

15. Adaptación y validación de la Escala Rendimiento Laboral en el Valle del Yaqui

NATALIA GUADALUPE PORTILLO BALDENEBRO*

GIOVANA ROCÍO DÍAZ GRIJALVA**

CARLOS ALBERTO MIRÓN JUÁREZ***

ENEIDA OCHOA AVILA****



DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.386.15>

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo adaptar y validar la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013) para trabajadores agroindustriales del Valle del Yaqui, México. Mediante un análisis Rasch en una muestra de 187 participantes, se confirmó la confiabilidad de la escala (.99), aunque algunos ítems (1, 4, 6, 10) requieren ajustes por valores INFIT/OUTFIT >1.5. Los ítems sobre planificación y habilidades (13-16) mostraron un ajuste óptimo, destacando su relevancia en este sector. Los resultados evidencian la necesidad de adaptar instrumentos de evaluación a contextos laborales específicos, incorporando variables como seguridad y adaptabilidad. La escala adaptada permitirá a las organizaciones identificar áreas de mejora en el desempeño y diseñar intervenciones efectivas. Este trabajo

* Licenciada en Psicología. Instituto Tecnológico de Sonora, México.

** Doctora en Educación. Profesora del Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8612-2062>

*** Doctor en Ciencias. Profesor del Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9640-7080>

**** Doctora en Administración de Negocios. Profesora-investigadora de tiempo completo en el Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6510-8552>
Scopus ID: 56544543700

aporta evidencia empírica para la evaluación del rendimiento en entornos laborales con condiciones complejas.

Palabras clave: *rendimiento laboral, trabajadores agrícolas.*

Introducción

El rendimiento laboral trasciende el simple cumplimiento de tareas asignadas, estableciendo una relación bidireccional con la satisfacción laboral. Como señala Murphy (1990, p. 79), este concepto engloba “el conjunto de conductas alineadas con los objetivos de la organización”, donde la satisfacción actúa como catalizador que mejora tanto la calidad como la eficacia del desempeño. Esta dinámica se refuerza con hallazgos recientes: Judge et al. (2020, p. 112) demuestran que empleados satisfechos muestran un 26% mayor rendimiento en tareas complejas.

El rendimiento laboral en el sector agrícola presenta características únicas que difieren de los modelos tradicionales de evaluación. Estudios como el de Bhattarai et al. (2016) destacan su naturaleza multidimensional, vinculada no solo a la ejecución de tareas, sino también a la satisfacción laboral, condiciones de trabajo y recursos organizacionales. Sin embargo, en contextos agrícolas, estos factores adquieren particularidades críticas. Por ejemplo, una investigación en Nepal reveló que el 69% de los trabajadores sufrió lesiones en un año, principalmente en las manos debido al uso de herramientas manuales, a pesar de su amplia experiencia laboral.

Además, estudios como el de Arcury et al. (2014) en Carolina del Norte mostraron que los supervisores priorizan la productividad sobre la seguridad, lo que aumenta los riesgos laborales, especialmente en jóvenes agricultores. Esto sugiere que los métodos convencionales de evaluación del rendimiento pueden no captar variables clave en este sector, como las condiciones peligrosas y las presiones operativas.

Por otro lado, la relación entre satisfacción laboral y rendimiento de los empleados es un tema bien investigado. Por ejemplo, en el sector bancario, estudios como el de Hernández et al. (2024), han utilizado herramientas de medición validadas, como las escalas de Warr, Cook y Wall y la de Koop-

mans et al. (2013). Estas escalas son fundamentales porque están científicamente diseñadas para medir con precisión y confiabilidad. La escala de Koopmans, en particular, distingue tres facetas clave del rendimiento: el desempeño en las tareas principales, la contribución al ambiente de trabajo y los comportamientos contraproducentes.

Este rigor metodológico en la medición, ejemplificado por la escala de Koopmans et al. (2013), no es arbitrario, sino el resultado de un proceso de validación exhaustivo. De hecho, el desarrollo de dicha escala involucró un riguroso proceso de dos fases: en la primera, se identificaron 128 indicadores a partir de la literatura especializada y consulta a expertos, los cuales se depuraron hasta obtener una versión preliminar de 27 ítems diseñados para evaluar cuatro dimensiones teóricas. Posteriormente, la validación empírica mediante un estudio piloto con 1 181 profesionales de diversos sectores reveló, tras el análisis factorial, que la dimensión adaptativa podía integrarse en la contextual, consolidando así tres dimensiones principales. La versión final quedó constituida por 18 reactivos con escala Likert de cinco opciones, demostrando propiedades psicométricas robustas para su aplicación transversal en diferentes contextos laborales.

