

Empresarialidad y gestión de la diversidad en las microempresas porcícolas del Valle de Mexicali B.C.

Entrepreneurship and diversity management in the pig micro-enterprises of Valle de Mexicali B.C.

DOI: 10.34140/bjbv3n2-046

Recebimento dos originais: 04/01/2021

Aceitação para publicação: 31/03/2021

Gloria Muñoz del Real

Doctora en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California

Institución: Universidad Autónoma de Baja California

Dirección: Avenida Álvaro Obregón sin número, Colonia Nueva, Mexicali, Baja California, México

E-mail: gloria.munoz@uabc.edu.mx

Alma Delia Inda

Doctora en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California

Institución: Universidad Autónoma de Baja California

Dirección: Avenida Álvaro Obregón sin número, Colonia Nueva, Mexicali, Baja California, México

E-mail: alma.inda@uabc.edu.mx

Olga Lidia Gutiérrez Gutiérrez

Doctora en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California

Institución: Universidad Autónoma de Baja California

Dirección: Avenida Álvaro Obregón sin número, Colonia Nueva, Mexicali, Baja California, México

E-mail: olgagutierrez@uabc.edu.mx

RESUMEN

Este es un estudio descriptivo que busca caracterizar las condiciones de las prácticas productivas en las granjas porcícolas de Mexicali y su Valle, en relación a la diversidad cultural de sus trabajadores, es por ello que se indaga entre los asociados sobre; orientación y capacitación de los empleados, identificación sobre la preparación de los líderes para producir en el ramo porcícola, el ambiente organizacional incluyente y sobre la diversidad cultural. La pregunta planteada pretende determinar ¿Cuáles son las características sobre la diversidad cultural que muestran los miembros activos de la Asociación de Porcicultores del Valle de Mexicali, A.C.? Como resultados significativos se encontró que la asociación acepta y capacita en prácticas productivas unificadas a sus integrantes sin importar su procedencia o su diversidad cultural, de igual manera los asociados perciben que los clientes se ven beneficiados en un 50% cuando las prácticas de producción proceden de asociados de origen distinto a esta localidad.

Palabras-clave: Empresarialidad, Gestión de la diversidad, Micro Empresas Porcicultoras.

ABSTRACT

This is a descriptive study that seeks to characterize the conditions of the productive practices in the pig farms of Mexicali and its Valley, in relation to the cultural diversity of their workers, that is why the associates are investigated about; orientation and training of employees, identification on the preparation of leaders to produce in the pig industry, the inclusive organizational environment and on cultural diversity. The question posed seeks to determine what are the characteristics of the cultural diversity shown by the active members of the Asociación de Porcicultores del Valle de

Mexicali, A.C.? As a significant result, it was found that the association accepts and trains its members in unified productive practices regardless of their origin or cultural diversity, in the same way, the associates perceive that the clients benefit 50% when the production practices come from associates of origin other than this location

Keywords: Entrepreneurship, Diversity Management, pig micro-enterprises

1 INTRODUCCIÓN

Las empresas productoras de cerdo del Valle de Mexicali se constituyen preponderantemente por familias que involucran como empleados a sus integrantes, sean padres, hijos, sobrinos etc., sin embargo, existe también la necesidad de involucrar a empleados fuera del núcleo familiar, mismos que pueden tener una diversidad cultural distinta a la familia, o bien que la propia empresa familiar pudiera presentar una diversidad cultural diferente a las organizaciones del lugar donde se desarrolla el negocio.

La Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), así como la Asociación de Porcicultores del Estado de Baja California y la Asociación del Porcicultores del Valle de Mexicali A. C., deberán considerar que las prácticas porcícolas actuales asumen técnicas ideológicas, de experiencias adquiridas en diversos estados del país. Es conveniente que las organizaciones gestionen estratégicamente la diversidad de los empleados, las organizaciones deben establecer las estructuras y estrategias para reducir los problemas actitudinales y de comunicación. En este sentido, las capacitaciones que las asociaciones deberán proporcionar para mejorar la tecnificación unificada en los procesos productivos deberán tener en cuenta la diversidad cultural de sus asociados.

El propósito de la Asociación de Porcicultores del Valle de Mexicali, A.C., es mejorar la producción de las empresas asociadas apoyando en la reproducción, genética, alimentación, infraestructura, aplicación de tecnologías y administración de las empresas productoras de ganado porcino para realizar operaciones rentables que produzcan un ganado aceptable en el mercado de Mexicali, de tal forma que una de las acciones importantes a cumplir por parte de la asociación, deberá ser identificar la diversidad cultural de sus asociados.

La diversidad particularmente en una organización es la relacionada con las habilidades y conocimientos, entre estos el nivel de experiencia en el giro del negocio o el tipo de industria al que pertenece. Es así que la presente investigación, considera a las microempresas rurales registradas en la Asociación de Porcicultores del Valle de Mexicali, A.C. Para aplicar la gestión de la diversidad en una organización, es necesario identificar las variables de similitudes y diferencias de los trabajadores, así como los esfuerzos que la empresa hace para orientarlos y capacitarlos. La preparación de los líderes es clave en la generación de un ambiente organizacional incluyente que

aprecie la diversidad en todos los grupos de interés que interactúan interna y externamente con la organización. Lo anterior es aplicable a todos los giros organizacionales, incluyendo en este caso los giros de empresas rurales y de agronegocios.

