

## **El impacto de la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave, Sinaloa**

**M.C. Graciela Barraza Rubio**

Universidad Autónoma de Sinaloa

ORCID: 0000-0001-8181-9541

graciela.barraza@uas.edu.mx

**M.C. Deyre Odette Cañedo Obeso**

Universidad Autónoma de Sinaloa

ORCID: 0009-0009-5396-8158

deyrecañedo@uas.edu.mx

**Dra. Luz María Meléndez Llanes**

Universidad Autónoma de Sinaloa

ORCID: 0000-0002-9263-3387

melendezluzm@uas.edu.mx

### **RESUMEN**

Este trabajo aborda el impacto de la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave, Sinaloa. Se explora cómo la adopción de estas políticas, que incluyen condiciones laborales justas, seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades y derechos laborales, influye en la satisfacción y motivación de los trabajadores agrícolas, así como en la productividad y cohesión de las organizaciones. Mediante un enfoque cualitativo y cuantitativo, se recopiló datos a través de encuestas y entrevistas con trabajadores y empleadores del sector. Los hallazgos destacan que las políticas de trabajo decente mejoran significativamente el clima organizacional. Los trabajadores reportan un aumento en la moral y el compromiso, lo que se traduce en una mayor eficiencia y menor rotación de personal. Asimismo, las empresas que adoptan estas políticas experimentan una mejora en su reputación y relaciones laborales, facilitando un entorno de trabajo más colaborativo y equitativo. Adicionalmente, se identifican desafíos en la implementación de estas políticas, como la resistencia al cambio y la necesidad de inversión en capacitación y recursos. Sin embargo, se concluye que los beneficios superan los costos, sugiriendo que un enfoque integral y sostenido en políticas de trabajo decente puede transformar positivamente el sector agrícola de Guasave. Este análisis ofrece valiosas recomendaciones para que las empresas agrícolas y los responsables del diseño de políticas maximicen el impacto positivo en el clima organizacional y, por ende, en el desarrollo socioeconómico de la región.

**Palabras clave:** Trabajo decente, Clima organizacional, Sector Agrícola.

## ABSTRACT

This paper addresses the impact of implementing decent work policies on the organizational climate of the agricultural sector in Guasave, Sinaloa. It explores how the adoption of these policies, which include fair working conditions, job security, equal opportunities, and labor rights, influences the satisfaction and motivation of agricultural workers, as well as the productivity and cohesion of organizations. Using a qualitative and quantitative approach, data were collected through surveys and interviews with workers and employers in the sector. The findings highlight that decent work policies significantly improve the organizational climate. Workers report an increase in morale and commitment, which translates into greater efficiency and lower staff turnover. Additionally, companies that adopt these policies experience an improvement in their reputation and labor relations, facilitating a more collaborative and equitable work environment. Furthermore, challenges in the implementation of these policies are identified, such as resistance to change and the need for investment in training and resources. However, it is concluded that the benefits outweigh the costs, suggesting that a comprehensive and sustained focus on decent work policies can positively transform the agricultural sector in Guasave. This analysis offers valuable recommendations for agricultural companies and policymakers to maximize the positive impact on the organizational climate and, consequently, on the socio-economic development of the region.

**Keywords:** Decent work, Organizational climate, Agricultural sector.

## INTRODUCCIÓN

El sector agrícola en Guasave, Sinaloa, es fundamental para la economía local, pero enfrenta desafíos importantes relacionados con las condiciones laborales de sus trabajadores. Las políticas de trabajo decente, promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se centran en mejorar la calidad del empleo, la seguridad laboral y la protección social de los trabajadores, elementos esenciales para el desarrollo sostenible y el bienestar de la fuerza laboral (OIT, 2020). A pesar de su relevancia, la implementación de estas políticas en el sector agrícola de Guasave no ha sido ampliamente estudiada.

La OIT define el trabajo decente como aquel que ofrece un empleo productivo y adecuadamente remunerado, condiciones de trabajo seguras, y protección social para los trabajadores y sus familias (OIT, 2019). La adopción de estas políticas tiene el potencial de influir positivamente en el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas, políticas y procedimientos de la organización (Schneider et al., 2013).