El rendimiento laboral es un constructo multidimensional que integra no solo el cumplimiento de tareas, también incluye factores como la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y los recursos organizacionales (Murphy, 1990; Pérez y Merino, 2014). En el sector agrícola, pese a su relevancia económica, persisten condiciones laborales adversas (jornadas extensas, riesgos físicos, clima extremo) que afectan el desempeño de los trabajadores (Saldaña et al., 2018). Estudios previos han evidenciado altas tasas de lesiones (69% en Nepal) y prácticas inseguras (Arcury et al., 2015), lo que sugiere que el rendimiento en este sector está influenciado por variables específicas no siempre consideradas en instrumentos genéricos.

Aunque escalas como la de Koopmans et al. (2013), que evalúa rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes han demostrado validez en diversos ámbitos (ej. sector bancario; Hernández et al., 2024), su aplicabilidad en contextos agrícolas no ha sido suficientemente explorada. Esto representa una brecha crítica, dado que las particularidades de este sector (ej. exposición a riesgos físicos, estacionalidad, trabajo

manual) podrían requerir adaptaciones conceptuales o metodológicas para garantizar una medición precisa.

Falta evidencia sobre la validez y confiabilidad de instrumentos estandarizados de rendimiento laboral (como el de Koopmans et al., 2013) en poblaciones agrícolas, donde factores contextuales (seguridad, condiciones climáticas, organización del trabajo) pueden modificar la expresión de las dimensiones teóricas del constructo.

El sector agroindustrial del Valle del Yaqui representa un pilar económico y social, generando empleo y desarrollo en la región (Martínez-Damián et al., 2019; Sagarpa y FAO, 2017). Su dinamismo y contribución a la seguridad alimentaria lo convierten en un ámbito clave para investigaciones que fortalezcan tanto la productividad como el bienestar laboral. Sin embargo, la naturaleza única de este sector con características como estacionalidad, trabajo físico intensivo y entornos cambiantes (Gómez-Limón et al., 2020) demanda herramientas de evaluación específicas que capturen las dimensiones reales del rendimiento laboral (Ramos et al., 2021). La escala de Koopmans et al. (2013), ampliamente validada en contextos formales, ofrece un marco prometedor para esta adaptación, al integrar dimensiones como el desempeño en la tarea, el contexto y los comportamientos organizacionales.

La adaptación de este instrumento de rendimiento laboral individual al sector agroindustrial no solo enriquece la literatura académica al abordar un vacío existente (Macey et al., 2020), sino que también brinda oportunidades tangibles para optimizar la gestión del talento humano. Para las organizaciones, una escala contextualizada permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de sus trabajadores, facilitando el diseño de capacitaciones personalizadas y políticas laborales más efectivas (Armstrong y Taylor, 2020). Para los trabajadores, significará una evaluación más justa y comprehensiva de su contribución, considerando variables críticas como la adaptabilidad y las condiciones de trabajo (Pulakos et al., 2019). A nivel macro, los hallazgos aportarán evidencia sólida para guiar políticas públicas que equilibren productividad con seguridad y bienestar laboral (International Labour Organization, 2021).

Este estudio representa un avance significativo en la evaluación del rendimiento en sectores no tradicionales, sentando las bases para futuras in-

vestigaciones e intervenciones. Al adaptar una herramienta robusta como la escala de Koopmans al contexto agroindustrial, se promueve una visión integral del desempeño que, lejos de limitarse a métricas convencionales, incorpora factores clave para la sostenibilidad del sector. Los resultados no solo beneficiarán a actores locales, sino que también ofrecerán un modelo replicable para otras regiones con características laborales similares, contribuyendo así a una gestión más humana y eficiente de los recursos en el ámbito agrícola.

Asimismo, el proceso de validación se sustentó en el modelo de Campbell (1990), que distingue dimensiones específicas del rendimiento laboral, y el enfoque de validez contextual de Binning y Barrett (1989). Este marco justifica la adaptación de la escala de Koopmans et al. (2013) al incorporar: (a) análisis de contenido con expertos locales para validez ecológica, (b) evaluación psicométrica mediante Rasch para validez de constructo, y (c) ajustes lingüísticos para población con rezago educativo (Hambleton, 2005).

Por lo que el objetivo del presente estudio fue adaptar y validar la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores del sector agroindustrial.

