

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade”.

Trabajo de titulación previa la obtención del
Título de Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA: Arcos Pupiales Karina Isabel

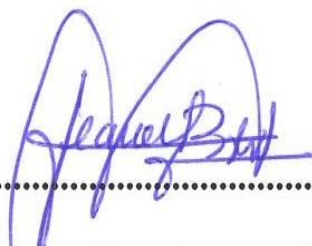
TUTORA: Msc. Bastidas Guerròn Jeaneth Lucía

Tulcán, 2022

CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR

Certifico que la estudiante Arcos Pupiales Karina Isabel con el número de cédula 100383220-9 ha elaborado el trabajo de titulación: “Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade”.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de Titulación, Sustentación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizamos la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

f.....


Msc. Bastidas Guerròn Jeaneth Lucía

TUTORA

Tulcán, junio de 2022

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de titulación constituye requisito previo para la obtención del título de **Licenciada** en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo, Arcos Pupiales Karina Isabel con cédula de identidad número 1003832209 declaro: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.


f.....

Arcos Pupiales Karina Isabel

AUTORA

Tulcán, junio de 2022

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Arcos Pupiales Karina Isabel declaro ser autora de los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade” y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

f. 

Arcos Pupiales Karina Isabel

AUTORA

Tulcán, junio de 2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a mi familia quienes con sus palabras de aliento supieron motivarme en todo el periodo de estudio; agradezco a la orientación y asistencia técnica de los docentes quienes aportaron con la realización de mi objetivo, y con la realización del Trabajo de Integración Curricular; mi agradecimiento sincero para la Msc. Jeaneth Bastidas, por guiar, orientar y motivar, con su experiencia técnica durante todo el transcurso en la elaboración del plan.

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Integración Curricular principalmente al Divino niño Jesús quien con su divinidad y bondad, me ha permitido vivir momentos malos y buenos momentos y que a pesar de ello me ayudado a sobresalir a aquellas circunstancias; a mi madre que con su esfuerzo y sacrificio ha sabido brindarme la educación, supo fomentar en mi valores de los cuales también promuevo en mi hija, dedico a mi familia por las palabras de aliento que supieron brindarme en algún momento y finalmente dedico a la institución, a la madre del conocimiento la Universidad Politécnica Estatal del Carchi por acogida, por crear profesionales de calidad con eficiencia y eficacia.

ÍNDICE

CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR	2
AUTORÍA DE TRABAJO	3
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	4
AGRADECIMIENTO	5
DEDICATORIA	6
RESUMEN.....	14
I. PROBLEMA	18
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.3. JUSTIFICACIÓN	25
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	27
1.4.1. Objetivo General	27
1.4.2. Objetivos Específicos	27
1.4.3. Preguntas de Investigación	28
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	28
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	28
2.2. MARCO TEÓRICO.....	44
2.2.1 Teoría de la satisfacción laboral	44
2.2.2. Postulado Factores de riesgos psicosociales	46
III. METODOLOGÍA	51
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	51
3.1.1. Enfoque.....	51
3.1.2. Tipo de Investigación	51
3.2. HIPÓTESIS	52
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	52
3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS	62
3.4.1. Método.....	62
3.4.2. Técnica	62
3.4.3. Instrumento de investigación.	62
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	63

3.5.1. Población	63
3.5.2. Muestra.....	63
3.5.3. Muestreo	65
3.5.4. Tratamiento de datos.	65
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	72
4.1. RESULTADOS	72
4.1.1. Resultados Método de evaluación F-PSICO	72
4.1.2. Resultados tabulación de la herramienta SPSS.....	74
4.1.2.1. Datos demográficos	74
4.1.2.2. Satisfacción Laboral jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade	77
4.1.2.3. Factores de riesgo psicosociales.....	93
4.2. DISCUSIÓN.....	126
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	138
5.1. CONCLUSIONES.....	138
5.2. RECOMENDACIONES.....	139
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
V. ANEXOS	147

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Fórmula para la muestra de población infinita	64
Figura 2.	Dispersión de normalidad.....	68
Figura 3.	Dispersión de normalidad de ambas variables	69
Figura 4.	Dispersión de correlación	71
Figura 5.	Valoración resumen de la exposición.	72
Figura 6.	Género	74
Figura 7.	Edad	74
Figura 8.	Nacionalidad	75
Figura 9.	Nivel de Estudio	75
Figura 10.	Estado Civil.....	76
Figura 11.	Dirección	76
Figura 12.	Objetivos personales	77
Figura 13.	Oportunidades de trabajo	78
Figura 14.	Logro de éxitos personales.....	79
Figura 15.	Reconocimiento por parte de los jefes.....	80
Figura 16.	Oportunidades de aprendizaje	80
Figura 17.	Apoyo del aprendizaje y desarrollo.....	81
Figura 18.	Libertad de hacer las cosas según la manera del trabajador.	82
Figura 19.	Delegación de responsabilidades.	82

Figura 20.	Reconocimiento por mejoras en el trabajo.	83
Figura 21.	Reconocimiento por un trabajo bien hecho.	84
Figura 22.	Consulta por parte de compañeros de trabajo.	84
Figura 23.	Respeto por su trabajo.....	85
Figura 24.	Favoritismo por parte del jefe.	85
Figura 25.	Relaciones con los jefes.	86
Figura 26.	Respeto de ideas por los compañeros de trabajo.	87
Figura 27.	Toma de sugerencias por sus compañeros	87
Figura 28.	Desarrollo de funciones	88
Figura 29.	Manera en que el jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo.	88
Figura 30.	Seguridad y estabilidad en el trabajo.....	89
Figura 31.	Estabilidad en el trabajo.....	90
Figura 32.	El trabajo es cómodo y facilita sus funciones.....	91
Figura 33.	Recursos materiales	91
Figura 34.	Salario satisface las necesidades.	92
Figura 35.	El trabajo está acorde con el salario.	93
Figura 36.	Trabaja el sábado	93
Figura 37.	Trabaja domingos y festivos.....	94
Figura 38.	Posibilidad de horas libres.....	95
Figura 39.	Trabajo del horario habitual.....	96

Figura 40.	Disponibilidad de 48 horas de descanso.	96
Figura 41.	Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre	97
Figura 42.	Decisión para realizar pausas para comida o refrigerio.....	97
Figura 43.	Decisión para hacer una parada corta cuando lo necesita.	98
Figura 44.	Ritmo de trabajo.....	98
Figura 45.	Decisiones relativas al trabajo.....	99
Figura 46.	Nivel de participación.	100
Figura 47.	Valoración de la supervisión del jefe.....	101
Figura 48.	Grado de información que le proporciona la organización.....	102
Figura 49.	Valoración sobre la información que recibe sobre el trabajo.	103
Figura 50.	Frecuencia sobre situaciones en el trabajo.....	104
Figura 51.	Ayuda y apoyo por trabajos complicados.	105
Figura 52.	Relaciones con las personas que trabaja.	105
Figura 53.	Frecuencia de situaciones en el trabajo.....	106
Figura 54.	Conflictos interpersonales.	107
Figura 55.	Discriminación en el trabajo.....	108
Figura 56.	Atención en el trabajo.....	108
Figura 57.	Consideración sobre la atención de del trabajo.	109
Figura 58.	El tiempo suficiente y adecuado	110
Figura 59.	Impide trabajar con rapidez	110

Figura 60.	Acelerar el ritmo de trabajo	111
Figura 61.	Cantidad de trabajo.....	112
Figura 62.	Tareas al mismo tiempo.....	112
Figura 63.	El trabajo le resulta complicado y difícil.	113
Figura 64.	Tareas difíciles que necesitan ayuda	114
Figura 65.	Interrupciones de la tarea que está haciendo.....	114
Figura 66.	Interrupciones que alteran el trabajo	115
Figura 67.	Cantidad del trabajo irregular	116
Figura 68.	Medidas que el trabajo requiere	117
Figura 69.	Frecuencia de ocultar emociones.....	118
Figura 70.	Afectaciones emocionales.....	118
Figura 71.	Respuesta de los problemas emocionales	119
Figura 72.	Trabajo rutinario.....	119
Figura 73.	Sentido de las tareas.....	120
Figura 74.	Contribución del trabajo	121
Figura 75.	Reconocimiento por el trabajo	122
Figura 76.	Facilidad de desarrollo personal	123
Figura 77.	Formación desde la organización.	123
Figura 78.	Correspondencia de esfuerzo.....	124
Figura 79.	Satisfacción de salario.....	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Factores de Riesgos Psicosociales	50
Tabla 2.	Operacionalización de variables.....	52
Tabla 3.	Datos para calcular el tamaño de muestra.....	64
Tabla 4.	Distribución de ítems por factores del método de evaluación F-PSICO.....	67
Tabla 5.	Nivel de normalidad.....	68
Tabla 6.	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	70
Tabla 7.	Correlación de Spearman	70
Tabla 8.	Niveles de riesgo	72
Tabla 9.	Datos demográficos.....	127
Tabla 10.	Análisis de la variable satisfacción laboral.	129
Tabla 11.	Niveles de Satisfacción Laboral.....	130
Tabla 12.	Análisis de la dimensión factor psicosocial.	131

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Certificado o Acta del Perfil de Investiga.....	148
Anexo 2: Certificado del abstract por parte de idiomas.....	149
Anexo 3: Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.....	155
Anexo 4: Políticas Administrativas.....	155
Anexo 5: Teoría de Maslow y Herzberg.....	156
Anexo 6: Instrumento Satisfacción laboral.....	157

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo; analizar el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade, con base a la teoría bifactorial de Herzberg sobre los factores motivacionales y de Higiene, y el postulado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1971), quienes proponen los factores psicosociales, el estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, se aplicó la investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, con el método deductivo, se recolectó la información a través de una encuesta estructurada con base a dos variables, la primera variable fue mediante los factores de Herzberg, el cual permitió precisar la satisfacción laboral, y la segunda variable fueron los factores psicosociales, los cuales se pudo aplicar el método F-PSICO, un cuestionario realizado por el (INSHT), este método permitió evaluar los factores de riesgo psicosociales en las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas, el cuestionario se empleó a 384 personas que se dedican a la actividad agrícola en la parroquia de Julio Andrade, por lo que a través de la investigación realizada, se pudo determinar que los jornaleros de la parroquia de Julio Andrade se encuentran insatisfechos con el 18,55%. En lo concerniente a la variable factores psicosociales los jornaleros agrícolas se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado con el 80%.

Palabras clave: Jornalero, Satisfacción, Psicosocial, Factores, Método F-PSICO

ABSTRACT

This research had the objective of analyzing the job satisfaction level and the psychosocial risk factors of the agricultural day-laborers of the Julio Andrade parish. Based on the bifactorial theory of Herzberg (1969) about the motivational and hygiene factors and the postulate of the National Institute of Occupational Safety and Hygiene (INSHT, 1971), who proposed psychosocial factors. The study was carried out from a quantitative approach: exploratory, descriptive, and correlational research was applied; by using the deductive method, information was collected through a structured survey based on two variables: the first variable was the Herzberg factors, which allowed specifying job satisfaction; and the second variable was the psychosocial factors, in which the F-PSICO method was applied, this is a questionnaire made by the (INSHT), and this method allowed evaluating the psychosocial risk factors in the working conditions of agricultural day-laborers. The questionnaire surveyed 384 people engaged in agricultural activity in the parish of Julio Andrade. Consequently, this investigation made it possible to determine that the day laborers of the Julio Andrade parish are unsatisfied with the 18.55 %. Concerning the variable psychosocial factors, agricultural day laborers are at a very high level of risk at 80 %.

keywords: Day-laborer, Satisfaction, Psychosocial, Factors, F-PSICO Method

INTRODUCCION

La presente investigación denominada, “Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros de la parroquia de Julio Andrade”, tuvo como objetivo general analizar el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas.

La parroquia de Julio Andrade cuenta con la Asociación de Jornaleros, la cual no presta la debida atención con respecto a las regulaciones de las actividades laborales, tales como: la siembra, la labranza y la cosecha de cultivo, el jornalero está expuesta diariamente a cambios climáticos que perjudican su salud, son trabajadores que no cuentan con el seguro social que pueda cubrir la atención por enfermedades y una jubilación, se analizó estos aspectos desde la experiencia vivida, se vio la necesidad de realizar este trabajo de investigación, para indagar la actividad diaria de las personas jornaleras agrícolas, quienes no cuentan con los beneficios necesarios y establecidos ante el Código de Trabajo, la investigación tuvo como objetivo general analizar el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade, el desarrollo del trabajo se realizó en 4 capítulos, los cuales se detalla a continuación.

En el capítulo 1 se estableció el planteamiento del problema de investigación, se indagó mediante cuatro niveles, el nivel macro, investigaciones perteneciente a la provincia del Carchi, el nivel meso se tomó como referencia al Cantón Tulcán, el nivel micro, rescatando fuentes de investigación de la Parroquia de Julio Andrade y por último está la prognosis que indica que al no realizar la investigación no se está tomando en cuenta la gestión de talento humano en las organizaciones que brindan empleo a las personas jornaleras agrícolas de la parroquia. Se analizó como problema, que en la parroquia de Julio Andrade existe una Asociación de Trabajadores Autónomos, pero esta Asociación no está tomando en cuenta la precariedad laboral que padecen los trabajadores agrícolas y las condiciones de trabajo a las cuales se ven sometidos diariamente los trabajadores afectando directamente a su salud, seguridad y bienestar.

En el capítulo 2 se narra la fundamentación teórica, donde se toma como referencia a diecinueve antecedentes, los que mayormente aportaron a la investigación fueron: El primero es realizado por Arcos, P.(2015) con el tema “Los jornaleros agrícolas y la exclusión del seguro social campesino”, su propósito fue investigar los derechos de los trabajadores agrícolas y explicar por qué están excluidos del seguro social campesino; el segundo antecedente corresponde a Hurst, P.(2017) quien en su investigación “Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible” propuso lo que pretende la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es promover la capacidad de mujeres y hombres para desempeñarse productiva y

dignamente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (P.6); El tercer antecedente fue escrito por Padilla, L. (2017) con su Trabajo de Titulación “Calidad de vida de los jornaleros del agave en el municipio de Tequila, Jalisco “ logro indagar las condiciones de trabajo de los empleados que contribuyen al municipio de Tequila, para indicar la relación entre la agroindustria tequila y sus trabajadores de campo que se centran en la producción, el sector agro tequilero se caracteriza por su división de trabajo.; el cuarto antecedente corresponde a Laxartza et al., (2019), con su investigación “La brecha salarial entre hombres y mujeres de Latino América” la investigación pudo brindar un panorama del estado actual de las disparidades salariales en América Latina y el Caribe, así como los cambios en las políticas y políticas públicas, y compartir acciones específicas que realizan usuarios, empleadores y empleados; El quinto antecedente fue realizado por Julieta Lagos (2019) con su tesis titulada “Transformaciones en el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores agrícolas asalariados en México, 2000-2015”, identificó las características sociodemográfico y laborales de los trabajadores agrícolas, en donde tomaran como prioridad a los asalariados e identificar los cambios y las transformaciones que se han acontecido en el sector primario en México, seleccionando en el tiempo 200 y 201; Y el sexto antecedente es realizado por Tabares Tabares, N. y Álvarez, P. (2019), con su Tesis titulada “Factores psicosociales que inciden en la productividad agropecuaria en la economía moderna en Colombia”, determinar la presencia de los factores de riesgo psicosocial más importantes en la producción agropecuaria, aplicaron un enfoque cualitativo, a través de una investigación descriptiva, definieron a los fenómenos de trabajo como patrones de calidad, descripción y carácter de los eventos de investigación. Como técnica utilizaron una encuesta basada en la Resolución de Colombia N° 2646 de Riesgo Psicosocial de 2008.

Posteriormente el capítulo 3 que describe la metodología, la cual determina que la investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, como técnica de investigación se aplicó una encuesta estructurada, con base a dos variables, la satisfacción laboral y los factores de riesgos psicosociales, los mismos que se evaluaron mediante el método FPSICO, para lo cual se generó una base de datos en Excel, y posteriormente se utilizó la herramienta del SPSS, se aplicó un tipo de muestra de una población infinita, con un muestreo probabilístico aleatorio simple, en el marco teórico se pudo sustentar la investigación con base a dos teorías: La Teoría satisfacción laboral, de acuerdo con el autor

Frederick Herzberg (1969) y la Teoría factores psicosociales con el postulado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1971)

El capítulo 4 sobre los resultados y discusiones, se analizó y se dio respuestas a la preguntas de investigación, se pudo identificar la hipótesis, evaluar los resultados de la encuesta aplicada especificando cada variable, la de satisfacción laboral y la variable factor psicosocial, con sus respectivas dimensiones, en la parte de la discusión una vez ya tabulado se verificó el cumplimiento de las dos teorías, la teoría bifactorial de Herzberg, y el postulado Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), sobre los factores psicosociales.

El capítulo 5 refiere a las conclusiones y recomendaciones, en las conclusiones se estableció los objetivos propuestos, con sus respectivas recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los cuestionarios aplicados.

I. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con base al “Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia del Carchi” (PD Y OT 2019-2023), se expone que en la provincia del Carchi el sector agrícola es la fuente importante para la economía de la provincia, la agricultura, ganadería, el comercio, y la producción representan el 16,4 % del PIB de toda la provincia.

Carchi mantiene relaciones comerciales con las provincias de Pichincha e Imbabura para comercializar sus productos agrícolas, la provincia es cultivadora de una serie de productos, entre ellos el cultivo de papa, la gran parte de habitantes se dedican a operar en el sector agrícola.

La principal actividad económica en la provincia del Carchi es el comercio formal e informal, seguido de la industria láctea, cuya producción se distribuye regional y localmente, y luego está la actividad agropecuaria, la actividad agrícola es baja debido a la sobreproducción de papa, el tubérculo ha tenido baja actividad económica, sin embargo, las pérdidas fueron grandes que los productores se concentraron en otros cultivos como, arveja, zanahorias, frijoles, maíz y productos vegetales, lo que resultó en un apoyo financiero para los trabajadores de la industria de mediana escala.

Tomando como referencia los datos del “Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Tulcán” (PD Y OT 2019-2023), quienes también citan al Instituto Nacional de Estadística

y Censo (INEC), indican que el sector económico productivo del territorio es la agricultura, ganadería y pesca con un 24,7% perteneciente al cantón Tulcán.

El cantón de Tulcán se sitúa en el norte del territorio del país, entre la frontera de Ecuador y Colombia, abarca una superficie de 1.801 kilómetros cuadrados, donde se desarrolla la producción, según INEC (2020) en su proyección el cantón posee una población de 102.395, incorporando el 1,1% de la población de Ecuador, se suman a dos parroquias rurales, la parroquia de Tulcán y González Suárez, y nueve parroquias urbanas, entre ellas: Julio Andrade, El Carmelo, Pioter, Maldonado, Tobar Donoso, Urbina Tufiño, El Chical y Santa Marta de Cuba.

Según el Sistema Nacional de Información, a nivel de servicios, las actividades de alimentos y telecomunicaciones son las más desarrolladas, también indica que la industria en Tulcán está subdesarrollada, lo que lleva a una producción sin valor agregado (Robles, 2015).

Conforme al “Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia de Julio Andrade” (PD Y OT 2015-2030), la parroquia de Julio Andrade es considerada como la principal parroquia productora de papa, junto con sus principales actividades económicas que es la agricultura, ganadería, y pesca; ocupando el primer lugar con el 80 % de la población económicamente activa, según el Censo de población y de Vivienda 2010 (INEC).

La Parroquia actualmente cuenta con la Asociación de Trabajadores Autónomos de la parroquia de Julio Andrade, considerando los datos obtenidos del presidente de la entidad cuenta con sesenta saciados, cada asociado tiene a cargo entre 20 y 30 jornaleros, sin embargo existen personas que lideran el grupo de jornaleros agrícolas que no se encuentran registrados en la asociación autónoma, que ha sido creada con la finalidad de coordinar el trabajo del campo, ya sea en la etapa de siembra, seguimiento, mantenimiento de los cultivos, y en las etapas de cosecha.

Mediante la entrevista realizada al presidente de la Asociación de Trabajadores Autónomos de la parroquia de Julio Andrade se identificó que no presta la debida atención con respecto a las regulaciones de las actividades laborales, tales como: la siembra, la labranza y la cosecha de cultivo, el jornalero está expuesta diariamente a cambios climáticos que perjudican su salud, son trabajadores que no cuentan con el seguro social que pueda cubrir la atención por enfermedades y una jubilación que con el pasar del tiempo le permita depender de un cantidad salarial que logre cubrir sus necesidades en su edad adulta, analizando estos aspectos se vio la necesidad de realizar este trabajo de investigación, para indagarla actividad diaria de las personas jornaleras agrícolas,

quienes no cuentan con los beneficios necesarios y establecidos ante el Código de Trabajo, quien indica que se debe fijar el salario unificado, el pago por horas extras y suplementarias, afiliación al seguro social, pago de jubilación patronal, el pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo, pago de licencia por paternidad y maternidad, pago de subsidio por maternidad, vacaciones anuales, y demás beneficios para el trabajador en general donde incluyen los trabajadores de pequeñas industrias, agrícolas, de maquila, operarios de artesanías, y colaboradores de las microempresas.

La parroquia de Julio Andrade posee una extensión territorial de 9.241 hectáreas, un porcentaje de 5.08% de la totalidad del cantón Tulcán, de un total de 1'817.820 hectáreas; la producción agrícola alcanza el 35 y 40 % de la producción cantonal, en la parroquia el cultivo importante es la papa, la parroquia siembra 1680 hectáreas de papa al año, el mercado de papas es el principal proveedor con el 31% para la ciudad de Quito, según lo establece los datos del” (PD Y OT 2015-2030).

La parroquia tiene una población de 10.741 habitantes, presentando una tasa de crecimiento anual del 1.14%, según lo establece los datos del Sistema Nacional de Información (SIN, 2015).

Por lo tanto, se determina que, por ser una parroquia dedicada a la agricultura, existe la mayor cantidad de personas que se dedican a la actividad de jornalero o actividad agrícola que generalmente la realizan en los diferentes campos cultivados y cuya tarea requiere de mayor esfuerzo físico, es por ello que desde esta perspectiva se toma la decisión de prestar atención a las condiciones de vida laboral de los jornaleros agrícolas, esto como parte del área de gestión de talento humano.

La parroquia se convierte en un enorme potencial para el desarrollo económico gracias al gran asentamiento humano, ya que es la segunda parroquia con más densidad poblacional para la provincia del Carchi, El territorio no se encuentra contemplada sobre el “Patrimonio de Áreas Naturales del Estado” (PANE), pero si posee áreas de conservación.

Las características agro productivas de la zona son importantes, en la actualidad existe una sobre explotación monocultivo de papa, esto hace que se genere una acción rápida en la pérdida del suelo, es por ello que deben tomar medidas necesarias en cuanto al uso de agroquímicos es necesario tener en cuenta la capacitación para el manejo de medidas de conservación del suelo y aguas, en temporadas del año la sobreproducción de papa permite la baja de precios, el cultivo de este tubérculo es una producción predecible y dependiente de la oferta en el mercado.

La persona Jornalera según Méndez, D. (2019) es una persona que tiene como oficio las actividades que requieren de esfuerzo físico, las realizan en el campo o en espacios amplios y se pueden aprovechar en la agricultura, ganadería, pesca, minería y otros, las necesidades son distintas y el espacio hace que se dediquen a actividades diferentes.

Para hablar de la palabra psicosocial es necesario empezar a analizar sobre el criterio de Gallo, A. (2015), sobre las condiciones de trabajo que provoca problemáticas psicosociales que perjudican al trabajador jornalero, el clima laboral no adecuado no le permite realizar sus actividades de mejor manera, la inseguridad no le permite al trabajador desempeñarse en sus labores cotidianas, sin embargo no se considera a la situación psicosocial como un factor que limite el rendimiento laboral de los trabajadores, por otra parte quienes lideran los grupos de jornaleros deben tomar en cuenta diagnosticar la posición psicosocial de los trabajadores, el nivel de vida de los trabajadores, las conexiones interpersonales, el ambiente gremial, la carga excesiva de trabajo, la falta de participación en la toma de decisiones, la falta de apoyo por el jefe de trabajo o compañeros y la inseguridad en el empleo.

Tal como lo establece Paspuel, L. (2014) .Se ha dejado atrás el paradigma de tratar a los trabajadores como una máquina que no se considera sus necesidades ni exigencias, en los últimos años ha evolucionado la forma de relaciones laborales, las organizaciones se están preocupando por la gestión del Talento Humano, donde intervienen las relaciones entre trabajadores, la situación de trabajo, sueldo, beneficios, etc., agentes que radican la satisfacción de los trabajadores, esto con el propósito de que las condiciones de vida de los trabajadores se desarrolle en otra perspectiva de mejoramiento.

Detallando lo que manifiesta la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 1996), la agricultura emplea en promedio al 9% de la población activa de los países más industrializados, casi la mitad de la población activa mundial aún se dedica a la producción agrícola, concentrada principalmente en los países en desarrollo, la agricultura emplea al 20% de los trabajadores en Europa del Este; En América Latina, los trabajadores agrícolas constituyen el 25% de la fuerza laboral. Alrededor del 63% de los trabajadores en África y el 62% en Asia trabajan en la agricultura; En cambio, en la Unión Europea, esta participación es solo del 5,2%.

La OIT explica que, aunque las condiciones varían considerablemente de un país a otro, la agricultura a menudo está fuera del alcance de las leyes laborales de muchos países y no está sujeta

a normas internacionales estrictas, donde existen regulaciones, rara vez se hacen cumplir debido a una falta de disposiciones de aplicación adecuadas y servicios de inspección laboral inadecuados.

De acuerdo a la OIT (1996), en Estados Unidos la insatisfacción de los trabajadores agrícolas se debe a la inseguridad y precarias condiciones laborales lo que recae en la gran variedad de tareas, sobre todo en la agricultura de pequeña escala, que los trabajadores agrícolas llevan a cabo las más de las veces exponiéndose a la mala utilización de químicos o equipos inapropiados sin haber recibido la información y la capacitación necesaria; la influencia determinante de los factores ambientales, pues trabajar a la intemperie cualesquiera sean las condiciones meteorológicas hace muy difícil la seguridad en el trabajo (por ejemplo, cuando se producen rachas de viento mientras se están aplicando pesticidas, o al estallar tormentas en plena cosecha), y la aplicación inadecuada de las técnicas de seguridad en la agricultura, según las estadísticas el 98 % de las víctimas son trabajadores de sexo masculino, se registra entre los trabajadores más jóvenes, de 25 a 34 años de edad, más de tres millones de personas trabajan todos los años en la gran variedad de campos agrícolas, a pesar del papel fundamental que estos trabajadores desempeñan en el sistema alimentario de la nación, muchos de estos hombres, mujeres e incluso niños trabajan todos los días bajo condiciones poco seguras a cambio de salarios que están por debajo del nivel nacional de pobreza, esta injusticia surge del hecho de que muchos de los productores agrícolas se interesan más en maximizar las ganancias a costa de la salud, la seguridad y la calidad de vida de sus empleados, además, las leyes laborales que se encargan de proteger a los trabajadores agrícolas se redactaron de forma deficiente y casi no se hacen cumplir, lo cual hace posible que los empleadores exploten a sus trabajadores con poco o ningún temor de sufrir el peso de la ley.

Considerando lo expresado por la OIT, 1996, existen más de tres millones de personas que trabajan todos los años en la gran variedad de campos agrícolas, a pesar del papel fundamental que estos trabajadores desempeñan en el sistema alimentario de la nación, muchos de estos hombres, mujeres e incluso niños trabajan todos los días bajo condiciones poco seguras a cambio de salarios que están por debajo del nivel nacional de pobreza, esta injusticia surge del hecho de que muchos de los productores agrícolas se interesan más en maximizar las ganancias a costa de la salud, la seguridad y la calidad de vida de sus empleados, además, las leyes laborales que se promulgan para proteger a los trabajadores agrícolas se redactan de forma deficiente y casi no se hacen cumplir, lo cual hace posible que los empleadores exploten a sus trabajadores con poco o ningún temor de

sufrir el peso de la ley, las familias de los trabajadores agrícolas gastan más del 70% de sus ingresos en comida, la agricultura es una actividad que depende en gran medida del trabajo manual y demanda un gran esfuerzo físico, la mayoría de los trabajadores agrícolas tienen una calidad de vida extremadamente baja, aunque trabajan un promedio de 42 horas a la semana, el 36% de las familias reciben ingresos por debajo de la línea de pobreza, solo el 8-12% de los trabajadores se benefician de un seguro de salud proporcionado por el empleador, entre actividades productivas dominadas por la codicia empresarial y mecanismos de protección insuficientes para los trabajadores.

Según una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Internacional para el Trabajo Agrícola, del total de 1.100 millones de personas que trabajan en el sector agrícola, los trabajadores asalariados representan alrededor del 40% (UITA), por lo tanto, clarifican que “No puede haber agricultura sostenible cuando más del 40% de la población activa se encuentra insatisfecha a causa de trabajos precarios, en malas condiciones laborales y viviendo en la pobreza”.

Tomando el estudio de Andrade, L. & Rojas, D. (2017), indican que en la ciudad de Guayaquil la empresa agrícola bananera Estebanagri, tiene a sus trabajadores moderadamente satisfechos con un 53,3%, este trabajo ha sido evaluado mediante los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector bananero, el método le facilitó la obtención de los factores más relevantes que influyen la satisfacción de los trabajadores y cuáles son sus motivaciones con base a la teoría de los dos factores planteada por Frederick Herzberg, determina cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos, la satisfacción laboral de los trabajadores de campo del sector bananero se ve influenciada por factores intrínsecos como: crecimiento, progreso, avance, responsabilidad, crecimiento y su trabajo en sí; y por factores extrínsecos como: relación con los compañeros y supervisor, condiciones laborales, supervisión y vida personal y el salario, con esta valoración la investigación da a entender la importancia que tiene la satisfacción laboral de los trabajadores de campo de la empresa y la necesidad de enfocarse en los trabajadores ya que si ellos están motivados y satisfechos con su trabajo serán más eficientes y beneficiara a la empresa.

En el estudio de Andrade, L. & Rojas, D. (2017), argumentan que todo empresario agropecuario debe enfocarse en sus trabajadores de campo y medir su satisfacción laboral, pues en muchos casos no son tomados en cuenta y conocen la necesidad de que su trabajo pueda mejorar

su trabajo lo que beneficia tanto a la empresa como a los empleados, en ocasiones se piensa que por la cultura o formación del empleado, este solo trabaja para poder alimentar a su familia, pero en realidad tiene otros factores que lo impulsan, sabiendo que los factores que inciden en la satisfacción también pueden reducir los problemas ocasionados en la organización, pues al identificar cuáles son estos factores, poder abordarlos y así reducir la insatisfacción que pueda surgir en el ambiente laboral.

Citando a Yanggen, D; Crissman, Ch. & Espinoza, P. (2003), consideran que para mejorar la calidad de vida de los productores principales de papa es necesario desarrollaron un diagnóstico situacional de los papicultores para conocer su situación actual en cuanto al ambiente de trabajo, identificando así los riesgos laborales que genera el trabajo agrícola. Los riesgos por el inadecuado uso de plaguicidas presentados en el trabajo del campo ha ido incrementando en el 2020, el 49,2 % de los 2.527 casos registrados correspondió a intoxicaciones por plaguicidas (insecticidas, fungicidas, larvicidas, nematicidas), el almacenamiento inadecuado o la aplicación incorrecta detonan el problema, las organizaciones muestran indiferencia al brindar seguridad y protección al jornalero agrícola, el estudio muestra que los trabajadores carecen de herramientas o materiales para protección de químicos durante la actividad agrícola, especifica que al momento de que un trabajador se sienta inconforme con algún factor o condición laboral el trabajador tiende a presentar insatisfacción y poca productividad.

Los autores Yanggen, D; Crissman, Ch. & Espinoza, P. (2003), clarifica que la OMS crea cuatro categorías de plaguicidas: extremadamente peligroso, altamente peligroso, moderadamente peligroso y ligeramente peligroso, en los países en desarrollo recomienda no usar los extremadamente, altamente y, preferiblemente, ni los moderadamente peligrosos, en la lista de los 1.985 productos plaguicidas registrados en la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro (Agro calidad), la autoridad nacional sanitaria, fitosanitaria y de inocuidad de los alimentos adscrita al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, constan productos de categorías extrema y altamente peligrosos, es por ello que una organización para generar satisfacción debe velar por la seguridad y salud del trabajador, cumplir sus necesidades en el ámbito laboral.

Al no realizar la investigación se sigue siendo indiferente a las precariedades que padecen los jornaleros agrícolas que trabajan en la parroquia de Julio Andrade en el ámbito laboral como parte de la gestión administrativa en el área de talento humano.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de insatisfacción laboral en los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El trabajo de investigación surge de la experiencia personal vivida, de la observación directa y del comportamiento reflejado por aquellas personas que han mirado solamente sus necesidades económicas y no las de las demás personas, piensan que nadie es indispensable, que en cualquier momento si no se acata las decisiones o las órdenes dispuestas por ellos cualquier momento pueden dejar de trabajar.

Los beneficiarios lograron ser los jornaleros agrícolas de la parroquia Julio Andrade, el trabajo tuvo como propósitos, analiza las condiciones laborales de las personas que se dedican a la actividad agrícola, se identificó la existencia de una organización, misma que no logra fijar normas de salud y seguridad que deban cumplir las personas que generan empleo, por ello se presentó el interés de investigar la situación laboral de los trabajadores que integran esta entidad llamada “Asociación de Trabajadores Autónomos de la parroquia Julio Andrade”.

Paspuel, L. (2014) expone que al momento de implementar mejores beneficios para los trabajadores hará que crezca una mayor iniciativa y una fuente de trabajo estable en donde estén seguros de recibir los pagos cuando cosechan la producción de papas ya que por ese motivo es que existen personas que se aprovechan de las circunstancias, poniendo excusas de que, si ha sido o no favorable la cosecha de papa, estas personas son quienes ellos mismos deciden que pagarles a los jornaleros según como les convenga.

La finalidad es aprovechar los conocimientos y experiencias personales para la realización de esta investigación, y al mismo tiempo brindar a los habitantes de la parroquia una ideología de cambio, demostrarles que debe existir una asociación u organismo que regule estas acciones para que así puedan solventar sus necesidades, con un trato y una paga justa.