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 MICROEMPRESA RURAL

Las empresas rurales surgen en la década de 1950 con la participación voluntaria y activa de los líderes rurales y la política de desarrollo rural; en los 60's la reforma agraria se centró en la recomposición de los activos productivos para lograr la transformación de la forma de vida rural; en los 70's los programas de desarrollo rural integral fomentaron la modernización productiva y la incorporación de campesinos al mercado de alimentos. La economía campesina se había limitado a la producción primaria que lleva al mercado inmediato por canales tradicionales sus productos, prescindiendo de cualquier proceso de transformación y aplicación de tecnología siendo el concepto de micro empresa rural.

Las micro empresas rurales se definen como las unidades permanentes de bienes y servicios en el sector rural, mismas que se dividen en cuatro tipos de microempresas; las dedicadas a la producción agropecuaria tecnificadas que promueven la atención del mercado moderno, las comercializadoras que integran las actividades agropecuarias con el propósito comercial, las agroindustriales que componen los productos agropecuarios con fines de transformación y las de bienes y servicios no agropecuarios dedicadas a actividades empresariales quienes se adhieren a la comunidad rural como pequeñas y medianas empresas (Parra, 2000).

2.2 ACTIVIDAD PORCÍCOLA

La ley de desarrollo agropecuario del Estado de Baja California define a la granja porcícola como una empresa pecuaria especializada en la cría, reproducción, mejoramiento, y manejo de cerdos para pie de cría y abasto. Debido a su aporte económico en el Valle de Mexicali y al soporte legal con el que cuenta esta actividad, surge el interés de fortalecerla, misma que deberá ser analizada bajo esquemas de explotación porcina. La actividad pecuaria para entrar en el concepto de empresarialidad rural no solo deberá tomar en cuenta sus procesos productivos mencionados en la ley, sino que también habrá de considerar la importancia de la capacitación, el liderazgo, el ambiente organizacional y la multiplicidad del mercado, conceptos que conforman la fuerza motriz del desarrollo en las microempresas rurales.

2.3 PRODUCCIÓN PORCINA

La Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural de México (SADER), menciona que la

producción porcina cuenta con factores que afectan su crecimiento productivo como: la falta de aplicación de tecnología en las granjas y desigualdad de los precios de carne de cerdo en comparación con los costos de producción, provocando con ello baja rentabilidad. Por su parte, Vieito (2011) establece que los fundamentos y enfoques sustentables para el desarrollo de la producción porcina han evolucionado a la par con los cambios que ha sufrido la sociedad. La crianza y el cuidado de los hatos han cambiado según la región, los procesos productivos porcícolas evolucionaron a explotaciones en corral a través del cuidado en jaulas individuales, condición que permite el mejoramiento de raza, carne y alimento. Esto significa que tanto los esfuerzos gubernamentales y la inversión en el giro, se orientan a la modernización y a la aplicación de nuevas y mejores tecnologías en las granjas de cerdos.

2.4 ASOCIACIÓN DE LA ACTIVIDAD PORCÍCOLA

Una acción efectiva para promover la actividad ganadera es el generar la asociatividad de los productores, donde se detectan prácticas ideológicas, es decir, la producción de cerdo en Baja California se conforma de productores que migraron de otros estados de la república, los cuales replican procedimientos de producción típicos de su lugar de origen, condición que provoca una gran diversidad de acciones en las micro empresas porcicultoras.

Baja California ha establecido el comité estatal de porcicultores del estado, lo que sin duda promoverá la asociatividad en este sector, condición que promoverá el mejoramiento de la genética, alimentación, reproducción y transformación de la carne de cerdo; como primera acción que el comité estatal deberá promover será la disminución de riesgos de salud animal y humana, la tecnificación de la actividad, la formulación de raciones y bioseguridad con el propósito de fortalecer el desarrollo local de la producción de carne de cerdo.

2.5 IMPORTANCIA DE LA PRODUCCIÓN DE CERDO

En México, la carne de cerdo participa con alrededor de 14% del valor de la producción pecuaria. En cuanto al volumen, ocupa la tercera posición entre los productos cárnicos, con 1.5 millones de toneladas (mdt) en el 2018, después de la carne de pollo con 3.31 mdt y la carne de res con 1.98 mdt (Gaucín, 2019). La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA, 2004) actualmente SADER refiere que debido a la importancia que resulta el consumo de carne de cerdo en el país, los productores deben tener vigilancia en las buenas prácticas de alimentación (energéticos, proteínas, minerales, entre otros.), de sanidad (antibióticos, medicamentos, vacunas, desparasitación, entre otros.), y del manejo productivo (instalaciones, cuarentena, supervisión de clima, supervisión de personal, entre otros.).

La porcicultura en Baja California representa el 0.3% del valor de la producción agropecuaria del Estado (Molina, 2015), debido a la importancia que conlleva esta actividad, las prácticas productivas deberán vigilar al recurso humano que se involucra en este proceso, tanto de aquellos que se encuentran dentro de las granjas como trabajadores y de los que representan esta actividad sean éstas a través de asociaciones o del propio Comité Estatal de Producción de Cerdo del Estado de Baja California.

2.6 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

García-Morato (2012), citado por Carrasco *et. al.*, (2014), afirma que la gestión de la diversidad es una disciplina que nace en Estados Unidos en los 80's y 90's, y posteriormente emigra a Europa. Para Cox (1991), la gestión de la diversidad responde a la realidad social, por lo que, dependiendo de las regiones y giros productivos, se marcarán ciertas condiciones que deberán ser consideradas para gestionar la diversidad del personal, lo que impactará en los procesos productivos organizacionales.

