron que era insuficiente (Figura 12).

Esto se debe a que muchas de las personas encuestadas tienen una carrera profesional y reciben menos de \$2,000 pesos al mes, considerando que no es justo el salario recibido debido a que no cuentan con mejor preparación, en lo que respecta a las personas que consideran justo el salario recibido es debido a que les gusta el puesto que tienen y el trabajo que realizan, es por esto que aunque se les pague poco lo consideran suficiente.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que ninguna de las personas que laboran en una empresa considera su puesto como ideal, ya que las exigencias por cada uno de los trabajadores cambian de modo desproporcionado, así como las posibilidades de la empresa para satisfacer a sus trabajadores. Para que los empleados estén motivados y permanezcan dentro de la empresa por un mayor tiempo, es de vital importancia que esta otorgue a sus empleados la mayor cantidad de beneficios. El dinero y las demás prestaciones que perciban los empleados rigen en mayor medida, la conducta y el cuidado del empleo. Consecuentemente, la remuneración es una poderosa fuerza para motivar al personal (Nazario, 2006).

Se les cuestionó sobre cuál era el equipo de protección personal que les brinda la empresa en la que trabajan los resultados obtenidos fueron: 25.8% femenino y 16.3%



Figura 12. Percepción del salario de las personas recibido por su empleo en Benjamín Hill, Sonora.

masculino reporto que les proporcionaban guantes; 15.2% y 10.7% les proporcionaban lentes; 4.5% y 19.1% mencionó que les proporcionaban protección para la cabeza (casco); 12.9% y 6.7% le proporcionaban protección bucal (cubre boca; 11.8% y 20.2% les suministraban zapatos; 5.6% y 9.6% les facilitaban chalecos y 24.2% y 17.4% contestaron la opción otros, en la cual indicaron que no se les daba ningún equipo de protección personal (Figura, 13).

Es de primordial importancia que dentro de las organizaciones existan medidas de seguridad ya que esto garantiza el cuidado del trabajador. El proporcionarles a los empleados equipo de protección personal puede ser benéfico para la empresa ya que si se trabaja con material peligroso, esto puede salvar la vida de los trabajadores. Existen diversos tipos de equipo de protección personal los cuales se les otorgan a los trabajadores de acuerdo con las funciones que estos realizan. Cabe mencionar que algunas empresas aún no han concientizado la importancia del cuidado de los trabajadores y no les proporcionan ningún tipo de equipo de protección personal a sus empleados (Arranz *et al.*, 1999).

En cuanto al factor que los encuestados consideraban más importante para realizar un buen trabajo los resultados obtenidos fueron: buen ambiente laboral 23.0% femenino y 23.6% masculino; 29.8% y 34.3% la capacitación; 10.1% y 13.5% equipos modernos; 21.9% y 15.7% buen sueldo y 15.2% y 12.9% la seguridad (Figura, 14). Perea (2006), reporta que el proceso de capacitación del recurso humano es uno de los factores de los más importantes, ya que beneficia tanto al personal como a la organización. Ambos demuestran lo mejor de ellos, la organización por su parte trata de contratar el mejor personal del mercado laboral y los candidatos muestran interés de querer el puesto de trabajo que se les ofrece, ya sea porque ocupa el trabajo o porque consideran a la organización importante.



Figura 13. Equipos de protección personal brindado por las empresas donde trabajan las personas de Benjamín Hill, Sonora.

