

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CENTRO INTERNACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA PARA EL
DESARROLLO SOSTENIBLE (CINPE)

**Calidad del empleo y productividad laboral: Un estudio de los
trabajadores migrantes nicaragüenses en la caña de azúcar de la
Región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019-2020**

Damir Javier Brenes Cano

TESIS SOMETIDA A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR DE LA
MAESTRÍA EN POLÍTICA ECONÓMICA PARA CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE
PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGÍSTER SCIENTIAE EN POLÍTICA
ECONÓMICA CON ÉNFASIS EN ECONOMÍA LABORAL

Heredia, Costa Rica

Agosto, 2021.

Miembros del Tribunal Examinador

Máster Randall Gutiérrez Vargas
Representante del Consejo Central de Posgrado

M.Sc. Marco Vinicio Otoy Chavarría
Coordinador del posgrado

M.Sc. Guido Alberto Monge Fernández
Tutor de tesis

Ph.D. Keynor Ruiz Mejías
Miembro del Comité Asesor

M.Sc. Oscar Francisco Vargas Madrigal
Miembro del Comité Asesor

Damir Javier Brenes Cano
Sustentante

Agradecimientos

Esta tesis y la realización de esta maestría fue posible gracias al financiamiento y apoyo del Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) en su programa de becas para Centroamérica y el Caribe, su cuerpo directivo y administrativo tanto en Bonn, Alemania, como en la oficina de San José, Costa Rica.

Agradezco también a todo el cuerpo docente que colaboró aportando sus conocimientos para mi formación a lo largo de estos tres años, muy especialmente a aquellos docentes que, más que preocuparse por compartir conocimientos técnicos y teóricos, se preocuparon por la formación humana y en valores, para contribuir con una formación integral en mi vida como profesional. Aquí hago mención especial de mi tutor de tesis, mi profesor y amigo Guido Alberto Monge, por su apoyo constante y motivación. Al profesor Keynor Ruiz por su impulso en este proceso, y a la profesora Suyen Alonso, por siempre encontrar algo bueno cuando todo parecía no estarlo.

Asimismo, agradezco a los compañeros de maestría con los que me tocó compartir, como grandes profesionales y seres humanos que son, muy especialmente agradezco a mis dos compañeros becarios salvadoreños, Alejandra y Rafael, por compartir no solo la experiencia académica sino la de extranjeros en constante adaptación y aprendizaje durante esta travesía, y a mi compañera y amiga tica, Silvia, por su fineza y calidad de persona.

Extiendo mi agradecimiento al cuerpo administrativo del CINPE que siempre estuvo anuente a apoyarme, muy especialmente a Beatriz.

A doña Magda y don Uriel, mis jefes en mi centro de trabajo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Nicaragua, por brindarme el permiso para la continuidad de mis estudios de posgrado.

A Hugo, sobran las palabras.

A todas y cada una de las personas que me brindaron su apoyo de una u otra manera, económica, moral y psicológicamente a lo largo de este proceso, y con cuyos nombres y méritos podría escribir un libro independiente: ¡GRACIAS!

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios, la fuerza mayor por la que, según mis creencias, se mueve y funciona todo a nuestro alrededor. Porque nada es posible sin Él, y tengo la convicción que es Quien me provee de la perseverancia y paciencia necesarios para culminar esta etapa.

A mi abuela, mi mita, María Teresa Cano, porque ha dado su vida por sus hijos, nietos y bisnietos. Por ser una inspiración de lucha en la vida, de no rendirse en las adversidades. Porque sin sus cuidados y entrega no hubiera llegado a ningún lugar.

A mi madre, por darme la vida y compartir conmigo todos mis logros, por estar pendiente de mi persona en cada momento y enorgullecerse con mis metas.

A los migrantes, en general. A los migrantes laborales, en concreto, y a los migrantes nicaragüenses, en específico los que viajan a Costa Rica en busca de mejores condiciones de vida para ellos y su familia, porque no solo fueron los principales actores de esta tesis, sino la inspiración para la selección del tema de la investigación y la esencia de esta obra. Porque yo también fui migrante en esta etapa de mi vida, aunque no en iguales circunstancias y condiciones, pero valoro y admiro mucho su valentía y gallardía por dejar su tierra para que el mañana sea mejor que el hoy.

Resumen

Esta investigación analiza la relación entre la calidad del empleo y la productividad laboral de los trabajadores migrantes nicaragüenses de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica durante la zafra 2019-2020, a partir del ciclo migratorio que deben cumplir estos trabajadores temporales. Para esto, se diseñó un cuestionario y se aplicó a los trabajadores, mismo que se complementó con entrevistas a otros actores claves del ciclo migratorio.

A partir del método de Análisis de Componentes Principales se construyó un Índice de Calidad de Empleo, y se estimó la productividad de los trabajadores. Posteriormente se elaboró un modelo de regresión lineal simple que estima la relación entre la calidad del empleo y la productividad.

Entre los hallazgos principales se puede destacar que los trabajadores entrevistados tienen en general bajos niveles de calidad de empleo, aunque con mayores niveles de calidad de empleo subjetiva que objetiva. No obstante, en el modelo planteado es la calidad de empleo objetiva la variable significativa para explicar la productividad de los trabajadores.

Por otra parte, los trabajadores a pesar de las dificultades en cuanto al cumplimiento de los distintos factores que completan la variable calidad del empleo, se sienten satisfechos con la oportunidad de trabajar y generar ingresos.

Las recomendaciones propuestas van dirigidas a mejorar la calidad de empleo de los trabajadores, así como líneas de cambio identificadas en el marco institucional tanto de Costa Rica como de Nicaragua, relacionado con respecto a los derechos laborales y mínimos en las condiciones de trabajo y de permanencia de los trabajadores migrantes nicaragüenses en Costa Rica.

Palabras claves: Calidad de empleo objetiva, calidad de empleo subjetiva, productividad laboral, ciclo migratorio.

Tabla de contenidos

| | |
|--|------|
| Miembros del Tribunal Examinador | i |
| Agradecimientos..... | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Resumen..... | iv |
| Tabla de contenidos | v |
| Índice de Siglas..... | viii |
| Índice de Gráficos | ix |
| Índice de Cuadros | xi |
| Índice de Figuras | xii |
| Capítulo 1 . Planteamiento del Problema de Investigación..... | 1 |
| 1.1. Antecedentes..... | 1 |
| 1.1.1. Empleo y productividad de los migrantes en caña de azúcar..... | 5 |
| 1.2. Justificación del problema..... | 7 |
| 1.2.1. Breve descripción del sector a estudiar: la caña de azúcar | 9 |
| 1.3. Problema de investigación | 10 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 12 |
| 1.5. Alcances y limitaciones | 13 |
| 1.5.1. Alcances | 13 |
| 1.5.2. Limitaciones..... | 13 |
| Capítulo 2 . Marco Teórico y Metodológico..... | 15 |
| 2.1. Marco teórico | 15 |
| Introducción..... | 15 |
| 2.1.1. Modelos de desarrollo en América Latina: La aplicación en Costa Rica... | 15 |
| 2.1.2. Enfoques teóricos de la migración: fundamentos de los ciclos migratorios | 17 |
| 2.1.3. Nacimiento del concepto de trabajo “decente”: revisión de las distintas definiciones..... | 25 |
| 2.1.4. La productividad laboral como dimensión de la productividad total..... | 29 |
| 2.2. Marco metodológico | 34 |
| 2.2.1. Enfoque de la investigación | 34 |
| 2.2.2. Naturaleza de la investigación | 35 |
| 2.2.3. Método y etapas de la investigación..... | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.4. Sujetos de investigación | 44 |
| 2.2.5. Fuentes de Información..... | 46 |
| 2.2.6. Descripción de los Instrumentos | 46 |
| Capítulo 3 . Caracterización del ciclo migratorio de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar | 50 |
| Introducción..... | 50 |
| 3.1. Descripción del contexto..... | 50 |
| 3.1.1. Descripción de la región..... | 50 |
| 3.1.2. Descripción de la actividad..... | 52 |
| 3.2. Perfil de los trabajadores encuestados..... | 54 |
| 3.2.1. Ubicación geográfica de procedencia en Nicaragua y residencia en Costa Rica de los trabajadores..... | 54 |
| 3.2.2. Edad y experiencia de los trabajadores | 57 |
| 3.2.3. Dependientes económicos del trabajador | 58 |
| 3.2.4. Nivel de escolaridad de los trabajadores..... | 58 |
| 3.3. Caracterización del ciclo migratorio | 59 |
| 3.3.1.1. Caracterización de la etapa pre migratoria..... | 59 |
| 3.3.2. Caracterización de la etapa de tránsito | 63 |
| 3.3.3. Caracterización de la etapa migratoria | 64 |
| 3.3.4. Caracterización de la etapa post-migratoria | 67 |
| Capítulo 4 . Estimación de los niveles de calidad del empleo de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar | 70 |
| Introducción..... | 70 |
| 4.1. Índice de calidad de empleo para los trabajadores migrantes nicaragüenses en la zafra de caña de azúcar | 70 |
| 4.2. Comparación entre empresas contratistas del Índice de Calidad de Empleo . | 78 |
| Capítulo 5 . Estimación de los niveles de productividad de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar | 88 |
| 5.1. Niveles de productividad de los trabajadores encuestados..... | 89 |
| 5.1.1. Cruce de variables de características de los trabajadores encuestados con sus niveles de productividad | 89 |
| 5.1.2. Cruce de variables: lugar de origen, rango de edad y cuartil de productividad..... | 97 |
| 5.1.3. Cruce de variables: lugar de origen, rango de años de experiencia y cuartil de productividad..... | 98 |

| | |
|---|------------|
| 5.2. Comparación de los niveles de productividad por empresa contratista..... | 99 |
| Capítulo 6 . Relación entre las variables de productividad y calidad del empleo de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en la caña de azúcar | 103 |
| 6.1. Coeficiente de correlación de Pearson entre la calidad del empleo y la productividad laboral | 103 |
| Capítulo 7 . Conclusiones y recomendaciones de la investigación | 110 |
| 7.1. Conclusiones generales y específicas | 110 |
| 7.1.1. Conclusiones generales | 110 |
| 7.1.2. Conclusiones específicas por capítulos | 114 |
| 7.2. Recomendaciones..... | 123 |
| 7.2.1. Lineamientos de política económica referentes al marco legal | 123 |
| 7.2.2. Recomendaciones al marco institucional..... | 126 |
| 7.2.3. Recomendaciones metodológicas..... | 131 |
| 7.2.4. Recomendaciones ante la pandemia del Covid-19..... | 132 |
| Anexos..... | 134 |
| Anexo 1: Cuadro de variables..... | 134 |
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos | 139 |
| Anexo 2.1. Cuestionario de entrevista a gerentes de recursos humanos de los ingenios..... | 139 |
| Anexo 2.2. Cuestionario de entrevista a contratistas | 143 |
| Anexo 2.3. Cuestionario de entrevista/encuesta a trabajadores | 149 |
| Anexo 3: Listado de personas entrevistadas | 155 |
| Anexo 4: Base de datos de los trabajadores con índices construidos | 156 |
| Anexo 5: Pruebas realizadas al modelo de regresión lineal para descartar problemas econométricos | 161 |
| Referencias bibliográficas | 164 |

Índice de Siglas

| Abreviatura | Significado |
|-----------------|--|
| ACP | Análisis de Componentes Principales |
| AED | Análisis exploratorio de datos |
| CATSA | Central Azucarera Tempisque S.A. |
| CE | Calidad de Empleo |
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe |
| CEO | Calidad de empleo Objetiva |
| CES | Calidad de Empleo Subjetiva |
| ENAHO | Encuesta Nacional de Hogares |
| FT | Fuerza de trabajo |
| ICEC | Índice de Calidad de Empleo Compuesto |
| ICEO | Índice de Calidad de Empleo Objetiva |
| ICES | Índice de Calidad de Empleo Subjetiva |
| IPP | Índice de Productividad Promedio |
| INEC | Instituto Nacional de Estadísticas y Censos |
| LAICA | Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar |
| MAG | Ministerio de Agricultura y Ganadería |
| MTSS | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social |
| NEML | Nueva economía de las migraciones laborales |
| OIM | Organización Internacional para las Migraciones |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ONU | Organización de Naciones Unidas |
| PROCOMER | Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica |
| SICA | Sistema de la Integración Centroamericana |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1.1. Cantidad de inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica durante el periodo 2010 – 2018..... | 2 |
| Gráfico 2.1. Comparación de salarios mínimos por jornada de trabajo al 2020. | 19 |
| Gráfico 3.1. Región Chorotega. Trabajadores encuestados de caña de azúcar, por departamento de origen en Nicaragua. | 55 |
| Gráfico 3.2. Región Chorotega. Porcentaje de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por distrito de residencia. | 56 |
| Gráfico 3.3. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de edad..... | 57 |
| Gráfico 4.1. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados por categoría del índice de calidad del empleo objetivo..... | 73 |
| Gráfico 4.2. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de Calidad del Empleo Subjetivo. | 75 |
| Gráfico 4.3. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice compuesto de calidad del empleo. | 77 |
| Gráfico 4.4. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de calidad del empleo objetiva y por empresa contratista a la que pertenecen..... | 81 |
| Gráfico 4.5. Región Chorotega. Promedio del Índice de calidad de empleo objetiva de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista. | 81 |
| Gráfico 4.6. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de calidad del empleo subjetiva y por empresa contratista a la que pertenecen..... | 82 |
| Gráfico 4.7. Región Chorotega. Promedio del Índice de calidad de empleo subjetiva de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista. | 84 |
| Gráfico 4.8. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice compuesto de calidad del empleo y por empresa contratista a la que pertenecen..... | 85 |
| Gráfico 4.9. Región Chorotega. Promedio del Índice compuesto de calidad de empleo de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista. | 86 |
| Gráfico 5.1. Región Chorotega. Porcentaje de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad al que pertenecen..... | 89 |

| | |
|---|------------|
| Gráfico 5.2. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y nivel de escolaridad al que pertenecen. | 90 |
| Gráfico 5.3. Región Chorotega. Productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por nivel de escolaridad..... | 91 |
| Gráfico 5.4. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y rango de edad al que pertenecen..... | 92 |
| Gráfico 5.5. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de edad. | 92 |
| Gráfico 5.6. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y región de origen en Nicaragua. | 93 |
| Gráfico 5.7. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por región de origen en Nicaragua. | 94 |
| Gráfico 5.8. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y años con el contratista actual. | 95 |
| Gráfico 5.9. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de años con el contratista actual..... | 95 |
| Gráfico 5.10. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y rango de años de experiencia. | 96 |
| Gráfico 5.11. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de años de experiencia..... | 97 |
| Gráfico 5.12. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y empresa contratista a la que pertenecen. | 101 |
| Gráfico 5.13. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista a la que pertenecen..... | 102 |
| Gráfico 6.1. Región Chorotega. Dispersión de los niveles de calidad de empleo objetivo (ICEO) y subjetivo (ICES) con respecto a los niveles de productividad (IPP) de los trabajadores de caña de azúcar encuestados. | 108 |

Índice de Cuadros

| | |
|--|------------|
| Cuadro 2.1. Distribución de la población, muestra y cobertura por empresa contratista. | 45 |
| Cuadro 4.1. Varianza total explicada de las variables de la dimensión objetiva de la calidad del empleo. Sumas de cargas al cuadrado de la extracción. | 71 |
| Cuadro 4.2. Varianza total explicada de las variables de la dimensión subjetiva de la calidad del empleo. Sumas de cargas al cuadrado de la extracción. | 74 |
| Cuadro 6.1. Resultados del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020. | 104 |
| Cuadro 6.2. Coeficientes del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020. | 105 |
| Cuadro 6.3. Resultados del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020. | 106 |
| Cuadro 6.4. Coeficientes del modelo de regresión lineal planteada, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020. | 106 |
| Cuadro 6.5. Resumen de pruebas para identificar heteroscedasticidad en la regresión planteada, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020..... | 107 |

Índice de Figuras

| | |
|---|-----------|
| Figura 2.1. Representación de un ciclo migratorio..... | 23 |
| Figura 2.2. Círculo virtuoso entre Calidad del Empleo y Productividad de los Trabajadores..... | 29 |
| Figura 2.3. Relación entre conceptos de esta investigación..... | 34 |
| Figura 3.1. Mapa de la Región Chorotega de Costa Rica. | 51 |
| Figura 3.2. Trabajador cortando caña quemada. | 52 |
| Figura 3.3. Mapa de actividades realizadas por trabajadores migrantes en la siembra de la caña de azúcar. | 54 |
| Figura 3.4. Perfil de los trabajadores encuestados. | 59 |
| Figura 3.5. Resumen del ciclo migratorio de los trabajadores encuestados..... | 69 |

Capítulo 1 . Planteamiento del Problema de Investigación

1.1. Antecedentes

Las migraciones internacionales no son un fenómeno reciente, y han estado presentes en la humanidad a lo largo de su historia, compartiendo los cambios experimentados en volúmenes, causas y consecuencias (Borge, 2004).

Hoy en día, la gran mayoría de los movimientos migratorios internacionales se dan por búsquedas de los individuos de mejorar sus condiciones de vida, y entre estas condiciones, están las mejores oportunidades laborales que puede ofrecer el país de destino. Esto lo confirma la OIT, amparada por cifras de las Naciones Unidas, que reflejan que la mayoría de migrantes son trabajadores y sus dependientes (Somavía, 2014).

En economía laboral, las migraciones laborales forman parte del concepto de movilidad laboral. Según McConnel et al. (2009), esto involucra cambios en la ubicación geográfica y/o en la ocupación del trabajador. Desde una perspectiva neoclásica, que luego se contrasta con otras teorías en el siguiente capítulo, la migración laboral “permanente” representa oferta de trabajo que se mueve de un punto geográfico a otro, lo que implica el incremento de la fuerza de trabajo (en adelante, FT) en el país de destino y su disminución en el país de origen, así como variaciones de salarios y niveles de empleo de autóctonos en ambos países.

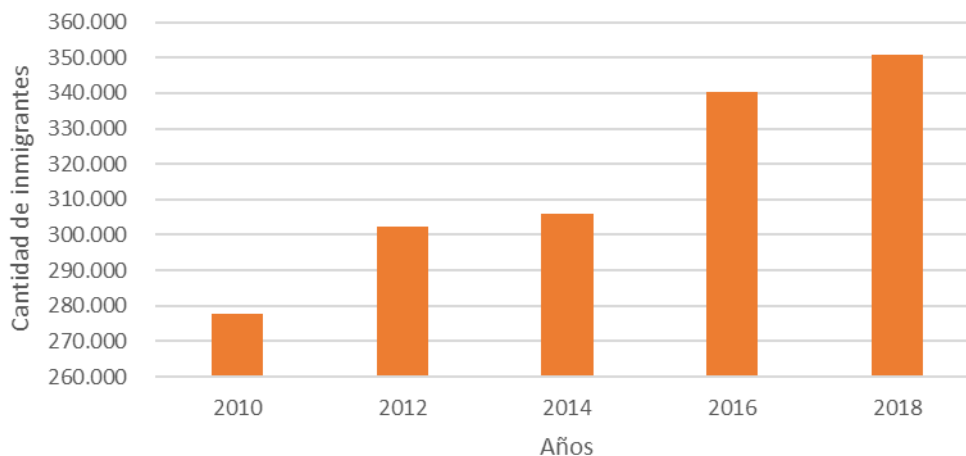
Asimismo, las migraciones laborales tienen consecuencias multifacéticas, tanto en el país de origen como en el país de destino. En el país de origen pueden representar una fuga de capital humano o de FT, así como causa de desintegración y tensiones familiares; también pueden presentarse situaciones de xenofobia y discriminación de la población receptora en el país de destino (Suárez, 2008), los cuales resultan como aspectos negativos de la migración. Del lado contrario, Somavía (2014) destaca la contribución de esta FT a sustentar la actividad económica y el desarrollo social en el país de destino, así como sustento a sus familias en el país de origen a través del envío de remesas (Suárez, 2008).

Ahora bien, la contribución positiva de la FT se ve potenciada si el país de destino, de alguna manera, tiene la necesidad de esa FT. Caso de Costa Rica, país a analizarse en esta investigación. Un importante factor que incide en la entrada de inmigrantes es la necesidad de FT que tiene Costa Rica en algunas ocupaciones específicas, aquellas en las que la FT autóctona se ha desplazado a otras actividades de mayores ingresos (CEPAL,

2006). Esta demanda viene a ser cubierta por inmigrantes, principalmente nicaragüenses, en su mayoría de baja calificación, y de manera especial en el sector agrícola, la construcción y los servicios domésticos (Acuña, 2011).

Costa Rica es y ha sido desde los inicios de su historia como país, tanto receptor de migrantes y refugiados (Voorend y Robles, 2011), como territorio de tránsito para los desplazamientos migratorios hacia el norte del continente (Gatica, 2017). De acuerdo con cifras de la Organización de Naciones Unidas (ONU, sf), y a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de Costa Rica al 2018, la población migrante en este país representaba casi el 9,0% del total, siendo el de mayor índice migratorio de América Latina, aproximadamente 464.531 personas, de las cuales, tres cuartas partes estaban compuestas por población de origen nicaragüense (INEC, 2018). La evolución de presencia de migrantes nicaragüenses puede apreciarse en el gráfico a continuación:

Gráfico 1.11. Cantidad de inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica durante el periodo 2010 – 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) de Costa Rica, 2010-2018.

Esto es una demostración del hecho que las relaciones entre Costa Rica y Nicaragua, como países vecinos, han estado estrechamente ligadas por los flujos migratorios que se han dado entre ellos a lo largo de la historia, la mayoría de Nicaragua a su vecino del sur. De hecho, los nicaragüenses no solo conforman la mayor proporción de inmigrantes en Costa Rica, sino que han sido los protagonistas de los mayores flujos de inmigrantes que han ocurrido en este país desde el siglo pasado (Universidad de Costa Rica, 2000).

En el caso de Nicaragua, como país expulsor, las causas de estos flujos migratorios han sido, principalmente, distintas coyunturas que se han dado en puntos específicos de su historia. Aunque Castro (2002) hace referencia a flujos migratorios provenientes de

Nicaragua desde la primera mitad del siglo XX, a causa de la producción bananera que atrajo FT nicaragüense y afrodescendiente. Según un estudio de la Universidad de Costa Rica (2000), varios acontecimientos en Nicaragua generaron olas migratorias: como el terremoto de 1972, que generó una primera ola de migrantes nicaragüenses hacia el vecino del sur; las guerras pre y post revolución de 1979, como causas de una segunda y tercera ola migratoria, los resultados post guerra de la década de los 90's, causando una cuarta ola migratoria. También, Mora y Guzmán (2018) mencionan el huracán Mitch, en el año 1998, como causa de otra ola migratoria antes de iniciado el presente siglo.

En la actualidad, se puede ubicar una nueva ola migratoria, debido a la crisis sociopolítica nicaragüense dio inicio a partir del mes de abril de 2018, que, al mes de marzo del 2020, había arrojado unas 77 mil solicitudes de refugio (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 2020).

A lo anterior, también influyen en gran manera las características de Costa Rica como país receptor, como las mencionadas por Mora y Guzmán (2018), que reconocen el pacifismo que ha caracterizado la historia de Costa Rica, así como el respeto a los derechos humanos, y el ser una de las democracias más antiguas y sólidas del continente. Mencionan también la estabilidad política, los niveles de desempeño económico y la cobertura y calidad de las políticas sociales, lo que ofrece a los inmigrantes una expectativa de bienestar mucho mayor que la que podrían esperar en sus países.

El flujo migratorio está compuesto, principalmente, por FT no calificada que llega a laborar a Costa Rica en puestos que no son ocupados por los costarricenses¹, dado el perfil socioeconómico de los inmigrantes, relativamente jóvenes y con bajos niveles educativos (Angulo y Mata, 2008; Mora y Guzmán, 2018). Morales y Castro hacen énfasis en la necesidad de las empresas del sector agroexportador, que demandan FT en algunos momentos específicos del ciclo productivo y que son intensivos en uso de trabajadores, por lo que los inmigrantes, en su mayoría nicaragüenses, se vuelven una oferta laboral funcional (Morales y Castro, 2002).

Los inmigrantes en Costa Rica han sido estudiados, con enfoque en las causas y consecuencias en Nicaragua y en Costa Rica de los grandes movimientos migratorios. A

¹ Como lo explican Hernández y Villalobos (2016), Costa Rica lleva años consolidando una economía basada en servicios, disminuyendo la dependencia a exportar bienes primarios, al tiempo que estimulan la venta de bienes y servicios intensivos en mano de obra calificada al mercado internacional.

pesar de que los estudios abordan en general a los inmigrantes de diferentes países de origen, acaban enfocándose en los nicaragüenses por la proporción que estos representan en la población migrante.

Por ejemplo, Morales (2008) aborda diferentes dimensiones del fenómeno social de las migraciones en Costa Rica, desde la caracterización de la población inmigrante hasta el marco jurídico que norma a este grupo poblacional. Asimismo, Acuña et al. (2011) no solo caracteriza a la población inmigrante, sino que resalta la importancia de las remesas, describe las condiciones laborales en las que viven y el marco institucional y jurídico-legal que existe en Costa Rica para esta población.

Morales y Castro (2002) también caracterizaron a la población inmigrante, enfocados en los inmigrantes nicaragüenses y en las características de su mercado de trabajo. En el mismo año, Castro (2002) también investigó a los inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica, centrándose en los niveles de pobreza que presenta esta población, utilizando la metodología de las Necesidades Básicas Insatisfechas y en la percepción de los nicaragüenses acerca de sus empleos y condiciones de vida desde una dimensión cualitativa.

Existen otros estudios que, de una manera objetiva, confrontan hipótesis acerca de los inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica. Entre ellos, Mora y Guzmán (2018), replicando el modelo propuesto por George Borjas en 1987, 1994, 1995 y 2003, para medir el impacto de los inmigrantes en algunas variables del mercado laboral, como los salarios y el nivel de empleo de los autóctonos, concluyendo que, ante las hipótesis neoclásicas, la FT nicaragüense no desplaza a la costarricense, sino que la complementa, y llena el déficit de FT en las ocupaciones donde se asientan, sin tener mayor repercusión en el empleo y en el salario de los nacionales. Aquí cabe mencionar que, según el funcionario del Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, M. Sc. Oscar Vargas Madrigal, en entrevista personal, el 16 de septiembre de 2018, este fenómeno de complementariedad no ocurre en todas las ocupaciones que llevan a cabo los migrantes, pues en algunas del sector terciario, como servicios domésticos y comercio, la FT costarricense se ve desplazada por la FT extranjera.

Asimismo, Paniagua (2007) describe las principales creencias que giran en torno a los inmigrantes nicaragüenses y los confronta con la realidad, desde una perspectiva psicológica y social.

Existen también organismos que, por su razón de ser, también han estudiado la situación de los inmigrantes. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica, como ente rector del mercado laboral y encargado de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, se ha orientado a la población inmigrante, por la importante proporción que representan de la FT. Uno de los temas que más ha interesado al MTSS es el de las condiciones laborales de la población inmigrante y los puestos de trabajo que ocupan, además de la situación de ilegalidad en la que se encuentra una significativa parte de ellos, lo que los convierte en un grupo vulnerable en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013).

Asociados al tipo de trabajo de baja calificación que desempeñan los inmigrantes, se han encontrado problemas tales como la falta de inscripción a la seguridad social por parte de un importante porcentaje de patronos, predominando esto en las ocupaciones del hogar, y condiciones deplorables de trabajo, principalmente en el sector agrícola (Acuña, G. 2011; Mora y Guzmán, 2018; Vargas, 2018).

Dentro de este sector, se encuentran los trabajadores que se dedican a los trabajos de campo de la caña de azúcar, que se aborda en la sección siguiente.

1.1.1. Empleo y productividad de los migrantes en caña de azúcar

Con relación al sector de la caña de azúcar, una de sus características importantes es que, por su naturaleza, la necesidad de FT extranjera es un elemento determinante. De esta forma, el déficit de FT costarricense para estas ocupaciones ha propiciado la firma de convenios bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua para la movilización de trabajadores nicaragüenses a estos sectores, en temporadas específicas de siembras y cosechas, con el compromiso de que los trabajadores no permanezcan en el país después del periodo en que desempeñen sus labores, pero gozando de todos los derechos laborales legales vigentes durante dicho periodo (Convenio de Fuerza de Trabajo Migrante, 2007). Este convenio es parte del marco institucional que el Gobierno de Costa Rica, a través del MTSS, busca velar por que se cumpla.

Empero, el interés del MTSS como ente rector se queda en el cumplimiento de normativas, leyes y prerrogativas, sin ir más allá de conocer las condiciones laborales de los inmigrantes y las mejoras que requieren. De esta forma, no se analizan los efectos que puedan ocasionar las condiciones laborales negativas que puedan existir y que impiden que estos

trabajadores cuenten con un empleo de calidad, en el sentido productivo del término, lo que no solo significa una afectación en el bienestar y satisfacción del trabajador, sino que se deriva en posibles afectaciones a su desempeño y productividad, lo que repercute también en la empresa, y, por ende, en la competitividad del sector, convirtiéndose en tema país.

Esta relación entre calidad del empleo y productividad laboral ha sido abordada en distintas investigaciones, pero con algunas variaciones en cuanto a los conceptos utilizados. Por ejemplo, en la parte de calidad del empleo, se utiliza el concepto de Calidad de Vida Laboral, o bien, en términos más subjetivos, la satisfacción laboral. Y en el caso de la productividad, varía en función del desempeño laboral, o, de manera más general, como desempeño de la organización.

La hipótesis que se maneja en las investigaciones consultadas y descritas a continuación es que, entre mejor sea la calidad del empleo, condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores, tendrán un mejor desempeño en su puesto de trabajo y, por tanto, serán más productivos. Es esto lo que ha despertado el interés de múltiples investigadores abordados a continuación, con algunas variaciones en función de la disponibilidad de los datos con los que cuentan para medir las variables a investigar.

Una manera de abordar esta relación es tomar las variables que tengan estadísticas disponibles para realizar estudios longitudinales, como el caso de Huerta et. Al (2011), quienes, en lugar de productividad, tomaron la variable “Resultados empresariales”, las cuales extrajeron de los estados financieros de las empresas, en tanto para la calidad de vida laboral utilizaron variables proxys, como la tasa de afiliados al seguro social, la tasa de accidentes laborales, entre otras, encontrándose correlación entre estas variables.

En otros estudios, se toma una empresa específica o grupos de empresas de un sector específico, y, con el uso de cuestionarios, se mide la productividad y la calidad de vida laboral, realizando un análisis transversal y correlacionando ambas variables (Vargas, 2008; Salavati et al., 2013; Royuela y Suriñach, 2012).

Sin embargo, los estudios encontrados en la literatura consultada, no buscan tomar decisiones sobre el sector analizado, con base en el análisis de la relación entre productividad y calidad del empleo, sino que se quedan a nivel micro, al nivel de las empresas analizadas como unidad organizativa, o bien, se expanden a nivel nacional. No hay análisis y conclusiones a nivel sectorial.

Tampoco se encontraron investigaciones para el sector agropecuario. La mayoría de las investigaciones se enfocan en el sector manufacturero (Casanueva y Rodríguez, 2009; Salavati et al., 2013; Islam y Siegthai, 2009; Vargas, 2008) o de servicios (Reinoso, G. 2012; Hatam et al., 2014).

La investigación se ha enfocado poco en el sector agropecuario, debido al tipo de trabajo que se desempeña en el mismo. Esto también es observado por Montaña y Preciado (2017), que argumenta que, en el auge del capitalismo moderno, se centra la atención en el trabajo industrial, lo que marca las teorizaciones en las ciencias sociales. Asimismo, las investigaciones realizadas en sectores se centran en una empresa, por lo que no se encuentran investigaciones que, además de buscar la relación entre las variables, hagan comparación entre empresas, para ampliar la validez de los resultados.

Es por esta brecha de investigación, que el propósito de esta tesis es indagar cómo se relaciona la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores inmigrantes en la producción de caña de azúcar en Costa Rica, comparando la situación de las empresas seleccionadas que son las que producen más del 50,0% de la producción nacional de caña de azúcar (M.Sc. Oscar Vargas, funcionario del Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, entrevista personal, 16 de septiembre del 2018), en busca de tomar decisiones de política económica, no solo quedándose en recomendaciones a nivel empresarial.

1.2. Justificación del problema

Esta investigación se ubica entre el análisis de temas económico-productivos y sociales-laborales, tratando problemas que afectan tanto a la economía (a nivel micro, meso y macro), como a la sociedad, dado que el grupo objetivo es un grupo social específico y que puede considerarse vulnerable, como es el caso de los inmigrantes nicaragüenses, teniendo en consideración el porcentaje que representan en el total de inmigrantes, en el país de América Latina con mayor proporción de población inmigrante, como lo es Costa Rica (ONU, 2017).

Entre los problemas económicos, la investigación busca ir más allá de ver el empleo solo como una variable cuantitativa, que es un problema per se en Costa Rica, enfrentando en la actualidad altas tasas de desempleo, las más altas de su historia, de hecho, con un 12,4%, según la Encuesta Continua de Empleo al último trimestre del 2019 (INEC, 2020), sino el análisis más cualitativo del empleo, la calidad del empleo, lo que implica que se cumplan los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores, dentro del marco de

los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, de los cuales el número 8 se refiere al trabajo “decente”, siendo también hoy en día una de las líneas de acción más importantes de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT).

Se ve afectado el ámbito social dado que se trata de un grupo social específico, el cual podría estar siendo afectado por las condiciones de trabajo a las que se enfrenta al llevar a cabo labores pertenecientes al sector primario, en específico las labores de campo.

Se seleccionó la caña de azúcar por ser un sector que absorbe FT nicaragüense, no como sustituta sino como complementaria de la costarricense, supliendo el existente déficit de oferta de trabajo para estos sectores (Monge-Pérez, 2013; CEPAL, 2008). Y se pretende hacer el análisis comparativo de las situaciones en más de un caso seleccionado, que son los ingenios que se incluyen en la investigación, rompiendo el esquema de investigaciones de este tipo que sólo se enfocan en una empresa, en un sector o en un país.

También, más allá del tema del empleo y su calidad, lo que se pretende estudiar es su repercusión en la productividad laboral, lo que resultaría en que los posibles beneficiarios de potenciales recomendaciones serían los inmigrantes nicaragüenses y las empresas protagonistas de esta investigación, incrementando la competitividad del sector, y, por ende, del país, dado que se trata de un importante producto de exportación, (el tercer producto orgánico de exportación según el Servicio Fitosanitario del Estado, y con un valor FOB de exportaciones de USD73,5 millones al 2019 de acuerdo a PROCOMER).

Entonces, existe una justificación práctica que va por dos vías: no solo se busca generar recomendaciones para los decisores públicos y privados en relación con la mejora de las condiciones de trabajo de esta FT, sino también que, al mejorar la calidad del empleo, esto puede resultar en un aumento de su productividad.

De igual manera, esta investigación contribuirá al acervo del conocimiento sobre el particular, dado que busca primero caracterizar el ciclo migratorio de los nicaragüenses en el sector a investigar, así como la calidad de estos empleos y los niveles de productividad actuales de estos trabajadores. Esta caracterización va más allá de las ya hechas en investigaciones anteriores. Se busca saber los porqués de esas características que se encuentren, elaborando todo el esquema de la migración de estos trabajadores, identificando todos los actores que participan en el proceso, desde los potenciales

trabajadores en Nicaragua, pasando por el contacto con los contratistas², hasta llegar a su concreción laboral en las empresas a investigar.

Asimismo, si bien se han estudiado sus condiciones laborales, no se han enlazado con su incidencia en la productividad de los trabajadores, variable que, según la OIT, incide directamente en el desempeño de las industrias y en variables más generales en la economía, como la producción, la competitividad y el comercio interno y externo.

A continuación, una pequeña descripción del sector a analizarse, para entender algunos factores que llevaron a su escogencia del tema para este documento investigativo:

1.2.1. Breve descripción del sector a estudiar: la caña de azúcar

La caña de azúcar forma parte de los cultivos permanentes, que son aquellos que tienen una duración de su ciclo productivo de al menos un año. Es una gramínea que, durante el período de crecimiento, requiere altas temperaturas, y, por el contrario, bajas temperaturas durante el período de maduración. En Costa Rica se produce principalmente en las regiones Chorotega, Central Occidental, Central Sur, Brunca, Huetar Caribe y Pacífico Central. La mayor concentración de ingenios se encuentra en Grecia y Pérez Zeledón (Los ingenios Costa Rica, El General, Porvenir y Providencia), y en Cañas, Liberia, Carrillo y Puntarenas (los ingenios Taboga, CATSA, El Viejo y El Palmar) (LAICA, 2018).

Según la Encuesta Nacional Agropecuaria del 2017, última publicación de resultados del INEC, la producción de caña de azúcar en toneladas métricas fue de poco más de 4,0 millones, en una extensión sembrada de 63.300 hectáreas, y una cosechada de 53.400 hectáreas, de las que se comercializó el 84,7%, a lo interno y a lo externo del país.

Esto representó el 0,8% del valor agregado del PIB agropecuario, que se traduce en aproximadamente \$58,8 millones de dólares³ (Boletín Agropecuario del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), publicado en abril de 2018).

² En entrevista con funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se conoció que los contratistas son personas que las empresas agroexportadoras contratan para que vayan a Nicaragua y recluten trabajadores para las tareas agrícolas. El contrato bilateral en este caso es entre empresa – contratista. El obrero se entiende con el contratista en términos de transporte, derechos laborales, etc.

³ En el documento citado, las cifras están en colones. Se utiliza para la conversión el tipo de cambio promedio del mes de abril de 2018, en que se publicó dicho documento.

Siguiendo a Chaves y Bermúdez (2015) la caña de azúcar continúa siendo la base social y económica de diversas familias en diferentes puntos geográficos de Costa Rica, sin olvidar que la caña de azúcar es el tercer principal producto orgánico de exportación del país al 2017, según el Servicio Fitosanitario del Estado, con un valor FOB de exportaciones en azúcar y azúcar orgánica al 2019 de USD73,5 millones (PROCOMER, 2020).

En tiempos específicos de zafra, el MTSS maneja la generación de hasta 5.000 empleos directos y unos 3.000 indirectos, como requerimientos adicionales de FT (M.Sc. Oscar Vargas, funcionario del Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, entrevista de 16 de septiembre de 2018).

Uno de los principales retos que ha enfrentado en los últimos años la producción de caña de azúcar es la caída de sus precios internacionales (Barquero, 2018), lo que dañó de forma significativa el sector cañero del país, dado que esta caída fue de más del 50%. Este escenario y de la mano con la importancia de este sector, es una de las razones que hace relevante estudiar la productividad de los trabajadores en este sector.

1.3. Problema de investigación

La caña de azúcar está entre los productos que dependen de la FT nicaragüense, en específico las actividades de siembra y recolección (León y Arroyo, 2012).

Por distintos factores, como condiciones de pobreza económica, desempleo y falta de oportunidades, bajos niveles educativos o estancia ilegal en Costa Rica, hace que estos se encuentren en mayor vulnerabilidad de sufrir condiciones de trabajo negativas, que no les permitan gozar de un empleo de calidad (OIM, 2011).

A lo anterior, también se suma la creencia de la “generosidad laboral” costarricense, que de acuerdo con Paniagua (2007) se refiere a que Costa Rica aporta a la mejoría económica del vecino país del norte, reflejada en una mejor distribución del ingreso, el incremento de empleo y aumento de remesas, lo que, de alguna forma, compromete al inmigrante a ser “agradecido”, dejándolo en una situación de subordinación con relación a la sociedad receptora. Según este mismo autor, este “agradecimiento” por ser empleados en el país de destino, puede utilizarse como un vehículo para justificar una calidad y condiciones de empleo de explotación.

Cerdas (2005) remarca que los empleos que forman parte de las actividades agroindustriales son ocupaciones que requieren poca calificación, agotadores, manuales,

repetitivos y con baja remuneración, además de su exposición a riesgos laborales. Estas son, según el autor, las condiciones a las que se enfrentan los inmigrantes que trabajan en la zafra de la caña de azúcar como parte de las ocupaciones a las que se dedican los inmigrantes en Costa Rica.

Estas difíciles condiciones puede que no solo afecten de forma directa a la persona, sino que afecten a la empresa como tal. Montañó y Preciado (2017) afirman que, entre los factores que determinan la productividad de la FT, está la calidad de empleo de los trabajadores, definidas por las condiciones laborales. Entonces, partiendo de la idea de que la productividad de los trabajadores puede mejorar si existiesen mejores condiciones y calidad del empleo, un empleo “decente”, es que surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüense de caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica, durante la zafra 2019–2020?

A continuación, algunas preguntas secundarias de investigación:

- ¿Qué ocurre en cada etapa del ciclo migratorio de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses de caña de azúcar?
- ¿Cuál es el nivel de calidad del empleo de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses de caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica?
- ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses de caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica?
- ¿Qué tan relacionadas están la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses de caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica?

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Analizar la relación entre la calidad del empleo y la productividad laboral de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el ciclo migratorio de los trabajadores nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020.
2. Estimar los niveles de calidad del empleo de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020.
3. Estimar los niveles de productividad de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020.
4. Analizar la relación entre la productividad y la calidad del empleo de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica, en la zafra 2019–2020.

1.5. Alcances y limitaciones

1.5.1. Alcances

La investigación permitió identificar las pautas de comportamiento de los trabajadores en el ciclo migratorio para la determinación de los niveles de calidad del empleo, no solo desde su dimensión objetiva sino también conociendo la satisfacción laboral de los trabajadores (calidad del empleo subjetiva). También se determina el nivel actual de productividad de los trabajadores.

Asimismo, se encontró la correlación entre la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores, para saber de qué manera puede mejorar esta última a partir de mejoras en la calidad del empleo.

Lo trascendental de esta investigación consiste en dar pautas para la elaboración de política económica con base en la relación de los conceptos estudiados, abarcando el sector de la caña de azúcar, un cultivo tradicional representativo.

1.5.2. Limitaciones

La principal limitante de esta investigación fue la poca colaboración de los contratistas como el principal vínculo con los trabajadores, y la poca colaboración y anuencia a brindar las encuestas por parte de los trabajadores mismos: a algunos de ellos no les parecía beneficioso responder a la encuesta, aunque se les explicaran los objetivos y justificación de la investigación.

Otra razón era el temor que tenían algunos en ser afectados al contestar la encuesta, pues veían en el investigador a alguien que podía ser parte de alguna entidad que podría crear problemas para ellos y sus trabajos. Se creía que el investigador podía ir de parte del MTSS, la Caja Costarricense de Seguro Social, de la Dirección General de Migración y Extranjería, o, incluso, autoridades de instituciones gubernamentales nicaragüenses.

También debe mencionarse como limitante el hecho que no todos los trabajadores vienen en un momento específico, sino que vienen por grupos en distintas fechas a lo largo de la zafra, por lo que no se contó con la presencia de todos los trabajadores a la vez para el levantamiento de las encuestas.

De igual manera, la ubicación de los campamentos donde viven los trabajadores en distintos puntos geográficos dificulta la recolección de la información.

Asimismo, en general, los resultados y las conclusiones que se buscaron clasificar por empresa contratista en esta investigación están sujetos a la cantidad de trabajadores a la que se tuvo acceso en la investigación, considerando que no todas las empresas contratistas tienen la misma cantidad de trabajadores y no en todos los campamentos o grupos de trabajadores se obtuvo el mismo nivel de acceso para brindar la información requerida.

Capítulo 2 . Marco Teórico y Metodológico

2.1. Marco teórico

Introducción

En este apartado se expone teóricamente la relación de las variables que componen esta investigación. Se parte del concepto de modelos de desarrollo, para definir los tres principales que se han dado en la historia reciente de América Latina, haciendo énfasis en actual paradigma, el cual es el modelo neoliberal, que incluye, como caso particular, el Modelo de Promoción de Exportaciones como estrategia en Centroamérica, lo que trajo consigo una diversificación de los productos comercializados al exterior, entre los que se encuentran, en el caso de Costa Rica, cultivos tradicionales como la caña de azúcar.

La producción de estos cultivos creó la necesidad de fuerza de trabajo extranjera, lo que dio paso a ciclos migratorios para cubrir ese déficit de FT, por lo que se abordan distintos conceptos y teorías relacionadas a movimientos migratorios. Luego, dado que las condiciones de trabajo no reflejan calidad del empleo, se aborda este concepto partiendo de un pilar teórico más amplio, como es el trabajo “decente”, para concluir con los principales referentes teóricos de la productividad como una de las consecuencias positivas de la calidad del empleo, lo que es afirmado por los autores consultados que se mencionan a continuación.

2.1.1. Modelos de desarrollo en América Latina: La aplicación en Costa Rica

Un modelo de desarrollo nace en la manera de organización de recursos materiales e instituciones que una sociedad define para progresar y satisfacer las necesidades de sus miembros, en articulación con sus características históricas, culturales, económicas, jurídico políticas y sus posibilidades de avance científico y tecnológico (Mejía y Franco, 2007).

Acorde a Guillén (2008), tres han sido los modelos de desarrollo a lo largo de la historia de Latinoamérica, desde los años de independencia hasta la actualidad: el Modelo Primario–Exportador (MPE), que se extendió entre 1850 y 1930; el Modelo de Sustitución de Importaciones (MSI), que comprende el período entre 1930 y 1982, y el Modelo Neoliberal (MN), que data de 1983 a la fecha.

En el caso del paradigma actual, se basa en una economía abierta y desregulada, que se fundamenta en las exportaciones como columna vertebral del proceso de acumulación de capital. La crisis de la deuda externa, convierte a la década de los 80's en la "década perdida del desarrollo". A partir del Consenso de Washington, que fueron un conjunto de instrumentos de política recomendados por el congreso de Washington y otros organismos estadounidenses para los países de América Latina con el objetivo de enfrentar la crisis, se introducen políticas neoliberales restrictivas, relacionadas a la disciplina presupuestaria, reestructuración del gasto público y de la recaudación tributaria, liberalización de las tasas de interés y de los tipos de cambio, privatización de entidades públicas, desregulación de los mercados, existencia de los derechos de propiedad, la permisión de la Inversión Extranjera Directa (IED), la apertura financiera como medida de reinserción de Latinoamérica en el mercado internacional de capitales y la apertura comercial (Williamson, 1990). El modelo ha generado capacidad de crecimiento en algunos países, aunque llevó a otros a nuevo endeudamiento y crisis económica en los 90's (Guillén, 2008).

