



Deserción laboral de los cortadores de caña de azúcar en Guatemala.

Flavio Welmer Reyes Rodas

flavrey7@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9694-705X>

Universidad Panamericana

Guatemala - Guatemala

RESUMEN

El corte de caña de azúcar en Guatemala es una labor de trabajadores del sector agrícola. El propósito de este estudio fue analizar las causas de la deserción laboral de los cortadores de caña. Esta investigación fue realizada en dos fincas ubicadas en la costa sur del país y la población bajo estudio fue el personal obrero y administrativo. Se utilizó un enfoque mixto de investigación. Las variables independientes se identificaron como el contenido de salarios, condiciones laborales y motivación del personal, cada una integrada con indicadores que facilitaron identificar la intensidad de asociación con la variable dependiente identificada como deserción del personal. Los indicadores más importantes que se analizaron fueron: niveles de salarios, políticas de compensación, competitividad salarial interna y externa trabajo justo, disciplina, seguridad e higiene, prestaciones, desarrollo de los trabajadores, estabilidad laboral, habilidades del trabajador y reclutamiento de personal entre otros.

Palabras clave: *cortadores; condiciones; motivación; salario.*

Correspondencia: flavrey7@gmail.com

Artículo recibido: 27 noviembre 2022. Aceptado para publicación: 27 diciembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Reyes Rodas, F. W. (2022). Deserción laboral de los cortadores de caña de azúcar en Guatemala. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10637-10651. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4154

Job desertion of sugarcane cutters in Guatemala.

ABSTRACT

The cutting of sugar cane in Guatemala is the work of workers in the agricultural sector. The purpose of this study was to analyze the causes of labor desertion of cane cutters. This research was carried out on two farms located on the southern coast of the country and the population under study was the worker and administrative staff. A mixed research approach was used. The independent variables were identified as the content of salaries, working conditions and staff motivation, each one integrated with indicators that facilitated identifying the intensity of association with the dependent variable identified as staff desertion. The most important indicators that were analyzed were: salary levels, compensation policies, internal and external salary competitiveness, fair work, discipline, safety and hygiene, benefits, worker development, job stability, worker skills and personnel recruitment, among others.

Keywords: *cutters; conditions; motivation; salary.*

INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país eminentemente agrícola. “La fuerza de trabajo requerida para ese sector es grande, especialmente en el corte de caña de azúcar que es realizado en su mayoría por indígenas del altiplano que viven en niveles altos de pobreza y faltos de educación” (Plant, 1995, p. 15). Muchas personas ven la zafra como la época donde pueden obtener mejores ingresos y representa una buena opción laboral al no tener oportunidades de mejores trabajos con remuneraciones dignas y adecuadas condiciones laborales.

El cortador de caña es un trabajador temporal es decir que su contrato es por tiempo definido. Es contratado por los ingenios azucareros durante 5 o 6 meses, cuyo período de cosecha y producción de azúcar se le denomina zafra. “El cortador de caña se encarga del corte de la misma, actividad que es realizada en grandes extensiones de terreno, soportando circunstancias difíciles como: clima, polvo, accidentes, enfermedades, mordeduras de bichos, etc.” (Escobar, 1992, p. 3). El corte de caña es un trabajo duro, donde hay gran desgaste físico y los riesgos para los quebrantos de salud son altos.

Los vestigios de la existencia del cortador de caña de Guatemala, se remontan a los tiempos de la colonia. “En 1569, los frailes Dominicos trajeron a San Jerónimo, municipio del departamento de Baja Verapaz un trapiche, lo que representa para la historia el primer ingenio azucarero de Centro América” (Sagastume, 2004, p. 7). Este es el inicio de la utilización de la mano de obra para la cosecha de la caña. La práctica de contratar personal temporero y migrante se ha utilizado por muchos años.

Los cortadores de caña viven en el área rural del país y para trabajar en las fincas, tienen que migrar hacia la costa sur y en muchos casos se quedan viviendo en lugares cercanos a los ingenios azucareros, “...por lo que se suman a la población urbana y rural ya existente, siendo más tarde desplazados a lugares que no cuentan con los servicios ni infraestructura adecuada” (Ordoñez, 2006, p. 4).