En Guasave, las condiciones laborales en el sector agrícola a menudo no cumplen con los estándares internacionales de trabajo decente, lo que puede afectar negativamente el clima organizacional, la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Sin embargo, la relación entre la implementación

de políticas de trabajo decente y el clima organizacional en este contexto específico no ha sido suficientemente explorada.

Estudios previos han demostrado que la mejora de las condiciones laborales puede llevar a un mejor clima organizacional, lo cual a su vez incrementa la motivación y el compromiso de los empleados (Macey & Schneider, 2008). Por lo tanto, es crucial investigar cómo las políticas de trabajo decente impactan en el clima organizacional del sector agrícola en Guasave, para identificar los beneficios potenciales y los desafíos de su implementación.

Este estudio se propone llenar ese vacío investigativo mediante un análisis detallado del impacto de la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave, Sinaloa. Se evaluarán aspectos como la equidad salarial, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, y como estos elementos influyen en la percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores.

La pregunta de investigación de este estudio es la siguiente: ¿Cómo impacta la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola en Guasave, Sinaloa?

*Justificación.* El sector agrícola de Guasave, Sinaloa es una pieza fundamental en la economía regional y nacional, caracterizado por su alta productividad y contribución significativa al abastecimiento de alimentos. Sin embargo, a pesar de su relevancia económica, este sector enfrenta desafíos importantes relacionados con las condiciones laborales de sus trabajadores.

La implementación de políticas de trabajo decente, promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emerge como una estrategia clave para mejorar estas condiciones y, por ende, influir positivamente en el clima organizacional.

El concepto de trabajo decente abarca un conjunto de principios que incluyen la creación de empleos productivos, condiciones laborales justas, igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos laborales fundamentales (Organización Internacional del Trabajo, n.d.). En el contexto agrícola de Guasave, donde las condiciones de trabajo pueden ser particularmente duras, la implementación de estas políticas no solo es un imperativo ético, sino también una vía para incrementar la eficiencia y sostenibilidad del sector.

Este artículo explora el impacto de la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave. El clima organizacional, definido como las percepciones y actitudes compartidas por los empleados sobre su entorno laboral (Moran & Volkwein, 2020), es un determinante crucial del bienestar y la productividad de los trabajadores. Un clima positivo puede fomentar

la motivación y el compromiso, mientras que un clima negativo puede conducir a la insatisfacción y la baja productividad.

A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, este estudio busca proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre las políticas de trabajo decente y el clima organizacional, ofreciendo recomendaciones para la formulación de políticas públicas y prácticas empresariales que promuevan un desarrollo agrícola más equitativo y sostenible en Guasave. Este análisis no solo tiene implicaciones para la región estudiada, sino que también puede servir de modelo para otras áreas agrícolas enfrentando desafíos similares.

**Trabajo Decente.** Se refiere a un empleo productivo y de calidad que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este concepto, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), abarca la creación de oportunidades para que todos los hombres y mujeres accedan a un trabajo productivo y justamente remunerado, con condiciones laborales seguras y con la garantía de los derechos laborales fundamentales (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

**Clima Organizacional.** Se refiere a las percepciones y actitudes compartidas por los empleados sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones incluyen factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional, las políticas y prácticas y la satisfacción laboral. Moran y Volkwein (2020).

**Sector Agrícola.** El sector agrícola se refiere a la parte de la economía dedicada a la producción de alimentos y otros productos derivados del cultivo de plantas y la cría de animales. Este sector incluye actividades como la agricultura, la horticultura, la ganadería y la agroindustria. Es fundamental para la seguridad alimentaria, el desarrollo rural y el crecimiento económico de una región FAO (2021).

## **METODOLOGÍA**

El presente estudio adopta un diseño mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del impacto de la implementación de políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave, Sinaloa. El enfoque cuantitativo permitirá medir las percepciones y actitudes de los trabajadores, mientras que el enfoque cualitativo proporcionará un análisis más profundo de las experiencias y perspectivas de los empleadores.