En Costa Rica, la alternativa al MSI, sobre la línea del modelo neoliberal, fue el Modelo de Promoción de Exportaciones, que se consolidó partir del año 1983. Este modelo consiste en el fortalecimiento institucional en materia de comercio exterior, administración del tipo de cambio y la creación de incentivos para motivar a las empresas a exportar productos tanto tradicionales como no tradicionales (Colvurn y Raventos, 1998). Según Mora (2000), sus principales propósitos son la diversificación de oferta exportable nacional y los destinos comerciales para esos productos, convirtiéndose este modelo, junto con la estabilización macroeconómica, en el eje sobre el cual giró la política económica subsiguiente.

Con este nuevo paradigma se da el surgimiento de estratos diferenciados en el sector agrícola, que varían por el grado de aprovechamiento de las políticas implementadas, entre ellas, los sistemas de incentivos a las exportaciones. En un estrato alto están los grandes y medianos productores, con mayor orientación al mercado externo y mayor tecnificación en sus procesos; y, en el otro extremo, pequeños productores con dificultades de acceso a créditos y procesos de capacitación, con mayor orientación al mercado interno (Voorend y Robles, 2011).

Lo anterior, aunado al surgimiento y predominancia de productos no tradicionales sobre productos tradicionales y la prioridad a productos de exportación, trajo el resultado positivo del re-direccionamiento del estado al sector agrícola para aumentar los ingresos, y el resultado negativo de la reducción de la absorción de mano de obra en estos sectores, así

como la no relación entre el crecimiento del sector y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de baja calificación (Voorend y Robles, 2011).

Esta lógica agroexportadora ha generado un faltante de FT en el sector agrícola y la expansión de la demanda, la cual ha sido complementada con FT inmigrante, en su mayoría nicaragüense⁴, creándose también una segmentación de nichos en el mercado laboral, que ocupan los inmigrantes nicaragüenses al salir de estas ocupaciones los trabajadores costarricenses (Voorend y Robles, 2011).

Entonces la FT nicaragüense que ingresa a Costa Rica a laborar en la siembra y corta de caña de azúcar llega en condición de complementariedad al mercado de trabajo costarricense, a causa del traslado de los trabajadores nativos a otros trabajos con mejores condiciones, dejando vacíos en puestos de trabajo demandantes de mayor esfuerzo físico para la FT procedente de Nicaragua (Voorend y Robles, 2011).

Lo que antecede se ve reflejado en la caña de azúcar, que es un producto tradicional que ha perdurado durante los distintos modelos de desarrollo en Costa Rica y que, siendo un producto intensivo en FT, se constituye como una de las principales fuentes de empleo para inmigrantes nicaragüenses durante los períodos de zafra (Acuña, 2011; Morales y Castro, 2002; Universidad de Costa Rica, 2000), convirtiéndose en una de las causas por las que migran los nicaragüenses a Costa Rica ofertando su fuerza laboral, a tal punto que esto se institucionalizó, mediante un convenio bilateral para el ingreso temporal de estos individuos durante los períodos de siembra y cosecha de este y otros cultivos.

Este tipo de proceso migratorio en particular, que más bien toma forma de un ciclo, por el tipo de trabajo temporal y el regreso de nicaragüenses a su país al acabar los períodos de zafra, es el que se busca analizar en el siguiente apartado del marco teórico.

2.1.2. Enfoques teóricos de la migración: fundamentos de los ciclos migratorios

La migración ha sido analizada desde múltiples perspectivas, puntos de vista y disciplinas. Desde ciencias como la antropología, la sociología y la economía, ha habido interés por los movimientos geográficos de personas, por los distintos enfoques desde los que se puede analizar este fenómeno (Borge, 2004).

⁴ Esto hace referencia al caso de estudio. Sin embargo, estas situaciones se dan a nivel latinoamericano con características precarias en esta clase de empleo (Lara, 2008).

Antes de adentrarse a las distintas teorías de las migraciones, cabe enfatizar que un aspecto importante en esta investigación es que se trata con un tipo de migrantes en específico, como son los migrantes temporales: aquellos que migran por períodos cortos, con la intención de regresar a su lugar de origen, el cual representa su lugar de residencia habitual (Bertoncello, 1993), también llamados migrantes estacionales, pues mantienen su residencia en el lugar de partida y en el lugar de llegada, la permanencia es por una duración variada y corta, con un propósito laboral, y que, por lo general, dura entre 3 y 6 meses (Bartomás, 2012).

Es esto lo que ocurre con los trabajadores agrícolas que se mueven de un punto a otro a trabajar en labores de siembra y/o cosecha de productos agropecuarios y que por lo general están adscritos a programas o convenios específicos, donde el contrato exige u obliga el retorno al país de origen (Durand, 2006).

Ahora bien, considerando que esta investigación se enfoca en una de las principales causas de las migraciones, como es la búsqueda de empleo y mejores condiciones de vida de las personas que migran, las teorías relacionadas con estas variables que se incluyeron en esta investigación fueron la neoclásica, y las que la confrontan, enmarcadas en las mismas causas de las migraciones, que se mencionan y desarrollan a posteriori.

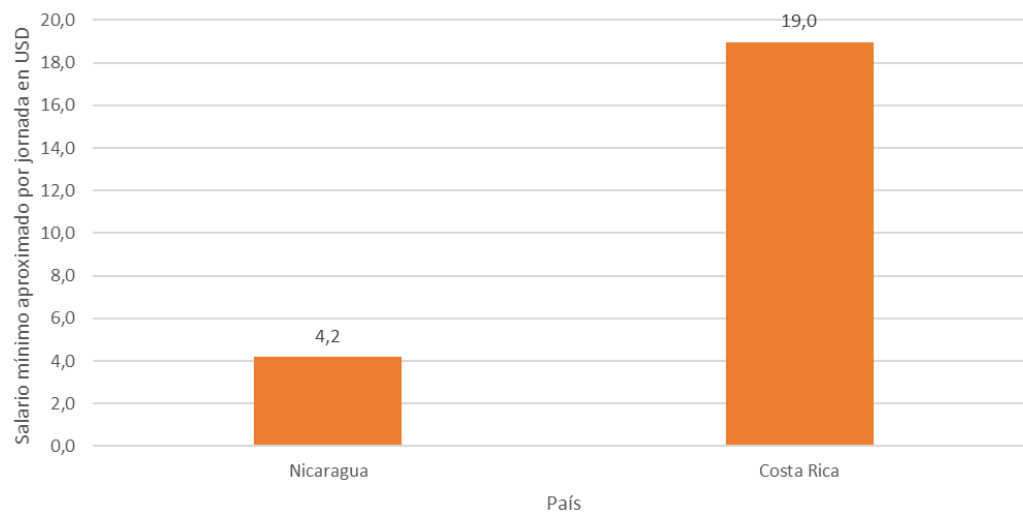
En la teoría neoclásica, las migraciones son parte de la “movilidad laboral” y se produce cuando el individuo cambia de ocupación en la misma zona geográfica. O bien, cuando cambia de zona geográfica ejerciendo la misma ocupación. Asimismo, pueden darse ambas situaciones, cuando el individuo cambia de ocupación y de zona geográfica de manera simultánea. La migración laboral existe cuando se da la movilidad laboral de zona geográfica, tanto a nivel intrarregional, de una ciudad a otra o de una zona rural a una urbana, y a nivel internacional, que es de un país a otro (McConnell, Brue y Stephenson, 2007).

Massey et al. (1993) mencionan dos dimensiones en esta teoría neoclásica: una macro y una micro. La macro se enfoca en las diferencias geográficas en la oferta y demanda de FT entre países, de la siguiente manera: países con altos niveles de FT en comparación con su capital poseen bajos niveles de salarios; por el contrario, países con bajos niveles de FT en relación con su capital, poseen salarios altos. Como efecto de esta diferencia, se da un proceso de ajuste, pues se transfiere el exceso de oferta de trabajo del país que posee más FT al que posee menos, y a la vez se ven afectados los salarios, de manera que incrementan en el país en el que se está reduciendo la FT, y disminuyen en el país al

que se está adhiriendo, hasta que se igualan los niveles salariales de ambos países y deja de darse la migración, existiendo un incremento en la producción y el bienestar en general de ambos países (Massey et al., 1993; McConnell et al., 2007).

Si bien, lo mencionado en el párrafo anterior no se puede aplicar del todo a las migraciones estacionales, pues no se puede comprobar que el movimiento temporal o estacional de los trabajadores protagonistas de esta investigación influyan en los niveles salariales de los países de origen y de destino en cuestión y tampoco es parte de los objetivos de esta tesis, los antecedentes mencionados al principio del capítulo uno muestran que en algunos sectores económicos de Costa Rica, en específico en el sector agroindustrial, y en particular en la caña de azúcar, existe déficit de FT que es complementada con estos migrantes estacionales nicaragüenses, así como de diferencias salariales por jornada de trabajo⁵ entre un país y otro que se convierte en una de las causas de esta migración, como se visualiza a continuación:

Gráfico 2.1. Comparación de salarios mínimos por jornada de trabajo al 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua.

Sobre esta misma línea, el enfoque micro de la teoría neoclásica se refiere específicamente a la decisión individual. La decisión de migrar o no, se atribuye no solo a motivaciones económicas del individuo en busca de obtener el máximo beneficio (Borge 2004). Esta teoría explica la migración como la consecuencia de un proceso en el que el individuo, de manera racional, decide migrar guiado por la obtención de un beneficio neto positivo tras

⁵ El Código de Trabajo de Nicaragua, define la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales”.

hacer un análisis costo-beneficio por moverse de un país a otro (Massey et al., 1993; Voorend y Robles, 2011).

Esta visión neoclásica ha sido cuestionada. Voorend y Robles (2011) expresan que, entre las críticas, se encuentran la falta de explicación de casos particulares, como el hecho de que no son necesariamente las personas más pobres las que migran, o por qué los flujos migratorios se dan entre uno y otro país específico, pero no entre otro par de países que de igual manera tienen diferencias de salarios. Otro cuestionamiento se le hace por no ofrecer herramientas para dar una explicación de flujos migratorios en la actualidad o para hacer predicciones de flujos migratorios futuros.

Es por estas críticas de las ciencias económicas, que surgen otras teorías acerca de las migraciones. En este documento se hará referencia a tres, que han sido las más aceptadas y relacionadas al tema de esta investigación: la nueva economía de las migraciones laborales, los mercados duales o segmentados y las migraciones desde la óptica de la sociología económica.

El primero de estos enfoques, la nueva economía de las migraciones laborales (NEML), viene a mejorar la teoría neoclásica, pues cuenta con más realismo al enfocar la decisión de migrar o no, no solo en el individuo que desea maximizar sus ingresos, sino también en el núcleo familiar, en el hogar, por lo que no solo busca un máximo beneficio, sino también una diversificación de ingresos y reducción de riesgos sociales (Novelo, 2008).

Esto viene a complicar, de alguna manera, el tema de la migración, dado que no se habla de la decisión y pensamientos de una sola persona, sino de un grupo, por lo general heterogéneo, y la manera en que estos se complementan, pues en tiempos de crisis se acostumbra a enviar al exterior a uno de los miembros para que sostenga al resto de la familia (Massey et al., 1993; Borge, 2004)

Borge (2004) critica el enfoque de la NEML, aseverando que se limita a la búsqueda de ingresos y reducción de riesgos, obviando aspectos familiares que pueden afectar la decisión de migrar, como la importancia de las relaciones afectivas para los miembros de la familia, más que asegurar las fuentes de ingresos.

Para la transición de la teoría anterior a las siguientes, Borge (2004), al igual que Massey et al. (1993), concuerdan que la perspectiva neoclásica y la NEML hacen una explicación de las migraciones a nivel micro, pasando de individuos a familias u hogares como unidades de análisis, mientras que existe otra teoría, la tercera a analizar y la segunda de las que

confrontan la teoría neoclásica, que utiliza una perspectiva más macro: la teoría de mercado dual o segmentado.

Tanto Massey et al. (1993), como Borge (2004), hacen referencia a Michael Piore, que en su obra "Aves de paso: Trabajo migrante y sociedades industriales", de 1979, expone de manera más "contundente" y "elegante" la teoría de los mercados duales. Para estos autores, Piore hace una crítica de los enfoques anteriores pues estos se enfocan únicamente en el lado de la oferta de FT, cuando existe una demanda estructural de ella en países más desarrollados. Esta teoría se basa en que la migración no es solo causada por el deseo de los inmigrantes de trasladarse a otro país, sino también por la necesidad crónica de FT en los países receptores (Massey et al., 1993; Novelo, 2008).

La segmentación del mercado se origina por la existencia de ocupaciones que son intensivas en capital y otras que lo son en FT. Estas últimas son, por lo general, trabajos mal remunerados, riesgosos y de un bajo estatus social para la población nacional (Novelo, 2008).

Borge (2004) hace un recuento de algunas características principales de la teoría de mercados duales. Define los salarios de los inmigrantes como rígidos, sin conducirse por las leyes de oferta y demanda sino más bien por mecanismos sociales e institucionales, y resta capacidad de acción de los gobiernos mediante políticas públicas para incidir en la temática, dado que tienen poca incidencia en la demanda de FT (Borge, 2004 basado en Massey et al., 1993).

Sin embargo, según para Voorend y Robles (2011) estas teorías, si bien brindan recursos para comprender el fenómeno migratorio entre países⁶, requieren un marco conceptual con mayor amplitud, que defina la migración como un proceso complejo en que interactúan múltiples factores multidimensionales, como los económicos, políticos, sociales, culturales y religiosos.

Es por esta razón, que autores que han buscado explicar con fundamentos teóricos las migraciones de nicaragüenses a Costa Rica, utilizan teorías más amplias que las antes descritas. Entre ellas, se encuentra la explicación de las migraciones desde la sociología

⁶ Estas teorías aportan explicaciones de las características de los flujos migratorios de nicaragüenses a Costa Rica.

económica, utilizada por Borge (2004), y en esta misma lógica, y a partir de un concepto de ciclos migratorios, por Gatica et al. (2018) y por Maldonado et al. (2018).

La sociología económica busca lograr un acercamiento entre la economía y la sociología, y usar el instrumental de la sociología en aspectos de la economía, convirtiendo ambas ciencias en complementarias entre sí, por lo que no es posible analizar una de manera profunda sin involucrar a la otra (Borge, 2004).

Por tanto, las migraciones no pueden analizarse con una sola visión, sino con las de ambas ciencias, precisamente para analizar la multidimensionalidad que poseen las migraciones internacionales. Desde la sociología económica, se obtienen un conjunto de postulados que explican las múltiples dimensiones de las migraciones internacionales. Entre ellos, se encuentra el que posiciona la acción económica dentro de redes relacionales, que le dan forma a la estructura social (Borge, 2004).

A partir de la sociología económica, se puede lograr ese análisis multidimensional de las migraciones internacionales, haciendo énfasis en el contexto de origen y destino y observando al proceso migratorio como un creador y sostenedor de redes. Estas redes sociales que relacionan a los individuos, conformarían una estructura micro, a la vez que se ofrece un área de análisis macro, basado en los vínculos históricos entre los países de origen y destino (Borge, 2004), como la colonización, influencia política, comercio, inversión o vínculos culturales, entre otros (Voorend y Robles, 2011)⁷.

Ampliando la microestructura que propone la sociología económica se analizan las migraciones desde la perspectiva de redes, enfatizándolas como unidad central del análisis, lo que permite identificar diferencias individuales entre migrantes y no migrantes, es decir, el por qué las personas en igualdad de condiciones toman diferentes decisiones en cuanto a la migración, o por qué las personas de determinado origen en el país expulsor escogen determinado destino en el país receptor y qué tan estables son los flujos migratorios y por qué razón (Borge, 2004).

Estas redes sociales de las personas migrantes brindan una herramienta fundamental como es la información acerca del país de destino, las oportunidades laborales, el proceso migratorio y el de adaptación de llegada. A estas redes pertenecen la familia y la

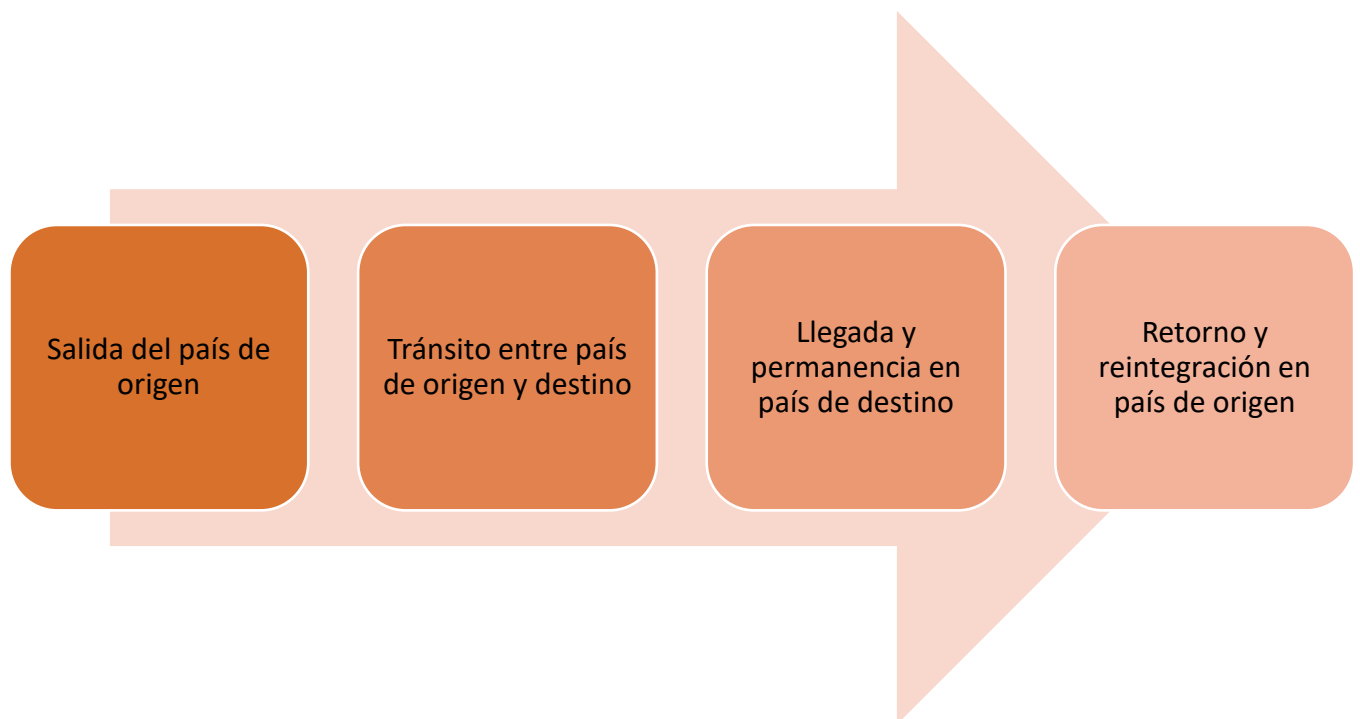
⁷ Se hace uso de esta teoría, aunque esta investigación tenga alcance sectorial, más que un alcance micro o macro. Sin embargo, estos alcances son utilizados para la explicación del ciclo migratorio, que es el concepto que se utiliza en los objetivos.

comunidad, que juegan un papel crucial en el proceso y se transforman en redes de apoyo financiero, cultural y social, que facilitan la migración (Voorend y Robles, 2011).

Si bien, las teorías analizadas hasta ahora son complejas en sí mismas y pueden analizarse a profundidad, se utilizarán algunos elementos de ellas para complementar y dar una visión más amplia al concepto que se utilizará y que es de interés en esta investigación, como es el del ciclo migratorio. Este concepto permite ubicar diversas situaciones que puedan vivir los migrantes en diferentes momentos de la migración: en el país de origen, durante el tiempo que migran y al llegar al país de destino, ordenando este proceso para analizar cada etapa a mayor detalle (Maldonado et al., 2018).

Gatica et al. (2018) explican que el ciclo migratorio está compuesto por cuatro fases: la salida del país de origen, el tránsito del migrante de un país a otro, la llegada al país de destino y la permanencia en el mismo y el retorno y reintegración al país de origen. Esto se ve representado en la figura a continuación, que muestra las etapas de la dinámica migratoria:

Figura 2.1. Representación de un ciclo migratorio



Fuente: Elaboración propia con base en Gatica et al. (2018)

La primera etapa se refiere a las causas de la migración, las motivaciones que llevan a la persona a migrar, y las expectativas y metas a corto, mediano y largo plazo que se planteen a partir de la decisión de migrar, ya sea esta decisión planeada de manera premeditada y ordenada o forzada y desesperada por situaciones adversas (Maldonado et al., 2018).

La segunda etapa es un intermedio entre el país de origen y de destino: la etapa de tránsito. Esta varía en cada situación, en términos de distancia y tiempo, rutas y medios de transporte utilizados, entre otros. En algunos casos, esta etapa puede presentar cualquiera de las siguientes particularidades: que pase de ser una etapa transitoria y que los migrantes se queden en el lugar de tránsito, o bien, que en esta etapa el viaje fracase y el migrante deba retornar al origen (Maldonado et al., 2018).

La tercera etapa es la llegada al lugar de destino y, con ella, la inserción económica y social, compuesta por factores individuales y sociales de diferentes dimensiones (Maldonado et al., 2018). Esta no es definitiva ya que se tiene que dar la siguiente etapa para que se complete el ciclo.

La cuarta etapa se compone de dos sub-etapas. La primera es el retorno al país de origen. Esta etapa también tiene sus causas y motivaciones propias intrínsecas, en dependencia de si el retorno es voluntario, porque el migrante cumplió sus metas de ahorro de dinero o acumulación de bienes tangibles y no tangibles, o, bien, cuando el retorno es involuntario, como en casos de deportaciones por las autoridades migratorias (Maldonado et al., 2018; Gatica et al., 2018). También se incluye aquí el final de un contrato de trabajo, como es el caso que atañe a esta investigación.

La segunda sub-etapa es la reintegración de la persona migrante en su país de origen, en dimensiones económica (capacidad de generación de medios materiales de subsistencia), política (participación en procesos de participación en distintos niveles), social (incorporación en las dinámicas sociales del país) y sicosocial (integración en su familia y comunidad de origen) (Gatica et al., 2018).

Transversal en este proceso se pueden identificar tanto las redes sociales que influyen en el sistema migratorio de los nicaragüenses que migran a Costa Rica, como las condiciones en las que viven en ámbitos como el laboral, cobrando relevancia la teoría del mercado dual, dado que al pertenecer los trabajadores inmigrantes a un mercado considerado "secundario", el cual es intensivo en FT, las condiciones a las que se enfrentan son precarias en comparación con el mercado intensivo en capital que es considerado "primario".

En dicho mercado secundario cobra importancia el tipo de empleo que obtienen al insertarse en el mercado laboral de Costa Rica y donde se encuentra la conexión con el concepto de calidad del empleo, que se desarrolla a continuación, a partir del paradigma del trabajo “decente”.

2.1.3. Nacimiento del concepto de trabajo “decente”: revisión de las distintas definiciones

El trabajo “decente” se presenta como un nuevo paradigma. El uso del concepto se remonta a una dimensión de justicia social, desde la promulgación de la Declaración de Filadelfia, como mandato de la OIT en 1944, “mediante la que se sentaron los fundamentos del trabajo “decente”, sesenta años previo al surgimiento del concepto de trabajo “decente” bajo esa denominación” (Somavía, 2014). Siguiendo al mismo autor, el término fue acuñado durante la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1999, buscando vincular el desarrollo económico de los países con los derechos laborales de los trabajadores.

Más recientemente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) incluye el término en uno de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, el número 8, que se refiere al crecimiento económico y al trabajo “decente” (Naciones Unidas, 2018).

En términos de la OIT, el trabajo “decente” es “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999).

De acuerdo con Ghai (2003), son cuatro elementos los que se estudian a profundidad: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. La dimensión del empleo se analiza de manera tanto cuantitativa como cualitativa y abarca toda clase de trabajo (asalariado, informal, autónomo y a domicilio). Se incluye la premisa de que existan suficientes empleos, que den posibilidad de trabajar a las personas, que sean remunerados de forma justa, tanto en efectivo como en especie, que exista seguridad laboral y condiciones de trabajo salubres. Se incluyen como elementos importantes la seguridad social y la seguridad de los ingresos. Y los elementos restantes se refieren al reforzamiento de las relaciones laborales, como el respeto a los derechos fundamentales tales como la sindicalización y la lucha contra la discriminación laboral, trabajo a la fuerza y trabajo infantil, además del diálogo social, en el que el trabajador tenga derecho a exponer su punto de vista, exteriorizar sus ideas, proteger sus intereses y negociar con autoridades y empleadores temáticas laborales.

El trabajo “decente”, según Somavía (2014) debe entenderse como un concepto integrador, en donde se combinan aspectos relativos a los elementos expuestos por Ghai, por lo que puede considerarse aún un concepto en construcción, que ha sido abordado por diversos investigadores, los cuales han aportado a la conformación del concepto y a su multidimensionalidad (Gálvez et al., 2011).

Otra de las definiciones de trabajo “decente”, según la OIT, y retomado por Gálvez et al. (2011; p. 80), es el de “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social”. Esto, en unión al conjunto de conceptos y definiciones mencionados a lo largo de este apartado, es lo que define que un resultado del surgimiento del concepto de trabajo “decente” es la importancia de la calidad del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011), concepto que se utiliza para esta investigación.

Ahora bien, es importante aclarar por qué utilizar el concepto de calidad del empleo y no el de trabajo “decente”. La razón se toma de Pérez y Mora (2015), quienes confrontan ambos conceptos, llegando a la conclusión de que las diferencias pueden tomarse tanto de manera conceptual como dimensional. Entre las conceptuales, se encuentran las definiciones de los términos “trabajo” y “empleo”. Mientras el trabajo “decente” se preocupa por el bienestar de los trabajadores, el empleo de calidad se enfoca en características contractuales, como jornada laboral, retribuciones monetarias y no monetarias, entre otras. En términos económicos, trabajo y empleo son distintos, pues el trabajo encierra actividades humanas, remuneradas o no, que tienen como resultado bienes o servicios que derivan en satisfacción de necesidades. El empleo se refiere a la relación contractual de un trabajo para la consecución de una retribución. En otras palabras, la calidad del empleo es una dimensión del trabajo “decente”.

Para efectos de esta investigación se toma el concepto de calidad del empleo, dado que los protagonistas son personas que llevan a cabo un trabajo por el pago de una retribución, siguiendo a autores que toman de forma indistinta estos conceptos y considerando que en ambos lo que se busca es una humanización del trabajo que rebase la visión productivista (Gálvez, Gutiérrez y Picazzo 2011).

2.1.3.1. La calidad del empleo y sus dimensiones objetiva y subjetiva

Si bien el término calidad del empleo cobra relevancia a partir de la introducción del trabajo “decente” como paradigma, existían nociones anteriores del uso del término. De

hecho, Burchell et al. (2014) aseveran que el concepto de calidad del empleo fue acuñado a mitad del siglo pasado en la Unión Europea, y se fue formando paralelo al concepto de trabajo “decente” cuando este surgió.

El nacimiento del concepto de calidad del empleo se remonta a aproximaciones conceptuales, como “calidad de vida laboral”, que nace entre las décadas de los 60’s y 70’s como una variante del naciente término “calidad de vida”. La medición de la calidad de vida laboral era subjetiva pues se basaba en la satisfacción del trabajador por la experiencia en su trabajo (Burchell et al., 2014).

Asimismo, la calidad del empleo se empezó a utilizar como una situación laboral distante a la precariedad laboral: entre más alejado estuviera el empleo de la precariedad, más calidad del empleo existiría, lo que complicó la definición por la diversidad de conceptos y concepciones que existen de la precariedad laboral (Burchell et al., 2014).

También se define la calidad del empleo como el “conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, síquico y de salud de los trabajadores” (Pérez y Mora, 2015; p. 319), que pueden ser de carácter objetivo a través de la institucionalidad laboral y aceptación económica, política y social, o bien, características individuales laborales relacionadas al empleo y transformables en capacidades, que son valoradas por los trabajadores porque les permiten alcanzar altos niveles de bienestar (Pérez y Mora, 2015).

El punto en el que convergen los que conceptualizan la calidad del empleo es que es un concepto multivariable y multidimensional: “ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad” (Weller y Roethlisberger, 2011; p. 38). Siguiendo a estos autores, se requiere una multiplicidad de condiciones para que un empleo se considere de calidad, en tanto si no se cumple con alguna de ellas se considera un resultado subóptimo en términos de calidad del empleo. Entre estas condiciones se encuentran: la cobertura de las necesidades básicas, productividad, elegido en libertad, equidad, seguro contra accidentes y vejez, con existencia de participación y capacitación y con la promoción de estándares internacionales y derechos laborales.

Dentro del concepto de calidad del empleo, coexisten dos dimensiones: una objetiva y una subjetiva. La objetiva se refiere al cumplimiento de determinados estándares establecidos que debe cumplir un empleo para considerarse de calidad. La subjetiva está compuesta por las percepciones que tienen los trabajadores de la calidad de sus empleos, la que está más

relacionada con el concepto de “satisfacción laboral” (Royuela y Suriñach, 2013). “Específicamente, la satisfacción del empleo depende de las percepciones, preferencias, normas y expectativas de los trabajadores respecto a las dimensiones objetivas” (Roethlisberger y Weller, 2011; p. 56).

Los investigadores del tema han llegado a la conclusión de que la dimensión objetiva y subjetiva no son excluyentes sino complementarias, dado que ambas han recibido críticas teórico-conceptuales en las que se encuentra su complementariedad. De la dimensión objetiva, por ejemplo, se dice que pierde el sentido de lo que se busca con la calidad del empleo, que es mejorar el bienestar de los trabajadores, por lo que la calidad del empleo debe analizarse desde la subjetividad de los ocupados considerándose el grado de satisfacción como componente primordial de la calidad del empleo (Roethlisberger y Weller, 2011).

Sin embargo, una crítica a la calidad del empleo subjetiva es que, precisamente, pierde objetividad, dado que la percepción u opinión de los trabajadores puede verse sesgada por el contexto en que se encuentra en el momento en que se le consulta por su satisfacción en su empleo (Roethlisberger y Weller, 2011) o, bien, en función de las preferencias de cada individuo (Burchell et al., 2014).

Dadas estas razones, se utilizan ambas visiones en esta investigación, para no perder la objetividad de la medición de la calidad del empleo, pero sin perder la opinión y percepción de los trabajadores protagonistas intrínsecos del concepto, de forma que se posea un punto de vista integral de la calidad del empleo.

Al tomar en cuenta no solo la dimensión objetiva sino también la subjetiva, se identifican las percepciones que tienen de la calidad del empleo que poseen al momento de tomar la decisión de migrar hacia Costa Rica. Para Plata (2016), la dimensión subjetiva de la calidad del empleo, representada por la satisfacción laboral, es una categoría que depende del estado emocional del trabajador. La satisfacción laboral, entonces, puede variar sin que cambie la calidad del empleo, por lo que situaciones que no están relacionadas con la actividad laboral pueden influir en la percepción de los trabajadores. Por ejemplo, no estará igual de satisfecho un trabajador migrante que se vio obligado a movilizarse por una situación sociopolítica coyuntural, que uno que tenía la rutina de hacerlo año con año.

2.1.3.2. Relación entre calidad del empleo y productividad laboral

La calidad del empleo no solo tiene resultados positivos para los trabajadores en términos de su bienestar, sino también en las empresas, explicado por Roethlisberger y Weller (2011), al describir un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores. A mayor satisfacción en el trabajo por contar con un empleo de calidad, mayor interés de permanecer en ese empleo, dado que, de perderlo, correría el riesgo de no encontrar otro de la misma calidad, lo que incrementa su compromiso con la empresa y su esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones. La mejora en resultados de la empresa por el incremento de la productividad incrementa las posibilidades económicas de mejorar la calidad del empleo por parte de los empleadores, así como su motivación. Es la identificación y análisis de esta relación la razón de ser de esta investigación.

Figura 2.2. Círculo virtuoso entre Calidad del Empleo y Productividad de los Trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con base en Weller y Roethlisberger (2011).

2.1.4. La productividad laboral como dimensión de la productividad total

El primero en hacer referencia a la productividad en la literatura económica fue el fisiócrata francés François Quesnay en 1766, atribuyendo la facultad de productivos solo a los agricultores que trabajaban la tierra, ya que consideraba que eran los únicos que

generaban valor agregado en la economía, a diferencia de los otros dos grupos que conformaban la sociedad, los terratenientes y los comerciantes, que consideraba estériles (Quesnay, 1846). Empero, no fue hasta mediados del siglo XX que el concepto toma relevancia con un significado más preciso (Montaño y Preciado, 2017), con autores que se mencionan posteriormente.

Siguiendo a Prokopenko (1999), la productividad puede definirse de manera general como la producción obtenida en un sistema productivo y los recursos que se utilizaron para obtenerla. Es, por ende, un referente al uso eficiente o deficiente de los recursos en el proceso productivo. Esta definición se refiere al uso de todos los recursos o factores de producción (tierra, trabajo, capital, recursos naturales, etc.). Empero, esta investigación se enfoca en la productividad de uno de estos recursos, el trabajo, el cual ha sido de los factores más relacionados al tema de la productividad, lo que se evidencia en los párrafos que siguen de algunos teóricos del tema.

2.1.4.1. Enfoque laboral de la productividad

Desde los economistas clásicos, como Adam Smith (S. XVIII) y David Ricardo (S. XIX), se empezó a hablar de productividad del trabajo, siendo el factor fundamental en el tema de la especialización del trabajo y la especialización internacional del trabajo en el planteamiento de la teoría del valor (Bonilla, 2012). Un trabajador -o país- enfocado y especializado en una tarea genera más y mejores resultados en la misma.

Smith se enfoca en las causas y consecuencias de la división internacional del trabajo, las cualidades de los trabajadores y la innovación y el desarrollo de la tecnología. En su libro *La Riqueza de las Naciones*, partiendo del hecho que el trabajo es el principal creador de la riqueza de los países, indica que la causa del avance de las capacidades productivas de los trabajadores es la división del trabajo, que tiene como resultado las aptitudes, destreza y sensatez con que este se realiza y que derivan en la optimización del tiempo, al no tener que cambiar de forma continua a los trabajadores especializados, además del uso de máquinas que hagan el trabajo más fácil (Smith, 2015).

Por su parte, David Ricardo se refiere a la productividad en términos de competitividad de los países, de cómo estos adquieren mayores beneficios netos en las transacciones de comercio exterior al dedicarse a producir y exportar aquellos bienes y servicios en los que están más capacitados por su situación, es decir, en los que son más eficientes, e importar aquellos en los que no lo son tanto y en las que otros países sí lo son (Ricardo, 1985). En

esto se encierra el concepto de ventajas comparativas y división internacional del trabajo (Martínez, 1994).

Después, Karl Marx, en *El Capital*, desarrolla el concepto de productividad, mediante la definición de la fuerza productiva del trabajo, y define el término como la adquisición de la misma cantidad de plusvalía de la producción disminuyendo la cantidad de FT productiva necesaria. O bien, la obtención de la misma cantidad de plusvalía de la producción, reduciendo la cantidad de trabajo productivo necesaria (Marx, 1887). En este sentido, Marx define la capacidad productiva del trabajo en cinco factores: el grado de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales.

Robert Solow introduce la productividad en su modelo de crecimiento como un concepto operacional, al incluir el factor total de la productividad a partir de la función de producción, encontrando una forma de separar los aumentos de la producción que se deben a cambios técnicos y los que se deben solo al capital, por lo que un aumento en la productividad por mejoramiento de los factores, dada por cambios tecnológicos o mejoramiento en la calidad del insumo de mano de obra, ocasiona desplazamientos de la curva de producción (Solow, 1957). Acorde a Bonilla (2012) el crecimiento del producto a largo plazo se debe a lo que se conoce como “el residuo de Solow”, que no es más que el uso eficiente de los factores de producción, es decir, la productividad.

Solow explica la productividad con base en la teoría neoclásica, como “productividad marginal del trabajo”, que es la retribución de los factores productivos. En esta teoría, la ley de rendimientos decrecientes rige la relación entre los salarios y la productividad marginal del trabajo, lo que significa que a medida que se agrega una cantidad de un factor, permaneciendo el resto constante, la productividad del factor incrementa hasta alcanzar un máximo, punto en el cual empieza a decrecer (Bonilla, 2012).

Uno de los autores que también ha escrito sobre productividad ha sido J. W. Kendrick, quien ha construido índices de medición de productividad para varios sectores económicos en Estados Unidos, a nivel nacional y empresarial (Martínez, 1994). Kendrick propone el abordaje de la productividad a nivel de empresa en tres dimensiones: la relación del producto con un solo factor de producción (productividad parcial); la relación del producto con más de un factor de producción, pero no con todos (productividad multifactorial); y la relación del producto con todos los factores de producción (productividad total) (Kendrick & Creamer, 1965). Esto último es útil en la presente investigación, tomando en consideración

que esta clasificación permite hablar de una dimensión de la productividad: de una productividad parcial.

Parkin (2009) explica el crecimiento de la productividad del trabajo a partir de tres elementos: el crecimiento de capital físico, el crecimiento de capital humano y los adelantos tecnológicos. Esta investigación se enfoca en el segundo de estos tres elementos, identificando características que inciden en las habilidades y el conocimiento de los trabajadores.

2.1.4.2. Características, importancia y determinantes de la productividad laboral

Entre las características relevantes de la productividad, resalta el hecho que es usada en múltiples disciplinas, además de la economía, la administración y la ingeniería industrial, entre otras, o contextos de producción, y que, independientemente del contexto en que se use, no pierde su esencia básica de ser la relación entre el producto en términos de cantidad y calidad y los factores empleados en su producción, maximizando el uso eficiente de esos factores, representados por la tierra, el trabajo y el capital (Montaño y Preciado, 2017).

También se menciona que la productividad, más que un fin por sí mismo, es un medio para alcanzar otras ventajas, como una mayor competitividad y una mejora en la vida laboral, la sostenibilidad de la empresa, la cohesión de la sociedad y el desarrollo económico (Montaño y Preciado, 2017).

Martínez (1994) enfatiza la importancia de la productividad laboral, dado que, a pesar de ser una medición de productividad parcial, encierra un conjunto de efectos de la interrelación de otros factores, como la tecnología, el capital y la capacidad instalada. Esta autora destaca, además, que serviría para:

“...estudiar cambios en la utilización del trabajo, analizar la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad y estudiar muchos otros problemas económicos.” (p. 24).

Existen también otros factores que influyen y determinan la productividad de la FT, y los autores han convergido en que pueden ser internos y externos. Los internos son aquellos

que están dentro del control de la empresa, como la motivación y satisfacción laboral, el compromiso, el trabajo en equipo, la equidad, las compensaciones salariales y no salariales y las condiciones de trabajo. Los externos son los que están fuera de la competencia de la empresa y pueden agruparse en los asociados a recursos naturales, ajustes estructurales, administración pública e infraestructura (Montaño y Preciado, 2017).

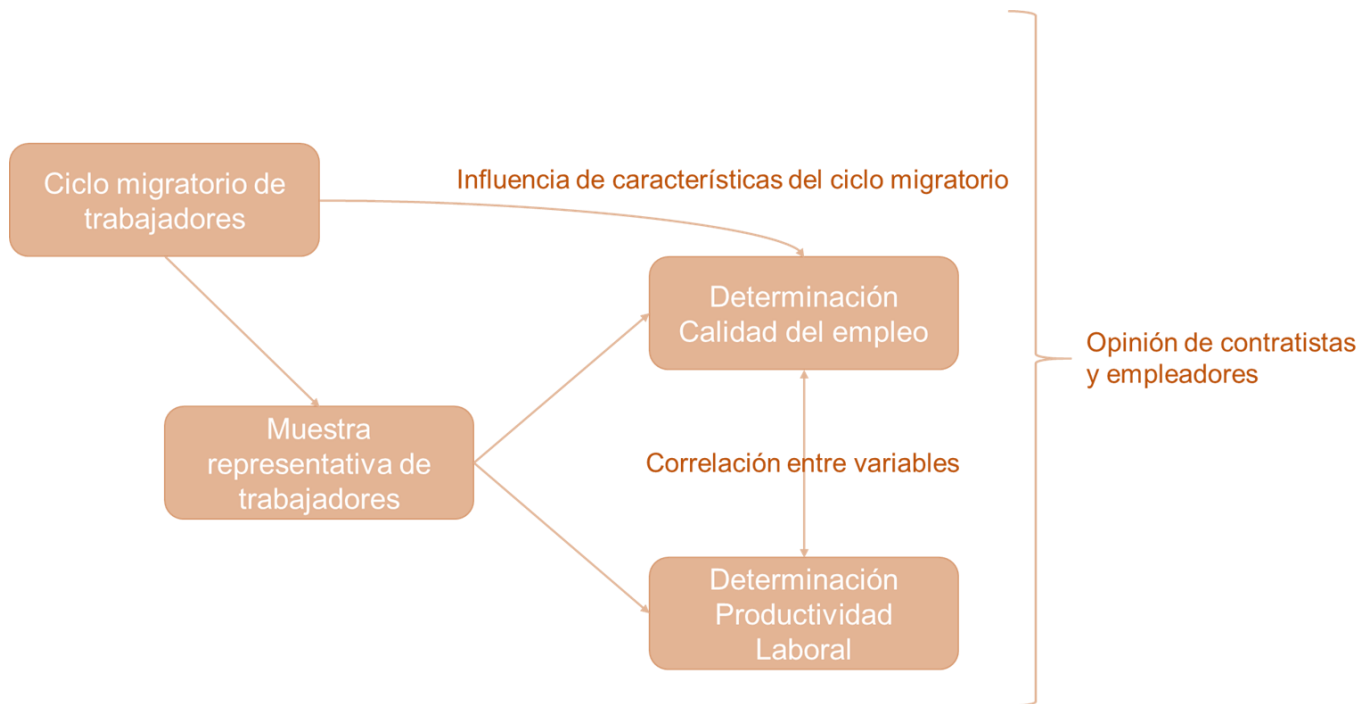
La productividad es, entonces, obtener más con la misma cantidad de recursos, u obtener más en cantidad y/o calidad, utilizando los mismos insumos (Prokopenko, 1999) representado de manera aritmética por el cociente del producto entre los insumos utilizados. Entre estos insumos, también puede incluirse el factor tiempo, es decir, cuánto tiempo toma alcanzar determinados resultados.

Continuando con Prokopenko (1999), el concepto de productividad ha venido evolucionando del simple cociente mencionado, para convertirse en un concepto más multidimensional, que tiene que ver más con la calidad del producto y de los insumos y del proceso mismo. Con base en esto, se han establecido maneras de medir la productividad más allá de la relación insumo-producto, sin perder esto como la columna vertebral.

Se toma este último concepto, que no se separa de los conceptos que se presentaron antes, que es aplicable para productividad total, así como una productividad parcial que será utilizada en esta investigación, y que, además, ofrece una forma de medición a través de estas sub-dimensiones.

En esta investigación se buscan factores del ciclo migratorio que incidan en la parte subjetiva de la calidad del empleo, así como medir la relación entre la calidad del empleo total (objetiva y subjetiva) y la productividad laboral. Conocer el grado en que influyen las etapas del ciclo migratorio en la percepción de los trabajadores con respecto a la calidad de su empleo (satisfacción laboral, dimensión subjetiva de la calidad del empleo), y, a su vez, cómo influye la variación de la calidad del empleo en la productividad de estos trabajadores. Esto se ve representado en la siguiente figura:

Figura 2.3. Relación entre conceptos de esta investigación.



Fuente: Elaboración propia con base en autores mencionados en el marco teórico

2.2. Marco metodológico

A continuación, se explica el marco metodológico (métodos, diseño, técnicas e instrumentos) necesario para cumplir con los objetivos antes planteados.

2.2.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque mixto, por el tipo de problema y los métodos y técnicas a utilizar. Hernández et al. (2014) definen este tipo de enfoque de la siguiente manera:

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.” (p. 534).

En palabras más sencillas, el enfoque mixto es una mezcla de los enfoques cuantitativo y cualitativo. Esta investigación comparte este enfoque, pues para alcanzar el primer objetivo específico se necesitó la recolección de información cualitativa en la caracterización del ciclo migratorio, que permite la recolección de información cuantitativa para el cumplimiento de los otros dos objetivos específicos, la estimación del nivel de calidad del empleo y del nivel de productividad laboral.

Acorde con lo que Hernández et al. (2014) mencionan del enfoque de investigación mixto, cabe retomar que esta investigación es en su mayoría cuantitativa, con un componente cualitativo. Las principales conclusiones y resultados esperados buscan una medición (de calidad del empleo y productividad laboral, así como de su correlación) tras haber comprendido el fenómeno del ciclo migratorio de los individuos en estudio.

Siguiendo a estos autores, la investigación mixta ayuda a la explicación simultánea de realidades objetivas (por la parte cuantitativa) y subjetivas (por la parte cualitativa). En esta investigación existen dos realidades: una objetiva y una subjetiva. La subjetiva tiene que ver con las condiciones personales e individuales en las que viajan los trabajadores migrantes nicaragüenses a Costa Rica, así como su percepción que puede variar de uno a otro con respecto a la calidad del empleo. Sin embargo, se desean estimar una medición las variables de calidad del empleo y productividad de manera objetiva, así como estimar una medición de la relación entre ellas, por lo que también la investigación lleva un componente cuantitativo.

El diseño de enfoque mixto al que más se acerca esta investigación es el Diseño de Triangulación Concurrente, dado que los datos cuantitativos y cualitativos se recolectaron de manera simultánea, buscando posibles interacciones entre los datos en todo el proceso de recolección y análisis de los mismos (Hernández et al., 2014).

2.2.2. Naturaleza de la investigación

Por los objetivos de esta investigación, se clasifica como de tipo correlacional – explicativo. Salinas y Cárdenas (2009) definen las investigaciones correlacionales como aquellas que buscan la medición del grado en que se relacionan dos o más variables o conceptos, con la intención de predecir el comportamiento de una de las variables (dependientes) respecto al comportamiento de otras variables (independientes). La relación puede ser directamente proporcional o positiva (si la variación entre variables es en el mismo sentido, la variable dependiente incrementa cuando incrementa la independiente, y

viceversa) o bien, inversamente proporcional o negativa (si la variación entre variables es en sentido contrario, la variable dependiente incrementa cuando disminuye la independiente, y viceversa).