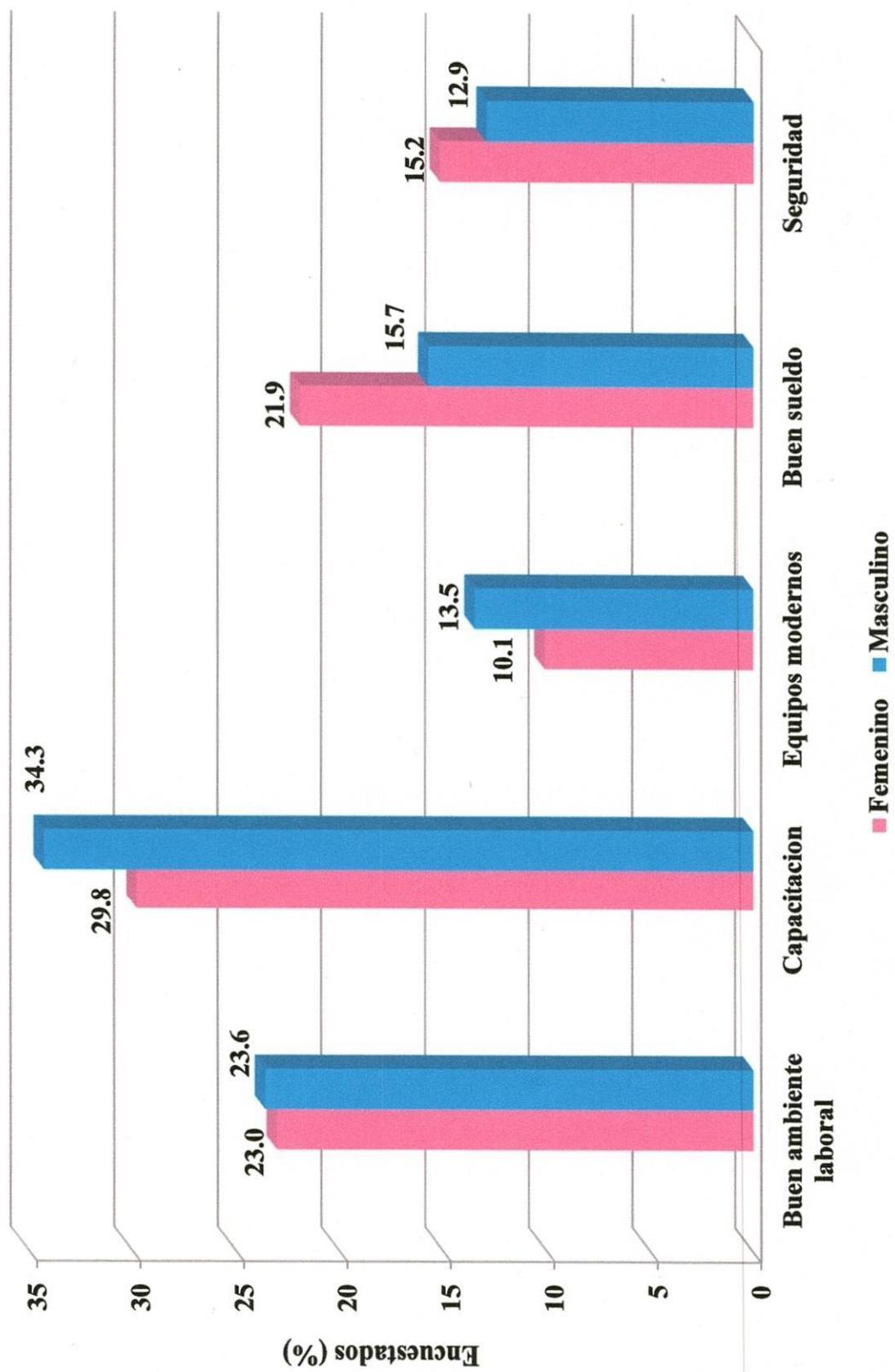


Figura 14. Principales factores que motivan a las personas a realizar un buen trabajo en Benjamín Hill, Sonora.

Por otra parte se les preguntó si estarían dispuestos a viajar o cambiar su lugar de residencia con el fin de obtener un empleo a lo que ellos contestaron: 71.4% femenino y 74.2% masculino que sí estaría dispuesto; mientras que 28.7% y 25.8% contestó que no estaría dispuesto. Además de conocer si estaría dispuesto o no a cambiar su lugar de residencia o viajar se les preguntó cuáles serían los motivos para hacerlo, encontrándose lo siguiente; 32.0% femenino y 27.5% masculino, mencionó que por necesidad, el 29.2% femenino y masculino, respectivamente, señaló que por la familia; 24.2% y 23.0% por el salario; 14.6% y 19.1% por la experiencia, mientras que únicamente el género masculino 1.1% menciona la opción de otro, la cual arrojó que no se moverían por ningún motivo, porque están a gusto en Benjamín Hill, Sonora (Figura, 15).