La población de estudio está compuesta por 67 trabajadores administrativos y 17 empleadores del sector agrícola en Guasave, Sinaloa. Para obtener una muestra representativa, se utilizó un muestreo estratificado aleatorio. Se dividió a la población en estratos según su rol (trabajadores y empleadores). Se seleccionó una muestra de 58 trabajadores y 6 empleadores, lo que permitirá captar una variedad de experiencias y percepciones.

De acuerdo con datos de obtenidos de la Asociación de Agricultores del Río Sinaloa Poniente A.C. actualmente existen 17 empaques agrícolas en el municipio de Guasave, Sinaloa.

<b>Empaques agrícolas del municipio de Guasave, Sinaloa</b>		
<b>No.</b>	<b>Empaque</b>	<b>Domicilio</b>
1	Agrícola SL	El Burrión, Guasave, Sin.
2	Nueva agrícola Alex S de RL	Adolfo Ruiz Cortínez, Guasave, Sin.
3	El encanto	Palos blancos, Guasave, Sin.
4	Hortiluhur Produce	Vicente Guerrero, Guasave, Sin.
5	Empaque Maeva	Calle 300 Guasave, Sin.
6	Agrícola Yori	Campo crucero, Guasave, Sin.
7	Agrícola Tepachoipa	Palos Blancos, Guasave, Sin.
8	Agrícola Don Manuel	Gabriel Leyva Solano, Guasave, Sin.
9	Agrícola Doña Alicia	Batamote, Guasave, Sin.
10	Empaque Contreras	Cuitabón, Guasave, Sin.
11	Empaque Varela	Pueblo viejo, Guasave, Sin.
12	Empaque Don Nacho	Las Parritas, Guasave, Sin.
13	Agrícola Sabana	Bamoa, Guasave, Sin.
14	Limonera El Burrión	El Burrión, Guasave, Sin.
15	Agrícola Wilson	Estación Bamoa, Guasave, Sin.
16	Rancho fresco	Las Américas, Guasave, Sin.
17	Pimientos supremos	Adolfo Ruiz Cortínez, Guasave, Sin.

**Tabla 1.** Empaques agrícolas del municipio de Guasave, Sinaloa Fuente: Elaboración propia.

De esa población, se seleccionaron al azar 6 empaques, que representan el 35.29% del total de los existentes en el municipio. Un tamaño de muestra del 35% es considerablemente grande y permite captar una amplia variedad de opiniones y experiencias de los trabajadores agrícolas.

Según Levy y Lemeshow (2013), una muestra que representa un tercio de la población puede proporcionar una buena aproximación a las características generales del grupo, lo que mejora la validez externa del estudio.

Por otro lado, Cochran (1977) sugiere que un tamaño de muestra significativo reduce el margen de error y aumenta la precisión de los estimados estadísticos. En este caso, un 35% de la población es suficiente para obtener resultados precisos y confiables, disminuyendo la probabilidad de error de muestreo.

En el sector agrícola, donde las condiciones de trabajo y las políticas pueden variar considerablemente entre diferentes empaques, una muestra grande como esta permite capturar dicha variabilidad. Esto es crucial para un estudio sobre el clima organizacional, ya que las percepciones pueden diferir

significativamente entre diferentes unidades (Patton, 2015), además, desde una perspectiva práctica, recolectar datos de un 35% de la población es una tarea manejable y factible en términos de tiempo y recursos disponibles.

Según el enfoque pragmático descrito por Creswell (2014), el tamaño de muestra debe equilibrar la necesidad de precisión con la capacidad de implementación del estudio.

Los empaques que formaron parte del estudio fueron los siguientes:

<b>Empaques agrícolas participantes en el estudio</b>		
<b>No.</b>	<b>Empaque</b>	<b>Trabajadores administrativos</b>
1	Agrícola SL	30
2	El Encanto	12
3	Empaque Maeva	5
4	Agrícola Yori	6
5	Agrícola Don Manuel	7
6	Empaque Contreras	7
Total		67

**Tabla 2.** Empaques agrícolas participantes en el estudio. **Fuente:** Elaboración propia.

Los seis empaques cuentan con un total de 67 trabajadores administrativos, debido a que se trata con una población finita, se aplicó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra.