El estudio de igual manera coordina con lo que indica la Secretaria Nacional de Planificación (2021), garantizar los derechos mediante el “Plan Nacional de Desarrollo 2021- 2025 Toda una vida de Ecuador.” Éste posee 16 objetivos, de los cuales el presente trabajo se enlazó con

el objetivo 1 que busca mejorar y promover las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de manera integral, brindar las condiciones adecuadas al trabajador para que pueda desenvolverse de la mejor manera, se relaciona con la política 1, crear oportunidades de trabajo que tengan dignas condiciones laborales, poniendo atención igualitaria entre hombres, mujeres, jóvenes, grupos prioritarios que tienden a ser vulnerables en el ámbito laboral, proyectándose a la meta 1 del incremento de la tasa de empleo adecuado.

La investigación también se ajusta al “Plan de Desarrollo Sostenible”, o también “Objetivos de desarrollo sostenible” (ODS), especialmente al objetivo número 8, Trabajo decente y crecimiento económico; indica que la mitad de la población a nivel mundial vive con \$2 dólares diarios, establece que el hecho de tener empleo no garantiza que no exista pobreza, se evidencia la falta de oportunidades de un empleo de calidad, y para plantea que es necesario adquirir el desarrollo económico para que la población acceda nuevos trabajos de calidad y en condiciones laborales decentes. Las metas con las que guarda relación son: la meta la 8.5, lograr el pleno empleo con decencia, brindar un trabajo decente donde toda la humanidad, los hombres, las mujeres, los jóvenes, y también las personas con discapacidad, al igual que equilibrio de la remuneración por el trabajo de igual valor; y la meta 8.8, protección de los derechos laborales y trabajo seguro, menciona la protección de los derechos del trabajador verificar que no exista empleos precarios y la seguridad del entorno laboral, evadir riesgos laborales que puedan presentarse sin exclusión de trabajadores migrantes.

Se considera a la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, 2012), quien en su formulario titulado “Transformación a través de la Matriz Productiva”, promulga que la transformación de la matriz productiva es la revolución productiva a través del conocimiento y el talento humano, es por ello que el trabajo de investigación aportara a la formación de las organizaciones, para mejorar la competitividad y su desarrollo con base a una eficiente gestión administrativa.

De acuerdo al Reglamento de Investigación, Desarrollo e Innovación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, resolución 2021, indica el art. 23 que las líneas de investigación deben pertenecer a áreas de conocimiento, campos y temas que contribuyan al desarrollo sostenible del país, con base a esto la presente investigación se vincula a una de las línea de investigación de la Carrera de Administración de Empresas, que es la innovación, emprendimiento y uso social del conocimiento, ya que la investigación ayudará al fortalecimiento a través de una gestión

administrativa en la área del talento humano, al igual que la responsabilidad social de la organizaciones.

Refiriendo a lo que expresan el Phd. León, G. & la Ms. Mufla, M. (2020), coordinador y asistente respectivamente de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, con el aporte a la vinculación con la colectividad, establece que la universidad debe proyectarse a crear trabajos académicos que estén vinculados con el desarrollo de la comunidad, manteniendo el compromiso de resolver problemas, a través de la transferencia de conocimientos, mediante la realización de proyectos que se centre en emprendimientos, producción, investigación, que a su vez mediante estas actividades puedan crear y fortalecer las existentes fuentes de empleo.

Para lo cual se considera que la aprobación del trabajo de investigación se verá orientada a la vinculación con la sociedad, procurando establecer mecanismos de mejoramiento de la calidad de vida, contribuir con el bienestar social, fomentando conocimientos a los habitantes, especialmente a la población de la parroquia de Julio Andrade que es el lugar de estudio.

En el perfil de egreso de la carrera se relaciona en los resultados y logros del manejo de modelos, protocolos, procesos y procedimientos que son necesarios para el desempeño del futuro profesional, la carrera gestiona el talento humano impulsando el conocimiento en liderazgo y trabajo en equipo con la finalidad de promover el mejoramiento continuo de acuerdo con valores corporativos.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores claves de satisfacción laboral en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.
- Determinar los factores de riesgos psicosociales que intervienen en la productividad de los jornaleros agrícolas y su desempeño laboral.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral y el de riesgo psicosocial que presentan los jornaleros agrícolas.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores de satisfacción laboral que incide en el desempeño de los jornaleros agrícolas?
- ¿Qué factores de riesgo psicosociales afectan a los trabajadores agrícolas?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción y el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores agrícolas?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para la realización de la investigación, se tomó en cuenta investigaciones realizadas sobre temas que van acorde el trabajo de los jornaleros agrícolas, mediante estas recopilaciones servirá como fuente principal para el desarrollo del trabajo de investigación.

La investigación realizada por Villacís, P. (2015), trata sobre “Los jornaleros agrícolas y la exclusión del seguro social campesino, indica que su propósito es investigar los derechos de los trabajadores agrícolas y explicar por qué están excluidos del seguro social campesino, además expone que a menos que se aborden con urgencia las condiciones extremas de los trabajadores, los efectos adversos en su desarrollo y el de sus familias se intensificarán, lo que provocará una migración masiva, un aumento del trabajo infantil y el deterioro de su salud, también mencionó que los trabajadores temporales no están recibiendo atención para mejorar su salud y calidad de vida porque no cuentan con un Seguro Social Campesino, por su parte la Seguridad y estabilidad en el trabajo menciona que las oportunidades de trabajo en su lugar de origen son pocas y se ven frustradas debido a la incapacidad para desempeñar ciertas diligencias, así como la falta de contratos formales de trabajo, todo esto hace que no todos los jornaleros agrícolas sean beneficiarios del Seguro Social Campesino al que deberían pertenecer. El jornalero tiene la obligación de cumplir con una determinada labor cada jornada se paga por día de trabajo y el jornalero está expuesto a jornadas que se extienden más allá de las 8 horas legales, muchas de las veces los jornaleros por lo extensas y fuertes jornadas tienen que llevar a sus hijos a trabajar con ellos, los jornaleros se enfrentan a factores riesgosos como el clima la enorme carga de trabajo, su seguridad, los trabajadores están expuestos a químicos, fertilizantes fuertes que afectan directamente a su salud, esto debido a la falta de utilización de recursos necesarios.

Los aportes significativos que pudo dar la investigación de Villacís, P. (2015), fue el análisis de la seguridad y la estabilidad en el trabajo, la seguridad tiene como propósito eliminar los riesgos que pueda producir daños en el trabajo y la estabilidad que es la necesidad de conservar un trabajo que esté en buenas condiciones laborales.

Teniendo en cuenta al autor Hurst, P. (2017) en su estudio “Los trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura sostenible y el desarrollo rural” narra que el principal objetivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover la capacidad de mujeres y hombres para desempeñarse productiva y dignamente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, por ello conceptualiza el reconocimiento como la capacidad de distinguir un trabajo bien realizado, y reconoce de alguna manera estos actos, con la finalidad de crear motivación por los esfuerzos, incentivar la productiva y establecer relaciones confiables; en tal sentido con lo que respecta a las tareas al mismo tiempo descubre que un trabajador gasta más del 70% de sus ingresos en alimentos, por lo que al alza de los costos de alimentos lo empuja por debajo de la línea de pobreza por genera bajos ingresos, carece de insuficiencias para comprar alimentos, por lo que necesitan trabajar en algunas actividades adicionales para satisfacer sus necesidades, muestra que los trabajadores agrícolas remunerados constituyen el 40 % de la fuerza laboral en las zonas rurales y siguen siendo invisibles para los organismos gubernamentales, agrícolas y de desarrollo, los trabajadores no son reconocidos por el desarrollo en los objetivos, políticas, programas y actividades de erradicación de la pobreza, es importante el fortalecimiento de las normas laborales, derechos humanos y el papel de participación del estado en la promoción de la agricultura y el desarrollo rural sostenible; así mismo la correspondencia entre esfuerzo y recompensa determina que los trabajadores asalariados son una parte clave y dinámica de la fuerza laboral agrícola, sin embargo, los trabajadores agrícolas asalariados, a diferencia de los agricultores, necesitan atención y recursos especiales para fortalecer su papel en la agricultura sostenible y, por lo tanto, necesitan crear incentivos; al igual que la formación por parte de la organización es la manera de brindar capacitaciones a los trabajadores, es una situación que está dejando de ser considerada en el mundo de las empresas, se refleja que los intereses por desarrollarse profesionalmente debe comenzar la iniciativa desde la perspectiva del empleado por que la organización no considera importante este factor; a cuando se presenta un trabajo complicado y difícil provoca una situación de inquietud y el impedimento de desempeño laboral, la dificultad del trabajo pueden verse afectadas en la salud, las condiciones laborales deben modernizarse a cambios favorables ante la presencia de

trabajadores vulnera, explica que las condiciones de trabajo agrícola la gran mayoría son inseguras y los empleadores cometen una serie de abusos de autoridad con los trabajadores exigiéndole responsabilidades y rapidez de trabajo que muchas de las veces no pueden cumplir, cree que el trabajador agrícola frecuentemente vive en condiciones de empleo y trabajo paupérrimas, están por el promedio correspondiente a aquellas personas que pertenecen a una sociedad predominante especialmente a lo que se refiere al acceso a los salarios, salud y seguridad ocupacional, ha demostrado en su investigación que los trabajadores agrícolas y los pequeños agricultores comparten muchas necesidades e intereses en las áreas de seguridad alimentaria, agricultura sostenible y desarrollo rural, esto es especialmente cierto para los agricultores que dependen de salarios irregulares.

Para la investigación a realizar, se ha tomado en cuenta temas tratados en el antecedente detallado Hurst, P. (2017) detalla que, el reconocimiento, la correspondencia entre esfuerzos y recompensas, la formación por parte de la organización, el trabajo difícil, la rapidez del trabajo, la supervisión de un jefe de trabajo y las pausas que debe tomar la persona jornalera para descanso o para tomar un refrigerio.

Por su parte Padilla, L. (2017) con su Trabajo de Titulación “Calidad de vida de los jornaleros del agave en el municipio de Tequila, Jalisco” menciona que su finalidad es indagar en las condiciones de trabajo de los empleados que contribuyen al municipio de Tequila, para indicar la relación entre la agroindustria tequila y sus trabajadores de campo que se centran en la producción, el sector agro tequilero se caracteriza por su división de trabajo, define a los jornaleros como el sector más débil de la cadena productiva de agave-tequila, considera que la fuerza de trabajo también es un producto más de la industria, la actividad agrícola produce bajos salarios y trabajos inestables, cree que el jornalero es vulnerable a las jornadas irregulares las mismas que pueden ir por arriba de las ocho horas de las que la ley establece, menciona otros factores a los cuales se tiene expuesto el jornalero que es la existencia de diferentes sueldos, trabajar sin contrato establecido, sin garantía de estabilidad laboral, se debe tomar en cuenta la instrumentación de la seguridad social y los derechos a la jubilación del jornalero agrícola tal como lo establece la “Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social”, refiere que el trabajador agrícola es vulnerable a varios riesgos por la falta de recursos materiales que se necesita para ejecutar la actividad, los riesgos que pueden estar expuestos son ante los usos de agroquímicos y todas las condiciones en

que laboran como los riesgos de uso de herramientas, la exposición al sol y lluvia y los traslados por caminos riesgosos que duran varias hora.

Luego de la revisión del antecedente del autor Padilla, L. (2017), se pudo tomar en cuenta los tratados como la posibilidad que tiene el trabajador para tomar días u horas libres y los recursos y materiales que tiene a disposición para realizar la actividad, son situaciones que se debe tomar en cuenta para evitar riesgos.

Desde el punto de vista de Laxartza et al., (2019), quienes en su estudio “Brecha de género en América Latina” tienen como propósito brindar un panorama del estado actual de las disparidades salariales en América Latina y el Caribe, así como los cambios en las políticas públicas, y compartir acciones específicas que realizan usuarios, empleadores y empleados., el informe incluye la capacidad y habilidad para proporcionar a los trabajadores condiciones de trabajo dignas que aseguren empleo pleno, y productivo con salarios iguales para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, sin embargo indica que la brecha salarial y promover es el principio de igualdad de remuneración por trabajo igualdad, para promover el establecimiento de los derechos de los trabajadores.

La investigación de Laxartza et al., (2019), tuvo como finalidad explicar contenidos que son de gran valor para la investigación a realizar así como el de que el trabajador pueda compaginar su tiempo de trabajo para realizar otras actividades personales y la satisfacción por el salario que recibe, el cual debe tener ser el salario justo por el esfuerzo realizado, no debe existir una brecha salarial.

Empleando las palabras de Lagos, J. (2019) con su tesis titulada “Transformaciones en el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores agrícolas asalariados en México, 2000-2015.” establece que su objetivo principal es estudiar las características sociodemográfico y laborales de los trabajadores agrícolas, en donde tomaran como prioridad a los asalariados e identificar los cambios y las transformaciones que se han acontecido en el sector primario en México, seleccionando en el tiempo 200 y 201, sus fuentes principales fueron información sobre sociología y fuerza laboral del Censo 2000 y el Estudio del Censo 2015, clasifica a los trabajadores en tres categorías de acuerdo a las actividades que realizan y de su situación en el trabajo: 1) asalariado, 2) por su cuenta propia y 3) familia sin pago, utiliza la teoría marxista, otra teoría que es la de los mercados duales, la realización de aproximación al mercado de trabajo agrícola en base a la oferta y demanda del trabajo, La teoría clásica, menciona que la teoría surge de la concepción

de un orden económico regido por la ley natural, (mano invisible) con la finalidad de mejorar el sistema comercial, sus representantes fueron Adam Smith y David Ricardo, Adam Smith (1776) con la búsqueda de las características de la división de trabajo y la acumulación del capital, por otro lado esta David Ricardo (1980 o 1993) quien se preocupaba por la distribución de la riqueza y el incremento de los ingresos de la burguesía, muestra que el aumento de los precios agrícolas se debe a la disminución de los recursos naturales, por otro lado indica que las condiciones laborales están siendo ignoradas por los empleadores, los trabajadores están sometidos a realizar fuertes trabajo, y acelerar el ritmo laboral, llegando a realizar aumentadas cargas de trabajo, donde existe exigencia de llegar a terminar el trabajo, explica las diferentes características de los mercados de trabajo agrícolas de México y las particularidades socio demográficas y del mercado laboral del mercado laboral institucionalmente ajustado sugieren que el estado también implementa programas que mejoran las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores. se ocupan como asalariados en los diferentes campos de cultivo que sean cercanos a su lugar de origen, el sistema de producción capitalista ha creado un numeroso proletariado agrícola con salarios bajos, estos ingresos no les abastece para que puedan mantener la familia, lo que les ha obligado a incorporar a sus familias al trabajo agrícola consecuencia que ocurre cuando ha llegado la miseria a los hogares de los campesinos, detalla que los trabajadores agrícolas tienen que hacer valer sus derechos por su trabajo, si el trabajador llega a laborar los días sábados o domingos, deberán tener un recargo adicional al valor de la hora laborada, las cuales deberán ser pagadas y calculada con base al salario básico, por otro lado está la resolución del Código de Trabajo, (2017) Art. 50, establece que “Los días sábados y domingos serán días de suspensión obligatoria, si no puede interrumpir las actividades de estos días, se designara un tiempo de descanso durante la semana, este acuerdo lo deberán fijar entre el empleador y los trabajadores, la última modificación del Código de Trabajo, (2017) Art. 5, infiere que “La duración de descanso debe ser exigible, comprendiéndose un mínimo de cuarenta y ocho horas.”

Las comprobaciones especificadas en el estudio de Lagos, J. (2019) pudieron clarificar las ideas sobre el ritmo de trabajo que debe llevarse a cabo, las responsabilidades de trabajo que son asignadas por el jefe superior y el trabajo en fines de semana, los cuales se evidencia que para el código de trabajo se deben ser respetados los días de descanso de un empleado.

Citando a Tabares, N. y Álvarez, P. (2019), cuyo trabajo se titula “Factores psicosociales que afectan el desempeño agrícola en la economía moderna de Colombia” comenta que su principal

objetivo fue determinar la presencia de los factores de riesgo psicosocial más importantes en la producción agropecuaria, aplicaron un enfoque cualitativo, a través de una investigación descriptiva, a partir de la cual determinaron definir los fenómenos como patrones de calidad, descripción y carácter de los eventos de investigación. Como técnica utilizaron una encuesta basada en la Resolución de Colombia N° 2646 de Riesgo Psicosocial de 2008, refiere que los factores psicosociales toman en cuenta a la producción, administración y a los términos afines con la constitución y el funcionamiento de empresas, dichos conceptos son proyectados hacia la administración de empresas agropecuarias, la producción agropecuaria siempre ha sido un pilar fundamental de economía y de la misma sociedad, la inquietud surge de una vivencia propia de las investigadoras y de las condiciones que se ven sometidas las personas que laboran en las zonas rurales y que son quienes abastecen al centro urbano para que puedan mantener cada vez creciente su población, destaca el aporte de (Cloninger, 2003, p. 461, citado en Tabares, N. y Álvarez, P. 2019,) quien refiere que los factores psicosociales son esenciales para el desarrollo humano, los cuales dan estudios así como los que surge de la teoría de la psicología transpersonal de Abraham Maslow, tiene que ver con las interacciones humanas, la parte que más influye de la teoría es un modelo jerárquico de necesidades, los momentos especiales en la vida de una persona se dividen en dos tipos de psicología: la mentalidad de necesidad y la psicología existencial, por lo que los factores psicológicos relacionados con la necesidad piramidal; Los factores psicosociales incluyen aspectos laborales, extralaborales y personales, tratándose de interacciones dinámicas a través de percepciones y experiencias que afectan la salud y el desempeño de las personas, recalca que las condiciones de producción de los agricultores, el nivel de participación y los factores psicosociales pueden afectar positiva o negativamente el desempeño agrícola, la propuesta se basa en la gestión de los recursos humanos en sitio para los fabricantes pequeños o dependientes de trabajadores temporal, determina que la finalidad de la ética poder mejorar la vida de las personas , los trabajadores campesinos provee el recurso de alimento más fundamental y básico para el ser humano, puesto que las zonas rurales producen la materia prima para obtener y fabricar los alimentos, el trabajador de la tierra labora también con la finalidad de poder acceder al bienestar, y es por estas circunstancias que deben poner más interés a la condición de vida de los trabajadores jornaleros, los valores y las limitaciones determinan el éxito de las características generales psicológicas y biológicas del trabajador, cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos

están equilibrados, se creará cierta capacidad de trabajo, aumentará la motivación, mejorará la salud y aumentará la satisfacción general.

Lo expuesto en el antecedente de Tabares, N. y Álvarez, P. (2019), sirvió para determinar las decisiones relativas al trabajo, mismas que crean la interacción humana, así como el nivel de participación para la toma de decisiones y por último la información que brinda el jefe de trabajo para la ejecución de la tarea.

Tal como lo establecen los autores Reyes, A. & Salgado, J. (2021), de que en la actualidad el campo empresarial tiene como tendencia basarse en la satisfacción laboral que experimentan los trabajadores, por lo tanto las organizaciones deben buscar las necesidades que direccionen a la satisfacción, esto influye de manera primordial para que obtenga motivación para realizar su trabajo, es por ello que la motivación y la satisfacción laboral es la fuerza o el motor para que el trabajador tenga interés a realizar las actividades, la fidelidad y la lealtad influyen en la motivación y promueve a la persona a sentir identidad por el trabajo, la satisfacción laboral siempre tendrá un impacto en la productividad, la salud y la calidad de vida de los empleados, los autores recomiendan a las organizaciones que deseen crecer estratégicamente debe conocer a las personas que laboran dentro de la organización, tener la capacidad de brindarles estabilidad, con la finalidad de que el trabajador posea fidelidad al trabajo, causa que implican y que están dentro de los factores motivacionales y la satisfacción, por consiguiente cuando existe insatisfacción laboral existe también una baja productividad, ausentismo, retardos, inseguridad que puede llevar a accidentes laborales, ocasionando pérdida en la organización y deficiencia en el factor humano. “Herzberg distingue los factores motivacionales que pueden producir satisfacción e incrementar la productividad y tienen relación con el éxito, el crecimiento, la responsabilidad y el reconocimiento en el trabajo, por otra parte, están los factores de higiene que cuando no se cumplen pueden causar insatisfacción. (Marriner, 2009, como se cito en Reyes, A. & Salgado, J. 2021).

El estudio de Reyes, A. & Salgado, J. (2021), pudo aportar la importancia de determinar cómo debe ser la fidelidad en el trabajo, capacidad de que el jefe del trabajo pueda generar al trabajador estabilidad, gracias a que esta persona se sienta satisfecho por las condiciones laborales brindadas.

El autor Factor, Y. (2018), con su artículo de investigación “La teoría de los factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017.”, deja claro que las exigencias en los mercados obligan a tener un

crecimiento profesional, destacando las habilidades, destrezas y competencias de crear mayor conocimiento en su área laboral, también expresa que la satisfacción laboral no solamente llega a ser las condiciones de trabajo, si no que la personalidad, y el éxito profesional también llega a ser un punto clave, en su investigación revelo que los individuos que poseen una autoevaluación positiva, es decir que creen en sus capacidades, llegan a estar más satisfechos con su puesto de trabajo, ven interesante su puesto de trabajo y logran sentirse bien realizando algo satisfactorio, decididos a enfrentarse a puestos de trabajo más desafiantes, en cambio los que tienen su autoevaluación negativa poseen objetivos o metas poco ambiciosas y fácilmente pueden rendirse cuando se enfrenten a problemas o dificultades y con esto existe la probabilidad de que se estancan en trabajos rutinarios y aburridos, fomenta el respeto por el trabajo, la ética en el ámbito laboral, los empleados que están satisfechos crean en la ética laboral, donde tienen la necesidad de crecimiento, tienen un grado alto de decisiones efectivas, no tienen la necesidad de faltar al trabajo o llegar tarde, tienen la disponibilidad de trabajar largas jornadas con buen rendimiento, el respeto mutuo por los demás, la implementación de valores en la organización, y la capacidad de liderar, piensa que relacione de trabajo son maneras saciarse con miembros que pertenecen a la organización, pueden ser jefes y compañeros de trabajo, con los cuales se mantiene comunicación directa para la realización de actividades laborales que convengan con el desarrollo de la organización con base a un trabajo de unión en equipo.

De la investigación realizada por Factor, Y. (2018), se pudo rescatar temas necesarios para el análisis del trabajo a realizarse, tales como: los éxitos personales que crean competencia, el valor del respeto por el trabajo que realiza el trabajador y las relaciones laborales, la comunicación reflejada con los miembros de la organización.

Desde la posición de Moreno, J. (2019) con su investigación “La teoría motivacional de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa de servicentro Ortiz SRL de la ciudad de Huaraz-Ancash, 2014-2019.” Considera que el nivel de satisfacción de la organización que estudio, fue regular debido a que le prestan poca atención a aspectos como la relación laboral, la importancia del trabajo y la responsabilidad, además la remuneración, el ambiente confortable y el reconocimiento no están siendo tomadas en cuenta lo que provoca que los trabajadores no se sientan completamente satisfechos, concluye que existen otras características que pueden medir la satisfacción laboral como lo son: la edad, la antigüedad, las condiciones sociales y económicas, la estabilidad emocional, las actividades recreativas, las relaciones con los

familiares, y el tiempo libre, las mismas que con su ausencia provoca afectaciones a los trabajadores a nivel de satisfacción, indica que la teoría de Herzberg (1966) ha resultado favorable la satisfacción de los empleados y la solución de problemas, puesto que la mayoría de los trabajadores se identifican con las políticas administrativas, la remuneración, las condiciones de trabajo, el trabajo en sí, los logros, y con la responsabilidad, estableciéndose que no todos los factores de higiene se están cumpliendo de manera adecuada para la satisfacción laboral, además los factores de motivación con una mayoría de trabajadores consideran eficiente, y con una minoría de que el factor motivacional consideran inadecuada, por lo que concluyen que los trabajadores se consideran medianamente satisfechos, propone que el favoritismo, las relaciones interpersonales sean generadas a partir de la confianza, la importancia de la responsabilidad y el esfuerzo que se vea reflejado en el trabajador satisfecho crea buenas relaciones con los superiores, y a su vez lazos de amistad, la percepción que tiene el jefe hacia su trabajador será positiva y no se dudará en delegar responsabilidades, refiere a la autonomía como algo principal para que un trabajador sea eficaz, ya que si el trabajador posee una autonomía laboral elevada sufre de menos estrés, que aquellos trabajadores que tienen menos autonomía, cuando se implementan intervenciones en el ambiente de trabajo, se puede aumentar la autonomía cambiando la secuencia de tareas, los métodos de trabajo, los ritmos de trabajo, los horarios de trabajo y asegurando la toma de decisiones, según (Smith, 2016, citado en, Faya et al., 2018) La autonomía es la capacidad de los empleados para controlar la satisfacción laboral, lo que hace que la organización sea beneficiosa cuando los empleados tienen autonomía, los tipos de autonomía como la planificación, los métodos de trabajo, afectarán la satisfacción del empleado.

El reconocimiento, la solución de problemas en base a sugerencias del trabajador, el favoritismo y la autonomía, son contenidos detallados en la investigación de Moreno, J. (2019), y que pudieron contribuir con el desarrollo de este estudio.

En la opinión de Llerena, N. (2019) “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú”. Considera la estrecha relación entre el desempeño y la satisfacción laboral, promueve evaluar constantemente la satisfacción laboral que perciben los empleados, ofrecer estabilidad, así como también intervenir con la motivación cuando exista una insatisfacción en los trabajadores, cree que cuando la satisfacción laboral aumentara, por ende, también en el desempeño laboral existe un incremento en los trabajadores, si el trabajador es remunerado de acuerdo, a lo que establece la ley, se creará motivación en el trabajador, la

seguridad de estas dos variables, satisfacción laboral u desempeño laboral se enlaza con la teoría de Herzberg sobre el factor de la motivación y el factor de higiene los cuales produce satisfacción llegando a influir en el desempeño laboral, ofrecer puestos de trabajo cómodos con áreas adecuadas donde el trabajador realiza sus actividades diarias, estos espacios deben fijarse mediante la planificación de un jefe de trabajo, de hallarse insatisfechos los trabajadores con su espacio de trabajo, se debe hacer un seguimiento para verificar las causas que ocasiona, no necesariamente la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño laboral, se identifica que también pueden ser influyente con las condiciones laborales.

Se adquirió los aportes de Llerena, N. (2019), sobre las medidas que deben ofrecer estabilidad al trabajador, la comodidad del puesto de trabajo, y si el trabajo es acorde con el salario que recibe el trabajador se considera que crean motivación y desarrollo organizacional.

Citando a Menghi, M. & Oros, L. (2019) con su publicación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario.” Confirma que bajo la teoría de Herzberg con el factor intrínseco se encuentra la motivación, los trabajadores pueden encontrarse satisfechos con la realización de sus tareas y pueden llegar a sentirse a gusto con el ambiente de trabajo, por otro lado el trabajador puede llegar a sentirse insatisfecho, por la exigencia del jefe de trabajo, la manera de en qué está organizado el trabajo y por la cotidianidad que demanda el trabajo, esto tiende a incrementar el caso de burnout, la satisfacción extrínseca está vinculada con la remuneración, los tiempos de descanso, la extensión de la jornada, las condiciones de trabajo, el tiempo de descanso, entre otros, y la satisfacción intrínseca se relacionan con el logro personal, el reconocimiento de los superiores y compañeros de trabajo, la motivación, la autonomía, etc., la insatisfacción de estos producirá sensaciones de cansancio, agotamiento, una baja autorrealización y un bajo desempeño en la realización de sus tareas, esto provocando consecuencias negativas al docente y a la institución.

En el trabajo a realizarse se logró aplicar lo expuesto por Menghi, M. & Oros, L. (2019), la manera en que el jefe planifica, decisión de organización por parte del jefe superior y la satisfacción de necesidades con base al salario que llega a cubrir un trabajador.

Como plantea Mendoza, R. & Varas, M. (2018) en su trabajo de tesis de grado. “La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral.” el ámbito laboral empresarial ha evolucionado constantemente logrando un crecimiento en la prestación de servicios, aumentando las exigencias en el mercado obteniendo una fuerte presión en las organizaciones con

el objetivo de potencializar el recurso humano, permitiendo que este logre desarrollar habilidades, tener creatividad, aumento de capacidades, provocando una elevada productividad. Se destaca que la teoría de Maslow está enfocada en el ámbito interno de la persona, cubrir las necesidades humanas; mientras que la teoría de Herzberg se enfoca en lo externo, desde el trabajo hacia el empleador, por lo tanto la autorrealización está relacionada con el nivel de satisfacción, y estos llegan a ser influencia de los factores extrínsecos como intrínsecos en la motivación, por un lado está el reconocimiento mediante recompensas, por el otro está el contexto de trabajo en el que la persona se encuentra sumergida, ambas características logran que el trabajador se sienta satisfecho y auto realizado, detalla que cuando se aumenta de responsabilidades al trabajador está desarrollando insatisfacción en los empleados con estos producirá sensaciones de cansancio, agotamiento, una baja autorrealización y un bajo desempeño en la realización de sus tareas, provocando consecuencias negativas, todas las dimensiones del burnout persigue una tendencia con la satisfacción laboral, a mayor satisfacción extrínseca e intrínseca menor es el cansancio emocional y por ende será mayor la realización personal.

Se consideró la idea de Mendoza, R. & Varas, M. (2018), donde las oportunidades de aprendizaje tienden a evolucionar para el desarrollo personal y el aumento de responsabilidades crea insatisfacción para el trabajador, estas dos ideas que presentan los autores persiguen la tendencia a una satisfacción laboral.

Empleando las palabras de los autores Merino et al., (2019), quienes en su estudio “La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica.” Toman en cuenta tres teorías, que han buscado determinar los orígenes que forman las circunstancias de vida y esfuerzo del trabajador contextos que generan riesgos para las organizaciones, los cuales impiden el desarrollo de estas. La primera teoría que toman en cuenta es la teoría de Vroom (1964) sobre las expectativas, donde expresa que la motivación tiene factores como la carencia, las expectativas y la instrumentalidad, por consiguiente la valencia se relaciona con la experiencia, es el nivel de recompensa que está dispuesta a ofrecer a otra puede referirse de manera positiva o negativa; la expectativa en cambio, según (Martínez, 2003 citado en Merino et al., 2019) es la percepción de que un establecido acto sea seguido por un determinado resultado; y la instrumentalidad según el mismo autor es la estimación, tal desempeño conllevará la recompensa. Otra de las teorías que toman en cuenta es la teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades donde también influyen las insuficiencias de satisfacción como las necesidades de

seguridad, de estima, de afiliación y las necesidades de autorrealización. Y la última teoría es la de Herzberg (1966) sobre los factores higiénicos (insatisfactorios) conlleva al puesto de trabajo y los factores motivadores (satisfactorios) vinculados con el empleo, se dio cuenta que el empleado que disfrute de la realización de su trabajo le generara felicidad, con beneficios adecuados, el respeto por sus ideas, el salario, las relaciones interpersonales, el respeto con sus compañeros y el ambiente de trabajo, para ello debe predominar los valores interiores, es necesario desechar los valores exteriores, lo material, los estéticos y de agrado, paraqué exista un cambio individual y se infiera conductas no deseables, he ahí la importancia de cumplir con las necesidades, en este caso el implementar valores internos como la autorrealización, los logros, la autonomía y la independencia, para sentirnos satisfechos en el ámbito laboral.

El desarrolla el pensamiento de Merino et al., (2019), en el trabajo a realizar sobre el respeto de ideas, en una organización las relaciones entre compañeros de trabajo son fundamental para definir un ambiente laboral positivo y estable.

Desde el punto de vista de Modero, S. (2020). Con su artículo “Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos de la satisfacción de los trabajadores.” Establece el impacto entre los factores de la teoría de Frederick Herzberg y la satisfacción laboral en los trabajadores, reconoce que en la actualidad el recurso monetario ya no es suficiente para motivar al trabajador si no que se necesita otros recursos necesarios para como el de poner atención a las actividades que se realiza en el lugar de trabajo, así como oportunidades de desarrollo, la equidad, y el reconocimiento público, por otro lado también es importante no dejar de lado el recurso monetario, ya que existen personas que tienen sus necesidades emergentes, aquí es donde viene la importancia de los incentivos y la estrategia de las organizaciones de saber cómo satisfacer las necesidades de los trabajador, considera que es importante las relaciones con los jefes, crear satisfacción en el trabajador para que exista rendimiento, por lo tanto los jefes que utilizan de buena manera los factores biológicos del autor Herzberg son quienes producen y rinden más a diferencia de los trabajadores que están mal pagados en malas condiciones laborales, ambiente laboral negativo, malos tratos, por consecuente los factores motivacionales tienen más impacto en la satisfacción laboral, por su parte la manera de compensar a los trabajadores por sus esfuerzos genera una ventaja competitiva y con ello el cumplimiento de objetivos, generando un alto nivel de motivación y satisfacción para la empresa y para los empleados, establece que para obtener rentabilidad en la

organización es importante considerar los incentivos junto con un horario flexible, trabajos en casa, y brindar oportunidades de desarrollo profesional, para el surgimiento de nuevas habilidades y destrezas, principal aspecto para que los trabajadores permanezcan en las empresas.

Los conceptos del autor Modero, S. (2020), sobre el reconocimiento por mejoras, las relaciones con los jefes y el desarrollo de funciones son aspectos que se toma en cuenta como oportunidades que generen rendimiento para el trabajador y la organización.

Destaca Rubio, S. & Gómez, R. (2018) en su estudio “Factores psicosociales en el trabajo” que factores psicosociales son aquellos que establecen las condiciones de trabajo que al relacionarse con las experiencias con las condiciones del ambiente de trabajo, puede afectar el bienestar, la salud del trabajador y por ende la calidad de vida, los factores de trabajo pueden ser de dos formas factores psicosociales preventivos o protectores y factores psicosociales de riesgo, cuando se habla de factores psicosociales preventivos, estos son detectables a fortalecer el desarrollo y recobrar la salud, por lo contrario los factores psicosociales de riesgo se destaca a clima ambiental del trabajo, lo que tiene relación con empresa, pueden ser las relaciones, la manera de trabajo que puede afectar con el rendimiento de los empleados, mediante la aplicación de factores psicológicos protectores, evitar la existencia de factores de riesgos lograra que “El trabajo más productivo sea el que salga de las manos de un trabajador contento.”