Con respecto a la investigación explicativa, Salinas y Cárdenas (2009) la describe como aquella que busca conocer y explicar, como su nombre lo indica, la causa de un fenómeno determinado y las condiciones en que se produce el mismo. Tiene la intención de que se obtenga un conocimiento de la realidad más profundo, conociendo razones y causas. Es esto lo que se espera de esta investigación, conocer causas y motivos de los tres grandes conceptos a estudiar y la explicación de la relación entre estos conceptos (ciclo migratorio, calidad del empleo y productividad laboral).

2.2.3. Método y etapas de la investigación

2.2.3.1. Método

El método utilizado es estudio de casos, pues se analizan sujetos/objetos específicos, con singularidad e integración en su funcionamiento, es decir, con un comportamiento particular en un determinado sistema. Así, es la expresión de una entidad que es objeto de indagación y por este motivo se denomina como un caso (Díaz et al., 2011; P. 5). El presente estudio de caso es acerca de las empresas contratistas que reclutan y contratan trabajadores nicaragüenses de caña de azúcar para laborar en Costa Rica durante el período de zafra.

Sobre este fenómeno, en esta tesis existe un universo de empresas que se dedican a la intermediación laboral en el sector a analizar. De este grupo de empresas se escogen las que tienen relación con los ingenios que más producen caña de azúcar en el sector, para analizar a profundidad cuatro empresas, cuatro casos, es decir, es un estudio de casos múltiples a profundidad. De acuerdo a Hernández et al. (2014) esta cantidad de casos permite que el estudio sea más profundo.

Las empresas seleccionadas fueron las que trabajan con los ingenios El Viejo y CATSA, los cuales representan más del 50% de la producción nacional de caña de azúcar (O. Vargas, comunicación personal, 16 de septiembre del 2019)⁸. Al inicio se planteó también

⁸ El contacto con estas empresas para la realización de esta investigación fue posible gracias al apoyo brindado por el Departamento de Migraciones Laborales, de la Dirección de Empleo del MTSS.

trabajar con el o los contratistas del ingenio TABOGA, empero no se obtuvo anuencia de este ingenio para el contacto con los trabajadores y en general no hubo apertura para compartir información para la realización de esta investigación. Por lo que los casos analizados son las empresas contratistas: FAESA, JIANA, Agropecuaria Cabalceta Redondo, y Ca y Re TRACOSI.

En cuanto al diseño, se trata de una investigación de campo, pues los datos de interés se recogieron en forma directa de una realidad a través del trabajo del investigador. Por tanto, se utilizaron datos primarios, pues se obtienen de forma directa y de primera mano de la experiencia empírica (Sabino, 1992).

Para su desarrollo se aplicó un único instrumento a los trabajadores. El cuestionario estuvo compuesto de preguntas abiertas y cerradas y el empleo de escala Likert y fue utilizado para los tres primeros objetivos específicos de esta investigación que responden a los conceptos de ciclo migratorio, calidad del empleo y productividad laboral.

Asimismo, se utilizaron entrevistas a profundidad con empleadores y contratistas (ver anexo 3) y con un funcionario del Ministerio de Trabajo de Nicaragua y del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, de manera que se complementará la información recolectada de los trabajadores acerca del ciclo migratorio, la calidad del empleo y la productividad laboral para dar más solidez a las conclusiones de la investigación y no tomar solo la perspectiva del trabajador.

Todo esto trae intrínseco el método de observación participante, pues el investigador entró en un contacto directo con los individuos protagonistas del estudio y los fenómenos estudiados, teniendo la posibilidad de obtener percepciones de la realidad estudiada (Rekalde et al., 2014) que no se pueden preguntar directamente y que va más allá de lo que puede extraerse de los instrumentos utilizados.

Posterior a ello se utilizó la técnica de codificación, que, según Acevedo (2011) es un “proceso dinámico cuyo propósito es vincular diferentes segmentos de los datos con conceptos y categorías en función de alguna propiedad o elemento común”. Esto permitió encontrar particularidades del ciclo migratorio arrojadas en las preguntas de la entrevista, así como identificar los detalles importantes que se puedan adquirir de las entrevistas a los empleadores y contratistas.

En la parte cuantitativa de la investigación, se definió un diseño no experimental, pues no hubo manipulación intencionada de las variables en estudio, sino que se deja que las

variables independientes se comporten con normalidad, en su contexto natural, sin intervenir en la manera en que actúan. De aquí también se desprende otra característica del diseño de la presente investigación, pues es de corte transeccional, lo que quiere decir que se llevó a cabo en un momento determinado, es una “fotografía” del fenómeno en un punto dado del tiempo (Hernández et al., 2014).

En el caso del segundo y tercer objetivo específico, se utiliza el método Análisis Exploratorio de Datos (AED), en la parte del levantamiento de los datos para la estimación de los niveles de dos variables de la investigación (calidad del empleo y productividad laboral). Para Salvador y Gargallo (2003), este método:

“...es un conjunto de técnicas estadísticas cuya finalidad es conseguir un entendimiento básico de los datos y de las relaciones existentes entre las variables analizadas. Para conseguir este objetivo, el AED proporciona métodos sistemáticos sencillos para organizar y preparar los datos, detectar fallos en el diseño y recogida de los mismos, tratamiento y evaluación de datos ausentes (missing), identificación de casos atípicos (outliers) y comprobación de los supuestos subyacentes en la mayor parte de las técnicas multivariantes (normalidad, linealidad, homocedasticidad).” (P. 5).

Con la intención de estimar los niveles de calidad del empleo y productividad laboral, se implementaron encuestas ya validadas en investigaciones anteriores, con preguntas abiertas para la dimensión objetiva de la calidad del empleo y la parte de la productividad, y cerradas medidas a través de escala Likert de 6 niveles, en el caso de la dimensión subjetiva de la calidad del empleo. Estos instrumentos pueden encontrarse en las investigaciones citadas en el marco teórico.

Para estimar la calidad del empleo se utiliza el método de Análisis de Componentes Principales (en adelante, ACP), que, según Pérez et al. (2010) se usa, como el nombre del método lo indica, para seleccionar los componentes principales de la variable que se desea encontrar, sintetizando toda la información contenida en un gran número de indicadores de varios factores, la que busca explicar la variabilidad total observada en cierta cantidad de variables resumida en la menor cantidad posible de componentes.

Para el análisis de correlación, que es lo que corresponde al cuarto objetivo específico, se utiliza el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), que es un método de ajuste para el análisis de regresiones lineales. Se utiliza este modelo para minimizar el error, que es la diferencia entre el valor previsto y el valor real de las observaciones (residuo), y lo que

se hace es minimizar la suma de cuadrados del residuo para obtener la estimación de los parámetros del modelo (Gujarati y Porter, 2010). Asimismo, de acuerdo a estos autores, este método ofrece el coeficiente r de correlación, que indica la fuerza en que ambas variables se relacionan, y el r cuadrado o coeficiente de regresión, que muestra el porcentaje de cambio de una variable con respecto al cambio en la otra.

Es importante hacer mención del uso del análisis de varianzas (ANOVA), en cada uno de los modelos de regresión planteados, para verificar la capacidad explicativa o contenido informativo de estos modelos, probando la hipótesis nula de que no existe relación en la población, entre las variables independientes como un grupo y la variable dependiente, como lo dicen Kazmier y Díaz (1991). Ellos explican que un P – valor mayor a 0,05 da por inválido el modelo de regresión, o el coeficiente de las variables independientes si se analizan por partes.

2.2.3.2. Etapas de la investigación

Las etapas de esta investigación son las siguientes:

- 1. Planteamiento del problema:** Se empezó una rigurosa lectura de literatura relacionada con las migraciones laborales o los migrantes y sus consecuencias en el mercado laboral, notándose que ya existen investigaciones de este tipo, de corte cuantitativo.

Una vez definido el tema de investigación, se seleccionó un sector agrícola con predominancia de trabajadores nicaragüenses y el período de zafra como punto temporal, ya que es el momento en los que estos trabajadores vienen a Costa Rica, pudiéndose accederlos. Mediante la construcción del marco teórico, se establece la relación entre los conceptos de interés, enlazando a los autores quienes han investigado la temática.

- 2. Construcción de instrumentos:** Se elaboraron cuestionarios de preguntas abiertas y cerradas para las entrevistas, que cumplan con la función de recolectar la información que se requiere como complemento de la información de los trabajadores, que serán dirigidas a los gerentes de RRHH, contratistas y a un funcionario del Ministerio de Trabajo de Nicaragua.

También se construyó un cuestionario compuesto de preguntas abiertas para la construcción del ciclo migratorio y la determinación de la productividad, así como la

modificación y ajuste de cuestionarios de encuestas con preguntas abiertas y cerradas, con ítems ya utilizados y validados en investigaciones anteriores de medición de calidad del empleo y productividad laboral, esto consolidado en un solo instrumento

- 3. Recopilación de la información:** La información se recolectó a través de un diseño de campo para ejercer una relación directa con el grupo a estudiar, con el propósito de interactuar con los trabajadores seleccionados y crear un ambiente de confianza para una mejor recopilación de la información.

El período de zafra comprende entre diciembre y abril, y son los meses en los que viajan los trabajadores nicaragüenses a cubrir la necesidad de FT de Costa Rica en este sector, razón por la cual se seleccionó este período para llevar a cabo este trabajo de campo.

Las visitas iniciaron en el mes de noviembre, previo al inicio del período antes mencionado, con la intención de familiarizarse con el espacio y las empresas, y, sobretodo, acordar con los empleadores las formas y horarios de abordaje de los trabajadores.

Se les contactó a los empleadores, primero por teléfono o correo electrónico para agendar reuniones con ellos de acuerdo a su disponibilidad de tiempo. La intención de esta etapa era exponerles a estos los objetivos de la investigación y conocer su disposición a propiciar el contacto con los trabajadores.

Cabe mencionar que se tomaron en cuenta tanto trabajadores que vienen para siembra como los que vienen para cosecha de caña de azúcar, pues cumplen las características de migrantes nicaragüenses temporales.

Durante el mes de diciembre 2019, se llevaron a cabo las entrevistas con los gerentes de RRHH, contratistas, un funcionario del Ministerio de Trabajo de Nicaragua⁹ y un funcionario del Ministerio del Trabajo de Costa Rica¹⁰, que sirven de información complementaria, pero no con menos importancia para los posteriores capítulos de resultados.

⁹ Esta se realizó el 16 de marzo de 2020.

¹⁰ Esta se realizó el 16 de septiembre de 2019.

Con el instrumento se realizaron cinco pruebas piloto aplicadas a trabajadores del ingenio TABOGA, pues estos llegaron desde la primera semana de diciembre, antes que los trabajadores de los otros ingenios. Con estas pruebas piloto se eliminó una de las preguntas de la encuesta original que estaba relacionada al conocimiento de los trabajadores con respecto a las leyes, pues los trabajadores, de hecho, no presentan conocimientos al respecto.

La aplicación de encuestas a los trabajadores dio inicio el día 4 de enero y finalizó el 16 de febrero del 2020. Uno de los detalles que se identificaron al contactar días anteriores a los contratistas, es que los trabajadores no viajan todos juntos de Nicaragua a Costa Rica, sino que, por distintas situaciones u obligaciones que tienen en Nicaragua, algunos iban llegando por su cuenta en días posteriores o por grupos, en fechas específicas.

- 4. Tabulación y análisis de datos:** Para el tratamiento de los datos recolectados, se tabularon en una matriz y se utilizó análisis estadístico tanto descriptivo, para examinar las variables en este nivel, como inferencial, para conocer la significatividad de los resultados de acuerdo al valor porcentual para las conclusiones (Chambilla, 2016) y el análisis de correlación de variables. Para esto, se usó software estadístico y hojas de cálculo.

Para las preguntas abiertas, tanto de las entrevistas como de las encuestas, referentes al ciclo migratorio que corresponde al primer objetivo específico, se codifica lo recolectado y se encuentran, como se mencionó antes, particularidades o patrones de comportamiento para cada una de las etapas que componen el ciclo migratorio.

En el siguiente paso, para la parte de calidad del empleo, se construye un Índice de Calidad del Empleo (ICE), utilizando el Análisis de Componentes Principales, para determinar los factores que, en realidad, influyen en la calidad del empleo, como lo hecho por Pérez et al. (2010), que a través de este análisis determinan un índice de satisfacción laboral. Si bien, como se abordó en el marco teórico, la satisfacción laboral solo representa la parte subjetiva de la calidad del empleo, se pretende agregar al instrumento utilizado dimensiones objetivas de la calidad del empleo utilizadas en investigaciones consultadas, como lo son el ingreso percibido, la jornada laboral y la inscripción a la seguridad social, para obtener un índice que abarque tanto la parte objetiva como la parte subjetiva.

Para esta parte, se calculó un índice que incluye todas las variables, tanto las de la dimensión objetiva como la subjetiva, y también se calculó un índice compuesto promedio de dos subíndices, es decir, primero se calcularon dos sub índices, uno por cada dimensión de calidad de empleo, y luego se promediaron para obtener un índice compuesto por cada trabajador. Esta segunda opción fue la seleccionada, debido a la mayor correlación que mostraba con la productividad en los resultados del cuarto objetivo específico que se refiere a ese tema.

Se utilizó la prueba de esfericidad de Bartlett para comprobar la validez de este modelo, con base en Montoya (2007). Esta busca probar que las variables no están correlacionadas en la población, es decir, que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad.

Se utilizaron las ecuaciones proporcionadas por Montesinos et al. (2010) para la construcción del índice (Ecuación 1) y para la normalización del mismo en un intervalo de cero a cien (Ecuación 2), en el que se resta del índice correspondientemente calculado, el valor mínimo entre los índices, y se divide entre la distancia entre el valor máximo y el valor mínimo entre los índices.

$$\text{Ecuación 1: } ICE_i^{o/s} = \frac{\sum Z_{hi} * \sqrt{\lambda_h}}{\sum \sqrt{\lambda_h}}$$

Donde i toma valores desde 1 hasta n y es el número de la observación y h es el número del componente correspondiente. Z son los coeficientes de las puntuaciones factoriales y λ son los pesos de variabilidad de cada componente. Mediante esta ecuación, se procede a construir el índice con los componentes identificados mediante el ACP, los que explican la mayor variabilidad del modelo, y se obtiene una medida que contiene la información que se recoge en los indicadores seleccionados. Luego, para la normalización del índice, se usa la siguiente ecuación:

$$\text{Ecuación 2: } ICE_{ACP}^i = \left(\frac{ICE_i^{o/s} - ICE_{min}^{o/s}}{ICE_{max}^{o/s} - ICE_{min}^{o/s}} \right) * 100$$

Cabe mencionar que el promedio entre los índices de calidad de empleo objetiva y subjetiva que determinó el índice compuesto, se realizó con los índices normalizados obtenidos con la ecuación 2 y se utilizó el promedio simple, dado que

se está considerando la misma ponderación de importancia para ambas dimensiones.

Con el índice compuesto normalizado, se clasifican a los trabajadores en tres categorías, para mejores efectos de comparabilidad: la de baja calidad de empleo, que tiene una puntuación en el índice compuesto normalizado entre 0 y 40; calidad de empleo media, con una puntuación entre 40,01 y 70; y calidad de empleo alta, con una puntuación entre 70,01 y 100.

Al tener codificada la información recolectada en el cuestionario de la entrevista con relación a los ciclos migratorios, se pretende relacionarlas con la información obtenida de la parte de la dimensión subjetiva de la calidad del empleo para encontrar si existe relación entre ambos conceptos.

Con las preguntas relacionadas con el concepto de productividad, se pretende estimar el nivel de productividad por trabajador, relacionando el precio que se les paga por cantidad producida de la tarea que le corresponda, esto debido a que ganan por destajo, es decir, producen lo que ganan, lo que hace que el monto que ganen funcione como variable proxy de a productividad.

También realizando una comparación con el mínimo y máximo producido por trabajador y sacando un promedio simple de estas tres cifras para poseer un dato más completo.

También se normaliza el dato de la productividad en un rango de cero a cien y se dividen en cuartiles, para identificar niveles de productividad en segmentos de la muestra. Cada cuartil tiene un peso de 25 puntos, siendo de 0 a 25 el primer cuartil (1Q), de 25,01 a 50 el segundo cuartil (2Q), de 50,01 a 75 el tercer cuartil (3Q) y de 75,01 a 100 el cuarto cuartil (4Q).

Luego, al haber estimado el nivel de productividad y el dato del índice de calidad del empleo por trabajador mediante el método MCO, se busca entender la correlación entre estas variables. Esto se realiza primero a nivel general, con todas las observaciones y, luego, a nivel de empresa contratista.

A este modelo de regresión lineal se le realizaron pruebas para descartar cualquier problema econométrico, tales como heteroscedasticidad, multicolinealidad y autocorrelación, para brindar mayor validez al modelo.

2.2.4. Sujetos de investigación

A continuación se definen la población y la muestra de la investigación.

2.2.4.1. Población y muestra

Hernández et al. (2014) definen la población como el agregado de casos que concuerdan con un conjunto de especificaciones. En el caso de esta investigación, la población son todos los trabajadores agrícolas migrantes nicaragüenses de las empresas seleccionadas, de las que sí se tuvo anuencia de participar, que fueron El Viejo y CATSA. Para esta investigación se entiende como trabajadores agrícolas los que trabajan tanto en la siembra (corta de caña verde o semilla, carga y descarga, siembra y retapa), como en la cosecha (corta de la caña de azúcar quemada), que vienen durante el período de zafra entre los meses de diciembre y abril.

Posteriormente, se procede a hacer un muestreo probabilístico del total de esta población, en busca de que esta muestra sea significativa para toda la población de estos trabajadores. La muestra probabilística es aleatoria y todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra (Sabino, 1992). Luego se hace una ponderación en dependencia del peso porcentual de trabajadores por empresa.

Tras las entrevistas con los contratistas, se conoce que a la empresa contratista Agropecuaria Cabalceta Redondo le aprobaron 200 trabajadores, a la empresa Ca y Re TRACOSI, 135, y a la empresa JIANA y Multiservicios FAESA, 125 trabajadores a cada una, lo que resulta en una población total aproximada de 585 trabajadores.

Conocida la población, es posible calcular una muestra probabilística con la fórmula para el cálculo de la muestra con poblaciones finitas, tomada de Aguilar-Barojas (2005) y Bernal (2010), es la que sigue:

$$\text{Ecuación 3: } n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

- n: es el tamaño de la muestra que se desea estimar (cantidad de trabajadores inmigrantes nicaragüenses que vienen a trabajar a la zafra 2019–2020 en caña de azúcar a Costa Rica, que es necesario encuestar para conocer la proporción representativa de trabajadores).

- Z: Nivel de confianza o margen de confiabilidad. Para esta investigación se requiere un nivel de confianza del 95%.
- P: Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población referenciada. Para esta investigación se utiliza un 50%.
- Q: 1-P: Proporción aproximada en la población referenciada que no representa el fenómeno estudiado. También se utiliza un 50%.
- E: Error que se está dispuesto a aceptar en esta investigación. Para esta investigación, se acepta hasta un 5% de error.
- N: Es la población, en este caso, de todos los trabajadores aprobados a las empresas contratistas que son los casos a estudiar, los 585 trabajadores aprobados.

El cálculo resulta en una muestra de 233 observaciones o trabajadores encuestados. Tras el trabajo de campo, se obtuvo un total de 185 encuestas, lo que en términos estadísticos significa un 79,4% de respuesta. La muestra se estratifica de acuerdo a los contratistas.

La distribución de los trabajadores encuestados por empresa contratista se refleja a continuación:

Cuadro 2.1. Distribución de la población, muestra y cobertura por empresa contratista.

| Empresa contratista | Población | Muestra calculada | Cantidad de encuestas | % cobertura | % del total encuestado |
|--------------------------------|------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|-------------------------------|
| Ca y Re TRACOSI | 135 | 53 | 67 | 126,4% | 36,2% |
| Agropecuaria Cabalceta Redondo | 200 | 80 | 51 | 63,8% | 27,6% |
| Multiservicios FAESA | 125 | 50 | 42 | 84,0% | 22,7% |
| JIANA | 125 | 50 | 25 | 50,0% | 13,5% |
| Total | 585 | 233 | 185 | 79,4% | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas realizadas durante enero y febrero de 2020.

También, como enriquecimiento y fortalecimiento de la información recolectada y de las conclusiones de esta tesis, se incluyen otros actores, los cuales son gerentes de Recursos Humanos de los ingenios y contratistas, con el objetivo de tener más de una perspectiva de la realidad a analizar.

Cabe mencionar que los contratistas son intermediarios laborales, entre los ingenios y productores independientes y los trabajadores. Es decir, la empresa contrata a los contratistas para el reclutamiento, traslado y retribución de los trabajadores y las empresas pagan de forma directa a los contratistas por los servicios prestados.

2.2.5. Fuentes de Información

Acorde a Maranto y González (2015, p. 2), una fuente de información “es todo aquello que proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento”. Estas permiten el acceso a la información para la construcción del conocimiento y son diferentes en función del nivel de búsqueda de información que se realice. Pueden ser fuentes primarias cuando la información es original y de primera mano y fuentes secundarias cuando ya se han procesado y trabajado de una fuente primaria (Maranto y González, 2015).

Toda la información utilizada en esta tesis es de fuentes primarias, pues es información de primera mano que el investigador recopiló, tabuló y analizó de los sujetos de investigación mencionados en el apartado anterior.

2.2.6. Descripción de los Instrumentos

Aquí es importante mencionar que el levantamiento de la información con los trabajadores inmigrantes dependió de la llegada de estos en los últimos días de diciembre de 2019 y primeros días de enero de 2020. Se utilizó un solo instrumento compuesto por un cuestionario de entrevista semiestructurada a profundidad para conocer las etapas del ciclo migratorio (etapa previa al viaje, etapa de tránsito, etapa de asentamiento y etapa de retorno) y los niveles de productividad y un cuestionario de encuestas para estimar los niveles de calidad de empleo con preguntas abiertas y escalas Likert de seis niveles. Se pretende unificar en un solo instrumento las preguntas de entrevista y encuesta para abordar a los trabajadores una sola vez.

Asimismo, para las entrevistas con empleadores y contratistas también se utiliza el instrumento “Cuestionario de Entrevista”.

Estos instrumentos se describen a continuación:

2.2.6.1. Cuestionario de entrevista

Según Sabino (1992), la entrevista “es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación” (P. 122). Se formulan preguntas por parte del investigador, para recolectar datos de interés proveniente de

personas que sean capaces de dárselos. Se utilizan principalmente, por obvias razones, en las ciencias humanas, y son útiles para obtener información y datos propios de las personas, que son difíciles de observar o percibir externamente (opiniones, conductas, deseos y actitudes). (Sabino, 1992).

Siguiendo al mismo autor, las entrevistas pueden ser no estructuradas, es decir, que no siguen una estructura o secuencias específicas, con libertad para la formulación de preguntas y respuestas, o bien, formalizadas con una cantidad y orden fijo de preguntas, las cuales esperan limitadas opciones de respuestas (Sabino, 1992).

Para esta investigación, se utilizan entrevistas formalizadas, pero de preguntas abiertas, para cumplir el primer objetivo específico y obtener las características de las etapas del ciclo migratorio. Se aplican a los trabajadores que conforman la muestra, así como algunas preguntas referentes al papel que juegan en el ciclo migratorio los contratistas y los empleadores. A estos últimos, también se agregan algunas preguntas abiertas dirigidas a complementar la información necesaria para cumplir el segundo y tercer objetivo específico que buscan estimar la calidad del empleo y la productividad de los trabajadores.

El instrumento empieza con una sección de los datos generales del entrevistado. Luego se hacen preguntas referentes a los principales conceptos de esta investigación: ciclo migratorio; calidad del empleo, en sus dimensiones objetiva y subjetiva; y productividad laboral. Las preguntas se enfocaron desde el conocimiento que puedan poseer, tanto los gerentes de Recursos Humanos de los ingenios, así como los contratistas, sin caer que se les pregunte lo mismo que a los trabajadores, sino que funcione en forma complementaria (Ver Anexo 2.1 y 2.2).

2.2.6.2. Cuestionario

Según Hernández et al. (2014: p. 217), el cuestionario: "... consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente es posible hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas".

Se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas, con respuestas en escala Likert, de seis niveles, para estimar la variable calidad de empleo del segundo objetivo específico. La razón por la que se utiliza una escala en número par es para evitar el sesgo a la medida central de la escala, que en el cuestionario que se está adaptando tenía el concepto "indiferente" (Pérez et al.; 2010).

Estos cuestionarios se aplicaron a los trabajadores seleccionados a partir del muestreo utilizado. Cabe mencionar que los cuestionarios a ajustar para esta investigación ya fueron validados y utilizados en otras investigaciones, descritas a continuación.

El cuestionario de referencia para la calidad del empleo fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S 20/23, diseñado por Meliá y Pieró (1989), que se divide en seis dimensiones de satisfacción: la relación con los superiores, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la participación en las decisiones, el trabajo en sí mismo y el reconocimiento a su trabajo.

Si bien, como se había mencionado antes, este cuestionario mide la dimensión subjetiva de la calidad del empleo, se agregarán las dimensiones objetivas compartidas por autores que han investigado el tema. Estas dimensiones son: ingreso percibido, jornada laboral, adscripción a la seguridad social, facilidad de herramientas y equipos de seguridad, hidratación y descanso durante la jornada y oportunidad de ser parte de una organización de trabajadores. Dichas dimensiones también convergen con los componentes objetivos del constructo de trabajo “decente” propuesto por la OIT, incluido en el Capítulo 2.

Al cuestionario también se le agregó una sección que determina el nivel de productividad de los trabajadores, utilizando el método de estimación de la productividad laboral que establecieron Rebolledo y Melo (2008), que se basa en la medición de la cantidad aprobada por sus superiores, que produce una persona en un determinado intervalo de tiempo. De acuerdo a estos autores, esto divide y a la vez integra la productividad en la velocidad y la efectividad, pues solo se cuentan las unidades de producción que cumplan con determinada calidad requerida en un período de tiempo establecido, como la jornada laboral, por ejemplo.

Asimismo, para contrarrestar posibles sesgos en lo que respecta a la productividad por el día en que se encuesta al trabajador, se añadieron preguntas acerca de cuánto es el máximo y el mínimo producido por cada trabajador, para contar con un indicador que integre lo que se pueda considerar un buen día y un mal día de producción.

Y para efectos de estandarización, considerando que se incluyen trabajadores que se dedican a tareas distintas en siembra o cosecha, se utilizó el ingreso percibido por los trabajadores por unidad de medida de la labor que llevan a cabo, aprovechando que existe una compensación entre la complejidad de cada tarea y el precio que se les paga por unidad de medida producida.

Al igual que el cuestionario de la entrevista, descrito anteriormente, el cuestionario de encuesta comienza por un conjunto de datos generales de los trabajadores encuestados, seguidos de cuatro secciones, correspondientes a los conceptos abordados en esta investigación, pero siendo dirigidas, considerando que los trabajadores a quienes se aplicarán estos cuestionarios son los sujetos principales en esta tesis (Ver Anexo 2.3).

Capítulo 3 . Caracterización del ciclo migratorio de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar

Introducción

Este capítulo busca caracterizar el ciclo migratorio de los inmigrantes nicaragüenses que laboran en caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica durante la zafra 2019-2020. Para tales efectos, se incluyeron en el instrumento aplicado a estos trabajadores preguntas abiertas que se analizaron a través de la técnica de la codificación para construir las etapas de este ciclo migratorio. Esto se complementa con una entrevista aplicada a otros protagonistas del proceso migratorio.

Previo a la caracterización de las etapas del ciclo migratorio (etapa pre migratoria, de tránsito, migratoria y post-migratoria) se hizo una caracterización de los trabajadores encuestados, exponiendo sus características socio económicas, así como algunas características de las empresas contratistas en las que ellos laboran y las actividades que estos realizan. También se ubica a las empresas contratistas en la región Chorotega, como zona geográfica en la que se desarrolla esta investigación.

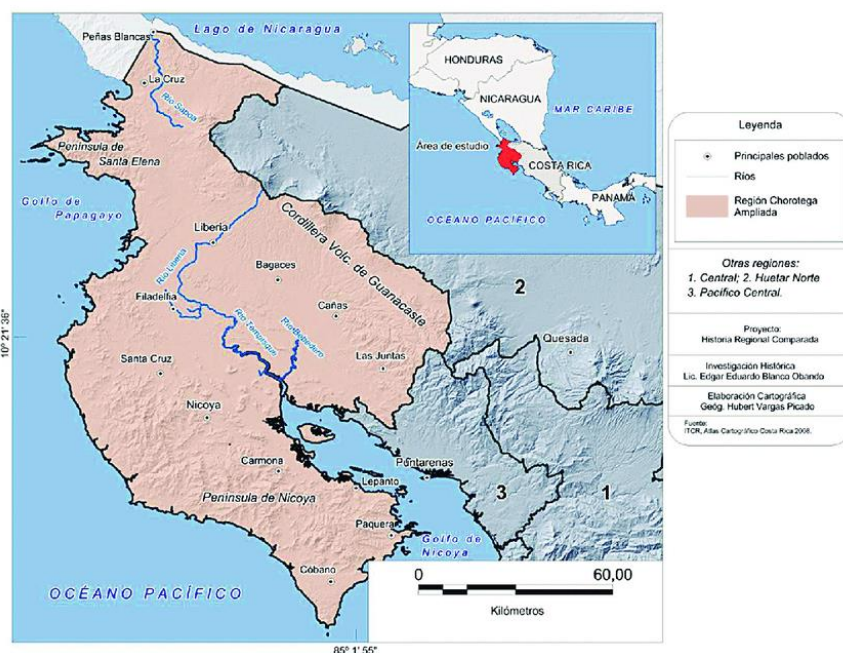
Cabe mencionar que en la sección 4.2. existen dos variables que son parte de los datos generales de los trabajadores encuestados, que se dejan fuera de las secciones desarrolladas a continuación. Estas son el sexo, pues todos los trabajadores son varones, y el ingenio en el que laboran, pues esta última no aporta valor a la investigación, dado que el 81,1% de los trabajadores encuestados realiza sus labores en el ingenio El Viejo, y, del restante, el 3,2% realiza sus actividades tanto en ingenio El Viejo como en CATSA.

3.1. Descripción del contexto

3.1.1. Descripción de la región

De acuerdo con la sección de investigación y desarrollo, de la Dirección de Gestión Municipal del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (Alvarado, 2003), la región Chorotega de Costa Rica se compone por la provincia de Guanacaste, ubicada en el extremo noroeste del país. Cuenta con una extensión territorial de 10.140,7 kilómetros cuadrados, ocupa el 20,0% de la extensión nacional y limita al norte con Nicaragua.

Figura 3.1. Mapa de la Región Chorotega de Costa Rica.



Fuente: Atlas cartográfico de Costa Rica, ITCR, 2008.

Esta región cuenta con alto potencial para una diversa producción agropecuaria, por su infraestructura productiva, el potencial agronómico de sus suelos y el desarrollo turístico de la región, además de contar con un aeropuerto internacional y un considerable número de productores (Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega, 2017).

La producción agropecuaria de esta región contribuye con un 22,0% de los empleos de la provincia guanacasteca, siendo esta actividad de las más importantes del país, por diversidad y por los altos volúmenes de producción para el consumo, transables y no transables. Entre las principales actividades agropecuarias de la región Chorotega se destacan la ganadería de carne, la caña de azúcar, el arroz, la naranja y el melón (Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega, 2017).

Con respecto al uso de suelos de la región Chorotega, el mismo informe del Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega (2017) indica que el tipo de suelo predominante es el conocido como Inceptisoles, con un 38,3% del área de la región, equivalente aproximadamente 384.132,3 hectáreas, el cual es idóneo para pastos, frutas, granos básicos, café, forestal, hortalizas y cucurbitáceas.

Conforme a datos del último censo, descritos por el Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega (2017), las principales actividades económicas que se desarrollan esta

región son agrícolas de cosecha estacional, que en orden de importancia por extensión sembrada son el arroz, el maíz, el frijol, el melón, la sandía, las raíces tropicales, el tiquizque, la yuca, el ñampí y el ñame; y cosechas permanentes que en orden de importancia por extensión sembrada son la caña de azúcar, la naranja, el café, el plátano, el aguacate, el banano, la papaya, la piña, el cacao, el coco y el rambután.

La extensión dedicada a la producción agropecuaria en la región Chorotega es de 592.642,8 hectáreas, que representan el 24,6% del territorio costarricense destinado a la actividad agro, siendo la región con mayor porcentaje a nivel nacional que se destina a esta actividad, y en los cuales, como ya se mencionó, la caña de azúcar es el principal de los productos permanentes, con 35.754,6 hectáreas sembradas en un total de fincas de 743 al último censo, el que ocupa el segundo lugar en términos de actividad a la que se dedican los productores de esta región, con un 20,0% de productores dedicados a este giro económico (Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega, 2017).

3.1.2. Descripción de la actividad

Las principales actividades realizadas por los trabajadores migrantes nicaragüenses son las tareas de siembra y cosecha. Estos viajan a Costa Rica durante el período de zafra para realizar trabajos de campo en las siguientes actividades agrícolas: la corta del tallo que sirve como semilla de caña de azúcar, la carga y descarga de estos tallos, que se organizan en rollos, la siembra de los tallos, y la retapa de tierra de los tallos sembrados. Esto es parte de los hallazgos en la aplicación de instrumentos.

Figura 3.2. Trabajador cortando caña quemada.



Fuente: Recuperado de Amit (2019).

Un detalle en que coinciden todos los actores abordados es que las tareas de siembra que se mencionan son más sencillas en comparación a la corta de la caña de cosecha, conocida como “caña quemada”¹¹. El hecho que la caña haya sido quemada, aunque facilita la corta, no lo hace más sencillo que la “caña semilla”.

Las otras tareas que pertenecen a la siembra, como la carga y la descarga, consisten en cargar los camiones que trasladan los rollos de caña semilla a los lugares donde serán sembradas. Luego, están los trabajadores que siembran las semillas, que, a pesar de poder hacerse de forma mecánica, en el país se hace manual, por la preferencia que tienen los ingenios de la calidad de siembra hecha a mano. Y, finalmente, los que realizan la tarea de retapa, que no es más que cubrir de tierra la semilla sembrada.

El pago es por destajo. Las tareas de corta de caña quemada, siembra y retapa, se pagan por metro. La primera de estas actividades se paga más cara en comparación con las otras dos, por la dificultad y el peligro que representa. Las tareas de corta de semilla, carga y descarga se pagan por rollo cortado, cargado y descargado, respectivamente. En el caso de la carga y descarga, se asigna cierta cantidad de rollos por determinado grupo de trabajadores, que pueden ser entre seis y ocho para una tarea, se paga por rollo y el total cargado o descargado se divide entre los trabajadores utilizados en la jornada.

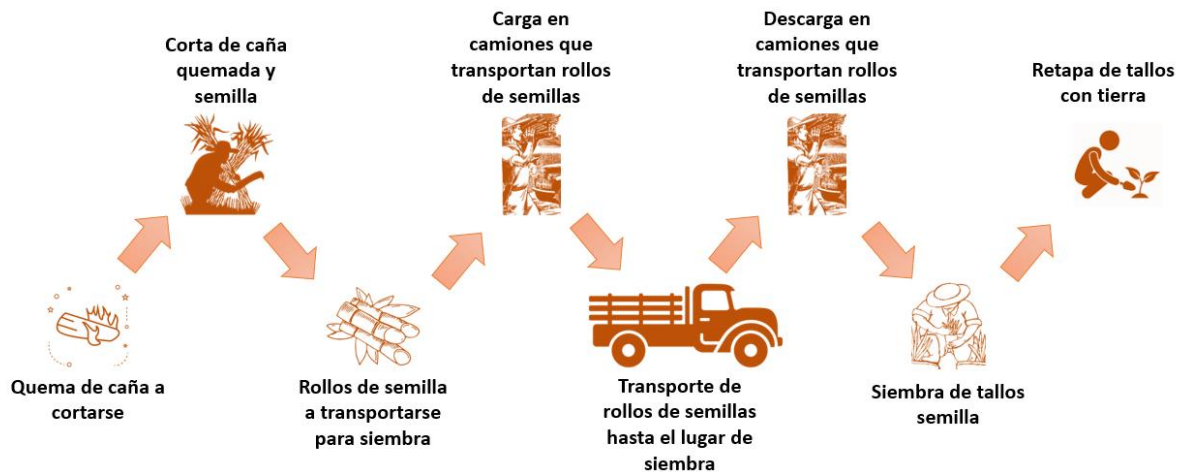
Las tareas de siembra tienen mayor participación de fuerza de trabajo costarricense. Esto fue expresado tanto por los contratistas como por los gerentes de Recursos Humanos de los ingenios que fueron entrevistados. También se evidencia en la baja proporción de trabajadores nicaragüenses encuestados que se dedican a la siembra.

De los trabajadores encuestados, el 79,5% se dedica exclusivamente a la corta de caña quemada, que es la actividad propia de la cosecha; el 19,4% realiza actividades de siembra, y el 1.1% de los trabajadores expresó realizar indistintamente actividades de siembra o cosecha. De los trabajadores que realizan actividades de siembra, el 55,6% realiza la actividad de corta de semilla, el 13,9% se dedica a carga, el mismo porcentaje a siembra, el 5,6% de los trabajadores se dedica a descarga y el restante 2,8% se dedica a retapa.

¹¹ Se le da este nombre porque la caña que se corta de forma manual se realiza posterior a su quema con el fin de facilitar la corta y evitar la presencia de serpientes y arañas (Chaves, 2009).

La jornada de trabajo para estas actividades inicia entre las 5:00 am y 6:00 am y culmina en función de cuánto terreno haya preparado el ingenio para la realización de estas actividades, concluyéndose normalmente entre las 11:00 am y las 2:00 pm.

Figura 3.3. Mapa de actividades realizadas por trabajadores migrantes en la siembra de la caña de azúcar.



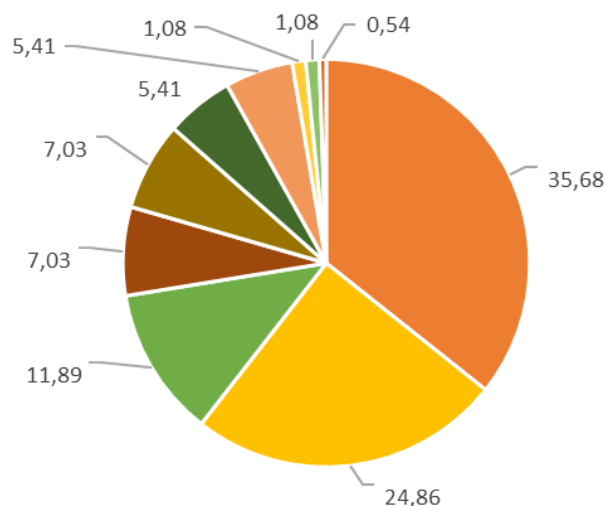
Fuente: Elaboración propia con información recopilada en trabajo de campo, enero de 2020.

3.2. Perfil de los trabajadores encuestados

3.2.1. Ubicación geográfica de procedencia en Nicaragua y residencia en Costa Rica de los trabajadores

Como se indica en el gráfico 3.1, de los trabajadores encuestados, el 35,7% proviene del departamento de Granada, seguido por el departamento de Rivas, de donde provienen el 24,9%. Con estos, sumando el 60,5%, se puede decir que la presencia de los trabajadores migrantes nicaragüenses en caña de azúcar, son, en su mayoría, provenientes de los departamentos fronterizos con la región Chorotega de Costa Rica, por cercanía geográfica.

Gráfico 3.1. Región Chorotega. Trabajadores encuestados de caña de azúcar, por departamento de origen en Nicaragua.



■ Granada ■ Rivas ■ Chinandega ■ León ■ Carazo ■ Managua ■ Nueva Segovia ■ Chontales ■ Estelí ■ Masaya

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la encuesta aplicada a los trabajadores en el mes de enero de 2020.

En nivel de importancia, les siguen los provenientes del departamento de Chinandega, con 11,9%, y León, 7,0%. Aunque estos departamentos se encuentran distanciados de la frontera, se relacionan con los departamentos que ocupan las primeras posiciones, dado que cuentan con producción de caña de azúcar, con el ingenio San Antonio, ubicado en el municipio de Chichigalpa, departamento de Chinandega, así como el ingenio Casur, en el municipio de Nandaime, departamento de Granada. De aquí se deduce que otra característica común de los trabajadores encuestados, es que un 79,4% vive en un departamento donde se ubica un ingenio o en un departamento vecino a él.

Haciendo un análisis por empresa contratista, el 40,5% de los trabajadores encuestados de Multiservicios FAESA son procedentes de Rivas, el 28,6% son de Granada y el 21,4% de Managua. Cabe mencionar que, siendo de Managua, no se refiere a que sean de la capital, sino que son del municipio de San Rafael del Sur, donde también está ubicado un ingenio, el Montelimar.

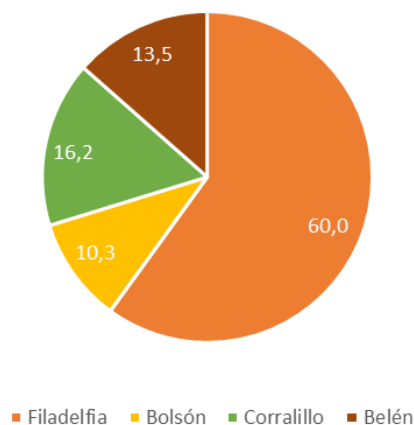
En el caso de JIANA, el 40,0% de los trabajadores encuestados son del departamento de Nueva Segovia. Este departamento pertenece a la zona agroproductiva de Nicaragua, por lo que los trabajadores provenientes de esa zona tienen experiencia agrícola, aunque no sea en caña de azúcar.

El caso de Agropecuaria Cabalceta Redondo es similar al de Multiservicios FAESA, con un 49,0% de trabajadores encuestados provenientes de Rivas y un 35,3% de trabajadores de Granada. Y la empresa Ca y Re TRACOSI tiene un 50,7% de trabajadores de Granada, 22,4% de trabajadores de Chinandega y 19,4% de trabajadores encuestados provenientes de Carazo, tercer departamento en términos de cercanía a la frontera con Costa Rica y también cercano al ingenio Casur.

Con respecto al tipo de residencia de los trabajadores encuestados, el 63,8% de los trabajadores viven en el campamento del contratista. El restante vive en campamentos que no pertenecen al contratista, sino a otro arrendatario independiente.

El 60,0% de los trabajadores encuestados residen en el distrito de Filadelfia de Carrillo, en el que se constató que residen muchos de estos trabajadores migrantes nicaragüenses, en campamentos de contratistas o de otros arrendatarios. El resto viven en distritos cercanos o colindantes, como se aprecia a continuación:

Gráfico 3.2. Región Chorotega. Porcentaje de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por distrito de residencia.



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la encuesta aplicada a los trabajadores en el mes de enero de 2020.

El tema de la mayor concentración de trabajadores encuestados en campamentos de contratistas, responde al hecho de haberlos priorizado por temas de practicidad, en busca de una mayor concentración de trabajadores en determinadas ubicaciones geográficas.

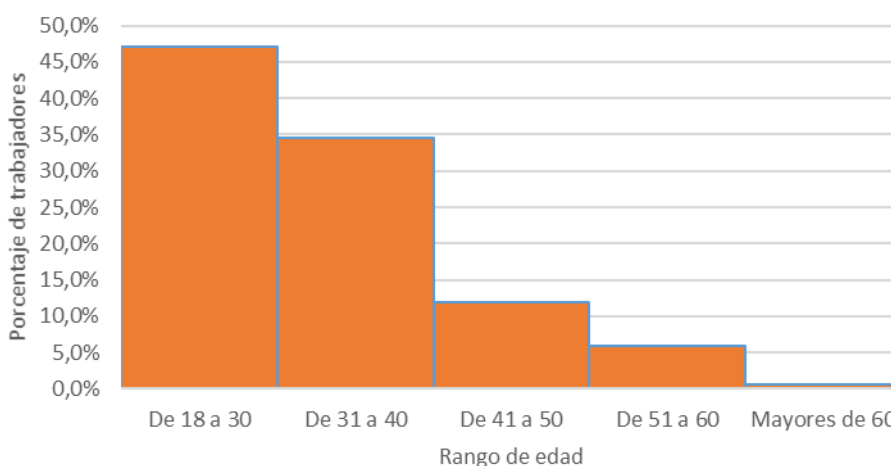
En términos de empresas contratistas, esto se vio en tres de los cuatro contratistas abordados, a excepción de Agropecuaria Cabalceta Redondo. En este caso, el 92,2% de trabajadores encuestados se encontraron en campamentos que no pertenecen al contratista.

3.2.2. Edad y experiencia de los trabajadores

En esta sección se analizarán cuatro variables que están muy relacionadas entre sí y se miden en años, a saber: la edad de los trabajadores y los años que llevan laborando, con el contratista con el que están en la actualidad o con el ingenio en el que llevan a cabo sus funciones o en alguna actividad relacionada a la producción de caña de azúcar.

Con respecto a la edad, el promedio de los trabajadores es de 33 años. El 81,6% se ubica en una edad considerada productiva, entre los 18 y los 40, de los cuales el 47,0% se encuentran entre los 18 y los 30 años inclusive. La edad más repetida es de 33 años, igual a la media y muy cercana a la mediana, que es de 32, por lo que la distribución de esta variable es simétrica (gráfico 3.3).

Gráfico 3.3. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de edad.



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la encuesta aplicada a los trabajadores en el mes de enero de 2020.

Las variables cantidad de años laborando para el contratista y cantidad de años laborando para el ingenio son similares, por lo que se puede afirmar que estos trabajadores laboran en el respectivo ingenio debido a que han venido a Costa Rica por medio del contratista con el que trabajan.

En el caso de los años trabajando con el actual contratista, el 73,0% tiene de 1 a 5 años. Y laborando con el ingenio, solo el 9,7% pasa de los 10 años, siendo 20 años la máxima cantidad de años.

Al preguntarles por la cantidad de años en el ingenio, el 73,0% tiene de 1 a 5 años en este, y, de igual manera que la variable anterior, solo el 9,7% sobrepasan los 10 años, teniendo como máximo esta variable los 20 años. De hecho, ambas tienen como moda la cantidad de 1 año, por lo que se puede observar una razonable cantidad de nuevos trabajadores de la muestra encuestada. Esto significa que la mayor parte de los trabajadores tiene pocos años trabajando para el contratista y para el ingenio.