El trabajo rudo de corte de caña pone en riesgo la salud de los obreros. Hernández (2013) indica que “los cortadores de caña mantienen el riesgo de padecer procesos patológicos en la salud; porque demandan un trabajo que requiere un gran esfuerzo físico con alto gasto calórico acompañado de ambiente contaminado, inclemencias del tiempo, temperaturas altas y accidentes” (p. 49). Padecen de enfermedades gastrointestinales, dolor de riñones, dolor de espalda, calambres musculares, desmayos, cansancio o fatiga.

Trabajar para la agroindustria azucarera ha sido una opción para determinada población guatemalteca ya que los niveles de desempleo aumentan año con año. Reyes (2019) indica que “el mayor porcentaje de empleo generado por estas agroindustrias, es para el corte de caña en época de zafra” (p.7). Las unidades productivas bajo estudio se ubican en los municipios de la Democracia y Santa Lucía Cotzumalguapa del departamento de Escuintla, se contratan alrededor de 1,100 personas para esta ardua tarea, pero tienen el problema de alta deserción laboral.

Los trabajadores de corte de caña se clasifican como cortadores voluntarios que se ubican cerca del área de influencia, en un cincuenta por ciento y el resto son trabajadores que no viven en la región, a los que en la agroindustria azucarera se les denomina como permanentes. Para esta actividad azucarera, es muy importante la mano de obra proveniente de la región local y del altiplano de Guatemala.

El objetivo general de esta investigación fue analizar el impacto de las causas de la deserción laboral de corte de caña en dos empresas agroindustriales de Guatemala, mediante análisis cuantitativo y cualitativo. Los objetivos específicos se proyectaron en identificar las causas por las cuales existe deserción laboral de corte de caña en la época de zafra, interpretar los requerimientos de los cortadores de caña de azúcar para satisfacer sus necesidades y tener una relación permanente, analizar el beneficio económico que los cortadores reciben en el período de zafra e identificar el nivel de productividad que el personal de corte de caña debe tener para mantener estabilidad en las unidades bajo estudio.

La hipótesis planteada fue la siguiente: El corte de la caña con relación al contenido de salarios, condiciones laborales y motivación al personal como factores determinantes durante la zafra, trae como consecuencia que exista alta deserción laboral. Los salarios fueron integrados con los indicadores de niveles de salarios, políticas de compensación y competitividad salarial. Por otro lado, las condiciones laborales se integraron con trabajo justo, disciplina, seguridad, prestaciones e higiene y salud. La motivación aglutina los indicadores de coestima, ergonomía, comunicación, reconocimientos, liderazgo y desarrollo de los trabajadores.

METODOLOGÍA

La investigación tiene una base epistemológica positivista funcionalista porque el problema está claramente definido, para su análisis requirió de descripciones y comparaciones numéricas, el marco teórico tiene una importante función para la descripción de las variables e indicadores y se formuló una hipótesis a verificar. Sin embargo, se utilizaron técnicas de las ciencias sociales mediante un estudio que integró a entrevistas mediante un cuestionario debidamente estructurado.

Lo anterior indica que la investigación se ampara en técnicas cuantitativas sin dejar por un lado la técnica cualitativa que coadyuva al estudio de las ciencias sociales. “Al utilizar ambos enfoques, se enmarca dentro de un diseño de método mixto por lo que el diseño de investigación utilizado es de triangulación concurrente DITRIAC” (Hernández, y otros, 2014, p. 557). El peso en importancia de las dos técnicas (cuantitativa y cualitativa) es la misma. “Tienen igualdad en el estatus pues se da simultaneidad en la aplicación de los métodos y ninguno de ellos se prioriza sobre el otro, solo varía el orden en cuanto a concurrencia o secuencialidad” (Pereira, 2011, p.19).

El propósito de esta investigación fue determinar las causas de la deserción laboral y si realmente existe un tratamiento justo que satisfaga las necesidades económicas, sociales, de vivienda, alimenticias y de salubridad, que se da a los cortadores de caña, durante el tiempo que ellos venden sus servicios al contratante, y son obligados a emigrar, dejando por un lado a sus familias y comunidades de origen. Con las mediciones realizadas, se obtuvieron indicadores que permitieron identificar las causas que obligan a la deserción laboral de este sector laboral.