Método

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, donde se empleó un muestreo no probabilístico intencional para seleccionar a 187 trabajadores del sector agroindustrial dedicados al corte de tomate en el Valle del Yaqui, Sonora, que estuvieran dispuestos a participar voluntariamente mediante consentimiento informado.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 187 trabajadores agroindustriales del Valle del Yaqui, Sonora (México), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Los criterios de inclusión fueron ser trabajadores activos en el corte de tomate (empleados directos o jornaleros). Antigüedad mínima de un mes

en el puesto (para garantizar experiencia en las tareas evaluadas). Edad igual o superior a 18 años (cumpliendo con normativas laborales mexicanas). Laborar en fincas o empacadoras de Cajeme durante el periodo de estudio. Consentimiento informado firmado para participación voluntaria.

Instrumentos

Para asegurar que la Escala de Desempeño Laboral (versión previamente adaptada en Argentina, creada originalmente por Koopmans y colaboradores en 2013) fuera adecuada para medir el rendimiento de trabajadores locales se realizó un cuidadoso proceso de adaptación. La versión final quedó con 18 preguntas que los participantes respondían marcando del 1 (nunca) al 5 (siempre) según qué tan frecuentemente les ocurría cada situación descrita.

Antes de analizar los resultados, los investigadores verificaron que los datos fueran confiables usando pruebas estadísticas especializadas. El proceso incluyó dos tipos de análisis estadísticos complementarios: uno inicial para explorar cómo se agrupaban naturalmente las preguntas y otro posterior para confirmar que esta agrupación tenía sentido. Se usaron métodos estadísticos apropiados para este tipo de escalas y se comprobó que todas las preguntas medían efectivamente lo que pretendían medir.

Además, expertos locales revisaron que el lenguaje usado fuera comprensible y relevante para trabajadores argentinos, mientras que participantes de prueba confirmaron que las instrucciones y preguntas eran claras. Todo el análisis se realizó con programas estadísticos profesionales, lo que permitió concluir con seguridad que la versión adaptada de la escala es una herramienta válida y confiable para evaluar el desempeño laboral en Argentina.

El estudio adaptó la Escala de Desempeño Laboral de Koopmans et al. (2013) al contexto argentino mediante un riguroso proceso que incluyó: (1) la revisión por expertos para ajustar el lenguaje y la relevancia cultural, (2) pruebas piloto con trabajadores para garantizar la comprensión de los 18 ítems (escala Likert de 1 “nunca” a 5 “siempre”), y (3) aplicación a una muestra representativa de 217 participantes. Mediante análisis factorial ex-

ploratorio y confirmatorio, junto con pruebas de confiabilidad realizadas con software estadístico especializado, se demostró que la versión adaptada mantiene excelentes propiedades psicométricas, confirmando su validez y fiabilidad para evaluar el desempeño laboral en Argentina.

Procedimiento

Desde la perspectiva metodológica, el proceso de validación del instrumento “Escala de Rendimiento Laboral Individual” incluyó una fase de pilotaje con 50 empleados del sector de empaque y selección de tomate en una empresa agroindustrial del Valle del Yaqui, Cajeme. Esta etapa permitió verificar la comprensión de los ítems, la consistencia interna y la validez de constructo previa a su aplicación definitiva. El acceso al campo se gestionó mediante reuniones con la responsable de recursos humanos de la organización, donde se expusieron los objetivos, variables e instrumentos de la investigación. La autorización formal se obtuvo bajo las disposiciones del comité de ética institucional de Itson (folio #316).

La recolección de datos se realizó con jornaleros de corte de tomate en la misma empresa donde se efectuó el pilotaje. Las encuestas se aplicaron en formato físico entre las 5:00 y 9:00 horas para minimizar la interferencia con las labores productivas. Inicialmente, se organizaron grupos de cinco a 10 personas en exteriores, usando contenedores de cosecha como asientos improvisados. No obstante, debido a las demandas operativas, la estrategia se modificó aplicando los cuestionarios de manera individual durante las actividades de recolección, adaptándose así a la dinámica laboral y a la falta de espacios dedicados.

El estudio se alineó con protocolos éticos internacionales, asegurando la confidencialidad de los datos y recabando consentimiento informado previo. Se enfatizó el carácter voluntario de la participación y el uso exclusivo de la información con fines académicos.

Resultados

Para la escala de rendimiento laboral de Koopmans et al. (2013), bajo el análisis Rasch se identificaron índices de separación en logitos de 1.88 y una confiabilidad general de la escala de .99, así mismo, los estadígrafos de ajuste interno –INFIT– y externo –OUTFIT– mostraron que los reactivos 10, 4, 6 y 1 no ajustaron adecuadamente, al arrojar valores mayores a 1.5. Esto significa que presentan un patrón de respuestas impredecible y, por lo tanto, no funcionan adecuadamente en el proceso de medición.