Al preguntar por los años de experiencia de los trabajadores en labores de campo relacionadas a la caña de azúcar, la cantidad de años se amplía. Se reducen las observaciones con las personas con experiencias en un rango de 1 a 5 años al 44,9% y los trabajadores con más de 10 años de experiencia representan el 27,6%. Esto es un indicativo que existen trabajadores que ya habían llevado a cabo este trabajo en Nicaragua, o con otros contratistas, o en Costa Rica, pero en otros ingenios.

3.2.3. Dependientes económicos del trabajador

El 74,6% de los trabajadores encuestados tienen entre una y cuatro personas que dependen de él. En promedio, entre 2 y 3 personas dependen de los trabajadores. Por lo general tienen un núcleo familiar compuesto por su esposa y uno o dos hijos. Un 15,7% no tienen personas que dependan de ellos, lo que coincide con el gran porcentaje de trabajadores jóvenes que se mencionaba anteriormente, en tanto el restante 9,7% tienen entre 5 y 9 personas que dependen de ellos.

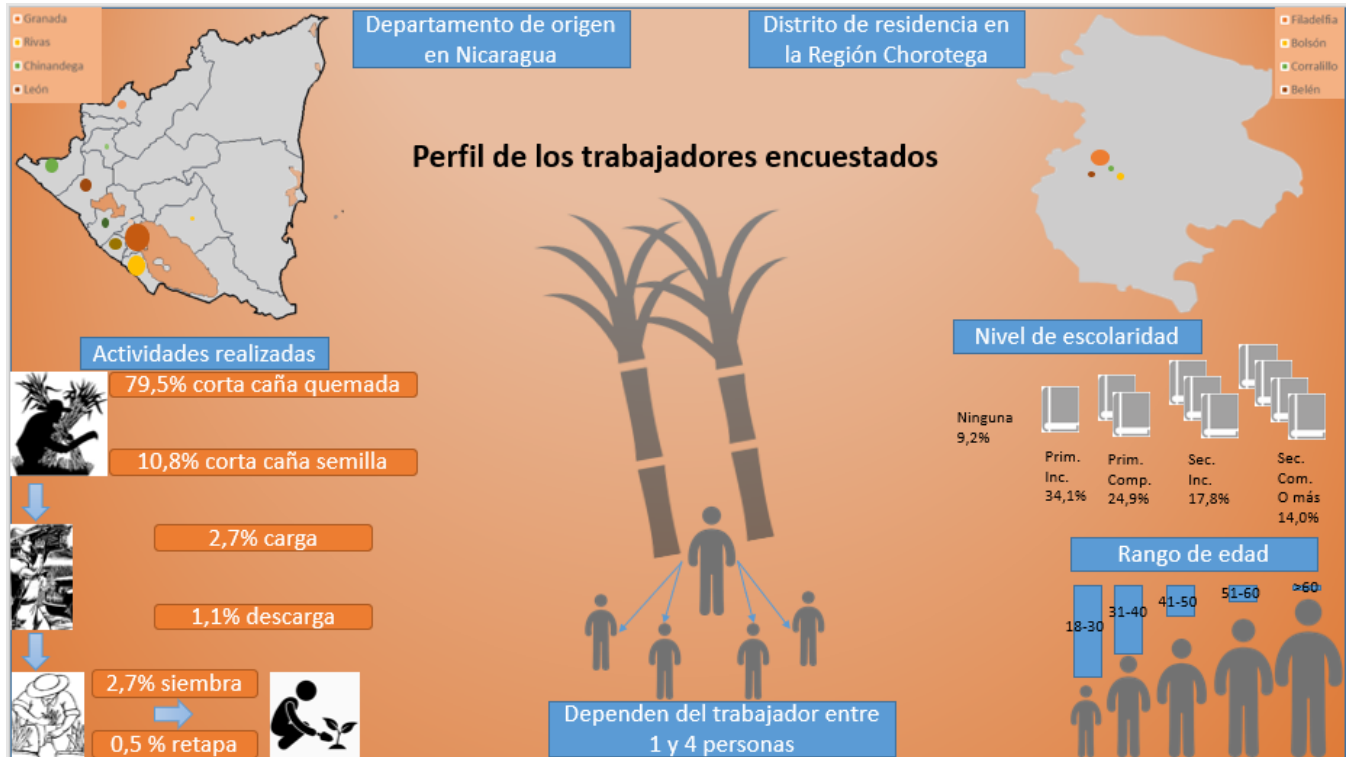
También, el 5,4% de los trabajadores tienen personas a su cargo en Costa Rica, ya sea que solo tengan a estas personas a su cargo o sean aparte de las personas que dependan de ellos a Nicaragua. Estos tienen a su cargo entre 1 y 5 personas, y esta situación se da porque estas personas tienen varios años viviendo en Costa Rica e hicieron familia en este país.

3.2.4. Nivel de escolaridad de los trabajadores

Los trabajadores son, en su gran mayoría, de un bajo nivel educativo, compuesto de la siguiente forma: el 34,1% de los trabajadores encuestados tiene estudios de primaria, pero no culminaron este nivel, seguidos por quienes culminaron la primaria, que conforman el 24,9%. A estos les siguen quienes cursaron educación secundaria pero no terminaron este nivel, con un 17,8% y aquellos que no cursaron ningún año de escolaridad, para un

9,2%. El resto de la muestra está distribuido en trabajadores que concluyeron la secundaria, cursaron estudios técnicos o fueron a la universidad, concluidos o no, los que suman 14,0%.

Figura 3.4. Perfil de los trabajadores encuestados.



Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo, enero de 2020.

3.3. Caracterización del ciclo migratorio

3.3.1.1. Caracterización de la etapa pre migratoria

Como se mencionó en los antecedentes de esta investigación, las causas por las cuales se da la migración laboral provienen tanto del lado de la oferta como de la demanda de esta FT. A continuación, se describe toda la etapa que se da previa al viaje de los migrantes estacionales nicaragüenses que laboran durante el período de zafra de la caña de azúcar.

Algunas variables y/o constructos que se abordan son: razones de los ingenios y contratistas por contratar migrantes nicaragüenses, diferencias laborales entre trabajadores costarricenses y nicaragüenses, procesos de reclutamiento y contratación, características que se toman en cuenta para contratar un trabajador, razones de uso de intermediarios

laborales, causas y motivaciones de los trabajadores para tomar la decisión de migrar, expectativas de los trabajadores al viajar a este trabajo, ayuda recibida para viajar, forma de conocimiento del contratista, motivación del contratista para tomar la decisión y actividad realizada en el momento de no estar llevando a cabo este trabajo.

Esta etapa inicia desde el surgimiento de la necesidad de FT para el período de zafra de caña de azúcar. Los gerentes de RRHH de los ingenios y los contratistas entrevistados constatan que existe una escasez de FT costarricense para trabajos de campo, que, al compararse con la demanda de FT, genera un déficit. Además, valoran la eficiencia y la productividad de los trabajadores nicaragüenses, considerándola mayor que la de los trabajadores costarricenses. Una de las razones que identifican y en la que coinciden los contratistas y gerentes de Recursos Humanos es que los trabajadores costarricenses, aún con poca escolaridad, aspiran a trabajos de menos esfuerzo. Y quienes se disponen a realizar esta clase de tareas, lo hacen con una calidad relativamente menor a la de los nicaragüenses, o con menor grado de compromiso.

Esto último, la entrega al trabajo, es una de las diferencias que encuentran al comparar la FT costarricense con la nicaragüense. El nicaragüense está concentrado en su trabajo y las ganancias que le interesan recibir por ese trabajo: “Mientras se le garantice trabajo y paga, se tiene un trabajador que no falla, que cumple más en cuanto a días y horas en comparación con el nacional. El nacional ve el trabajo de campo como una salida de emergencia.” (Zárate, R. Gerente de RRHH de ingenio El Viejo. Entrevista personal. 10 de diciembre de 2019). El costarricense, según estos actores entrevistados, buscan trabajar menos horas o esforzarse menos por un mayor salario.

Con respecto a las características que debe cumplir un trabajador para contratarlo, se valora la capacidad del trabajador en la labor que se le va a encomendar, que se comprueba mediante la experiencia. Los contratistas expresan no correr riesgo de deserción o baja productividad al contratar a personas que vengán a experimentar el trabajo. Esto coincide con la cantidad de trabajadores encuestados que tienen más de cinco años de experiencia en este tipo de labores.

También se toma en cuenta la buena salud con la que gocen los potenciales trabajadores, específicamente el hecho de que no tengan problemas renales. Y, aunque menos mencionado, sin que se considere una característica fundamental, no les restan importancia a los valores de los trabajadores: honestidad, honradez y respeto, son valores que son bien vistos por los contratistas.

Ahora bien, con respecto al procedimiento previo a la contratación, el Ministerio de Trabajo de Costa Rica pasa un estudio técnico a ingenios y contratistas acerca de la demanda de FT para la zafra por iniciar. Estos últimos lo completan con la estimación de trabajadores nicaragüenses que van a requerir, tomando en cuenta la cantidad de trabajadores que tendrán disponibles en Nicaragua, ya sea que hayan trabajado con ellos anteriormente o porque fueron recomendados o contactados por trabajadores anteriores.

Este estudio técnico lo regresan al Ministerio de Trabajo de Costa Rica meses antes que inicie la zafra, para obtener el visto bueno de este ministerio y que estos aprueben, rechacen o soliciten aclaraciones. Una vez aprobado, le informan a la Dirección General de Migración y Extranjería sobre la cantidad de trabajadores a importar y la fecha aproximada en que llegarán a Costa Rica. Esta información se debe trasladar a las instituciones homólogas de Nicaragua, para efectos de organización y gestiones correspondientes en el país. Esto es parte del convenio binacional, sin embargo, no se cumple desde la zafra 2018-2019¹², por lo que en lo único que tienen los trabajadores de apoyo por parte de las autoridades nicaragüenses es el no dificultar la salida de los trabajadores al momento en que se desplazan a territorio costarricense.

Actualmente los ingenios no contratan directamente a los trabajadores como lo hacían en años anteriores. Ahora utilizan intermediarios laborales (contratistas) que se encargan de todo lo relacionado al reclutamiento, contratación y relación laboral con los trabajadores.

La razón que expresan los gerentes de RRHH de los ingenios es por las ventajas de la subcontratación, pues el ingenio solamente hace trato con el contratista, y de alguna manera se desentienden de la administración de los trabajadores, lo que le facilita al ingenio enfocarse en su giro económico, que es la producción de caña de azúcar y derivados.

La manera en que los contratistas se contactan con los trabajadores o potenciales trabajadores, es mediante reuniones en las zonas donde habitan en Nicaragua, organizadas por encargados de los contratistas en la zona, quienes tienen la responsabilidad de reclutar y contratar a los trabajadores. Estos encargados, por lo general, pertenecen a la zona que tienen bajo su cargo y también son trabajadores del contratista en las labores de campo, pero con años trabajando para este contratista, lo que les hace

¹² De acuerdo con funcionario entrevistado del Ministerio de Trabajo de Nicaragua, es solo un procedimiento, no es un convenio. Según este, la diferencia radica en que, a nivel de procedimiento, las instituciones involucradas tienen menos obligación en lo que les corresponde. Esto, contrario a lo que afirman las autoridades costarricenses, que sí es un convenio.

ganarse su confianza para apoyar en el proceso de reclutamiento y movilización de los trabajadores.

Estos divulgan en las zonas a las que pertenecen en Nicaragua que se están reclutando trabajadores para estas labores en Costa Rica. Existen ocasiones en las que el mismo contratista, en función de sus posibilidades, viaja y se reúne personalmente con los trabajadores, pero, por facilidad, prefieren el contacto con los encargados.

Es importante hacer énfasis en que las entidades nicaragüenses no juegan un papel activo en el proceso de selección y reclutamiento de los trabajadores. No existe un acompañamiento porque toda la documentación legal de la empresa contratista esté en orden, verificación o revisión del número de trabajadores que migran para la temporada de zafra, además de la documentación de estos trabajadores, supervisión porque cumplan con todos los requisitos legales antes de entrar al territorio costarricense y que estos viajen conscientes de lo que contiene el contrato que firmaron para las labores a realizar. Esto lo expresó el contacto en el Ministerio de Trabajo de Nicaragua que fue entrevistado.

Ahora bien, con respecto a las causas que mueven a los trabajadores a tomar la decisión de migrar temporalmente a Costa Rica, las principales son económicas, como la falta de empleo en Nicaragua y la búsqueda de un mejor salario en Costa Rica. Los trabajadores expresan que en esta temporada en la que se desarrolla la zafra de caña de azúcar, además de no encontrar trabajo en los ingenios en Nicaragua, si se logra encontrar trabajo, se gana menos dinero por más trabajo en comparación con las características del mismo trabajo en Costa Rica. También hay quienes viajan, ya sea a “probar suerte” o porque ya se les hizo hábito o costumbre viajar a Costa Rica durante esos meses a realizar este trabajo.

Además, se evidencian propósitos o metas que los trabajadores buscan cumplir o alcanzar al momento de convertirse en este tipo de trabajador estacional. Entre las metas expresadas, en general, se encuentran el mantener a su familia, apoyarlos económicamente y cubrir sus necesidades, y específicas, como construir o mejorar su casa, pagar deudas, ahorrar dinero para sobrevivir e invertir en negocios propios en los períodos inter-zafra¹³.

¹³ Período inter-zafra es el tiempo entre una zafra y otra. Puede entenderse como los meses entre marzo-abril y noviembre-diciembre de cada año. Es conocida comúnmente como “zafra muerta”.

El 93,5% de los trabajadores conocían personas que habían migrado anteriormente a Costa Rica. De estos, el 87,3% consideran que fueron ayudados o apoyados por estas personas. Entre las maneras en que los trabajadores sienten que los apoyaron estas personas, está la motivación y consejos acerca de las ventajas que representa este trabajo y los beneficios que obtienen del mismo. También toman en consideración las enseñanzas del oficio como tal y las instrucciones y recomendaciones de cómo realizar el trabajo.

Con respecto a la relación que existe entre la persona que les habló del trabajo y el trabajador, son miembros del núcleo familiar, vecinos y amigos que ya se dedicaban a esta labor, ya sea en Nicaragua o en Costa Rica, y ya sea que trabajaran con el mismo contratista o con otro, en este último país. Fue a través de estas personas cercanas que conocieron del contratista, pero también una coincidencia en los trabajadores encuestados fue haber conocido del trabajo a través del encargado del contratista en la zona donde viven en Nicaragua. Ninguno de los trabajadores considera que hubo apoyo o motivación directa por parte del ingenio para tomar la decisión de llevar a cabo este trabajo.

En el caso de lo que los trabajadores consideran que estuvieran haciendo, si no hubieran venido a realizar estas labores, el 53,5% expresó que estarían realizando el mismo trabajo o trabajos similares, agrícolas o pesqueros, ya sea en alguna empresa, en una finca de algún patrón o en terrenos propios. El 24,3% de los trabajadores respondió que estaría desempleado o haciendo nada, “descansando”, porque tienen la seguridad de que no encontrarían empleo. Y un 15,1% contestó que estaría laborando, pero en actividades distintas al sector agrícola. Los que especificaron alguna labor, mencionaron comercio informal o construcción.

3.3.2. Caracterización de la etapa de tránsito

En esta subsección se aborda la manera en que los trabajadores se movilizan de su lugar de origen, en Nicaragua, hasta el lugar de destino, donde permanecerán en Costa Rica durante el período de zafra.

De todos los trabajadores encuestados, el 44,9% viaja en transporte del contratista, desde el lugar de origen hasta el lugar de destino. Del 100%, un 51,4% de los trabajadores viaja por su cuenta al menos una parte del trayecto. De esta proporción, el 67,4% viaja por su cuenta tan solo hasta la frontera, ya sea en transporte público o privado, y de ahí, les es proporcionado transporte por el contratista. El 14,6% del total de los trabajadores

encuestados expresó que viaja por su cuenta, pero sin retribución por parte del contratista, y un 2,2% también viajó por su cuenta, con retribución del contratista.

Un 97,8% de los trabajadores entraron por el puesto fronterizo de Peñas Blancas. Aquí, cabe mencionar que los trabajadores que vienen a esta labor no necesitan visa para ingresar a Costa Rica¹⁴, que es uno de los beneficios que les otorga el convenio binacional. Basta con presentar su pasaporte vigente, pues la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica ya tiene conocimiento de su traslado y las labores que llevarán a cabo. Sumado a esto, el contratista debe llegar por ellos con una carta aval firmada por el delegado de la Delegación Regional de Migración y Extranjería de Guanacaste que tiene plasmados los nombres de los trabajadores que están amparados por el convenio, que son los que tienen permiso y derecho de ingresar a Costa Rica, lo cual fue sustentado con el estudio técnico aprobado por el Ministerio de Trabajo de Costa Rica.

El restante de trabajadores encuestados, el 2,2% expresó ingresar a Costa Rica por “puntos ciegos”, es decir, de manera ilegal, porque no tenían conocimiento de la oportunidad de viajar mediante el convenio bilateral.

Con respecto a la satisfacción que les causó el viaje a los trabajadores, el 59,5% se expresó indiferente, en especial porque parte de ellos no es la primera vez que viajan para este trabajo. Un 34,6% de los trabajadores encuestados se expresó muy satisfecho y bastante conforme con el viaje, calificándolo de muy bueno, muy cómodo o excelente. Y del restante de trabajadores, el 5,9% expresó haberse sentido inconforme con el viaje por lo extenso que es, por el tiempo que esperaron en la frontera y lo cansado que esto significa o porque, para los que viajaron de forma ilegal, el viaje en sí no representa una grata experiencia, por los peligros que implica.

3.3.3. Caracterización de la etapa migratoria

Esta subsección caracteriza la permanencia de los trabajadores en Costa Rica durante el periodo de zafra. Como se había mencionado anteriormente, existen trabajadores que viven en los campamentos que les proporcionan los contratistas y otros que prefieren vivir en campamentos que no son del contratista ni tienen relación con el contratista.

¹⁴ Los ciudadanos nicaragüenses requieren una Visa consular para ingresar a territorio nicaragüense.

En general, las razones por las cuales los trabajadores prefieren el campamento del contratista, es porque en este se les garantizan ciertas condiciones, como servicios básicos, tales como agua, energía eléctrica, alimentación, además de hospedaje. Otra razón que se menciona, es que los buses que los trasladan al campo parten del campamento, por lo que los trabajadores prefieren asegurar el transporte viviendo en el campamento del contratista. Esta es otra condición que se les garantiza a los trabajadores, el transporte del lugar donde viven a las áreas de cultivo del ingenio y de los productores independientes.

También se les proporciona el equipo necesario para llevar a cabo sus labores como machetes, chaira, galones, piedras para afilar, gorras y gafas, herramientas que se les proporciona una única vez de manera gratuita y se les cobra si necesitan reponerlo en el transcurso de la zafra.

Los que no viven en el campamento del contratista y optan por los campamentos de otros propietarios, expresan que les parece más barato donde habitan que lo que pagan en el campamento del contratista a pesar de que en el campamento del contratista solo deben pagar un monto por alimentación, aunque quienes viven en los campamentos de los contratistas aseguran que, en ese monto, que se les cobra solo por alimentación, también va incluido, aunque no detallado, cierto porcentaje cobrado por hospedaje y servicios básicos. En contraste, los que viven en campamentos que no pertenecen a los contratistas pagan en total un monto menor. En algunos, se les cobra por alimentación y hospedaje, pero aun así la suma de estos dos montos es menor que lo que pagan los trabajadores que habitan en el campamento del contratista.

En estos campamentos que no pertenecen a los contratistas, los trabajadores tienen la opción de no pagar el monto por comida y cocinar por su cuenta, lo que sienten les resulta más barato. Esta no es una opción en el campamento de los contratistas.

Una razón común para vivir donde habitan, tanto para los trabajadores que viven en los campamentos de los contratistas como en los campamentos que no pertenecen a los contratistas son los lazos sociales, ya sea con familiares o amigos que viven en el mismo lugar y siguieron sus recomendaciones logísticas. Los trabajadores valoran vivir con personas conocidas, pues se sienten en un ambiente de confianza. De hecho, esa es otra razón identificada por la cual los que viven en campamentos ajenos a los contratistas prefieren vivir aparte, porque en esos campamentos de otros dueños viven, generalmente, grupos de su misma zona o sector de origen en Nicaragua, muchas veces con sus familiares, lo que los hace sentir en mayor confianza y comodidad que al vivir en el

campamento del contratista en el que, según los trabajadores, “vive cualquier persona que ellos no conocen”.

También se evidencia una tendencia a que los trabajadores prefieran vivir en un lugar céntrico y no tan lejano, más urbano, como es el caso de los trabajadores de contratistas que tienen sus campamentos en poblados lejanos a zonas urbanas. Esto porque la zona urbana les ofrece algunos servicios, como los bancarios, y otros a los que no tienen acceso en zonas más rurales.

Con respecto a las características de los campamentos, todos estos cuentan con servicio de agua potable y energía eléctrica. Cuentan con lavaderos para su ropa y espacios de descanso, mesas con asientos para las comidas y, de los campamentos que pertenecen a los contratistas, solo uno no contaba con una televisión para los trabajadores (un solo televisor para todos los trabajadores).

Ahora bien, se notan diferencias pronunciadas entre las condiciones con las que cuentan los campamentos de los contratistas y los otros campamentos. Estas diferencias son más evidentes en la organización de los campamentos, pues es notorio que los campamentos de los contratistas han sido diseñados para cumplir el propósito de albergar a los trabajadores, en cambio los otros se han ajustado y rediseñado improvisadamente para tales fines.

Estos últimos son casas hechas con materiales de menor calidad, como madera, láminas de zinc o plástico y no cuentan con servicio de alcantarillado y aguas negras. Las habitaciones en todos los campamentos visitados tienen varios camarotes individuales o dobles, de madera o metal, y con mosquiteros, pues en todas las zonas existe una alta presencia de mosquitos y zancudos, lo cual es un riesgo de enfermedades virales para los trabajadores.

A pesar de estas condiciones, el 73,0% de los trabajadores expresa una opinión positiva al describir el lugar donde vive. Expresan que para el trabajo que desempeñan no buscan mayor comodidad, aunque ellos mismos se quejan de algunos detalles, ya sea de la alimentación que les ofrecen, de las camas que son incómodas, de los mosquitos que persisten aun cuando se fumiga, o del calor.

Asimismo, las zonas donde están ubicados los campamentos son del agrado de los trabajadores, aunque estos no acostumbren a salir y socializar, pues prefieren aprovechar la tarde y la noche para descansar lo suficiente en preparación a la siguiente jornada de

trabajo. Esto se relaciona con el hecho que el 91,4% de los trabajadores exprese que nunca ha sentido ningún tipo de discriminación ni desprecio por parte de las personas costarricenses. La minoría, el 8,6%, expresó que sí había sentido alguna conducta de este tipo, manifestado en la manera en cómo la gente los mira en la calle o se expresan de ellos (cuando, por ejemplo, son llamados “paisas”).

Con respecto a los servicios de salud, el 95,7% de los trabajadores contestó que sí cuentan con esta condición en su estadía en Costa Rica. Sin embargo, quienes no se limitaban a contestar de manera afirmativa, expresaban que solamente contaban con servicios de salud si se accidentaban en su trabajo, lo que equivale a un seguro por accidentes laborales, aunque se les deduce de su salario un monto por seguridad social. Esto se relaciona a detalles observados en las visitas, como el hecho que existen comerciantes informales que visitan los campamentos ofreciendo medicamentos sin receta médica o el testimonio de los mismos trabajadores, que mencionan que, cuando se enferman sin haberles ocurrido algo en el campo, han tenido problemas para ser atendidos en las unidades de salud.

3.3.4. Caracterización de la etapa post-migratoria

Esta subsección corresponde a la caracterización de la etapa posterior a la permanencia de los trabajadores a Nicaragua, específicamente después de su estadía en Costa Rica.

De acuerdo al abordaje que define el ciclo migratorio y por el tipo de migrantes estacionales que se estudian en esta investigación, bajo el entendido del acuerdo binacional, los trabajadores migrantes deben retornar a su país de origen para cerrar el ciclo. A este retorno es a lo que se refiere esta etapa.

Un 87,6% de los trabajadores contestó afirmativamente y con toda seguridad que regresarían a Nicaragua después de la zafra. De los que contestaron que no regresarían a Nicaragua, que es un 10,8%, la razón era quedarse trabajando en Costa Rica en otras actividades, ya sea siempre en el sector agrícola, pero en otros productos tales como banano y café, u otras actividades como pesca o construcción.

De los trabajadores encuestados, el 64,9% contestó con toda seguridad que regresarán a este empleo la siguiente zafra. El 15,1% contestó que sí, pero condicionado a factores tales como el deterioro de su salud durante el siguiente año, la oportunidad de un empleo estable en Nicaragua o de si está estudiando o no, lo que se vincula a la necesidad que tenga el

trabajador y su familia, y la experiencia que tenga en la presente zafra, en cuanto a la relación esfuerzo-pago-trato.

El 8,1% contestó que sí regresarán, pero sin seguridad en su respuesta, es decir, con indecisión y sin expresar los factores que lo harían tomar la decisión de no regresar al empleo. El 7,6% contestó un no rotundo, por problemas en su salud, deseo de continuar sus estudios, cansancio acumulado por todos los años en este trabajo o, simplemente, porque no le ha gustado la primera experiencia. El restante 4,3%, respondió con indecisión al respecto y sin ser concluyentes.

Ahora bien, con respecto a lo que harán los trabajadores en el período inter-zafra, un 43,8% afirma que llegarán directamente a trabajar y un 30,3% contestó que descansarían un período de tiempo, que va desde las dos semanas hasta los dos meses, para luego dedicarse a buscar trabajo y/o trabajar. El 13,0% de los trabajadores encuestados afirma que llegarán a descansar únicamente. Un 3,2% discontinuaron sus estudios y aprovechará para continuarlos.

Entre las labores a las que se dedicarán en los meses posteriores a la zafra, se encuentran las labores de campo, específicamente la siembra de granos básicos como maíz, trigo, arroz y frijoles, principalmente para consumo propio, pero también para comercio, en función de la producción alcanzada. También se encontraron trabajadores que se dedicarán al comercio de animales de granja, de agente de seguridad o en el empleo que tenían antes de viajar sin especificarlo.

De los trabajadores que no van a regresar a Nicaragua, un 56,3% desea viajar solamente de vacaciones, entre dos semanas y un mes, y retornar a Costa Rica a buscar otro trabajo, y el otro 43,7% piensa regresar del todo a Nicaragua. Un 2,2% de los trabajadores encuestados no tiene nada planeado para el momento en que termine la zafra.

Figura 3.5. Resumen del ciclo migratorio de los trabajadores encuestados.



Fuente: Elaboración propia con base en trabajo in situ, enero de 2020.

Capítulo 4 . Estimación de los niveles de calidad del empleo de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar

Introducción

En este capítulo se busca estimar el nivel de calidad de empleo de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica, de manera transversal, durante la zafra 2019–2020.

Se pretende estimar una medición de este constructo desde su dimensión objetiva, constatando que el empleo de los trabajadores cumpla determinadas características que se establecieron en el marco teórico, y desde la parte subjetiva, que es la satisfacción de estos trabajadores ante determinadas características de su empleo.

Para desarrollar este capítulo, se realizó un cuestionario de encuesta a los trabajadores de la muestra. Posterior a la tabulación, se procedió a utilizar el método de ACP para reducir las variables en componentes que expliquen la calidad del empleo, dando un peso de importancia a cada componente y, de esta manera, construir un índice de calidad de empleo que abarque la dimensión objetiva y subjetiva de este concepto.

En la primera parte del capítulo, se exponen los resultados del índice calculado, explicado desde ambas dimensiones del concepto de calidad del empleo. Luego, se hace una desagregación y breve análisis comparativo del índice por empresa contratista.

4.1. Índice de calidad de empleo para los trabajadores migrantes nicaragüenses en la zafra de caña de azúcar

Para una fácil comprensión, el Índice de Calidad de Empleo (en adelante, ICE) fue transformado a una expresión de cero a cien, normalizándolo con el método del punto de correspondencia. A través de ACP, se calculó un sub-índice para las variables de la dimensión objetiva de la calidad del empleo (llamado Índice de Calidad de Empleo Objetiva, en adelante ICEO), y uno para las variables subjetivas (llamado Índice de Calidad de Empleo Subjetiva, en adelante ICES), para luego promediarlos y definir un índice compuesto de calidad del empleo (en adelante, ICEC), por lo que se analizan los resultados de cada sub-índice y luego del índice compuesto.

Inicialmente se debe mencionar que la prueba de validez para realizar el ACP fue el test de esfericidad de Barlett, el cual resultó en cero grados de significancia, lo que hace que, al ser menor a 0.05, se rechace la hipótesis nula de que existen variables correlacionadas en la población con forma de esfera, dando validez al uso de este tipo de análisis.

Para la dimensión objetiva de la calidad del empleo, se utilizaron las preguntas relacionadas a las variables ingreso neto recibido¹⁵, jornada laboral a la semana¹⁶, hidratación, posibilidad de descanso durante la jornada, adscripción al seguro social y oportunidad de afiliación a una asociación de trabajadores, como un sindicato, por ejemplo.

Cabe mencionar que existen nueve observaciones perdidas para este índice, dado que los trabajadores encuestados expresaron desconocimiento de algunas de las condiciones de trabajo que forman parte de la dimensión objetiva de la calidad del empleo, lo que hace que queden un total de 176 observaciones, en tanto para la dimensión subjetiva sí se cuenta con el total de las observaciones (185).

El ACP disminuyó estas variables a tres componentes, que en conjunto explican el 54,9% de la varianza del modelo para la construcción del ICEO, como puede apreciarse a continuación:

Cuadro 4.1. Varianza total explicada de las variables de la dimensión objetiva de la calidad del empleo. Sumas de cargas al cuadrado de la extracción.

| Componente | Total (λ) | % de varianza | % acumulado |
|------------|---------------------|---------------|-------------|
| 1 | 1,5 | 21,8 | 21,8 |
| 2 | 1,3 | 18,2 | 40,0 |
| 3 | 1,0 | 14,9 | 54,9 |

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a trabajadores, enero de 2020.

¹⁵ Diferencia entre el salario bruto menos las deducciones de ley, y otras como pagos por alimentación, vivienda y herramientas de trabajo. Se convirtió a variable dicotómica, considerándose más cercana a la calidad del empleo si el salario neto percibido está por encima del salario mínimo y de baja calidad es menor al salario mínimo, correspondiente al salario mínimo contenido en el Decreto de Salarios Mínimos del MTSS para el año 2020.

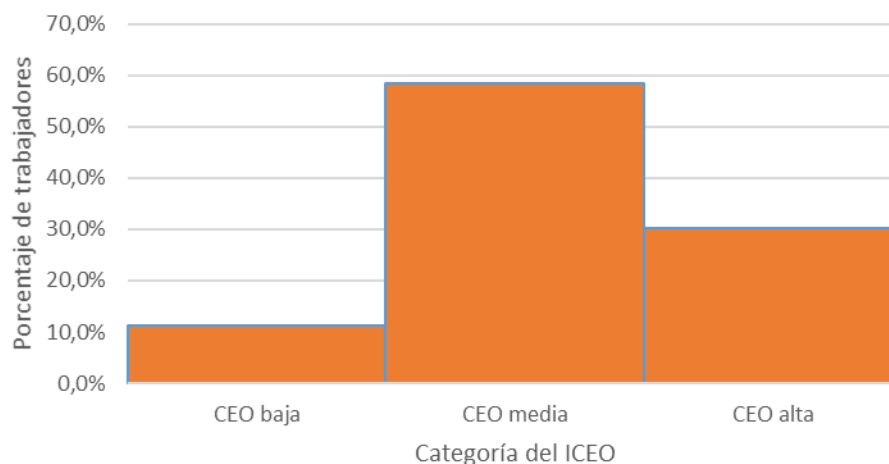
¹⁶ Cantidad de horas promedio trabajadas por día, por la cantidad de días trabajados a la semana. Se considera calidad de empleo cuando el trabajador labora 42 horas semanales o menos, y a uno de baja calidad cuando sobrepasa esta cantidad de horas, que son las horas establecidas en el Código Laboral de Costa Rica. También se convirtió en una variable dicotómica a partir de estas consideraciones.

Con respecto a estas variables cabe mencionar que algunas de ellas se contestaron positivamente, aunque en el momento en que se aplicó el instrumento aún no se estaban recibiendo por parte de los trabajadores, como la hidratación o jornadas de descanso, pero los trabajadores confiaban en que en algún momento del período de zafra se les facilitaría este beneficio.

De igual forma, algunas de estas, aunque son facilitadas no son utilizadas por los trabajadores, como las jornadas de descanso y algunas herramientas de protección. En el caso de las primeras, por la forma en que los trabajadores ganan el salario, que es por destajo, por lo que si descansan dejan de percibir dinero. Y con respecto a algunos instrumentos de seguridad, como las gafas o las gorras, algunos trabajadores prefieren no usarlos porque se sienten con mayor comodidad sin estas herramientas.

La categorización de trabajadores por su puntuación del ICEO se muestra en el gráfico 4.1, donde se clasifican a los trabajadores de acuerdo a la puntuación asignada. Es posible observar una mayor concentración de trabajadores en un nivel medio de calidad de empleo objetiva, que representa el 58,5% de los trabajadores encuestados, en tanto un 30,1% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto.

Gráfico 4.1. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados por categoría del índice de calidad del empleo objetivo.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Las variables del ICEO que se vieron con mayores observaciones en el nivel que se está considerando como de “no calidad” son: las horas semanales, en la que el 83,2% de los trabajadores encuestados expresó que labora más de 42 horas semanales, lo que no se atribuye como responsabilidad única del patrón o los supervisores, sino también de los trabajadores mismos a quienes no les importa trabajar más en busca de percibir un mayor ingreso. Aquí también entra el tema de los días laborados por semana, puesto que se les da la oportunidad de descansar un día a la semana, pero el 94,1% de los trabajadores no toma este día en busca de ganar más.

Ahora bien, esto podría verse como una imprudencia atribuible a los trabajadores. Pero al analizar la categoría de salario neto percibido, de los que contestaron la pregunta, pues algunos tenían desconocimiento del monto, solo el 29,5% de los trabajadores encuestados suman ingresos mensuales aproximados cercanos al salario mínimo, al restárseles las deducciones que muchas veces son servicios que el mismo empleador les ofrece, como el pago por el campamento que incluye alimentación y hospedaje, cobro por herramientas o equipos de protección, e incluso una pulpería que está instalada en uno de los campamentos, en los que se les ofrecen ventas al crédito a los trabajadores, deducibles de sus salarios. El restante está por debajo del salario mínimo en el neto que recibe.

Otra de las variables que se ve totalmente girada hacia lo que se considera “bajo el umbral de calidad de empleo” es la de afiliación a organizaciones de trabajadores, como por ejemplo a sindicatos. El hecho que estos trabajadores son considerados “temporales”,

porque su trabajo es solo por un período de tiempo determinado en el año, deriva en que no se les dé la oportunidad de ser parte de esta clase de organizaciones, por lo que no existe una representación que cumpla con esa función de defensa de sus derechos, así como la falta de voluntad de los trabajadores por pagar por la afiliación a este tipo de organizaciones.

Con respecto a la dimensión subjetiva de la calidad del empleo, se utilizaron las variables relacionadas a la satisfacción de los trabajadores en diferentes características del empleo. En total son 18 variables divididas en cinco dimensiones. El ACP redujo este conjunto de variables en cinco componentes, los cuales explican en conjunto el 58,1% de la variabilidad del modelo, como se muestra en el Cuadro 4.2.

Cuadro 4.2. Varianza total explicada de las variables de la dimensión subjetiva de la calidad del empleo. Sumas de cargas al cuadrado de la extracción.

| Componente | Total (λ) | % de varianza | % acumulado |
|------------|---------------------|---------------|-------------|
| 1 | 5,5 | 30,5 | 30,5 |
| 2 | 1,6 | 8,9 | 39,4 |
| 3 | 1,3 | 7,3 | 46,7 |
| 4 | 1,0 | 5,8 | 52,4 |
| 5 | 1,0 | 5,6 | 58,1 |

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a trabajadores, enero de 2020.

El primer componente agrupa los ítems del nivel de satisfacción con la igualdad de trato, el reconocimiento que recibe por su trabajo, la forma de negociación de aspectos laborales, el grado de cumplimiento del contrato, el salario y el apoyo que recibe. A este componente se le denomina “satisfacción con la relación patrón-trabajador”.

El segundo componente reúne los ítems de satisfacción con las metas de producción que debe alcanzar, el equipo que se les proporciona para llevar a cabo su trabajo, las oportunidades que les da el trabajo para solventar necesidades y la diferencia de realizar este trabajo en Costa Rica que realizarlo en Nicaragua. Este componente es denominado “satisfacción con características propias del trabajo”.

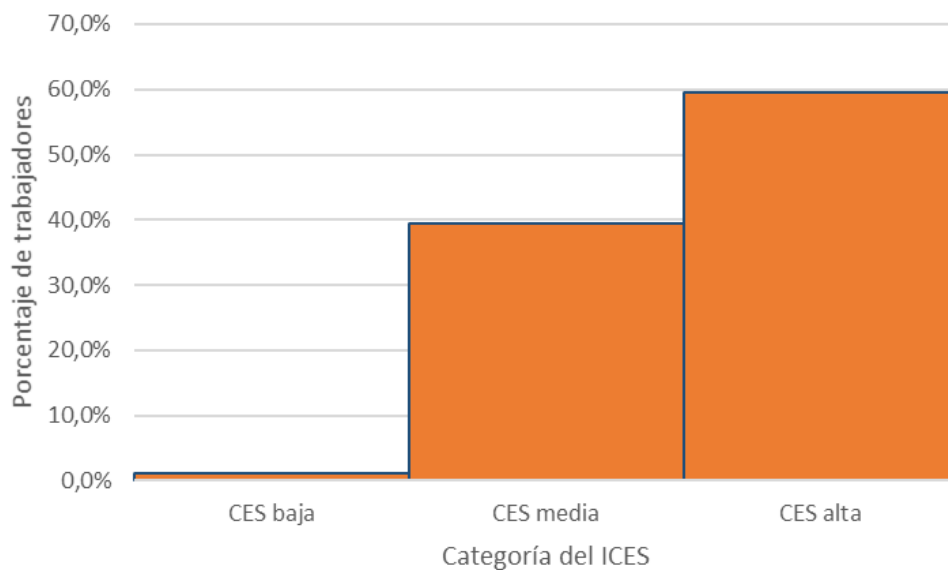
En el tercer componente se encuentran los ítems de satisfacción con la proximidad de los supervisores, satisfacción con la frecuencia de las supervisiones, satisfacción con la relación personal con el supervisor y satisfacción con la evaluación de los supervisores. A este se le denomina “satisfacción con la supervisión en el trabajo”.

El cuarto componente contiene los ítems de satisfacción con el descanso y la rehidratación durante las jornadas, y con la jornada de trabajo como tal, por lo que a este componente se le denomina “satisfacción con las características de la jornada de trabajo”.

El quinto componente solo contiene la variable de satisfacción que produce el trabajo en sí mismo, por lo que se le dará el nombre de su única variable que contiene: “satisfacción intrínseca del trabajo”.

La categorización de trabajadores por su puntuación del ICES se muestra en el gráfico 4.2, donde se clasifican a los trabajadores de acuerdo a la puntuación asignada. Es posible observar una mayor concentración de trabajadores en un nivel alto de calidad de empleo subjetiva, que representa el 59,5% de los trabajadores encuestados, en tanto un 39,5% de los trabajadores se ubica en un nivel medio de calidad de empleo subjetiva.

Gráfico 4.2. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de Calidad del Empleo Subjetivo.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Sin buscar gran extensión en el análisis por variables o ítems que componen este sub-índice, se debe mencionar que, entre las variables que están por debajo del promedio, la que presenta una calificación más baja es la que se refiere a la “satisfacción que le produce el trabajo en sí mismo”, en el que se vio respuestas de bajo nivel de satisfacción, con un promedio de 3,8 en la escala Likert propuesta de 1 a 6. Esto porque los trabajadores expresan que se sienten obligados a venir a este empleo por las necesidades y problemas económicos que tienen, pero no lo hacen realmente por su gusto o deseo.

Este ítem está seguido en nivel de insatisfacción por el de “satisfacción con el salario recibido”, pues la mayoría de trabajadores que son los que se dedican a la corta de caña quemada, les parece que, a pesar que la cuota asignada es justa con respecto al metraje y el peso cortado, no existe una retroalimentación directa y simultánea al momento de la realización del trabajo, y ven reflejada la cantidad de corta hasta el momento que se les paga al final de la semana, en el comprobante de pago que se les brinda, sin oportunidad de reclamo. Esto también está relacionado al ítem: “satisfacción con el reconocimiento que reciben por su trabajo”, que también está entre los ítems por debajo del promedio de satisfacción.

En la categoría “satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo”, dos de los tres ítems que son parte de esta categoría están también por debajo del promedio. Estos son: “satisfacción con el descanso durante las jornadas” y “satisfacción con la rehidratación durante las jornadas”. En el caso del primero de estos ítems, los trabajadores no se sienten satisfechos dado que, como se mencionó, a pesar que hay jornadas de descanso permitidas y estipuladas por los patrones, estos las observan como una pérdida de dinero si hacen uso de estos espacios de tiempo. Y en el caso de la rehidratación, la baja satisfacción se debe a la falta de constancia del suero que se les proporciona para rehidratarse, puesto que, o no lo empiezan a proporcionar desde el principio de la zafra, o existen días en que sí se los proporcionan y otros en que no.

Y luego, en la categoría de “Ítems de satisfacción con la participación de las decisiones”, las variables identificadas con bajos niveles y por debajo del promedio, son: “satisfacción con el grado en que el contratista cumple con lo convenido en el contrato”, puesto que trabajadores se quejaron de no estar viviendo y experimentando lo que se les prometió, reflejado en el resultado de otros ítems, y también el de “satisfacción con la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales”, dado que los trabajadores encuestados expresan que ya se encuentra pre establecido lo que se les ofrece al respecto y tienen poca o nula oportunidad de negociar, viéndose en la obligación de tomarlo, considerando la necesidad que tienen del empleo.

Una de las insatisfacciones en concreto que tienen los trabajadores encuestados es con el tema de los servicios de salud, ya que estos se ven supeditados a que los trabajadores tengan accidentes laborales solamente, si y solo si el patrón les extiende una constancia que afirme que lo que les ocurrió fue en el campo durante realizaban sus labores, estando los trabajadores expuestos a otras situaciones de riesgo en la cotidianeidad que no pueden

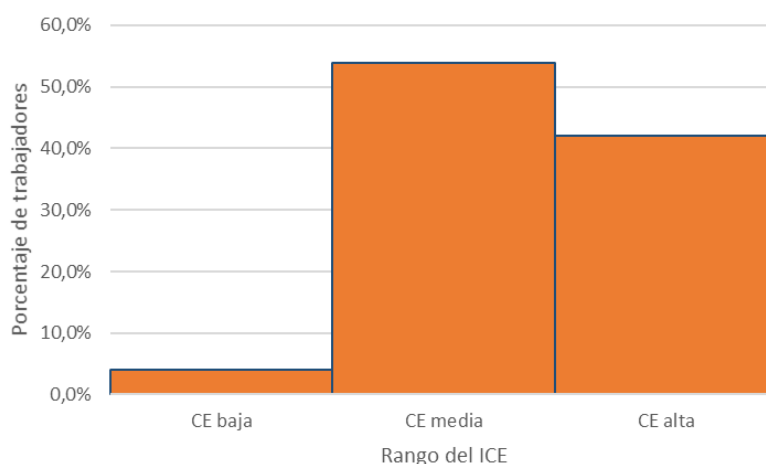
atenderse en la Caja Costarricense del Seguro Social y viéndose desprotegidos en ese aspecto a pesar de tener entre sus deducciones el seguro social obligatorio por la legislación costarricense.

Asimismo, la insatisfacción va más allá del tiempo presente y se extiende al tiempo futuro de los trabajadores. En línea con la poca satisfacción con el trabajo en sí mismo por lo que representa para ellos, los trabajadores suman como factor negativo el hecho de no contar con seguridad laboral ya que, de enfermar o ver desmejorada su salud de una temporada de zafra a la siguiente, estos dejan de contar para el patrón, quedando sin esta oportunidad de empleo y siendo descartados y reemplazados por otros trabajadores, lo que también se refleja en la insatisfacción de lo poco que les sirve a los trabajadores la seguridad social cotizada en este empleo, puesto que quedan desprotegidos en su vejez una vez alcanza una edad en la que ya no son capaces de seguir desempeñando este trabajo.

Ahora bien, para conseguir una medición agregada de la calidad del empleo, se construyó un Índice de Calidad del Empleo Compuesto (ICEC), calculando un promedio simple ICEO y del ICES y luego normalizando los resultados, mediante el método de punto de correspondencia, para expresarlos de cero a cien.

Esta composición hace que los resultados observados en la dimensión objetiva de la calidad del empleo influyan sobre los observados en la calidad subjetiva, pues se observa un incremento en el porcentaje de trabajadores que pertenecen tanto al nivel medio como al nivel alto de la calidad del empleo (gráfico 4.3). De esta manera, el 54,0% de los trabajadores pertenecen al nivel medio de calidad de empleo y el 42,0%, al nivel alto.

Gráfico 4.3. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice compuesto de calidad del empleo.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Aún con la validez estadística que tiene el instrumento, se lograron percibir y recolectar consideraciones y comentarios individuales de trabajadores paralelos al instrumento, que pueden contribuir a la explicación de los resultados arrojados por el índice construido.

Cabe mencionar que estas apreciaciones se conocieron en el campamento de mayor tamaño de los que fueron visitados, ubicado en el distrito central de Filadelfia, que fue el campamento donde se pasó la mayor parte del trabajo de campo, debido a la cantidad de trabajadores que ahí habitaban, lo que se vio reflejado en la cantidad de encuestas que se recolectaron en el sitio, que suma 37,3% del total de la muestra.