La información fue aportada mediante fuentes primarias que corresponden a los elementos de la población estudiada a través de cuestionarios estructurados para la realización de un censo y las entrevistas realizadas y las fuentes secundarias que son representadas por informes de productividad, boletas que consignan los salarios de los trabajadores e informes institucionales.

Las unidades bajo estudio corresponden a dos fincas productoras de caña de la costa sur de Guatemala, las que en este estudio se denominan como finca "A" y finca "B". La diferencia entre ambas fincas radica en el porcentaje de deserción laboral, en la finca "A" se manifiesta mucho este fenómeno con valores arriba de 35 % mientras que en la finca "B" se ha logrado mantener la deserción no mayor al 5 %.

Para el análisis de la investigación se plantearon 3 variables dependientes (contenido de salarios, condiciones laborales y motivación del personal) y una variable dependiente que corresponde a la deserción laboral. Con todos los datos obtenidos a través de los cuestionarios se logró realizar cálculos de correlación y regresión lineal múltiple y el producto de las entrevistas fueron vaciados a cuadros etnográficos para su correcta interpretación.

Las variables fueron operacionalizadas con sus indicadores fundamentales como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla 1. Operacionalización de las variables del estudio.

Contenido de salarios	Condiciones laborales	Motivación del personal	Deserción laboral
Niveles de salarios. Políticas de compensación. Competitividad salarial interna y externa	Trabajo justo. Disciplina. Seguridad. Higiene y salud. Prestaciones y otros beneficios.	Coestima. Ergonomía. Comunicación. Reconocimientos. Liderazgo de los jefes. Desarrollo de los trabajadores	Influencia del entorno. Respeto hacia el trabajador. Estabilidad laboral. Habilidades del trabajador. Reclutamiento y selección.

FUENTE: Elaboración propia. Guatemala 2019.

En esta investigación se utilizaron registros de datos, cuestionarios, y el apoyo con cámaras fotográficas que agudizaron la capacidad en la técnica de observación. se definen dos poblaciones. La primera a los sujetos bajo estudio que corresponde al personal obrero y son todos los cortadores de caña que trabajan en las fincas estudiadas y es donde se produce el problema de la deserción laboral. La segunda población corresponde a los jefes administrativos de ambas unidades productivas que tienen bajo su responsabilidad a los trabajadores que se dedican al corte de caña. La opinión de los jefes administrativos fue muy importante porque ellos conocen a fondo las debilidades de la empresa y son quienes deben mantener un clima laboral estable para garantizar la sostenibilidad económica de la organización. En esta investigación, no fue utilizar fórmulas para calcular el tamaño de muestra. El muestreo utilizado fue de selección intencional, pues Monje (2011) lo denomina también, como muestra de voluntarios, ya que las personas participantes lo hicieron por voluntad propia.

Los indicadores fueron determinados en cada variable operativa para las variables dependiente y variables independientes identificadas en la hipótesis planteada. En su mayoría fueron obtenidos del marco teórico. Sirvieron para formular los cuestionarios que fueron empleados en las diferentes entrevistas y el censo que se utilizaron en esta investigación.

El análisis básico, primario también conocido como estadística descriptiva fue utilizado en el método de enfoque cuantitativo (descriptivo-comparativo).

Sierra (2005) indica que:

El análisis estadístico descriptivo o de las distribuciones de frecuencias, toma en cuenta dos factores importantes: el resumen de las observaciones de una variable y la comparación entre la misma o distintas

variables, para expresarlas unas en función de otras o bien para medir la desigualdad que existe entre ellas (p. 45).

La estadística inferencial fue aplicada al método de enfoque cuantitativo (correlacional). Nolberto y Ponce (2008) establecen que “para que la estadística inferencial proporcione buenos datos debe basarse en una técnica estadístico-matemática adecuada al problema y suficiente validada” (p.21)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Causas de la deserción laboral de los cortadores de caña.

El estudio determinó que las causas que determinan la deserción laboral en las unidades bajo estudio son: el contenido de salarios, las condiciones laborales y la motivación al personal. Los valores estadísticos de los coeficientes “r” de correlación y determinación “R²” que miden el efecto combinatorio de las variables independientes: contenido de salarios, las condiciones laborales y la motivación del personal sobre la variable dependiente, deserción laboral se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Comparación de coeficientes de correlación y determinación de la regresión múltiple de las variables independientes y la variable dependiente.