Se ha encontrado en otros trabajos que migrar a una ciudad o al extranjero es por causa de supervivencia, esto se debe a que las poblaciones rurales no cuentan con fuentes de empleo y las personas lo ven como una estrategia de supervivencia, ya sea para darles un nivel de vida mejor a sus familias o para subsidiar su reproducción en el tiempo. Lo que hace que su estancia en el extranjero o en zonas rurales sea benéfica, esto es debido a que se encuentran empleos mejores pagados, o simplemente un empleo seguro. Es de suma importancia resaltar que las personas que migran al extranjero por búsqueda de un empleo, no siempre encuentran uno con condiciones favorables (Mestris, 2006).

Con respecto a la pregunta anterior se les cuestionó que tan lejos de su lugar de residencia estarían dispuestos a viajar para obtener un empleo seguro, lo que un 23.0% femenino y masculino, respectivamente, reportó que 50 km; 33.7% y 27.5% otro municipio; 27.5% y 20.2% otro estado y 15.7% y 29.2% fuera del país. Esta pregunta es en relación a que sí se le ofreciera un empleo estaría dispuesto a viajar o cambiar su lugar de residencia (Figura 16).

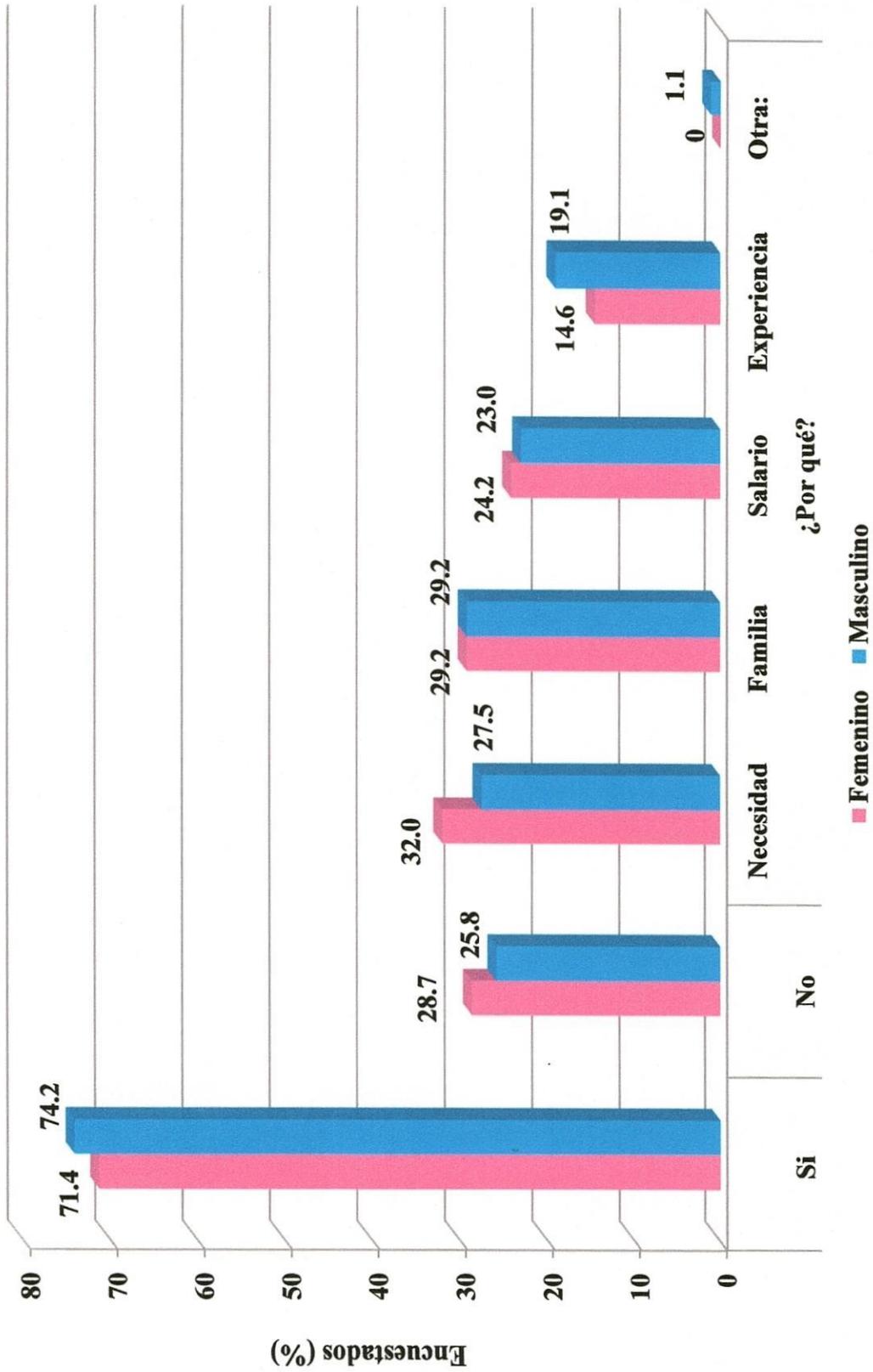


Figura 15. Motivos por los cuales las personas estarían dispuestas o no a viajar y/o cambiar su lugar de residencia en Benjamín Hill, Sonora