Lo antes mencionado por Rubio, S. & Gómez, R. (2018), ayudo a identificar en la investigación a realizarse que las relaciones con las personas y la frecuencia de situaciones de conflicto entre miembros de la organización son aspectos que se debe tomar en cuenta para evitar la existencia de factores de riesgo, y contraer consecuencias en la salud y bienestar del trabajador.

Desde el punto de vista de Graneros, J. (2018) en su investigación. “Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima 2017” postula la correlación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, clarifica que los factores psicosociales tienden a verse reflejados en las relaciones y en la expectativa del trabajador, en las exigencias a las que puede estar inmiscuido y que puede verse afectado a situaciones laborales, los factores psicosociales, no solo están inmersos en el entorno laboral, sino que también forman parte de lo personal como; la motivación, la experiencia, las actitudes, los recursos personales, los recursos profesionales y las habilidades o capacidades del trabajador., propone que la colaboración y comunicación en equipos de trabajo fomenta la satisfacción laboral, la presencia de factores de riesgo psicosociales, como la falta de diálogo en la presencia de dificultades para la realización de

alguna actividad influirá en el desempeño laboral, en la salud y seguridad del trabajador, al igual que el ritmo de trabajo es el tiempo que se requiere para realizar una actividad, los riesgos psicosociales retienen un alto porcentaje de accidentes y enfermedades en el trabajo, así como también el otro por ciento interviene el ritmo de trabajo generando estrés laboral, por lo tanto los riesgos de los factores psicosociales son un problema para el desarrollo laboral, logrando dificultades en el comportamiento de los trabajadores, en la actualidad los factores psicosociales han sido tomado con poca importancia, a comparación con los riesgos biológicos, químicos, ergonómicos y físicos, por consecuente el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial, que provoca afecciones emocionales por lo que “el trabajo mental a superado el esfuerzo físico” este estudio logra encontrar la relación entre las variables del factor psicosocial y el estrés, y establecer la relación entre el riesgo psicosocial y los niveles de estrés, y la cantidad de actividades asignadas, estos factores tienden a afectar negativamente afectar las condiciones de vida en el lugar de trabajo.

Se toma este antecedente realizado por Graneros, J. (2018), como gran significancia para la investigación, el autor detalla varias conceptualizaciones que es necesario especificar cómo llevar a cabo en el buen manejo de la gestión administrativa, tratados como la ayuda por parte de compañeros de trabajo que exista en el caso de tareas complicadas, el ritmo de trabajo, las exposiciones emocionales y la cantidad de trabajo asignada, estas condiciones se deben evaluar contantemente.

Teniendo en cuenta a Pinos, L. (2017) en su artículo de investigación “Factores psicosociales en la gestión riesgo laboral.” Rescata la necesidad de los factores psicosociales sirve como una herramienta para establecer las condiciones laborales del trabajador, fijar el valor y el sentido que tiene el trabajador con las actividades que realiza, por consiguiente identificar los riesgos psicosociales que perturban los derechos de los trabajadores y la provocación de esto a su vez afecta globalmente la salud del empleado, radica que la tecnología ha provocado nuevos cambios en el empleo y en las condiciones de trabajo, y por ende tecnología cada vez va sustituyendo a la fuerza de trabajo, pero esto trae a su vez el surgimiento de otros peligrosos factores de riesgo psicosociales causantes de afecciones a la salud y seguridad de los empleadores, provocando bajo rendimiento en la productividad del trabajador, se destacan los factores de labor que afectan la estabilidad del trabajador como la carga de trabajo, o la dificultad del mismo provoca una baja autoestima, escasa motivación, trabajo rutinario, tendencia al alcohol, malestar e insatisfacción provocando incidencias en su salud y desarrollo personal, considera como tema

clave las relaciones entre trabajadores agrícolas y superiores inmediatos, la existencia relaciones, de alianzas plantea desarrollos, la frecuencia emocional y progreso para la organización, donde se pueda adaptar nuevas estructuras, programas y normas de una forma más estrecha, el autor pretende fijar un trabajo digno, y la moderación al uso de la fuerza colectiva a través de acciones estratégicas para erradicar riesgos laborales, con la finalidad de garantizar que los trabajadores agrícolas tengan una oportunidad de vivir en un entorno seguro y estable, refiere que para que un trabajo se realice eficientemente, debe preservar la organización, gestionar de manera correcta la ejecución de tareas establecidas con anterioridad para que no exista interrupciones en las tareas, deduce también que las condiciones del trabajo no están siendo tomadas en cuenta, las decisiones son ordenadas por los jefes de trabajo, los derechos del trabajador están siendo negados por estas personas que toman poder de elegir sobre las necesidades del trabajador, y además menciona que existe una variedad de riesgos psicosociales que afecta directamente al trabajador causando daños físicos y mentales dentro de una zona de trabajo, y que a su vez infiere en el rendimiento laboral.

Se consideró en el trabajo el postulado del autor Pinos, L. (2017), en temas tratados como: el sentido de las tareas que el trabajador realiza, su contribución, la rutina su frecuencia emocional, la cantidad de trabajo, las veces que tiene que interrumpir su tarea y como considera el trabajador su atención en la actividad que realiza, los cuales se gestionan a tiempo para erradicar riesgos laborales.

Como lo hace notar Pando et al., (2018). Con el trabajo “Exposición a factores psicosociales ocupacionales y síntomas de estrés en trabajadores peruanos”. Explica que existen factores psicosociales que inciden en la salud de los trabajadores, los cuales son considerados factores de riesgo y factores positivos que, a través de la promoción y la buena práctica, precisamente inciden en la salud de los trabajadores, el autor reflexiona sobre el estrés como medio individual o personal, se puede conducir a la acumulación de trabajo, falta de apoyo organizacional, falta de comunicación, teléfono, falta de recursos, las medidas de trabajo se refieren a la adaptación y a la capacidad de desempeño laboral, percepción individual del trabajador, la motivación a realizar tareas que se presenten en la organización, determinan que de hecho, los factores psicosociales que más afectan negativamente a los empleados son la carga de trabajo pesada, el contenido de la tarea, la remuneración del trabajo, etc., su desempeño y los requisitos del puesto; pero donde más se destacan son los interpersonales, las relaciones interpersonales y demandas laborales, las relaciones

interpersonales son esenciales para fomentar el diálogo y la comunicación, cuando la ausencia del trabajo y las exigencias del trabajo provocan el síndrome de burnout o agotamiento mental, la provocación estos factores de riesgo tienden a crear estrés para, en opinión de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), los datos actuales, hombres y mujeres mueren cada año por accidentes de hormigas, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, se muestra que independientemente del avance tecnológico, el recurso humano siempre pasará a ser lo más importante en la relación del cliente con la empresa y por ende habrá la intervención de factores psicosociales en el entorno laboral de los trabajadores y su calidad de vida, los riesgos psicosociales como la discriminación enfrentan los trabajadores pueden ser inmediatos, pero sus consecuencias pueden ser a corto, mediano y largo plazo, afectando emocionalmente la separación del trabajo, por lo que existe la necesidad de una mejora continua planificando la evaluación y verificación de acciones con estrategias efectivas, los factores psicosociales son identificados como tareas, ambiente físico y de trabajo, actividades administrativas, condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, adaptando la idea de (Cox. 2004, citado en Muñoz, et al., 2018). Los factores de riesgo psicosociales que se manifiestan negativamente en las condiciones de trabajo, y la atención por el trabajo provocando estrés, burnout afectando la salud física y mental, por lo tanto, si se identifican a tiempo y se manejan tomando las medidas necesarias, es posible minimizar los costos tanto económicos como sociales para los trabajadores. Y empleadores.

El pensamiento de Pando et al., (2018), brindó ideas claras de cómo guiar de manera correcta temas como: tomar medidas en el trabajo, el manejo de conflictos interpersonales y la discriminación, los cuales requieren la inmediata intervención y control para evitar contra tiempos en conflictos.

Los autores Trinidad, L. & Rivadeneira, H. (2021), dan a conocer en su investigación “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz.” Que las condiciones de trabajo pueden llegar a ser para el empleado satisfactorio o insatisfactorio, lo cual llega a lucir en la calidad de vida en los trabajadores, quienes son personas que a diario tienden a enfrentarse a grandes desafíos, problemas como horas largas de trabajo, riesgos a los que están expuestos, conflictos laborales entre otros, es por ello que estas causas tiende a crear insatisfacción y malas condiciones de trabajo, su productividad disminuirá y no sentirá un desarrollo profesional, su satisfacción depende de algunos factores como el salario, beneficios

establecidos, seguridad laboral y las relaciones con sus compañeros y sus superiores. Mediante la aplicación de la teoría de Herzberg sobre los factores extrínsecos que se asocia a las condiciones sociales de trabajo y el factor intrínseco en donde las condiciones de trabajo se encuentran asociadas negativamente física y psicológicamente. A razón de esto se llega a aspecto psicológico, cuando existen condiciones psicológicas específicas, donde las condiciones de trabajo se encuentren vinculados con la insatisfacción intrínseca, ya que para el trabajador no les es significativo el trabajar en un ambiente libre de riesgos, laborar con equipos inadecuadas el grado de satisfacción intrínseco disminuye, por ende, los trabajadores tendrán una buena satisfacción laboral cuando aumenten las condiciones laborales.

Con el aporte de la investigación realizada por Trinidad, L. & Rivadeneira, H. (2021), sobre las medidas de ofrecer estabilidad en el trabajo se pudo analizar que es importante ofrecer una buena calidad de vida en el trabajo para que se genere fidelidad por parte del trabajador.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría de la satisfacción laboral

La teoría de Frederick Herzberg (1966), habla de la satisfacción laboral, es considerada por los autores como un factor básico e importante en el logro de metas, factores que rodean las condiciones materiales de trabajo y el ambiente, los dos factores son la motivación y la higiene. El factor impulsor es la satisfacción y el desempeño de la actividad realizada cuando se la controla, esto también se aplica a los factores higiénicos o ambientales, si resulta ser óptimo evitar la insatisfacción, si la satisfacción es mala conducirá a empleados insatisfechos con los salarios, horas de trabajo, etc.

La teoría sirve para explicar mejor el comportamiento de las personas, en la teoría de Frederick Herzberg existen factores de higiene y factores motivacionales que sirven para medir la satisfacción, cabe mencionar que en la pirámide de Maslow estos factores se identifican como: factores de higiene que vienen a ser las necesidades primarias, las cuales se clasifican en necesidades fisiológicas y de seguridad, por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias, se clasifican en necesidades sociales y necesidad de autorrealización. Abrahm Maslow establece que las personas al lograr cumplir con las necesidades primarias automáticamente cumplen también con las necesidades secundarias, donde la persona logra sentirse autosuficiente; la teoría de Frederick Herzberg establecidos factores, el factor

motivacional o extrínseco y el factor de higiene o intrínseco, ambos factores se relacionan directamente con el proceso jerárquico de Maslow, ver anexo 5.

El factor higiene se relaciona con el entorno en el que se desarrolla el trabajador, si existe un ambiente de laboral negativo puede causar insatisfacción y así afectar a su rendimiento, entre el factor de higiene encontramos los factores económicos que tiene que ver con el salario, debe ser el adecuado y el apropiado, que sean de acuerdo con las actividades que realice el trabajador y los beneficios que debe percibir como trabajador; las condiciones laborales que es el ambiente de trabajo que deben mantenerse en buen estado para que el trabajador se sienta contento; la seguridad laboral en donde se incluya reglas laborales y normas bien establecidas; factores sociales es la manera cómo interactúan y conviven con sus compañeros y los Beneficios adicionales como planes de servicios médicos y programas de ayuda para sus trabajadores.

Es necesario destacar la presente frase dirigida a las organizaciones: “Los factores externos, es decir, la correspondencia de la higiene y el medio ambiente, cuya presencia no motiva, pero conduce a la insatisfacción laboral, ya que son condiciones necesarias, entre ellas, la remuneración y la seguridad en el trabajo” (Manso 2002, p. 2, Similar a Bravo, J. & Parra, I. 2021. pp. 23).

Entre los factores externos o corporativos, señalan las posibilidades de aprovechamiento de la capacidad, la estabilidad laboral, el horario y la remuneración de los empleados, así como su relación con otros grupos de interés, la organización y personal. La ausencia de factores extrínsecos puede hacer que los empleados estén menos motivados y, por lo tanto, todavía insatisfechos, pero si estos factores son suficientes, estarán satisfechos, mientras que los factores internos están relacionados con la satisfacción de los empleados. (Sabater, C; Armas, D y Cabezas, P. 2019).

El factor de motivación tiene que ver con los aspectos relacionados directamente con los puestos de trabajo, los factores de motivación son, el trabajo estimulante; el trabajo que realiza; los logros, la autorrealización que es cuando consideran que las actividades que hacen es importante y valorado, dependerá de su satisfacción laboral y por ultimo esta la responsabilidad, de sus tareas, lograra que el trabajador cree autoconfianza y buen desempeño.

Es importante rescatar que: “Los factores intrínsecos o motivaciones estimulan el trabajo a realizar, sin los cuales no causará insatisfacción, sino que ayudará a los empleados a sentirse satisfechos y vivir la vida plena que han alcanzado y reconocido” (Madero 2020, p. 2, citado en Bravo, J.& Parra, I. 2021. pp. 24).

La idiosincrasia de un empleado, es decir, los factores internos tienden a ser la importancia de las tareas que realiza, las oportunidades de promoción y las tareas asignadas.

2.2.2. Postulado Factores de riesgos psicosociales

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1971) es un organismo especializado en ciencia y tecnología de la Administración General del Estado, cuya misión es analizar y estudiar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y promover y apoyar su mejora. Establece la necesaria cooperación nacional e internacional con las autoridades públicas, y las medidas de los organismos públicos pueden contribuir a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El INSHT, (1971) es una corporación que permanece dentro del ministerio de trabajo y asuntos sociales, vigila, controla el desarrollo de organismos internacionales laborales, resguardando los derechos laborales, tiene como objetivo promover los derechos laborales, crear oportunidades de trabajo de manera decente de hombres y mujeres, mantener la protección social, fomenta la comunicación de trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho, en donde se garantice opiniones que realmente queden reflejadas en las políticas y normas. Su finalidad también es prever la salud laboral y proteger el estado físico y mental del trabajador, mantener al trabajador sobre un ambiente ideal, en donde pueda desarrollar sus capacidades psicológicas y fisiológicas.

En esta área, el INSHT trabaja con otros departamentos de la administración de empleo y seguridad social para abordar temas estrechamente relacionados con los requisitos del trabajo, como los requisitos del puesto, las condiciones de trabajo y los requisitos propios de los trabajadores.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) conceptualiza a los factores psicosociales como las interacciones que se presentan en el trabajo, el ambiente de trabajo, las condiciones organizacionales, en las habilidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura, su situación personal distinta al trabajo, a través de la percepción y la experiencia que puede afectar la salud y el rendimiento, y satisfacción laboral

El INSHT expone que los factores de riesgos psicosociales son las condiciones que existen en la situación del lugar de trabajo están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea y es probable que afecten tanto el bienestar como la salud (física, mental y social), para los trabajadores y el desarrollo del lugar de trabajo.

El instituto proporciona un método en forma de AIP (Aplicación Informática para la Prevención) llamado FPSICO. Método de Evaluación del Factor Psicosocial, esta es una versión revisada y actualizada del Método de Evaluación del Factor Psicosocial como requisito previo para las actividades laborales. Debido a que FPSICO está diseñado para la gestión informática, el AIP incluye una encuesta, un programa informático para obtener instrucciones detalladas sobre cómo usar el método correctamente y una hoja de ayuda para recopilar información antes de la evaluación.

El método del INSHT se basa en la conceptualización teórica de los factores y contribuciones psicosociales. Dado que la teoría del estrés y la motivación, los factores psicosociales no solo influyen no solo para las personas, sino también para las organizaciones, en la noción de que existen diferencias individuales en las consecuencias de las condiciones psicosociales sobre las personas.

El propósito de este método es proporcionar un medio para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial.

El método FPSICO: Es un procedimiento que evalúa los riesgos psicosociales de los trabajadores, una aplicación informática diseñada por el INSST, para facilitar la identificación y evaluación del nivel psicosocial de la persona que forma parte de la organización, el método consiste en un cuestionario que proporciona información sobre nueve elementos:

El Tiempo de Trabajo (TT). - Es la responsable de organizar y estructurar las actividades laborales entre semana, evaluando la jornada laboral, los descansos, la cantidad y la calidad de cada día de la semana, puede ser también:

- Turno de noche.
- Trabajo por turnos.
- Jornada laboral muy prolongada.
- Jornada laboral impredecible o irregular.
- Falta de jornada laboral flexible.
- Descansos insuficientes.
- Jornada laboral excesiva.
- Trabajo de fin de semana.
- Tiempo libre y trabajo con conexión o disponibilidad constante Confusión de tiempo.
- Dificultad de adaptación Trabajar y la vida social con la familia. (INSHT, 1971)

La Autonomía (AU). -Se refiere a la capacidad individual de un trabajador para tomar sus propias decisiones sobre el flujo de trabajo y la organización. La autonomía tiene predicciones sobre dos bloques.

Autonomía temporal: Tiene la libertad de administrar aspectos como la carga de trabajo, los descansos, las opciones de ritmo, la distribución de los descansos a lo largo del día y el disfrute de su tiempo libre.

Autonomía de decisión Se refiere a la capacidad de los empleados para influir en el desarrollo de su trabajo mediante la toma de decisiones sobre las tareas que realizan.

La Carga de trabajo (CT). -El nivel de demanda de mano de obra, la capacidad del trabajador para realizar el trabajo requerido, la carga de trabajo se refiere a:

- Carga cuantitativa de obligación pobre o excesiva.
- Ritmos elevados de obligación.
- Interrupciones.
- Imprevisibilidad de tareas.
- Multitarea.
- Tiempo inoportuno para el desempeño de tareas.
- Información inadecuada para el desempeño de la tarea (por superfluidad o defecto, por incompleta o por mal presentada). (INSHT, 1971)

La Demanda psicológica (PD). -Se refiere a los diversos requisitos que se deben cumplir en el lugar de trabajo. Las solicitudes suelen ser demandas cognitivas y emocionales:

Demanda cognitiva. Se refiere al nivel de movilización, esfuerzo intelectual y búsqueda de soluciones a gestionar en el desempeño de su misión.

Demandas emocionales. Se trata de si el desempeño del trabajo afecta las emociones que el trabajador puede sentir, reprimiendo las emociones y sentimientos, manteniendo la calma y atendiendo la gran demanda del trabajo

La Variedad/Contenido (VC). -Comprender la importancia, beneficios, percepciones y reputación del trabajo de los jornaleros en la sociedad.

Participación/Supervisión (PS). -Hay dos formas de gestionar el trabajo en este elemento, el nivel de participación, donde está la intervención, participación y colaboración que mantienen los trabajadores en diversos aspectos de su trabajo y el nivel de organización es la evaluación de

un empleado sobre el nivel de control que ejerce un jefe sobre el desempeño de su trabajo, otros elementos que conforman el factor de riesgo de participación y supervisión son:

- Poca o ninguna participación en la toma de decisiones en temas como tareas a realizar, orden, distribución, procedimientos y resolución de incidentes.
- Capacidad deficiente para controlar la carga de trabajo, el método de trabajo, etc.
- Poca capacidad para controlar el ritmo de trabajo.
- Poca capacidad para gestionar aspectos de las horas de trabajo. Turnos, descansos, vacaciones, vacaciones, etc.
- Inadecuado manejo de la tecnología.
- Carencia o inadecuados medios de comunicación. (INSHT, 1971)

El Interés por el Trabajador/Compensación (ITC). –identifica el nivel de interés y preocupación que su gerente presenta a sus empleados, tales como: la supervisión del jefe superior, el salario, los reconocimientos por el trabajo adecuado.

Desempeño del Rol (DR). -Consta de tres aspectos. Ambigüedad o claridad del rol. Esto está relacionado con las funciones y responsabilidades que deben desempeñarse, tales como:(Cantidad de trabajo, calidad de trabajo, tiempo asignado). Conflicto de roles. Se refiere a demandas incompatibles o conflictivas que pueden generar conflictos éticos. Sobrecarga de rol. Se refiere a la asignación de responsabilidades que no son parte del trabajo, las características de desempeño de rol son:

- Definiciones eficientes de objetivos, características, procedimientos, tiempo asignado, estándares de calidad esperados.
- Situación competitiva de roles resultante de conflictos, conflictos o requisitos incompatibles entre sí o con procedimientos específicos.
- Sobrecarga de roles, funciones sobrecargadas o inadecuadas, asignaciones de funciones y responsabilidades adicionales que no corresponden al puesto.
- Responsabilidad hacia otros. (INSHT, 1971)

Las Relaciones y Apoyo Social (RAS). - Proviene de las relaciones entre las personas en el ambiente laboral. El apoyo social puede depender del apoyo instrumental o de personas del entorno laboral (jefes, supervisores, compañeros), entre las relaciones de apoyo están:

- Inadecuado apoyo social por parte de los empleados de la empresa.

- Pobre o deficiente.
- Falta de relaciones interpersonales (aislado).
- Contacto con conflictos interpersonales, situaciones violentas, discriminación o conducta inapropiada.
- Gestión inadecuada de la situación de conflicto por parte de la empresa.(INSHT, 1971)

Tabla 1. Factores de Riesgos Psicosociales

FACTORES	CARÁCTERÍSTICAS
El Tiempo de Trabajo (TT)	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
La Autonomía (AU)	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
La Carga de trabajo (CT)	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos
La Demanda psicológica (PD)	La movilización, esfuerzo intelectual y búsqueda de soluciones a gestionar en el desempeño de su misión, el trabajo afecta las emociones que el trabajador puede sentir, reprimiendo las emociones y sentimientos y atención para la gran demanda del trabajo.
La Variedad/Contenido (VC)	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
Participación/Supervisión (PS)	Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
El Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)	
Desempeño del Rol (DR)	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Las Relaciones y Apoyo Social (RAS)	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, vivencia laboral, acoso.

Fuente: Adaptado de (INSHT, 1971)

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

En el enfoque cuantitativo refiere Tamayo, (2003), que este enfoque implica contraponer teorías existentes con base a una serie de hipótesis, se debe tomar como objeto de investigación una muestra representativa de una población o fenómeno, el método es secuencial y concluyente, tiene un orden estricto, utiliza la recopilación de datos para responder preguntas de investigación y así probar hipótesis establecidas antes.

En ese sentido, el enfoque de este estudio es cuantitativo ya que los datos serán recolectados a través de una encuesta y luego se analizará la situación psicosocial de los trabajadores que trabajan al diario de la parroquia Julio Andrade, se aplicará una modalidad de investigación no experimental, se observó situaciones existentes en un contexto natural. (Alan, D. & Cortez, L. 2017).

3.1.2. Tipo de Investigación

Nicomedes, E. (2020), enfatiza que el tipo de estudio es de gran importancia para el proceso de la investigación científica y conducen a la transformación material de las sociedades en el mundo. Los tipos de investigación que se utilizará será la investigación Exploratoria, Descriptiva, y Correlacional.

Guevara, G. & Verdesoto, A. (2019) conceptualizan cada tipo de investigación; la investigación exploratoria, establece la causa y efecto de un fenómeno, la investigación descriptiva puntualiza características de la población que se estudia y la investigación correlacional determina la correspondencia existente entre dos o más variables.

Nicomedes, E. (2020), define a la investigación exploratoria como aquella que efectúa sobre un tema poco estudiado por lo que los resultados contribuyen a una visión a aproximada ha dicho objeto de estudio, este tipo de investigación trabaja con hipótesis causales, explica los hechos, fenómenos, eventos y procesos naturales o sociales. La investigación Exploratoria, se reconocerá el contexto particular de la vida real de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade.

Nicomedes, E. (2020), recopila datos e informaciones sobre las propiedades, aspectos de las personas, de los agentes e instituciones, la investigación descriptiva narra reseñas o identifica hechos, situaciones o características de un objeto de estudio, se guía por las preguntas de investigación que formula el investigador. La investigación descriptiva, es una herramienta

fundamental para la investigación, se aplicará para poder comprender y resolver las necesidades y falencias de la situación psicosocial y laboral de los jornaleros agrícolas al mismo tiempo llegar a las respectivas conclusiones y recomendaciones, con la información obtenida de los resultados.

Nicomedes, E. (2020), plantea que la investigación correlacional determina el grado donde una variación es concomitante con otra variación, la fuerza de esta covariación se determina estadísticamente por medio del coeficiente de correlación. La investigación correlacional, se determinará la asociación que existen entre variables, tanto como la situación laboral y la variable psicosocial, y mediante las técnicas aplicadas en el SPSS estimar su correlación, para diagnosticar las posibles causas del fenómeno.

3.2. HIPÓTESIS

Ho: La satisfacción laboral no tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.

H1: La satisfacción laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1. Operacionalización de variables

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Subdimensiones	Indicador	Ítems	Técnica	Instrumentos	Informante
Hipótesis Nula “La satisfacción laboral no tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.”	Variable Independiente: Satisfacción laboral	Factores motivacionales	El trabajo	Nivel de trabajo	¿En qué frecuencia le ha gustado el trabajo que realiza?	- Observación directa a los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade	Cuestionario	Los jornaleros de la parroquia de Julio Andrade
			Logro	Nivel de logro	¿La labor que desempeña ha cumplido con sus necesidades básicas y humanas?			
					¿Cuándo termina su trabajo, los resultados son positivos y obtiene reconocimiento por parte de su superior?			
			Posibilidad de crecimiento	Número de casos con crecimiento laboral.	¿Ha visto su trabajo como una fuente de realización personal?			
					¿Se ha sentido motivado para realizar su trabajo?			
			Responsabilidad	Número de cargas laborales	¿En su trabajo han logrado tener las cargas de trabajo bien repartidas?			
					¿Ha recibido información de cómo desempeñarse en su actividad?			
		Reconocimiento	Número de reconocimientos recibidos	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe el reconocimiento que debería recibir?				
		Factores Higiénicos	Estatus	Número de casos que adquieren ayuda y respeto	¿Sus compañeros de trabajo consultan con usted, cuando hay problemas?			
					¿Ha adquirido respeto por su trabajo?			

Relación con los superiores	Número de personas con buena relación con el jefe de trabajo.	<u>¿Su superior ha actúa con favoritismo?</u> <u>¿Considera que la relación con su jefe es adecuada?</u>
Relación con los compañeros	Número de personas con buena relación con los compañeros de trabajo.	<u>¿Sus compañeros han respetan sus ideas, aunque difieran de las suyas?</u> <u>¿Para resolver un problema sus compañeros han toman sus sugerencias?</u>
Calidad de supervisión	Número de casos con calidad supervisión.	<u>¿Su jefe le apoya en el desarrollo de sus actividades?</u> <u>¿Se ha sentido conforme en la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo?</u>
Seguridad del empleo	Número de Casos con estabilidad.	<u>¿Se ha sentido seguro/a y estable en su trabajo?</u>
Condiciones del trabajo	Número de Casos de seguridad	<u>¿Le brindan las herramientas necesarias para realizar si trabajo?</u> <u>¿Ha utilizado los implementos necesarios para realizar su trabajo?</u>
Sueldo	Número de personas que les alcance el sueldo.	<u>¿Ha considerado que el pago recibido por el día es el indicado por el trabajo realizado?</u> <u>¿Sus ingresos semanales han abastecido la totalidad de sus</u>

Hipótesis Alternativa	Variable Dependiente: Factores de riesgo Psicosociales	Tiempo de trabajo	Tiempo de descanso semanal	Número de descansos	gastos, tanto domésticos como personales? ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (¿7 días consecutivos?)	Observación directa a los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade	Cuestionario	Los jornaleros de la parroquia de Julio Andrade			
“La satisfacción laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.”		Autonomía	Compatibilidad vida laboral-vida social	Número de casos que compartan con su familia y amigos.	¿Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre con los de su familia y amigos?	Encuesta a los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade					
			Autonomía Temporal	Número de pausas.	¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o refrigerio)?						
			Autonomía Decisional	Número de distribución de tareas.	¿Puede tomar decisiones relativas a actividades y tareas a realizar? ¿Puede tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de su jornada?						
		Carga de trabajo	Presiones de tiempo	Número de casos que piensa que la tarea es suficiente.		¿El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado?	La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez? ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo?				

	Esfuerzo de atención	Número de casos para decidir la ejecución de la tarea.	<p>¿A lo largo de la jornada debe mantener una exclusiva concentración en su trabajo? (de forma que le impida hablar, y desplazarse)</p> <hr/> <p>¿Debe realizar varias tareas al mismo tiempo?</p> <hr/> <p>¿En su trabajo tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra tarea no prevista?</p> <hr/> <p>En el caso de que exista interrupciones ¿alteran seriamente la ejecución de su trabajo?</p>
	Cantidad y dificultad de las tareas	Numero de complejidad de trabajo.	<p>¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser excesiva?</p> <hr/> <p>El trabajo que realiza ¿le resulta complicado y difícil?</p> <hr/> <p>¿Con que frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras?</p>
Demandas psicológicas	Exigencias cognitivas	Medida de aspectos relacionados con la aplicación del trabajo.	<p>¿En qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos?</p> <hr/> <p>¿En qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones?</p> <hr/> <p>¿En qué medida su trabajo requiere Tomar iniciativas</p>

			¿En qué medida su trabajo requiere tener buena memoria?
			¿En qué medida su trabajo requiere ser creativo?
Exigencias emocionales	Frecuencia de ocultar emociones.		¿En qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (Patrón o dueño de la siembra)?
			¿Con que frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus superiores?
			¿Con que frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante sus compañeros de trabajo?
			Por el tipo de trabajo que tiene, ¿Está expuesto a situaciones que le afectan emocional y físicamente?
			Por el tiempo de trabajo que tiene, ¿con que frecuencia se espera que dé una respuesta a los problemas emocionales y físicos?
Variedad / Contenido	Trabajo rutinario	Número de casos rutinarios.	¿El trabajo que realiza le resulta rutinario?
	Sentido del trabajo	Casos con sentido por el trabajo.	¿Considera que las tareas que realiza tienen sentido?

	Contribución del trabajo	Casos de importancia por el trabajo.	¿Cree que contribuye su trabajo en beneficio de la sociedad?
	Reconocimiento del trabajo	Casos con reconocimiento.	¿Su trabajo ha sido reconocido y apreciado por su superior?
			¿Su trabajo ha sido reconocido y apreciado por sus compañeros de trabajo?
			¿Su trabajo ha sido reconocido y apreciado por su familia y sus amistades?
			¿Su trabajo ha sido reconocido y apreciado por la sociedad en general?
Participación / Supervisión	Grado de participación	Frecuencia de utilización de herramientas o materiales	¿Con que frecuencia se realizan cambios en los equipos de trabajo?
			¿Con que frecuencia se realizan cambios en la manera de trabajar?
			¿Con que frecuencia se realizan cambios en la Contratación o incorporación de nuevos empleados?
	Control ejercido por el inmediato superior	Frecuencia de decisión para la ejecución del trabajo.	¿Con que frecuencia su superior ejerce métodos para realizar el trabajo?
			¿Con que frecuencia su superior ejerce una planificación de trabajo?

			¿Con que frecuencia su superior ejerce el ritmo del trabajo?
			¿Con que frecuencia su superior ejerce la calidad de trabajo?
Interés por el trabajador / Compensación	Información proporcionada al trabajador	Número de información proporcionada	¿Con que frecuencia su superior les brinda información sobre la situación de la agricultura en el mercado?
	Equilibrio entre esfuerzos y recompensas	Frecuencia de recompensas	¿Con que frecuencia ha valorado su superior el esfuerzo que usted hace, proporcionándole recompensas?
	Satisfacción con el salario	Nivel de satisfacción por el salario	¿Considerando los deberes y responsabilidades, en qué nivel ha quedado satisfecho con el salario que recibe?
Desempeño de rol	Ambigüedad de rol	Número de información brindada.	Señale con qué frecuencia valora la información que le brindan para realizar su trabajo (lo que debe hacer, como lo debe hacer, la calidad de trabajo, y el tiempo asignado).
	Conflicto de rol	Número de exigencias que le afecte mora y emocionalmente.	Señale con qué frecuencia se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los materiales necesarios.
			Señale con qué frecuencia se le exige realizar cosas con las que no están de acuerdo porque le supone un conflicto moral, legal y emocional.

			Señale con qué frecuencia recibe instrucciones donde unos le mandan una cosa otros otra.
	Sobre carga de rol	Número de exigencias.	Señale con qué frecuencia le exigen realizar tareas que no están dentro de las funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.
Relaciones y Apoyo social	Apoyo social instrumental de distintas fuentes	Número de veces de ayuda por la tarea.	¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, cuenta con su superior? ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, cuenta con sus compañeros de trabajo?
	Calidad de las relaciones	Nivel de relaciones	¿Las relaciones con las personas que trabaja han sido buenas?
	Exposición a conflictos interpersonales	Nivel de conflictos interpersonales.	¿Con que frecuencia se produce en su trabajo conflictos interpersonales?
	Exposiciones a situaciones de violencia	Nivel de situaciones de violencia física.	¿Con que frecuencia se produce en su trabajo situaciones de violencia física?
	Gestión de la cuadrilla a situaciones de conflicto	Nivel de situaciones de violencia psicológica.	¿Con que frecuencia se produce en su trabajo situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos...)? ¿Frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores, deja que sean los implicados quienes solucionen los problemas?

Frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores, pide a los afectados que traten de buscar una solución del problema

Exposición a discriminación

Número de casos por discriminación.

En su entorno laboral ¿se ha sentido discriminado?

(Por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

Según (Fernández, P. & Díaz P. 2002, como se citó en Alvares, A. 2002), menciona que el fin de toda ciencia es obtener conocimiento y que la elección de cualquier tipo de método apropiado tiene diferentes fines, que pueden ser el desarrollo de la teoría y el análisis teórico. El método inductivo está asociado a la investigación cualitativa y el método deductivo está asociado a la investigación cuantitativa (p.1).