Parámetro estadístico regresión múltiple	Finca A	Finca B
Coefficiente de Correlación “r”	-0.76	-0.74
Coefficiente de Determinación R ²	0.58	0.54

FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de campo. Guatemala 2019.

El análisis de regresión múltiple realizado con todos los indicadores obtenidos del estudio realizado a los cortadores de caña de finca “A” indica que existe una correlación fuerte entre las variables independientes contenido de salarios, condiciones laborales y motivación del personal, sobre la variable dependiente deserción laboral, con un coeficiente de correlación de -0.76, en finca “B” el valor de correlación múltiple es similar, -0.74 y significa que a medida que aumentan los coeficientes de las variables independientes, disminuye el coeficiente de la variable dependiente en las dos unidades bajo estudio.

El coeficiente de determinación R² es la proporción de la variación de la variable dependiente que se explica por la variación de las variables independientes.

Para el caso de finca "A", se tiene un coeficiente de determinación de 0.58, quiere decir que el 58 % de la variación de la variable dependiente deserción laboral y en finca "B", el coeficiente de determinación es de 0.54 lo que significa que el 54 % de la variación de la variable dependiente se explica por la variación de las variables independientes, contenido de salarios, condiciones laborales y motivación del personal.

Requerimientos de los cortadores de caña de azúcar para satisfacer sus necesidades.

Los trabajadores que se dedican al corte de caña, requieren tener jornales diarios de trabajo justos, que no exceda el número de horas de trabajo reguladas por la ley y que asegure una remuneración de salario que cumpla sus expectativas y que esté por encima del salario mínimo que cubra los gastos de la canasta básica alimentaria. Lo anterior confirma el hallazgo de Garóz (2008) debido a que los jornaleros de la agroindustria azucarera laboran por más de 11 horas continuas y en condiciones extremas. Dependiendo de un ingenio que deje de moler caña debido a problemas de operación o se deje de cosechar por problemas climáticos representa un alto riesgo de que los trabajadores se retiren a otra empresa si no se tiene un plan de contingencia para emplear a las personas en otras tareas agrícolas para que logren una remuneración similar a la de una jornada diaria de corte de caña.

El trabajo del corte de caña obliga a que las personas estén expuestas al calor extremo, radiación solar, cenizas, polvo y otras partículas lo que provoca problemas renales por deshidratación y enfermedades oculares y de las vías respiratorias, por lo que es urgente implantar un programa de seguridad e higiene industrial en las áreas de trabajo para disminuir el riesgo de sufrir accidentes, contraer enfermedades y ausentarse de sus labores por un tiempo determinado o de forma definitiva y proveerles de equipo de protección personal. Ante una incapacidad, aunque sea temporal, para un cortador de caña, significa pérdida de tiempo y por ende dejar de percibir un salario hasta que pueda recuperarse o en el peor de los casos quedar inválido o morir. Desean tener áreas limpias para ingerir sus alimentos en los cañaverales, descansos en la jornada diaria en lugares frescos para recuperar energías e hidratarse adecuadamente. Demandan ser escuchados por la alta gerencia y que se respete la libertad sindical y el derecho de asociación colectiva.

Beneficio económico que los cortadores reciben en el período de zafra.

El salario nominal promedio mensual obtenido por cortador de caña del altiplano durante la zafra 2018-2019 en las unidades bajo estudio se encuentra en el intervalo de Q 2,996.43 y Q 3,995.00. El salario mínimo establecido en por la ley en ese período era de Q 2,992.36 (incluye, séptimo día y bono incentivo). Lo anterior significa que los cortadores de caña de finca perciben alrededor del 0.14 % y 33 % por arriba de lo establecido para el salario mínimo en el sector agrícola.

Nivel de productividad del personal de corte de caña.

El nivel de productividad promedio de los trabajadores de corte de caña de la finca "A" es 4.78 toneladas de caña/hombre-día y 6.75 toneladas de caña/hombre-día para los de la finca "B". Lograr una productividad arriba de 6 toneladas de caña/hombre-día, para muchos trabajadores es muy complicado, debido a que requiere mucho esfuerzo y desgaste físico. Se confirma lo expuesto por Hernández (2013) pues cortar más de 6 toneladas de caña en un día, es realmente una hazaña para un hombre normal. Los cortadores que no llenan este requisito son readecuados en otra labor y muchas veces renuncian, por lo consiguiente hay también deserción laboral al ser presionados a obtener la productividad indicada.