Existe la diversidad en una organización, cuando los miembros que la integran son distintos de una u otra manera. Lewis, French y Phetmany (2001) argumentan que existen dos maneras de analizar la diversidad en la organización, la primera de ellas en sentido reducido y la segunda de ellas en un sentido amplio. El sentido reducido se refiere a generalidades como la raza, el grupo étnico y el género. El sentido amplio, en cambio, se refiere a todas las diferencias que distinguen a una persona entre toda la gente.

El estudio de la diversidad ha cobrado importancia en las organizaciones en las últimas décadas. Milliken y Martins (1996), como producto de sus investigaciones realizadas establecen que existen atributos observables y no observables al respecto de la diversidad. Entre los atributos observables se encuentran la raza o grupo étnico, la nacionalidad, el género y la edad. Entre los atributos no observables, en cambio, se encuentran la diversidad en valores, diversidad de habilidades o conocimientos, y la diversidad de membresía de grupo. En este caso, es aplicable a los agronegocios de giro porcícola en el Valle de Mexicali, B.C.

Es conveniente que las organizaciones gestionen estratégicamente la diversidad de los empleados para competir generando una ventaja (Marchant y Del Río, 2008). Para materializar esta ventaja, las organizaciones deben establecer las estructuras y estrategias para reducir los problemas actitudinales y de comunicación, es decir, se debe empatar las creencias y valores de los empleados con la misión de la empresa con el propósito de fomentar trabajo en equipo, tolerancia, trato digno, y mentores que tengan la destreza de detectar grupos informales de apoyo que fortalezcan la cooperación entre los asociados.

Para aplicar la gestión de la diversidad en una organización, es necesario identificar primeramente las variables que identifican las similitudes y diferencias de los trabajadores, así como

los esfuerzos que la empresa hace para orientarlos y capacitarlos en la apreciación de esa diversidad, para lo cual la preparación de los líderes es clave en la generación de un ambiente organizacional incluyente que aprecie la diversidad en todos los grupos de interés que interactúan interna y externamente con la organización (Carrasco, García y Portales, 2013). Lo anterior es aplicable a todos los giros organizacionales, incluyendo en este caso los giros de empresas rurales y de agronegocios, integradas comúnmente por grupos familiares.

3 METODOLOGÍA

La presente investigación es de corte cualitativo, descriptivo y exploratorio, la cual busca la subjetividad para explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales y grupales (Jurgenson Álvarez-Gayou, 2003, citado en Pacheco y Cruz, 2008). El objetivo de este trabajo consiste en caracterizar las condiciones de prácticas productivas en las granjas porcícolas de Mexicali y su Valle, en relación a la diversidad cultural de sus trabajadores. Los sujetos de estudio fueron los integrantes de la Asociación de Porcicultores del Valle de Mexicali A.C., ubicada en el estado de Baja California, México, la cual cuenta con un total de 22 productores.

El instrumento de medición utilizado fue una encuesta integrada por 25 ítems con un rango de amplitud de cinco posibilidades de respuestas en escala likert. La operacionalización consideró cinco variables que se integraron al cuestionario de la siguiente manera; ocho ítems corresponden a información general; tres ítems para diversidad del personal; cinco ítems en orientación y capacitación a empleados; un ítem para la variable líderes; seis ítems en ambiente organizacional incluyente; y dos ítems para diversidad (Ver cuadro No. 1).

Cuadro No. 1 Operacionalización de las variables

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Items</i>
<i>Diversidad del personal en la empresa</i>	<i>Origen</i>	Usted identifica dentro de la asociación si existen compañeros de otros estados del país.
	<i>Lenguas Idiomas</i>	Usted identifica dentro de la asociación si existen compañeros que hablan alguna lengua indígena.
		Usted identifica dentro de la asociación si existen asociados que hablen otro idioma.
<i>Orientación y capacitación de los empleados</i>	<i>Comunidad</i>	En su opinión la información que la asociación proporciona a sus afiliados promueve la integración.
	<i>Capacitación</i>	Al recibir capacitación por parte de la asociación en procesos de producción se retoman técnicas productivas de algún otro estado del país.
	<i>Orientación</i>	Considera que los cursos de capacitación que se imparten por conducto de la asociación los ha apoyado en el desarrollo de la actividad porcina.

	<i>Prejuicio Cultural</i>	En los cursos de capacitación que ha promovido la asociación, usted ha detectado que existe igualdad de oportunidades entre los porcicultores. En su opinión las aportaciones de la asociación han dado solución a problemas o conflictos inter-grupales entre los asociados.
<i>Lideres</i>	<i>Preparación</i>	Considera que los líderes de la asociación están preparados para detectar diferencias en las formas de producción para promover sistemas unificados de trabajo.
<i>Ambiente organizacional incluyente</i>	<i>Creencias/valor</i>	En su opinión la asociación permite que los asociados sean libres para expresar valores y creencias religiosas sin afectar el trabajo individual y en equipo.
	<i>Misión</i>	En su opinión la asociación realiza acciones que promueven el crecimiento de la actividad porcina y usted se encuentra identificado con esas acciones.
	<i>Mentores</i>	Grupos de apoyo informales que fortalecen la cooperación entre los asociados
	<i>Trato digno y respetuoso</i>	Ha detectado usted si dentro de la asociación el trato es digno y respetuoso para los asociados y entre los asociados.
	<i>Equipos</i>	Considera usted que en la asociación los productores sean hombres o mujeres forman equipos de trabajo sin importar el género.
	<i>Tolerancia</i>	Considera usted que en las políticas y prácticas de la asociación existe tolerancia y respeto hacia todos los asociados, sin importar raza, grupo étnico, credo religioso o cualquier otra identidad de los asociados.
<i>Diversidad</i>	<i>Clientes</i>	En su opinión el origen y procedencia de los asociados, beneficia la obtención de un mejor producto y por consecuencia un beneficio a los clientes.
	<i>Creatividad e innovación</i>	Considera usted que la asociación fomenta un ambiente incluyente y de apoyo que promueve la creatividad e innovación entre los asociados.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014