3.4.1. Método

Según Abreu (2014), se refiere a que la metodología de la investigación describe en detalle cómo se llevó a cabo la investigación, explica el método utilizado y la validez de los resultados, incluye información para la comprensión y evidencias que sustentan la demostración de los resultados de una investigación

Con base al estudio de Abreu (2014), el método que se tomará para la investigación será un método deductivo, ligado a la investigación cuantitativa, que permita determinar rasgos del hecho estudiado por derivación o resultados de propiedades o pretensiones de contenido. , pues por inferencia se infieren consecuencias particulares o individuales de conclusiones generalmente aceptadas.

Teniendo en cuenta lo expresado por Abreu (2014), el enfoque adecuado para este estudio es el cuantitativo, con el correspondiente método deductivo, ya que se extraerán conclusiones a partir de preposiciones que se suponen verdaderas, es decir, se utilizará la lógica para derivar resultados de la situación de trabajo de las personas que se dedican a la actividad agrícola de la parroquia de Julio Andrade.

3.4.2. Técnica

Nahum, (2021), afirma que las técnicas de investigación son los procesos y herramientas que se utilizan para estudiar un determinado fenómeno, hecho, persona o grupo social, con estas técnicas, se puede recolectar, examinar, analizar y divulgar la información que establece.

Considerando que la investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, se recolectará datos pertenecientes al contexto de estudio, se utilizó una técnica que es la encuesta, la cual tiene como objetivo medir las características de la población obtenidos a partir de las respuestas dadas por los encuestados.

Con base a lo expuesto por Nahum, (2021), se tendrá en cuenta la técnica de la encuesta con su correspondiente cuestionario, a través de los datos obtenidos se analizarán las respuestas de los empleados jornaleros de la parroquia de Julio Andrade.

3.4.3. Instrumento de investigación.

Bernardo y Calderón (2000) argumentan que los instrumentos de encuesta son un recurso que se puede utilizar para aproximarse a los fenómenos y extraer información de ellos. La forma de la herramienta hace referencia al planteamiento de las técnicas utilizadas, esto se expresa en la

especificación de los datos concretos que debemos obtener. El cuestionario es una de las herramientas de implementación en el campo de la investigación donde se le pide a un número definido de personas que respondan una serie de preguntas y con esta información se construye datos en forma de porcentaje, hagan aproximaciones estadísticas y sacar conclusiones.

Para realizar la investigación se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado con base a dos variables, la satisfacción laboral y los factores psicosociales, el cuestionario se dirigió específicamente a los trabajadores agrícolas de la parroquia, y así recopilar los datos necesarios.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población

El dato es representativo de la población jornalera agrícola de la parroquia de Julio Andrade no se especificó, en la actualidad en la parroquia existe una asociación llamada, Asociación de Trabajadores Autónomos de la Parroquia de Julio Andrade, quien carece de sentido en administración por parte de los directivos que conforman esta organización jurídica, se logró la comunicación con los directivos de esta entidad, ellos mencionaron sobre un registro donde contienen todos los miembros de la entidad, pero no existió la colaboración con la información necesaria, la cual era la base importante para la realización de esta investigación y que contribuiría a establecer la población para la recolección de datos.

Es importante destacar que la asociación obedece a un contexto o fenómeno de tipo social por movilidad, por el flujo de ingreso de personas al país, sujetas a muchas variantes, entre las principales está el tema de los inmigrantes, de desplazados por conflicto de guerrillas y narcotráficos al ser una provincia fronteriza, de acuerdo con las cifras estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021), en los últimos cinco años las cifras de movilidad ha ido creciendo, el ingreso de personas han sido provenientes de paises como: Venezuela 24 %, Colombia 16 %, Cuba 11 %, Perú 7 %, España 34 % y demás paises con el 35 %, distribuidos en todo el territorio del país; y otra de las variantes como cuestión local se debe al desempleo por la crisis sanitaria que se vive, durante el mes de enero a marzo de 2021 la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 5,8 % para mujeres y para hombres fue el 3,4 %, en el área urbana de 7,3 % y en el área rural de 2,8 %, lo que indica que al existir desempleo en el país las personas optan por buscar la manera de trabajar como jornaleros para poder sustentar las necesidades de su familia.

Para la recolección de información no se obtuvo un número fijo de población, se realizó una muestra de población infinita, debido a estos a dos factores, al ingreso de personas extranjeras y al desempleo por la crisis sanitaria que vive el país y todo el mundo.

3.5.2. Muestra

Considerando lo expresado por (Fernández, C. & y Hernández, S, 2006, como se citó en Johnson, T, 2014) mencionan que las muestras probabilísticas tienen demasiadas ventajas; mientras

que el principal puede medir el tamaño del error de las predicciones, el objetivo principal del diseño de la muestra probabilística es minimizar el error estándar.

No se pudo contar con el registro de la asociación de jornaleros, indicó el presidente de la entidad que en el documento constaban solamente los nombres de los cabecillas o trabajadores informales, pero no se encontraban registrados los datos de los jornaleros de quienes estaban a su cargo, por estas cuestiones se optimizó recolectar datos a través de la muestra de población infinita.

La investigación es fundamentada por el tipo de muestra de población infinita, partiendo del concepto del autor Aguilar (2005) quien clarifica que este tipo de muestra es generalmente usado cuando no se conoce el número exacto de unidades de población.

Los individuos empleados en la investigación fueron seleccionados por su proximidad y porque se sabe que pertenecen a la población de interés, la población para el estudio se aplicó a personas que voluntariamente quieran ser nuestro objeto de estudio.

Figura 1. Fórmula para la muestra de población infinita

$$n = \frac{Z^2 S^2}{d^2}$$

Fuente: Aguilar (2005)

A continuación, en la tabla 3 se indica los elementos de la fórmula y los datos fijados, donde toma en cuenta las siguientes consideraciones para el cálculo del tamaño de la muestra.

Tabla 2. Datos para calcular el tamaño de muestra

Valor de Z crítico, en base al nivel de confianza del 95%	1,96
Varianza de población en estudio (del cuadrado de la desviación estándar)	0,05
Nivel de precisión absoluta, del intervalo de confianza del 95% en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.	0,05
Tamaño de la muestra buscado	384,16

Nota. Adaptado de Aguilar (2005)

Aplicación de la fórmula.

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5^2}{\frac{1,96^2 * 0,5^2}{0,005^2}}$$

$$n = \frac{3.84116 * 0.25}{0,0025}$$

$$\frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384,16 \rightarrow 384$$

El tamaño de la muestra establece un total de 384 personas representantes de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade.

3.5.3. Muestreo

El tipo de muestreo que se realizó en la investigación fue de tipo muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Otzen, T. & Mante rola, C. (2017), este muestreo se utilizó para seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, es decir seleccionar los sujetos que este n accesibles o disponibles.

La recolección de información se efectuó a través de un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, la ubicación específica se la realizó en el parque central los días domingos días de feria en la parroquia de Julio Andrade, único día de la semana que logran reunirse una gran cantidad de personas jornaleras agrícolas, el día domingo es donde salen las personas al pueblo para poder recibir su salario por la semana laborada, los señores cabecillas, se ubican en cualquier punto del parque para realizar sus respectivos pagos, es por ello que se tomó como punto estratégico para la realización de la encuesta, se escogió de manera personal a trabajadores que están disponibles para responder las preguntas planteadas en la encuesta estructurada.

3.5.4. Tratamiento de datos.

El procesamiento de datos se realiza a través de la creación de bases de datos de Microsoft Excel, para posteriormente hacer el uso del programa SPSS, por medio de los cuales se planteó la información necesaria de los componentes de unos cuestionarios con base a dos variables, la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales.

3.5.4.1 Tratamiento Satisfacción Laboral

3.5.4.1.1. Factores de Herzberg

- Consistencia de Moriyama y Coeficiente Alfa de Cronbach

Para medir la variable de satisfacción laboral, se recopiló el cuestionario en base a una investigación realizada a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), la validación del cuestionario se realiza en base a dos criterios, el primero en base a criterio de Moriyama y el segundo criterio en base al coeficiente Alfa de Cronbach.

- El criterio de Moriyama

En la opinión de Oviedo, H. & Campo, A. (2005), el criterio Moriyama es una metodología propuesta por el autor Moriyama, está propuesta sirve para evaluar y validar la construcción del cuestionario y la correspondencia de cada ítem, el cuestionario es sometido a una validación por criterios de varios expertos, la valoración se la realiza en base a cinco criterios planteados por Moriyama, los cuales se detalla a continuación:

- 1.- Razonable y comprensible: Si existe comprensión de los ítems que se va a evaluar.
- 2.- Sensible a variaciones: Si se tienen en cuenta las diferencias en los niveles de satisfacción.
- 3.- Suposiciones justificables y razonables: Si se justifica la presencia de cada ítem.
- 4.- Componentes definidos: Si existe una definición clara o comprensible de cada ítem.
- 5.- Factibilidad de obtener datos: Si la recolección de esos datos aporta a la investigación.

Los criterios expuestos se evaluaron en la siguiente escala de Likert:

- ✓ Nada: 0
- ✓ Poco: 1
- ✓ Suficiente: 2
- ✓ Mucho: 3

Con base a esto el cuestionario fue evaluado mediante esta metodología, en donde cinco expertos revisaron la validación del instrumento, realizando algunas recomendaciones, previamente modificadas fue aplicada a funcionarios de la SEPS.

- Coeficiente Alfa de Cronbach.

Empleando las palabras de Oviedo, H. & Campo, A. (2005), revelan que el alfa de Cronbach es una herramienta para calcular la confiabilidad y consistencia, donde evalúa el grado de ítems tiene correlación con el instrumento, el valor mínimo aceptable es 0,70 y el valor máximo de un alfa de Cronbach es de 0.90 si sobre pasa el valor se da a conocer que existe redundancia y debe eliminarse.

El cálculo de alfa de Cronbach fue definido por la herramienta Dyane versión 4, con un número de 11 casos y 24 ítems, obtuvieron como resultado un alfa de Cronbach del 0,84, con lo que respecta a la consistencia interna de la escala, el coeficiente de Cronbach toma valores entre 0 y 1, cuanto más se aproxime a 1 mayor es la fiabilidad de una escala de medida, la prueba de la encuesta fue consistente por lo que el resultado obtuvo 0,84 aproximándose a 1.

3.5.4.2. Tratamiento Factores de riesgos Psicosociales

3.5.4.2.1. Método F-PSICO

Para evaluar los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas, se tomó en cuenta un cuestionario realizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT, 1971), desarrollado con base a 9 factores de riesgo psicosociales, los cual estudia aspectos psicosociales de los trabajadores y las condiciones que se presentan en un ambiente laboral, este

cuestionario es un método de evaluación llamado FPSICO, los factores de evaluación son : el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, las necesidades psicológicas, el contenido o diversidad, el desempeño de roles, el seguimiento y participación junto con la compensación laboral y por ultimo esta las relaciones, y el apoyo social, en el método incluye 44 preguntas.

Según establece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST 1971), el método F-psicosocial es una herramienta o una aplicación que nos permitirá evaluar los riesgos psicosociales de la población que queremos estudiar, ya sea de una empresa u organización, esta herramienta es elaborada en base a 9 factores en donde se agrupan las diferentes preguntas que hay en el cuestionario, la institución brinda herramientas gratuitas en el sitio web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), descargando la aplicación se indican dos carpetas, una es cliente y la otra es perfiles, respectivamente, la una es el motor con el que trabaja la aplicación para ofrecer la valoración, y la otra es donde se guarda la información de las encuestas aplicadas.

En el cuestionario, los factores psicológicos sociales se encuentran como dimensiones; el trabajo a tiempo, la autonomía, la carga de trabajo, las necesidades psicológicas, el contenido o la variedad, el desempeño de rol, la supervisión y la participación, interés por el trabajo, compensaciones y relaciones, y apoyo social, así como los indicadores que aparecen en el método FPSICO; para ilustrar más claramente una asignación de preguntas se muestra la respectiva tabla número 4, la cual se tomó en cuenta adecuadamente para la realización del cuestionario.

Tabla 3. Distribución de ítems por factores del método de evaluación F-PSICO

Factores revisados del Método F-PSICO	ÍTEMS
Tiempo de trabajo (4 ítems)	1,2,5 y6
Autonomía (12 ítems)	3,7,8,9, 10a -10b- 10c-10d-10e-10f-10g-10h
Carga de trabajo (13 ítems)	4,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32
Demandas psicológicas (13 ítems)	33a,33b,33c,33d,33e,33f, 34a,34b,34c,35,36,37y38
Variedad/ contenido del trabajo (5 ítems)	39,40a,40b,40c,40d
Participación/ Supervisión (10 ítems)	11a,11b,11c,11d,11e,11f,12a,12b,12c,12d
Interés por el trabajo/ compensación (8 ítems)	13a,13b,13c,13d,41,42,43,44
Desempeño de rol (11 ítems)	14a,14b,14c,14d,14e,14f,15a,15b,15c,15d,15e
Relaciones y apoyo social (10 ítems)	16a,16b,16c,17,18a,18b,18c,18d, 19 y 20

Fuente: (INSST, 1971)

Fiabilidad del método F-PSICO

El método tiene como confiabilidad interna, el coeficiente alfa de Cronbach se determina de acuerdo con la escala de cada una de las dimensiones, a nivel global posee un alfa de Cronbach de 0,90, con una(n= de 1108), esto indica que tiene fiabilidad excelente (Prieto y Muñiz 2000, citado en Pérez, J. 2012).

En cuanto a la confiabilidad externa del instrumento, está determinada por el coeficiente de correlación de Pearson, que indica cada dimensión de la escala de satisfacción general de los autores Warr, Cook y Wall.

3.5.4.3. Comprobación de Hipótesis

La prueba de normalidad utilizó para verificar si existe una distribución normal entre las variables, también permitió identificar el tipo de coeficiente de correlación que se puede utilizar para verificar su relación, para ello se utilizó la herramienta de estadística SPSS, con base a nivel de significancia de 0,95 % y un margen de error de 0,05 %, la distribución del estadístico Kolmogorov-Smirnov es de tipo cuantitativo medida en escala u ordinal que se encuentra en la herramienta SPSS, de acuerdo con Muñoz, P. (2019), la prueba de Kolmogorov-Smirnov es aplicable para muestras mayor a 50, permite medir el grado de concordancia entre la distribución de dos variables, el criterio de decisión esta especificado en:

Si (Sig) valor es \geq mayor o igual a 0,005, sigue una distribución normal.

Si (Sig) valor es $<$ menor a 0,05, no siguen una distribución normal.

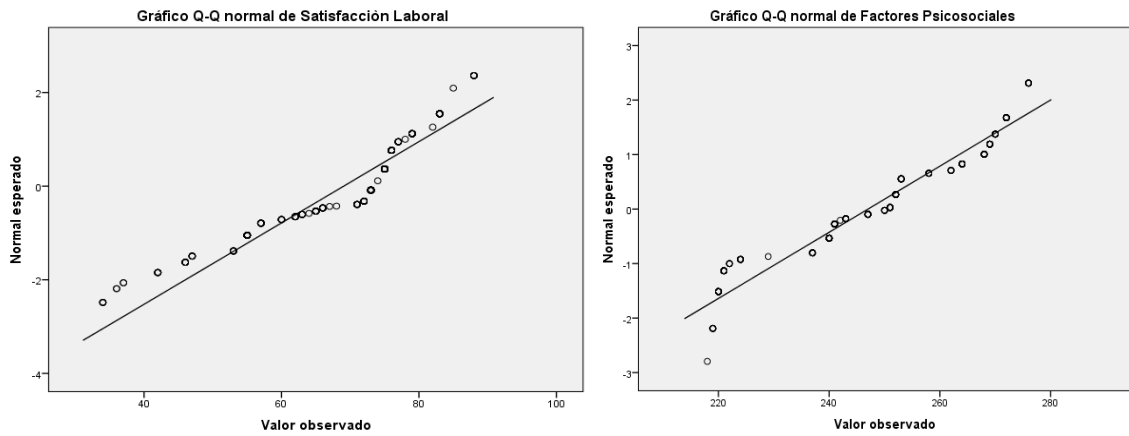
Tabla 4. Nivel de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	
	l.	sig.
Satisfacción	0,246	
Laboral	84	,00
Factores	0,109	
Psicosociales	84	,00

La tabla 4 se refleja los datos estadísticos sobre la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el valor de significancia (sig.) obtiene un 0,00 % con respecto a ambas variables, lo que se identifica que es menor al margen de error de 0,05 %, este resultado interpreta que la variable satisfacción laboral y factores psicosociales no siguen una distribución normal.

Figura 2. Dispersión de normalidad
Dispersión variable Satisfacción Laboral

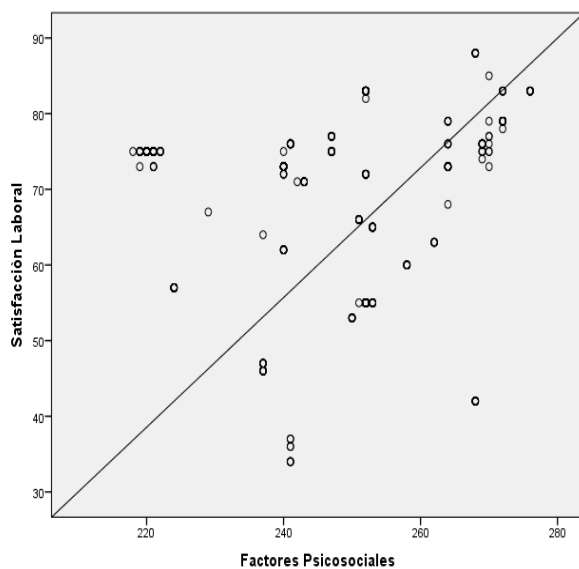
Dispersión variable Factores Psicosociales



En la figura 2 sobre la dispersión de la variable satisfacción laboral y la variable factores psicológicos, indica que cada variable no posee normalidad entre ellas mismas, tiende a existir dispersión de puntos, la línea recta no agrupa el número de ítems.

Figura de dispersión de normalidad de la variable satisfacción laboral y la variable factores psicosociales.

Figura 3. Dispersión de normalidad de ambas variables



Logrando hacer la dispersión de normalidad, pero esta vez uniendo ambas variables se denota que existe una dispersión de puntos, es por ello por lo que no se encuentra su normalidad entre ellas, no están yendo a un mismo sentido.

En la tabla 4 se demuestra que con la distribución estadística de Kolmogorov- Smirnov en la parte de significancia (Sig.) posee en ambas variables un 0%, tiende a ser menor que 0,05, por lo tanto no existe una distribución normal entre las variables satisfacción laboral y la variable factores psicosociales, al no existir normalidad entre las variables, se consideró un enfoque no paramétrico con el método de Spearman, este test está especificado para variables cuantitativas numéricas, ya sea la edad, peso, estatura, número de hijos, años de servicios, entre otras características expresadas de manera numérica.

Citando lo que infieren los autores Martínez et al., (2009), el coeficiente de correlación no paramétrica RHO de Spearman sirve para medir el grado de similitud entre dos variables de intervalo o de razón y para aceptar o rechazar una hipótesis, se utilizó los rangos de cada sujeto y compara la sumatoria de dichos rangos, sus valores están comprendidos entre -1 y 1

Este cálculo se lo pudo realizar mediante la herramienta del SPSS y, al igual que Kolmogorov-Smirnov en el método de Spearman se trabajó con un nivel de significancia del 0.95% y un margen de error del 0.05%, se diagnosticó los mismos parámetros que se detallan a continuación:

Si (Sig) valor es mayor o igual a $\geq 0,05$, existe correlación entre variables (Acepta Ho).

Si (Sig) valor es menor $< 0,05$, no existe correlación entre variables (Rechaza Ho).

Tabla 5. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rho Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta

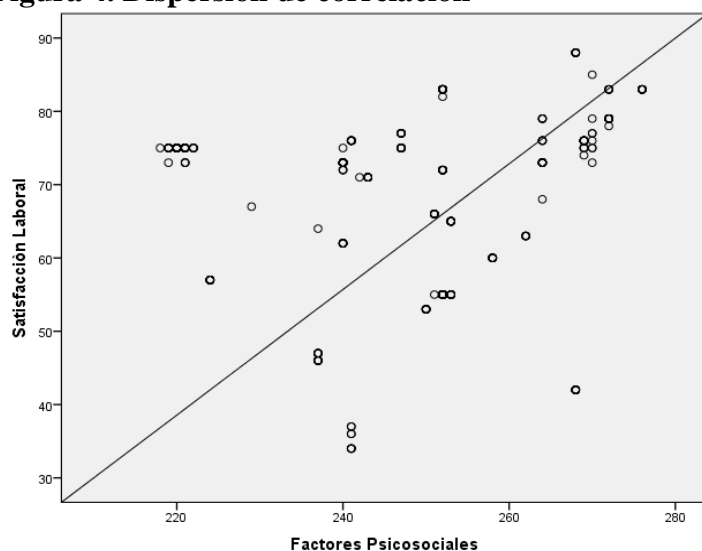
Fuente: Adaptado de Martínez et al., (2009).

Tabla 6. Correlación de Spearman

		Satisfacción Laboral Factores Psicosociales	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,00
		Sig. (bilateral)	0,17
		N.	384
	Factores Psicosociales	Coefficiente de correlación	0,17
		Sig. (bilateral)	0,00
		N.	384

De acuerdo con los resultados del test de Rho de Spearman reflejada en la tabla 6 indica que el nivel de significancia es 0 % menor a 0,05 por lo tanto no existe correlación entre las variables, pero si identificamos con el resultado del coeficiente de correlación que es 0,17 % y de acuerdo a la tabla 5 en la interpretación de datos se demuestra que tiene una correlación positiva muy baja, existe poca asociación entre ambas, son variables independientes variables satisfacción laboral pretende medir el nivel de satisfacción y la variable factores psicosociales evalúa la condición psicológica del trabajador.

Figura 4. Dispersión de correlación



La figura número 4 representa la dispersión de correlación de la variable satisfacción laboral y la variable factores psicosociales no tienden a unirse están dispersas, no lograron asociarse o reagruparse entre variables.

Para comprobar la hipótesis y asegurar la correlación entre las variables se necesita entender el valor de Sig. Bilateral (P), de acuerdo al valor reflejado en la tabla 6, la correlación de significancia es igual a 0, o lo que es lo mismo el valor de P es 0%, tiende a ser menor a alfa ($\alpha=0.005$) por ende rechazamos la H_0 , y aceptamos la hipótesis alternativa, H_1 : La satisfacción laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade.

Por lo tanto, si existe correlación entre las variables satisfacción laboral y psicosocial, pero existe una correlación de manera positiva muy débil.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En la parte de los resultados se muestran las siguientes figuras con base al método F-PSICO, el cual evaluó la situación de riesgo psicosocial en el que encuentran los jornaleros agrícolas frente a cada factor psicosocial y la tabulación, diagnosticada en la herramienta SPSS que demuestra de manera individual cada respuesta de las preguntas que formaron parte de la encuesta aplicada a los 384 jornaleros.

4.1.1. Resultados Método de evaluación F-PSICO

Al momento de incluir los resultados de la encuesta manualmente, el programa proporciona una puntuación, donde interpreta los resultados, el (INSHT, 1971), establece que si mayormente es el nivel de riesgo mayor será la probabilidad de establecer secuencias negativas hacia la salud y hacia la satisfacción de los trabajadores, en función de las respuestas que se da al cuestionario, la puntuación se indica automáticamente por medio de la Aplicación informática (AIP).

Tabla 7. Niveles de riesgo

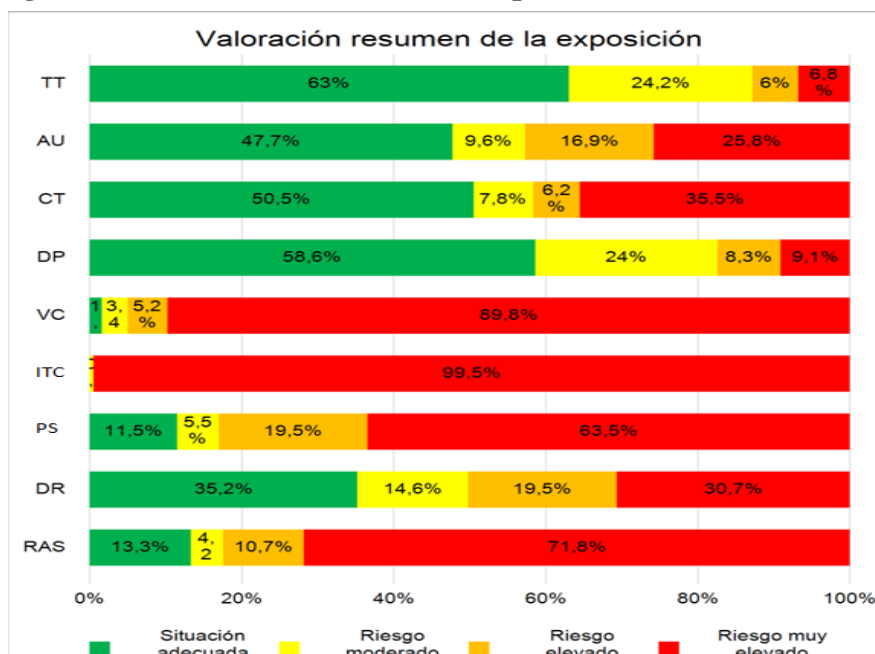
RIESGO	COLOR
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Fuente: Método de evaluación F-PSICO

Las respuestas determinan los niveles de riesgo y en diferentes colores que se presentan en 4 niveles, el color rojo como riesgo muy elevado, el naranja representa como riesgo elevado, el amarillo tiende a ser riesgo moderado y color verde será de una situación adecuada.

En la siguiente figura 5 se identifica cada dimensión representada con el porcentaje y el color de acuerdo con la valoración del nivel de riesgo.

Figura 5. Valoración resumen de la exposición.



En la figura se muestra el resumen del resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y los nueve factores que analizados en el método Fpsico4.0.

En la figura número 5 se verifica que el Tiempo de trabajo (TT) posee un 63% como situación adecuada, con lo que respecta a la disposición de días de descanso por el transcurso de una semana laboral, y si su trabajo le facilita realizar otras actividades personales, los trabajadores toman sus propias decisiones con respecto a los días de descanso, pueden disponer de cualquier día para realizar alguna actividad pendiente; en la parte de la Autonomía (AU) tiene un 47% de situación adecuada con lo que se refiere a decisiones de pausas para tomar un refrigerio, decisiones de tareas a realizar y si marca su propio ritmo de trabajo, la posibilidad que tiene el trabajador es al descanso para tomar un desayuno a media de mañana, pero las decisiones para realizar el trabajo las toma el jefe superior, tales como el ritmo, la calidad y la cantidad de tarea, ; la Carga de Trabajo (CT) obtiene un 50,5 % de situación adecuada, referente a presiones de tiempo de trabajo, si la cantidad y la dificultad del trabajo requiere ayuda de su jefe superior o compañeros y la atención que debe mantener por su trabajo, en el trabajo se refleja que en ocasiones la dificultad de las actividades requiere ayuda del compañero o del jefe de trabajo; las Demandas Psicológicas (DP) presenta un 58,6% de situación adecuada concerniente a cuestiones de exigencia por parte del jefe, en qué medida el trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones, tomar iniciativas y controlar sus emociones, se demuestra que en veces los trabajadores se han visto involucrados en cuestiones de exigencia por la organización; la Variedad o Contenido (VC) presenta un 89,8% de riesgo muy elevado con lo que se relaciona trabajo rutinario, si el trabajo contribuye a beneficio de la sociedad, reconocimiento por su tarea y si su tarea tiene sentido e importancia, el porcentaje es elevado ya que los trabajadores creen que el trabajo es rutinario, existe una falencia en el reconocimiento por sus esfuerzos, los jornaleros tienen clara la idea de la importancia que posee su actividad para la sociedad.

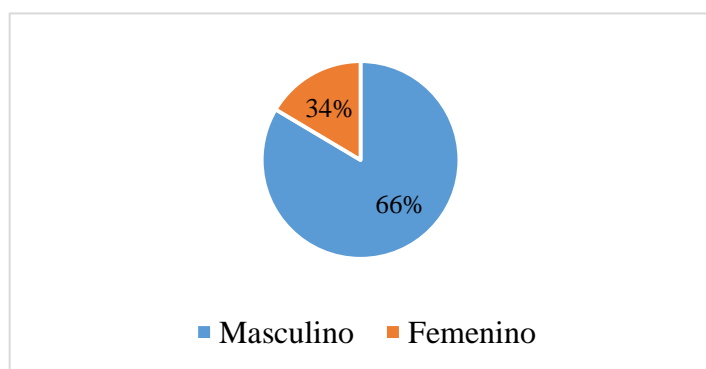
El interés por el trabajador/ Compensación (ITC) con un 99,5% de riesgo muy elevado, relativo a la información proporcionada al trabajador, recompensas, facilidad de superación, insatisfacción por el salario percibido, el riesgo que posee esta dimensión se debe la falta de ayuda personal, no existe equilibrio entre el esfuerzo que realizan por su tarea y las recompensas adquiridas, se presenta insatisfacción por el salario adquirido; la Participación / Supervisión (PS) cuenta con un 63,5% de riesgo muy elevado concerniente a intervención en decisiones de planeación de trabajo, de que debe hacer y cómo realizar la tarea, se evidencia que el trabajador no interviene en planeaciones que se deban ejecutar en la actividad ; el Desempeño de rol (DR) con el 35,02% de situación adecuada referente a tareas que no puede realizar por no tener los materiales necesarios, instrucciones, contradictorias, decisiones de orden que les pueda generar conflictos morales, legales o morales, se ha visto presente órdenes contradictorias de que unos les envíen una tarea y otros otra, no existe decisiones de orden que les pueda generar conflicto ético; y finalmente

las Relaciones y Apoyo Social (RAS) tiene un 71,8% de riesgo muy elevado referente a relaciones entre jefe y compañeros de trabajo, conflictos interpersonales en el trabajo, situaciones de violencia física o psicológicas y discriminación en el trabajo, se determinó que las relaciones entre compañeros son regulares, se encontró la presencia de discriminación especialmente por edad y nacionalidad.

4.1.2. Resultados tabulación de la herramienta SPSS

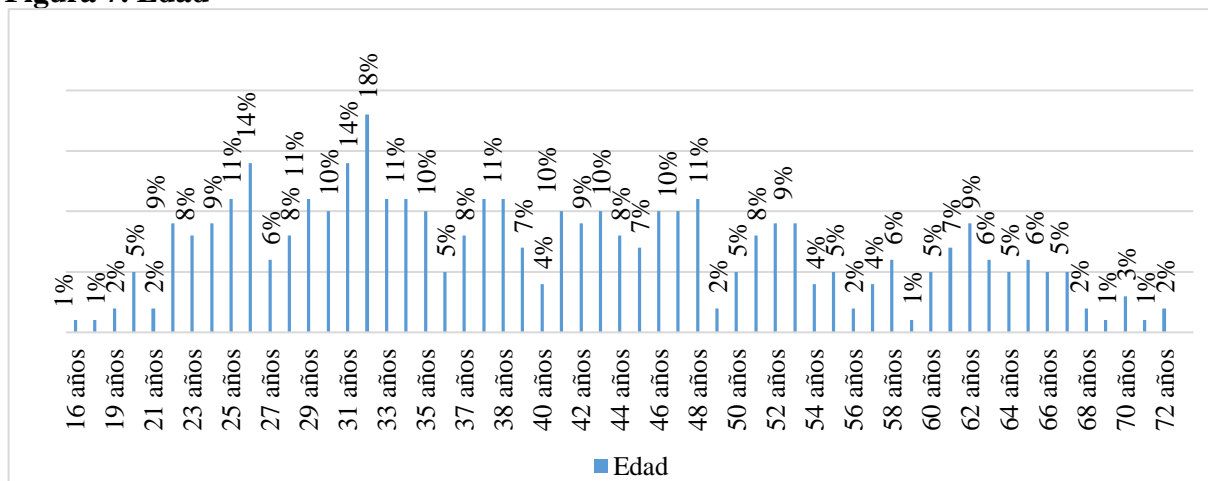
4.1.2.1. Datos demográficos

Figura 6. Género



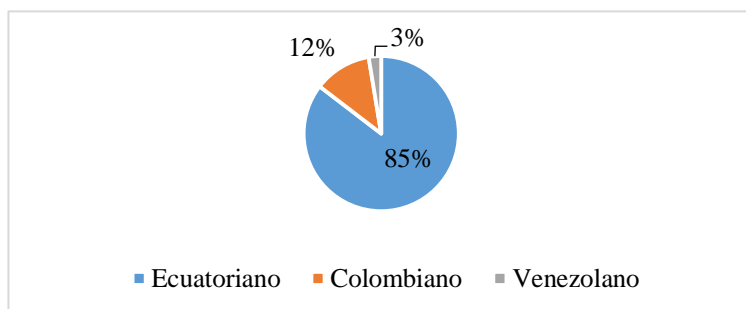
En la parte de los datos demográficos como fuente principal del cuestionario se encuentra el aspecto de género, se determina que en la parroquia de Julio Andrade los trabajadores jornaleros agrícolas presenta en su gran mayoría a personas de género masculino con un 66 %; por consiguiente el 34 % al género femenino, es un porcentaje considerable al existir mujeres que se dedican a la fuerte labor en la agricultura; el género masculino se concentra la mayor parte de porcentaje, se consideró que el hombre al ser la cabeza de un hogar tiene la responsabilidad de sustentar las necesidades de su familia.

Figura 7. Edad



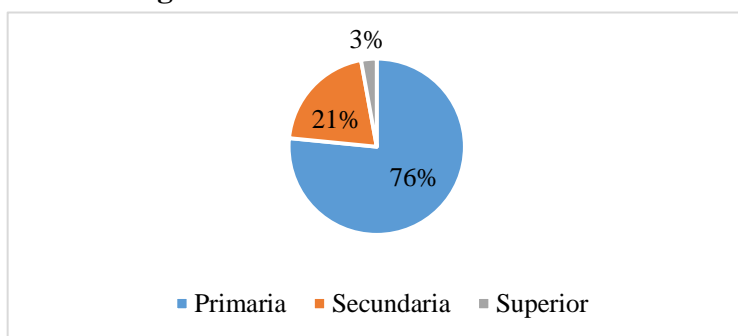
La figura 7 muestra la diversidad de edades de las personas que se dedican a las labores agrícolas, se verifica en los resultados de la encuesta aplicada que existen tanto adolescentes como adultos mayores que se dedican a esta labor, este grupo de personas de hecho tienden a ser vulnerables a la ardua actividad sobre la agricultura, las personas que realizan la actividad de la agricultura son jóvenes entre los 32 años, con un porcentaje de 18 % , resultado de la aplicación a personas jornalera de varias edades.