Estos comentarios hacen referencia a una idea en común: el temor que existe entre los trabajadores por quejarse de cualquier inconformidad que tengan en este trabajo. Este temor puede caracterizarse de dos maneras: la pérdida de tiempo que para ellos representa brindar este tipo de información, pues les parece que no se les resuelve nada ni se les beneficia de ningún modo, aunque contesten encuestas de cualquier entidad, pues, según trabajadores que tienen mayor antigüedad en este empleo, los patrones tienen “demasiadas influencias” con las autoridades que los pone en ventaja. Entre las entidades mencionadas se encuentran la Caja Costarricense del Seguro Social y el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, ambas de Costa Rica,

La otra característica es el temor en sí mismo, puesto que entre algunos trabajadores existe el miedo de sufrir represalias por parte de los patrones si se quejan o dan algún comentario negativo del empleo. Este temor puede ser otra explicación de los altos niveles de satisfacción laboral arrojados por el índice construido, en comparación con los más bajos niveles de calidad de empleo objetivo.

4.2. Comparación entre empresas contratistas del Índice de Calidad de Empleo

A continuación, se presentan los dos sub-índices y el índice compuesto, pero detallado por empresa contratista, para analizar las particularidades de cada caso.

En el caso del ICEO, los trabajadores de la empresa Multiservicios FAESA tienen un mayor porcentaje en la categoría de calidad de empleo objetiva alta, con un 44,7% de los trabajadores encuestados. Estas observaciones cuentan con respuestas positivas en al menos cinco de las siete variables que componen este subíndice, es decir que cuentan con estas condiciones que se están considerando factores para la calidad de empleo; siendo

solamente las variables de afiliación a una organización de trabajadores (primer componente) y la de categoría de horas laboradas a la semana (segundo componente) las que se contestaron en forma negativa, con 76,5% y 52,9% respectivamente de los trabajadores encuestados de este contratista, con un 64,7% de estos trabajadores con hasta dos variables contestadas de forma negativa.

Siguiendo con la misma empresa, de los trabajadores encuestados que se ubican en el nivel medio del ICEO, todos contestaron negativa la variable de categoría del salario, además del 85,0% de estos trabajadores sobrepasando las 42 horas laborales a la semana, el 80,0% sin afiliación a la seguridad social y 70,0% de estos con hasta tres de estas variables contestadas negativamente.

Solamente un trabajador de esta empresa se ubica en un nivel bajo del ICEO, el cual tiene cuatro de las siete variables contestadas de forma negativa, solamente expresando que cuenta con la seguridad social, el horario de descanso y el equipo de trabajo necesario para llevar a cabo sus labores.

El 71,6% de los trabajadores encuestados de la empresa Ca y Re TRACOSI pertenecen a la categoría media del ICEO, siendo las variables de afiliación a una organización de trabajadores, la categoría de horas de trabajo semanales y la categoría salarial las que tienen más respuestas negativas y habiendo trabajadores hasta con cuatro variables contestadas de forma negativa.

De los trabajadores encuestados de Ca y Re TRACOSI que están en la categoría alta del ICEO, el 87,5% tienen dos variables contestadas negativamente, entre las que son observables frecuentemente la afiliación a organizaciones laborales y la categoría de horas semanales. Eso sí, esta empresa no tiene trabajadores en la categoría baja del ICEO.

JIANA es la empresa que tiene mayor representatividad en ICEO de nivel bajo, con 36,0% de los trabajadores encuestados, los cuales tienen hasta cinco variables contestadas de forma negativa, solamente teniendo como respuesta positiva la seguridad social y la rehidratación, y en otros casos agregando como variable con respuesta positiva las horas de descanso.

En esta empresa, los trabajadores que llegan a un nivel medio del ICEO tienen entre tres y cuatro variables con respuestas negativas, siendo las más repetidas la afiliación a organizaciones laborales, la categoría de horas de trabajo semanales y la categoría salarial. La categoría de calidad alta está presente en un 32,0% de los trabajadores encuestados

de esta empresa contratista, que tienen respuestas negativas en dos o una de las variables y, similar a las otras empresas y otros niveles, con la variable de afiliación a una organización laboral con todas las respuestas negativas.

En cuanto a la empresa Agropecuaria Cabalceta Redondo, el 24,5% de los trabajadores encuestados se ubica en el nivel alto de ICEO, con entre una y tres respuestas negativas de las variables en cuestión, con la variable de afiliación con todas las respuestas en negativo, seguido de categorías de horas por semana, con 75,0% de respuestas negativas de los trabajadores encuestados que se encuentran en esta categoría y en esta empresa contratista. También se encontraron respuestas negativas de la seguridad social, con un 58,3% de respuestas negativas.

En esta empresa, el nivel medio está compuesto por el 55,1% de trabajadores, siendo el predominante, con encuestados que respondieron negativamente entre tres y cinco de los ítems del ICEO, con la misma tendencia: todos negativos en afiliación, solo una respuesta positiva en categoría de horas semanales y 70,4% de respuestas negativas en categoría de salario.

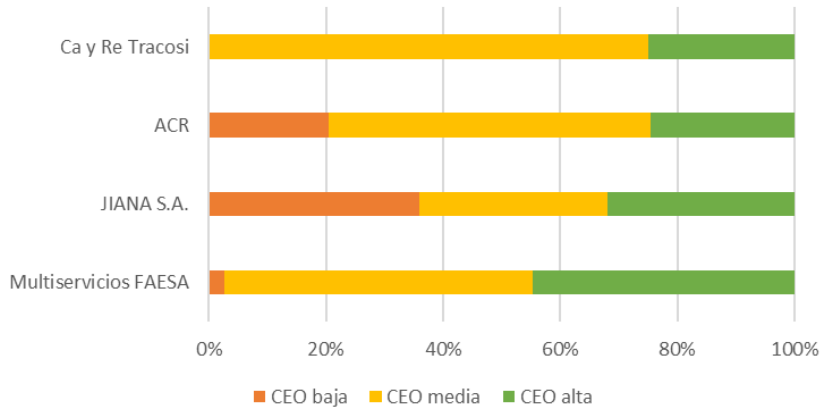
Asimismo, esta empresa cuenta con 20,4% de sus trabajadores encuestados en nivel bajo de ICEO, con al menos cuatro respuestas negativas por trabajador en los ítems de ICEO, con todas las respuestas en afiliación a organizaciones laborales negativas y 90,0% de estos trabajadores con respuestas negativas en categoría de horas semanales y categoría de salario.

En tres de las cuatro empresas existe predominancia en el nivel medio y, solamente en el caso de JIANA, existe predominancia de la categoría de nivel bajo del ICEO. Todo lo anterior puede observarse en el gráfico 4.4, que tiene como trasfondo el hecho que hay variables que en todas las empresas son una constante en contestarse de forma negativa, lo que coincide con lo observado en forma general en esta investigación, y es que los trabajadores de las cuatro empresas concuerdan en que no cuentan con la oportunidad o el conocimiento de poder formar parte de una organización laboral, como un sindicato,

Además, las otras variables que se están analizando del ICEO que menos se cumplen son las de categoría de horas laboradas en la semana, pues los trabajadores, en virtud de captar mayores recursos no utilizan el séptimo día que se les ofrece para descanso; y la de categoría de salario, pues estos mismos trabajadores encuestados expresan percibir menos salario neto que el mínimo estipulado en el Código de Trabajo de Costa Rica.

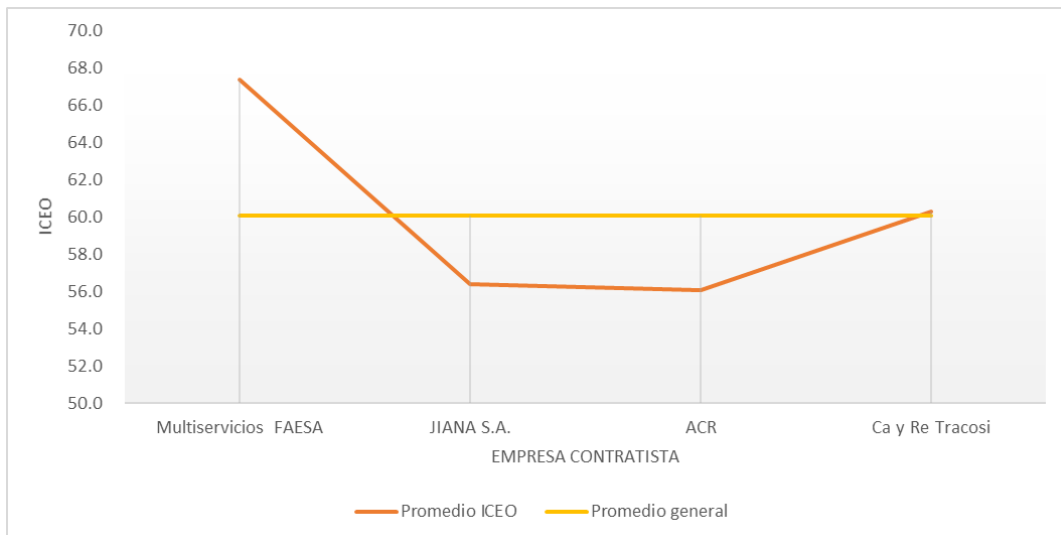
El gráfico 4.5 muestra, además, que el promedio de los ICEO de la empresa Multiservicios FAESA y Ca y Re TRACOSI están por encima del promedio general de este sub-índice, la primera muy por encima del promedio y del resto de empresas, con 67,4 puntos, explicado, principalmente, por el porcentaje de trabajadores encuestados de esta empresa con ICEO de nivel alto.

Gráfico 4.4. Región Choroteга. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de calidad del empleo objetiva y por empresa contratista a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

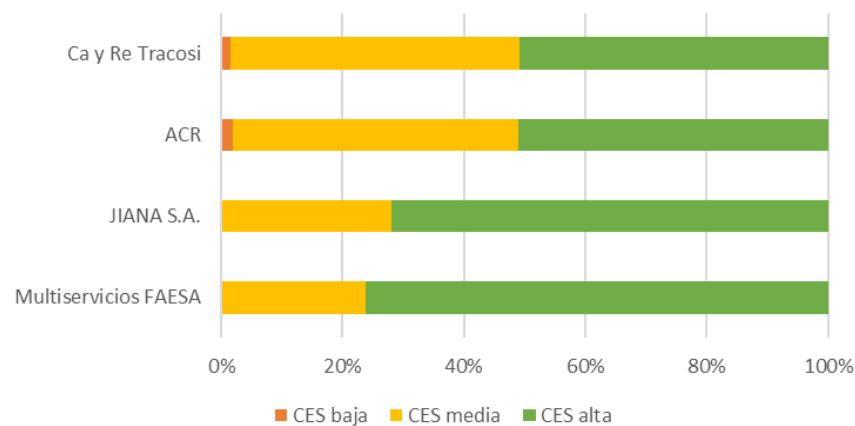
Gráfico 4.5. Región Choroteга. Promedio del Índice de calidad de empleo objetiva de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020

El gráfico 4.6 presenta la misma distribución, pero para las categorías del ICES, el que muestra que en las cuatro empresas predomina un nivel alto de este sub-índice, de las que tienen un mayor porcentaje Multiservicios FAESA, con 76,2% de los trabajadores encuestados de esta empresa, seguido de JIANA con un 72,0%. Las otras dos empresas, Agropecuaria Cabalceta Redondo y Ca y Re TRACOSI, tienen menos porcentaje de nivel alto para ganar predominancia en la categoría media en la que tienen un 47,1% y 48,8% respectivamente.

Gráfico 4.6. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice de calidad del empleo subjetiva y por empresa contratista a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

En el caso de Multiservicios FAESA, se encuentra mayor nivel de satisfacción en los ítems de la encuesta que tienen que ver con la relación con sus superiores y las condiciones físicas del lugar de trabajo, con base en la puntuación de satisfacción que han dado los trabajadores a estas variables, teniendo menor puntaje las variables de la satisfacción propia del trabajo y de la satisfacción con el reconocimiento de su trabajo. Es decir, son trabajadores satisfechos con el trato que reciben y las condiciones que se les prestan, a pesar que no sienten que su trabajo sea reconocido y este no sea de su total agrado, lo que coincide con el hecho que estos trabajadores ven este trabajo como una necesidad y no lo vienen a realizar por un deseo real.

Con respecto a JIANA S.A., comparte con la empresa anterior las variables relacionadas a la relación con los superiores como las que tienen altos niveles de satisfacción, pero las variables con más alto nivel en este caso son las que se relacionan con la participación en las decisiones, estando estos trabajadores satisfechos con el grado de cumplimiento del

contratista con lo que les promete en el contrato, la forma en que se dan los aspectos de la negociación del contrato y la justicia e igualdad con la que son tratados los trabajadores.

Aun así, esto resulta contradictorio, tomando en cuenta que los trabajadores de esta misma empresa presentan los niveles más bajos de satisfacción con las condiciones físicas del trabajo en relación a las otras empresas, por lo que se infiere que el contratista ofrece lo que les brinda, aunque quizá esto no llene sus expectativas, pero que ellos sienten que tienen la oportunidad de pedirle al patrón si requieren o necesitan algo. Existe esa confianza.

Al igual que las dos empresas anteriores, los trabajadores de Agropecuaria Cabalceta Redondo tienen mayor satisfacción en el trato con los patrones, seguidos en este caso de la satisfacción con la participación en la toma de decisiones, siendo estos trabajadores los menos satisfechos con las condiciones físicas en el lugar de trabajo en relación a las otras empresas. A partir de esto, los resultados arrojan que, al igual que el caso de JIANA S.A., no basta estar satisfechos con el trato de los superiores y con la parte de negociación de las condiciones, para obtener esas condiciones que realmente alcancen para hacer sentir a los trabajadores satisfechos. No alcanza la negociación y el buen trato para alcanzar buenas condiciones físicas en el lugar de trabajo en las empresas analizadas.

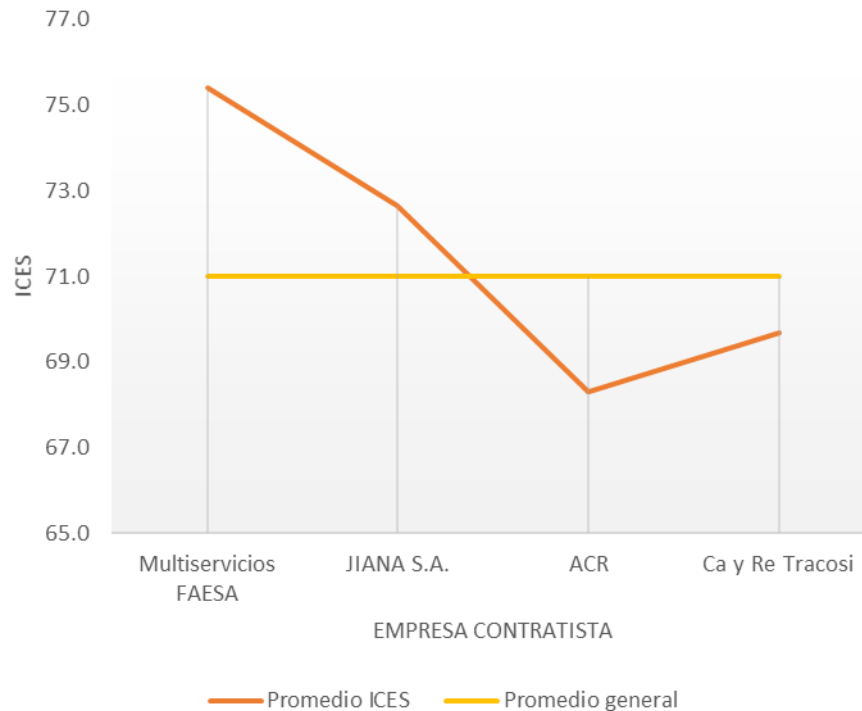
Y finalmente, en el caso de Ca y Re TRACOSI, también se encuentra mayor satisfacción en las variables de trato de los patrones, seguido de la satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo, presentando esta empresa con los trabajadores que fueron encuestados, la menor satisfacción con el trabajo en sí mismo y con el reconocimiento en el trabajo.

Como puede apreciarse, en las cuatro empresas se encuentra la constante que de una u otra forma explica los niveles de satisfacción presentados en cada una de ellas. Todas presentan altos niveles de satisfacción en la relación con los patrones, las condiciones físicas en el lugar de trabajo y los procesos de negociación de las condiciones laborales, en comparación con la satisfacción que sienten con el trabajo en sí mismo y el reconocimiento que obtienen por su trabajo. Pueden estar satisfechos con las condiciones del trabajo, pero consideran que esto no compensa el esfuerzo que realizan, estando conscientes que este trabajo lo llevan a cabo por necesidad, más que todo.

El gráfico 4.7, que muestra los promedios de los ICES por empresa contratista, refleja los resultados que se vienen comentando, pues ubica a Multiservicios FAESA por encima del promedio y del resto de empresas, con un promedio de 75,4, seguido de JIANA con un

promedio de 72,7. Como es observable, este sub-índice muestra niveles por encima que los que arroja el ICEO.

Gráfico 4.7. Región Chorotega. Promedio del Índice de calidad de empleo subjetiva de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Al analizar el gráfico 4.8 que corresponde a las categorías del ICEC, no existe predominancia en todas las empresas de una misma categoría. En el caso de Multiservicios FAESA y Agropecuaria Cabalceta Redondo, cuentan con mayor porcentaje de trabajadores en un nivel alto del ICEC, con 60,5% y 49,0% respectivamente, el primero de estos el mayor porcentaje de esta categoría en relación al resto de empresas.

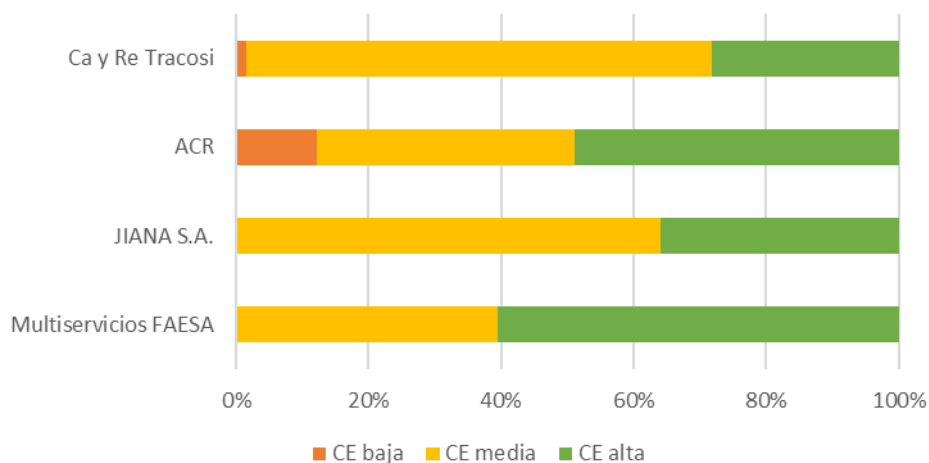
Esto se ve explicado desde los subíndices, como se mencionaba con anterioridad, pues en el caso de Multiservicios FAESA cuenta con la mayor proporción de trabajadores encuestados en la categoría alta ICES y muchos de sus trabajadores en la categoría media y alta del ICEO. Es decir que mayor proporción de estos trabajadores expresan tener condiciones objetivas de calidad de empleo y estar satisfechos con estas condiciones.

En cuanto a ACR, son la mayor proporción de trabajadores en nivel alto del ICES y sus trabajadores en nivel alto y medio del ICEO que la ubican como la empresa con el segundo lugar de calidad de empleo compuesto, por los factores arriba detallados.

Por su parte, JIANA y Ca y Re TRACOSI tienen predominancia de la categoría media del ICEC, con 64,0% y 70,3% de los trabajadores encuestados en estas empresas, en este orden. JIANA, aunque tiene la mayor parte de trabajadores en el nivel bajo del ICEO, es decir, con la mayoría de condiciones objetivas de calidad de empleo contestadas de forma negativa, cede al gran porcentaje de trabajadores en categoría alta de ICES. Lo que refleja que estos trabajadores, aun contando con menos condiciones objetivas de calidad de empleo, están satisfechos de estar así, siendo influenciado por el buen trato y la confianza que deposita el contratista hacia ellos.

Y Ca y Re TRACOSI tiene alto porcentaje en el nivel medio ICEO y predominancia en el nivel alto del ICES, lo que también se termina reflejando en la condensación de ambos índices con predominancia general de los trabajadores en el nivel medio del ICEC.

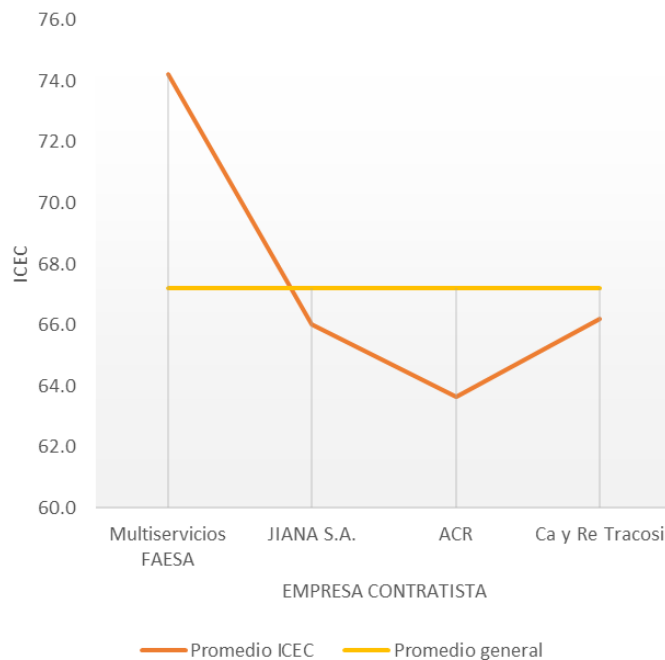
Gráfico 4.8. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por categoría del índice compuesto de calidad del empleo y por empresa contratista a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

El gráfico 4.9 muestra, de igual forma, a Multiservicios FAESA con el mayor promedio del ICEC, con 74,2, y a las otras tres empresas por debajo del promedio general de este Índice compuesto, recogiendo un comportamiento similar al presentado en los sub-índices.

Gráfico 4.9. Región Chorotega. Promedio del Índice compuesto de calidad de empleo de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Al analizar por empresa el comportamiento del índice global y los sub-índices y recapitulando lo mencionado anteriormente, Multiservicios FAESA tiene mayores niveles de calidad de empleo, tanto en la dimensión objetiva y subjetiva, en comparación a las otras tres empresas, lo que se refleja en el índice compuesto.

JIANA tiene un alto porcentaje de trabajadores ubicados en el nivel alto de calidad de empleo subjetiva, es decir, más porcentaje de trabajadores muy satisfechos con las características del empleo, pero varios que afirman que no se cumplen con las características que se consideran variables de calidad de empleo objetiva, lo que hace que se cree un balance al observar los niveles de calidad de empleo arrojados por el índice compuesto, con una mayor predominancia de trabajadores encuestados en la categoría media de calidad de empleo.

Ca y Re TRACOSÍ sigue la tendencia del resto de empresas, de tener mayor porcentaje de trabajadores satisfechos con las condiciones de empleo, y un menor porcentaje de trabajadores que considera que no se cumplan con las características objetivas de un empleo de calidad, lo que a la postre resulta en que predominen en el índice compuesto trabajadores con un nivel medio de calidad de empleo.

Agropecuaria Cabalceta Redondo tiene la mayor concentración de trabajadores en la categoría media de calidad de empleo objetiva y la mayor concentración de trabajadores altamente satisfechos con las condiciones de empleo, lo que hace que, al analizar las categorías del índice compuesto, se tenga una mayor concentración en la categoría alta de calidad de empleo, pero que muestre el mayor porcentaje de trabajadores en categoría baja al compararse con el resto de empresas.

Capítulo 5 . Estimación de los niveles de productividad de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en caña de azúcar

En este capítulo se realiza una estimación que aproxima el nivel de productividad de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses en la caña de azúcar en la Región Chorotega de Costa Rica, de manera transversal, durante la zafra 2019–2020.

Para tales efectos, se añadieron en el instrumento aplicado a los trabajadores, preguntas relacionadas a la producción del trabajador durante el día en que se realizó la encuesta, así como el máximo y el mínimo que ha cortado en una jornada de trabajo. Con el objetivo de estandarizar los niveles de productividad, se tomaron en cuenta los montos pagados a los trabajadores por unidad producida, considerando que las tareas más sencillas presentan mayores unidades producidas, pero por estas se les paga menos, y las tareas más complejas y difíciles para los trabajadores son pagadas con un mayor salario por producción.¹⁷

Con la intención de normalizar estas cantidades, se utiliza la misma ecuación usada en el capítulo anterior para obtener un indicador de cero a cien, de manera que se permita una mayor comparabilidad de la información. Este indicador se denominará Índice de Productividad Promedio (abreviado, IPP). También se dividen las puntuaciones de productividad en cuartiles, como se explicó en la metodología, para identificar segmentos de la muestra por niveles de productividad.

Asimismo, se analiza la productividad con algunas características que son parte del perfil de los trabajadores, como la edad, los años de experiencia en este tipo de empleo, el contratista al que pertenecen, el nivel de escolaridad y el departamento de origen en Nicaragua.

Cabe mencionar que, tal como ocurrió en el capítulo anterior, aquí también hubo observaciones perdidas por falta de respuesta a las preguntas que se utilizaron para construir el IPP. Se perdieron 7 observaciones, por lo que se trabaja con un total de 178.

¹⁷ Se explicó en el capítulo tres que los trabajadores encuestados llevan a cabo múltiples tareas en el período de zafra, que tienen que ver con el proceso de siembra y cosecha de la caña de azúcar.

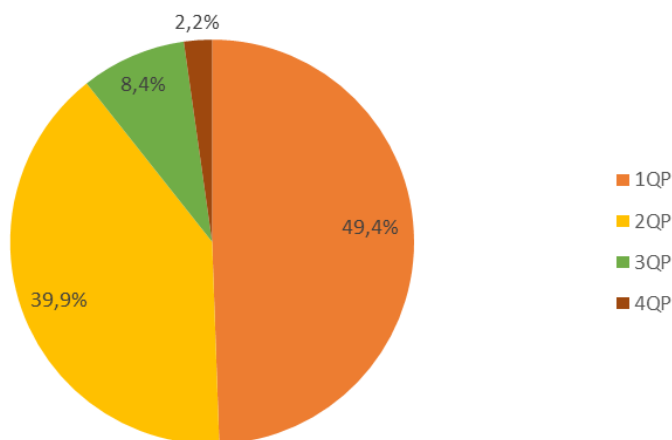
5.1. Niveles de productividad de los trabajadores encuestados

5.1.1. Cruce de variables de características de los trabajadores encuestados con sus niveles de productividad

En términos relativos con los mismos trabajadores que integran la muestra, como puede observarse en el gráfico 5.1, el 49,4% de los trabajadores encuestados pertenecen al primer cuartil de productividad, que es el del nivel más bajo. A medida que incrementa el cuartil de productividad, disminuye el porcentaje de trabajadores que pertenecen al mismo.

Lo anterior, al compararse con una de las variables de la calidad de empleo, referida a quienes reciben un salario neto¹⁸ por encima o por debajo del correspondiente salario mínimo, y tomando en consideración que estos ingresos se están tomando como proxy de la productividad, refleja un resultado similar al de la proxy usada en el capítulo anterior, pues el 70,5% de los trabajadores recibe un salario neto por debajo del salario mínimo.

Gráfico 5.1. Región Chorotega. Porcentaje de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad al que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

¹⁸ El salario neto que se está considerando es el salario pagado por el empleador menos las deducciones ya sean por ley o por cobros que hace el empleador por servicios que presta a los trabajadores.

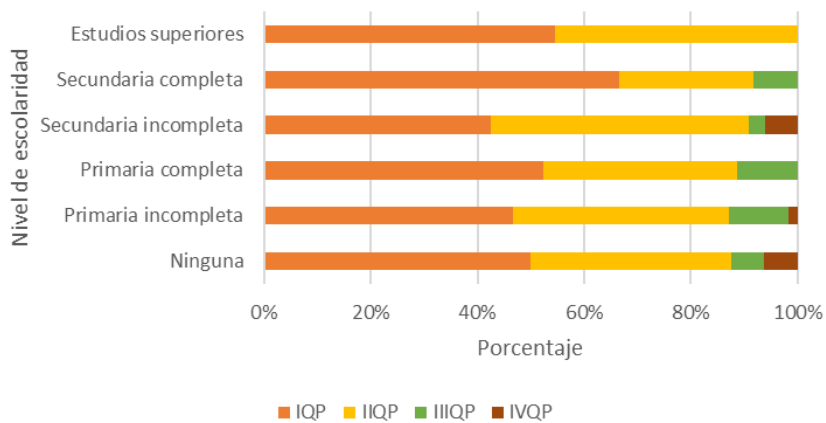
Por la forma en que se paga en este empleo, que es por destajo, se considera útil esta variable como proxy de la productividad, ya que existe relación directa entre el salario percibido por el trabajador y la cantidad que produce.

Cabe mencionar que lo anterior no quiere decir que los trabajadores sean improductivos per se, sino que, los que se encuentran en el primer cuartil son los que producen menos con relación al resto de los trabajadores encuestados, y se observa que estos representan la mayoría de los trabajadores encuestados.

Cuando se analiza el nivel de productividad por nivel de escolaridad, se halla presencia de mayores niveles de productividad en los trabajadores que poseen niveles de escolaridad más bajos. Esto puede observarse tanto en el gráfico 5.2 como en el gráfico 5.3. En el primero de los dos gráficos se observa que solo en el grupo que no tiene estudios en ningún nivel, el de primaria incompleta y el de secundaria incompleta, tienen presencia en el cuarto cuartil, que es el de mayor productividad. Asimismo, estos grupos tienen menor presencia de trabajadores en el primer cuartil, el de menor productividad. El gráfico 5.2 refuerza lo anterior. Los mayores promedios del índice de productividad (en adelante, IP) están en estos grupos.

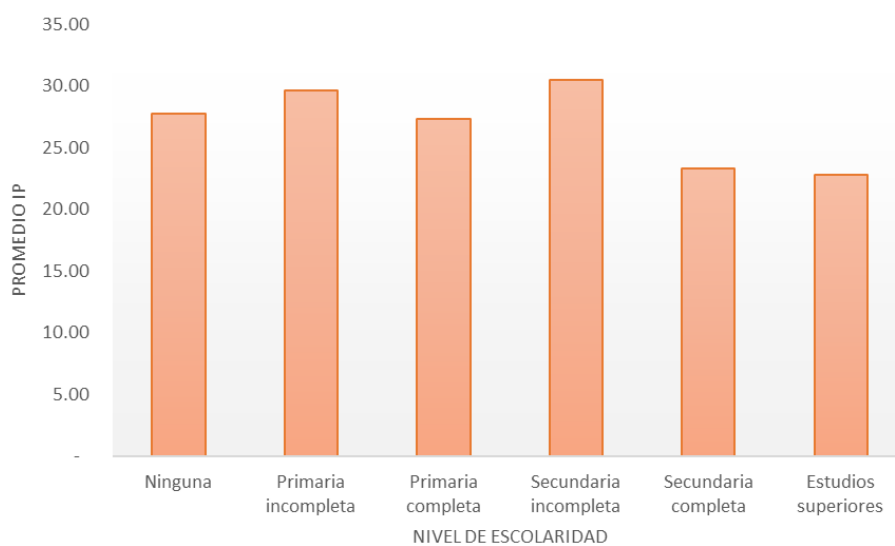
Asimismo, se puede observar que hay una relación inversa entre experiencia y nivel de escolaridad, ya que, al realizar un cruce entre los niveles de escolaridad y la antigüedad de los trabajadores, se identifica que los trabajadores con mayor promedio de antigüedad de son los que tienen niveles más bajos de escolaridad. Por lo que cobran sentido los resultados encontrados si se considera que las personas con mayor antigüedad tienen más experiencia en el trabajo y por tanto pueden ser más productivas en comparación con quienes tienen menos tiempo dedicándose a estas labores, y que las personas con mayor antigüedad son quienes han dedicado mayor parte de su tiempo a este tipo de trabajos, lo que les pudo haber separado de su formación académica en edades tempranas.

Gráfico 5.2. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y nivel de escolaridad al que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Gráfico 5.3. Región Chorotega. Productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por nivel de escolaridad.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

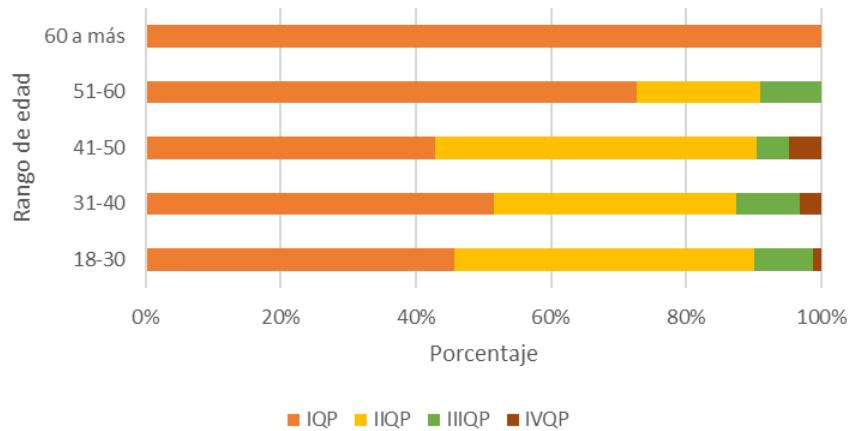
Al analizar el nivel de productividad por rango de edad, se cumple la premisa expresada por los autores consultados y contratistas, que el rango de edad más productivo está comprendido entre los 18 y los 40 años, pues este rango de edad tiene presencia de trabajadores en el cuarto cuartil, aunque también presente mayores porcentajes de trabajadores en el cuartil menos productivo (45,7% en el rango entre 18 y 30 años, y 51,6% de trabajadores entre 31 y 40 años).

Asimismo, el rango comprendido entre las edades de 41 y 50 años presenta menor porcentaje en el primer cuartil (42,9%) que los rangos antes mencionados, así como mayor porcentaje distribuido en los cuartiles más productivos, por lo que este rango de edad también presenta alto grado de productividad aún sin ser considerado por los autores consultados (ver gráfico 5.4). El comportamiento cambia en el rango de edad siguiente, entre 51 y 60 años, puesto que la presencia de trabajadores en el primer cuartil incrementa, mermando la presencia de trabajadores en los cuartiles más productivos.

Lo anterior también puede observarse en los niveles de productividad promedio por rango de edad (gráfico 5.5). En el rango entre 41 y 50 años la curva llega al punto más alto y comienza a descender en los siguientes rangos, lo que se espera en los rangos de edades más avanzadas, siendo el rango con edades por encima de los sesenta años el que tiene menor productividad promedio, estando todos los trabajadores con estas edades por encima de los sesenta años en el primer cuartil productivo.

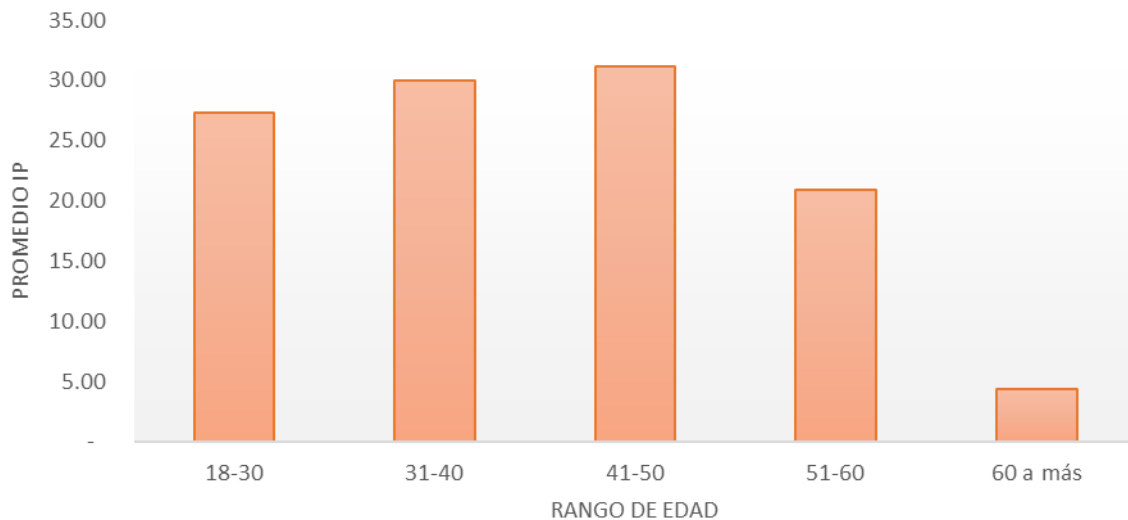
Esto es un indicador de que la edad es una variable que define el nivel de productividad de los trabajadores, puesto que las edades que se consideran más productivas, antes de los 40 años y hasta los 50 años, producen mayores cantidades que los trabajadores de mayor edad que, por lo general, tienen mayor experiencia, por lo que se puede inferir que, además de la edad es la experiencia la que indica la productividad de estos trabajadores.

Gráfico 5.4. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y rango de edad al que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Gráfico 5.5. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de edad.

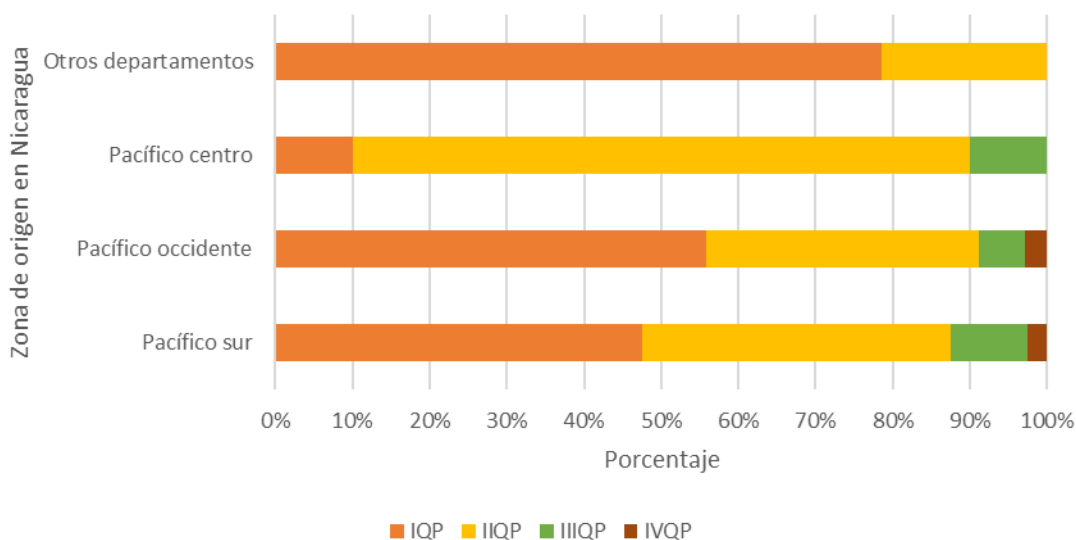


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Luego, al analizar los niveles de productividad de los trabajadores por zona de origen en Nicaragua¹⁹, aunque por las características de la zona se hubiera esperado que la Pacífico Sur y Occidente tuvieran mayor productividad, estas son, de hecho, las que tienen mayor presencia de trabajadores en el primer cuartil, solamente superados por la zona “Otros departamentos”, que es, por ende, la zona con menos niveles de productividad.

Aun así, las zonas del Pacífico Occidente y Sur son las únicas que tienen trabajadores en el cuarto cuartil (el más productivo). Sin embargo, la mayor productividad promedio está en la zona de Pacífico Centro. Si bien los departamentos de Masaya y Managua también están cercanos a los ingenios a los que se hizo referencia en capítulos anteriores, en Managua, específicamente en el municipio de San Rafael del Sur, también se produce caña de azúcar, por lo que también cumple con esta característica (ver gráficos 5.6 y 5.7), aunque estos resultados lo que indican es que esta variable tampoco es un determinante definitivo de la productividad de los trabajadores.

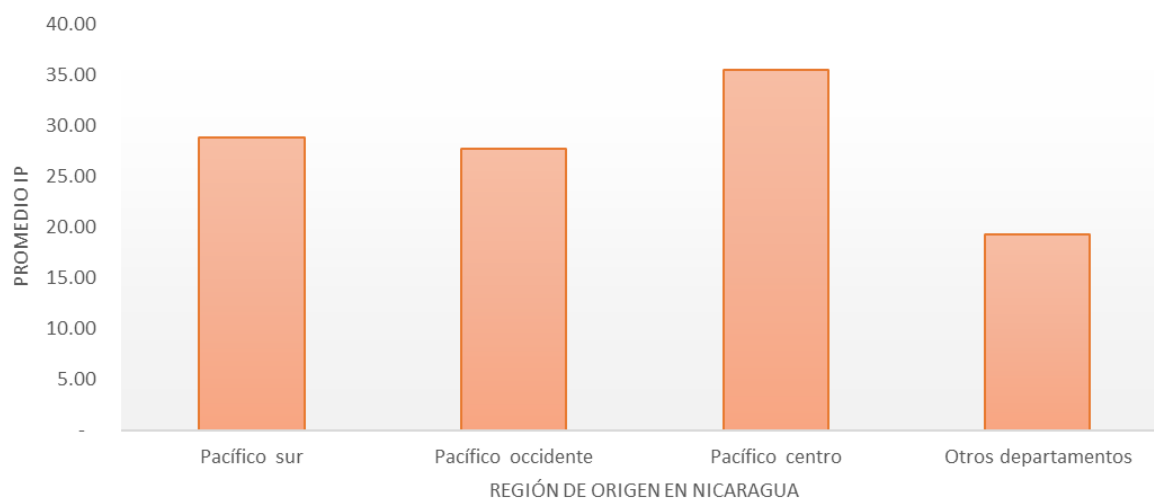
Gráfico 5.6. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y región de origen en Nicaragua.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

¹⁹ Las zonas se definieron por cercanía de los departamentos. Zona Pacífico Sur (Rivas, Granada, Carazo). Zona Pacífico Occidente (Chinandega, León). Zona Pacífico Centro (Managua y Masaya) y otros departamentos, que pertenecen a la región Central de Nicaragua (Nueva Segovia, Estelí y Chontales).

Gráfico 5.7. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por región de origen en Nicaragua.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

En el gráfico 5.8 se presenta la clasificación por cuartil de productividad y rango de años con el contratista que labora actualmente el trabajador, y de los tres rangos, los rangos extremos son los que tienen una productividad menor.

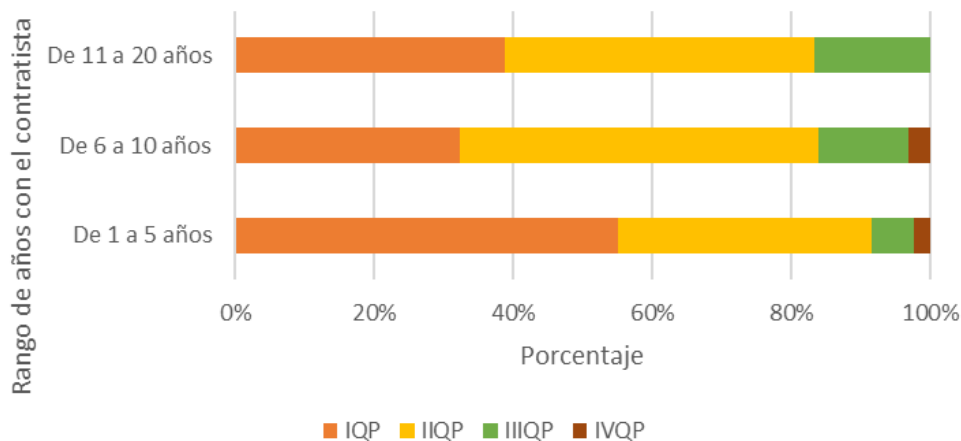
Aunque las diferencias son pocas, el rango entre uno y cinco años tiene el mayor porcentaje (55,0%) en el cuartil de menor productividad. Este indicador mejora cuando los trabajadores tienen un mayor número de años con los contratistas. Sin embargo, llega a un máximo en el rango comprendido entre los seis y los diez años, en el que el porcentaje de trabajadores en el primer cuartil llega al punto más bajo (32,3%), distribuyéndose el resto de trabajadores en los cuartiles con mayor productividad.

Luego, se presenta una desmejora en términos del comportamiento de la productividad en el rango comprendido entre los once y los veinte años, que es la mayor cantidad de años con el contratista actual, lo que se refleja en un leve incremento en el porcentaje de trabajadores en el menor cuartil de productividad, sin tener trabajadores en el cuartil de mayor productividad.

Lo anterior también es sustentado por lo que se observa en el gráfico 5.9, en el que este comportamiento es más evidente, pues el máximo de productividad promedio de los trabajadores está entre seis y diez años, lo que muestra que existe incidencia de la adaptación del trabajador con los contratistas en los niveles de productividad, pudiéndose atribuir la baja de los niveles de productividad, en el tercer rango de estos gráficos, al avance de edad de los trabajadores en este momento, añadiendo que a mayor tiempo con

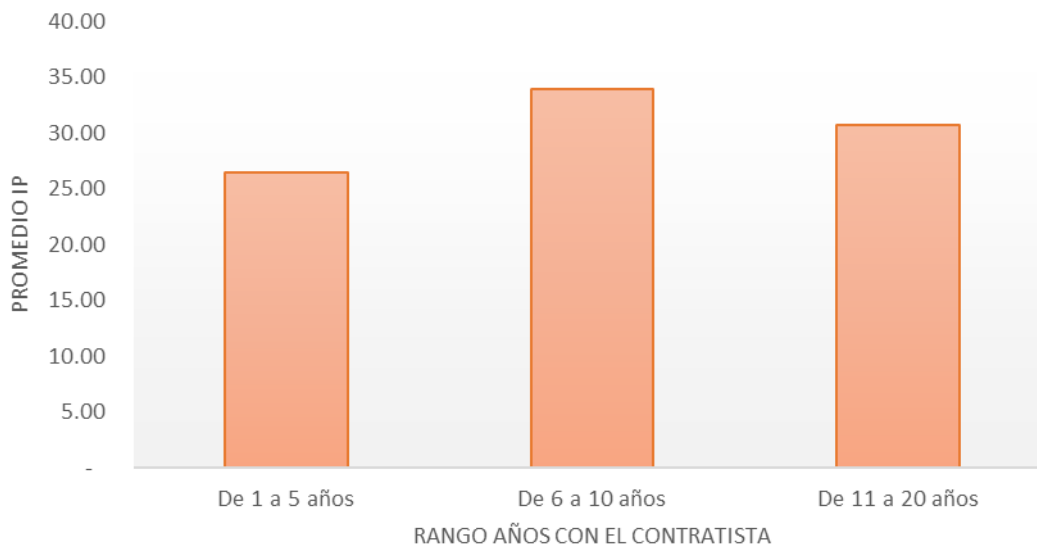
el contratista, mayor edad tienen los trabajadores y, por tanto, la productividad tiende a disminuir, como se observó al analizar la productividad por rangos de edad.