Fórmula para poblaciones finitas de Aguilar (2005):

$$n = \frac{NZ^2 pq}{d^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N 67 trabajadores administrativos de empaques agrícolas del municipio de Guasave, Sin.

Z 1.96 (95% nivel de confianza)

p 50%

q 50%

d 5% (margen de error)

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{(67) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (67 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$(0.05)^2 (67 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

De acuerdo con este cálculo, la muestra estuvo conformada por 58 trabajadores administrativos de 6 empaques agrícolas del municipio de Guasave, Sinaloa un tamaño que permite realizar un análisis estadístico y obtener resultados significativos (Cochran, 1977).

Para el presente estudio se empleó un método de muestreo aleatorio estratificado, definiendo la población y estratificación en base a la población objetivo que para efectos de este estudio se centró en trabajadores de los empaques agrícolas en el municipio de Guasave, Sinaloa, la estratificación permite obtener muestras representativas de cada subgrupo de la población, lo que mejora la precisión y la validez de los resultados (Thompson, 2012). Dentro de ese estrato se seleccionó una muestra aleatoria simple de trabajadores, cada trabajador dentro de ese estrato tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado.

El muestreo aleatorio estratificado es un método probabilístico adecuado para este estudio, ya que permitió obtener una muestra representativa y proporcional de los trabajadores de los empaques agrícolas en Guasave, Sinaloa. Este enfoque garantiza que los resultados sean generalizables y precisos, permitiendo evaluar adecuadamente el impacto de las políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola.

Para la recolección de datos se utilizaron dos técnicas principales:

**Encuestas estructuradas.** Se administraron cuestionarios a los trabajadores y empleadores para recopilar datos cuantitativos sobre sus percepciones del clima organizacional y la implementación de políticas de trabajo decente. Estos cuestionarios les fueron proporcionados a través de una liga de Google forms.

**Entrevistas semiestructuradas.** Se realizaron entrevistas en profundidad a 6 empleadores para obtener datos cualitativos detallados sobre sus experiencias respecto a las políticas de trabajo decente y el clima organizacional.

Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario de encuesta que incluyó preguntas cerradas y de escala Likert para medir las percepciones sobre el clima organizacional y las políticas de trabajo decente, así como una guía de entrevista con preguntas abiertas para explorar en profundidad las experiencias y perspectivas de los empleadores.

La validación se llevó a cabo a través de la aplicación de una prueba piloto a una pequeña muestra de participantes (10 trabajadores y 2 empleadores) para identificar y corregir posibles problemas en los instrumentos de recolección de datos.

Este enfoque metodológico permitió obtener datos importantes y significativos sobre el impacto de las políticas de trabajo decente en el clima organizacional del sector agrícola de Guasave, proporcionando una base sólida para recomendaciones de políticas y prácticas empresariales.

## **RESULTADOS Y DISCUSION**

### **Resultados de empleadores:**

1. Tamaño de la empresa. El 50% de las empresas agrícolas tiene más de 250 trabajadores, lo que indica que la mitad de los empleadores encuestados representan grandes empresas. Esto puede influir en la implementación y efectividad de las políticas de trabajo decente, ya que las empresas más grandes suelen tener más recursos para implementar políticas laborales avanzadas (Guerci et al., 2015)
2. Conocimiento del trabajo decente. Solo el 50% de los empleadores están familiarizados con el concepto de trabajo decente de la OIT. Esto sugiere la necesidad de una mayor difusión y educación sobre las políticas de trabajo decente, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas.
3. Implementación de políticas de trabajo decente. Aunque todos los empleadores afirman implementar elementos de trabajo decente como condiciones laborales justas y seguridad en el empleo, es preocupante que la motivación principal para ello sea la mejora de la seguridad y salud, dejando de lado otros aspectos como la satisfacción y bienestar de los empleados.
4. Impacto en la rotación de personal y clima organizacional. La percepción de que las políticas de trabajo decente no tienen un impacto significativo en la rotación de personal, y que la mayoría de los empleadores considera que el impacto en el clima organizacional es solo “positivo” o “muy positivo”, sugiere que podría haber un desconocimiento de los beneficios integrales que estas políticas pueden ofrecer.