Figura 8. Nacionalidad



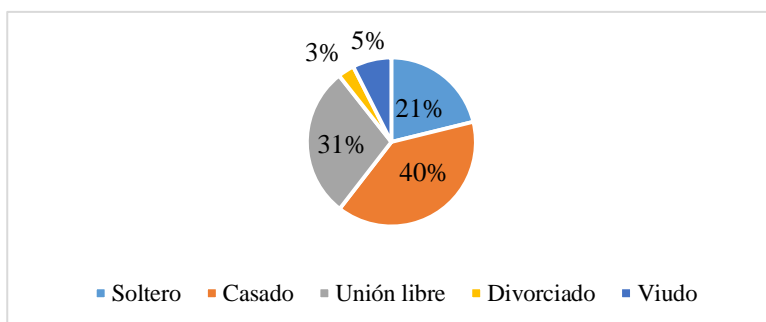
Con base a los resultados adquiridos en el aspecto nacionalidad se presenta población ecuatoriana con el 85 %, población con nacionalidad colombiana con un 12 %, esto debido a que nos encontramos en una zona fronteriza con Colombia, estas personas han decidido buscar los métodos posibles para trabajar, y una población con nacionalidad venezolana con el 3 %, se refleja que la mayoría de población es la ecuatoriana, la población de personas venezolanas se determina por la migración que se ha suscitado en los últimos años.

Figura 9. Nivel de Estudio



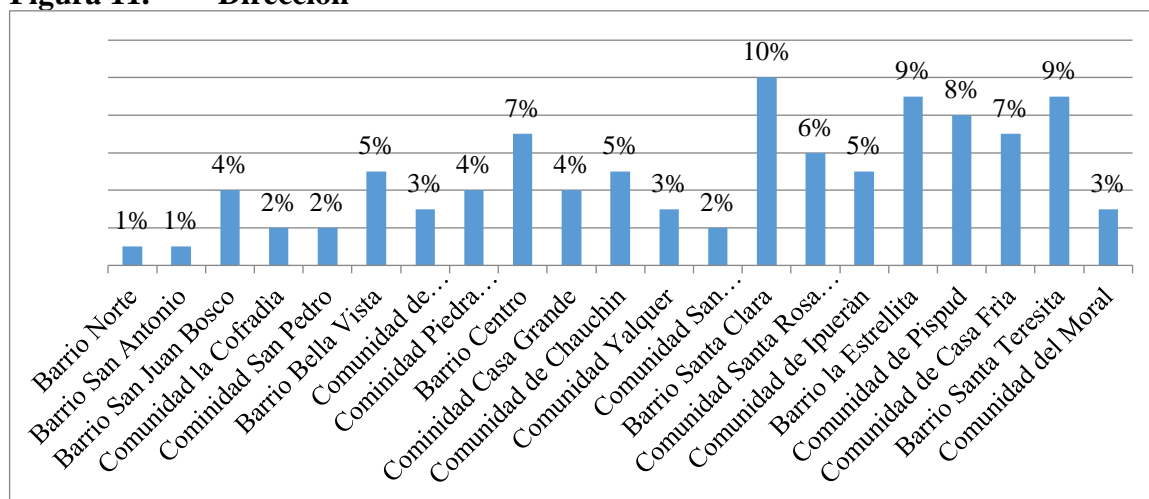
Los niveles de estudios primarios son demasiado altos, con el 76 %, lo que refleja que la población que trabaja al jornal agrícola no cuenta con preparación profesional, por otra parte el porcentaje de nivel superior es del 3 % lo que indica que es un porcentaje que hay que poner atención ya que refleja que existen profesionales que se dedican a esta actividad, y se determina que existe escaso empleo para aquellas personas que están preparadas, debido a este factor este porcentaje de personas no pueden ejercer su profesión.

Figura 10. Estado Civil



A continuación se detalla en la figura número 10, los porcentajes respectivamente de cada estado civil de los encuestados, con el 40 % el porcentaje superior de personas son casadas, se da a conocer que los trabajadores que se dedican al trabajo agrícola la mayor parte tienen grandes responsabilidades al tener que cubrir las necesidades de una familia, por consiguiente están las personas que viven en unión libre con un 31 %, este estado civil en la actualidad se ve reflejándose con aumento, las personas prefieren convivir y mantener relaciones sin que sea necesario unirse de manera legal; por otra parte está el estado civil de solteros con un 21 % son quienes buscan satisfacer sus necesidades individuales; el estado civil de viudo tiene un 5 % un porcentaje representativo, se debe a que en principios de la crisis de la pandemia perturbó a muchas familias, y finalmente está el estado civil de los divorciados con un 3 %, del cual se ve reflejado la desintegración de las familias.

Figura 11. Dirección



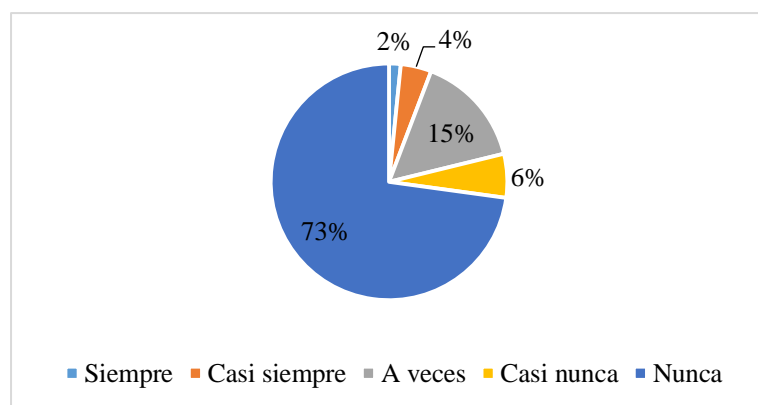
De acuerdo con la Municipalidad de Tulcán, Administración 2019- 2023 indica que la parroquia rural de Julio Andrade se conforma de veinte y tres comunidades y ocho barrios, se clarifica que no están integrados todos los barrios y comunidades ya que, con base al tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, que posee la investigación se pudo recopilar datos de las personas elegidas al azar en el parque de la parroquia, es por ello que en la siguiente figura 11 se especifica el porcentaje de la dirección del encuestado, obteniendo como resultado mayoritario

con un 10% de personas jornaleras que residen en el al barrio Santa Clara, el lugar determinado para la aplicación del instrumento fue en el parque central de la parroquia, los días domingos de feria, días en que se concentra la mayor parte de la población, cada encuestado se pudo elegir de manera oportuna.

4.1.2.2. Satisfacción Laboral jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade Objetivos personales.

En la figura 12, se muestran los objetivos personales del trabajador agrícola y es importante destacar que la vida laboral no le permite al jornalero agrícola cumplir su desarrollo personal; en la encuesta aplicada dio como resultado que el trabajo que realizan nunca logra el cumplimiento de objetivos personales con un total de 73%, puesto que el trabajo lo realizan en el campo, el desempeño de objetivos profesionales generalmente se obtiene en empleos pertenecientes a instituciones y no a las actividades jornales.

Figura 12. Objetivos personales



El poco desarrollo de objetivos personales sugiere que la actividad deje de ser monótona, ya que no permite la satisfacción o realización personal, los objetivos genera autonomía personal. En el estudio de Sabater, C; Armas, D &

Cabezas, P. (2019), analiza la satisfacción laboral de los empleados a través de la teoría del factor biológico de Herzberg, factores de higiene y factores motivacionales, los autores destacan que la ausencia de factores extrínsecos conduce a la desmoralización de los trabajadores, aún a la insatisfacción, pero si estos factores son adecuados, pueden sentirse satisfechos, por otra parte, los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral.

A demás, los autores Bravo, J. & Parra, I. (2021) argumentan que “Los factores externos o factores de higiene corresponden al medio ambiente, cuya presencia no conduce a la motivación, pero sí a la insatisfacción laboral, pues son condiciones que incluyen el pago y la seguridad en el trabajo”. (Manso 2002, p.2, citado en Bravo, J. & Parra, I. 2021. p. 23). “Los factores intrínsecos o motivacionales estimulan la realización del trabajo, cuya ausencia no genera insatisfacción, sino que ayuda a que los trabajadores se sientan satisfechos viviendo una vida plena donde obtienen logros y reconocimientos.” (Madero 2020, p. 2, citado en Bravo, J. & Parra, I. 2021. p 24).

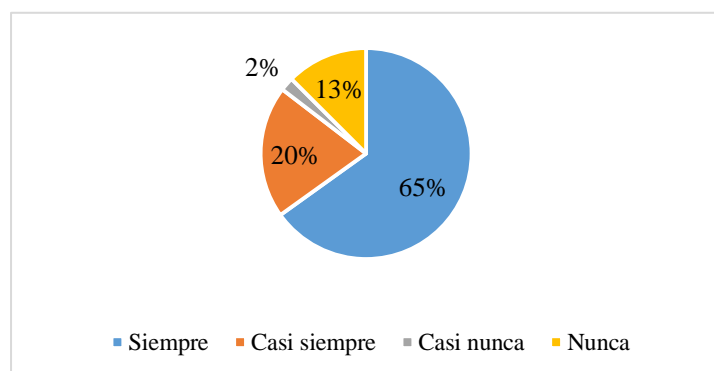
Por lo tanto lo antes mencionado concuerda con los resultados obtenidos, ya que existe una ausencia de factores motivacionales, lo cual hace que el trabajador carezca de oportunidades y al mismo tiempo no exista una estimulación por el trabajo, las oportunidades de trabajo son un factor

motivacional intrínseco sobre el desarrollo del trabajador, aspectos que se reflejan directamente con el trabajo, las oportunidades personales permite el logro de la autorrealización, el agrado y la estabilidad por la actividad diaria que realiza.

Oportunidades de trabajo

La figura 13 se ilustra las oportunidades de trabajo, con un porcentaje de 65%, quienes son la mayoría de los trabajadores que siempre están dispuestos a cambiarse de trabajo si se les presentara una gran oportunidad con mejores propuestas.

Figura 13. Oportunidades de trabajo



Tal como lo establecen los autores Reyes, A. & Salgado, J. (2021), en la actualidad el sector empresarial tiene como tendencia basarse en la satisfacción laboral que experimentan los trabajadores y el sector agrícola, se ve reflejado por la falta de interés en generar bienestar en los jornaleros, por lo tanto las organizaciones deben buscar las necesidades que direccionen a la satisfacción, esto influirá de manera primordial a la motivación, es por ello que la motivación y la satisfacción laboral es la fuerza o el motor para que el trabajador tenga interés a realizar sus tareas.

Las organizaciones necesitan saber el nivel de satisfacción de los empleados, determinar qué factores influyen en los empleados para tomar las medidas necesarias, en los resultados de la encuesta aquí los empleados encuestados no están satisfechos con el trabajo que están haciendo, es por ello que están dispuestos a cambiarse de trabajo cuando la ocasión lo amerite.

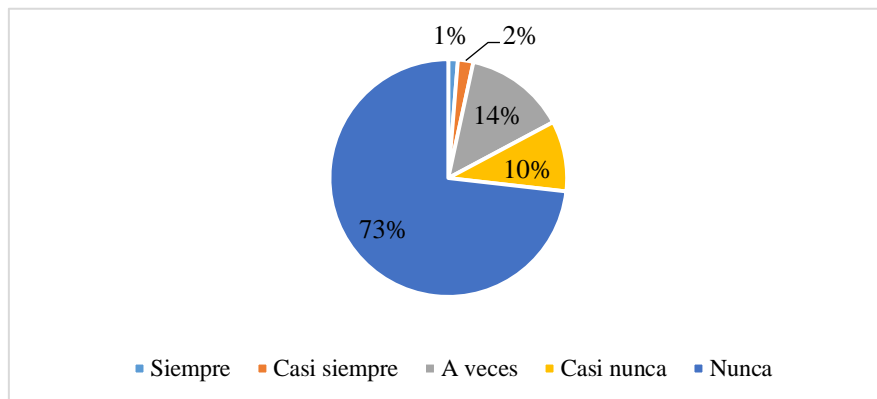
Los resultados obtenidos concuerdan con la teoría antes mencionada sobre que la satisfacción del trabajador depende de las experiencias vividas por los trabajadores, por lo que son las organizaciones quienes deben intervenir en estos aspectos mediante la implementación de estrategias, las cuales permitan que el trabajador se sienta tranquilo y conforme es su trabajo con la realización de sus actividades, se determina que los jornaleros se encuentran insatisfechos con el trabajo que realizan, es por ello que si existiera la oportunidad de cambiarse de trabajo lo hicieran sin pensarlo, ya que el trabajo por lo general requiere esfuerzo físico.

Logro de éxitos personales

Las percepciones de los trabajadores que han recibido por su trabajo no son positivas por otra parte las oportunidades de superación no logra que el trabajador se sienta satisfecho, en la

encuesta realizada el 73% de personas establecen que nunca en la organización les ha brindado oportunidades de lograr éxitos personales, es importante recalcar que la actividad agrícola se la realiza en el campo donde no pueden existir logros personales, ni iniciativas de superación, las tareas son rutinaria, donde se requiere solamente el trabajo para ejecutar el buen manejo del cultivo en los campos.

Figura 14. Logro de éxitos personales



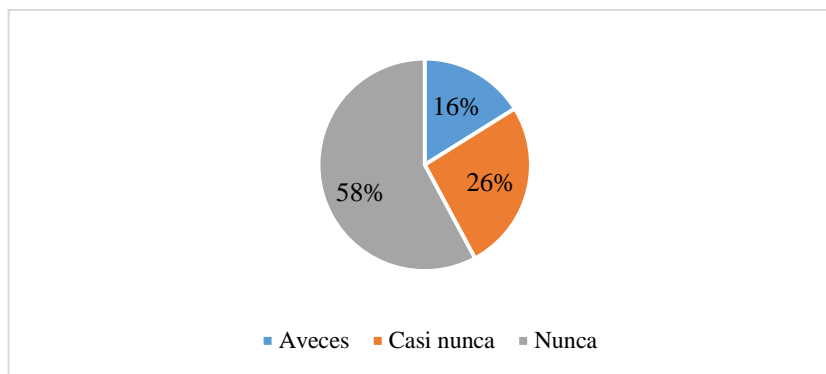
Indica Factor, Y. (2018), que la satisfacción laboral no solamente es el resultado de las condiciones de trabajo, si no que la personalidad también llega a ser un punto clave, en su investigación reveló que los individuos que poseen una autoevaluación positiva, es decir que creen en sus capacidades, llegan a estar más satisfechos con su puesto de trabajo, ven interesante su puesto de trabajo y logran sentirse bien realizando algo satisfactorio, decididos a enfrentarse a puestos de trabajo más desafiantes, en cambio los que tienen su autoevaluación negativa poseen objetivos o metas poco ambiciosas y fácilmente pueden rendirse cuando se enfrentan a problemas.

Concordando con la idea reflejada de Indica Factor, Y. (2018), es necesario destacar que los trabajadores deben establecer sus metas y objetivos alcanzables para reflejar su creatividad y habilidad, es por ello que el resultado de la investigación no concuerda, aquí los trabajadores no poseen un objetivo que le genere logros personales, esta falencia hace que el jornalero se sienta desmotivado e insatisfecho, porque no ven interesante su trabajo, lo ven como una tarea forzosa más por cumplir, solamente esperan que con su trabajo realizado logre cubrir sus necesidades básicas.

Reconocimiento por parte de los jefes.

Es preciso identificar que no existe reconocimientos por parte del jefe en el trabajo, en la figura 15 se identifican los resultados obtenidos en su gran mayoría del 58% por ciento de personas determinan que nunca han recibido algún reconocimiento por parte de su jefe en la realización de las actividades agrícolas.

Figura 15. Reconocimiento por parte de los jefes.



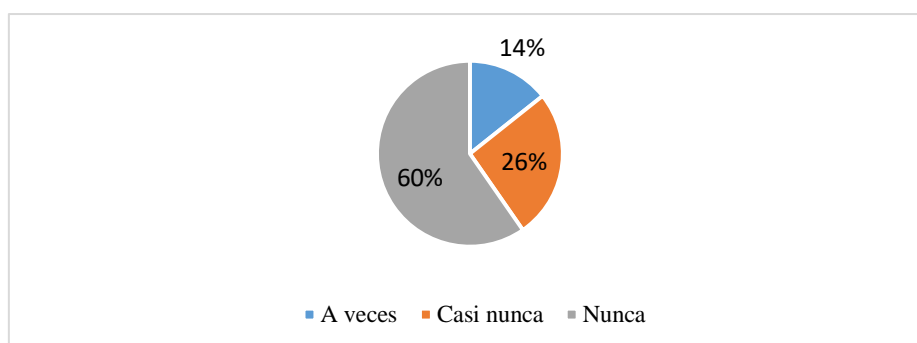
Considerando a Moreno, J. (2019), donde refleja que el ambiente confortable y el reconocimiento no están siendo tomadas en cuenta lo que provoca que los trabajadores no se sientan completamente satisfechos. El factor motivacional está aplicándose inadecuadamente y esto genera un descontento en los trabajadores.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo expresado por Moreno, J. (2019), de que los trabajadores se encuentran insatisfechos cuando no existe un reconocimiento material o reconocimiento por medio de sentimientos públicos, los cuales permitan el agradecimiento por un buen trabajo, en la organización de los trabajadores agrícolas no ha existido nunca ningún tipo de reconocimiento al trabajador, esto provoca una desmotivación, y por ende no logran los trabajadores hacer un trabajo bien hecho porque nunca es recompensado por su jefe.

Oportunidades de aprendizaje

En la figura 16 se observa que el 60% por ciento de personas consideran que no existe oportunidades de aprendizaje en la organización para poder mejorar sus habilidades, teniendo en cuenta que los jornaleros se dedican al exclusivamente al cultivo agrícola y pueden tener oportunidades de aprendizaje en la que ellos destaquen sus habilidades, ser mejores en algunos aspectos como el conocer mismo la agricultura.

Figura 16. Oportunidades de aprendizaje



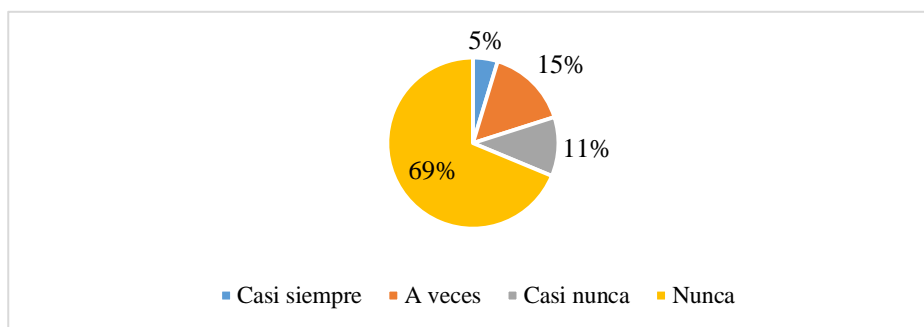
Para Mendoza, R. & Varas, M. (2018), el ámbito laboral empresarial ha evolucionado constantemente logrando un crecimiento en la prestación de servicios, aumentado las exigencias en el mercado obteniendo una fuerte presión en las organizaciones con el objetivo de potencializar el recurso humano, permitiendo que este logre desarrollar habilidades, tener creatividad, aumento de capacidades, provocando una elevada productividad.

Mendoza, R. & Varas, M. (2018), explican que la asociación nunca apoya con el aprendizaje y desarrollo de sus trabajadores, la agricultura no requiere de aprendizaje, sino más bien de ejecución de mano de obra física, existe en los trabajadores la falta de apoyo en brindar recompensas para su crecimiento es por ello que no están siendo productivos.

Apoyo del aprendizaje y desarrollo

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se entiende que la mayoría de las personas con un total del 69% manifiesta que la organización nunca apoya el aprendizaje y desarrollo de los jornaleros, por ello no existe la presencia de superación personal, la tarea se realiza en los diferentes campos que requiere de práctica física, más no práctica intelectual.

Figura 17. Apoyo del aprendizaje y desarrollo



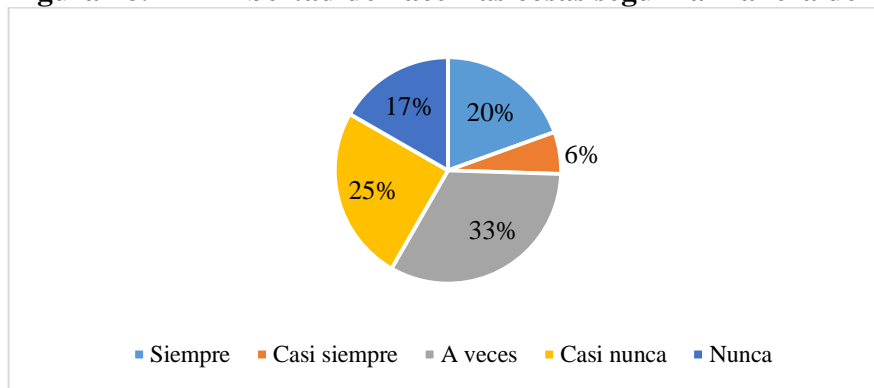
Los autores Mendoza, R. & Varas, M. (2018), sostienen una concordancia entre la autorrealización y la satisfacción laboral, el estudio se enfoca en el factor de motivación, mismo que nos da a conocer el grado de satisfacción, ya que las personas muchas de las veces no cuentan con los medios suficientes para resguardar sus necesidades, es indispensable que cada sujeto logre cubrir los beneficios primarios y secundarios para lograr sentirse plenamente satisfactorio.

La investigación realizada y lo que indican Mendoza, R. & Varas, M. (2018), nos dan a entender que cuando tenemos metas cumplidas nos sentimos auto realizados, cuando hemos logrado nuestro éxito laboral, destacando nuestras habilidades y destrezas por un trabajo bien realizado, en los resultados obtenidos los trabajadores nunca han tenido el apoyo para el aprendizaje y desarrollo de la organización, para poder mejorar sus habilidades, en este aspecto los trabajadores se encuentran insatisfechos para poder cumplir su autorrealización.

Libertad de hacer las cosas según la manera del trabajador

En la figura 18 el 33% por ciento de personas expresan que a veces pueden decidir ellos mismos de trabajar a su manera, mientras que el 25 % por ciento de personas casi nunca deciden por ellos mismos para hacer las cosas a su manera, entonces con el porcentaje más alto refleja que la mayoría de las decisiones sobre la ejecución y planeación de la tarea a veces las toma los jefes del trabajo.

Figura 18. Libertad de hacer las cosas según la manera del trabajador.



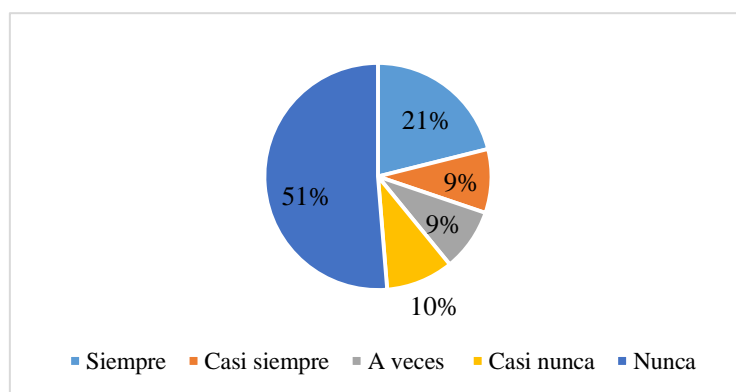
Desde el punto de vista de Reyes, A. & Salgado, J. 2021, especifica que las condiciones de trabajo deben vincularse con la satisfacción intrínseca, ya que el trabajador debe anclar en un ambiente libre de decisiones, enfrentando los riesgos que puede generar, por ende, tendrán una buena satisfacción laboral cuando aumenten las condiciones laborales y la libertad de expresión.

La investigación realizada no concuerda con lo mencionado, ya que la autora especifica que para que el trabajador tenga una satisfacción intrínseca o satisfacción de higiene según los factores de Herzberg, debe tener la posibilidad de decidir, los resultados demuestran que a veces o medianamente tienen las decisiones tomadas por ellos mismos.

Delegación de responsabilidades.

Considerando los resultados obtenidos se determina que el 51% por ciento de personas piensan que nunca es importante que su jefe les delegue responsabilidades, no les parece importante hacerse a cargo de algo en el trabajo, esto debido a que no les llama mucho la atención el trabajo que realizan.

Figura 19. Delegación de responsabilidades.



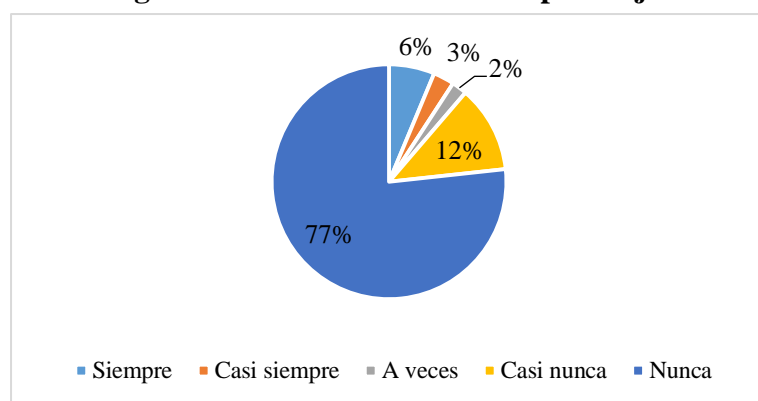
Los autores Mendoza, R. & Varas, M. (2018), consideran que el aumento de responsabilidades crea insatisfacción en los empleados con estos producirá sensaciones de cansancio, agotamiento, una baja autorrealización y un bajo desempeño en la realización de sus tareas, provocando consecuencias negativas en su salud física y mental, todas las dimensiones del burnout persigue una tendencia con la satisfacción laboral, a mayor satisfacción extrínseca e intrínseca menor es el cansancio emocional y por ende será mayor la realización personal.

Los resultados obtenidos en la encuesta concuerdan con lo antes mencionado, las personas nunca les gusta que les deleguen responsabilidades por que les produce cansancio, o les genera estrés, creen que aparte de realizar su trabajo tiene que cumplir con el aumento de responsabilidades el de controlar las demás tareas, en la actividad agrícola por lo general cada trabajador debe cumplir su actividad, sin tener que vigilar la de los demás.

Reconocimiento por mejoras en el trabajo.

Mediante la encuesta realizada se llegó a determinar que el 77% por ciento de personas nunca se les han reconocido cuando realizan una mejora en el trabajo, el reconocimiento a los trabajadores nunca se ha establecido por parte de los jefes hacia los jornaleros agrícolas, sabiendo que es un trabajo duro e importante.

Figura 20. Reconocimiento por mejoras en el trabajo.



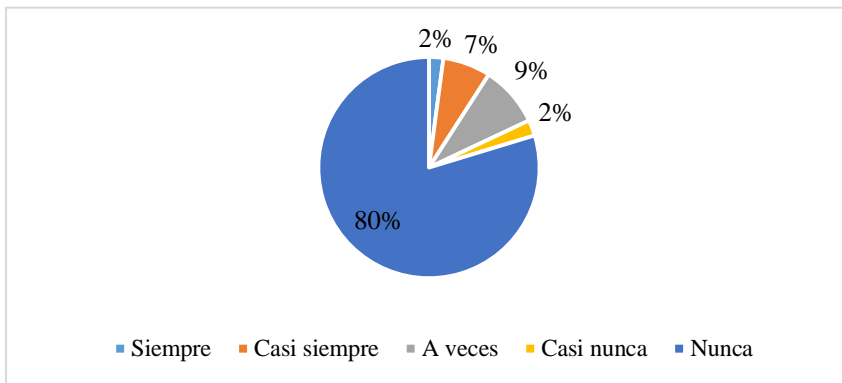
Desde el punto de vista de Modero, S. (2020), se establece un impacto de los factores de la teoría de Frederick Herzberg sobre la satisfacción laboral en los trabajadores, reconoce que en la actualidad el recurso monetario ya no es suficiente para motivar al trabajador si no que se necesita otros recursos necesarios para poner atención a las actividades que se realiza en el lugar de trabajo, así como oportunidades de desarrollo, la equidad, y el reconocimiento público, por otro lado también es importante no dejar de lado el recurso monetario, ya que existen personas que tienen sus necesidades emergentes, aquí es donde viene la importancia de los incentivos y la estrategia de las organizaciones de saber cómo satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Tal como lo menciona Modero, S. (2020), los reconocimientos no solamente deben ser monetarios, sino que también unas palabras de agradecimiento o asensos en el trabajo de manera pública, les motiva y les impulsa a seguir superándose.

Reconocimiento por un trabajo bien hecho.

En la siguiente figura, se demuestra el 80 % por ciento de personas nunca se les han recibido reconocimiento por su trabajo bien realizado, es decir, no se valora el esfuerzo de los jornaleros agrícolas en sus sacrificadas jornadas de trabajo.

Figura 21. Reconocimiento por un trabajo bien hecho.



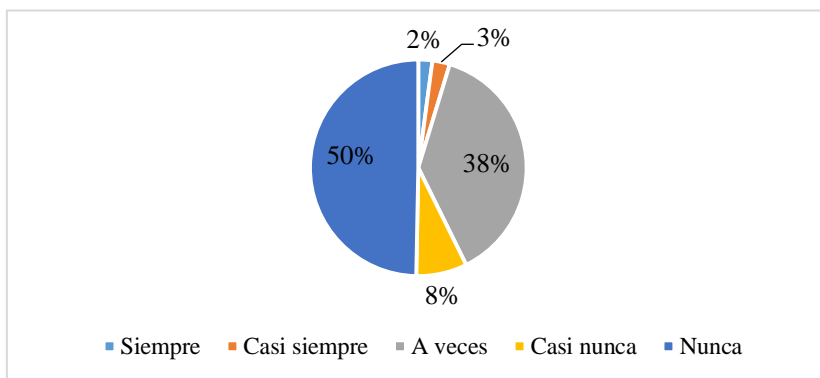
Considerando a Modero, S. 2020, refleja que la manera de compensar a los trabajadores por sus esfuerzos genera una ventaja competitiva y con ello el cumplimiento de objetivos, generando un alto grado de motivación y bienestar para la empresa y para los empleados.

Por supuesto que los reconocimientos generan ventajas competitivas, tal como lo mencionan los autores, los incentivos hacia el trabajador hacen que estos sean cada vez más productivos y por ende se cree un desarrollo en la organización.

Consulta por parte de compañeros de trabajo.

En la figura 22 se determina que el 50% por ciento de personas nunca le consultan o le preguntan cuándo hay problemas, esto demuestra que no está siendo considerado las opiniones del trabajador por parte de sus compañeros.

Figura 22. Consulta por parte de compañeros de trabajo.



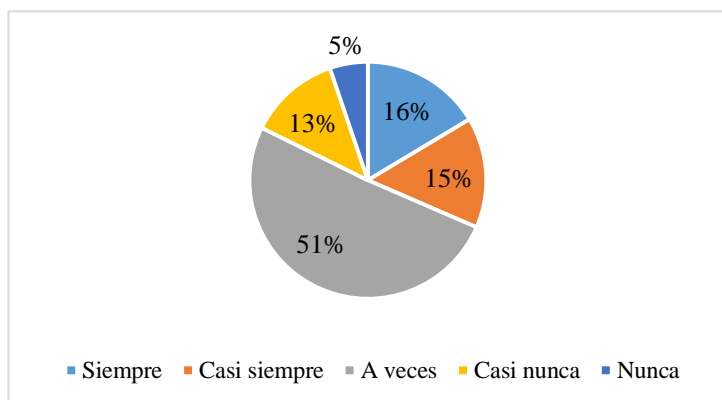
Menciona Factor, Y. (2018), que la satisfacción laboral no solamente llega a ser las condiciones de trabajo, si no que la personalidad también llega a ser un punto clave, en su investigación revelo que los individuos que poseen una autoevaluación positiva, es decir que creen en sus capacidades, crean confianza por sus destrezas desarrolladas.

La que indica Menciona Factor, Y. (2018), no está siendo aplicada sobre los resultados obtenidas en la investigación, puesto que las ideas o sugerencias de los trabajadores no están siendo tomadas, por ende, no están siendo destacadas las capacidades del trabajador de poder realizar mejoras frente a problemas que se presenten, entonces no están siendo desarrollada la personalidad.

Respeto por su trabajo

La figura 23 demuestra que el 51% por ciento de personas a veces obtienen respeto por el trabajo que realiza, medianamente están siendo respetados los trabajadores así logren hacer un trabajo bien realizado.

Figura 23. Respeto por su trabajo



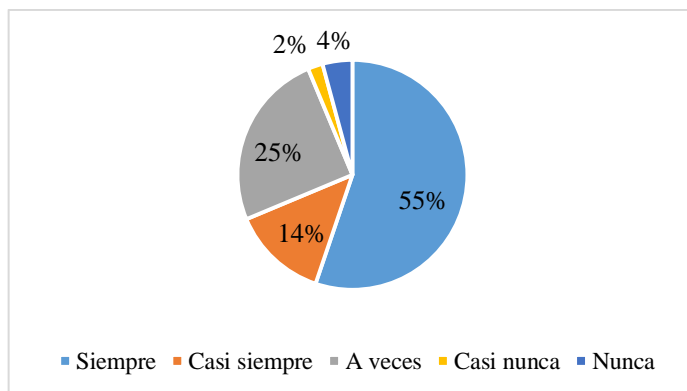
Establece Factor, Y. (2018), que los empleados que están satisfechos opinan que la ética laboral, tiene la necesidad de progreso, tienen un grado alto de decisiones efectivas, no tienen la necesidad de faltar al trabajo o llegar tarde, tienen la disponibilidad de trabajar largas jornadas con buen rendimiento y establecer buenas relaciones.

El autor tiene razón de que la ética debe prevalecer en el trabajo, ya que son actos que estimula los valores personales, con los resultados de la encuesta la ética no está siendo reflejada en los trabajadores agrícolas, existe la falta de aplicación de valores morales se ve reflejado el desinterés por fomentar el respeto entre compañeros de trabajo.

Favoritismo por parte del jefe.