El análisis de resultados auxiliado la estadística descriptiva inicia con la información demográfica e identifica como primer hallazgo que la deserción laboral de los sujetos bajo estudio en finca "A" se puede atribuir a que la mayoría de los cortadores de caña tienen edad menor de 25 años, mientras que en finca "B", la mayoría de los trabajadores de corte tienen una edad entre 25 y 30 años. La correlación en este componente es positiva, a medida que las edades son menores, la deserción laboral es mayor y viceversa, puede darse el efecto de que las personas de 25 y 30 años tienen una mayor madurez y toman más responsabilidad en el trabajo, aunque en los dos casos de las unidades bajo estudio, más de la mitad de la población sólo tienen estudios a nivel de primaria.

Por otro lado, en finca "B", los cortadores de caña tienen más experiencia que los cortadores de finca "A", respecto al número de zafras que tienen de laborar, lo que cuenta también como antigüedad laboral y la inducción y capacitación que brinda a los trabajadores de corte de caña.

En general, los trabajadores consideran que las condiciones laborales y la motivación al personal no son aceptables y no cubren las expectativas de sus necesidades. Peña (2015) indica que la motivación laboral es una herramienta valiosa en la gestión del talento

humano en las organizaciones, es importante no descuidarla para que los colaboradores mantengan su nivel de productividad. Hay que denotar que en el período de zafra que fue realizada la investigación, los cortadores de caña consideran que el contenido de salarios devengado no fue el adecuado y no satisface la necesidad que este requiere para poder adquirir alimentos, bienes y servicios indispensables en el diario vivir y los obliga a desertar para buscar otras oportunidades que mejoren sus ingresos económicos en la labor del corte de caña.

Es evidente el aspecto negativo del impacto económico en los cortadores de caña. Un trabajador, para obtener un ingreso diario de Q 90.16 que corresponde al salario mínimo, es necesario cortar más de 4 toneladas de caña. Esta jornada hace que el cortador de caña trabaje más de 8 horas diarias y por tener un sistema de pagos por productividad, no se hace efectiva la remuneración por horas extras.

Es importante señalar que los ingresos que genera el empleo de corte de caña son sólo para tiempo de zafra que oscila entre 5 y 6 meses, posterior a ese período, los cortadores se quedan sin trabajo y deben subsistir de otras actividades agrícolas en sus comunidades. Es importante mencionar que el salario promedio mensual de los cortadores de caña no cubre la canasta básica alimentaria. Una de las causas más comunes que aumenta la deserción laboral en las empresas es la relacionada con el trabajo y el contenido de salarios. “Cuando esta relación no se corresponde el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral, según sea posible” (Cuesta, 1990, p. 45).

Los bajos salarios provocan disminución en la motivación, incomodidad y retiro por parte del empleado y esta es la realidad en muchas empresas de Guatemala, especialmente las que se dedican a la explotación agropecuaria. Por ejemplo, para febrero del año 2019 “el costo de la canasta básica alimentaria mensual era de Q 3,545.22” (Instituto Nacional de Estadística, 2019, p. 2). De conformidad con el acuerdo gubernativo No. 242-2018, El salario mínimo mensual para el año 2019 para las actividades no agrícola y agrícola fue de Q 2,992.37. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). Es evidente la gran brecha que hay entre los ingresos y los egresos de las familias guatemaltecas del sector agrícola y pecuario. Esto refleja la necesidad que tanto los legisladores como las empresas prioricen esfuerzos para encontrar el equilibrio de los indicadores presentados anteriormente, a

través de una minuciosa evaluación en los salarios mínimos, actualización de políticas de compensación y la competitividad en los niveles de salarios.