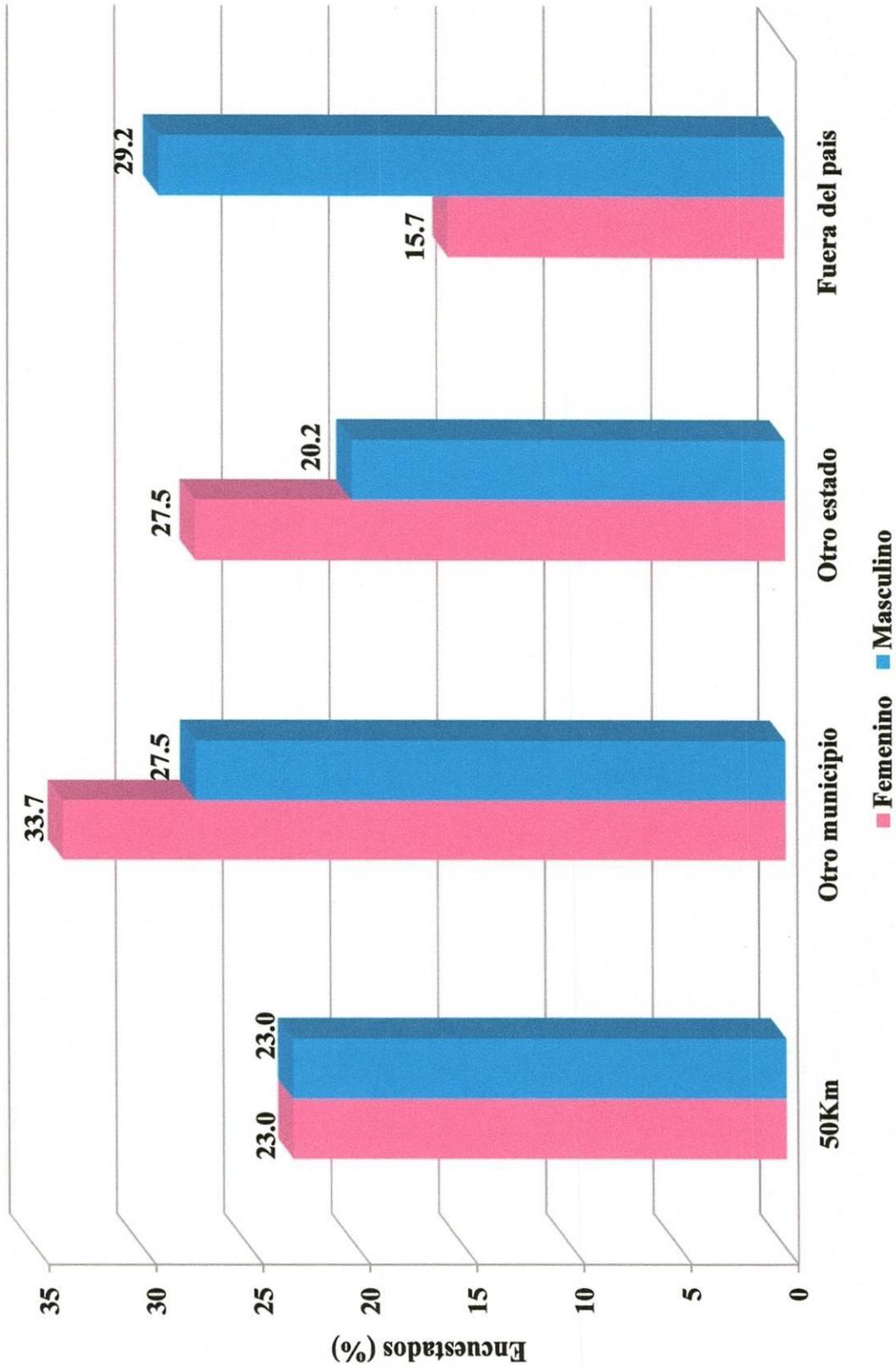


Figura 16. Distancia que las personas de Benjamín Hill, Sonora que están dispuestas a viajar para conseguir un empleo

Otros estudios indican que la migración de mujeres y hombres es actualmente muy notoria, ya que en las poblaciones pequeñas no se cuenta con fuentes de empleo, o bien si se cuenta con estos son mal pagados. En ocasiones las personas tienen tanto apego a su lugar de origen que les es difícil irse a otro municipio, estado o país, pero estas se ven impulsadas por el nivel de pobreza que existe en estos lugares y migran a otros lugares con la ilusión de tener y darle a su familia un mejor nivel de vida (Bueno, 1999, Altamirano, 2002).

Mestris (2006), la decisión de emigrar se relaciona en la etapa de formación de las familias, esto debido a que los hijos o mujeres en edades fértiles son mayores al número de trabajadores o bien son mayor al número de empleos en estas poblaciones, afectando el equilibrio entre consumo y trabajo, es por esto que el jefe de familia tiene que intensificar sus jornadas laborales y si esta no es suficiente para obtener un salario suficiente, tiene que emprender nuevas estrategias buscando empleo fuera de su población, o migrando en el país o fuera de él. Viéndose la migración como un beneficio, ya que se ve como un medio para hacerse de un patrimonio o para poder establecerse como familia.