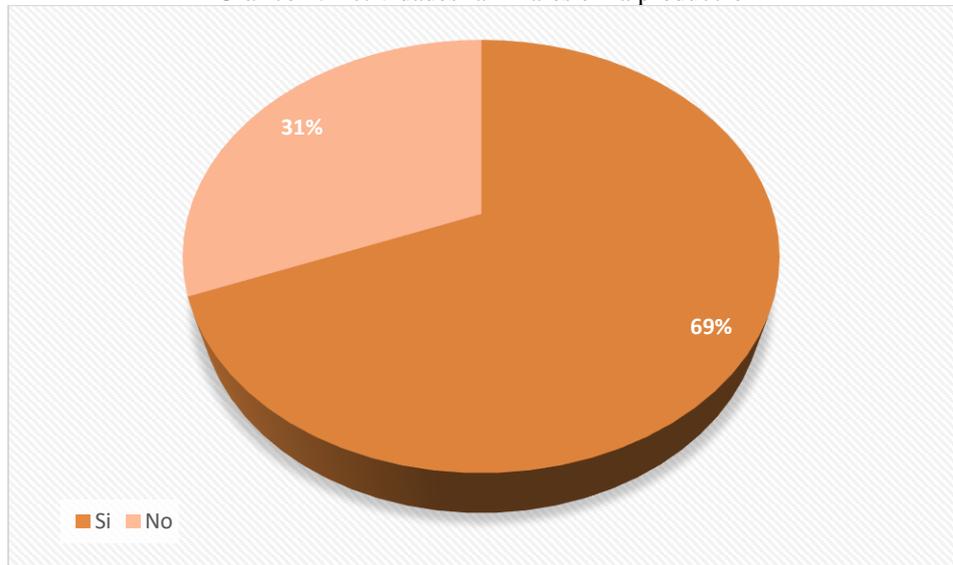
4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los productores cuentan con un promedio en edad de 52 años, el 85% de estos son de sexo masculino y 15% femenino. El estado civil refleja que el 69% es casado, 15% soltero, 8% divorciado y 8% en unión libre. El nivel educativo mostró que un 23% cuenta con primaria, 15% con secundaria, 8% concluyó el bachillerato, 23% terminó su nivel licenciatura y el resto de la población no ha concluido ninguno de estos estudios, sin embargo el 100% de la población manifestó saber leer y escribir. Estas generalidades permiten identificar que esta actividad se realiza preponderantemente por hombres casados considerados adultos mayores, que cuentan con experiencia en la producción porcícola de forma empírica.

Como antecedente, el 84% tiene padres con experiencia en alguna actividad agropecuaria: ganadería, agricultura, apicultura y acuicultura. El 69% tiene a su familia involucrada en el negocio, en promedio 4 integrantes de su familia forman parte del negocio. En relación a la participación de la familia en el desarrollo operativo de las granjas se detectó que el 31% no se ve involucrada en

esta actividad, sin embargo el 69% si se involucra en actividades de producción. (Ver Gráfico 1).

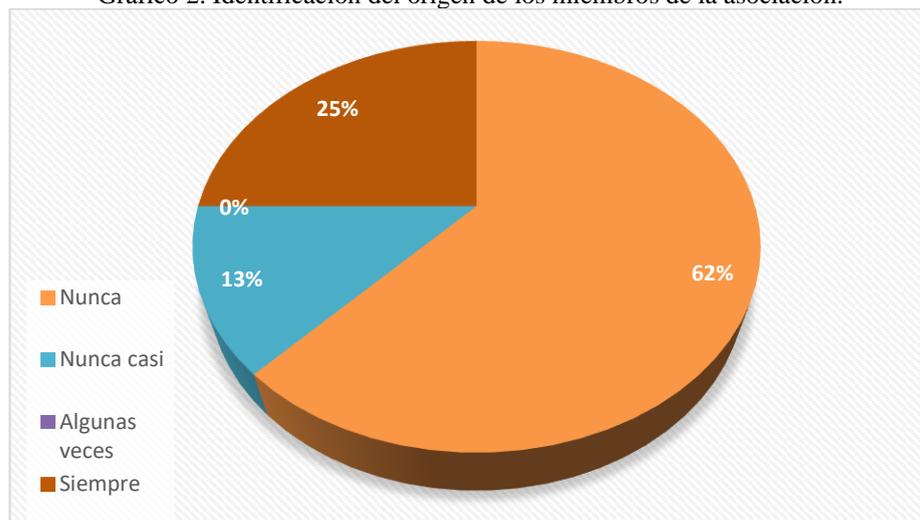
Gráfico 1. Actividades familiares en la producción



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Las preguntas realizadas para describir la diversidad del personal de la empresa, busca entre otras cosas detectar si las prácticas productivas se encuentran unificadas, es decir, que los productores de la localidad generan procesos similares sin importar la procedencia de estos, en este sentido se obtuvo que el 62% nunca identifica a este tipo de compañeros dentro de la asociación, el 13% casi nunca logra distinguirlos y un 25% siempre los identifica. Este resultado aclara que existen prácticas productivas distintas, es decir, los productores locales realizan sus procesos productivos de forma nativa y unificada, mientras que los productores foráneos las realizan en función de su lugar de origen (Ver Gráfico 2).