**Resultados de trabajadores:**

1. Demografía y educación. Con un 75% de los trabajadores con educación superior, existe un nivel educativo relativamente alto, lo que podría influir en la percepción y expectativa sobre las condiciones laborales y las políticas de trabajo decente.
2. Condiciones de trabajo y seguridad. La mayoría de los trabajadores califican las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo como “muy buenas” o “buenas”, lo cual es un indicador positivo. Sin embargo, el 58.3% de ellos solo considera que estas condiciones influyen “algo” en el clima organizacional, lo que sugiere una posible desconexión entre las políticas implementadas y su impacto percibido.
3. Satisfacción laboral. El 58.3% de los trabajadores está satisfecho con su empleo, y un 41.7% está muy satisfecho. Esto indica una percepción generalmente positiva del ambiente laboral, aunque también puede reflejar una conformidad más que una satisfacción activa, lo cual debería investigarse más a fondo.

Con base en este análisis se propone y sugiere lo siguiente:

1. Mejorar la difusión de las políticas de trabajo decente. Es crucial intensificar la educación y difusión sobre las políticas de trabajo decente, especialmente entre los empleadores que aún no están familiarizados con



el concepto. Esto podría lograrse a través de seminarios, talleres y colaboraciones con organizaciones internacionales como la OIT (International Labour Organization, 2019).

2. Diversificar los objetivos de las políticas de trabajo decente. Se recomienda que las empresas no solo enfoquen sus políticas en la seguridad y salud, sino también en aspectos como la satisfacción y bienestar de los empleados, lo que podría mejorar la retención del personal y aumentar la productividad.

3. Fortalecer los mecanismos de retroalimentación. A pesar de que muchos empleadores tienen mecanismos de retroalimentación, su efectividad es percibida como moderada. Fortalecer estos mecanismos podría ayudar a captar mejor las necesidades y expectativas de los empleados, lo que a su vez podría mejorar el clima organizacional.

Con relación al aspecto cualitativo de esta investigación se identificó en la entrevista semi estructurada realizada a los empleadores del sector agrícola de Guasave lo siguiente:

Al cuestionarles sobre los elementos del concepto de trabajo decente que implementan en sus empresas como política, se identificó que su principal interés está enfocado en proporcionar y promover condiciones laborales justas, seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades y derechos laborales ya que en su opinión las consideran fundamentales para sus trabajadores.

El beneficio primordial que ofrecen al implementar estos elementos del concepto de trabajo decente como política están relacionados con la seguridad y el respeto otorgado a sus colaboradores, al proporcionar un trabajo donde se les reconocen sus derechos laborales, lo que trae como resultado la permanencia laboral, además mencionan que sus empresas requieren de trabajadores temporales, y al proporcionarles buenas condiciones laborales es muy común que muchos de ellos estén cada temporada alta de regreso en la empresa, lo que les proporciona cierta tranquilidad en el proceso de reclutamiento y selección del personal, esto se traduce en una satisfacción como empresarios, ya que al verlos regresar en cada temporada les hace sentir que su empresa es un lugar en el que les gusta trabajar y eso crea una idea de que las condiciones de trabajo y el trato que se les proporciona a los trabajadores es bueno.

En lo que se refiere a medidas de seguridad y salud que han implementado como parte de las políticas de trabajo decente, los empleadores consideran que proporcionarles a sus trabajadores equipos de protección personal, realizar inspecciones regulares de seguridad y programas de bienestar y salud mental, refleja el sentido humanista y responsable que resulta de su interés por que sus trabajadores se sientan protegidos y en un ambiente seguro. Además, al proporcionarles estos beneficios consideran que ganan ambos ya que se evitan sanciones por parte de autoridades laborales gracias al cumplimiento legal de sus empresas.

Finalmente, se puede apreciar que los empleadores entrevistados relacionan la implementación de políticas de trabajo decente como una parte fundamental en la productividad y el clima organizacional de la empresa ya que se ve reflejado en un aumento moderado de la productividad.

En suma, los empleadores consideran positivo el impacto de las políticas de trabajo decente en el clima organizacional de su empresa.