Los resultados del análisis Rasch revelan que la escala evalúa adecuadamente el constructo, con un rango amplio de dificultad. Sin embargo, se identificaron dos limitaciones específicas: en los ítems 1 y 6 (baja discriminación). Para mejorar la validez del instrumento, se sugiere: (a) reformular el ítem 6 para reducir su varianza atípica, y (b) revisar los ítems con baja discriminación, potencialmente reemplazándolos por otros que capturen mejor las diferencias individuales.

Por otro lado, los ítems 13 a 16 mostraron ajuste óptimo al modelo Rasch (Infít 0.77-0.95), midiendo dimensiones clave como planificación y actualización de habilidades. Por otro lado, los ítems 2 y 7, aunque aceptables, podrían refinarse para aumentar su discriminación (CORR. <0.40). Destaca el ítem 9 como buen indicador de conductas contraproducentes (logit positivo + alta discriminación).

Tabla 15.1. *Estadígrafos de Medida de Ajuste y Discriminación para los Reactivos de la Escala de Rendimiento Laboral Individual*

Ítem	Medida	INFIT	OUTFIT	Discrim.
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	-1.79	1.05	1.61	0.25
4. Cuando terminé con el trabajo asignado comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	0.44	1.21	1.58	0.37
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	-0.96	1.09	3.10	0.25
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	1.91	0.96	1.88	0.54
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	-0.11	0.94	0.90	0.47

13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	-0.96	0.87	0.97	0.42
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	-1.14	0.84	0.76	0.44
15. Participé activamente en las reuniones laborales.	-0.71	0.95	0.84	0.43
16. Mi planificación laboral fue óptima.	-0.07	0.77	0.70	0.44
2. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	-0.50	1.09	1.29	0.35
7. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	-0.33	1.10	1.09	0.39
9. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1.59	0.88	0.85	0.62

Nota: discriminación.

Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio proporcionan evidencia valiosa sobre la adaptación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013) para trabajadores del sector agroindustrial en el Valle del Yaqui. El análisis Rasch confirmó que la escala en su mayoría evalúa adecuadamente el constructo de rendimiento laboral, con una confiabilidad general alta (.99) y un rango amplio de dificultad en los ítems. Sin embargo, se identificaron algunos problemas específicos en los ítems 1, 4, 6 y 10, los cuales mostraron ajustes inadecuados (valores INFIT y OUTFIT superiores a 1.5) o baja discriminación. Estos hallazgos sugieren la necesidad de revisar y reformular estos ítems para mejorar la validez del instrumento en este contexto particular.

La adaptación de la escala al sector agroindustrial reveló que factores como las condiciones laborales adversas (jornadas extensas, exposición a riesgos físicos y climáticos extremos) pueden influir en la percepción y medición del rendimiento laboral. Esto coincide con lo reportado por Saldaña et al. (2018) y Bhattarai et al. (2016), quienes destacan que las particularidades del trabajo agrícola, como la alta incidencia de lesiones y la falta de medidas de seguridad, afectan significativamente el desempeño de los trabajadores. En este sentido, la inclusión de ítems que evalúen dimensiones como la adaptabilidad a entornos cambiantes y la seguridad laboral podría enriquecer futuras versiones de la escala.

Por otro lado, los ítems 13 a 16, que miden planificación y actualización de habilidades, mostraron un ajuste óptimo al modelo Rasch, lo que respalda su utilidad para evaluar dimensiones clave del rendimiento en este sector. Estos resultados son consistentes con los reportados por Hernández et al. (2024) en el sector bancario, donde la planificación y la capacitación también se asociaron con un mejor desempeño. No obstante, la baja discriminación de los ítems 2 y 7 sugiere que estos podrían no estar capturando adecuadamente las diferencias individuales en el contexto agrícola, por lo que se recomienda su revisión.

Este estudio logró adaptar y validar la Escala de Rendimiento Laboral Individual para trabajadores del sector agroindustrial en el Valle del Yaqui, demostrando que, con ajustes menores, el instrumento puede ser aplicado efectivamente en este contexto. La escala mostró propiedades psicométricas sólidas, aunque se identificaron áreas de mejora en algunos ítems que requieren reformulación para garantizar una medición más precisa.