En cuanto a las hipótesis planteadas, la primera hipótesis que postuló que el 80% de los trabajadores tienen un buen empleo gracias a su nivel de educación superior se encontró que ésta es falsa, ya que el 29.2 y 36.6% del personal femenino y masculino, respectivamente no cuentan verdaderamente con un nivel adecuado de educación.

La segunda hipótesis que indicó que al menos el 50% de las personas tienen un empleo seguro y que les proporciona una calidad adecuada de vida resultó cierta ya que el 64.7 y 73.1% de la población femenina y masculina, respectivamente caen dentro de esta categoría.

La tercer hipótesis que planteaba que la mayor parte de los habitantes de la comunidad de Benjamín Hill contaban con algún tipo de empleo dentro de la ciudad resultó cierta ya que verdaderamente todos los encuestados cuentan con algún tipo de trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base a los resultados de esta investigación sobre factores sociales y económicos que influyen o están asociados a la obtención de empleo en la población de Benjamín Hill, Sonora; se concluye que el nivel de educación juega un papel muy importante respecto a la obtención de empleo, aunque se rechaza la hipótesis porque se encontraron personas que tienen un adecuado sueldo, con buena prestación, en general buen trabajo y solo tienen el nivel de educación primaria. Además cabe mencionar que personas con una carrera profesional tienen un menor salario y no ejercen su profesión debido a la falta de empleo que existe en la ciudad de Benjamín Hill, Sonora.