Este estudio sugiere que, si bien las políticas de trabajo decente están presentes en el sector agrícola de Guasave, Sinaloa, su impacto percibido es combinado, especialmente en términos de su conocimiento y aplicación efectiva por parte de los empleadores. Es necesario seguir investigando para comprender mejor cómo estas políticas afectan aspectos críticos como la rotación de personal, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Para futuras investigaciones sería útil realizar estudios longitudinales que evalúen el impacto de estas políticas a lo largo del tiempo, así como comparar estos resultados con otros sectores para identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas en el sector agrícola.

## **CONCLUSIONES**

El presente estudio ha permitido explorar cómo la implementación de políticas de trabajo decente influye en el clima organizacional del sector agrícola en Guasave, Sinaloa. A partir del análisis de los datos recopilados, se pueden plantear las siguientes conclusiones en respuesta a la pregunta de investigación planteada:

Se observa que, aunque el 50% de los empleadores conocen el concepto de trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su implementación está principalmente orientada a mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se ha descuidado el impacto que estas políticas podrían tener en la satisfacción y bienestar general de los empleados. Este enfoque limitado podría estar restringiendo el potencial completo de las políticas de trabajo decente en la mejora del clima organizacional.

La percepción de los empleadores y trabajadores sobre el impacto de estas políticas en el clima organizacional es en su mayoría positiva. El 75% de los empleadores y un porcentaje significativo de los trabajadores coinciden en que estas políticas influyen de manera favorable en el clima laboral. Sin embargo, la percepción de que estas políticas tienen un impacto “moderado” sugiere que aún hay margen para mejorar y expandir la efectividad de estas políticas.

En cuanto a la rotación de personal, el impacto percibido de las políticas de trabajo decente es limitado. La mitad de los empleadores considera que estas políticas han tenido solo una disminución moderada en la rotación, mientras que la otra mitad no percibe ningún efecto. Esto podría indicar que las políticas actuales

no están suficientemente alineadas con los factores que los empleados valoran más, como oportunidades de desarrollo y condiciones laborales que promuevan una mayor estabilidad y satisfacción.

Los trabajadores perciben que sus condiciones laborales tienen un efecto considerable en el clima organizacional. Aunque la mayoría de los trabajadores están satisfechos con sus empleos y considera que sus condiciones laborales son buenas, la percepción de que estas condiciones solo influyen “algo” en el clima organizacional sugiere que podría existir una desconexión entre la implementación de las políticas y la experiencia cotidiana de los trabajadores.

En resumen, la implementación de políticas de trabajo decente en el sector agrícola de Guasave, Sinaloa, tiene un impacto positivo en el clima organizacional, pero este impacto es percibido como moderado tanto por empleadores como por trabajadores. Aunque estas políticas han contribuido a mejorar aspectos específicos como la seguridad y salud en el trabajo, su influencia en la satisfacción laboral y la reducción de la rotación de personal aún es limitada. Para maximizar el potencial de estas políticas, sería beneficioso diversificar sus objetivos para incluir un enfoque más integral que abarque el bienestar general de los empleados y la creación de un entorno laboral más participativo y satisfactorio.

Este estudio sugiere la necesidad de continuar investigando y desarrollando estrategias que permitan una aplicación más completa y efectiva de las políticas de trabajo decente, con el fin de mejorar no solo las condiciones de trabajo, sino también la percepción y el clima organizacional en el sector agrícola.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, II (1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). Wiley.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2021). **Tha state of food and agricultura 2021: Making agrifood systems more resilient to shock and stresses**. FAO. <https://doi.org/10.4060/cb4476en>
- Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Shani A. B. (2015). The impacto f human resource management practices and corporate susteinability on organizational ethical climates: An employee perspective. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 325-342.
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future – Global commission on the future of work*. Geneva: International Labour Office.
- Levy, P.S., & Lemeshow, S. (2013). *Sampling of populations: Methods adn applications* (4th ed.). Wiley.

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Moran, E.T., & Volkwein, J.F. (2020). **The cultural approach to the formation of organizational climate.** *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 235-251. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09633-6>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajo decente: Concepto y definición*. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Políticas de trabajo decente*. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Patton, M. Q. (2015) *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (3rd ed.). Wiley.