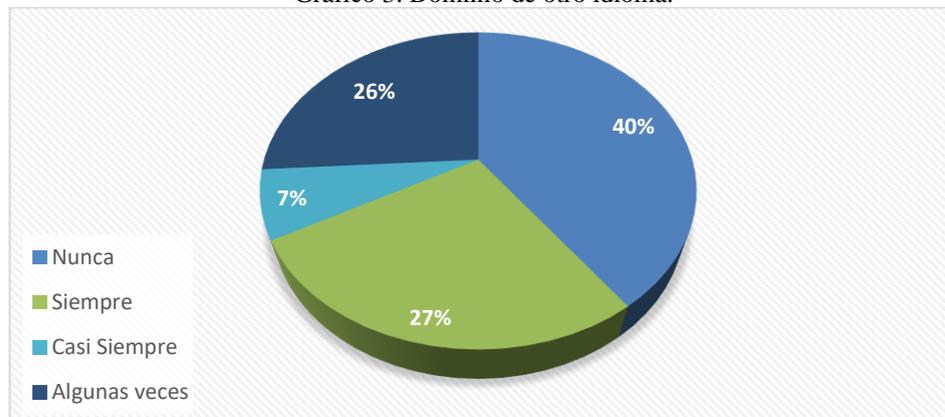
Gráfico 2. Identificación del origen de los miembros de la asociación.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Se cuestionó a los miembros de la asociación sobre la identificación de compañeros que dominaran alguna lengua indígena, los resultados mostraron que un 88% nunca los identifican, el 6% casi nunca logra identificarlos, y el otro 6% siempre logra identificarlos, esto significa que los procesos de capacitación no pudieran verse afectados debido a que el dominio de la lengua castellana se encuentra presente en los miembros de la asociación. En el mismo sentido se preguntó sobre el dominio de otro idioma por parte de los productores, obteniendo como resultado que el 40% nunca identifica a los miembros que dominan o hablan otro idioma, el 27% afirma que siempre los identifica, 7% casi siempre los identifica y el resto se centra en casi nunca y algunas veces considerando el 26% que logran identificar a compañeros que dominan otro idioma, estos resultados demuestran que dentro de la asociación existen integrantes que hablan idiomas diferentes al español y que esto pudiera favorecer sus procesos de negociación debido a la zona fronteriza donde se encuentran las granjas productivas. (Ver Gráfico 3).

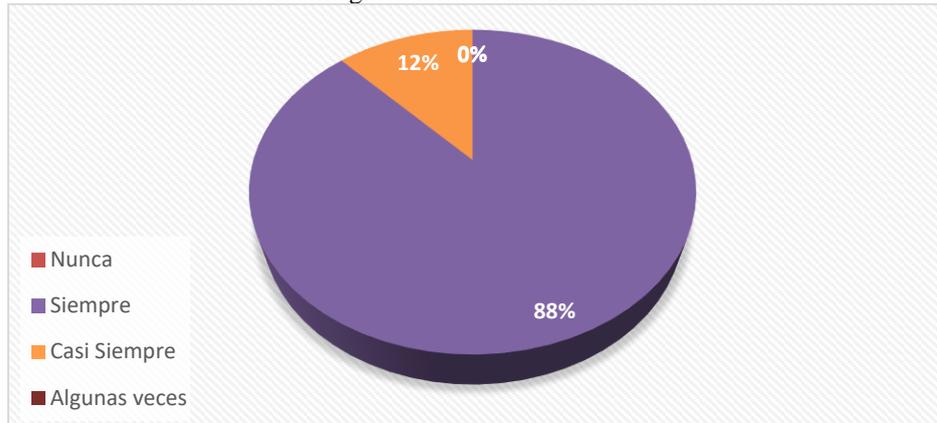
Gráfico 3. Dominio de otro idioma.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Un aspecto analizado se centró en detectar si la comunidad de poricultores se encuentra en franca comunicación con su asociación y si esta promueve la integración y la pertenencia de sus asociados, en este sentido los productores consideran en un 88% que la asociación siempre promueve la integración de los socios, el 12% restante consideró que casi siempre o algunas veces la asociación promueve la integración, es decir, bajo la percepción de los asociados la asociación debe mejorar sus procesos de comunicación (Ver Gráfico 4).