Lograr cortar arriba de 6 toneladas diarias requiere gran esfuerzo pues se exige que el trabajo sea de calidad, es decir, sin agregar materias extrañas y reducción de pérdidas por caña dejada en el campo. Lo anterior que favorece a la finca y afecta negativamente a los cortadores al percibir menos pago diario, pues al tener menor productividad, obtienen menor ingreso económico. Es interesante ver que en finca “B” la productividad promedio de los cortadores de caña supera la meta establecida para la zafra. Lo anterior correlaciona positivamente con el bajo porcentaje de deserción laboral, la aceptación de las condiciones laborales y la motivación que el personal mantiene en la relación de dependencia con la finca.

La productividad del corte de la caña se ve aumentada cuando los cañaverales se queman para eliminar las hojas verdes y maleza existente como lo demostró Donis (2014) en un estudio que determinó la eficiencia del corte manual de caña quemada, esto facilita realizar de mejor forma el corte, sin embargo, la ceniza y la alta temperatura convierten el lugar de trabajo, frente a la fuerte radiación solar en condiciones realmente extremas. El excesivo esfuerzo que realizan los trabajadores del corte de caña pone en riesgo la salud, y en algunos países centroamericanos se ha asociado con la enfermedad renal crónica (ERC) que es letal.

Los resultados de los estudios de caso de la *fairfood international* (FI, es una innovadora organización que aboga por el funcionamiento justo y transparente de la industria alimentaria) y el instituto centroamericano de estudios sociales (ICAES) indican que los cortadores de caña de azúcar en Guatemala y Nicaragua están sobre expuestos a los factores de riesgo asociados con la ERC que se identificaron en las investigaciones sobre la enfermedad, y es muy probable que sea un problema para toda la industria en la región de América Central. “Factores importantes de riesgo son, entre otros, el trabajo extenuante, jornadas de trabajo excesivamente largas, descansos insuficientes y constante exposición al sol y al agua potable” (ICAES, 2016, p. 16).

Es de urgencia darle importancia a la enfermedad renal crónica, el informe de la situación epidemiológica realizado por Sam (2015) correlaciona fuertemente el aumento de casos en trabajadores del sector agrícola de Guatemala.

El problema de la enfermedad renal crónica se agudiza por la necesidad de consumir bebidas que no tienen la calidad de hidratantes. En las plantaciones de los grandes consorcios agroindustriales, desde hace más de dos décadas existen programas de rehidratación por medio de sueros orales. Pero por lo que se ha podido monitorear, estos sueros llevan a la saciedad y a la falta de gusto. “Para alguien sediento es más apetecible una bebida carbonatada o un refresco frío, pero sin comprender que a la larga solo incrementa la deshidratación por sus altos contenidos de azúcar” (Herrera, 2020, p. 5). Escobar (1992) determinó factores de riesgo biológicos, ambientales y psicosociales en trabajadores cortadores de caña y actualmente, 30 años después las condiciones son las mismas. Guatemala es un país que tiene serios problemas en salud pública, las condiciones de laborales de los trabajadores del corte de caña influyen negativamente al incremento de otras enfermedades que, en el corto, mediano y largo plazo, afectaran grandemente la integridad física de los jornaleros agrícolas.

CONCLUSIONES

El salario es el factor más importante para los empleados, es el medio de adquisición de bienes y servicios y por ende el factor de subsistencia para los cortadores de caña, sin embargo, no cubre el costo de la canasta básica alimentaria mucho menos la canasta ampliada que representa aproximadamente el doble de la canasta básica alimentaria. Las administraciones de fincas analizadas deben realizar un estudio de bonificación extra por calidad de corte para mejorar el sistema actual. Disminuir las pérdidas de azúcar por caña dejada en el campo y llevar al ingenio caña más limpia para una mejor recuperación de sacarosa puede compensar el pago extra por calidad de corte. Los trabajadores serían beneficiados con un mayor ingreso y la caña entregada al ingenio aportaría un valor agregado más alto.

Es recomendable diseñar política empresarial de dignificación del cortador de caña que identifique las oportunidades de mejora para retener a los trabajadores e incrementar la identificación del personal con la empresa. La política debe fundamentarse en tres programas efectivos de mejora: corte de caña en verde para evitar las quemaduras, revisión de salarios y bonificación extra por calidad de corte y seguridad industrial, salud ocupacional vinculado al tratado del libre comercio DR-CAFTA ratificado por el estado de Guatemala.