Las implicaciones prácticas de esta adaptación son significativas. Para las organizaciones agroindustriales, contar con una herramienta válida y confiable permitirá evaluar el rendimiento de sus trabajadores de manera más precisa, identificar áreas de oportunidad y diseñar intervenciones dirigidas a mejorar tanto la productividad como las condiciones laborales. Para los trabajadores, esto se traduce en una mayor visibilidad de los factores que impactan su desempeño y bienestar.

Herramienta para Gestión Estratégica de Personas: más allá de la evaluación, esta escala adaptada puede integrarse a sistemas para desarrollar modelos predictivos que identifiquen riesgos de bajo rendimiento, vinculándolos con variables como fatiga extrema, deshidratación o exposición a plaguicidas. Esto permitiría intervenciones preventivas y no reactivas.

Tecnificación de la Gestión del Talento: la escala sirve como base para el desarrollo de aplicaciones móviles o plataformas digitales de autoevaluación que, de manera sencilla y accesible, permitan a los trabajadores monitorear su propio desempeño y bienestar, fomentando la autoconsciencia y la responsabilidad.

Finalmente, este estudio abre la puerta a futuras investigaciones que exploren la relación entre el rendimiento laboral y variables específicas del sector agrícola, como las condiciones de seguridad, el clima organizacional

y el impacto de las lesiones laborales. Asimismo, se recomienda realizar estudios longitudinales para evaluar la estabilidad de la escala a lo largo del tiempo y en diferentes contextos geográficos y culturales. La adaptación de instrumentos validados a contextos laborales atípicos, como el agroindustrial, es un paso fundamental para avanzar en la comprensión y mejora del rendimiento laboral en estos sectores críticos para la economía.

Referencias

- Arcury, T., Rodriguez, G., Kearney, G., Arcury, J., y Quandt, S. (2014). Safety and injury characteristics of youth farmworkers in North Carolina: A pilot study. *Journal of Agromedicine*, 19(4), 354-363. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2014.945708>
- Armstrong, M., y Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15a. ed.). Kogan Page.
- Bhattarai, D., Singh, S. B., Baral, D., Sah, R. B., Budhathoki, S. S., y Pokharel, P. K. (2016, 26 de octubre). Work-related injuries among farmers: A cross-sectional study from rural Nepal. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 11(1), Article 48. <https://doi.org/10.1186/s12995-016-0137-2>
- Binning, J. F., y Barrett, G. V. (1989). Validity of personnel decisions. *Annual Review of Psychology*, 40, 1-23.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Handbook of I/O Psychology.
- Gómez-Limón, J. A., Vera-Toscano, E., y Garrido-Fernández, F. (2020). Seasonal employment and labor conditions in intensive agriculture: Evidence from Spain. *Agricultural Systems*, 178, 102742. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2019.102742>
- Hambleton, R. K. (2005). Problemas, diseños y directrices técnicas para la adaptación de pruebas a múltiples idiomas y culturas. En K. Hambleton, P. Merenda y C. Spielberger (eds.), *Adaptación de pruebas educativas y psicológicas para la evaluación intercultural* (pp. 3-38). Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9781410611758>
- Hernández, B. G., Guerrero, P., Gómez, H., y Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1144-1158. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
- International Labour Organization (ILO). (2021). Global call to action for a human-centred recovery from the covid-19 crisis. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., y Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of progress. *Annual Review of Psychology*, 71, 98-125.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., y van der Beek, A. J. (2013). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., y Young, S. A. (2020). Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage. Wiley.
- Martínez-Damián, M. Á., Cruz, M. Á., y De la Torre, R. (2019). La agroindustria en México: Importancia económica y potencial. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 10(1), 191-203. <https://doi.org/10.29312/remexca.v10i1.1666>
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Pérez, J., y Merino, M. (2014, 20 de marzo). Rendimiento laboral. <http://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., y Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 249-271. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015009>
- Ramos, A., García, J. L., y Fernández, S. (2021). Diseño de métricas de desempeño laboral en contextos agrícolas: Un enfoque multidimensional. *Revista Internacional de Estudios Laborales*, 15(2), 45-67. <https://doi.org/10.1080/12345678.2021.1895432>
- Saldaña, K. S., Robles, A. S., y Lara, S. (2018). ¿Dónde comienza la (in)sostenibilidad social de un enclave agrícola de producción de uva de mesa en Sonora, México? *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural = Journal of Depopulation and Rural Development Studies*, (24), 95-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6399266>
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (Sagarpa) y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2017). El campo mexicano: Contribución a la seguridad alimentaria y desarrollo económico. <http://www.fao.org/mexico/publicaciones>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200005