Gráfico 5.8. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y años con el contratista actual.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Gráfico 5.9. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de años con el contratista actual.



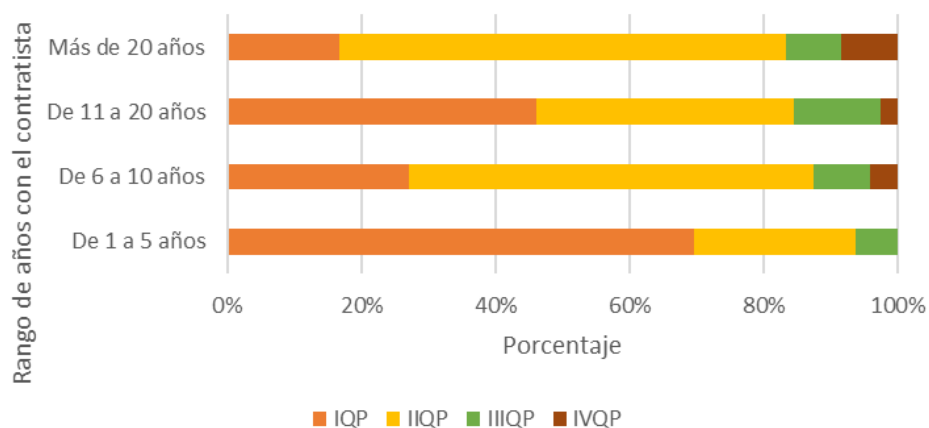
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Al analizar la productividad por rango de años de experiencia o de antigüedad en este empleo en el gráfico 5.10, el comportamiento es distinto al de la variable anterior, pues lo que se puede notar es una menor productividad en el rango de la menor cantidad de años

de antigüedad, con un 69,6% de los trabajadores de este rango de antigüedad en el cuartil de menor productividad, y sin trabajadores en el cuarto cuartil, y con una situación inversa en el rango de antigüedad de más de 20 años, con un 16,7% de los trabajadores de este rango en el cuartil de menor productividad, y con el mayor porcentaje en el cuartil con mayor productividad al compararlo con los otros rangos de años de antigüedad (8,3%).

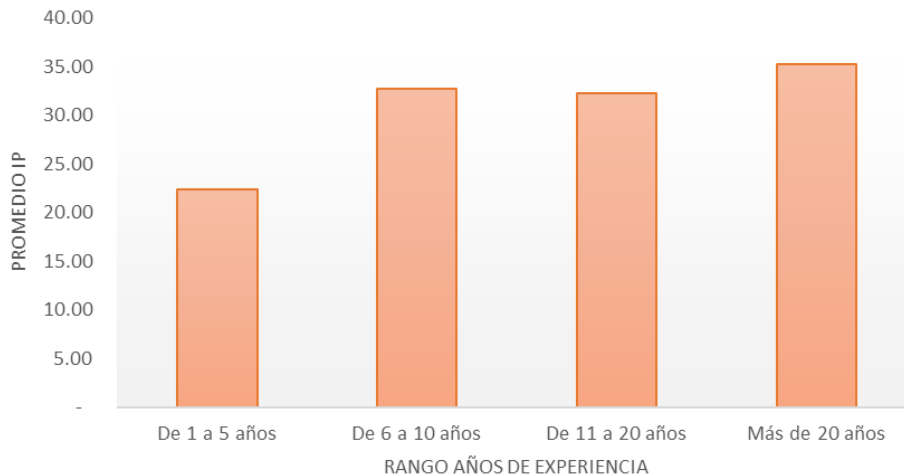
El gráfico 5.11 muestra claramente lo mencionado en el párrafo anterior. La productividad promedio de los trabajadores incrementa a medida que se eleva el rango de años de experiencia de los trabajadores, alcanzando el mayor promedio de productividad en el mayor rango de años de antigüedad, que son los trabajadores que tienen más de veinte años de experiencia, lo que coincide con lo se infiere en las variables analizadas anteriormente (edad y nivel de escolaridad).

Gráfico 5.10. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y rango de años de experiencia.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Gráfico 5.11. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por rango de años de experiencia.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Es importante mencionar que los promedios de productividad resultan bajos debido a la cantidad de trabajadores que pertenecen a los cuartiles de productividad baja, lo que disminuye los promedios. Aun así, este método es útil para la comparación entre grupos.

5.1.2. Cruce de variables: lugar de origen, rango de edad y cuartil de productividad

Al realizar un cruce entre las variables: cuartil de productividad-lugar de origen-rango de edad, es notable un comportamiento similar al explicado en párrafos anteriores, siendo que en la región Pacífico Occidental, los mayores rangos de edad, de entre 41 y 60 años solo tienen presencia en el menor cuartil de productividad, con un 5,8% de los trabajadores encuestados que pertenecen a esta región, sin participación porcentual en los otros cuartiles de productividad, mientras que los rangos de edad entre 18 y 40 años están distribuidos en todos los cuartiles de productividad y tienen presencia en los cuartiles más altos de productividad aunque esto último con un bajo porcentaje de 5,9% en el tercer cuartil y 2,9% en el cuarto cuartil.

En la región Pacífico Centro continúa esta tendencia, con marcada ausencia de trabajadores por encima de 50 años provenientes de esta región, y el 10,0% de trabajadores encuestados de esta región con una edad entre los 41 y 50 años ubicado en el segundo cuartil de productividad, en el que se concentra la mayor cantidad de trabajadores encuestados de esta región (30,0% entre 18 y 30 años y 40,0% entre 31 y 40 años). De hecho, esta alta presencia en el segundo cuartil es lo que hace que tenga el

mejor promedio de productividad, ya que la mayoría de los trabajadores del resto de regiones se ubican en el primer cuartil de productividad.

Esta región tampoco tiene presencia en el cuartil más alto de productividad y quienes tienen mayor productividad por ubicarse en el tercer cuartil son los trabajadores que tienen entre 18 y 30 años, con un 10,0% de los trabajadores encuestados originarios del Pacífico Centro.

La región Pacífico Sur tiene presencia de trabajadores en los cuatro cuartiles, pero los que tienen una edad mayor a 50 años, que son el 9,2% de los trabajadores encuestados de esta región, pertenecen en su mayoría a los dos primeros niveles de productividad, mientras que los que tienen una edad de entre 18 y 40 años tienen presencia en el tercer y cuarto cuartil de productividad (también el 9,2% de los trabajadores encuestados provenientes de esta región).

5.1.3. Cruce de variables: lugar de origen, rango de años de experiencia y cuartil de productividad

Con respecto a la experiencia de los trabajadores encuestados, de los proveniente de la región Pacífico Occidental un 2,9% pertenece al cuarto cuartil de productividad, ubicados en el rango de experiencia de entre 6 y 10 años, siendo el único rango de años de experiencia los que se encuentran en este cuartil. Asimismo, solo el 5,9% se encuentra en el tercer cuartil de productividad, los cuales cuentan con una experiencia en años de entre 1 y 5. El restante se distribuye en el primer y segundo cuartil de productividad, por lo que se identifica que en esta región no hay una predominancia de mayores niveles de productividad por rango de años de experiencia.

La región Pacífico Centro con su concentración en el segundo cuartil de productividad, tiene un 20,0% de los trabajadores encuestados provenientes de dicha región con una experiencia de más de 20 años y un 10,0% con una experiencia de entre 11 y 20 años.

La región pacífico sur también tiene una presencia casi inexistente en el cuarto cuartil de productividad, con un 0,9% de los trabajadores originarios de esta región en dicho cuartil. También tiene presencia de trabajadores en el tercer cuartil de productividad, con el 4,6% de los trabajadores con más de 10 años de experiencia y un 3,7% con un rango entre 6 y 10 años y 1,8% en un rango de entre 1 y 5 años. El resto de trabajadores encuestados, que representa la mayoría de originarios de esta región, se ubican en el primer y segundo cuartil.

5.2. Comparación de los niveles de productividad por empresa contratista

Con respecto a la clasificación de los trabajadores por la empresa contratista a la que pertenecen, observado en el gráfico 5.12, el mejor comportamiento de productividad lo tiene la empresa Ca y Re TRACOSI, presentando el menor porcentaje de sus trabajadores en el cuartil de más baja productividad (33,3%), y relativamente con el resto de empresas estudiadas, el mayor porcentaje de sus trabajadores en el cuartil de más alta productividad, con 4,5% de sus trabajadores en dicho cuartil.

Esto tiene coincidencia con lo observado en apartados anteriores, cuando se explicaba que la antigüedad incide en los niveles de productividad, puesto que esta empresa contratista tiene el mayor porcentaje de los trabajadores entrevistados en rangos de mayor antigüedad, teniendo el 35,8% de estos más de 10 años de experiencia en este tipo de actividades, y esta mayoría de trabajadores tienen los mayores niveles de productividad promedio en relación a los mismos trabajadores de esta empresa.

Otra característica que posee la mayoría de los trabajadores de esta empresa y coincide con poseer los mayores niveles de productividad promedio, como se muestra en apartados anteriores, son los bajos niveles de escolaridad, con el 71,6% de trabajadores con primaria completa o menores niveles, aunque en el caso de los trabajadores de esta empresa, los mayores niveles de productividad promedio están en los que tienen un nivel de secundaria, ya sea completa e incompleta, por lo que se identifican trabajadores que cumplen con la característica de antigüedad alta en esta labor, pero sin haberse dedicado únicamente a ello, pues continuaron sus estudios al menos hasta el bachillerato de secundaria. En cuanto al rango de edad, también los trabajadores que tienen entre 41 y 50 años son los que presentan el mayor promedio en el IPP.

En el caso de Multiservicios FAESA, tiene el siguiente menor porcentaje de sus trabajadores (47,4%) en el cuartil de productividad más baja, y aunque no tiene trabajadores en el cuarto cuartil de productividad, tiene el resto de sus trabajadores repartidos en el segundo y tercer cuartil de productividad (44,7% y 7,9%, respectivamente).

En esta empresa, el tema de la antigüedad se invierte, puesto que la mayoría de los trabajadores encuestados de la misma, exactamente el 71,4%, tienen entre 1 y 10 años de antigüedad. Sin embargo, es la otra parte, que tienen más de 10 años, los que tienen mayor productividad promedio.

Al analizar la productividad de los trabajadores de esta empresa por nivel de escolaridad, los que cuentan con primaria incompleta son los que tienen una mayor productividad promedio (promedio del IPP de 30,2), seguidos por los que estudiaron secundaria sin terminarla (promedio del IPP de 25,9). Con mayor productividad para los originarios de la Región Pacífico Central, y los que tienen un rango de edad entre 18 y 30 años, es decir, quienes tienen menor edad.

En orden del buen nivel de productividad, sigue Agropecuaria Cabalceta Redondo, que tiene un alto porcentaje de los trabajadores en el cuartil de productividad más baja, pero esto se ve contrarrestado, en parte, por la presencia de trabajadores en el tercer y cuarto cuartil de productividad (4,1% y 2,0%, respectivamente).

En detalle, también se cumple en esta empresa que, a mayor antigüedad mayor productividad. Asimismo, en el caso del nivel de escolaridad ocurre el mismo comportamiento que el general: a menor escolaridad, mayor productividad.

La mayor productividad la presentan los trabajadores que son originarios de la Región Pacífico Occidental, que se explica por lo antes mencionado de la existencia de producción de caña de azúcar en ese sector, y el rango de edad con mayor productividad es el de los que tienen entre 41 y 50 años, al igual que la generalidad.

En cuanto a JIANA, sin presencia de trabajadores en el cuartil de productividad más alta, con el menor porcentaje en el tercer cuartil en comparación con las otras empresas contratistas, con un 4,0% de sus trabajadores en dicho cuartil, y con el 72,0% de los trabajadores en el primer cuartil de productividad, es el que tiene un nivel de productividad más bajo, en general, al compararlo con el resto de empresas.

Esta empresa cuenta con la mayor productividad promedio en el rango de antigüedad entre 6 y 10 años, teniendo una tendencia alcista la productividad hacia mayores años de antigüedad, siguiendo la tendencia de mayor experiencia como garantía de mayor productividad.

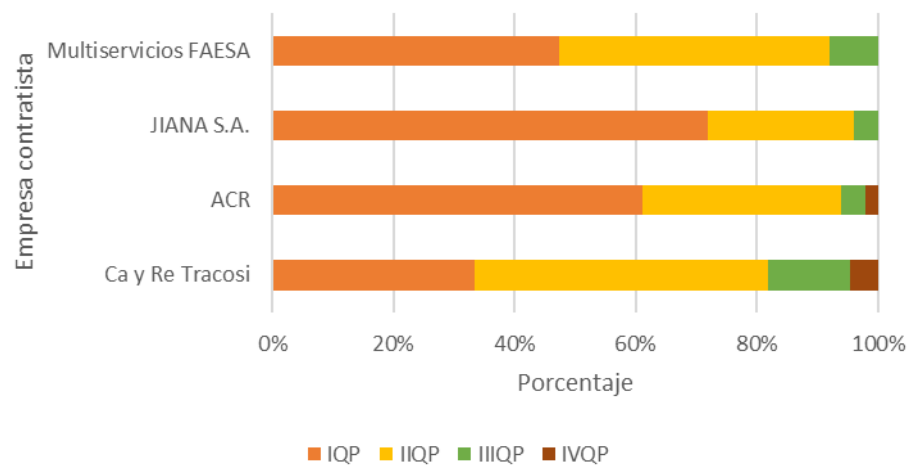
El nivel de escolaridad es muy inestable, no hay una tendencia clara para los niveles de productividad, por lo que para esta empresa esta variable no define los niveles de productividad. Las regiones Pacífico Sur y Pacífico Centro como zonas cercanas a ingenios, presentan altos niveles de productividad, aunque al hablar de cantidad de trabajadores tengan poco porcentaje de presencia en esta empresa originarios de esas regiones, con apenas el 12,0%, con una imagen contraria en otras regiones, de donde son originarios el

88,0% de los trabajadores de esta empresa, y que presentan menor productividad promedio.

En cuanto a la edad, tampoco fue una variable determinante para la productividad de trabajadores de esta empresa. Por lo que en general, esta empresa, no solo tenía la menor cantidad de trabajadores en la muestra recolectada, sino también la que menos tendencias presentó con las variables seleccionadas en cuanto a la productividad.

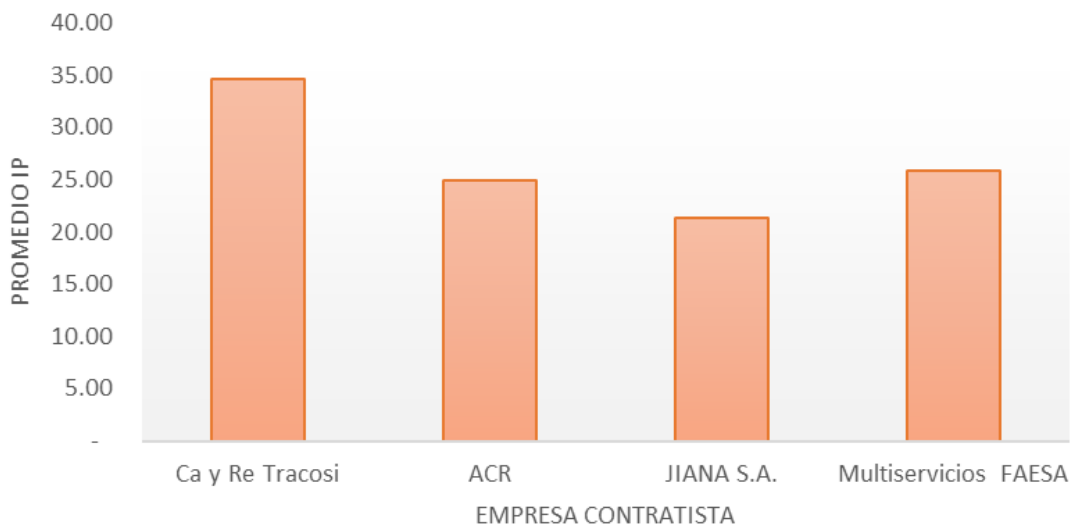
Todo lo anteriormente descrito también se refleja en el gráfico 5.13 que muestra los niveles de productividad promedio de los trabajadores clasificados por la empresa contratista a la que pertenecen, siendo el de mayor promedio Ca y Re TRACOSI, con 34,6, seguido de Multiservicios FAESA con 25,9, Agropecuaria Cabalceta Redondo, con 24,9 y JIANA, con 21,4.

Gráfico 5.12. Región Chorotega. Trabajadores de caña de azúcar encuestados, por cuartil de productividad y empresa contratista a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Gráfico 5.13. Región Chorotega. Nivel de productividad promedio de los trabajadores de caña de azúcar encuestados, por empresa contratista a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

En términos de la productividad de los trabajadores encuestados, se observa entonces una mayor productividad en los trabajadores provenientes de la región Pacífico Centro, y una menor productividad en los trabajadores provenientes de Otros Departamentos (fuera de la región Pacífico). También mayores niveles de productividad en las edades que se espera que sean más productivas, entre los 18 y los 40, incluyendo como particularidad encontrada altos niveles en el rango de edad entre 41 y 50 años; así como mayores niveles de productividad en trabajadores que tienen más años de experiencia y que, por ende, se han dedicado en mayor medida a labores de campo, lo que coincide con que se observen mayores niveles de productividad en trabajadores con menores niveles académicos, descartando la región de donde son originarios en Nicaragua como variable que tenga incidencia en los niveles de productividad. Es por estos factores que Ca y Re TRACOSI y Multiservicios FAESA tienen los mayores promedios del IPP.

Capítulo 6 . Relación entre las variables de productividad y calidad del empleo de los trabajadores agrícolas inmigrantes nicaragüenses en la caña de azúcar

En este capítulo, mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios, se busca determinar la relación entre la calidad de empleo y la productividad de los trabajadores encuestados.

Teniendo normalizados los niveles estimados de calidad de empleo y productividad laboral, se procedió a correr un modelo de regresión lineal para encontrar el coeficiente de correlación de Pearson entre estas variables, con el propósito de conocer el grado en que la calidad del empleo explica los niveles de productividad de los trabajadores encuestados, tomando en cuenta que, según el análisis ANOVA, el modelo fuera significativo con un p-valor menor a 0,05.

Primero se corrió el modelo con el índice de calidad de empleo compuesto calculado en el capítulo cuatro, y luego se corrió utilizando los dos sub-índices por separado de calidad de empleo objetiva y subjetiva para conocer si uno tenía mayor incidencia que el otro, *ceteris-paribus*, en la explicación de los niveles de productividad, que fungirá como la variable dependiente en el modelo propuesto.

Además de la prueba de varianza y normalidad, se corrieron pruebas estadísticas que demostraron que el modelo es significativo con los subíndices ICEO e ICES como variables independientes y el IPP como variable dependiente, añadiendo pruebas que demuestran la inexistencia de errores en el modelo, tales como multicolinealidad, heteroscedasticidad y autocorrelación.

6.1. Coeficiente de correlación de Pearson entre la calidad del empleo y la productividad laboral

El coeficiente de correlación entre los constructos analizados se calculó en primera instancia con un modelo simple en el que la variable independiente era el Índice de Calidad de Empleo Compuesto que se calculó a partir del Índice de Calidad de Empleo Objetiva (ICEO) y el Índice de Calidad de Empleo Subjetiva (ICES). Sin embargo, este modelo no se toma en cuenta, ya que al realizar el análisis de varianzas el p-valor para este modelo de regresión es mayor a 0,05, aceptando la hipótesis nula acerca de la no significatividad

del modelo. Es decir, este modelo no era significativo si se tomaba el índice compuesto para analizar la correlación de los conceptos estudiados.

Por tanto, el modelo definitivo que se plantea es a partir de los subíndices individuales ICEO e ICES, construyendo una ecuación como sigue:

$$IPP = 18,9 + 0,267 \text{ ICEO} - 0,062 \text{ ICES} + \varepsilon$$

Donde el IPP (Índice de Productividad Promedio) es la variable explicada o dependiente, y lo que se busca es conocer en qué medida la explican los subíndices de calidad de empleo calculados en el capítulo cuatro (ICEO e ICES), sumando “e” como el error probable. Con esto, se pretende encontrar – si existe - la explicación de la productividad de los trabajadores encuestados nicaragüenses en caña de azúcar a partir de la calidad de empleo objetiva y subjetiva que estos presentan en su trabajo.

Este modelo sí resultó significativo, pues el p-valor fue de **0,003** < 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula de no significatividad del modelo. Se procedió a calcular el coeficiente de correlación lineal de Pearson (R), resultando en R = **0,255**, que significa que la productividad tiene una correlación positiva débil con los sub-índices de calidad de empleo objetiva y subjetiva de los trabajadores encuestados.

En cuanto al coeficiente de determinación (R²), entre la variable dependiente y las dos variables independientes, resultó bajo, de **0,065**, es decir, la variabilidad de la productividad de los trabajadores encuestados puede ser explicada en aproximadamente un **6,5%** a partir de las variables explicativas propuestas, el ICEO y el ICES. Por tanto, la productividad no puede ser explicada solamente por la calidad de empleo de estos trabajadores.

Todos estos resultados se muestran en el cuadro 6.1. a continuación.

Cuadro 6.1. Resultados del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020.

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación | Significancia | Durbin – Watson |
|---|------------|------------|---------------------|---------------------------------|---------------|-----------------|
| 1 | 0,255 a | 0,065 | 0,054 | 16,14659 | 0,003 | 1,838 |
| a. Predictores: (Constante), ICES_100, ICEO_100 | | | | | | |
| b. Variable dependiente: Índice de productividad promedio | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas a los trabajadores. Enero, 2020.

Al observar los coeficientes del modelo, se identifica que una de las variables independientes, el ICES, es por mucho no significativa, con un p-valor muy por encima de 0,05, por lo que este podría estar teniendo una influencia negativa en los resultados. También esto se observa con el coeficiente de dicha variable, el cual es negativo. Es decir, no solo no explica la variable independiente, sino que, según estos resultados, una mayor satisfacción laboral explica inversamente el nivel de productividad de los trabajadores, lo disminuye.

Caso contrario ocurre con la variable ICEO, que sí es significativa con un p-valor de **0,001** < 0,05, con un coeficiente estandarizado positivo de **0,267**, lo que demuestra la poca explicación de esta variable independiente para la variable dependiente, pero con un resultado similar al esperado desde las bases teóricas de esta investigación.

Cuadro 6.2. Coeficientes del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020.

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. | Correlaciones | | | Estadísticas de colinealidad | |
|--------|-------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|---------------|---------|-------|------------------------------|-------|
| | | B | Desv. Error | Beta | | | Orden cero | Parcial | Parte | Tolerancia | VIF |
| 1 | (Constante) | 18.907 | 7.465 | | 2.533 | .012 | | | | | |
| | ICEO_100 | .256 | .075 | .267 | 3.417 | .001 | .248 | .254 | .254 | .909 | 1.100 |
| | ICES_100 | -.082 | .104 | -.062 | -7.92 | .429 | .019 | -.061 | -.059 | .909 | 1.100 |

a. Variable dependiente: Índice de productividad promedio

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas a los trabajadores. Enero, 2020.

Lo anterior, tomando en cuenta las consideraciones descritas, muestra que la ecuación del modelo puede representarse de la siguiente forma:

$$IPP = 18,9 + 0,267 ICEO - 0,062 ICES + \varepsilon$$

Dicha ecuación puede leerse de la siguiente manera: por cada punto adicional en el ICEO, el IPP incrementa en 0,267, y por cada punto adicional en el ICES, el IPP disminuye en 0,062, esto manteniendo todo lo demás constante.

A raíz de esto, se procuró mejorar los resultados del modelo, corriéndolo de otras maneras. Por ejemplo, transformando a ítems cualitativos o usando dummies con los valores del ICES, que es la variable independiente que aparenta estar afectando los resultados, o corriendo el modelo con todas las variables que componen los subíndices, para evitar

cualquier sesgo ocasionado por la agregación de todas estas variables. Sin embargo, aunque el modelo en estos casos resultó significativo en general, con un p-valor menor a 0,05, a nivel de variables en específico siempre había variables independientes que no eran significativas y afectaban los resultados del modelo, tal como ocurre en el segundo modelo anteriormente planteado.

Otro método utilizado para mejorar los resultados del modelo fue excluyendo la variable independiente que se muestra problemática, corriendo el modelo hacia adelante o de forma escalonada y utilizando el criterio de exclusión automática de variables que no sean significativas. Los resultados fueron los ya observados en el resultado parcial del ICEO, con una débil correlación entre la ahora única variable independiente ICEO y la variable dependiente IPP, lo que se describe en los siguientes cuadros.

Cuadro 6.3. Resultados del modelo de regresión lineal planteado, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020.

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación | Significancia | Durbin – Watson |
|---|--------------------|------------|---------------------|---------------------------------|---------------|-----------------|
| 1 | 0,248 ^a | 0,061 | 0,056 | 16,12891 | 0,001 | 1,831 |
| a. Predictores: (Constante), ICEO_100 | | | | | | |
| b. Variable dependiente: Índice de productividad promedio | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas a los trabajadores. Enero, 2020.

Cuadro 6.4. Coeficientes del modelo de regresión lineal planteada, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020.

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | T | Sig. | Correlaciones | | | Estadísticas de colinealidad | |
|---|-------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|---------------|---------|-------|------------------------------|-----|
| | | B | Desv. Error | Beta | | | Orden cero | Parcial | Parte | Tolerancia | VIF |
| 1 | (Constante) | 14.165 | 4.456 | | 3.178 | .002 | | | | | |
| | ICEO_100 | .238 | .071 | .248 | 3.338 | .001 | .248 | .248 | .248 | 1.0 | 1.0 |
| a. Variable dependiente: Índice de productividad promedio | | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas a los trabajadores. Enero, 2020.

De igual forma, en el gráfico 6.1, que es el diagrama de dispersión del modelo propuesto, se puede apreciar que la línea de tendencia del ICEO es más vertical que la que

corresponde al ICES, es decir que se evidencia un mayor incremento de la productividad cuando incrementan los niveles de calidad de empleo objetiva, que cuando incrementan los niveles de calidad de empleo subjetiva.

Además de esto, al observar el comportamiento de los datos en el diagrama de dispersión, es perceptible el agrupamiento entre los datos en determinadas zonas, lo que podría indicar posible existencia de heterocedasticidad en el modelo.

Por lo anterior, se procedió a correr test para comprobar la existencia de este problema en el modelo, que también puede incidir en la baja correlación de la productividad y la calidad de empleo. Los test utilizados fueron: el test de White, el test de Glejser, el test de ARCH y el test de Harvey, y todos estos arrojaron que no existe heteroscedasticidad en el modelo (Ver anexo 5). El resumen de estas pruebas se muestra a continuación.

Cuadro 6.5. Resumen de pruebas para identificar heteroscedasticidad en la regresión planteada, para los trabajadores encuestados de caña de azúcar de la Región Chorotega de Costa Rica, para la zafra 2019-2020.

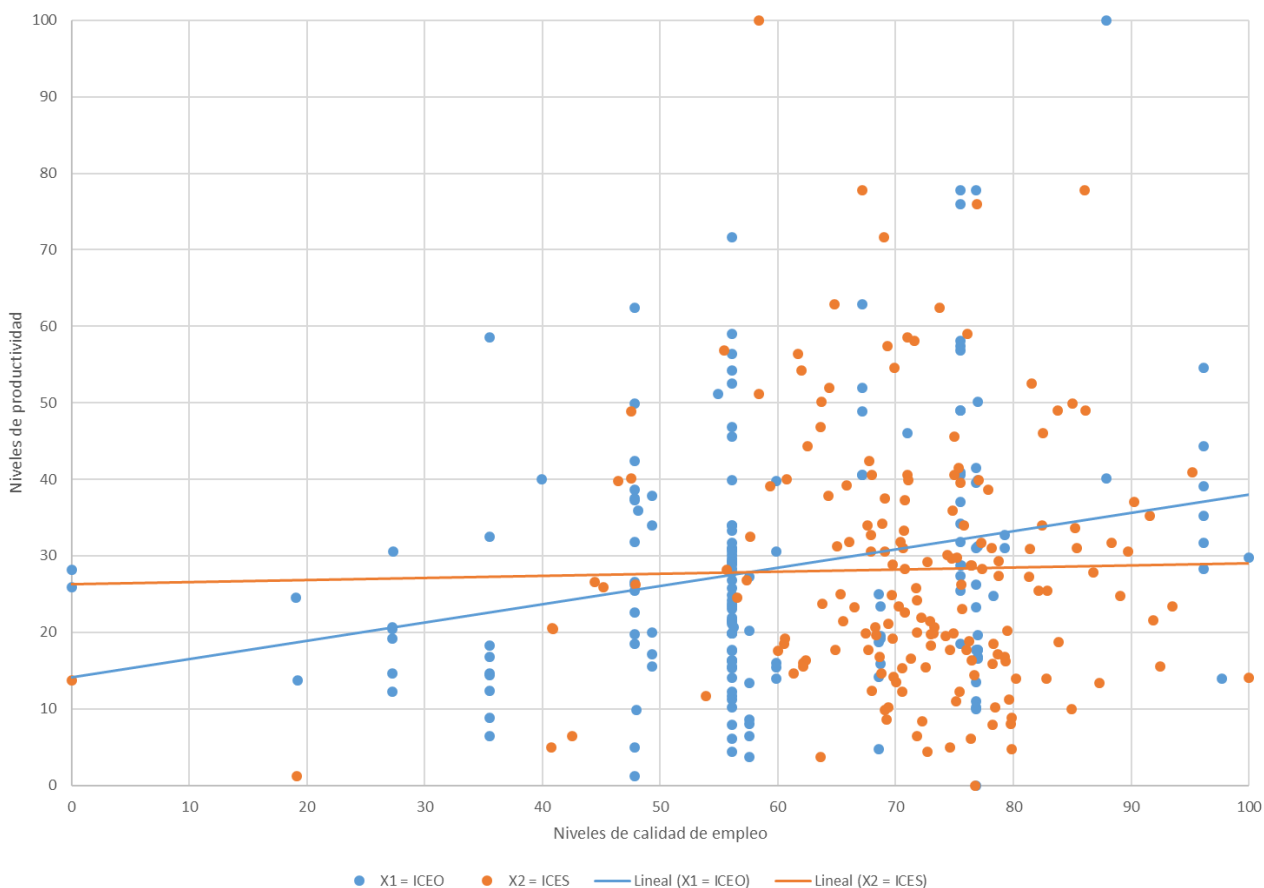
| Prueba realizada | Test de White | Test de Glejser | Test de ARCH | Test de Harvey |
|-------------------------|---------------|-----------------|--------------|----------------|
| F probabilístico | 0.2169 | 0.0541 | 0.5442 | 0.3400 |

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas aplicadas a los trabajadores. Enero, 2020.

Se descartó la existencia de autocorrelación, debido a que no es un modelo que esté utilizando series de tiempo, sino más bien es un modelo de corte transversal, además de contar con Durbin – Watson $d = 1,838$ y $1,831$ respectivamente en ambas formas de presentar el modelo, por lo que, de acuerdo a Gujarati y Porter (2010), al ubicarse este entre 1,5 y 5,5, significa que existe independencia entre los residuos, dando lugar a inexistencia de autocorrelación.

De igual forma, se descartó el problema de multicolinealidad a través del uso del Factor Inflacionario de la Varianza, que resultó en uno o cercano a uno, además de comprobarse mediante las correlaciones cruzadas entre variables independientes, que tiene una correlación positiva débil entre ellas a través del coeficiente de correlación de Pearson, $R=0,308$ (ver anexo 5).

Gráfico 6.1. Región Chorotega. Dispersión de los niveles de calidad de empleo objetivo (ICEO) y subjetivo (ICES) con respecto a los niveles de productividad (IPP) de los trabajadores de caña de azúcar encuestados.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a los trabajadores, enero de 2020.

Cabe agregar que, aunque la teoría predice hipotéticamente una causalidad entre la calidad de empleo y la productividad (Roethlisberger y Weller, 2011), no especifican la intensidad de dicha relación ni las particularidades en dependencia del tipo de empleo del que se esté hablando. Considerando todas las características de este empleo representadas, en su mayoría, en las condiciones del contrato entre el trabajador y el contratista, además de las razones por las cuales los trabajadores se dedican a este empleo y en las condiciones laborales en que lo hacen, puede comprenderse que la productividad responda a factores más allá de la calidad de empleo y por ello la correlación entre calidad de empleo y productividad sea tan baja.

Además, como lo explica Wooldridge (2010), en las ciencias sociales, por la complejidad que representa el análisis de los fenómenos que atañen a los individuos, es difícil predecir

siempre los comportamientos de estos, por lo que un grado de correlación o de determinación bajos como los encontrados no invalidan del todo el modelo. Por el contrario, son comunes en estudios sociales y más si se trata de uno de corte transversal, por la variabilidad que pueden tener ciertos comportamientos en diferentes contextos y situaciones.

Ahora bien, el hecho que el ICEO sea una variable independiente significativa, en cambio el ICES no lo sea, ayuda a comprender que, aunque de forma débil, la calidad de empleo objetiva explica de manera positiva la productividad de los trabajadores. Por el contrario, la calidad de empleo subjetiva la afecta en forma negativa. Es decir, en mayor medida los trabajadores encuestados cuenten con condiciones de trabajo que objetivamente se atribuyen a un empleo de calidad, estos son más productivos. En cambio, los trabajadores encuestados más satisfechos son los que tienen una menor productividad. Esto manteniendo todo lo demás constante.

Capítulo 7 . Conclusiones y recomendaciones de la investigación

7.1. Conclusiones generales y específicas

7.1.1. Conclusiones generales

En términos generales los trabajadores entrevistados se sienten satisfechos con las condiciones ofrecidas aun sin conocerlas previamente, pues muchos de los trabajadores vinieron sin tener claras las condiciones laborales y de vida que les facilitaría el contratista y cuáles tendrían que conseguir por su cuenta. Asimismo, las causas que motivaron buscar estas opciones de empleo en la zafra, tales como desempleo, necesidad de ingresos o ingresos bajos hace que tener esta opción agregue un alto nivel de satisfacción.

De manera similar, el hecho que los trabajadores tengan pocos años de experiencia en el empleo y con los contratistas, influye en que tengan mayor satisfacción aun cuando están conscientes de las condiciones en las que viven y laboran. Y los que tienen más años, han permanecido por un sentimiento de apego o de costumbre a este tipo de trabajo, así como porque están conscientes que no pueden conseguir un empleo con mejor salario en Nicaragua aun cuando las condiciones de vida sean iguales o peores. En ambos casos, se percibe una situación de conformismo, lo que se evidencia en que son menores los niveles de calidad de empleo objetiva que los niveles de satisfacción laboral.

En el perfil de los trabajadores encuestados, se halló que se encuentran en edades productivas, el 81,6% tiene entre 18 y los 40 años, y con bajos niveles de escolaridad, siendo el 59,0% de los trabajadores encuestados quienes tienen la primaria aprobada o menos. La relación de estas variables con la productividad de los trabajadores era la esperada, pues esas edades que se consideran más productivas efectivamente muestran serlo, incluyendo también el rango de edad de entre los 41 y 50 años con trabajadores de alta productividad con la medida utilizada en esta investigación, por lo que no solo el factor de la edad influye en la productividad, sino también la experiencia en ese trabajo o en trabajos agrícolas en otros productos.

Aunque la mayoría de trabajadores encuestados tiene pocos años con el contratista, por lo general tienen más años de experiencia en este trabajo con otro contratista o en Nicaragua. También se evidencia mayor productividad en la mayoría de trabajadores con menores niveles de escolaridad.

Se observa que los trabajadores viven, en general, en condiciones de hacinamiento y falta de características que optimicen su estadía y trabajo, como un espacio reducido e incómodo para permanecer y descansar, alta presencia de mosquitos que los expone a enfermedades virales y con poca privacidad y seguridad para sus pertenencias.

Aun así, los trabajadores encuestados se muestran, en general, satisfechos con lo que el contratista les ofrece y con las facilidades que se les brindan, por lo que se tiene evidencia, entonces que estos tienen ciertas prioridades en cuanto a estas características, las cuales fueron expresadas por algunos de ellos: el trabajo, la alimentación y un lugar donde dormir, aunque el trabajo sea pesado, la alimentación no sea buena y el lugar presente algunas debilidades, como camas incómodas y alta presencia de mosquitos.

Se observó que se cumple el ciclo migratorio correspondiente al tipo de migrantes estacionales encuestados en las cuatro etapas del ciclo: etapa pre-migratoria, etapa de tránsito, etapa migratoria y etapa post-migratoria o de retorno, con patrones claramente identificables en cada una de las etapas. La única que, en una minoría del 10,3% de los trabajadores no se cumple, es la última etapa, la de retorno, debido a que hay trabajadores que se quedan laborando al menos al finalizar la zafra en Costa Rica en labores de baja calificación, como construcción, seguridad o agrícolas en otros sectores productivos, e incluso, en el mismo sector de caña de azúcar, en tareas propias del período inter-zafra, como riego y poda de plantíos.

Existe mayor presencia de los trabajadores encuestados en el nivel intermedio del ICEO, al igual que en el ICEC, lo que se explica por el tema de la jornada laboral, en el que los trabajadores expresan que laboran más que las horas estipuladas en el código del trabajo, y la cantidad de días laborados por semana, porque los trabajadores encuestados por lo general no utilizan el séptimo día que es de descanso. Esto no por imposición de los contratistas sino por decisión propia de los trabajadores, quienes no se ven conformes con los ingresos que pueden percibir si hacen uso de los beneficios que les reducen el tiempo laborado, tales como los horarios de descanso u horarios de trabajo establecidos, y los días de descanso a la semana.

Caso especial es el de las variables concernientes a la existencia de una organización laboral como un sindicato, considerando que los trabajadores tienen muy poco o ningún conocimiento al respecto, lo que deja en evidencia no solo la no existencia de este beneficio, sino la debilidad que presentan los trabajadores en cuanto a conocimiento de sus beneficios y condiciones laborales en la labor que desempeñan, detalle que puede verse

condicionado por la temporalidad de los contratos bajo los cuales laboran estos trabajadores.

En el caso del ICES, se encontró más presencia de trabajadores encuestados en el nivel alto, puesto que los trabajadores se sienten conformes y satisfechos con las características y condiciones laborales con las que cuentan, principalmente porque sienten que son mejores en comparación con lo que podrían obtener en su país de origen llevando a cabo un empleo similar, eso por encima del hecho que los trabajadores mismos expresen que no les gusta este empleo y vienen solo por la necesidad económica que tienen. Es decir, que ni con la diferencia entre las condiciones y características laborales de su país de origen y Costa Rica, los trabajadores vienen a este empleo porque les guste o por el deseo de desempeñarlo, pero aun así se sienten satisfechos con estas condiciones.

La satisfacción de los trabajadores se ve condicionada por considerar que no pueden estar peor que en un empleo similar en un país de origen. Por el contrario, la insatisfacción no solo es resultado subjetivo de los trabajadores, sino atado al cumplimiento de condiciones laborales por parte del patrono.

Un importante factor en toda la información recolectada es lo comprometidos que se sienten los trabajadores para con los contratistas, más allá de lo laboral, dado que estos expresaron sentir temor en contestar preguntas relacionadas a los temas que se les consultaron en esta investigación por miedo a que se tomen represalias personales con ellos.

En cuanto al comportamiento de los sub-índices y el índice compuesto de calidad de empleo en las empresas contratistas, Multiservicios FAESA tiene el mayor promedio y Agropecuaria Cabalceta Redondo el menor promedio. Esto se explica debido a que la empresa Multiservicios FAESA tiene el mayor porcentaje de trabajadores encuestados en nivel alto de estos sub índices, es decir, mayor cantidad de trabajadores con la mayoría de variables del ICEO contestadas de forma positiva, a excepción de la variable de afiliación que es una constante que se contesta en forma negativa por parte de los trabajadores encuestados de las empresas contratistas estudiadas, y la categoría de horas de trabajo laboradas en la semana, las cuales sobrepasan las dictadas por el Código de Trabajo de Costa Rica, no por imposición del contratista sino porque los trabajadores sienten que no captan los ingresos suficientes con laborar seis días a la semana y prefieren trabajar también el séptimo día.

Situación contraria con Agropecuaria Cabalceta Redondo, en la que, además de tener un 20,4% de población entrevistada en nivel bajo y 24,5% de población entrevistada en nivel

alto de Calidad de Empleo Objetiva, esto ocurre de forma distinta al resto de empresas, puesto que es con más variables contestadas de forma negativa, además de las ya mencionadas que se relacionan con la afiliación a una organización laboral y las horas laboradas a la semana, se suman el salario, la falta de recursos de rehidratación y falta de oportunidad de horas de descanso en la jornada.

En cuanto al ICES por empresa contratista, los trabajadores de todas las empresas presentan mayores niveles de satisfacción con la relación personal con los contratistas, teniendo menos satisfacción con las tareas ejecutadas en el empleo, enlazándose esto con la forma en que se mira este empleo por los trabajadores encuestados: como un compromiso para cumplir sus necesidades, además de sentirse insatisfechos con la remuneración neta que reciben del trabajo realizado, que difiere de la remuneración estipulada y pactada, creando así una sensación de poco reconocimiento por el trabajo que realizan.

La productividad de los trabajadores se ve relacionada con variables como la antigüedad y la adaptación con el contratista con el que laboran, así como una relación negativa con el nivel de escolaridad.

La zona geográfica de donde son originarios en Nicaragua no es una variable acertada para medir la productividad; la edad sí lo es, ya que los mayores niveles de productividad se encuentran en las edades que para los autores consultados son productivas, entre los 18 y los 40 años, incluyendo también el rango de 41 a 50 años para los trabajadores encuestados en esta investigación.

Existe correlación positiva débil entre la productividad de los trabajadores y la calidad de empleo cuando se hace uso de los sub-índices contruidos, estando presente la correlación en la calidad de empleo objetiva, no así ocurre con la dimensión subjetiva, concluyendo que los trabajadores encuestados tienden a ser más productivos cuando se les garantizan las condiciones que definen la calidad de empleo objetiva, estén o no satisfechos con dichas condiciones.

Es decir que, a pesar que los trabajadores no se encuentran satisfechos con las condiciones de trabajo y de vida que les ofrece el contratista en este empleo, se sienten conformes y esto deriva en que no influya en su productividad, pues son productivos estando o no satisfechos con su empleo.

De lo que sí existe influencia en forma débil es de la dimensión objetiva de la calidad de empleo, omitiendo en esto la afiliación a organizaciones sindicales, considerando que fue una constante encontrada que no se cumple, y la cantidad de horas trabajada en la semana, junto con los horarios de descanso permitidos entre jornada, pues son un beneficio que, como ya se mencionó, aunque sean proporcionados por el contratista, el trabajador prefiere no tomarlos porque los ven como una afectación a los ingresos percibidos.

7.1.2. Conclusiones específicas por capítulos

7.1.2.1. Conclusiones específicas del capítulo 3: acerca de la caracterización de los trabajadores y del ciclo migratorio

Si bien los trabajadores migrantes nicaragüenses viajan en un tiempo que se considera de cosecha, el período de zafra, llevan a cabo actividades tanto de cosecha como de siembra, la cual se va realizando de manera simultánea para la zafra siguiente, por lo que hay contratistas que reclutan y contratan trabajadores tanto para siembra como para cosecha. El pago es por destajo, es decir, ganan con base en lo que produzcan, y con precios diferenciados en dependencia de la dificultad de la actividad que realicen. El 79,5% de los trabajadores se dedica a corta de caña quemada o cosecha y el resto se dedica a siembra.

El 63,8% de los trabajadores entrevistados, es decir, la mayoría habita en el campamento de los contratistas y no en campamentos de otros dueños. Los campamentos de los casos estudiados se ubican en los distritos de Filadelfia, Corralillo, Bolsón y Belén, zonas cercanas a los ingenios en los que trabajan.

Los departamentos en Nicaragua de los que son origen los trabajadores pertenecen a zonas productivas del sector agropecuario y cercanas a grandes ingenios (industrializadores de la caña de azúcar) o cercanas a la frontera con Costa Rica.

Los trabajadores que viven en los campamentos de los contratistas tienen esta preferencia debido a los beneficios extras que se les da en estos campamentos, como la alimentación hecha, la limpieza del lugar y la garantía del transporte al campo, garantías con las que no cuentan si viven en otros lugares.

La mayoría de los trabajadores son adultos jóvenes, el 80,5% de los trabajadores está en una edad productiva de entre 20 y 40 años. Asimismo, la mayoría tienen menos de cinco años laborando tanto con este contratista como también al mismo ingenio. El rango de años

incrementa en la variable años de experiencia en labores relacionadas a la caña de azúcar, donde la mayor concentración, compuesta por el 72,4% de los trabajadores, tiene de uno a diez años.

El 74,6% de los trabajadores tiene entre una y cuatro personas a su cargo. El 68,2% de los trabajadores tiene primaria completa o menos, es decir, son FT no cualificada.

A través de esta investigación se confirmaron las características socioeconómicas que desde la teoría utilizada ya se esperaban, como: la edad de los trabajadores, los bajos niveles de escolaridad y la relación de estos al trabajo de campo al ser originarios de zonas rurales y productivas.

Existen razones para que ocurra la migración de estos trabajadores, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. Por el lado de la demanda se identifica que existe déficit de fuerza de trabajo nacional para estas labores, lo que genera la necesidad de la FT extranjera. La característica más importante para los contratistas es la experiencia de los trabajadores en estas labores, guiándose por recomendaciones de los encargados que tienen los contratistas en las zonas de reclutamiento en Nicaragua.

Aunque existe un convenio binacional entre Costa Rica y Nicaragua para la migración estacional de trabajadores para diferentes sectores productivos, las entidades de Nicaragua no cumplen con sus responsabilidades del convenio, que se pueden resumir en un acompañamiento integral en todo el proceso de contratación de los trabajadores, seguimiento de las condiciones contractuales de dicha contratación tanto previo como durante la zafra de caña de azúcar. Por el contrario, estos solamente colaboran en la apertura de la frontera para el paso de los trabajadores, pero sin un control riguroso de las condiciones en que los trabajadores migran a este empleo.