El favoritismo por parte del jefe siempre está siendo aplicado, basándose en las respuestas el 55 % por ciento de personas, los jefes tienen a su disposición a personas de su confianza, de las cuales dependerán de las disposiciones de sus jefes.

Figura 24. Favoritismo por parte del jefe.



De acuerdo con Moreno, J. (2019), estable que el nivel de satisfacción laboral tiene que ver con la relación laboral, la importancia del trabajo y la responsabilidad; la expectativa es la

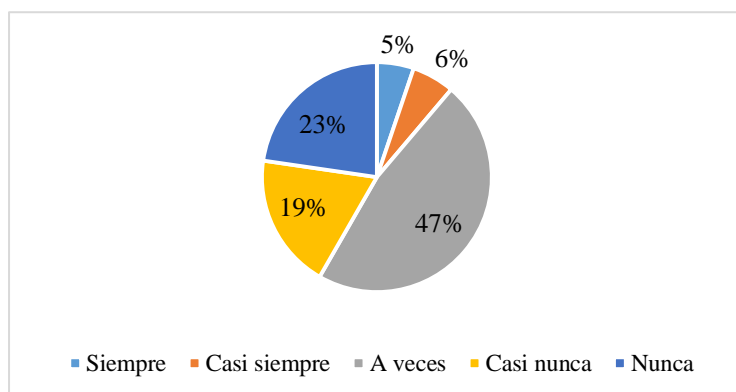
percepción de que un determinado acto sea seguido por un determinado resultado; y la instrumentalidad es la estimación de que tal desempeño llevará a la recompensa.

Las buenas relaciones con los jefes, la confianza y la delegación de responsabilidades son actos que se llegan a realizar ante personas que estén del agrado del jefe, las cuales en un momento dado obtendrán su reconocimiento, tal como lo menciona el autor el favoritismo crea satisfacción, con los resultados reflejados si existen personas que logran sentirse satisfechas gracias a la confianza que crean ante sus jefes.

Relaciones con los jefes.

En la encuesta realizada el 47% por ciento de personas a veces las relaciones con sus jefes son inadecuadas, quiere decir que no llegan a su totalidad a ser adecuadas.

Figura 25. Relaciones con los jefes.



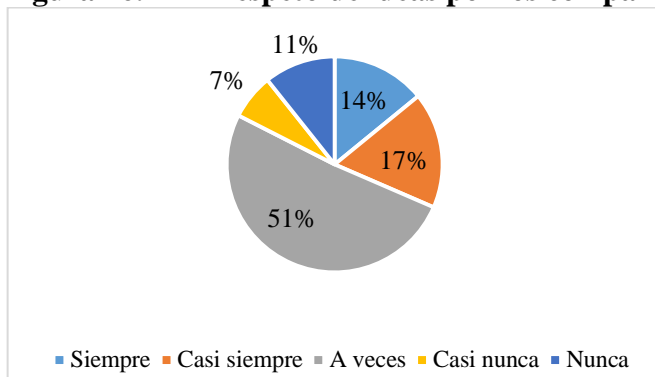
El autor Modero, S. (2020), piensa que los trabajadores que utilizan de buena manera los factores biológicos del autor Herzberg son los que rinden y producen más a diferencia de los trabajadores que están mal pagados en malas condiciones laborales, ambiente laboral negativo, malos tratos, por consecuente los factores motivacionales tienen más impacto en la satisfacción laboral.

Mediante la buena práctica de los factores establecidos por el autor Herzberg logran una satisfacción para el trabajador, y por ende se crea buenas relaciones con los jefes, por ofrecerle al trabajador buenas condiciones laborales, entonces mediante los resultados obtenidos se establece que los jefes no toman en consideración los factores de Herzberg y lograr la satisfacción del trabajador, es por ello que medianamente son adecuadas las relaciones con los jefes.

Respeto de ideas por los compañeros de trabajo.

En la figura 26 se destaca que el 51% por ciento de las personas a veces respetan las ideas aunque sean diferentes a las de ellos, es preocupante porque no están tomadas sus ideas en su totalidad por parte de sus compañeros.

Figura 26. Respeto de ideas por los compañeros de trabajo.



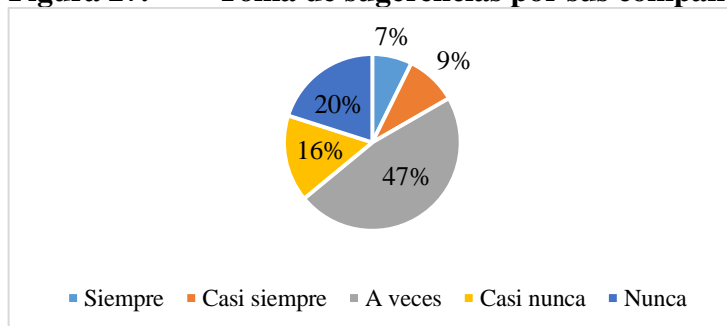
Según Merino et al., (2019), lo que le genera la felicidad necesaria al trabajador, son los beneficios adecuados, salario, relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y jefes, y su entorno de trabajo, esto debido a la inclinación por valores exteriores, lo material, los estéticos y de agrado, para lo cual debería predominar los valores interiores para que exista un cambio individual.

Así como lo considera el autor, las buenas relaciones con los compañeros crea una felicidad personal, el compartir ideologías que sean tomadas para establecer un cambio en beneficio de la organización crea satisfacción, en los resultados obtenidos medianamente consideran las ideas por parte de los compañeros de trabajo, es por ello por lo que medianamente está siendo efectiva la satisfacción personal.

Toma de sugerencias por sus compañeros.

En la figura 27, se menciona que el 47 % por ciento a veces toman sus sugerencias en el momento de que haya problemas, las otras veces están siendo resueltos los problemas por cuenta de ellos mismos.

Figura 27. Toma de sugerencias por sus compañeros



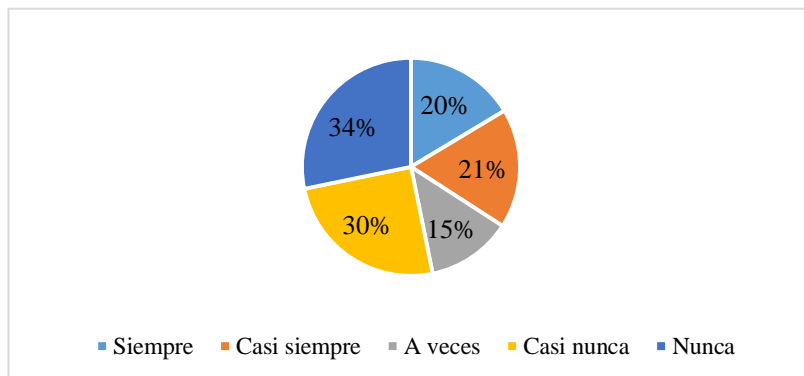
La teoría de Herzberg (1966), indica que la satisfacción laboral se identifican con el buen manejo de las políticas administrativas, las condiciones de trabajo, el trabajo en sí, relaciones estables con quienes conforman la organización, los logros, la responsabilidad, están beneficiándose con un trabajo rentable.

Con base a los resultados alcanzados concuerdan con la teoría de Herzberg, sobre los factores de motivación, los trabajadores a veces se consideran eficientes, están siendo medianamente satisfechos de que sus compañeros tomen sus sugerencias cuando existen problemas en la organización.

Desarrollo de funciones

La figura número 28a continuación muestra los resultados obtenidos de la encuesta sobre si el jefe lo apoya en el desarrollo de sus funciones, la cifra más alta es el 34 % de los que mencionaron que el jefe nunca ayuda en el desarrollo de funciones, es decir, no toma en cuenta si el trabajador realiza bien sus actividades o si necesita aspectos para mejorar sus condiciones de trabajo.

Figura 28. Desarrollo de funciones



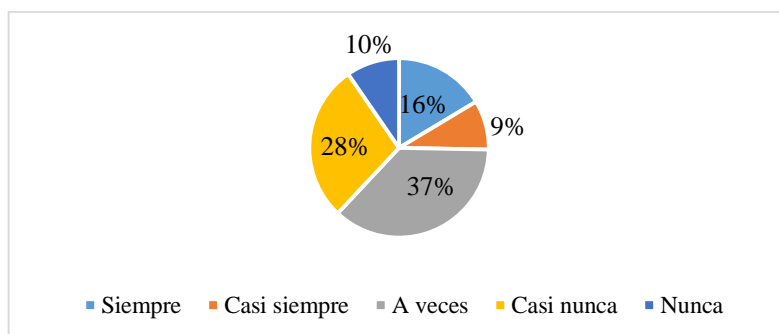
Citando a Modero, S. (2020), para obtener rentabilidad en la organización es importante considerar los incentivos junto con un horario flexible, proporcionando oportunidades para el desarrollo de carrera, para el surgimiento de nuevas habilidades y destrezas, aspecto principal para la permanencia de los empleados en las empresas.

Los resultados obtenidos no se cumplen a cabalidad como lo menciona Modero, S. (2020), que para que exista rentabilidad se debe cumplir con brindar buenas condiciones laborales que permitan a su vez el desarrollo de habilidades y destrezas con la finalidad de que el trabajador perdure en la organización, de que se sienta conforme y estable con la realización de sus actividades.

Cómo el jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo.

La reflexión de la Figura 29 se menciona que a veces les gusta la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo, seguida por una gran cantidad de personas también, con un 37%, a quienes casi nunca les gusta la forma en que funciona el proceso administrativo.

Figura 29. Manera en que el jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo.



Según Menghi, M. & Oros, L. (2019), los estudios han encontrado relación entre satisfacción y el cansancio emocional, establece que el burnout guarda relación con la satisfacción

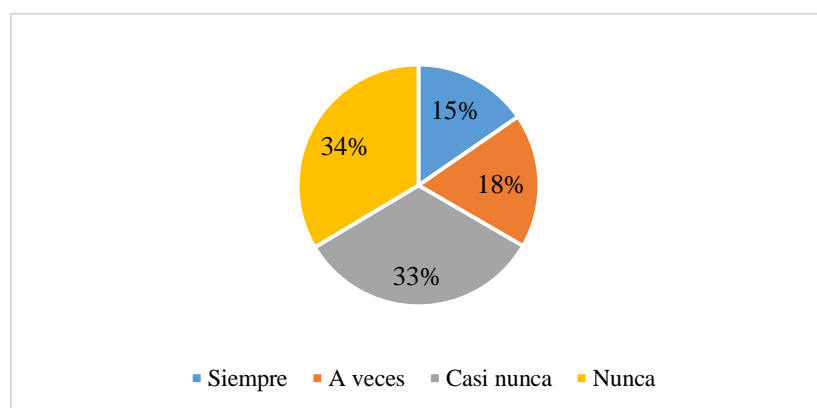
laboral, a mayor satisfacción extrínseca e intrínseca menor es el cansancio emocional y por ende será mayor la realización personal.

Los líderes organizacionales son los que crean parte de la satisfacción laboral, a través de un buen manejo de los procesos administrativos incrementan el desarrollo de la organización, con resultados de encuestas las personas dicen que a veces les gusta la forma en que el jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo, es porque los jefes no son efectivos, no tienen una buena relación con los trabajadores y con el trabajo.

Seguridad y estabilidad en el trabajo

La figura 30 sobre la seguridad y estabilidad tiene como resultados que 34% por ciento de personas, nunca se sienten seguros y estables en el trabajo, la organización no les brinda esa estabilidad necesaria en el trabajo, es por ello que si se les presenta una oportunidad de trabajo lograrían cambiarse.

Figura 30. Seguridad y estabilidad en el trabajo



Referenciando a Paulina

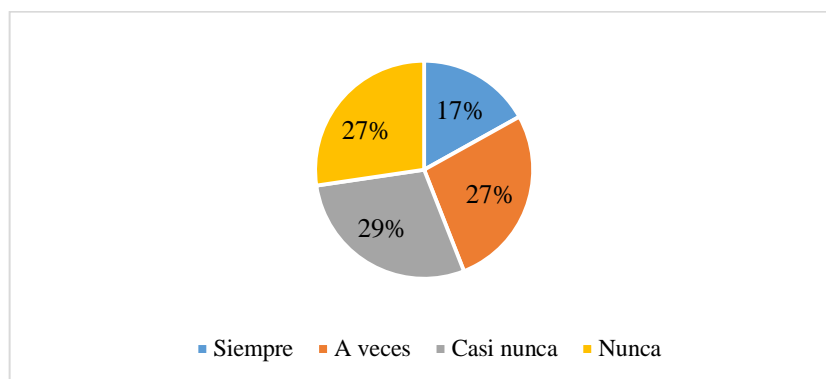
Alexandra Arcos Villacis (2015), menciona que las oportunidades de trabajo son pocas y se ven frustradas debido a la incapacidad para desempeñar ciertas diligencias, así como la falta de contratos formales de trabajo. Las organizaciones deben tomar en cuenta que el jornalero tiene la obligación de cumplir con una determinada labor cada jornada se paga por día de trabajo y el jornalero está expuesto a jornadas que se extienden más allá de las 8 horas legales, los jornaleros se enfrentan a factores riesgosos como el clima la enorme carga de trabajo, su seguridad, la cual no es controlada con los recursos necesarios, ya que los trabajadores están expuestos a químicos, fertilizantes fuertes que afectan directamente a su salud, estas son medidas que debe tomarse en cuenta a la hora de ofrecer un trabajo estable.

Las oportunidades de trabajo son pocas, es por ello que el trabajador debe regirse al tipo de trabajo que exista, el resultado obtenido se enlaza con la teoría antes mencionada, el trabajador está dispuesto a trabajar en el trabajo que pueda presentarse, sin importar los riesgos que pueda enfrentar, las largas jornadas que deba realizar y las condiciones de vida que pueda tener, la necesidad le obliga a estar expuesto a situaciones que no logran satisfacerle.

Estabilidad en el trabajo

La figura número 31 se presentan las evidencias, en donde el 29 % por ciento de personas casi nunca se encuentran satisfechas con la estabilidad en el trabajo, el jefe de la organización no tiene en cuenta los factores que logra hacer sentir satisfecho al trabajador, para poder brindarle estabilidad y permanencia en el trabajo.

Figura 31. Estabilidad en el trabajo



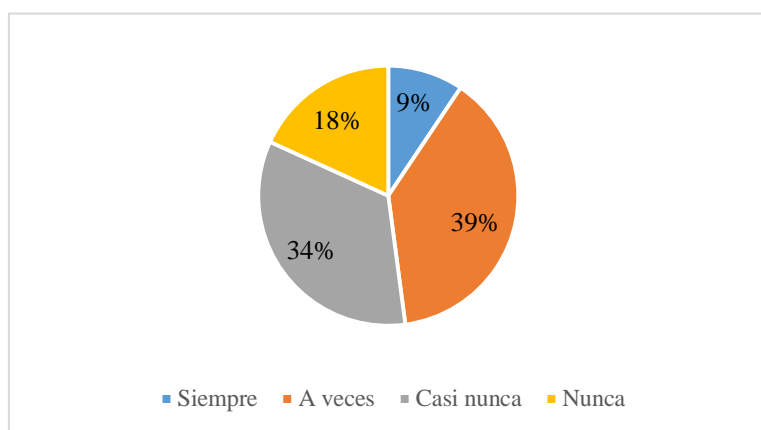
Tomando la idea de Trinidad, L. & Rivadeneira, H. (2021), que considera que un trabajador tiende a enfrentarse a grandes desafíos en atención médica, problemas como horas largas de trabajo, riesgos a los que están expuestos, conflictos laborales entre otros, no se sienten satisfechos con sus condiciones de trabajo, su productividad disminuye y no se sienten en un desarrollo profesional, su satisfacción depende de algunos factores como el salario, beneficios establecidos, seguridad laboral y las relaciones con sus compañeros y sus superiores.

Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación del autor, los trabajadores que han sido expuestos a factores como trabajar largas jornadas, han tenido que enfrentarse a riesgos laborales, malas condiciones climáticas y de vida laboral, esto es lo que no le genera permanencia en el trabajo, el jefe no presta atención a estas circunstancias que vive un trabajador agrícola.

El trabajo es cómodo y facilita sus funciones.

En la figura 32 se tiene en cuenta que el 39 % por ciento de personas a veces creen que el trabajo es cómodo y le permite desempeñarse bien en sus funciones, 34 % de las personas casi nunca piensan que el trabajo es cómodo y que le facilita ejecutar sus actividades, esto debido a que no poseen un desarrollo personal.

Figura 32. El trabajo es cómodo y facilita sus funciones.



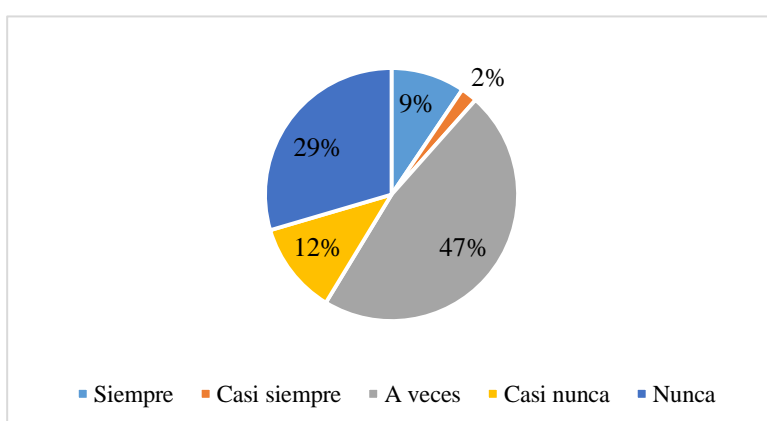
Considera Llerena, N. (2019), que la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales promueve evaluar constantemente la satisfacción laboral que perciben los empleados, manejar adecuadamente las condiciones laborales, así como también intervenir con la motivación cuando exista una insatisfacción en los trabajadores.

Los resultados coinciden con lo investigado por Llerena, N. (2019), los trabajadores agrícolas al momento de no poseer condiciones de vida favorables no se sentirán cómodos, ni les permitirá realizar bien sus actividades, los incentivos son otro papel importante para lograr la satisfacción del trabajador.

Recursos materiales

La figura 33 posee como resultados que el 47 % por ciento de personas encuestadas mencionan que a veces cuentan con los recursos materiales para realizar el trabajo, mediante esto se determina que, al momento de contar con los recursos materiales, el trabajador puede estar expuesto a riesgos o peligros que pueden afectar su salud.

Figura 33. Recursos materiales



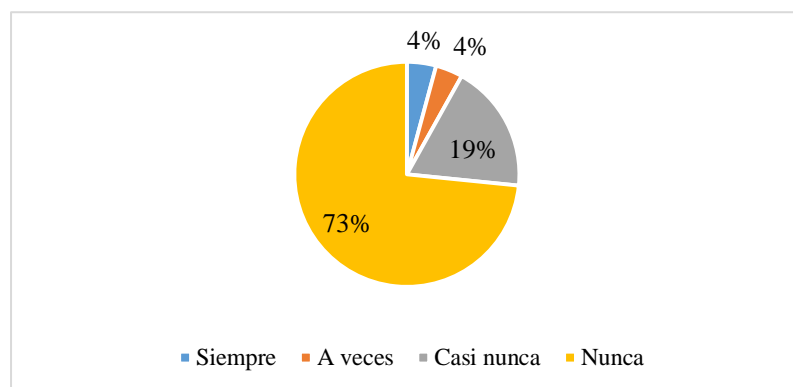
Padilla, L. (2017) considera que es importante que el trabajador jornalero cuente con algunas prestaciones por la vulnerabilidad que tiene esta actividad agrícola, ante los usos de agroquímicos y todas las condiciones en que laboran como los riesgos de uso de herramientas, la exposición al sol y lluvia y los traslados por caminos riesgosos que duran hasta más de dos horas.

La investigación de Padilla, L. (2017), concuerda con las consultas obtenidas, la importancia de manejar los recursos necesarios evitaran peligros perjudiciales para la salud, el trabajador agrícola tiene actividades que se utiliza químicos, con el uso de mascarilla, guantes, gafas y trajes especiales, evitara exponerse a estos químicos, para evitar esos riesgos los trabajadores deben poseer los recursos materiales necesarios, como se reflejan los resultados de la encuesta realizada se da a entender que no está siendo entregado en su totalidad los recursos materiales necesarios.

Salario satisface las necesidades.

En la figura 34 se establece que el 73 % por ciento de personas mencionan que el salario que reciben nunca les satisface sus necesidades, no les alcanza con el mínimo diario recibido.

Figura 34. Salario satisface las necesidades.



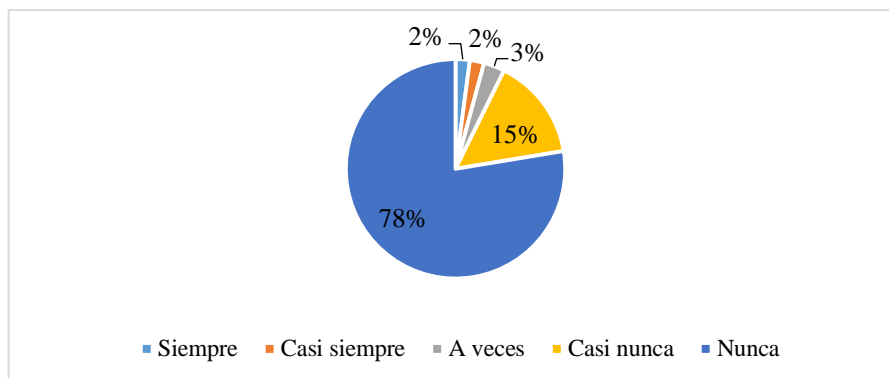
Según Menghi, M. & Oros, L. (2019), la satisfacción extrínseca está vinculada con la remuneración, los tiempos de descanso, la extensión de la jornada, las condiciones de trabajo, el tiempo de descanso, entre otros, y la satisfacción intrínseca se relacionan con el logro personal, el reconocimiento de los superiores y compañeros de trabajo, la motivación, la autonomía, etc. Mediante el buen manejo de estos factores el trabajador logrará la máxima satisfacción y por ende una mayor productividad empresarial.

Coincide los resultados con la teoría establecida anteriormente, el factor de la motivación o factor de satisfacción extrínseca se vincula con la remuneración, o el salario percibido, si estos factores no se logran establecer de la mejor manera, el trabajador se siente insatisfecho y por ende se crea una baja productividad en la organización, ya que el trabajador no logra sentirse motivado a nivel económico.

El trabajo está acorde con el salario.

La figura 35 presenta los resultados sobre si el trabajo llega a estar acorde con el salario recibido, con el 78 % por ciento, establecieron que nunca el trabajo es acorde con el salario que reciben, puesto que el trabajo es arduo y difícil para algunos que recién empiezan a trabajar en la agricultura, los riesgos que deben enfrentarse, las malas condiciones de vida que deben pasar, esto no recompensa el bajo salario que reciben los jornaleros agrícolas.

Figura 35. El trabajo está acorde con el salario.



Destaca Llerena, N. (2019), la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales, así en cuanto aumenta la satisfacción laboral, también aumenta el aumento del desempeño laboral de los empleados, la seguridad, la motivación y la remuneración adecuada crean satisfacción, afectar el rendimiento.

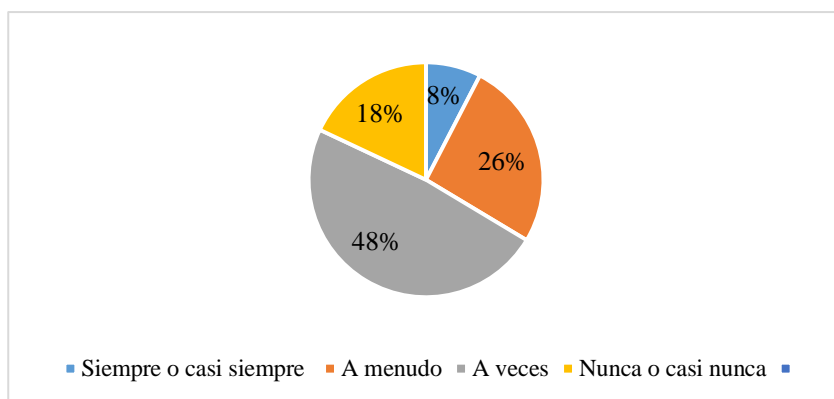
De hecho, el estudio de Llerena, N. (2019), concuerda con los resultados de la encuesta realizada y los resultados obtenidos, el salario que reciben los trabajadores para establecer el logro y desempeño del trabajo crea la motivación para promover el logro laboral productivo, el resultado. Los trabajadores piensan que su esfuerzo nunca será apegado al salario recibido, su trabajo es importante, pero también importante, el sacrificio que considerablemente deben ser recompensados, para que los trabajadores también puedan cubrir sus requerimientos, pero es desfavorable que con el gran esfuerzo físico que realiza no sea salariado justamente y legalmente, ya que con lo poco que recibe no le facilita la superación económica no logra satisfacer sus necesidades.

4.1.2.3. Factores de riesgo psicosociales

Trabaja los sábados

En la figura 36 se muestra que el 48 % por ciento quienes trabajan los sábados, este aspecto se establece por la afluencia de trabajo que existe y la disponibilidad del trabajador de brindar su trabajo incluso los sábados.

Figura 36. Trabaja el sábado



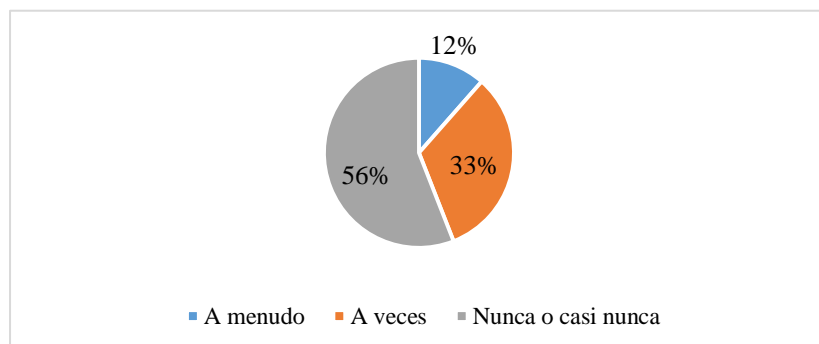
El autor Hurst, P. (2017), afirma que para tener un aumento en la productividad de una organización y que las organizaciones agrícolas prevalezcan, es necesario considerar que las condiciones de trabajo sean buenas, que las condiciones de empleo sean justas y que se respeten los derechos humanos fundamentales.

En lo expresado por Hurst, P. (2017), menciona que deben hacerse respetar los derechos humanos, brindándole buenas condiciones laborales, en los resultados obtenidos a veces las personas trabajan los sábados, esto debido a que los trabajadores tienen acumulación de trabajo y la suficiente disponibilidad, sin embargo no se valora sus derechos como el descanso, pues los jornaleros agrícolas pocas veces tienen descanso los fines de semana, tienen la necesidad de trabajar hasta los días sábados, como feriados, ya que el salario que recibe semanalmente no le abasteca a pagar todos los gatos básicos.

Trabaja domingos y festivos

En la siguiente figura 37 se detalla las respuestas de las personas encuestadas, obteniendo como resultados el 56 % por ciento quienes nunca o casi nunca trabaja los días domingos y festivos, esto debido a que la mayoría de las personas si respetan sus días de descanso y fechas festivas importantes.

Figura 37. Trabaja domingos y festivos



La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social (2014) menciona que es importante que el trabajador jornalero cuente con prestaciones, en los días laborales y la duración de la jornada se fijara con el trabajador y el patrono sin que pueda excederse de los máximos legales, por la vulnerabilidad que tiene esta actividad agrícola, ante los usos de agroquímicos y todas las condiciones en que laboran como los riesgos de uso de herramientas, la exposición al sol y lluvia, trabajo sin descanso, trabajo con horas extras, (ver anexo 4 y anexo 5, art. 59-68).

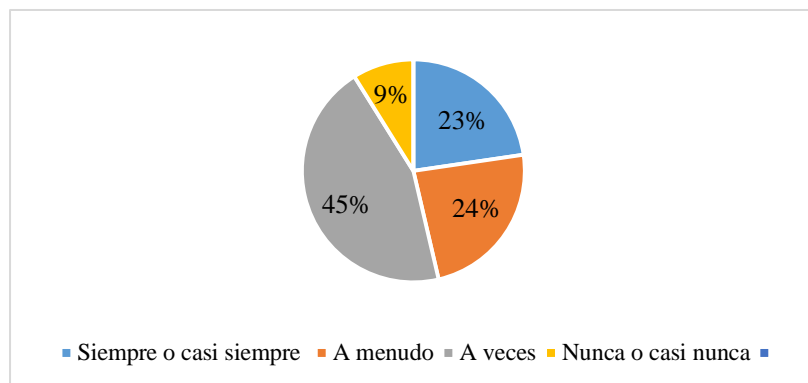
Los resultados obtenidos en parte concuerdan con lo antes mencionado, ya que los trabajadores agrícolas están expuestos a trabajar largas jornadas o incluso no tomarse días de descanso, con el 33 % por ciento el 45 % de personas a veces si trabajan los domingos y festivos, existen momentos en que por la necesidad se ven obligados a trabajar, la mayoría de personas no consideran respetar el día domingo y las fechas, según el Código de Trabajo (2020), las horas extras que el trabajador realiza no podrá excederse de las cuatro horas al día, ni de doce horas a la semana, su salario debe ser el correspondiente a cada hora de trabajo con el más del cincuenta por ciento de

recargo, por otra parte está la persona jornalera que realiza horas suplementarias pero no recibe su salario adicional por horas extras ejecutadas, solamente recibe como paga su diario laboral fijado.

Posibilidad de horas libres

En la figura 38 indica que el 45 % de las personas tienen la oportunidad de tomarse unos días o unas horas libres para realizar trabajos personales, en ocasiones se toman días libres para realizar asuntos personales, la persona jornalera si escoge tiempos libres se disminuirá su salario durante toda la semana, ya que, al no tener un sueldo fijo, debe tener la capacidad de trabajar lo mayormente posible.

Figura 38. Posibilidad de horas libres



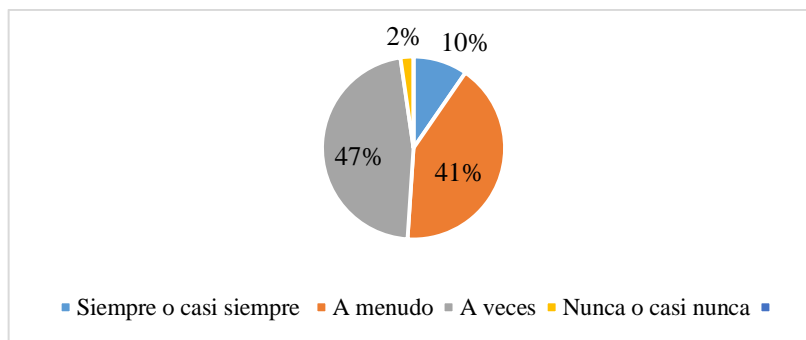
Citando a Padilla, L. (2017), cree que el jornalero es vulnerable a las jornadas irregulares las mismas que pueden ir por arriba de las ocho horas de las que la ley establece, menciona otros factores a los cuales se tiene expuesto el jornalero que es la existencia de diferentes sueldos, trabajar sin contrato establecido, sin la posibilidad de tomarse días libres, sin garantía de estabilidad laboral, no se toma en cuenta la instrumentación de la seguridad social y los derechos a la jubilación del jornalero agrícola.

En los resultados establecidos concuerda con la investigación mencionada en donde indica que existen posibilidades de que los trabajadores no puedan establecer ellos mismos su horario y sus días de descanso, los resultados indica que a veces los trabajadores pueden decidir si tomarse días de descanso para asuntos personales, entonces quiere decir que no están sometidos a las exigencias de su jefe.

Trabajo más del horario habitual.

El 47 % por ciento de personas a veces trabajan más del horario habitual o hacer horas extras, de las veces que han trabajado más de la cuenta si ha sido aumentada una mínima cantidad más del diario que recibe.

Figura 39. Trabajo del horario habitual.



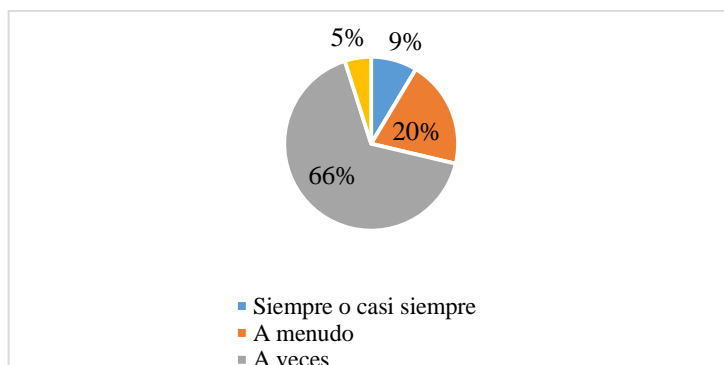
Indica Villacis, P. (2015), que el jornalero tiene la obligación de cumplir con una determinada labor cada jornada se paga por día de trabajo y el trabajador está expuesto a jornadas que se extienden más allá de las 8 horas legales. Muchas de las veces son extensas y fuertes jornadas, a pesar de eso tienen que llevar a sus hijos a trabajar con ellos.

La investigación concuerda con lo antes indicado, de que si existen veces en que los trabajadores extienden sus jornadas las cuales deben ser obligatoriamente recompensadas.

Disponibilidad de 48 horas de descanso.

Respondió la mayoría de la gente, con un total del 66 % de los que a veces tienen 48 horas de descanso después de una semana laboral, o dos días libres como los fines de semana, en algunas veces los jornaleros trabajan pasando las 48 horas.

Figura 40. Disponibilidad de 48 horas de descanso.



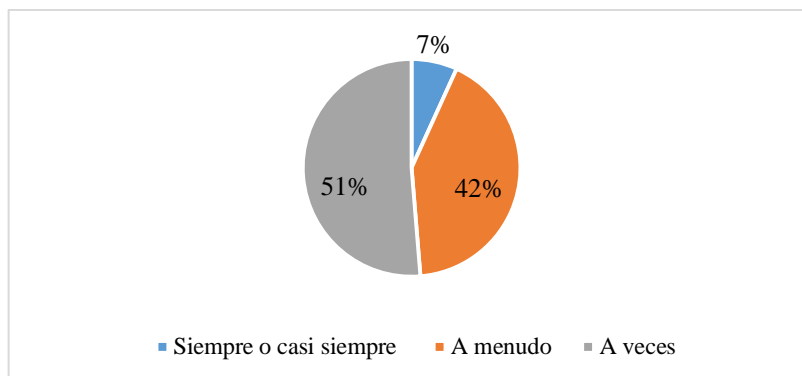
El principal objetivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, citado en Villacis, P. 2015) es promover oportunidades para que mujeres y hombres tengan un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (pp. 6).