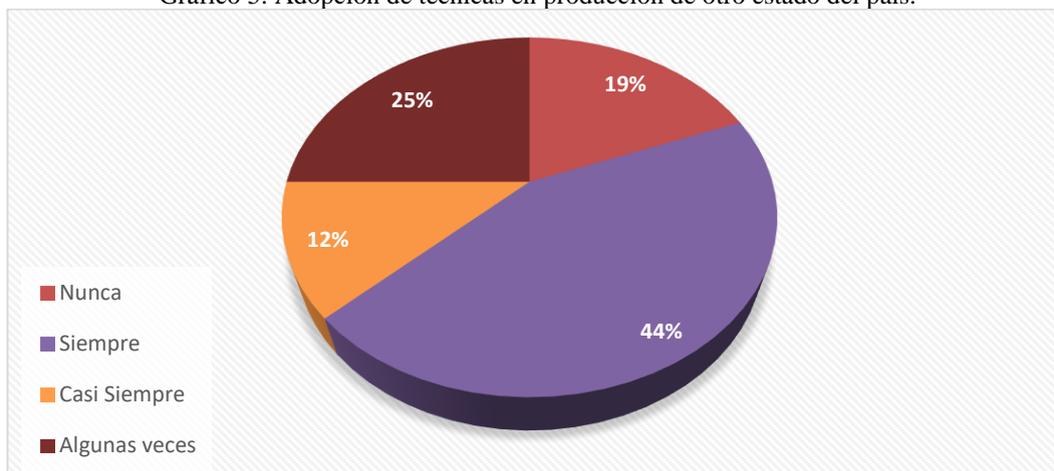
Gráfico 4. La integración de los miembros en la asociación.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Al cuestionar a los productores sobre los cursos de capacitación recibidos acerca de prácticas productivas, se obtuvo que un 44% consideran que siempre se retoman prácticas productivas de otros estados del país, el 25% expresa que solo algunas veces y el 12% menciona que casi siempre, lo que significa que las capacitaciones otorgadas por la asociación buscan identificar las técnicas productivas efectivas en la producción de cerdo, sin hacer distinción del origen de estas (Ver Gráfico 5).

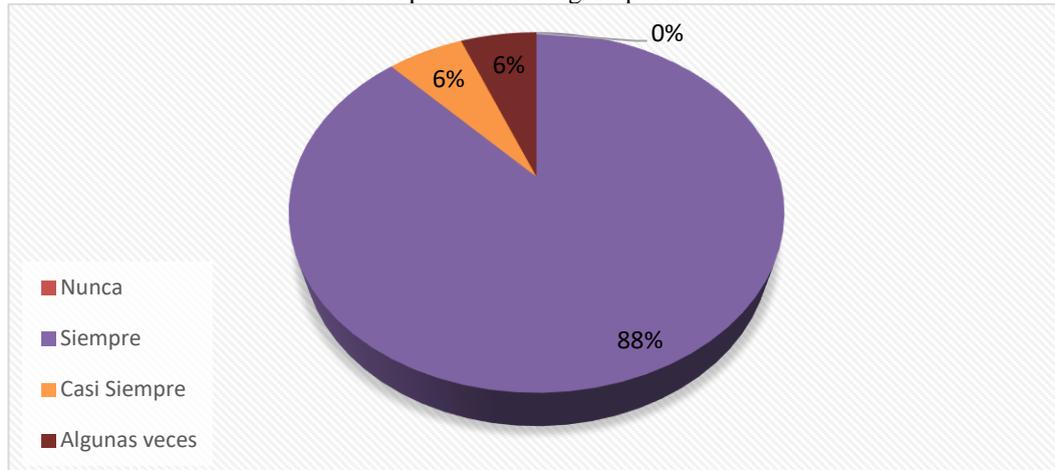
Gráfico 5. Adopción de técnicas en producción de otro estado del país.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

En relación a los cursos impartidos y su relación con la relevancia y pertinencia para los procesos productivos de las granjas porcícolas, se encontró que el 88% de los asociados consideran que siempre los cursos promueven el desarrollo de la actividad porcina, un 6% manifiesta que casi siempre los cursos han apoyado en el desarrollo de la actividad porcina y el 6% restante consideran que solo algunas veces ha sido relevante; lo que significa que los cursos impartidos por la asociación a la fecha han impactado de manera directa en los proceso productivos de la carne de cerdo de Mexicali y su Valle. (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Capacitación otorgada por la asociación.

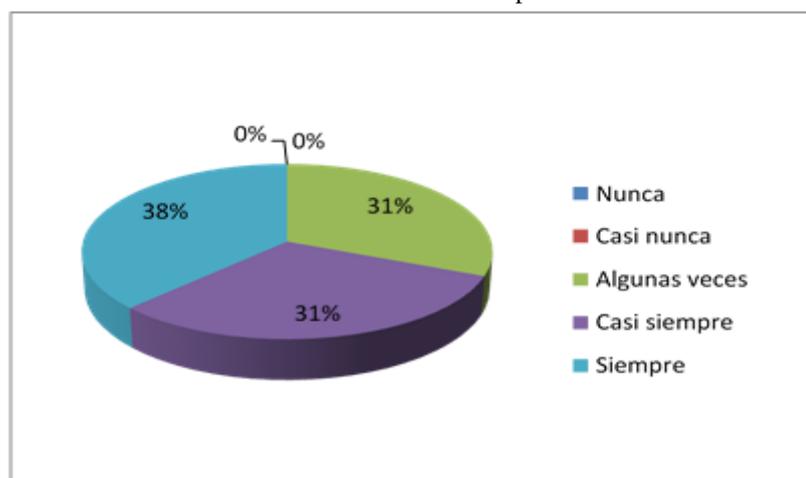


Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Al cuestionar a los productores sobre los prejuicios culturales se obtuvo que el 100% de estos consideran que las capacitaciones proporcionadas por la asociación siempre se encuentran en igualdad de oportunidades y que al existir un conflicto intergrupal entre los asociados, la asociación siempre interviene para buscar una solución efectiva.