Para que las personas con carrera profesional ejerzan es necesario que lleguen fuentes de empleo a la ciudad ya que ésta cuenta con una gran cantidad de mano de obra preparada, o bien que los habitantes que se encuentran en busca de trabajo viajen o cambien su lugar de residencia.

Existen pocas fuentes de empleo en la ciudad de Benjamín Hill, Sonora, por lo que se necesita que otras empresas se instalen en esta ciudad. Esto generaría muchas fuentes de empleo y una economía sólida ya que en los últimos años ésta ha ido disminuyendo. Esta puede ser una de las razones por las que las personas trabajan en los pueblos vecinos predominando en las empresas de comercio, agricultura, maquiladoras y mineras, entre otras.

La gran mayoría obtiene empleo de las pequeñas empresas del sector comercio pero una de las desventajas de esto es que el salario es poco, generalmente no incluyen seguro de gastos médicos, no hay contratación formal, a veces no existen prestaciones por lo que genera desmotivación por parte de los trabajadores ocasionando una constante rotación de personal.

En este estudio se encontraron algunos factores motivacionales y económicos donde se detecta que el trabajador busca recibir un buen salario, está motivado para desenvolverse

y está satisfecho en el trabajo, los cuales son factores determinantes para que el empleado esté dispuesto a permanecer en la empresa y así realizar su trabajo lo mejor posible, ya que al sentirse cómodo con lo que hace, tener un buen trato y tener las cualidades para desempeñar bien su trabajo será más productivo y ambos tanto empresa como trabajador tienen mayores posibilidades de obtener ganancias por productividad del empleado.

Se recomienda realizar otro tipo de estudios en la comunidad para conocer que otras fuentes de empleo pudieran incidir positivamente en la economía familiar y en el bienestar de los pobladores de Benjamín Hill.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdel, G. 2004. El sector minero en México; diagnóstico, prospectiva y estrategia. ITAM. México. p. 5.
- Acquadro, D., G. Soro y T. Zanotta. 2007. La seguridad, ¿se aprende? Psicología y formación sobre seguridad en los lugares de trabajo. *Revista de Psicodidáctica* 12(1):107-120.
- Altamirano, A. 2002. Empleo para los adultos mayores. *Revista Sociedad y Economía* 15(40):187-210.
- Anaya, A. 2006. Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana. e-Gnosis. Universidad de Guadalajara. 4: 0.
- Arango, M. y Y. Olaya. 2012. Problemática de los pasivos ambientales mineros en Colombia. *Gestión y Ambiente* 15(3):125-133.
- Arranz, P., J. Torres., Cancio H. y F. Hernández. 1999. Factores de riesgo y de protección en los equipos de tratamiento de los pacientes terminales. *Revista de la Sociedad Española del Dolor* 15(34):302-311.
- Benedito, M., T. Bonavia y L. Llinares. 2008. Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología* 17:59-73.
- Borra, C. y F. Gómez. 2012. Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?. *Revista de Economía Aplicada* 20(60):25-51.
- Bracamontes, A., B. E. Lara y M. Borbón. 1997. El desarrollo de la industria minera sonorensis: el retorno a la producción de metales preciosos. *Región y Sociedad* 8(13):5.
- Brambila, J., M. Martínez, M. Rojas y V. Pérez. 2014. El valor de la producción agrícola y pecuaria en México: fuentes del crecimiento. Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias. Estado de México, México. 5(4):619-631.
- Brito, L., A. Hernández y A. Cruz. 2009. Un acercamiento teórico a la capacitación de directivos y reservas en dirección de salud. *Revista Habanera de Ciencias Médicas* 8(2):1-10.
- Bueno, C. 1999. Migración indígena a la construcción de vivienda en la ciudad de México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) 5(3):8-23.
- Cárdenas, L., Y. C. Arciniegas y M. Barrera. 2009. Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research* 2(2):121-127.