La teoría de la OIT medianamente concuerda con los resultados obtenidos aquí las personas a veces tienen la libertad de decidir si tomarse días de descanso, después de haber terminado su semana laboral, el trabajador es quien decide si trabajar en los fines de semana.

Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre

Un total de 51% de las personas dijo que a veces su horario de trabajo les permite combinar el tiempo libre para estar con familiares y amigos, pero su carga de trabajo no les permite compartir con sus seres queridos.

Figura 41. Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre



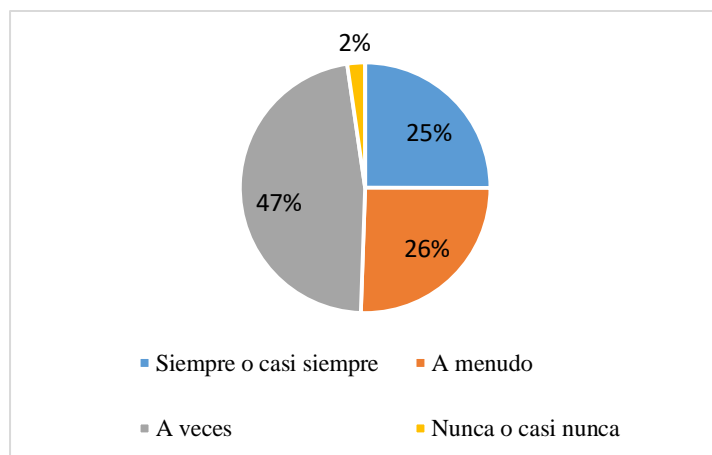
La autora Larraitz, L. et al., (2019), explica que para lograr el empleo pleno y productivo es necesario garantizar el trabajo digno a todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, es igual salario por igual valor del trabajo, sus derechos laborales deben ser respetados.

Sostiene Larraitz, L. et al., (2019), que la base principal para la existencia del trabajo productivo es el respeto a los derechos laborales de los trabajadores agrícolas.

Decisión para realizar pausas para comida o refrigerio.

En la figura 42 se muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores agrícolas, en la cual el 47 %, a veces pueden decidir cuándo tomar un descanso para comer, el trabajador es quien decide cuando tomarse un refrigerio.

Figura 42. Decisión para realizar pausas para comida o refrigerio.



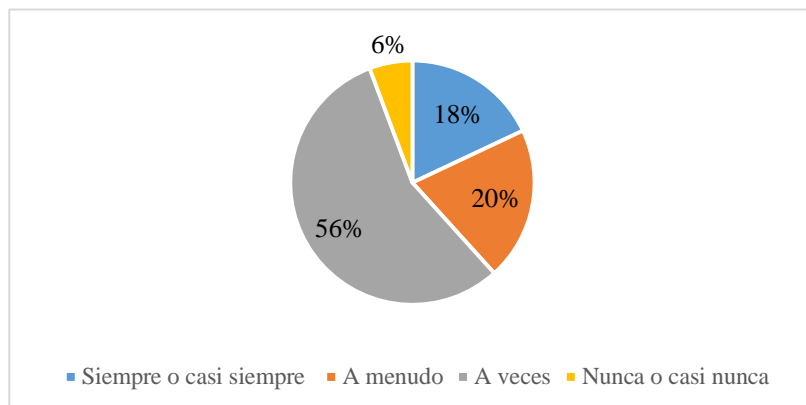
Tomando como referencia a Hurst, P. (2017), reconoce que los trabajadores agrícolas tienen muchas necesidades e intereses relacionados con la seguridad, la alimentación, la felicidad, buenos ingresos por trabajo y desarrollo sostenible.

Lo antes caracterizado Hurst, P. (2017), concuerda con los resultados obtenidos, los trabajadores presentan una serie de necesidades que los harán sentir satisfechos, la principal necesidad es la alimentación, los trabajadores tienen derecho a decidir cuándo tomar un descanso para comer o merendar, para luego retomar sus actividades.

Decisión para hacer una parada corta cuando lo necesita.

El 56% de personas indican que a veces pueden decidir para hacer paradas cortas cuando lo necesita o lo requiere, existen momentos en los que por la carga de trabajo no lo pueden hacer, establecieron de que, si existen jefes que les tienen a bajo presión para que el trabajo se llegue a terminar pronto, pero para pausas como para ir a hacer sus necesidades fisiológicas son permitidas.

Figura 43. Decisión para hacer una parada corta cuando lo necesita.



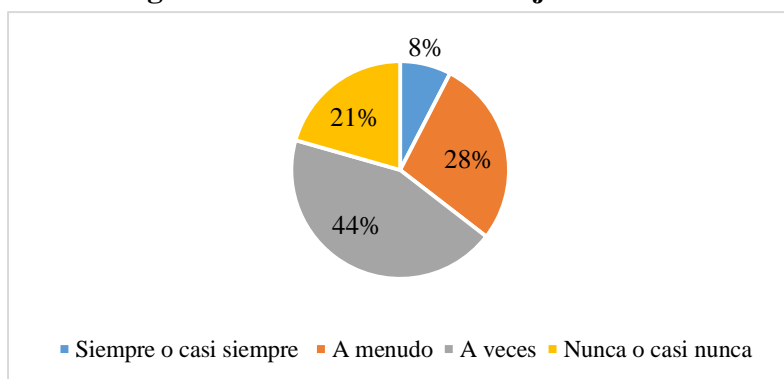
Rescatando la opinión de Pinos, L. (2017), cada vez se desdibuja más el respeto por el trabajo agrícola, las condiciones de vida laboral no están siendo bien manejadas, el trabajador agrícola carece de muchos derechos y protección social.

Tomando en cuenta lo antes mencionado se puede afirmar que no se están respetando los derechos del trabajador, es importante que el trabajador se tome un tiempo para tomar un descanso, hacer una pausa corta cuando necesite, evitar que se genere estrés.

Ritmo de trabajo

Se obtuvo como resultados el 44 % por ciento indican que a veces pueden marcar su propio ritmo a lo largo de la jornada, tal como lo muestra la figura 44, las decisiones sobre el ritmo de trabajo no son tomadas en cuenta solo por el trabajador, sino que también lo establece el jefe, el jornalero agrícola menciona que si existen momentos de los cuales se presenta la exigencia de trabajo, apresuro por que el trabajo se termine rápido.

Figura 44. Ritmo de trabajo



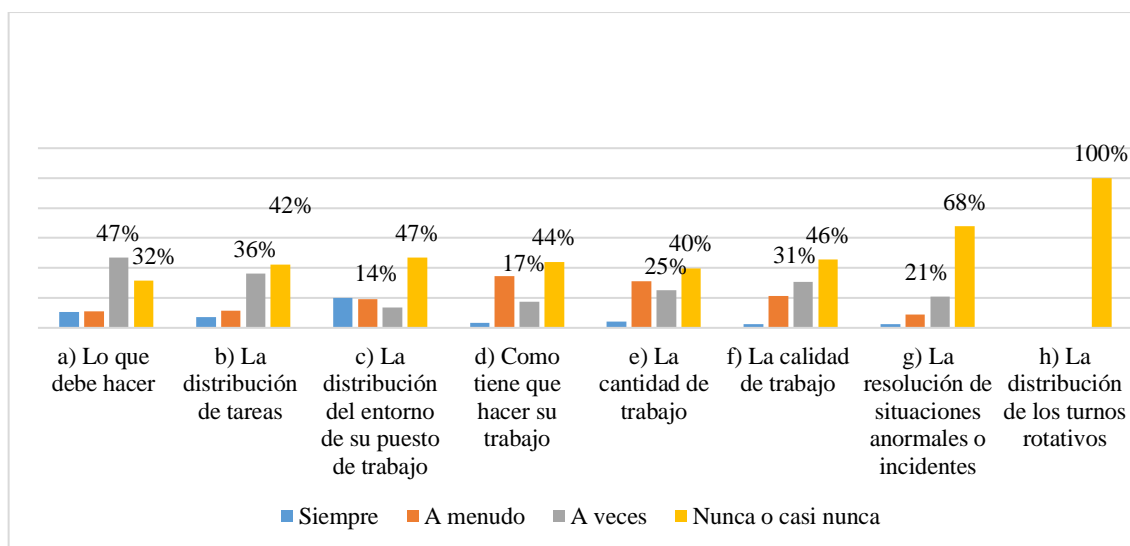
Tomando como referencia a Julieta Lagos (2019), instituye que la inquietud surge de una vivencia propia de los investigadores y de las condiciones que se ven sometidas las personas que laboran en las zonas rurales, que son quienes abastecen al centro urbano para que puedan mantener cada vez creciente su población, pero a la vez estas condiciones son cada vez ignoradas por los superiores.

Lo antes mencionado concuerda con los resultados obtenidos en la encuesta, las condiciones laborales son ignoradas, los trabajadores están siendo presionados al apresurar su trabajo, no tienen en cuenta que estos trabajadores agrícolas son quienes abastecen al pueblo.

Decisiones relativas al trabajo

La Figura 46 muestra los resultados sobre decisiones relacionadas con el trabajo donde el 47% por ciento a veces toma decisiones sobre qué hacer; el 42 % de las personas nunca o casi nunca toma decisiones sobre la asignación; 47 % nunca o casi nunca toma una decisión sobre la asignación de su entorno laboral: 44 % nunca o casi nunca toma una decisión sobre cómo debe hacer su trabajo; El 40 % de las personas nunca o casi nunca toma una decisión por la cantidad de trabajo que tiene que hacer; 46 % de las personas nunca o casi nunca toma una decisión sobre la calidad del trabajo a realizar; 68 % de las personas nunca o casi nunca toma decisiones ante situaciones o incidentes inusuales y el 100 % nunca o casi nunca se turna. Por lo tanto, muestra que la mayoría de las decisiones las toma el jefe de la organización, solo en lo que hay que hacer, a veces los empleados deciden por sí mismos en la realización de las actividades laborales.

Figura 45. Decisiones relativas al trabajo



Los autores Tabares, N. & Álvarez, P. 2019), indica que los factores psicosociales son necesarios para el desarrollo humano, lo que demuestra que la investigación así como los que surgen de la teoría de la psicología de la transposición de Abraham Maslow, trata de las interacciones humanas, la parte más influyente de la teoría es el modelo jerárquico de las necesidades, los momentos específicos de la vida de las personas se distinguen en dos tipos de psicología: la psicología de la deficiencia y la psicología de la existencia, es por ello que existe una

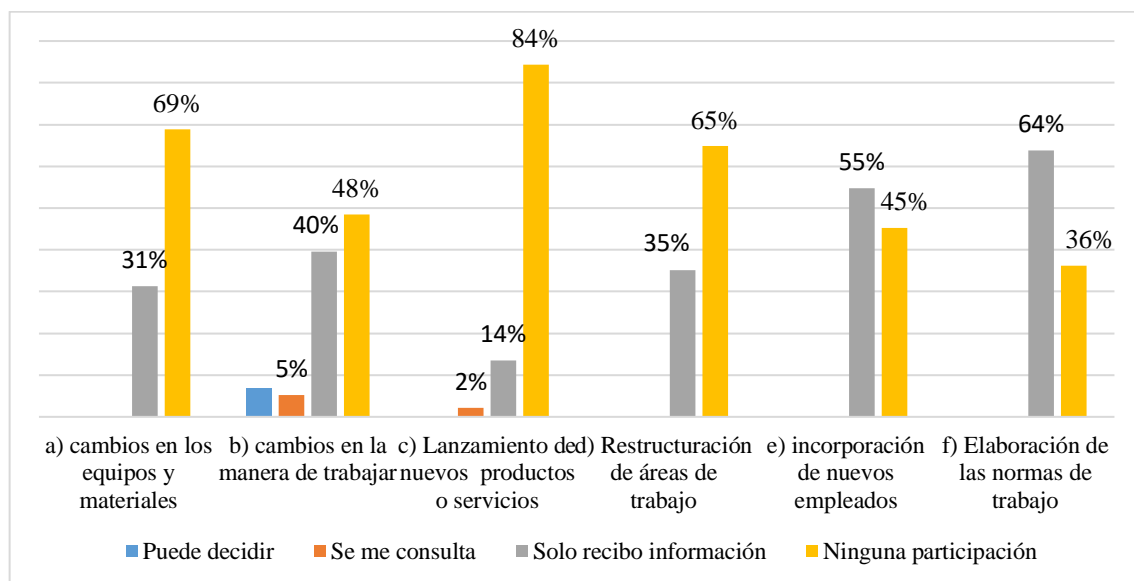
relación entre los factores psicológicos y la pirámide de necesidades; los factores psicosociales incluyen aspectos en el trabajo, además de los laborales y personales, abordan interacciones dinámicas a través de percepciones y experiencias que afectan la salud y el desempeño de las personas.

Los resultados de la investigación son consistentes con la teoría anterior, sobre la jerarquía de las necesidades, especialmente en la psicología del comportamiento humano y la experiencia, los aspectos de la búsqueda de la autorrealización, sobre el interactuar en el trabajo, tomar decisiones que reflejan el desempeño laboral, los trabajadores en veces toma decisiones relativas a lo que debe hacer con respecto a su tarea, pero nunca toma decisiones con la distribución de su tarea, del entorno de su puesto de trabajo, como tiene que ejecutar su trabajo, la cantidad, la calidad, y la resolución de soluciones en el momento de que existan incidentes en la organización, en su gran mayoría el jornalero es quien debe acatar las órdenes dispuestas por el jefe de trabajo.

Nivel de participación.

Los resultados obtenidos en la encuesta de participación que se encuentran en la figura 46 a continuación muestran que el 69 % de las personas solo reciben información en el cambio de equipos y materiales, y el 48 % en el cambio de formas de trabajo, el 84 % de las personas solo reciben información en el lanzamiento de nuevos productos y servicios, el 65 % de las personas solo reciben información en la reestructuración del campo laboral, el 55 % de las personas solo reciben información sobre el final de su trabajo, en el caso de las nuevas contrataciones y el 64 % de las personas solo reciben información sobre cambios en las normas laborales, este análisis muestra que la mayoría de las personas no tienen grado de involucramiento en aspectos de su trabajo, alegando que ahí es donde los empleados solo reciben información.

Figura 46. Nivel de participación.



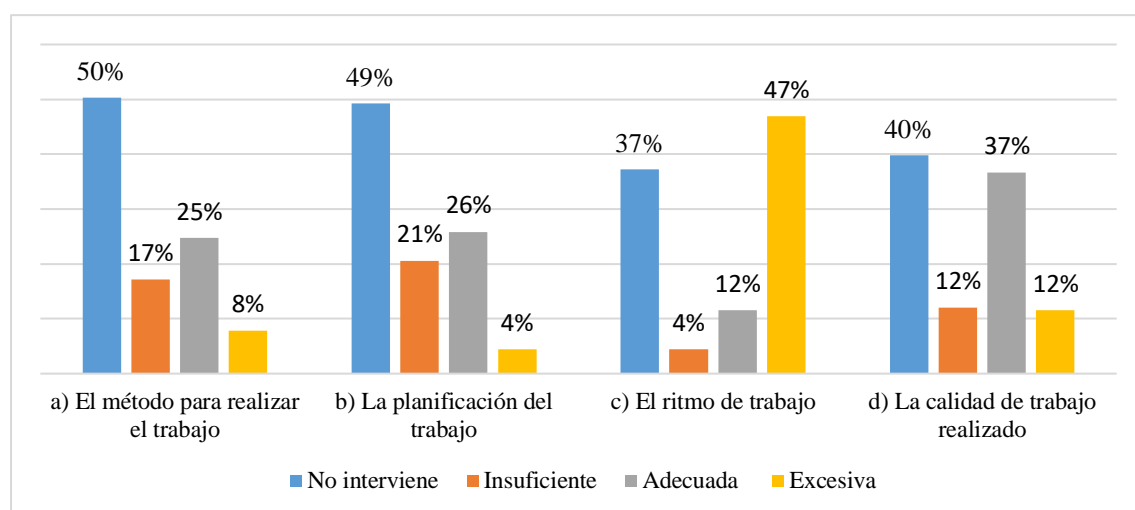
Determina Tabares, N. & Álvarez, P. 2019), que las condiciones de producción de los agricultores y los factores psicosociales tienen un impacto positivo o negativo en el desempeño agrícola, la gestión administrativa y los recursos humanos en el campo.

Los resultados obtenidos son consistentes con lo que clarifica Tabares, N. & Álvarez, P. 2019), anteriormente, los factores psicosociales para la participación de los trabajadores tienen un impacto negativo, debido a que no se toma en cuenta la aportación en el proceso de gestión de la organización.

Valoración de la supervisión del jefe.

Los resultados determinados sobre la valoración de la supervisión del jefe son valorados por el 50 % por ciento de personas no intervienen en la supervisión del jefe para realizar el método para el trabajo, el 49 % por ciento de personas no intervienen en la supervisión de jefe para la planificación del trabajo, el 47% por ciento de personas indican que es excesivo el ritmo de trabajo, y el 40 % por ciento no intervienen en la supervisión del jefe en la calidad del trabajo. Esto da a conocer que los trabajadores agrícolas no intervienen en las decisiones del jefe al momento de realizar la supervisión en el trabajo, no hay la manera de ejecutar el trabajo, además se refleja que la mayoría de las personas establecen que el ritmo de trabajo es excesivo, el jefe impone sus decisiones y exigencias.

Figura 47. Valoración de la supervisión del jefe



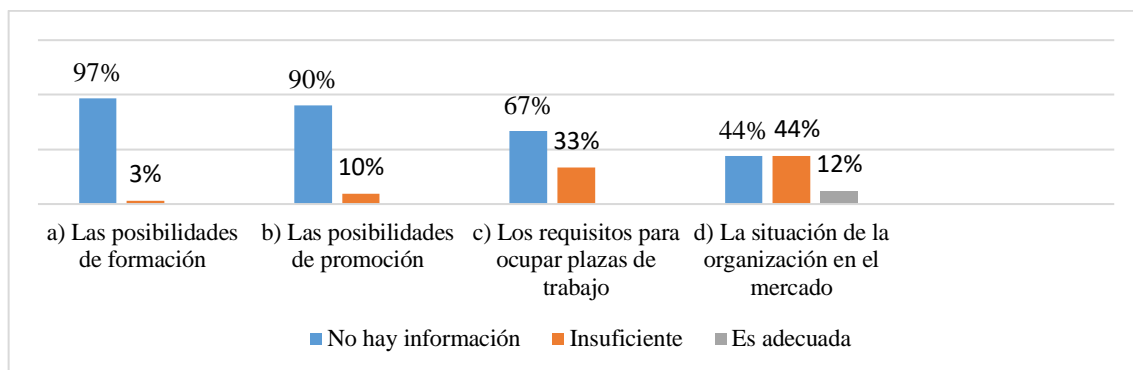
Peter Hurst (2017), considera que el trabajador agrícola frecuentemente vive en condiciones de empleo y trabajo paupérrimas, están por el promedio correspondiente a aquellas personas que pertenecen a una sociedad predominante especialmente en lo que se refiere al acceso a los salarios, salud y seguridad ocupacional.

Es considerable lo antes mencionado por el autor, tal como lo refleja los resultados, los trabajadores si están siendo sometidos por los jefes, sus condiciones laborales son escasas, los trabajadores son una sociedad dominada que vive a disposición de órdenes establecidas, la idea del jornalero es sin duda alguna indiferente frente a planeación ejecución y control de la tarea.

Grado de información que le proporciona la organización

Los resultados sobre el grado de información que le proporciona la organización se encuentran plasmados en la siguiente figura 48, los datos de los resultados con la mayoría, el 97 % por ciento las personas indican que tienen posibilidades de formación, el 90 % por ciento de las personas indican que tienen posibilidades de promoción, el 67 % por ciento de las personas indican la organización les brinda información sobre la ocupación de plazas de trabajo y el 44 % por ciento la organización les brinda información sobre la situación de la organización en el mercado, se demuestra que el porcentaje más alto está en que la organización les brinda a veces información sobre la posibilidad de formación.

Figura 48. Grado de información que le proporciona la organización



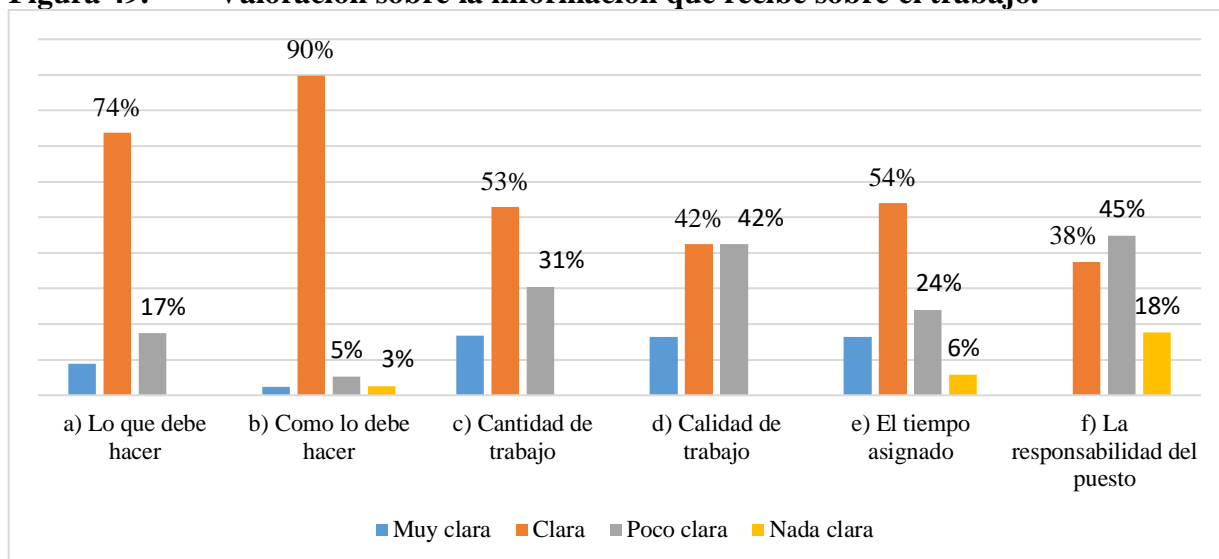
Desde el punto de vista de Tabares, N. & Álvarez, P. 2019), define que el propósito moral es mejorar el nivel de vida de las personas, los trabajadores y campesinos proporcionan la fuente más básica y principal de alimentos para las personas, porque el campo produce materias primas para obtener y producir alimentos, por lo que los trabajadores de la tierra también trabajan con el propósito de acceder al bienestar y es por esas circunstancias que tienen que prestar más atención a las condiciones de vida de los trabajadores de hoy, los valores y límites que determinan el éxito de las características psicológicas y biológicas generales de los trabajadores, cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, creará la capacidad de trabajar con confianza, aumentará la motivación, mejorará la salud y mejorará la satisfacción general.

El autor ha establecido claramente la importancia del trabajo del trabajador agrícola es por eso que mantener un propósito ético orienta al trabajador, establecer su relación con la organización y fomentar el sentido de pertenencia a la organización, lo que mejorará la calidad de vida. En el lugar de trabajo.

Valoración sobre la información que recibe sobre el trabajo.

La figura 49 determina los resultados sobre la valoración de la información que reciben los jornaleros agrícolas sobre el trabajo, con 74 % por ciento sobre lo que debe hacer es clara; el 90 % por ciento de la información de lo que debe hacer es clara; el 53 % sobre la cantidad de trabajo es clara; el 42 % por ciento sobre la calidad de trabajo es clara; el 54%, sobre el tiempo asignado es clara y el 45 %, sobre la responsabilidad del puesto es poco clara. Evidentemente los resultados nos indican que el grado de información que reciben los trabajadores al momento de ejecutar su trabajo es clara y saben cómo deben realizar, a excepción de la información sobre la delegación de responsabilidades, que es poco clara, en esta se debe establecer la importancia de la responsabilidad del trabajo que realiza, la cual tiene significancia en el desarrollo de la organización.

Figura 49. Valoración sobre la información que recibe sobre el trabajo.



Tomando como referencia a Peter Hurst (2017), menciona que existen muchas razones por las que los trabajadores agrícolas están mal organizados, entre las que constan los obstáculos legales y administrativos, que les impiden ejercer sus derechos básicos con libertad de decisión.

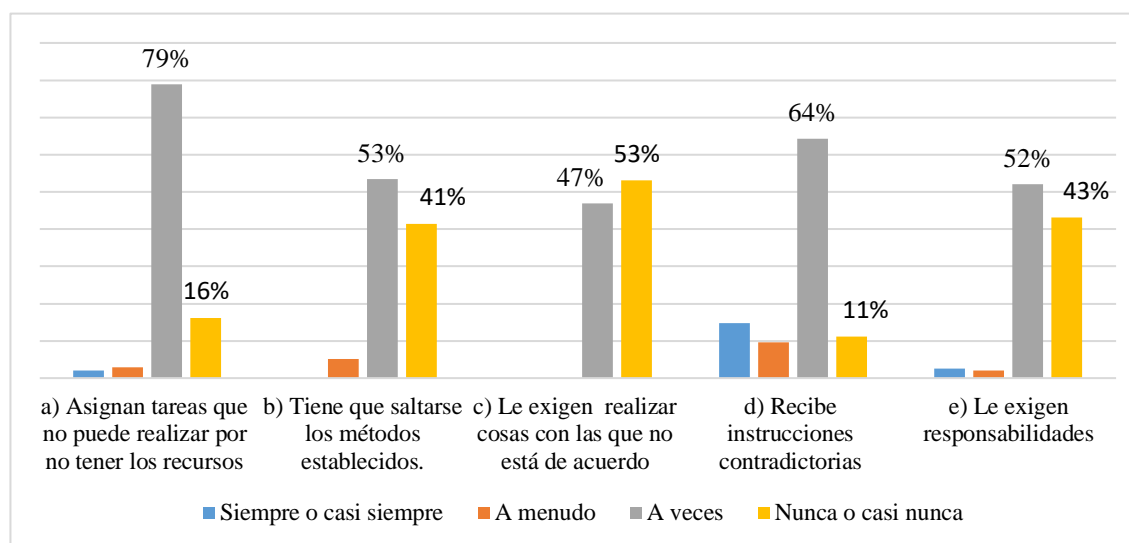
La investigación del autor antes mencionado concuerda con los resultados establecidos, la libre decisión de realizar el trabajo forjará una dependencia hacia el trabajo, para que el trabajador sea suficientemente y organizado se logra delegar responsabilidades, de las cuales deberán realizarse eficazmente, ya que serán debidamente controladas por el jefe de trabajo.

Frecuencia sobre situaciones en el trabajo.

En la figura 50 que se detalla la frecuencia que se da sobre algunas situaciones en el trabajo, con el 79 % por ciento de las personas indican que a veces se les fijan tareas que no pueda ejecutar por no tener los recursos necesarios a veces cuando no cuentan con los materiales de trabajo

correctos el trabajador tiene que realizar otra tarea, el 53 % por ciento de las personas creen que a veces tienen que saltarse los métodos establecidos, en ocasiones realiza otras actividades planeadas como secundarias; el 53 % por ciento de las personas creen que nunca se le exige realizar funciones con las que no está de acuerdo, porque le genera un conflicto legal en esta medida se establece la ética, el de hacer cosas que no vayan en contra de los principios; el 64 % de las personas piensan que a veces reciben instrucciones contradictorias, en veces existe discrepancia en que unas personas les dice como tienen que hacer el trabajo, mientras que otras personas le dicen la otra manera como debe hacer su trabajo; y el 52 % por ciento de las personas indican que a veces le exigen responsabilidades, con la finalidad de que se mantenga organizado el trabajo.

Figura 50. Frecuencia sobre situaciones en el trabajo.



Desde el punto de vista de Graneros, J. (2018), postula la correlación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, dado que los factores psicosociales no solo están inmersos en el entorno laboral, sino que también forman parte de lo personal como; la motivación, la experiencia, las actitudes, los recursos personales, los recursos profesionales y las habilidades o capacidades del trabajador.

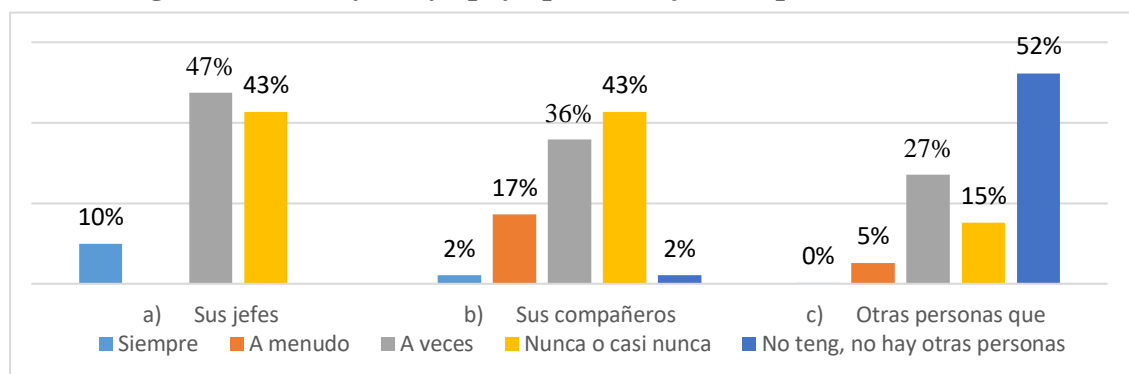
De acuerdo con la teoría mencionada, los factores psicosociales si llegan a ser negativos vienen a formar parte de las exigencias del trabajador, en la realización de cosas que no queremos hacer ya sea por la falta de algún recurso, por no establecer métodos, por la falta de acuerdos, y por la exigencia a responsabilidades, estos aspectos hacen que el trabajador no pueda aplicar sus habilidades y capacidades para que logre desempeñarse correctamente.

Ayuda y apoyo por trabajos complicados.

La figura 51 que el 43 % por ciento de las personas establecen que a veces desean ayuda o apoyo de los jefes cuando hay trabajos difíciles o complicados, mencionan que la tarea que deben realizar no es tan difícil ni complicada por la experiencia que han adquirido; el 43 % por ciento de las personas indican que nunca o casi nunca necesitan la ayuda o apoyo de sus compañeros, puesto que no encuentran dificultad en las tareas que realizan diariamente, y finalmente con el 52 % por

ciento de las personas mencionan que no tienen o que no hay otras personas a las cuales tengan que pedir ayuda o apoyo.

Figura 51. Ayuda y apoyo por trabajos complicados.



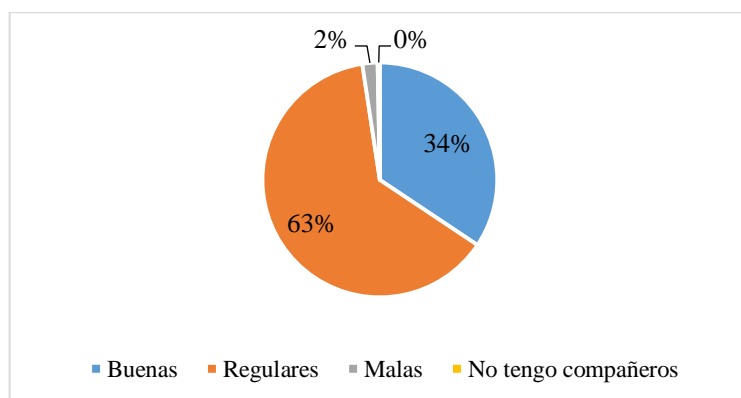
La salud del trabajador, considerados como factores de riesgos y los factores positivos que mediante el buen fomento y la práctica influyen de manera correcta en la salud del trabajador, el autor hace reflexión al estrés como una manera individual o personal, esto puede provocar la acumulación de trabajo, fallo de sustento por parte de la organización, la falta de comunicación, el dialogo y la falta de recursos.

Lo antes explicado se considera en los resultados obtenidos, ya que pueden existir casos en los que se presente trabajos complicados y difíciles, y el trabajador no cuente con la ayuda y el apoyo de nadie, y por ende también se genere acumulación de trabajo, entonces desde esta perspectiva se genera estrés laboral, cuando el trabajador no pregunta, o no existe colaboración se debe a la falta de comunicación.

Relaciones con las personas que trabaja.

Los resultados que se encuentran en la figura 52 llegan a establecerse que el 63 % de las personas consideran regulares las relaciones con las personas que trabaja, los resultados no son tan favorables, las relaciones entre compañeros a logrado ser normalmente llevadas, se determina que son medianamente las relaciones entre trabajadores, esto es un factor psicosocial que inciden en las relaciones entre el compañerismo.

Figura 52. Relaciones con las personas que trabaja.



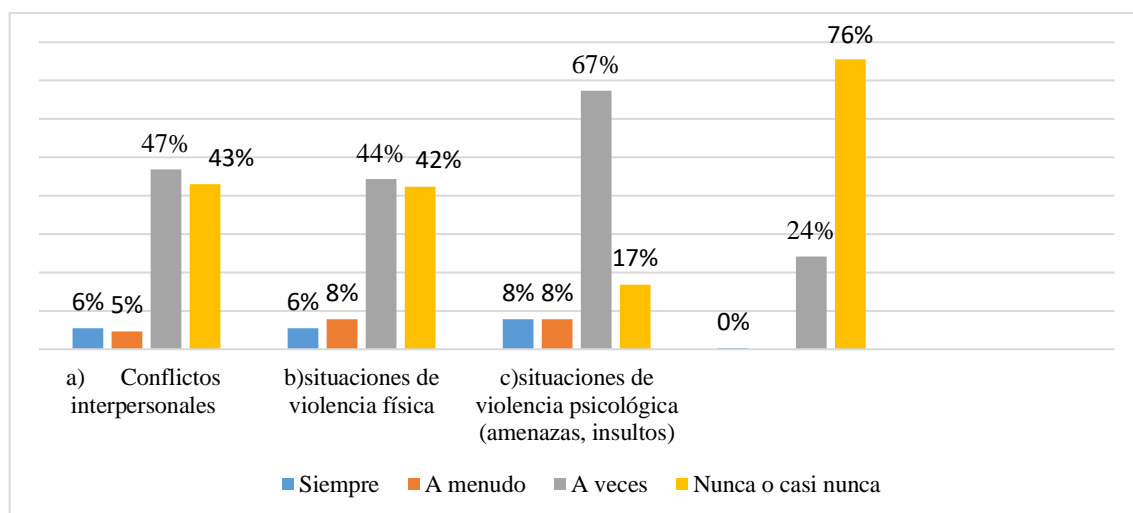
Destaca Rubio, S. & Gómez, R. (2018), que los factores psicosociales son aquellos que establecen las circunstancias de trabajo que al relacionarse con las experiencias con las condiciones del ambiente de trabajo, puede afectar el bienestar, la salud del empleado, la calidad de vida, los factores de trabajo pueden ser de dos formas factores psicosociales preventivos o protectores y factores psicosociales de riesgo, cuando se habla de factores psicosociales preventivos, estos son detectables a fortalecer el desarrollo y recobrar la salud, por lo contrario los factores psicosociales de riesgo se destaca a clima ambiental del trabajo, lo que tiene relación con empresa, pueden ser las relaciones personales, la manera de trabajo que puede afectar con el rendimiento de los empleados.