Se examinó además si los líderes de la asociación están preparados para detectar diferencias en las formas de producción para con ello promover sistemas unificados de trabajos que incremente la productividad en Mexicali y su Valle, el instrumento arrojó que un 38% considera que sus líderes siempre están preparados para detectar esas diferencias, un 31% manifestó que casi siempre están preparados, el 31% restante expresó que solo algunas veces los líderes se encuentran preparados para detectar esas diferencias (Ver gráfico 7).

Gráfico7. Detección de formas de producción.



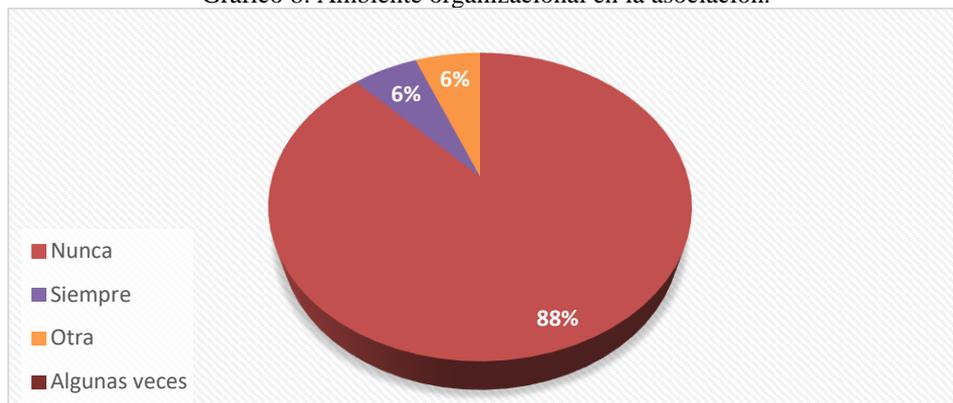
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

En relación con el ambiente organizacional incluyente los asociados han manifestado en un 100% que cuentan con la libertad de expresar sus valores y creencias religiosas sin recibir ningún

tipo de coacción en su manera de pensar. De igual manera los asociados consideran que la asociación actúa siempre a favor de la promoción de la actividad porcina. Se cuestionó también a los asociados si existen dentro de la asociación mentores que a través de grupos de apoyo les ayuden en fortalecer las redes de cooperación, el 100% respondió que sí existen acciones que fomenten la cooperación interna y externa entre los miembros.

El 88% de los asociados no se siente vulnerable o haber vulnerado a ningún miembro de la asociación por el hecho de pertenecer a algún grupo étnico, raza, religión o cualquier otra identidad distinta a la mayoría de los miembros; sin embargo, un 6% percibe que no ha recibido un trato digno y respetuoso, y el 6% restante no contestó este indicador. (Ver gráfico 8).

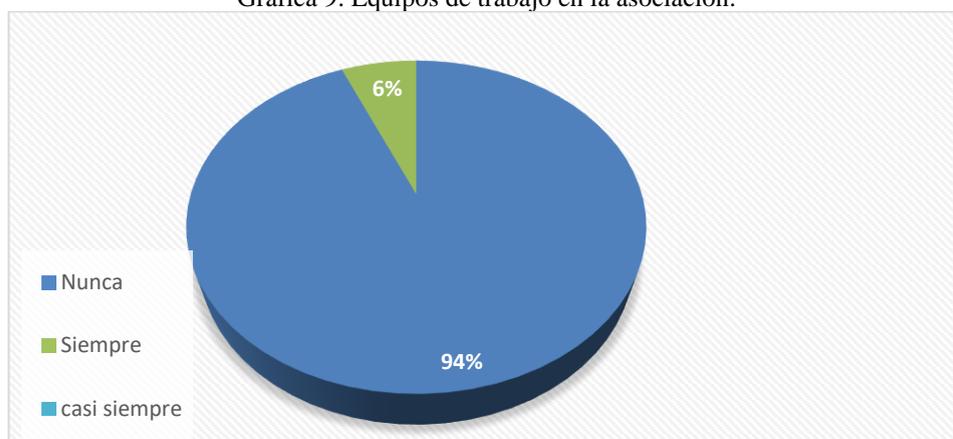
Gráfico 8. Ambiente organizacional en la asociación.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

Acercas de si el género representa un factor discriminante en cuanto a la formación de equipos de trabajo, los encuestados respondieron en un 94% que jamás ha sido un elemento de división en la fuerza de trabajo para la integración de los equipos y tener así un clima laboral óptimo; sin embargo existe un 6% que sí consideró que existen elementos discriminantes en relación al género (Ver gráfico 9).