- Cañedo, R. 2007. Motivación, pertenencia, responsabilidad... En busca de una cultura de excelencia. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas (ACIMED) 16(4):2.
- Carrasco, C. y M. Mayordomo. 2000. Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. Revista Política y Sociedad 34:101-112.
- Casademunt, A., A. Ariza, A. Morales y D. Becerra. 2013. Implicación laboral y emociones en el trabajo: estudio empírico de sus factores determinantes. Revista Venezolana de Gerencia 18(62):217-246.
- Comerci, M. 2007. Puestos y puesteros. Conflictividad por la apropiación de los recursos en el oeste pampeano. Theomai. Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo 16(2):128-130.
- Composto, C. y M. Navarro. 2012. Estados, transnacionales extractivas y comunidades movilizadas: dominación y resistencias en torno de la minería a gran escala en América Latina. Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo 25:58-78.
- Cuadra, A. y C. Veloso. 2007. Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales 2(22):43-58.
- Delgado, R. y R. Del Pozo. 2001. Minería estado y gran capital en México. Economía e Sociada de 16:105-127.
- Duarte, E. 2006. Estudio de motivación, actitudes y productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México. Disertación Doctoral. CETYS Universidad. Baja California, Mexicali. p. 20.
- Escamilla, L. M., J. Meza, y R. L. Llamas. 2011. Estudio de Productividad del Equipo de Carga en una Mina de Mineral de Fierro a Cielo Abierto. Conciencia Tecnológica 42:26-30.
- Fernández, B., J. M. Montes y C. Vázquez. 2005. Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 21(3):207-234.
- García, M. 2009. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración 42:43-61.
- Gallardo, R. 2012. Prácticas de Greenwashing en un conflicto Socio-ambiental: Cuestionando el Discurso Sustentable de una empresa Minera en la XIV región de los Ríos, Chile. Fundamentos en Humanidades 26(8):201-213.

- Gargallo, A. y F. Freundlich. 2010. Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)* 103:33-58.
- Garibay, C., A. Boni., F. Pánico y P. Urquijo. 2014. Corporación minera, colusión gubernamental y desposesión campesina: El caso de Goldcorp Inc. *Desacatos* 44:113-142.
- Garibay, C. y A. Balzaretto. 2009. Goldcorp y la reciprocidad negativa en el paisaje minero de Mezcala, Guerrero. *Desacatos* 30:91-110.
- Gaytán, E y F. Benita. 2014. La industria minera en México: patrones de desempeño y determinantes de eficiencia. *Lecturas de Economía* 80:103-131.
- González, M. y C. Tarrago. 2008. Capacitación para el cambio. *Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas (ACIMED)* 17(4):1-10.
- Guerrero, J. y Y. I. Puerto. 2007. Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología* 16:203-234.
- Herrera, H. y R. Percy. 2009. Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios. *Ingeniería Industrial* 27:41-49.
- INEGI. 2010. http://www.inegi.org.mx/search?tx=benjamin+hill+sonora&q=benjamin+hill+sonora&site=sitioINEGI_collection&client=INEGI_Default&proxystylesheet=INEGI_Default&getfields=&entsp=a__inegi_politica&Proxyreload=1&lr=lang_es%257Clang_en&lr=lang_es%257Clang_en&filter=1. Consulta realizada el día 2 de octubre de 2014.
- Jurado, M. A. 2002. Las formas de empleo en técnicos y profesionistas ubicados en la zona metropolitana de Monterrey (1994-2000). *Región y Sociedad* 25:(14):63.108.
- Lara, J. 2005. La situación del empleo regional. *Panorama Socioeconómico* 31:7.
- López, F. y M. Eslava. 2011. El mineral o la vida. La legislación minera en México. COAPI. Primera ed. México. p. 11.
- López, M. 2008. La motivación del recurso humano como herramienta de productividad en las organizaciones. Monografía. Universidad Veracruzana. Facultad de contaduría y administración. Veracruz, Xalapa. p. 7.
- Lora, J. 2005. Transnacionales mineras y ecocidio en el Perú. El Grupo México y su política neocolonial. *Quivera* 7(1):316-337.
- Martínez, Z. 2003. Guías prácticas para situaciones específicas: manejo de riesgos y preparación para respuestas a emergencias mineras. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Chile. p. 9.