Por el lado de la oferta, las causas por las que los trabajadores migran de manera estacional para este empleo son principalmente de carácter económico: falta de empleo en su país o empleos que no pagan en forma justa el esfuerzo realizado, los que viajan, principalmente, en busca de mejorar las condiciones económicas personales y familiares.

Los trabajadores se ven influenciados por familiares, vecinos, amigos y/o conocidos que han migrado anteriormente a este empleo bajo esta modalidad, sea con el mismo contratista o no, y los motivan y recomiendan para aventurarse en este trabajo.

De no haber venido a este trabajo, los trabajadores estarían en Nicaragua desempleados o dedicándose a trabajos similares a lo que desempeñan en Costa Rica u otros trabajos

que realizan en el período inter-zafra, siempre de baja calificación, como construcción, comercio informal, seguridad, entre otros.

En la etapa de tránsito, que tiene como característica principal el traslado de estos trabajadores de Nicaragua a Costa Rica por medios terrestres, la mayoría ingresa por el puesto fronterizo de Peñas Blancas, a excepción de quienes entran por puestos ilegales.

En la etapa migratoria, que representa la etapa en que los trabajadores permanecen en Costa Rica laborando, refleja la forma en que viven, arrojando que se sienten satisfechos, aunque no cuenten con las mejores condiciones para vivir, pero están conformes con las condiciones básicas con las que cuentan (techo y alimentación, electricidad, agua potable y limitado acceso a servicios de salud).

Y la etapa post-migratoria, con la que se cumple el ciclo, es el retorno de los trabajadores a Nicaragua. Gran parte de ellos lo hace, con intención de descansar y/o trabajar en labores de baja calificación durante su estadía en Nicaragua (período inter-zafra) para poder retornar a este empleo el siguiente año. Aun así, hay una minoría de 10.3% de los trabajadores entrevistados que no regresa a Nicaragua al menos al terminar la zafra, pues se dedican a labores que requieren FT de baja calificación en Costa Rica durante el período inter-zafra, o bien a las labores que se requieren en ese período para la caña de azúcar, como poda y riego de los plantíos.

7.1.2.2. Conclusiones específicas del capítulo 4: Acerca de la estimación de los niveles de calidad de empleo

Se concluye que el Análisis de Componentes Principales es un método útil para la creación de un Índice de Calidad del Empleo. La construcción a través de dos sub-índices y la normalización de los mismos facilita la lectura y comparabilidad. La forma de crear el índice, construyendo y promediando dos sub-índices, permitió analizar de manera clara e integral el nivel de calidad de empleo de los trabajadores, tanto a nivel general como por empresa contratista.

La prueba de esfericidad de Barlett arrojó que no hay correlación esférica entre variables de la población, es decir, que las variables no presentan correlación en la población, por lo que es válido utilizar el ACP con estas variables.

Tanto en la dimensión objetiva como en la subjetiva, en la creación de los sub-índices correspondientes se redujo la cantidad de variables en los componentes que explicaban la

mayor cantidad de la varianza del modelo propuesto, condensando la información aportada por todas las variables en componentes útiles para explicar el modelo y para posteriormente analizar su relación con la productividad.

Con respecto a la clasificación propuesta por niveles o categorías – alta, media o baja - en el ICEO predominó la categoría media, con 58,5% de los trabajadores encuestados. En el ICES predominó la categoría alta, con el 59,5% de los trabajadores encuestados. Por lo que, al comparar un sub-índice con otro, se puede decir que, aunque existan más trabajadores que no cuenten con algunas condiciones de un empleo de calidad, los trabajadores están satisfechos con las condiciones con las que cuentan, dado que presentan mayores niveles de calidad de empleo subjetiva que objetiva. Aun así, al construir el índice compuesto, el 54,0% de los trabajadores encuestados se ubica en el nivel medio de calidad de empleo general.

Al analizar por empresa contratista, en términos generales, los resultados arrojados por los sub-índices de la dimensión objetiva y subjetiva tienen una influencia variable en términos de importancia para los resultados del índice compuesto que recoge a ambos sub índices, en dependencia de la empresa contratista que se analice. Multiservicios FAESA tiene el mayor promedio de calidad de empleo y Agropecuaria Cabalceta Redondo el menor promedio de calidad de empleo tanto en los sub-índices como en el índice compuesto.

En el caso de la composición del ICEO, las variables de categoría de salario, categoría de horas trabajadas a la semana y afiliación a organizaciones laborales, son las que tuvieron mayor cantidad de respuestas negativas. Esto porque los trabajadores sí perciben un salario por encima del mínimo antes de deducciones, pero no así el neto que llega a sus manos, quedando este último por debajo del salario mínimo establecido por el marco legal de Costa Rica a causa de deducciones y cobros que reciben por parte de los contratistas en concepto de herramientas de trabajo, pagos por servicios de alimentación, vivienda y transporte.

En cuanto a las horas trabajadas a la semana, ocurre que los trabajadores en su búsqueda por generar un mayor beneficio económico que contrarreste la merma salarial que presentan, mencionada en el párrafo anterior, no respetan los horarios permitidos de descanso, los cuales no son obligatorios. Esto porque al ganar por destajo buscan producir más para ganar más, sin importarles el desgaste físico que esto represente.

Con respecto a la afiliación en organizaciones laborales, los trabajadores carecen del conocimiento acerca de la importancia de este tipo de organizaciones, así como de la

existencia de alguna que pueda representarlos ante los contratistas. Cabe mencionar en esta parte que se encontró, además de esta ausencia de una organización laboral, poca o nula intervención del Ministerio del Trabajo de Nicaragua que no da seguimiento ni lleva un control de los trabajadores que migran cada año a la zafra de caña de azúcar, ni velan por el contenido y cumplimiento de los contratos laborales.

En el caso del ICES, los ítems de satisfacción con el trabajo en sí mismo, con el salario, con las jornadas de descanso, hidratación, con el cumplimiento del patrono con lo pactado en el contrato y la oportunidad de negociación de condiciones laborales, son los que presentan menores niveles de satisfacción de los trabajadores encuestados. Siendo los ítems relacionados con la relación con el patrono los que presentan mayor satisfacción.

En el caso del primero de estos ítems, la baja satisfacción del trabajo en sí mismo se debe a que, como se mencionó con anterioridad, los trabajadores ven este empleo como una obligación sin tener gusto por estas labores. En cuanto al resto de condiciones laborales mencionadas en el párrafo anterior, a pesar que los trabajadores afirman que cuentan con ellas, no están conformes con la constancia, la periodicidad y la aplicación de las mismas.

Lo anterior indica que la satisfacción con las condiciones laborales en general es baja, pero contradictoriamente la satisfacción con el trato de los contratistas y supervisores es alta. Dicha relación no se ve reflejada en las condiciones que estos les ofrecen a los trabajadores y tampoco en las variables de la parte objetiva de la calidad de empleo como se explicaba con anterioridad, pero los trabajadores encuestados expresan mantener una buena relación laboral con los contratistas.

Otros factores que causan insatisfacción en los trabajadores son la falta de acceso a servicios de salud en el seguro social y el no poder contar con la oportunidad de hacer uso de las cotizaciones de seguridad social que pueden llegar a acumular en Costa Rica, lo que los deja como desprotegidos sociales en su vejez sin importar la cantidad de tiempo que se hayan desempeñado en este trabajo.

Se identifica asimetría de información entre los patronos y los trabajadores, pues el contratista omite información (o la da incompleta) acerca de las condiciones laborales desde el momento de la contratación, lo que deja a los trabajadores en una posición desventajosa en el contrato laboral pactado.

Si bien estadísticamente los instrumentos son válidos, las respuestas pueden estar condicionadas por el temor de los trabajadores a que el empleador tome represalias con

ellos al dar una respuesta negativa o porque son escépticos en que las autoridades hagan algo por ellos, aun quejándose de los problemas que viven o de los factores negativos que le causan inconformidad o insatisfacción con respecto a la relación laboral con el empleador.

7.1.2.3. Conclusiones específicas del capítulo 5: acerca de la estimación de los niveles de productividad de los trabajadores

Se concluye que al dividir la medida de productividad en cuartiles se permitió una mejor lectura e interpretación de esta medida, que no es un indicador absoluto de productividad, sino una estimación comparativa entre los mismos trabajadores encuestados.

El primer cuartil de productividad, que es el más bajo, acumula el porcentaje más alto de trabajadores encuestados, con el 49,4%, y el porcentaje de trabajadores disminuye a medida que se avanza a los cuartiles de mayor productividad. Esto cobra sentido al tomar en cuenta que la variable que se está tomando como proxy de la productividad es el ingreso que reciben los trabajadores al tener este una relación directa con lo que producen debido al método de pago al destajo (ganan lo que producen, tal como ya se dijo) pero utilizando el monto neto que llega a las manos de los trabajadores, y que en la variable que categoriza a los trabajadores por recibir de forma neta un monto mayor o menor al salario mínimo, el 70,5% de los trabajadores efectivamente ve que llega a sus manos un monto menor que el salario mínimo. Reciben poco dinero en tanto producen menores cantidades

Hay mayor productividad en los trabajadores con menores niveles de escolaridad. Los mayores promedios del IPP propuesto, fluctúan entre los trabajadores con ningún nivel de escolaridad alcanzado y aquellos que no estudiaron la secundaria sin culminarla, siendo este último grupo el que posee la mayor productividad promedio que el resto.

El mayor nivel de productividad se encuentra en los trabajadores pertenecientes al rango de edad entre los 41 y los 50 años, seguidos de las edades que se consideran más productivas (entre los 18 y los 40 años). En los rangos de edad mayores a 51 años, la productividad tiende a la baja.

De la zona Pacífico Centro en Nicaragua, compuesta por los departamentos de Managua y Masaya, provienen los trabajadores con mayores niveles de productividad, seguidos por los pertenecientes al Pacífico Sur, y luego los pertenecientes a la zona Pacífico Occidente.

Los que tienen menores niveles de productividad en relación al resto encuestado, son los pertenecientes a “otros departamentos”, que son los que están fuera de la región Pacífico de Nicaragua. Se evidencia entonces que la zona de la que provienen los trabajadores no es una variable que explique su productividad, pues no son más productivos aquellos que provienen de zonas con presencia de grandes ingenios de caña de azúcar o los más cercanos a la frontera.

Los trabajadores con mayores niveles de productividad en la muestra encuestada tienen entre seis y diez años de experiencia con el contratista actual, siendo los trabajadores con menores niveles de productividad los que tienen menos años con el contratista actual (entre uno y cinco años), por lo que se puede afirmar que en los trabajadores entrevistados se puede observar un proceso de adaptación con el contratista que influye en los niveles de productividad además de la mayor experiencia total que estos puedan tener ya sea por una mayor edad o porque han desempeñado labores similares con otros contratistas.

Los niveles de productividad se incrementan a medida que incrementan los años de experiencia en este empleo. En los trabajadores encuestados, a mayor rango de años de experiencia, mayores niveles de productividad promedio.

Ca y Re TRACOSI tiene los mayores niveles de productividad, con menor porcentaje de sus trabajadores en el cuartil de menor productividad, y el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados de este contratista en el cuartil de mayor productividad. Le sigue Multiservicios FAESA, que tiene el siguiente menor porcentaje de trabajadores presentes en el cuartil de productividad más baja, y el resto de trabajadores distribuidos entre el segundo y tercer cuartil de productividad.

Luego, en tercer lugar, está Agropecuaria Cabalceta Redondo, que es la única empresa, junto con Ca y Re TRACOSI, con trabajadores en el cuarto cuartil de productividad, pero con un menor porcentaje (2,0%). Comparando con el resto de empresas contratistas, ACR está en segundo lugar entre las empresas analizadas con mayor porcentaje de trabajadores en el cuartil de más baja productividad. Y en esta última característica solo es superada por JIANA, que ocupa el cuarto lugar en niveles de productividad, con el mayor porcentaje de sus trabajadores en el primer cuartil (72,0%).

Esta empresa, JIANA, tuvo la menor cantidad de trabajadores en la muestra recolectada y también fue la que menos compartió la tendencia de las variables seleccionadas en cuanto a la productividad en comparación con las otras empresas.

7.1.2.4. Conclusiones específicas del capítulo 6: acerca de la relación entre la calidad del empleo y la productividad laboral

Al usar el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios para buscar correlación entre el índice compuesto de calidad de empleo y el índice de productividad promedio construidos en los capítulos anteriores, el p-valor da por inválido el modelo, el que no es significativo.

El modelo se vuelve significativo al utilizar como variables independientes los sub-índices de calidad de empleo objetiva y subjetiva, el ICEO y el ICES, resultando un coeficiente de correlación positiva entre la productividad y la calidad de empleo objetiva y subjetiva en conjunto ($R = 0,255$), pero específicamente con la calidad de empleo objetiva (R parcial = $0,248$). La variable del ICES no es significativo en el modelo según el análisis ANOVA, a tal punto de poder excluirse del modelo al elaborarse el modelo de regresión paso a paso.

Es decir que la no significatividad del ICES como variable independiente afecta el modelo al utilizar el índice compuesto, dejando claro la no conveniencia del uso de esta variable para explicar la productividad, pues la correlación es muy baja o no es posible explicar la productividad a través de los niveles de calidad de empleo subjetiva. En distintos niveles de satisfacción laboral se encuentran varios niveles de productividad, por lo que no es necesario que un trabajador se sienta satisfecho o insatisfecho para ser productivo o improductivo.

Es distinto con el índice de calidad de empleo objetiva como variable independiente para explicar la productividad de los trabajadores. A pesar que la correlación es débil, esta es positiva, es decir que, a mayores niveles de productividad objetiva o mayores condiciones de calidad objetiva de empleo se cumplan, mayor es la productividad de los trabajadores. Esto sustenta a los teóricos que se inclinan por la calidad de empleo objetiva como determinante de la calidad de empleo, considerando la satisfacción laboral como un factor subjetivo (Weller y Roethlisberger, 2011; Burchell et al., 2014).

Aun así, es de esperarse en modelos de regresión que involucren a personas como protagonistas una baja correlación y determinación entre las variables dependiente e independientes, debido a la complejidad e irracionalidad de estos en diferentes contextos y situaciones (Wooldridge, 2010). En concreto, los trabajadores encuestados presentan un comportamiento irregular que es explicado por la particular situación en la que aceptan y se ven inmersos en este tipo de trabajos, así como del compromiso que estos sienten hacia

el patrón, sentimiento que tampoco les permite expresarse con toda libertad y que condiciona sus respuestas a instrumentos como el que se les aplicó en esta investigación.

Asimismo, el modelo planteado no presenta ningún tipo de problema desde el punto de vista econométrico y es estadísticamente significativo, por lo que, aun mostrando una débil correlación de las variables independientes para con la dependiente, es útil para explicar débilmente la productividad de los trabajadores a partir de la calidad de empleo (principalmente objetiva) con la que estos cuentan.

De igual forma cabe mencionar que en el capítulo en el que se estimaron los niveles de productividad, se pudieron encontrar otras variables que presentan una relación con la productividad de los trabajadores encuestados (*ceteris-paribus*) como la experiencia en este tipo de empleos y el nivel de escolaridad de los trabajadores.

Con esto, es posible confirmar lo que argumenta Martínez (1994), pues se demuestra en esta investigación que la productividad laboral encierra un conjunto de efectos más allá de la calidad del empleo, incluyendo la movilidad de estos trabajadores, la motivación y la satisfacción laboral y las condiciones laborales que se les ofrecen.

7.2. Recomendaciones

7.2.1. Lineamientos de política económica referentes al marco legal

- **Ratificación de los convenios 97 y 143 de la OIT, acerca de los migrantes laborales, y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios de la ONU.**

Estos son de alcance internacional y tienen preeminencia en la jerarquía de leyes locales, por lo que, para establecer un marco legal sólido en materia de migraciones laborales, es fundamental que los países involucrados, tanto Nicaragua siendo el país de origen, como Costa Rica siendo el país de destino, ratifiquen estos convenios, pues contienen la amalgama de los derechos de los migrantes laborales y las obligaciones legales y contractuales de los gobiernos de los países en cuestión.

- **Fortalecimiento del marco legal laboral tanto en Costa Rica como en Nicaragua.**

Esto implica que los gobiernos de Costa Rica y Nicaragua incluyan en su código laboral la particularidad de los trabajadores migrantes temporales que viajan a Costa Rica, pues estos no son mencionados en las definiciones generales de dichos marcos jurídicos, lo que puede considerarse una omisión legal.

Asimismo, en las leyes de migración y extranjería tanto de Costa Rica como de Nicaragua, aunque se contemplan los términos de trabajadores temporales en los que se podrían incluir los protagonistas de esta investigación, no se contempla el tema de la garantía de la calidad del empleo como un derecho de estos.

Llenar estos vacíos en los marcos legales da apertura a la emisión de normativas particulares que busquen la protección de estos trabajadores y la garantía de la calidad de empleo integral de los mismos.

Estas normativas deberían contener, entre otras cosas, un reforzamiento a los mecanismos de supervisión a los contratistas en el cumplimiento de estas disposiciones, estableciendo sanciones ante aquellos que no cumplan con lo que se mandate en cuanto a las condiciones dignas de los trabajadores migrantes temporales e instituyendo secciones en el Ministerio del Trabajo de Nicaragua para el acompañamiento de los trabajadores durante todo el ciclo migratorio.

Por la parte de la seguridad social, las leyes de seguridad social también requieren reformas en cuanto a la apertura, en el caso de Nicaragua, de transferir las semanas cotizadas de seguro social, si las hubiere, que obtienen estos trabajadores en Costa Rica, de modo que se les incluya al menos en el programa de pensión reducida por vejez, siempre y cuando estos hayan alcanzado determinado tiempo en este empleo, tomando en cuenta que los trabajadores no ven un reconocimiento por su trabajo en el largo plazo, y de esta forma protegiéndoles cuando lleguen a su vejez o tengan que dejar de laborar en este tipo de actividades por problemas de salud.

De igual forma es necesario que los gobiernos de ambos países incluyan en los marcos laborales un mecanismo de comprobación y verificación de las cláusulas de los contratos de los trabajadores, en los que se establezcan las condiciones y beneficios que se les están ofreciendo a estos trabajadores, que incluyan los derechos y obligaciones pertinentes, de forma que sea de fácil supervisión por parte de los Ministerios del trabajo el cumplimiento de estos contratos.

➤ **Ratificación del Convenio Multilateral de Seguridad Social del SICA.**

Solamente Costa Rica ratificó este convenio. Se recomienda que Nicaragua también lo ratifique. Esto daría oportunidad de reconocer a todos los trabajadores migrantes nicaragüenses en Costa Rica o cualquier otro país del Istmo Centroamericano las cotizaciones de seguridad social, consolidando los años laborados en estos países, de forma que no vean como “tiempo y dinero muerto” el hecho de cotizar en un país que no es del cual son originarios. De esta forma, los trabajadores encuestados podrían lograr un retorno del tiempo y esfuerzo obtenido en la labor que llevan a cabo.

➤ **Adenda al Convenio bilateral de mano de obra migrante entre Costa Rica y Nicaragua**

De acuerdo a lo dictado por la OIT, hay ciertos elementos que son necesarios que los Acuerdos Bilaterales de Trabajo Temporal (ABTT) contengan, y son puntos que no se visualizan en forma clara en el convenio bilateral entre Costa Rica y Nicaragua, por lo que es conveniente que este sea actualizado y mejorado en pro de la mejora continua y tomando en cuenta el incremento de los flujos de migrantes laborales entre los países en estudio.

Entre los elementos que están ausentes en el convenio y que también son parte de los resultados de esta investigación, están los mecanismos de reclutamiento de trabajadores,

papel de los sindicatos y derechos de negociación colectiva, establecimiento de una comisión conjunta para monitorear la implementación del acuerdo, remesas y condiciones de trabajo en una forma clara.

➤ **Cumplimiento del convenio bilateral de mano de obra migrante entre Nicaragua y Costa Rica**

Es menester que el gobierno de Nicaragua, a través de su Ministerio del Trabajo cumpla este convenio en sus funciones de acompañamiento, supervisión y seguimiento de los trabajadores, los cuales actualmente quedan sin ninguna asesoría por parte de las autoridades de su país.

Lo conveniente es que el Ministerio del Trabajo de Nicaragua se involucre en todo el ciclo migratorio, desde el proceso de reclutamiento de los trabajadores, que inicia con las reuniones informativas que convocan los contratistas en Nicaragua para ofertar la oportunidad laboral, las condiciones que se utilizan para contratarlos, garantizando que se esté dando oportunidad de una forma justa y con base en lo que se espera de los trabajadores, y que se expliquen de manera clara las cláusulas del contrato de forma que no exista asimetría de información de la cual el contratista pueda sacar ventaja, de forma que desde ese momento se les estén garantizando a los trabajadores remuneraciones y condiciones justas y de calidad por su trabajo.

Posterior a ello, también es sustancial que exista acompañamiento y monitoreo en las etapas de tránsito, migración y post migración de los trabajadores, en las cuales es de relevancia que se garantice el cumplimiento de las cláusulas que se establecieron en el contrato, cuidando la integridad de los trabajadores durante cada una de las etapas del ciclo migratorio.

Esto implica que a nivel gobierno Nicaragua destine recursos económicos para crear un departamento en el Ministerio de Trabajo del país destinado a llevar a cabo estas recomendaciones, con trabajadores que brinden este acompañamiento tanto en las zonas donde habitan los trabajadores en Nicaragua, en la frontera para el momento de tránsito y en la etapa post migratoria para mantener el control de la mano de obra potencial existente para el cumplimiento del convenio bilateral.

Por su parte, es importante que el Ministerio de Trabajo de Costa Rica vele por el cumplimiento a la cláusula 10 del convenio bilateral, en concreto asegurando el trato socio-laboral de acuerdo al marco legal vigente y las condiciones de alojamiento ajustadas a

recomendaciones y disposiciones internacionales en materia de higiene y seguridad. De esta manera quedarían cubiertas todas las etapas del ciclo migratorio de estos trabajadores por autoridades competentes.

Lo anterior debe sustentarse en el fortalecimiento de vínculos entre las autoridades de Nicaragua y Costa Rica, manteniendo lazos de comunicación y retroalimentación acertada para el cumplimiento del convenio bilateral.

7.2.2. Recomendaciones al marco institucional

➤ Incidencia de los ingenios para la implementación de condiciones de calidad de empleo

Si bien los contratistas son los encargados de ofrecer las condiciones laborales a los trabajadores en su función como intermediarios laborales entre los trabajadores y los ingenios, por lo que en sus manos está mejorar dichas condiciones, es de relevancia también la posición de los ingenios como subcontratantes de la mano de obra migrante en el cumplimiento de condiciones de calidad de empleo y de vida de los trabajadores migrantes nicaragüenses.

Tomando en consideración que estos trabajadores son también colaboradores de los ingenios, y que tanto los ingenios como los contratistas se verían beneficiados de un incremento en la productividad de los trabajadores, que puede darse con la garantía de las condiciones de calidad de empleo objetiva, tal como se pudo apreciar en las conclusiones de esta investigación.

➤ Inclusión en la agenda de los sindicatos de los ingenios a los trabajadores migrantes temporales nicaragüenses

Una de las condiciones laborales que son parte de la calidad de empleo desde su concepto más simple, es la existencia de organizaciones laborales que velen por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y esta condición es de hecho inexistente para los trabajadores encuestados en esta investigación, lo que se suma a lo poco acompañados que se encuentran los trabajadores, como ya se mencionó, por parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo de Nicaragua.

Por tanto, es de importancia que se incluya a los trabajadores migrantes temporales en las agendas de negociación de los sindicatos de los ingenios, no solo para la cobertura de esta condición laboral sino para la búsqueda de la garantía de otras condiciones de empleo que,

como se evidenció en esta investigación, no son proporcionadas a los trabajadores entrevistados, tales como el seguro social, la constancia en rehidratación, el cumplimiento de horarios de descanso y conteo justo y objetivo de lo producido por los trabajadores para una correcta compensación.

De igual forma, es importante que estos sindicatos asesoren y concienticen a estos trabajadores en la importancia de la defensa de sus derechos, así como que brinden la oportunidad de pertenecer al sindicato, al menos durante el periodo en que permanezcan en Costa Rica.

➤ **Coordinación entre contratistas e ingenios para el conteo de lo producido por los trabajadores de campo del sector de la caña de azúcar**

Una de las inconformidades que se encontró en los trabajadores de forma reiterada, en concreto en la medición de la satisfacción laboral que es la dimensión subjetiva de la calidad del empleo, es la de no tener certeza de lo que producen, ya que no se les brinda el dato exacto del monto producido sino hasta el momento en que se les paga por ello, y muchas veces perciben que no se les paga exactamente lo que produjeron, sin tener oportunidad de quejarse con sus patrones, cayendo en el riesgo de experimentar un tipo de “trabajo forzoso” de acuerdo a la definición que brinda la OIT (2016) al respecto, al realizar un trabajo sin una paga justa y acorde al esfuerzo realizado y sintiéndose obligados por su situación .

Por ello, se recomienda que los ingenios, como subcontratantes de los trabajadores nicaragüenses, incidan y supervisen el conteo que realizan los contratistas de lo producido por los trabajadores nicaragüenses, como una forma de coadyuvar a una remuneración justa por el trabajo realizado por estos, estableciéndolo como norma y evitando una especie de “trabajo forzoso” como lo define la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, es importante que los ingenios también aporten en la formación de los trabajadores, de forma que puedan estar al tanto de los volúmenes producidos y tengan argumentos para alzar la voz si perciben que están siendo víctimas de abuso en cuanto a la medición de la cantidad que produjeron, relacionándose esto con la incidencia de terceros que se está también recomendando en esta investigación al tener oportunidad los trabajadores de contar con asistencia de ONG´s o sindicatos de los ingenios que incidan en la retribución justa por su trabajo.

➤ **Transparencia y rigor en el cumplimiento de condiciones laborales de contratistas a trabajadores**

Esto en continuidad a lo mencionado anteriormente, y acorde a lo expresado por los trabajadores encuestados, pues muestran poco conocimiento de las condiciones en las que estos vienen a Costa Rica una vez son contratados por los patrones.

Saben lo que tienen que hacer, a grandes rasgos, en especial porque muchos de ellos tienen experiencia o son cercanos a este tipo de labores, pero no se les brinda una exposición clara y abierta de cuáles son sus derechos, qué beneficios se les otorga, ni de la frecuencia y tiempos de estos beneficios, por lo que ya en Costa Rica, permanecen en el trabajo porque ya están comprometidos o porque ya viajaron y ven ahora como un mayor costo de oportunidad renunciar o retornar.

Es por esto que se recomienda que los contratistas expliquen de forma clara a los trabajadores cuáles son sus derechos y obligaciones, en términos que sean comprensibles para los trabajadores, así como cantidades y plazos.

Asimismo, que los contratistas cumplan por completo las condiciones laborales y de vida ofrecidas a los trabajadores, apegándose a las cláusulas del contrato, el cual debe a priori contener estos derechos y obligaciones ya mencionados. Es de relevancia que esto se haga durante la permanencia completa de los trabajadores y no solo por cierto tiempo en su estadía en Costa Rica, y de no poder cumplirlos de esta forma, es recomendable buscar otra manera de compensarlos estableciendo esto en los contratos.

Entre los beneficios que no se brindan durante todo el periodo de zafra y que según los trabajadores están incluidos en su contrato están los periodos de descanso y la provisión de bebidas rehidratantes.

En el caso de los períodos de descanso, para que estos puedan ser usados para la reposición de energías de los trabajadores, se pueden tomar dos medidas al respecto. O un premio en el salario pagado por parte de los contratistas, que no afecte su matriz de costos, pero que sea por incentivo al uso de los horarios de descanso a los trabajadores, de manera que el trabajador que descansa reporte el inicio y finalización de los descansos sin sentir una pérdida de ingreso por descansar; esto puede ir aunado a un incremento en

las jornadas de trabajo²⁰ (pero restando los horarios de descanso) y un incremento del número de trabajadores por contratista, de forma que no se afecte la producción con la que tienen que cumplir los contratistas a los subcontratantes.

También, en el cumplimiento de los beneficios laborales que garanticen un empleo de calidad, es importante que los trabajadores cuenten con la adscripción a la seguridad social, no solo por los peligros que de por sí enfrentan por el tipo de trabajo que desempeñan, sino por lo imperativo que es contar con servicios de salud al alcance en los tiempos de pandemia que afrontamos actualmente.

➤ **Mejora de las condiciones de vida que se ofrecen en los campamentos por parte de los contratistas a los trabajadores**

Parte de las quejas, inconformidades e insatisfacciones que tienen los trabajadores, es con respecto a las condiciones de vida que les ofrecen los contratistas en sus campamentos, las cuales son básicas y limitadas hasta cierto punto.

Aun así, entre lo que más se demanda es la seguridad de los bienes que poseen los trabajadores en los campamentos, así como el respeto a su integridad física por compañeros que incumplen las normas de convivencia. Se recomienda que, para mermar esta realidad, los contratistas elaboren reglamentos de conductas que sean fielmente aplicados, y esto se explique como parte de las obligaciones de los trabajadores al momento de contratarlos, procurando una mayor supervisión y cuidado en los campamentos a tiempo completo con otros trabajadores encargados de ofrecer esta protección para los trabajadores. De esto pueden encargarse los cuidadores que ya existen en los campamentos que los contratistas ofrecen como vivienda a los trabajadores.

➤ **Crear oportunidad de seguridad laboral de zafra a zafra**

Considerando que uno de los factores de una mayor productividad encontrados en esta investigación es la mayor experiencia de los trabajadores, se recomienda ofrecer mayor seguridad laboral a los trabajadores de parte de los contratistas entre una zafra y otra.

Los trabajadores no sienten la seguridad de ser contratados nuevamente en este empleo la siguiente temporada de corta o zafra, ni por el mismo contratista ni por otro en el mismo

²⁰ Las jornadas están establecidas por la mañana precisamente para que los trabajadores tengan la tarde para descansar, y para evitar mayores temperaturas entre mediodía y la tarde. Solo sería un traslado del posible descanso a uno que realmente necesiten durante la jornada laboral.

negocio. Esto hace que incremente la rotación laboral que tienen los contratistas en su núcleo de trabajadores, lo que deriva en costos de aprendizaje o adaptación por nuevos trabajadores.

Al comprobarse en esta investigación que las variables que más se relacionan con la productividad de los trabajadores, entre todas las que fueron recolectadas, son las que tienen que ver con la antigüedad y experiencia de los trabajadores en este tipo de labores, se recomienda que los contratistas creen una vinculación al menos a mediano plazo con aquellos colaboradores que estén dispuestos a regresar en las siguientes temporadas, sin perder de vista que las condiciones pueden cambiar año con año, tal como lo que ocurrió en el 2020 con la pandemia por Covid-19 y todas las complicaciones que esto acarrió. De esta forma es posible disminuir el nivel de rotación, la necesidad de capacitación y los periodos de aprendizaje para trabajadores nuevos tanto en el empleo como en la experiencia de migrantes estacionales y con el contratista.

➤ **Mejorar ubicaciones geográficas de los campamentos**

Se recomienda que se procure, dentro de lo posible, que las ubicaciones de los campamentos de los trabajadores sean en un punto céntrico entre los cascos urbanos y los ingenios, tomando en cuenta que los trabajadores requieren el uso de lugares donde adquirir bienes de consumo, realizar transacciones financieras tales como el envío de remesas a sus familiares en su país de origen o el acceso a servicios de salud ante cualquier emergencia.

➤ **Mayor y mejor incidencia en la participación de las ONG's**

Es de vital importancia que las ONG's²¹ que trabajan con migrantes incluyan dentro de sus programas y proyectos a los migrantes estacionales como son los protagonistas de esta investigación, destinando recursos para apoyar situaciones como la falta de condiciones laborales y de vida en caso que los contratistas incumplan con lo que les corresponde contractualmente.

Para lo anterior, es menester que estas ONG's sean incluidas en el mecanismo de acción del ciclo migratorio de los migrantes estacionales que asisten para estos periodos productivos, de manera que coadyuven con la garantía de las condiciones de calidad de

²¹ Entre las ONG's que trabajan con migrantes, se encontró datos del Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (Cenderos), el Servicio Jesuita para Migrantes Costa Rica, el Colectivo Derechos Humanos Nicaragua Nunca+, y el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL).

empleo y de vida durante todo este ciclo, no solo intercediendo por ellos ante los contratistas y las autoridades del Ministerio del Trabajo y la Dirección de Migración y Extranjería de Costa Rica, sino también que colaboren en la orientación de los trabajadores y en la asistencia en materia de vivienda, salud y calidad del empleo.

7.2.3. Recomendaciones metodológicas

➤ Mayor tiempo en la realización de la investigación

Una de las limitantes encontradas en esta investigación fue el tiempo con el que se contó para llevarla a cabo, por los protagonistas de la investigación misma y por el tipo de información que se espera de ellos, para lo que lo mejor es contar con la confianza necesaria para que los trabajadores brinden los datos que se esperaban en el instrumento de recolección, y para generar una atmósfera de confianza se requiere tiempo para convivir con los trabajadores, además de la oportunidad de ubicar los puntos geográficos donde se establecen los trabajadores, para una mayor facilidad en la recopilación de los datos.

➤ Elaborar una investigación longitudinal a partir de esta investigación

Esta investigación es del tipo transversal, lo cual limita e influye estadísticamente en los resultados de la misma, tomando en cuenta lo impredecibles y cambiantes que pueden ser los individuos al querer obtener información de ellos, por lo que se recomienda llevar a cabo esta investigación en otros momentos del tiempo para realizar un análisis comparativo en distintos momentos del tiempo, de forma que se pueda observar el comportamiento y evolución/involución de todas las variables abordadas, buscando reconocer los distintos factores que influyen en dicho comportamiento.

➤ Llevar a cabo análisis comparativos entre sectores y entre países a partir de las variables analizadas en esta investigación

Este sector productivo no es el único en Costa Rica en el que existe el fenómeno observado acerca de la intermediación laboral y la contratación de mano de obra nicaragüense a través de migración por temporadas de siembra y/o cosecha, por lo que se recomienda buscar tropicalizar la metodología utilizada a estos otros sectores, encontrando los constructos de ciclo migratorio, calidad de empleo y productividad laboral de los trabajadores de estos y lograr un análisis comparativo entre lo que se observa de ellos y el por qué tienen similitudes y/o diferencias, si los hubiese.

- **Integrar en el modelo econométrico otras variables que pueden influir de mejor manera en la productividad como variable dependiente**

Esto considerando que se encontraron variables no incluidas en el modelo econométrico que también influyen de manera positiva en la productividad de los trabajadores, además de las variables independientes consideradas en el modelo econométrico (sub índices de calidad de empleo contruidos), por ejemplo, las que se buscaba relacionar con la productividad de los trabajadores, que muestran comportamientos similares en cierto grupo de trabajadores.

Incluir otras variables y experimentar con el modelo puede mejorar su significatividad estadística y encontrar otros determinantes de la productividad laboral de los trabajadores en cuestión, al ser la productividad en sí misma una variable compleja.

7.2.4. Recomendaciones ante la pandemia del Covid-19

- **Poner en práctica la guía para la prevención y mitigación del COVID–19 en la agricultura, dictada por la OIT (OIT, 2020)**

Tanto las empresas contratistas como los ingenios, están en la responsabilidad de conocer, garantizar y poner en práctica esta guía que, entre las recomendaciones que contiene, están protocolos básicos, como la toma de temperatura al entrar a los centros de trabajo, la facilitación para el continuo lavado de manos, en especial al ingresar y al salir de los establecimientos de trabajo, la desinfección de los medios de transporte proporcionados por los contratistas y continuas charlas y recomendaciones en la prevención del virus.

Tomando en cuenta el escenario actual, en el que aun con la existencia de vacunas no hay completa garantía de la obtención de las dosis necesarias por habitantes en los países de Latinoamérica, se recomienda, en la medida de lo posible, la aplicación de pruebas para detectar el virus, de ser posible desde Nicaragua, para evitar el traslado de trabajadores infectados.

Lo que se puede hacer para no afectar a trabajadores que resulten positivos y necesiten y deseen el empleo, es que se les puede dar la oportunidad de integrarse al trabajo una vez superen el virus y pasen el período de tiempo adecuado para que no corran riesgo ni expongan a terceros, pasando la convalecencia debida en su país.

Es importante que el traslado se garantice en forma segura, para evitar contagios durante el viaje, aplicando los protocolos dictados por las autoridades sanitarias internacionales, y

mantener dichos protocolos durante la permanencia de los trabajadores, la movilidad a los centros de trabajo y la concientización por parte de los patrones.

Más aun, se recomienda la efectiva atención en las unidades de salud a los trabajadores, de manera que, si tienen algún síntoma de sospecha, puedan ser atendidos sin la necesidad de haber tenido algún accidente laboral, que es lo que se ha evidenciado, por lo que cobra relevancia lo que se recomienda al respecto en secciones anteriores.

➤ **Disminuir parcialmente la dependencia en la mano de obra nicaragüense en trabajos agrícolas en Costa Rica**

Esto debido a eventualidades como la reciente pandemia por Covid-19 o la crisis sociopolítica ocurrida en el año 2018 en Nicaragua, lo que puede impedir o complicar la movilidad de los trabajadores nicaragüenses a la zafra de la caña de azúcar.

Se recomienda que en el sector azucarero se implementen y tengan disponibles alternativas para los procesos de corta y siembra de caña de azúcar con todas las actividades que en estos se deben realizar.

Entre estas alternativas se encuentra la mecanización en los ingenios para los procesos de corta y siembra como medida contingente, y la contratación por parte de los patrones, de mano de obra nacional, incentivando el uso de esta última mediante salarios competitivos y beneficiosas condiciones laborales. Esto con el propósito de disminuir la dependencia que existe de la mano de obra extranjera, lo cual podría complicar la producción del sector de caña de azúcar (y de otros sectores productivos) en momentos en los que se complique o no se pueda trasladar la mano de obra nicaragüense, como lo observado en años recientes: la crisis sociopolítica ocurrida en el 2018 en Nicaragua, y la pandemia de Covid-19 en el 2020.

Anexos

Anexo 1: Cuadro de variables

| Objetivos Específicos | Preguntas asociadas a ese objetivo | Variables | Naturaleza | Método | Técnica | Instrumento | Fuentes |
|--|---|-------------------------|--------------|----------------------------|---|-----------------------------|---|
| Caracterizar el ciclo migratorio de los trabajadores nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020. | ¿Qué ocurre en todo el ciclo migratorio? | Ciclo migratorio | Cualitativas | Estudio de casos múltiples | De recolección: Entrevistas semi estructuradas. De análisis de datos: codificación | Cuestionario de entrevistas | Trabajadores seleccionados en la muestra, gerentes de RRHH de los ingenios, contratistas. |
| | ¿Qué ocurrió en todo su proceso pre migratorio? | Proceso pre migratorio | | | | | |
| | ¿Qué ocurrió en todo su proceso de migración y tránsito para llegar a Costa Rica? | Proceso de tránsito | | | | | |
| | ¿Qué ocurre en su estadía en Costa Rica? | Proceso migratorio | | | | | |
| | ¿Qué ocurre en el proceso post migratorio? | Proceso post migratorio | | | | | |

| Objetivos Específicos | Preguntas asociadas a ese objetivo | Variables | Naturaleza | Método | Técnica | Instrumento | Fuentes |
|--|---|---|---------------|--------------------------------|--|---|---|
| Estimar los niveles de calidad del empleo de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020. | ¿Cuál es el nivel de calidad del empleo de los trabajadores? | Calidad del empleo | Cuantitativas | Análisis exploratorio de datos | De recolección: Encuestas y entrevistas a profundidad. | Cuestionario de encuestas. Cuestionario de entrevistas. | Trabajadores seleccionados en la muestra, empleadores de las empresas estudiadas. |
| | ¿Cuánto es el ingreso neto que usted percibe al mes? | Ingreso neto | | | | | |
| | ¿Cuántas horas semanales trabaja? | Jornada laboral | | | | | |
| | ¿Qué porcentaje de los trabajadores cuenta con seguridad social? | Inscripción a la Seguridad social | | | | | |
| | ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la relación con sus superiores? | Satisfacción con la relación con sus superiores | | | | | |
| | ¿Cuál es el nivel de satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo? | Satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo | | | | | |
| | ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la participación de las decisiones? | Satisfacción con la participación de las decisiones | | | | | |
| | ¿Cuál es el nivel de satisfacción intrínseca del trabajo? | Satisfacción intrínseca del trabajo | | | | | |
| | ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el reconocimiento a su trabajo? | Satisfacción con el reconocimiento a su trabajo | | | | | |

| Objetivos Específicos | Preguntas asociadas a ese objetivo | Variables | Naturaleza | Método | Técnica | Instrumento | Fuentes |
|---|--|---|---------------|--------------------------------|--|---|---|
| Estimar los niveles de productividad de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica en la zafra 2019–2020. | <p>¿Cuánto cortó (produjo) el día de hoy o el último día que laboró?</p> <p>¿Cuánto es lo máximo que ha cortado (producido) en un día?</p> <p>¿Cuánto es lo mínimo que ha cortado (producido) en un día?</p> | <p>Producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado</p> <p>Máximo producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado</p> <p>Mínimo producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado</p> | Cuantitativas | Análisis exploratorio de datos | De recolección: Encuestas y entrevistas a profundidad. | Cuestionario de encuestas. Cuestionario de entrevistas. | Trabajadores seleccionados en la muestra, RRHH de los ingenios, contratistas. |
| | <p>¿Cuál fue el precio por unidad de medida que le pagaron hoy?</p> | <p>Precio por unidad de medida recibido</p> | | | | | |

| Objetivos Específicos | Preguntas asociadas a ese objetivo | Variables | Naturaleza | Método | Técnica | Instrumento | Fuentes |
|--|---|---|----------------------|-------------------------------------|---|--|--|
| <p>Analizar la relación entre la productividad y la calidad del empleo de los nicaragüenses que laboran en siembra y cosecha de la caña de azúcar en la región Chorotega de Costa Rica, en la zafra 2019–2020.</p> | <p>¿Cuál es el nivel de relación entre las variables de calidad del empleo y productividad de los trabajadores?</p> | Calidad del empleo | <p>Cuantitativas</p> | <p>Mínimos Cuadrados Ordinarios</p> | <p>De recolección: Encuestas y entrevistas a profundidad.</p> | <p>Cuestionario de encuestas. Cuestionario de entrevistas.</p> | <p>Trabajadores seleccionados en la muestra, RRHH de los ingenios, contratistas.</p> |
| | | Ingreso neto | | | | | |
| | | Jornada laboral | | | | | |
| | | Inscripción a la Seguridad social | | | | | |
| | | Satisfacción con la relación con sus superiores | | | | | |
| | | Satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo | | | | | |
| | | Satisfacción con la participación de las decisiones | | | | | |
| | | Satisfacción intrínseca del trabajo | | | | | |
| | | Satisfacción con el reconocimiento a su trabajo | | | | | |
| | | Productividad | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | Producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado | | | | |
| | Máximo producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado | | | | |
| | Mínimo producto sembrado/cosechado/producido el último día laborado | | | | |
| | Precio por unidad de medida recibido | | | | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2.1. Cuestionario de entrevista a gerentes de recursos humanos de los ingenios

Nombre de la empresa:

Años laborando para la empresa:

Sexo

Nivel de escolaridad

Edad

- I. Proceso de selección y reclutamiento de trabajadores
 1. ¿Cuáles son las principales razones por las que contrata migrantes nicaragüenses para el trabajo de la zafra?
 2. ¿Podría enumerar algunas diferencias que usted encuentra entre el trabajo realizado por un cortador costarricense y uno nicaragüense?
 3. ¿Cuántos migrantes nicaragüenses contrataron este año para la corta?
 4. ¿Qué características debe cumplir un trabajador para contratarlo?
 5. ¿Utiliza intermediarios laborales en el proceso de la contratación?
Si ____ No ____
 - 5.1. ¿Por qué?
 6. Si utiliza ¿Quiénes son estos intermediarios laborales?

7. ¿Cuál es el proceso a seguir para seleccionar y contratar migrantes nicaragüenses?

8. ¿Qué facilidades les ofrece a los trabajadores para trasladarse a Costa Rica?

9. ¿Qué facilidades les ofrece a los trabajadores para permanecer en Costa Rica durante el tiempo de la zafra?

10. ¿Qué incentivos se les ofrece a los trabajadores en su puesto de trabajo?

10.1. Machete: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

10.2. Lima: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

10.3. Galones: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

10.4. Almuerzo: SI NO Suministrado() Financiado()

10.5. Botas: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

10.6. Otros: SI NO

10.7. ¿Cuáles? _____

Suministrados() Financiados() Prestados()

11. ¿Usted sabe si los trabajadores regresan a Nicaragua al terminar la Zafra?

Si ___ No ___

11.1. De no regresar ¿Conoce usted qué se quedan haciendo en Costa Rica?

12. ¿De qué depende que vuelva a querer contratar los servicios de ese trabajador?

II. Características del empleo agrícola de los inmigrantes

13. ¿Cuál es el acuerdo del pago? Tonelada_____ Metro lineal_____

14. ¿Es lo que reciben?

15. ¿Se les garantizan “todos” los derechos laborales de ley?
Si ___ No ___

16. De los siguientes derechos laborales podría decirme cuales

- 16.1. Vacaciones
- 16.2. Días feriados
- 16.3. Treceavo mes
- 16.4. Seguridad social
- 16.5. Seguro de riesgos del trabajo

17. ¿Quién es el encargado de supervisar a los trabajadores?

18. Puede describir brevemente cómo se da esta supervisión

19. ¿Cómo es la relación laboral entre los supervisores y los trabajadores
(trato entre ellos, modo de supervisión, etc.)?

20. ¿Qué condiciones se les brindan a los trabajadores para evitar el exceso
de fatiga en el trabajo?