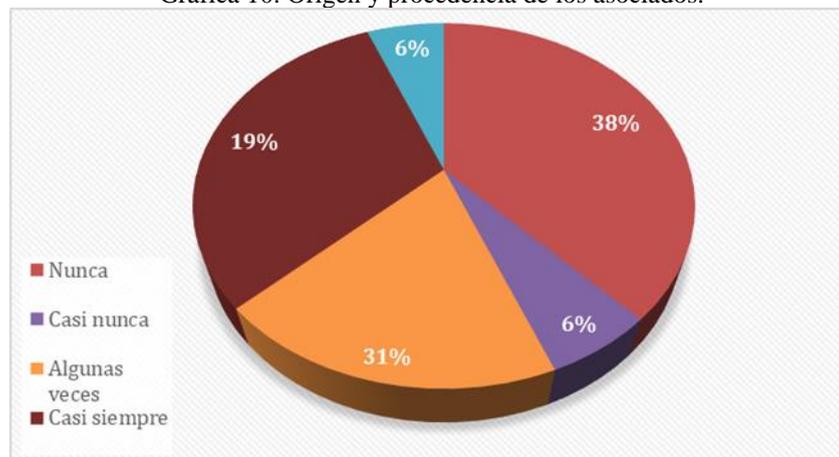
Gráfica 9. Equipos de trabajo en la asociación.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014

La diversidad se abordó en relación a la apertura que la asociación tiene para promover la creatividad e innovación entre los asociados, así como en el beneficio que reciben la producción y los clientes en relación al origen y procedencia de los productores. El 100% de los asociados considera que la asociación sí cuenta con la apertura para aceptar nuevas dinámicas de producción, lo que significa que los productores tienen la libertad de comunicar sus prácticas productivas de origen. Por otra, los asociados consideran en un 38% que el origen del productor nunca beneficia en la producción o al cliente, el 6% considera que casi nunca, un 6% algunas veces, el 19% y el 31% perciben que casi siempre y siempre respectivamente, la producción y el cliente se benefician en función del origen y procedencia del productor (Ver gráfico 10).

Gráfica 10. Origen y procedencia de los asociados.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada en Abril de 2014.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que los miembros de la asociación cuentan con antecedentes en la producción de cerdo, debido a que sus padres ya realizaban esta actividad en el estado o en su estado de origen, además se observó que los productores integran a sus familias en los procesos productivos, condición que permite la posibilidad de la permanencia de esta actividad en el estado. Se detectó que el ambiente organizacional en el ámbito de producción de ganado no se ve afectada si los productores o los trabajadores de éstos no son originarios del Estado de Baja California.

La variable de orientación y capacitación de empleados mostró que la Asociación es percibida como promotora de integración entre los socios, que fomenta prácticas productivas en el ámbito de sanidad y genética, aceptando la diversidad de técnicas propuestas por miembros de origen foráneo, permitiendo con esto la promoción y desarrollo de la actividad porcina. Por otra parte, la variable de líderes identificó un área de oportunidad, debido a que tan solo el 38% de los productores considera que estos están preparados para la solución de problemas y promoción de la producción porcina.

Los miembros de la Asociación han expresado que el ambiente organizacional dentro de la misma permite la integración, debido a que pueden expresar valores y creencias, los miembros no se sienten vulnerables, la condición de género no ha sido una limitante para la conformación de equipos de trabajo y además, la asociación ha aceptado la creatividad y la innovación en la producción propuesta por sus integrantes. La diversidad planteada en relación al beneficio al cliente y a la producción, queda en un parámetro dividido, esto debido a que los productores perciben en un 50% que el origen de éstos sí beneficia al cliente y a las prácticas productivas, sin embargo el resto de los productores no lo percibe de esa manera.

REFERENCIAS

- Carrazco, García y Portales. (2013). *Ciencias Administrativas, Teoría y Praxis*. No. 2, Año 9.
- Carrazco, Maldonado-Carrillo y López. (2014). *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Volumen 7, Número 5. Páginas 1-10.
- Cox, T. (1991). "The Multicultural Organization", *Academy of Management Executive*, 5: 34-47.
- García-Morato, M. (2012). *Gestión de la diversidad cultural en las empresas*, Fundación Bertelsmann. Barcelona. en <http://www.fundacionberterlsmann.org/fundacion>.
- Gaucín, D. (2019). *El Economista*. Publicado el 12 de Febrero de 2019. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Carne-de-cerdo-un-sector-con-perspectivas-de-expansion-II-20190212-0145.html>
- Lewis, D., French, E. y Phetmany, T. (2001). "Cross-cultural diversity, leadership and workplace relations in Australia, Work and Employment in a Globalized Era. An Asian Pacific Focus", Editor Yaw A. Debrah & Ian G. Smith, *Studies in Asia Pacific Business*; No. 5: 105-124.
- Marchant y Del Río (2008). *Gestión estratégica de la diversidad cultural en las organizaciones*. *Ciencias Sociales Online*, Volumen V, No. 1.
- Milliken, F.J. y Martins, L.L. (1996) "Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups". *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 2 (Apr., 1996), pp. 402-433
- Molina, O. (2015) *El imparcial*. Ven la producción de carne porcina potencial. 06 de Agosto de 2015. Recuperado de: <https://www.elimparcial.com/mexicali/mexicali/Ven-en-produccion-de-carne-porcina-potencial-20150806-0019.html>
- Pacheco E., A. y Cruz E., M. C. (2008), *Metodología Crítica de la Investigación*, 2da. Reimpresión, México, Patria.
- Parra E. E., (2000). *El impacto de la microempresa rural en la economía latinoamericana*. Bogotá, Colombia.
- SAGARPA, (2004). *Manual de Buenas Prácticas de Producción en Granjas Porcícolas*. Recuperado de: <https://www.amvec.com/web/content/19243#:~:text=En%20suma%2C%20el%20Manual%20de,Sello%20M%3%A9xico%20Calidad%20Suprema%2C%20generando>
- Secretaría de Desarrollo Rural (SADER) Página web: <https://www.gob.mx/agricultura>
- Vieito, C. (2011). *Producción Porcina. Fundamentos y Enfoque para su desarrollo sustentable*. Ed. Hemisferio Sur.