- Maruani, M. 2000. De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Revista de Política y Sociedad* 34:9-17.
- Mestries, F. 2006. Migración internacional y campesinado cafetalero en México: fases, circuitos y trayectorias migratorias. *Análisis Económico* 46(21):263-289.
- Miquilena, D. 2011. Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 4(8):37-51.
- Molina, J., M. L. Tudela, M. P. Cano y J. M. Bueno. 2001. Minimización del impacto paisajístico en la actividad minera a cielo abierto. Demostración teórica y práctica de los costes de restauración. *Papeles de Geografía* 33:123-131.
- Mora, M. 2005. Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales* 2(108):27-39.
- Münch, L. y E. Ángeles. 1990. *Métodos y técnicas de investigación*. Editorial Trillas. Segunda edición. México, D.F. p. 103.
- Nazario, R. 2006. Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio* 9(17):133-145.
- Pancardo, Y., M. R. Ruiz y M. Ramírez. 2011. Capacitación cruzada: Una herramienta para el aumento de la productividad organizacional. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México, D.F. p. 5.
- Peralta, E. 2007. 2006-2012: ¿El sexenio del empleo? *Frontera Norte* 19:(37). pp. 203-209.
- Perea, J. 2006. Gestión de recursos humanos: Enfoque Sistémico en una Perspectiva Global. *Revista de Investigación en Psicología* 9(1):109-122.
- Pueblos de México. 2017. *PueblosAmerica.com*. <http://mexico.pueblosamerica.com/i/benjamin-hill/>. Consultado el 5 de Septiembre 2017.
- Puga, S., M. Sosa, T. Lebgue, C. Quintana y A. Campos. 2006. Contaminación por metales pesados en suelo provocada por la industria minera. *Ecología Aplicada* 5(2):149-155.
- Romeral, J. 2012. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 45(135):1325-1339.
- Romero, A., A. Marín y J. Jiménez. 2013. Red de sensores inalámbricos para el monitoreo de alertas tempranas en minas subterráneas: una solución a la problemática de atmósferas explosivas en la minería de carbón en Colombia. *Ingeniería y Desarrollo* 31(2):227-250.

- Romero, F. y M. Gutiérrez. 2010. Estudio comparativo de la peligrosidad de jales en dos zonas mineras localizadas en el sur y centro de México. *Boletín de la Sociedad Geológica Mexicana* 62(1):43-53.
- Salazar, J., J. C. Guerrero., Y. Machado y R. Cañedo. 2009. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas (ACIMED)* 20(4):67-75.
- Sánchez, R. 1990. Condiciones de vida de los trabajadores de la maquiladora en Tijuana y Nogales. *154 Frontera Norte* 2(4):30-55.
- Schiaffini, H. 2011. Minería, conflicto y mediadores locales. *Minera San Xavier en Cerro de San Pedro. Cuadernos de Antropología Social* 34:115-139.
- Steel, R. G. D. and J. H. Torrie. 1980. *Principles and procedures of statistics*. Mc. Graw Hill, New York. USA. 481 pp.
- Torres, L., A. A. Ruiz, J. Daga y J. G. Vizcarra. 2010. Geomecánica aplicada al control de las labores mineras para la minimización de caída de rocas en la mina Madrugada Cía. *Minera Huinac SAC-Ancash-2009. Revista Aporte Santiaguino* 3(1):35-40.
- Trejo, K. 2013. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El Cotidiano* 181:81-90.
- Vesga, J. 2011. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Revista Pensamiento Psicológico* 9(16):171-182.
- Velandia, E y J. Muñoz. 2004. Factores de riesgo de carga física y diagnóstico de alteración osteomuscular en trabajos de minas de carbón en el valle de Ubaté. *Revista Ciencias de la Salud* 2(1):24-32.
- Wikipedia, 2014. [http://es.wikipedia.org/wiki/Benjam%C3%ADn_Hill_\(Sonora\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Benjam%C3%ADn_Hill_(Sonora)). Consultado el día 24 de septiembre de 2017.
- Zúñiga, E. y C. Gomes. 2002. Pobreza, curso de vida y envejecimiento poblacional en México. *La situación demográfica de México*. México. p. 141-153.