21. ¿Hay negociación de las condiciones laborales de los trabajadores?
Si ___ No ___

- 21.1. De haberla ¿Puede describir cómo se da?
22. ¿Tiene el trabajador libertad en cuanto a cómo realizar el trabajo encomendado (forma de corte de la caña, orden de corte, etc.)
Si ____ No ____
- 22.1. De no ser así ¿Quién indica cómo deben hacer el trabajo?
23. ¿Qué opina de la satisfacción de los trabajadores en este empleo?
24. ¿Qué porcentaje de los trabajadores migrantes se mantiene estable durante la zafra? De no ser el 100%
25. ¿Cuáles son las causas por las que considera que no permanecen?
26. ¿Se les motiva a los trabajadores para obtener el desempeño deseado de ellos?
27. ¿Se les reconoce a los trabajadores por obtener el desempeño deseado de ellos?
28. ¿Cómo es la comunicación entre trabajadores y las autoridades de la empresa?

III. Características de la productividad de los trabajadores

29. ¿Qué opina acerca de la producción de los trabajadores con respecto a la meta esperada?
30. ¿Cuánto es el promedio de corte esperado por la empresa por parte de un trabajador en una jornada de trabajo?
31. ¿Qué opina acerca de la eficiencia en el uso de las herramientas por parte de los trabajadores para el cumplimiento de sus metas?
32. ¿Qué ocurre cuando un trabajador no alcanza la meta de producción deseada?
33. ¿Hay cambio positivo cuando hay alguna observación o llamado de atención a los trabajadores?
34. ¿Considera que la productividad de los trabajadores podría mejorar?
- 43.1. ¿Cómo?

Anexo 2.2. Cuestionario de entrevista a contratistas

Nombre de la empresa:

Años laborando como contratista:

Sexo

Nivel de escolaridad

Edad

Ingenios con los que trabaja

I. Proceso de selección y reclutamiento de trabajadores

1. ¿Qué factores toma en cuenta para el proceso de reclutamiento y selección?

2. ¿Qué características debe cumplir un trabajador para contratarlo?

3. ¿Por qué medios de transporte son trasladados los trabajadores?

4. ¿Cuál es la ruta que siguen?

5. ¿Qué condiciones de vida acuerda brindarles usted?

6. ¿Qué condiciones de vida acuerda brindarles la empresa?

7. ¿Dónde viven?

8. Donde viven los trabajadores, cuentan con Servicios sanitarios: Sépticos _____ Letrina _____ Baños _____ Agua _____ Electricidad _____ Camarotes _____ 2 3

9. ¿Usted sabe si los trabajadores regresan a Nicaragua al terminar la Zafra?
Si _____ No _____
9.1. De no regresar ¿Conoce usted qué se quedan haciendo en Costa Rica?

10. ¿De qué depende que vuelva a querer contratar los servicios de ese trabajador?

II. Características del empleo agrícola de los inmigrantes

11. ¿Las condiciones de trabajo pactadas en contrato se negocian con usted o con la empresa contratante?

12. ¿Cuál es el acuerdo del pago? Tonelada_____ Metro lineal_____

13. ¿Es lo que reciben?

14. ¿Se les garantizan “todos” los derechos laborales de ley?
Si ____ No ____

15. De los siguientes derechos laborales podría decirme cuales

- 15.1. Vacaciones
- 15.2. Días feriados
- 15.3. Treceavo mes
- 15.4. Seguridad social
- 15.5. Seguro de riesgos del trabajo

16. ¿Quién es el encargado de supervisar a los trabajadores?

17. Puede describir brevemente cómo se da esta supervisión

18. ¿Cómo es la relación laboral entre los supervisores y los trabajadores (trato entre ellos, modo de supervisión, etc.)?

19. ¿Qué condiciones se les brindan a los trabajadores para evitar el exceso de fatiga en el trabajo?

20. Si es el caso ¿Qué incentivos se les ofrece a los trabajadores en su puesto de trabajo?

20.1. Machete: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

20.2. Lima: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

20.3. Galones: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

20.4. Almuerzo: SI NO Suministrado() Financiado()

20.5. Botas: SI NO Suministrado() Financiado() Prestado()

20.6. Otros: SI NO

¿Cuáles? _____

Suministrados() Financiados() Prestados()

21. ¿Hay negociación de las condiciones laborales de los trabajadores?

Si ___ No ___

21.1. De haberla ¿Puede describir cómo se da?

22. ¿Tiene el trabajador libertad en cuanto a cómo realizar el trabajo encomendado (forma de corte de la caña, orden de corte, etc.)

Si ___ No ___

22.1. De no ser así ¿Quién indica cómo deben hacer el trabajo?

23. ¿Qué opina de la satisfacción de los trabajadores en este empleo?

24. ¿Qué porcentaje de los trabajadores migrantes se mantiene estable durante la zafra? De no ser el 100%
25. ¿Cuáles son las causas por las que considera que no permanecen?
26. ¿Se les motiva a los trabajadores para obtener el desempeño deseado de ellos?
27. ¿Se les reconoce a los trabajadores por obtener el desempeño deseado de ellos?
28. ¿Cómo es la comunicación entre trabajadores y las autoridades de la empresa contratista?
29. ¿Cuál es el acuerdo de pago con los ingenios?
Por cantidad de trabajadores____ Por tonelada cortada____
Por metro lineal cortado____
30. ¿De cuánto fue el acuerdo el año pasado?
Cantidad de trabajadores____ Cantidad de toneladas____ Cantidad de metros lineales____ Precio por tonelada para el trabajador____ Precio por unidad de medida para usted____
31. ¿De cuánto fue el acuerdo este año?

Cantidad de trabajadores_____ Cantidad de toneladas_____ Cantidad de metros lineales_____ Precio por tonelada para el trabajador_____ Precio por unidad de medida para usted_____

32. Promedio diario de toneladas cortadas por trabajador: _____

33. ¿Qué opina acerca de la producción de los trabajadores con respecto a la meta esperada?

34. ¿Cuánto es el promedio de corte esperado por la empresa por parte de un trabajador en una jornada de trabajo?

35. ¿Qué opina acerca de la eficiencia en el uso de las herramientas por parte de los trabajadores para el cumplimiento de sus metas?

36. ¿Qué ocurre cuando un trabajador no alcanza la meta de producción deseada?

37. ¿Hay cambio positivo cuando hay alguna observación o llamado de atención a los trabajadores?

38. ¿Considera que la productividad de los trabajadores podría mejorar?

38.1. ¿Cómo?

Anexo 2.3. Cuestionario de entrevista/encuesta a trabajadores

Nombre de la empresa:

Años laborando para la empresa:

Sexo

Nivel de escolaridad

Edad

Lugar donde vive en Nicaragua

Lugar donde vive en CR

Años dedicándose a este trabajo

Años trabajando en esta empresa

Se dedica a: Siembra_____ Cosecha_____ Ambas_____

Personas que dependen de él en Costa Rica Y en Nicaragua

I. Ciclo migratorio

1. ¿Por qué decidió venir a trabajar a Costa Rica?

2. ¿Con qué expectativas tomó la decisión de venir a trabajar en la zafra?

3. ¿Cómo supo de la empresa contratante y de los contratistas?

4. ¿Qué papel jugó la empresa contratante y los contratistas para que tomara la decisión de venir a trabajar en la zafra?

5. Si no hubiera venido a este empleo ¿Qué estaría haciendo en Nicaragua?

6. ¿Por qué medio de transporte viajó? Comente de su experiencia en el viaje

7. ¿Cuál fue la ruta que siguió en su viaje?

8. ¿Cuáles son las condiciones en las que vive en Costa Rica?
¿Puede describirlas?

9. ¿Tiene acceso a alguno de los siguientes servicios?

| Servicio | Si | No |
|----------|----|----|
|----------|----|----|

Electricidad

Agua potable

Salud

Educación

10. ¿Ha tenido alguna sensación de discriminación desde el momento que llegó a Costa Rica? ¿Puede describirla?

11. ¿Cuáles son los planes que tiene al terminar la zafra?

12. ¿Tiene intención de retornar a este empleo la siguiente zafra?

13. ¿Qué va a hacer cuando retorne a Nicaragua?

II. Características objetivas del empleo

14. ¿Cuántas horas labora semanalmente? ¿Cuántos días a la semana?

15. ¿Se le proporciona equipo de trabajo para llevar a cabo sus funciones?

16. ¿Cuáles son los roles de descanso durante las jornadas de trabajo?

17. ¿Qué se le facilita para rehidratarse durante las jornadas?

18. ¿De cuánto es el ingreso neto percibido de su trabajo?

19. ¿Tiene gastos extras que tenga que pagar en su trabajo? ¿Cuánto es por cada uno?

Transporte___ Vivienda___ Herramientas de trabajo___ Otros. Diga cuáles _____

20. ¿Envía remesas a Nicaragua? Si_____ No_____

21. ¿Cuál es el monto aproximado mensual?

22. ¿Está inscrito en la seguridad social? Si_____ No_____

23. ¿Tiene oportunidad de afiliarse a una organización de trabajadores?
 ¿Es parte de alguno?

III. Dimensión subjetiva de la calidad del empleo: satisfacción laboral

En los siguientes apartados, evalúe su grado de satisfacción con respecto a su empleo de acuerdo a lo que se le menciona. Siendo 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 poco insatisfecho, 4 poco satisfecho, 5 satisfecho y 6 muy satisfecho.

| Ítems de satisfacción con la relación con sus superiores | Nivel de Satisfacción | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. La proximidad con que es supervisado su trabajo. | | | | | | |
| 2. La frecuencia con que es supervisado su trabajo. | | | | | | |
| 3. Las relaciones personales con sus superiores. | | | | | | |
| 4. La forma en que sus supervisores evalúan su tarea. | | | | | | |
| 5. El apoyo que recibe de sus superiores. | | | | | | |

| Ítems de satisfacción con las condiciones físicas en el lugar de trabajo | Nivel de Satisfacción | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Equipo proporcionado para llevar a cabo sus funciones. | | | | | | |
| 7. Descanso durante las jornadas. | | | | | | |
| 8. Rehidratación durante las jornadas. | | | | | | |

| Ítems de satisfacción en la participación de las decisiones | Nivel de Satisfacción | | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. El grado en que la empresa/contratista cumple lo convenido en la contratación. | | | | | | |
| 10. El grado en que la empresa/contratista cumple las leyes laborales con su persona. | | | | | | |
| 11. La forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales. | | | | | | |
| 12. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución. | | | | | | |

| Ítems de satisfacción propia del trabajo | Nivel de Satisfacción | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Las diferencias entre realizar este trabajo aquí que en Nicaragua. | | | | | | |
| 14. Las oportunidades de solventar necesidades en Nicaragua. | | | | | | |
| 15. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. | | | | | | |
| 16. Las metas de producción que debe alcanzar. | | | | | | |

| Ítems de satisfacción con el reconocimiento a su trabajo | Nivel de Satisfacción | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. El salario que usted recibe. | | | | | | |
| 18. La jornada laboral | | | | | | |
| 19. El reconocimiento que obtiene por su trabajo. | | | | | | |

IV. Productividad del trabajador

24. ¿Cuántas toneladas o metros lineales cortó hoy (o ayer, o el último día que laboró)?

25. ¿Cuál fue el precio de hoy por tonelada o metro lineal?

26. ¿Cuánto es lo máximo que ha cortado en un día?

27. ¿Cuánto es lo mínimo que ha cortado en un día?

Anexo 3: Listado de personas entrevistadas

| Cargo ocupado | Fecha de la aplicación | Forma de aplicación |
|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Gerente Multiservicios FAESA | 10/12/2019 | Semi estructurada Personal |
| Gerente de JIANA | 16/12/2020 | Semi estructurada Personal |
| Gerente de Ca y Re TRACOSI y Agropecuaria Cabalceta Redondo | 11/12/2019 | Semi estructurada Personal |
| Gerente de RRHH de Ingenio El Viejo | 10/12/2019 | Semi estructurada Personal |
| Gerente de RRHH de Ingenio CATSA | 9/12/2019 | Semi estructurada Personal |
| Funcionario MTSS Costa Rica | 16/9/2019 | Semi estructurada Personal |
| Funcionario MITRAB Nicaragua | 16/3/2020 | Semi estructurada - telefónica |

Anexo 4: Base de datos de los trabajadores con índices construidos

| Código del trabajador | Contratista | ICEO | ICES | ICE Compuesto | IPP |
|-----------------------|----------------------|-------|-------|---------------|-------|
| T001 | Multiservicios FAESA | 0.65 | -0.12 | 73.58 | 32.7 |
| T002 | Multiservicios FAESA | -0.01 | 0.06 | 66.2 | 15.43 |
| T003 | Multiservicios FAESA | -0.01 | 0.45 | 71.37 | 13.9 |
| T004 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.81 | 74.27 | 15.51 |
| T005 | Multiservicios FAESA | | 0.33 | | |
| T006 | Multiservicios FAESA | -0.14 | -0.64 | 55 | 11.65 |
| T007 | Multiservicios FAESA | -0.01 | -0.33 | 61.02 | 16.01 |
| T008 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.78 | 73.97 | 21.62 |
| T009 | Multiservicios FAESA | -0.14 | -0.02 | 63.33 | 12.23 |
| T010 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.02 | 73.52 | 58.06 |
| T011 | Multiservicios FAESA | 0.65 | -0.02 | 74.94 | 31.07 |
| T012 | Multiservicios FAESA | -0.41 | -1.14 | 44.27 | 4.91 |
| T013 | Multiservicios FAESA | -0.36 | 0.18 | 62.56 | 33.99 |
| T014 | Multiservicios FAESA | | 0.05 | | 8.38 |
| T015 | Multiservicios FAESA | 0.28 | 0.33 | 74.19 | 4.77 |
| T016 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.4 | 68.81 | 52.56 |
| T017 | Multiservicios FAESA | 1.35 | 0.16 | 87.6 | 29.71 |
| T018 | Multiservicios FAESA | 0.56 | 0.22 | 76.79 | 0 |
| T019 | Multiservicios FAESA | | -0.69 | | |
| T020 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.23 | 66.67 | 31.67 |
| T021 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.27 | 67.11 | 31.01 |
| T022 | Multiservicios FAESA | | 0.14 | | 4.98 |
| T023 | Multiservicios FAESA | -0.01 | 0.71 | 74.82 | 30.55 |
| T024 | Multiservicios FAESA | -0.14 | -0.35 | 58.91 | 56.34 |
| T025 | Multiservicios FAESA | 0.37 | 0.43 | 76.77 | 46.02 |
| T026 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.72 | 82.86 | 37 |
| T027 | Multiservicios FAESA | 0.56 | 0.53 | 80.88 | 9.93 |
| T028 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.91 | 85.34 | 40.87 |
| T029 | Multiservicios FAESA | 1.22 | 0.65 | 92.28 | 31.67 |
| T030 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.95 | 85.84 | |
| T031 | Multiservicios FAESA | 1.22 | 0.77 | 93.87 | 35.28 |
| T032 | Multiservicios FAESA | -0.13 | 0.09 | 64.75 | 20.67 |
| T033 | Multiservicios FAESA | -0.14 | -0.32 | 59.25 | 16.37 |
| T034 | Multiservicios FAESA | -0.14 | -0.02 | 63.32 | 15.3 |
| T035 | Multiservicios FAESA | -0.83 | -0.5 | 46.57 | 32.45 |
| T036 | Multiservicios FAESA | 0.56 | 0.54 | 81.1 | 31.07 |
| T037 | JIANA S.A. | -0.14 | -0.01 | 63.41 | 33.3 |
| T038 | JIANA S.A. | -0.14 | 0.59 | 71.43 | 27.87 |
| T039 | JIANA S.A. | -0.83 | 0 | 53.24 | 58.57 |
| T040 | Cabalceta Cc | -0.83 | 0.31 | 57.39 | 16.8 |
| T041 | Cabalceta Cc | -1.11 | -0.39 | 43.9 | 19.21 |

| | | | | | |
|------|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| T042 | Cabalceta Cc | 0.28 | 0.48 | 76.18 | 18.74 |
| T043 | Cabalceta Cc | -0.41 | 0.42 | 64.96 | 25.48 |
| T044 | Cabalceta Cc | -0.14 | 1.09 | 78.04 | 14.04 |
| T045 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.06 | 64.38 | 4.4 |
| T046 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.85 | 74.79 | 23.36 |
| T047 | Cabalceta Cc | -1.39 | -0.54 | 37.82 | 24.58 |
| T048 | Cabalceta Cc | -0.14 | -0.13 | 61.78 | 19.81 |
| T049 | Cabalceta Cc | 0.56 | -0.15 | 71.97 | 77.83 |
| T050 | Cabalceta Cc | -1.38 | -2.67 | 9.6 | 13.69 |
| T051 | Cabalceta Cc | -1.11 | -1.13 | 34.06 | 20.46 |
| T052 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.29 | 67.41 | 29.35 |
| T053 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.18 | 65.88 | 23.03 |
| T054 | Cabalceta Cc | 0.52 | -0.02 | 72.93 | 31.83 |
| T055 | Multiservicios FAESA | 1.22 | -0.44 | 77.77 | 39.15 |
| T056 | Multiservicios FAESA | -0.14 | 0.08 | 64.67 | 19.81 |
| T057 | Multiservicios FAESA | 0.56 | 0.17 | 76.16 | 39.58 |
| T058 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.45 | 79.17 | 25.4 |
| T059 | Multiservicios FAESA | 0.28 | -0.21 | 66.92 | 24.97 |
| T060 | Multiservicios FAESA | 0.52 | 0.37 | 78.14 | |
| T061 | JIANA S.A. | 0.56 | 0.15 | 75.96 | 10.96 |
| T062 | JIANA S.A. | -0.83 | -0.11 | 51.74 | 12.37 |
| T063 | JIANA S.A. | 0.56 | -0.17 | 71.64 | 23.25 |
| T064 | JIANA S.A. | -1.11 | -0.1 | 47.75 | 20.67 |
| T065 | JIANA S.A. | -0.83 | 0.07 | 54.24 | 18.26 |
| T066 | JIANA S.A. | -0.83 | 0.33 | 57.67 | 8.88 |
| T067 | JIANA S.A. | -0.14 | 0.04 | 64.12 | 21.96 |
| T068 | JIANA S.A. | -0.14 | 0.15 | 65.5 | 19.81 |
| T069 | JIANA S.A. | 0.52 | 0.28 | 76.91 | 18.52 |
| T070 | JIANA S.A. | -0.14 | 0.21 | 66.28 | 16.37 |
| T071 | JIANA S.A. | -0.83 | -0.36 | 48.42 | 14.65 |
| T072 | JIANA S.A. | -0.83 | 0.21 | 56.08 | 14.35 |
| T073 | JIANA S.A. | 1.27 | 0.35 | 88.98 | 13.9 |
| T074 | JIANA S.A. | -0.14 | 0.31 | 67.71 | 16.22 |
| T075 | JIANA S.A. | 0.52 | 0.2 | 76.02 | 28.75 |
| T076 | JIANA S.A. | -0.41 | -0.07 | 58.52 | 9.84 |
| T077 | JIANA S.A. | 0.56 | 0.28 | 77.63 | 10.14 |
| T078 | JIANA S.A. | -1.11 | 0.17 | 51.35 | 12.25 |
| T079 | JIANA S.A. | -1.11 | -0.08 | 48.02 | 14.65 |
| T080 | Cayre Tracosi | 0.57 | -0.27 | 70.35 | 50.13 |
| T081 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.28 | 59.86 | 46.84 |
| T082 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.23 | 66.58 | 39.92 |
| T083 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.15 | 65.53 | 45.6 |
| T084 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.12 | 57.8 | 42.37 |

| | | | | | |
|------|---------------|-------|-------|-------|-------|
| T085 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.4 | 54.16 | 18.52 |
| T086 | Cayre Tracosi | | 0.2 | | 18.87 |
| T087 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.43 | 69.26 | 33.99 |
| T088 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.13 | 61.88 | 17.66 |
| T089 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.2 | 66.22 | 6.15 |
| T090 | Cayre Tracosi | 0.56 | -0.04 | 73.44 | 13.45 |
| T091 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.07 | 64.49 | 21.42 |
| T092 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.07 | 58.44 | 37.55 |
| T093 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.51 | 56.72 | 26.8 |
| T094 | Cayre Tracosi | | -0.19 | | 39.17 |
| T095 | Cayre Tracosi | -0.36 | 0.29 | 64 | 17.08 |
| T096 | Cayre Tracosi | -0.41 | 0.26 | 62.82 | 38.63 |
| T097 | Cayre Tracosi | 0.56 | 0.14 | 75.72 | 17.66 |
| T098 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.34 | 59.03 | 54.19 |
| T099 | Cayre Tracosi | -0.41 | -1 | 46.14 | 26.58 |
| T100 | Cayre Tracosi | 0.56 | 0.16 | 76.08 | 41.47 |
| T101 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.15 | 75.23 | 40.52 |
| T102 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.27 | 59.93 | 23.68 |
| T103 | Cayre Tracosi | 0.57 | -0.23 | 71 | 31.19 |
| T104 | Cayre Tracosi | 0.28 | -0.05 | 69.17 | 14.22 |
| T105 | Cayre Tracosi | -0.36 | -0.25 | 56.82 | 37.86 |
| T106 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.01 | 59.29 | 37.3 |
| T107 | Cayre Tracosi | -0.41 | 0.53 | 66.42 | 49.85 |
| T108 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.06 | 64.39 | 29.22 |
| T109 | Cayre Tracosi | -0.08 | 0.32 | 68.53 | 20.26 |
| T110 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.13 | 65.24 | 30.12 |
| T111 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.39 | 68.73 | 30.9 |
| T112 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.21 | 60.8 | 21.42 |
| T113 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.22 | 76.18 | 76.02 |
| T114 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.06 | 62.74 | 10.14 |
| T115 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.06 | 62.73 | 21.1 |
| T116 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.07 | 62.58 | 30.55 |
| T117 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.14 | 65.41 | 29.69 |
| T118 | Cayre Tracosi | -0.41 | 0.07 | 60.4 | 19.72 |
| T119 | Cabalceta Cc | 0.52 | 0.48 | 79.62 | 48.95 |
| T120 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.07 | 62.56 | 71.59 |
| T121 | Cayre Tracosi | -0.01 | -0.93 | 53.15 | 39.79 |
| T122 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.29 | 77.11 | 27.33 |
| T123 | Cayre Tracosi | -0.41 | -1.95 | 33.46 | 1.25 |
| T124 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.24 | 66.71 | 28.23 |
| T125 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.57 | 80.78 | 48.95 |
| T126 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.01 | 59.31 | 22.65 |
| T127 | Cayre Tracosi | -0.41 | 0.1 | 60.76 | 62.44 |

| | | | | | |
|------|---------------|-------|-------|-------|-------|
| T128 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.19 | 66.1 | |
| T129 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.27 | 67.16 | 7.89 |
| T130 | Cayre Tracosi | 0.56 | -0.87 | 62.38 | 26.26 |
| T131 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.05 | 62.9 | 28.84 |
| T132 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.03 | 63.91 | 25.84 |
| T133 | Cabalceta Cc | 0.24 | -0.88 | 57.37 | 48.83 |
| T134 | Cayre Tracosi | 1.22 | -0.04 | 83.04 | 54.62 |
| T135 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.13 | 61.85 | 33.99 |
| T136 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.57 | 80.78 | 77.83 |
| T137 | Cayre Tracosi | -0.41 | -0.19 | 56.94 | 31.78 |
| T138 | Cayre Tracosi | 0.52 | 0.2 | 75.94 | 28.73 |
| T139 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.05 | 62.88 | 24.88 |
| T140 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.03 | 63.94 | 24.19 |
| T141 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.19 | 66.08 | 58.99 |
| T142 | Cayre Tracosi | 0.24 | -0.12 | 67.57 | 40.52 |
| T143 | Cayre Tracosi | 0.52 | -0.06 | 72.39 | 57.37 |
| T144 | Cayre Tracosi | -0.14 | 0.32 | 67.85 | 11.22 |
| T145 | Cayre Tracosi | | 0.54 | | 33.68 |
| T146 | Cayre Tracosi | -0.14 | -0.41 | 58.05 | 17.55 |
| T147 | Cabalceta Cc | -0.18 | -0.48 | 56.63 | 51.2 |
| T148 | Cabalceta Cc | -0.83 | -1.07 | 39 | 6.47 |
| T149 | Cabalceta Cc | -1.11 | -0.12 | 47.61 | 30.55 |
| T150 | Cabalceta Cc | -2.03 | -0.97 | 22.59 | 25.91 |
| T151 | Cabalceta Cc | 0.29 | -0.05 | 69.24 | 19.24 |
| T152 | Cabalceta Cc | -0.14 | 0.5 | 70.22 | |
| T153 | Cayre Tracosi | -0.41 | 0.17 | 61.7 | 26.26 |
| T154 | Cayre Tracosi | 0.52 | -0.58 | 65.47 | 56.85 |
| T155 | Cayre Tracosi | 0.24 | -0.23 | 65.99 | 62.87 |
| T156 | Cayre Tracosi | 0.94 | -0.47 | 73.16 | 100 |
| T157 | Cabalceta Cc | | -1.14 | | 20.58 |
| T158 | Cabalceta Cc | 0.29 | -0.03 | 69.48 | 23.36 |
| T159 | JIANA S.A. | 0.24 | 0 | 69.1 | 40.52 |
| T160 | JIANA S.A. | 1.22 | -0.01 | 83.49 | 28.3 |
| T161 | JIANA S.A. | 0.94 | -0.88 | 67.72 | 40.1 |
| T162 | Cabalceta Cc | 1.22 | -0.32 | 79.36 | 44.31 |
| T163 | Cabalceta Cc | 0.29 | 0.12 | 71.48 | 19.49 |
| T164 | Cabalceta Cc | 0.24 | -0.25 | 65.77 | 51.96 |
| T165 | Cabalceta Cc | 0.29 | 0.27 | 73.46 | 15.86 |
| T166 | Cabalceta Cc | -0.36 | -0.33 | 55.76 | 15.51 |
| T167 | Cabalceta Cc | 0.61 | 0.68 | 83.69 | 24.75 |
| T168 | Cabalceta Cc | 0.57 | 0.01 | 74.15 | 16.59 |
| T169 | Cabalceta Cc | -0.08 | 0.39 | 69.46 | 27.29 |
| T170 | Cabalceta Cc | -0.36 | 0.03 | 60.58 | 19.98 |

| | | | | | |
|------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| T171 | Cabalceta Cc | | -0.61 | | |
| T172 | Cabalceta Cc | -0.4 | 0.14 | 61.49 | 35.93 |
| T173 | Cabalceta Cc | -0.68 | -0.38 | 50.38 | 40.01 |
| T174 | Cabalceta Cc | -2.03 | -0.58 | 27.84 | 28.19 |
| T175 | Cabalceta Cc | 0.57 | -0.1 | 72.68 | 19.6 |
| T176 | Cabalceta Cc | -0.08 | 0.33 | 68.71 | 7.99 |
| T177 | Cabalceta Cc | 0.57 | -0.23 | 70.94 | 17.66 |
| T178 | Cabalceta Cc | -0.08 | -0.28 | 60.6 | 3.7 |
| T179 | Cabalceta Cc | 0.57 | 0.19 | 76.52 | 17.66 |
| T180 | Cabalceta Cc | -0.08 | 0.61 | 72.45 | 13.36 |
| T181 | Cabalceta Cc | -0.08 | -0.07 | 63.41 | 8.64 |
| T182 | Cabalceta Cc | -0.08 | 0.03 | 64.7 | 6.4 |
| T183 | Cabalceta Cc | 0.57 | -0.09 | 72.81 | 16.8 |
| T184 | Cabalceta Cc | 0.57 | 0 | 74.04 | 39.92 |
| T185 | Cabalceta Cc | 0.52 | -0.08 | 72.16 | 34.21 |

Anexo 5: Pruebas realizadas al modelo de regresión lineal para descartar problemas econométricos

Test de White

| | | | |
|---------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 1.427396 | Prob. F(5,166) | 0.2169 |
| Obs*R-squared | 7.090111 | Prob. Chi-Square(5) | 0.2140 |
| Scaled explained SS | 11.49416 | Prob. Chi-Square(5) | 0.0424 |

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID^2
 Method: Least Squares
 Date: 02/15/21 Time: 21:57
 Sample: 1 185
 Included observations: 172

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|-----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | -60.91778 | 481.0878 | -0.126625 | 0.8994 |
| ICES^2 | 0.031977 | 0.132061 | 0.242143 | 0.8090 |
| ICES*ICEO | -0.151236 | 0.205381 | -0.736370 | 0.4625 |
| ICES | -0.564219 | 11.91730 | -0.047345 | 0.9623 |
| ICEO^2 | 0.023910 | 0.085936 | 0.278224 | 0.7812 |
| ICEO | 12.52554 | 12.18602 | 1.027861 | 0.3055 |

| | | | |
|--------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared | 0.041222 | Mean dependent var | 256.1652 |
| Adjusted R-squared | 0.012343 | S.D. dependent var | 470.8203 |
| S.E. of regression | 467.9057 | Akaike info criterion | 15.16867 |
| Sum squared resid | 36343337 | Schwarz criterion | 15.27847 |
| Log likelihood | -1298.506 | Hannan-Quinn criter. | 15.21322 |
| F-statistic | 1.427396 | Durbin-Watson stat | 1.628511 |
| Prob(F-statistic) | 0.216910 | | |

Test de Glejser

| | | | |
|---------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 2.967343 | Prob. F(2,169) | 0.0541 |
| Obs*R-squared | 5.835126 | Prob. Chi-Square(2) | 0.0541 |
| Scaled explained SS | 6.468880 | Prob. Chi-Square(2) | 0.0394 |

Test Equation:
 Dependent Variable: ARESID
 Method: Least Squares
 Date: 02/15/21 Time: 21:57
 Sample: 1 185
 Included observations: 172

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | 14.13468 | 4.698313 | 3.008458 | 0.0030 |

| | | | | |
|--------------------|-----------|-----------------------|-----------|----------|
| ICES | -0.112285 | 0.065179 | -1.722725 | 0.0868 |
| ICEO | 0.102061 | 0.047200 | 2.162295 | 0.0320 |
| R-squared | 0.033925 | Mean dependent var | | 12.29382 |
| Adjusted R-squared | 0.022492 | S.D. dependent var | | 10.27820 |
| S.E. of regression | 10.16196 | Akaike info criterion | | 7.492467 |
| Sum squared resid | 17451.84 | Schwarz criterion | | 7.547365 |
| Log likelihood | -641.3521 | Hannan-Quinn criter. | | 7.514740 |
| F-statistic | 2.967343 | Durbin-Watson stat | | 1.755205 |
| Prob(F-statistic) | 0.054127 | | | |

Test ARCH

| | | | |
|---------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 0.369431 | Prob. F(1,156) | 0.5442 |
| Obs*R-squared | 0.373283 | Prob. Chi-Square(1) | 0.5412 |

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 02/15/21 Time: 21:58

Sample (adjusted): 2 185

Included observations: 158 after adjustments

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|-------------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | 249.9707 | 45.98763 | 5.435608 | 0.0000 |
| RESID^2(-1) | 0.064193 | 0.105613 | 0.607808 | 0.5442 |

| | | | |
|--------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared | 0.002363 | Mean dependent var | 264.9561 |
| Adjusted R-squared | -0.004033 | S.D. dependent var | 486.9805 |
| S.E. of regression | 487.9614 | Akaike info criterion | 15.23093 |
| Sum squared resid | 37144591 | Schwarz criterion | 15.26969 |
| Log likelihood | -1201.243 | Hannan-Quinn criter. | 15.24667 |
| F-statistic | 0.369431 | Durbin-Watson stat | 1.683589 |
| Prob(F-statistic) | 0.544199 | | |

Test de Harvey

| | | | |
|---------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 1.085630 | Prob. F(2,169) | 0.3400 |
| Obs*R-squared | 2.181772 | Prob. Chi-Square(2) | 0.3359 |
| Scaled explained SS | 1.842261 | Prob. Chi-Square(2) | 0.3981 |

Test Equation:

Dependent Variable: LRESID2

Method: Least Squares

Date: 02/15/21 Time: 21:59

Sample: 1 185

Included observations: 172

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|----------|
| C | 4.888859 | 0.946061 | 5.167594 | 0.0000 |
| ICES | -0.017499 | 0.013125 | -1.333324 | 0.1842 |
| ICEO | 0.009511 | 0.009504 | 1.000662 | 0.3184 |
| R-squared | 0.012685 | Mean dependent var | | 4.218395 |
| Adjusted R-squared | 0.001001 | S.D. dependent var | | 2.047255 |
| S.E. of regression | 2.046231 | Akaike info criterion | | 4.287164 |
| Sum squared resid | 707.6131 | Schwarz criterion | | 4.342062 |
| Log likelihood | -365.6961 | Hannan-Quinn criter. | | 4.309437 |
| F-statistic | 1.085630 | Durbin-Watson stat | | 1.716207 |
| Prob(F-statistic) | 0.340032 | | | |

Prueba de multicolinealidad (Factor Inflacionario de Varianza)

Variance Inflation Factors
Date: 02/15/21 Time: 21:59
Sample: 1 185
Included observations: 172

| Variable | Coefficient Variance | Uncentered VIF | Centered VIF |
|----------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| C | 55.73028 | 36.76696 | NA |
| ICES | 0.010726 | 36.68129 | 1.100349 |
| ICEO | 0.005625 | 14.44936 | 1.100349 |

Referencias bibliográficas

- Acuña, G. (2011). Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe Costa Rica. OIM; OIT; MTSS; CECC SICA; Red de Observatorio del Mercado Laboral. San José.
- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de la salud. 11 (1-2). PP. 333-338. Recuperado el 15 de noviembre del 2019 de: <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR. (2020). *Más de 100.000 personas forzadas a huir de Nicaragua tras dos años de crisis política y social*. Recuperado de <https://www.acnur.org/noticias/briefing/2020/3/5e67b6564/mas-de-100000-personas-forzadas-a-huir-de-nicaragua-tras-dos-anos-de-crisis.html>
- Alvarado, R. (2003) Regiones y Cantones de Costa Rica: Región Chorotega. Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Serie Cantones de Costa Rica (2).
- Amit, G. (2019). ¿Sabía usted que el sindicato de la caña LAICA es una institución estatal? Recuperado de: <https://www.elpais.cr/2019/04/07/sabia-usted-que-el-sindicato-de-la-cana-laica-es-una-institucion-estatal/>
- Angulo, J., y Mata, A. (2008). El desajuste entre oferta y demanda de trabajo calificado desde el punto de vista de los empleadores y formadores de profesionales y técnicos: Retos e implicaciones para el mercado laboral costarricense. San José: Programa Estado de la Nación.
- Bardomás, M. (2012). La migración estacional a producciones agrarias de un área de Argentina: el Valle de Uco, provincia de Mendoza. Papeles de población, (18), PP. 39-62. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca.
- Barquero, M. (2018). Caída en precios del azúcar estruja a sector cañero tico. La Nación. San José.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ra edición. PEARSON: Bogotá.
- Bertoncello, R. (1993). La movilidad espacial de la población: notas para la reflexión. En Actas II Jornadas Argentinas de Estudios de Población. AEPA. Buenos Aires.

- Blanco, E. (2016). Medio ambiente y desarrollo: efectos y resultados de las actividades productivas y la legislación ambiental sobre la naturaleza y las condiciones de vida de la población, en la región Chorotega de Costa Rica. 1990-2015. Recuperado de: https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Mapa-de-la-region-Chorotega-de-Costa-Rica-Tomado-de-Atlas-Cartografico-de_fig1_316500184
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Revista de investigación*, (59), 158-163.
- Borge, D. (2004). Migraciones de nicaragüenses hacia Costa Rica: análisis de dos redes sociales. (Tesis doctoral). Universidad de Costa Rica (UCR). San José.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., y Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, 38(2), 459-477.
- Casanueva, C. y Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano. *Revista Comercio Exterior*. 16-33.
- Cerdas, G. (2005). Tendencias laborales de la apertura comercial en Costa Rica: un análisis a partir de estudios de casos realizados entre el 2003 y 2005. San José: Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA).
- Chambilla, U. (2016). *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la empresa Grúas y Negociaciones del Sur S. C. R. L. 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
- Chaves, M. (2009). Quema de la caña de azúcar (Diapositivas de PowerPoint). Recuperado el 15 de febrero, 2020, de <https://servicios.laica.co.cr/laica-cv-biblioteca/index.php/Library/download/mYPQBHOPkbEggCIFAAPTnRLsxansSmSC>
- Chaves, M. (2010). Resumen del desarrollo histórico de la caña de azúcar en Costa Rica. Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar LAICA.
- Chaves, M., y Bermúdez, L. (2015). Agroindustria azucarera costarricense: un modelo organizacional y productivo efectivo con 75 años de vigencia. Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA): LAICA.
- Colvurn, F y Raventos, P. (1998). Promoción de las exportaciones en Costa Rica y Centroamérica. *Comercio Exterior*. 903-907.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2006). Migración internacional y desarrollo en Nicaragua. Santiago de Chile.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2008). *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. Santiago de Chile.
- Comité Sectorial Agropecuario de la región Chorotega (2017). *Plan de acciones climáticas y Gestión de Riesgos 2018 - 2022, para la región Chorotega*. Ministerio de Agricultura y Ganadería, MAG.
- Díaz, S., Mendoza, V., y Porras, C. (2011). *Una guía para la elaboración de estudios de caso*. Razón y Palabra. Recuperado el 28 de julio del 2019, de: <https://pdfs.semanticscholar.org/c807/95e3e64a73456c4c39506f1788731495df39.pdf>
- Durand, J. (2006). Los inmigrantes también emigran: la migración de retorno como corolario del proceso. *Revista interdisciplinaria de movilidad humana*, (14), PP. 167-189. Centro Scalabriniano de Estudios Migratorios. Brasilia.
- Flores, B. (8 de Mayo de 2019). ¿Puede la agricultura nacional sobrevivir sin fuerza de trabajo extranjera? *La República*. San José
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., y Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo “decente”: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104.
- Gatica, G. (2017). Aportes de las personas migrantes y refugiadas a la creación de riqueza en Costa Rica. *Revista Rupturas*, 71-100.
- Gatica, G., Rodríguez, Y., Valverde, J., y Guillén, M. (2018). *Diagnóstico de la emigración de costarricenses y su emigración en el país*. Dirección de Integración y Desarrollo de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME). Cultura y Desarrollo en Centroamérica (CUDECA). San José.
- Ghai, D. (2003). Trabajo “decente”. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- González, E. (2008). *Un proceso migratorio estudiantil (pre - migración, migración y post - migración): Jóvenes marroquíes en la ciudad de Granada*. *Revista electrónica de Investigación educativa*. Recuperado el 25 de junio del 2019 de: <http://redie.uabc.mx/vol10no2/contenido-gonzalezbarea.html>
- Guillén, A. (2008). *Modelos de desarrollo y estrategias alternativas en América Latina. América Latina y desarrollo económico*. Madrid: Editorial Akal.
- Gujarati, D. y Porter, D. (2010). *Econometría*. Quinta Edición. México: McGraw Hill.

- Hatam, N., Zarifi, M., Lotfi, M., Kavozzi, Z. y Tavakoli, A. (2014). The relationship between quality of work life and productivity of knowledge workers. *Journal of Health Management y Informatics*. 59-65.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw Hill.
- Hernández, G., & Villalobos, O. (2016) Diversificación de la matriz productiva de Costa Rica ¿Alternativa para reducir dependencia, pobreza y desigualdad? Fundación Friedrich Ebert Stiftung Centroamérica. Análisis. (9).
- Huerta, P., Liliana, P., Sergio, C., y Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 658-676.
- Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) (2012). Evolución y desempeño del sector agroexportador en Costa Rica. Universidad de Costa Rica (UCR).
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2020). Encuesta Continua de Empleo (ICE) 2019. San José, Costa Rica: publicaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Recuperado de: <https://www.inec.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo#:~:text=La%20Encuesta%20Continua%20de%20Empleo,a%20nivel%20del%20territorio%20nacional>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2020). Encuesta Continua de Empleo (ICE) 2019. San José, Costa Rica: publicaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Recuperado de: <http://sistemas.inec.cr:8080/bincri/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ENAH02018&lang=esp>
- Islam, Z. y Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. Bangladesh Public Administration Training Centre.
- Kazmier, L., & Díaz, A. (1991) *Estadística aplicada a la administración y economía*. Segunda edición. México: McGraw Hill.
- Kendrick, J. W., & Creamer, D. B. (1965). *Measuring company productivity: handbook with case studies*. National industrial conference board.
- Lara, S. (2008). ¿Es posible hablar de un trabajo decente en la agricultura moderno-empresarial en México? *El Cotidiano*. 23 (147), 25-33.

- León, J., y Arroyo, N. (2012). Desarrollo histórico del sector AgroIndustrial de la caña de azúcar en el siglo XX: Aspectos económicos, institucionales y tecnológicos. San José: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica.
- Maldonado, C., Martínez, J., y Martínez, R. (2018). *Protección social y migración: Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas*. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América
- Maranto, M., y González, M. (2015). *Fuentes de información*. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Recuperado el 4 de agosto del 2019, de: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16700/LECT132.pdf>
- Martínez, E. (1994). El concepto de productividad en el análisis económico. Red de Estudios de la Economía Mundial. Ciudad de México.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., y Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review*, 19(3), 431-466. Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago.
- Marx, K. (1887). *Capital. A critique of political economy. Volume I: The process of production of capital.* (Samuel Moore y Edward Avening trad.). Moscú. Progress Publishers.
- McConnell, C., Brue, S., y Macpherson, D. (2009). *Economía Laboral*. Séptima edición. Madrid: McGraw Hill Interamericana.
- Mejía, L., y Franco, A. (2007). Protección social y modelos de desarrollo en América Latina. *Revista de Salud Pública*. Volumen 9. Antioquía. 471-483.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS. (2013). *La población Extranjera en Costa Rica: Principales actividades económicas y ocupaciones*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, San José.
- Montaño, K. y Preciado, J. (2017). La productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonorenses. *Transitare: Revista de turismo, economía y negocios*. 58-82.
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial en la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia Et Technica*. Recuperado el 01 de abril del 2020, de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84903549.pdf>

- Mora, A., y Guzmán, M. (2018). Aspectos de la Migración Nicaragüense hacia Costa Rica. San José: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Morales, A. (2008). Inmigrantes en Costa Rica: Características sociales y laborales, integración y políticas públicas. Santiago: CEPAL - Serie población y desarrollo.
- Morales, A., y Castro, C. (2002). Redes Transfronterizas. Sociedad, empleo y migración entre Costa Rica y Nicaragua. San José: FLACSO.
- Novelo, F. (2008). Economía y migración. Universidades, (39), 29-44.
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2011). Trata de personas con fines de explotación laboral en Centroamérica: Costa Rica. San José.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso. El nuevo protocolo y la nueva recomendación de un vistazo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Guía práctica para la prevención y mitigación del COVID-19 en la agricultura. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_743667.pdf
- Paniagua, L. (2007). Situación Sociolaboral de la población nicaragüense en Costa Rica. Revista Ciencias Sociales, 57-71.
- Parkin, M. (2009). Economía. Octava edición. PEARSON EDUCATION. México.
- Pérez, E., Montesinos, O., Magaña, M., y Tene, H. (2010). Índice de satisfacción laboral. Mercados y Negocios., 72-95.
- Pérez, L., y Mora, J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. Revista de Economía del Rosario, 315-347.
- Plata, C. (2016). Calidad del empleo y estrategias de inversión en empresas multinacionales en México. (Tesis de Maestría). El colegio de la frontera norte. Tijuana.

- Prokopenko, J. (1989) La gestión de la productividad. Manual práctico. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Quesnay, F. (1846) *Dialogues sur le commerce et sur les travaux des artisans*. En E. Daire (Ed). *Collection des principaux économistes, tome II, Physiocrates*. 142-218. París.
- Rebolledo, S., y Melo, O., (2008). Estudios de productividad laboral. Programa de mejoramiento de la productividad laboral frutícola. Convenio UC-Subsole.
- Reinoso, G. (2012). Análisis económico de la satisfacción laboral en la productividad del trabajo de la distribuidora DISPACIF S.A. de la ciudad de Ambato, en el período julio - diciembre 2010. Tesis de Licenciatura. Universidad técnica de Ambato. Ambato.
- Rekalde, I., Vizcarra, M., y Macazaga, A. (2014). La observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar procesos participativos. Educación XX1. Madrid.
- Ricardo, D. (2001). On the principles of political economy and taxation. Batoche Books. Kitchener.
- Roethlisberger, C., y Weller, J. (2011). La calidad del empleo en América Latina. CEPAL.
- Royuela, V., y Suriñach, J. (2012). Quality of Work and Aggregate Productivity. Social Indicator research, 37-66.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas. Panapo.
- Salinas, P. y Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Segunda Edición. Quito: Editorial "Quispus", CIESPAL.
- Salavati, A., Maghsoudi, K., y Hasani, K. (2013). Relationship between Quality of Work Life and the Productivity of Manpower. Management and Administrative Sciences Review, 243-253.
- Salvador, M., y Gargallo, P. (2003). *Análisis exploratorio de datos*. Recuperado el martes 30 de julio del 2019, de: <http://www.ciberconta.unizar.es/leccion/aed/ead.pdf>
- Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria, SEPSA (2018). Boletín Estadístico Agropecuario N° 28. Recuperado el 10 de junio del 2019, de: <http://www.infoagro.go.cr/BEA/BEA28/index.html>
- Silva, K. M., y Rodríguez, J. M. P. (2017). La productividad del trabajo en la producción de uva de mesa sonoreña. *Transitare*, 3(2).
- Smith, A. (2015). La riqueza de las naciones. (Carlos Rodríguez, trad.). Titivillus. (Obra original publicada en 1776).

- Solow, R. (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function. *The Review of Economics and Statistics*, 39, (3), 312-320.
- Somavía, J. (2014). El trabajo “decente”. Una lucha por la dignidad humana. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Suárez, D. (2008). Causas y efectos de la migración internacional. *PERSPECTIVAS*, 161-180.
- Universidad de Costa Rica, UCR. (2000). La población inmigrante en Costa Rica: Realidades y Respuestas. San José: Obando.
- Vargas, J. (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Revista Electrónica Nova Scientia*.
- Vargas, O. (2018). Consulta In situ a los campamentos de los contratistas de fuerza de trabajo de los ingenios El Viejo, CATSA y Taboga. San José.
- Voorend, K. y Robles, F. (2011). Migrando en la crisis. La fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense: construcción, agricultura y transporte público. Organización Internacional de Migraciones (OIM) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). San José.
- Williamson, J. (1990). What Washington Means by Policy Reform. *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?* Institute for International Economics. Washington.
- Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. 4ta edición. Cengage Learning Editores. México.
- <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp> (para lista de sitios web).