Las condiciones laborales respecto a las horas diarias de trabajo que son fuertes y agotadoras también inciden negativamente en la deserción laboral. El confinamiento durante el tiempo de zafra provoca disminución en la motivación del personal, pues en ese período que dura aproximadamente seis meses no tienen otra opción que ocuparse laboralmente sin disfrutar adecuadamente de sus tiempos libres en sus comunidades o con sus familias.

Los trabajadores que se dedican al corte de caña, requieren tener jornales diarios de trabajo que aseguren una remuneración de salario que cumpla sus expectativas y que no sobrepasen las 8 horas establecidas por la ley y tener los descansos necesarios en áreas con sombra y frescas para recobrar energías e hidratarse adecuadamente.

Durante la zafra que se realizó esta investigación, el nivel de productividad de cada trabajador debía ser mayor a seis toneladas de caña diarias. Mantener ese nivel para muchos trabajadores era muy complicado, debido a que requiere mucho esfuerzo y desgaste físico. Los cortadores que no cumplen este requerimiento son liquidados y por lo consiguiente incrementa la deserción laboral al ser presionados a obtener la productividad indicada.

El propósito de la investigación se cumplió de forma satisfactoria al probar la hipótesis planteada y confirmar que el bajo contenido de salarios, las inadecuadas condiciones laborales y la falta de motivación al personal son las causas determinantes de la deserción laboral en finca "A". En finca "B", las variables independientes se relacionan de forma positiva con la variable dependiente, es decir, la deserción laboral en esta finca no es alarmante, esto debido a que los cortadores de caña perciben bien los salarios, las condiciones laborales y la motivación que se les brinda.

LISTA DE REFERENCIAS

Cuesta, A. (1990). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana: ISPJAE.

Donis, R. (2014). Eficiencia del corte manual de caña de azúcar granel quemado y en verde limpio; ingenio el Baúl, Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Escobar, D. (1992). Factores de riesgo biológicos, ambientales, económicos y psicosociales en trabajadores cortadores de caña. Guatemala: Tesis de licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Garóz, B. (2008). Lo amargo del azúcar: las condiciones laborales en la industria azucarera de Guatemala. Guatemala: Centro Internacional para Investigaciones en derechos humanos. CIIDH.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, J. (2013). Implicaciones económicas y sociales de las jornadas laborales de los cortadores de caña de la comunidad: lotificación la Promesa, la Democracia, Escuintla. Guatemala: Tesis de Licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Herrera, S. (2020). La determinación económica, social y laboral de la enfermedad renal crónica de causas no tradicionales (ERCnT) en la costa sur de Guatemala. Ciencia, tecnología y salud. Vol. 7. Num. 1. 2020.
- ICAES. (2016). Informe sobre la caña de azúcar y el ron. Merecen un respiro, las precarias condiciones laborales de la agroindustria azucarera en Centro América y sus amargas consecuencias. San José: ICAES.
- INE. (2019). Canasta básica alimentaria (CBA) y canasta ampliada (CA), marzo de 2019. Guatemala: Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de trabajo y previsión social. (2019). <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/salario-minimo>.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Nolberto S. Violeta y Ponce A. María. Estadística inferencial aplicada. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 2008.
- Ordoñez, L. (2006). Conjunto habitacional para los cortadores de caña de azúcar de los ingenios del municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa. Guatemala: Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad pontificia de Madrid. Madrid: Facultad de ciencias económicas y empresariales.

- Pereira Pérez, Z. (Enero - junio de 2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista electrónica Educare*, XV(1), 15-29.
- Plant, R. (1995). *Hacia la reconstrucción de la sociedad civil: las organizaciones de trabajadores rurales en Guatemala*. OIT.
- Reyes R. Flavio. (2019). *Análisis comparativo de la situación laboral de los cortadores de caña de la finca San Patricio en el municipio de la Democracia, Escuintla y de la finca Tehuantepec del municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla*. Tesis doctoral. Universidad Panamericana. Guatemala.
- Sagastume, M. (Agosto de 2004). *Un museo para el legado de Fray Bartolomé de las Casas*. <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/sidel/trapiche.htm>
- Sam, B. (2015). *Enfermedad renal crónica, situación epidemiológica 2008-2015*. Ministerio de salud pública y asistencia social, Guatemala.
- Sierra, R. (2005). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson-Paraninfo.