Lo que destaca el autor antes mencionado concuerda con los resultados adquiridos, el factor psicosocial condiciones de trabajo tiene influencia en el ambiente laboral, en las relaciones de trabajo, los cuales afectan en bienestar y la calidad de vida del trabajador, es aquí donde se destaca los factores de riesgo psicosocial tienen relación con la comunicación y el dialogo entre trabajadores.

Frecuencia de situaciones en el trabajo.

La frecuencia de situaciones en el trabajo se establece de la siguiente manera: 47 % por ciento de las personas indican que a veces se presenta conflictos interpersonales, esto por motivo de que existe discrepancia entre trabajadores, el 44% por ciento de las personas indican que a veces se presenta situaciones de violencia física, por causa de estas diferencias se crea conflictos y agresiones entre trabajadores, el 67 % por ciento de las personas indican que a veces se presenta situaciones de violencia psicológica, como podemos evidenciar en la mayor parte de personas se genera amenazas e insultos, esto debido a la falta de relaciones personales, y el 76 % por ciento de las personas indican que nunca o casi nunca ha existido situaciones de acoso sexual

Figura 53. Frecuencia de situaciones en el trabajo.



Considerando a Rubio, S. & Gómez, R. (2018, p.2), fundamenta que una organización, que tenga en cuenta y pueda aplicar lo factores psicológicos protectores, evitara la existencia de factores

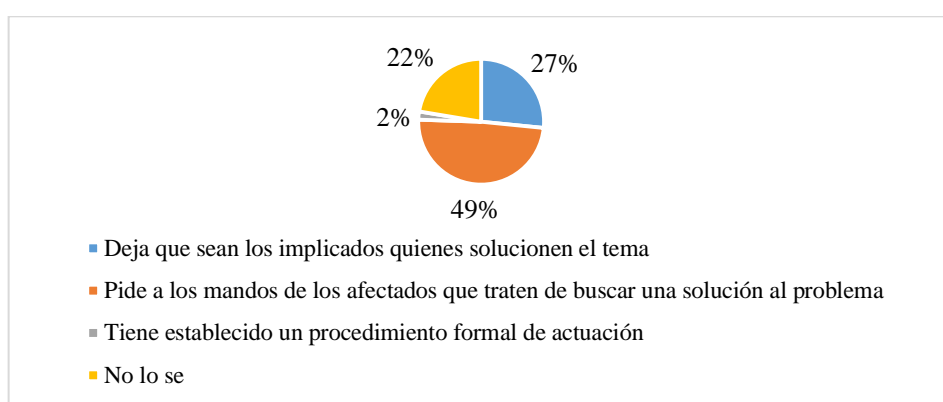
de riesgos, lo cual logrará lo que menciona el autor que “El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un trabajador feliz”.

Fomentar el desarrollo organizacional, creará un clima laboral eficiente, y relaciones estables entre miembros que la conforman, procurando establecer rendimiento personal y organizacional, mediante la implementación de un ambiente positivo.

Conflictos interpersonales.

En la figura 54 se detalla lo que generalmente la organización realiza frente a situaciones de conflictos interpersonales con un total del 49 % de las personas indica que lo que hace el jefe de la organización requiere que los encargados de las personas involucradas traten de encontrar la solución más razonable al problema, para que la relación sea fluida y no haya diferencia entre las dos personas relacionadas.

Figura 54. Conflictos interpersonales.



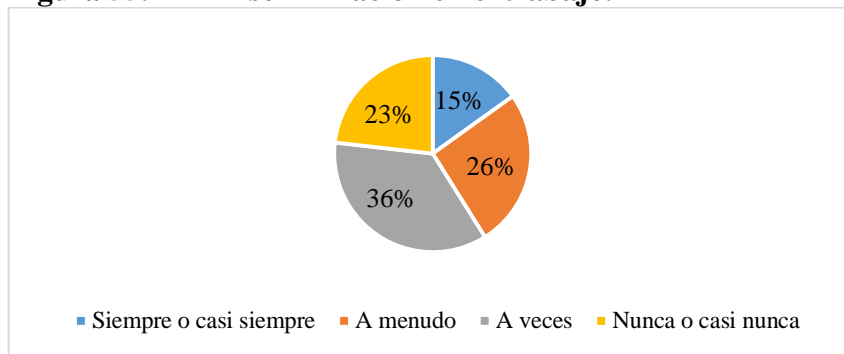
Los autores Pando et al., (2018), llegaron a determinar que en realidad los factores psicosociales que más afecta al trabajador negativamente es la abundante carga de trabajo, el contenido de las tareas, la remuneración por su rendimiento y las exigencias laborales; pero el que más destaca son las relaciones interpersonales, y las exigencias laborales, el dialogo y la comunicación son partes primordiales para que infundan las relaciones interpersonales, por otra parte las exigencias laborales provoca el síndrome de burnout, o agotamiento emocional, la provocación de estos factores de riesgo tiende a generar estrés en el trabajador.

Los factores psicosociales afectan el beneficio del trabajador, dependen de la calidad de vida que el trabajador está dispuesto a enfrentar, la relación interpersonal negativa crea agotamiento, y estrés personal, las diferenciaciones entre trabajadores desgasta a la organización y por ende al trabajador, tomar las medidas adecuadas, buscar soluciones evitara el desintegro de la organización.

Discriminación en el trabajo.

Los resultados que se muestran en la figura 55 indican que el 36% de las personas a veces son discriminadas, ya sea por motivos de raza, edad, sexo, religión, etnia, etc.

Figura 55. Discriminación en el trabajo.



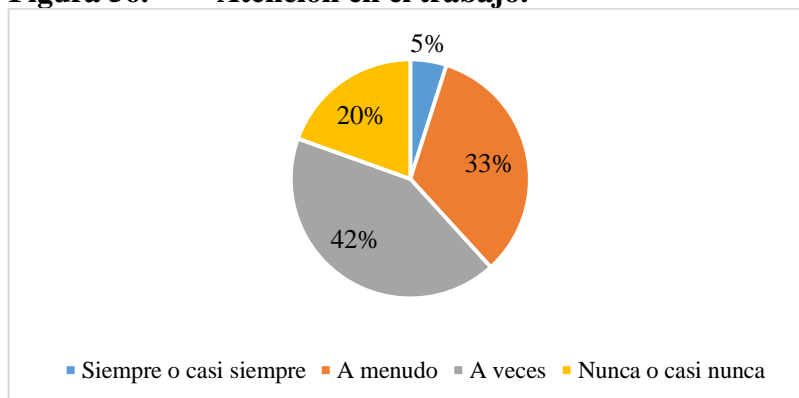
Refiriendo a Muñoz, et al., (2018), indica que los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores pueden ser inmediatos, pero sus consecuencias pueden ser de corto, mediano y largo plazo, por lo que se necesita mejorar su continuidad mediante la creación de un plan de evaluación y verificación para actuar con estrategias efectivas, factores psicosociales identificados en tareas, trabajo y condiciones físicas. El ambiente, las actividades administrativas, las condiciones de empleo, los factores de riesgo psicosocial son factores que modifican el desarrollo de los individuos, es por ello que para el crecimiento organizacional se debe tener en cuenta el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Considerando la teoría explicada, se determinó que entre los factores de riesgo psicosocial se encuentran en el ambiente de trabajo, las relaciones personales, estos factores al impactar negativamente en los empleados, impiden el desarrollo personal, existen además distancias y exclusiones entre los empleados afectando las relaciones entre los miembros de la organización.

Atención en el trabajo.

El 42 % de las personas manifiestan que a veces mantienen su atención completa en su trabajo, al punto de no poder moverse o pensar cosas ajenas a sus funciones, las personas trabajadoras del campo piensan que en su trabajo no es necesario poner atención en las actividades laborales, es un trabajo exclusivamente para la agricultura, solo necesita observar lo que está realizando.

Figura 56. Atención en el trabajo.



Rescatando a Muñoz, et al., (2018), cuando los factores de riesgo psicosociales llegan a estar presentes en las condiciones laborales, provoca el estrés o burnout que afectan a la salud física,

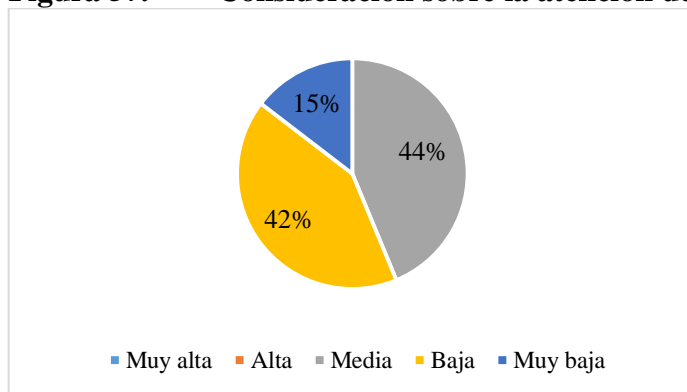
por lo tanto, si se llega a determinar a tiempo y gestionar con las medidas necesarias, esto puede reducir los costos, tanto económicos como sociales al trabajador y al empleador.

Los factores de riesgo psicosocial afectan las condiciones laborales del trabajador, si se estableciera una exclusiva atención en el trabajo, con la que no pudiéramos realizar otras cosas, se crearía una tensión de estrés y por ende el caso de burnout, un cansancio mental, en el trabajo del agricultor casi no se presenta este factor de riesgo, se podría decir que es un trabajo práctico.

Consideración sobre la atención de del trabajo.

Los resultados conseguidos se ilustran en la figura 57, determinando que el 44 % de personas consideran que medianamente mantienen un debida atención para realizar su trabajo, la atención por el trabajo no es muy alta, los agricultores no necesariamente deben concentrarse para hacer su trabajo, su trabajo es activo en donde cosechan los productos para luego distribuirlos por clases primera, segunda y rechazo, algunas veces manifiestan los agricultores que también deben escoger lo que es semilla, pero no le encuentran la dificultad o la mayor atención.

Figura 57. Consideración sobre la atención de del trabajo.



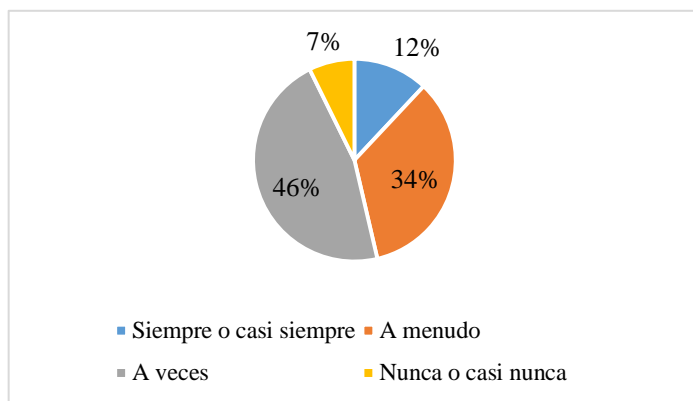
Citando a Puyana (2013), establece que los trabajadores se hallan sometidos a una serie de contingencias ocasionadas por el trabajo, causándoles daños mentales y físicos, los riesgos están presentes dentro de la zona de trabajo.

Tal como lo indica el autor, los riesgos laborales se encuentran dentro de trabajo, los cuales son perjudiciales, causa daños mentales debido a este factor, la atención por el trabajo, cuando existe una fuerte concentración por el trabajo puede generar agotamiento mental, y si fuese daños físicos afecta directamente a su salud.

El tiempo suficiente y adecuado

Los siguientes aspectos se reflejan en la figura 58 donde se muestra que la mayoría de los trabajadores, el 46 % de las personas, dijo que a veces el tiempo que tienen para trabajar es suficiente y adecuado, en otras ocasiones los trabajadores no tienen tiempo, el tiempo de trabajo no es suficiente en comparación con la cantidad de trabajo que deben realizar, por esta causa se crea tensión, estrés y prisa por hacer sus actividades y simplemente terminar las horas de trabajo.

Figura 58. El tiempo suficiente y adecuado

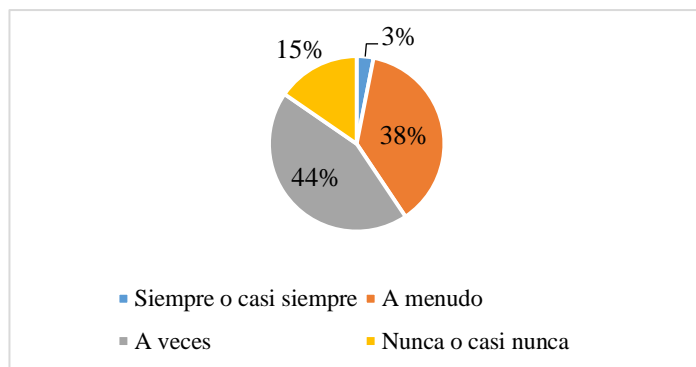


Citando a Pando et al., (2018), la exposición a factores psicosociales ocupacionales y síntomas de estrés en trabajadores peruanos, el autor indica que existen factores psicosociales que inciden en la salud del trabajador, considerados factores de riesgo y factores positivos que, a través de la promoción y las buenas prácticas, inciden precisamente en la salud de los trabajadores, el autor reflexiona sobre el estrés como medio individual o personal, que puede conducir a la acumulación de trabajo, falta de apoyo organizativo, falta de comunicación, falta de diálogo, falta de recursos. La excesiva cantidad de trabajo, y el tiempo establecido, produce al trabajador estrés laboral, tal como lo menciona el autor, si a un trabajador le brindan responsabilidades de terminar una tarea durante un tiempo establecido y el trabajador no lo puede lograr, esto le genera tensión física o emocional, preocupación por la carga de trabajo, y por ende tienden a crear sentimientos de frustración, ira, nervios.

Impide trabajar con rapidez

En este contexto se cuenta con el 44% de personas quienes creen que a veces la actuación de su tarea le impide trabajar con prisa, los agricultores cuando están en periodo de cosecha, el hecho de clasificar los productos el trabajador cree que se demora y esta manera de trabajar hace que le impida trabajar con rapidez.

Figura 59. Impide trabajar con rapidez



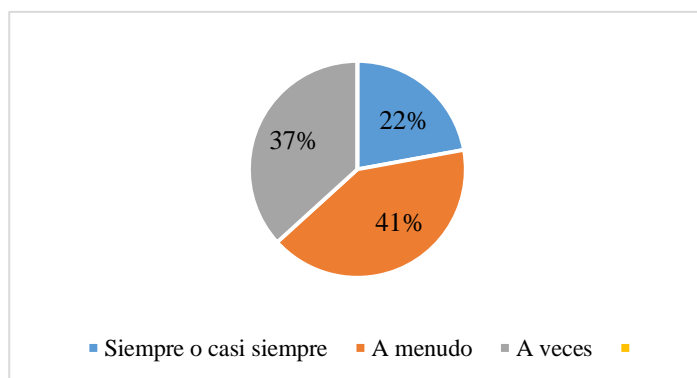
De acuerdo con Hurst, P. (2017), explica que las circunstancias de jornaleros agrícolas son inseguras y los empleadores cometen una serie de abusos de autoridad con los trabajadores exigiéndole responsabilidades que muchas de las veces no pueden cumplir.

Los trabajadores están sometidos a las exigencias y el abuso de autoridad de quienes les brindan trabajo, las normativas de los jefes las realizan por conveniencia propia, manejan un pensamiento individualista, el cual solo pueda hacer crecer sus ingresos económicos, los trabajadores necesariamente tienden a cumplir estas exigencias para no llegar a tener una pérdida de trabajo y de sus medios de vida.

Acelerar el ritmo de trabajo

Los aspectos presentados en la figura 60 indican que el 41 % de las personas a menudo deben acelerar su trabajo, en la agricultura en periodos de cosecha los trabajadores la mayoría de las veces deben acelerar su ritmo de trabajo, ya que solo de ellos depende aumentar sus ingresos, de la cantidad de costales que alcancen a llenar con productos de cosecha, será la misma cantidad de paga que recibirá según el valor del costal de cosecha.

Figura 60. Acelerar el ritmo de trabajo



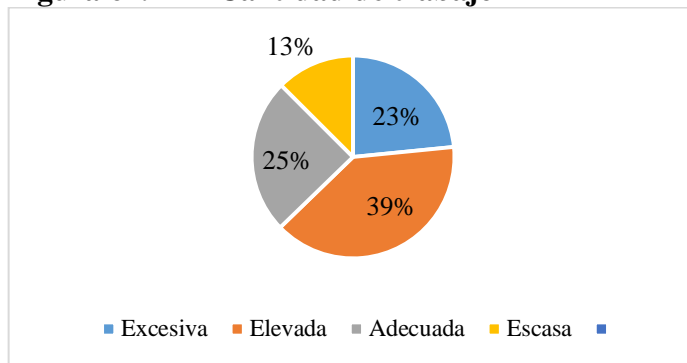
Exponiendo las palabras de Graneros, J. (2018), explica que los riesgos psicosociales retienen un alto porcentaje de accidentes y enfermedades en el trabajo, así como también otro tanto por ciento lo genera el estrés laboral.

Teniendo en cuenta lo anteriormente citado los factores de riesgo psicosociales provoca insatisfacción al trabajador, y al tener insatisfacción el trabajador por ende una mala calidad de vida laboral, esta mala calidad de vida en el trabajo le genera estrés, así como el factor psicosocial ritmo de trabajo, en la agricultura la cantidad de trabajo que realiza tiene una enorme correlación con los ingresos que va a recibir.

Cantidad de trabajo

En la figura 61 sobre la cantidad de trabajo se tiene como referencia el siguiente resultado, que el 39 % de las personas piensan que es elevada la cantidad de trabajo, esto se debe a lo anteriormente mencionado, la cantidad de trabajo es alta porque en periodos de cosecha el trabajador agrícola debe hacer su mayor esfuerzo, deben cosechar los costales posibles para tener una paga considerable y que a su vez pueda alcanzar sus gastos familiares.

Figura 61. Cantidad de trabajo



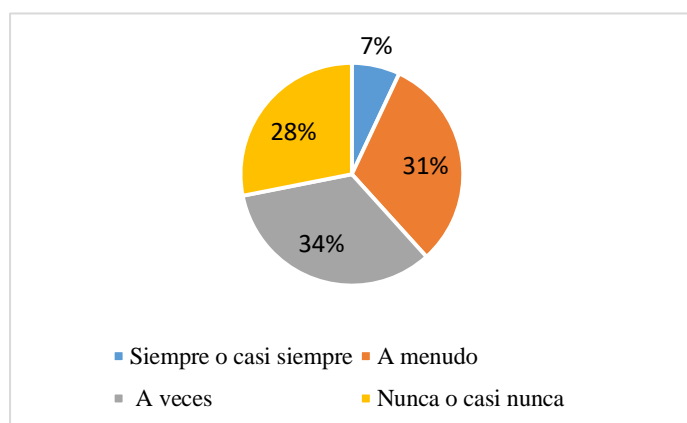
El trabajo realizado por Graneros, J. (2018), encuentra la relación entre las variables factores psicosociales y el estrés, estableciendo también entre estos una relación entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés ya que estos tienden a afectar negativamente a la condición de vida laboral.

Para el trabajador agrícola sus ingresos casi siempre dependerán de las cantidad de trabajo que realiza, básicamente en periodos de cosecha, por horario igualmente establecido por el trabajador, cuando esta al diario su paga establece ala paga por día jornal, por horas ya establecidas, el estrés se genera básicamente en periodo de cosecha porque ahí es donde las decisiones de poder generar más ingresos es del mismo trabajador, en el momento de que la cosecha es escasa, es decir no existe mucha producción es ahí donde el trabajador debe hace el doble de esfuerzo, donde por lo menos llegue a sacar el valor de un diario, pero muchas de las veces haber madrugado o trabajar más de las horas habituales de un diario, estas causas son las que genera estrés al trabajador agrícola, no tener la posibilidad de sustentar todas sus necesidades.

Tareas al mismo tiempo

La presente figura 62 indica que el 34 % por ciento de las personas a veces tienen que realizar tareas al mismo tiempo, esto comentan los trabajadores agrícolas que se presenta en periodos de cosecha, ellos tienen que cosechar la producción, para luego recoger en costales, clasificar lo producido, cargar los costales llenos, a montones debidamente clasificados, entonces son tareas que realiza a la vez.

Figura 62. Tareas al mismo tiempo



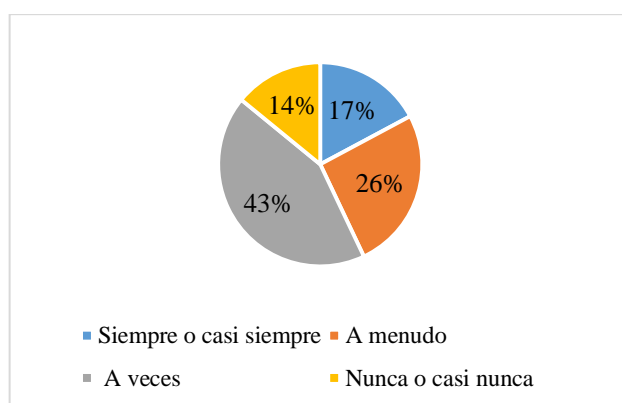
El autor Peter Hurst (2017), establece que el trabajador gasta por encima del 70 % de su salario en alimentos, por ende, el aumento de los de esta necesidad puede ponerle debajo de la línea de la pobreza, debido a los escasos ingresos que genera carecen de poder adquisitivo necesario para comprar alimentos.

Los ingresos que reciben los jornaleros agrícolas a la semana gastan un porcentaje alto en alimentos, tal como lo menciona el autor, el gran esfuerzo que realiza y baja paga que recibe, no le alcanza a sustentar sus necesidades, los altos costos en productos alimenticios hacen que el trabajador aporte una mínima cantidad para educación y salud, consecuentemente provoca una mala calidad de vida para el trabajador y su familia.

El trabajo le resulta complicado y difícil.

En la figura 63 presenta un total de 43 % de las personas que a veces les resulta difícil y complicado su trabajo, básicamente se debe a personas que, por la edad, la enfermedad o porque recién están ejerciendo este oficio les resulta difícil el trabajo, en otros casos en base a la experiencia ya no les resulta complicado ni difícil su trabajo.

Figura 63. El trabajo le resulta complicado y difícil.



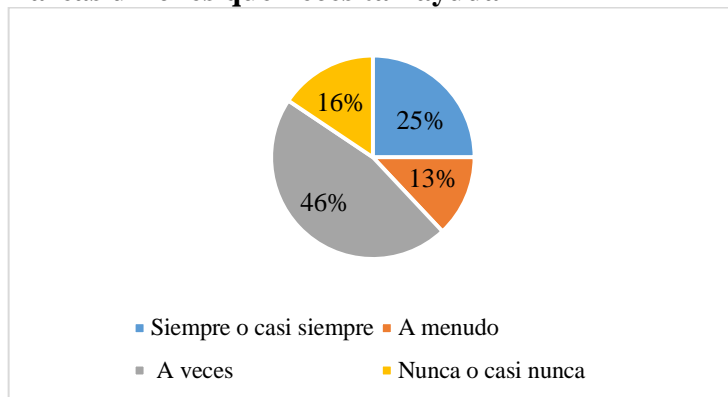
Citando al autor Hurst, P. (2017), refiere que mejorar las condiciones de trabajo es un requisito importante y necesario para la modernización, que puede impulsar la actividad económica al aumentar la productividad laboral.

Este análisis del autor pone de manifiesto las circunstancias de quienes, por edad, enfermedad o alguna discapacidad, encuentran difícil y complicada su vida laboral.

Tareas difíciles que necesitan ayuda

La Figura 64 muestra que el 46% de las personas a veces tienen que hacer tareas que son tan difíciles que necesitan ayuda. Los trabajadores dijeron que estas actividades no son difíciles porque llevan varios años haciéndolas, por lo que no les resulta difícil realizarlas.

Tareas difíciles que necesitan ayuda



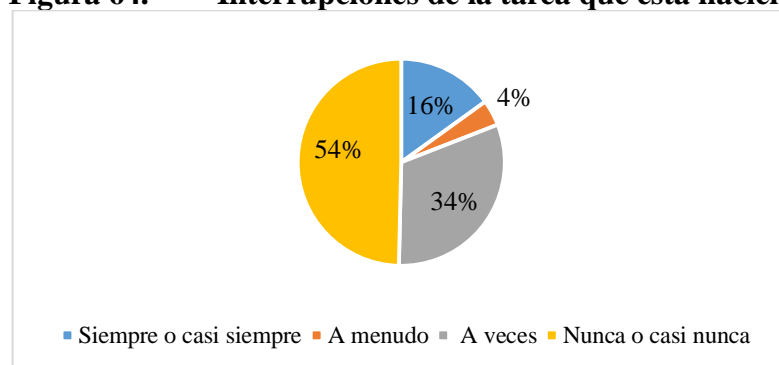
El autor Peter Hurst (2017), hace referencia a las condiciones laborales precarias y la dificultad del trabajo adoptada por el trabajador agrícola incrementa el riesgo de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores agrícolas.

Cuando el trabajo es difícil impide el rendimiento del trabajador, no se puede lograr realizar con la rapidez necesaria, es donde necesitamos la ayuda de alguien para poder desenvolvemos de mejor manera, en los resultados de la encuesta, pocas son las veces que los trabajadores tienen que pedir ayuda a alguien, pero será por cosas mínimas en las que necesitará ayuda, la mayor parte de veces cada trabajador se dedica a su actividad.

Interrupciones de la tarea que está haciendo.

Fue debido a los resultados obtenidos que se pudo determinar que de un total de 384 personas que el 54 % de las personas nunca o casi nunca han tenido que interrumpir la tarea que estaban haciendo para hacer otra tarea no programada, se llega a analizar que los trabajadores necesariamente deben terminar la tarea o las actividades ordenadas por los jefes, sin tener que dejar de hacer la actividad para ponerse a hacer otra que no se pensaba realizar.

Figura 64. Interrupciones de la tarea que está haciendo.



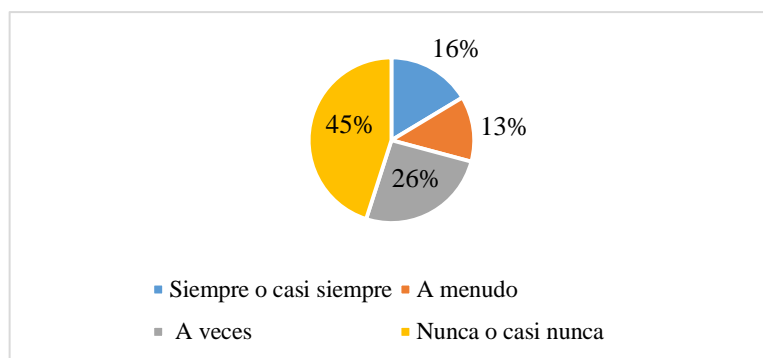
El autor Pinos, L. (2017), expone que la importancia de generar empleo satisfactorio consiste en tomar en cuenta normas de planeación, organización, salud seguridad medio ambiente y sobre todo modelos de empleo justo.

El análisis sobre la interrupción de tareas permitirá que la organización tenga, debidamente planeado las actividades que va a realizar, estas tareas deberán ser establecidas con un día de anticipación, con la finalidad de que no existan interrupciones, los jornaleros indican que no tiene la necesidad de realizar actividades o tareas de las cuales no se ha previsto. Una debida organización lograra que no se alteren las actividades ya establecidas.

Interrupciones que alteran el trabajo

Similar a los resultados anteriores, el 45 % de las personas nunca o casi nunca cambió seriamente el desempeño de su tarea al ser interrumpida, esto se debe a que las mismas personas que respondieron a la pregunta nunca han tenido que interrumpir las tareas que están realizando para hacer otras cosas.

Figura 65. Interrupciones que alteran el trabajo



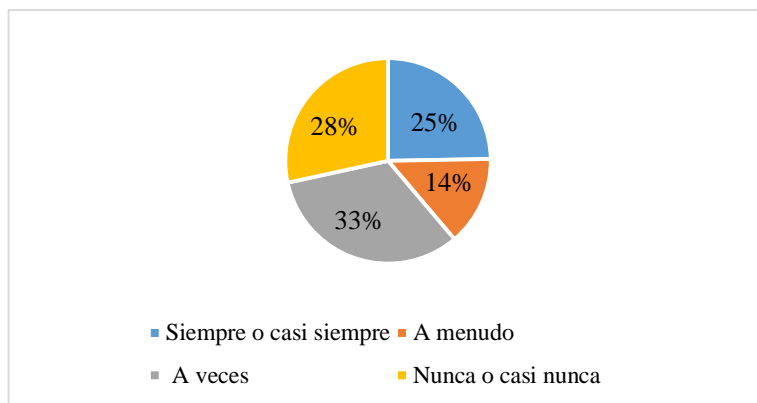
La Organización Internacional de Trabajo (2007), indica que las condiciones laborales de los trabajadores han sido extremadamente limitadas debido a la escasa capacidad organizativa, a políticas financieras y técnicas a la poca importancia de promover eficientemente el interés de los miembros de la organización.

Tomando en cuenta el análisis propio y los resultados obtenidos se establece que la organización posee la capacidad planificar y organizar las tareas diarias, sus decisiones son concretas, no pretenden dejar a un lado la tarea que están realizando por ponerse o dar órdenes para que los trabajadores realicen otras actividades.

Cantidad del trabajo irregular.

Sobre la cantidad de trabajo el 33 % de las personas indican que a veces la cantidad de trabajo es irregular e impredecible, establecen que en ocasiones los trabajos han tenido que aumentar, de repente en los diarios cuando la tarea no se logra terminar a tiempo, o falta un poco, deben los trabajadores quedarse otro tiempo trabajando y por ende la cantidad de trabajo aumenta, así mismo en tiempos de cosecha la cantidad de costales que deben llenar de producción también varía la cantidad.

Figura 66. Cantidad del trabajo irregular



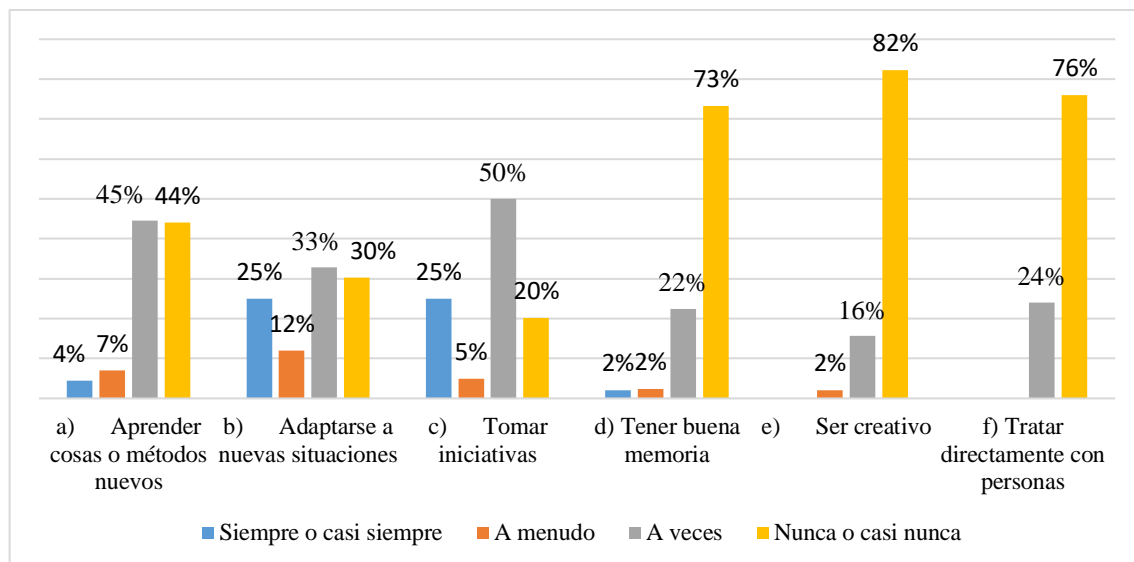
En el estudio de Hurst, P. (2017), promulga el trabajo digno en la agricultura y utilizan el poder colectivo a través de acciones estratégicas para eliminar los riesgos laborales, para garantizar a los trabajadores agrícolas la posibilidad de vivir en un ambiente de campo seguro y estable.

Lo antes mencionado ayuda a la organización a operar de manera efectiva, utilizando mano de obra moderada para evitar riesgos laborales, la carga de trabajo no es demasiado, si a veces la carga de trabajo fluctúa, debe recompensarse de acuerdo con un porcentaje del salario, con esto los trabajadores no se sentirán desmotivados.

Medidas que el trabajo requiere

A continuación, se muestra la figura 68 la cual señala las medidas que el trabajador requiere en los jornaleros agrícolas, con respuestas del 45 % de las personas indica que a veces el trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos, como el trabajo es dinámico en ocasiones llegan los trabajadores a aprender algo más de conocimiento sobre la agricultura; el 33 % por ciento de las personas piensan que a veces el trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones; como el trabajo es realizado en diferentes lugares a veces los trabajadores viven nuevas experiencias o situaciones; el 50% de las personas creen que a veces su trabajo requiere tomar iniciativa; las tareas son establecidas para todos los trabajadores y la mayoría de veces debe empezar a trabajar primero una persona, para que luego sigan los demás, entonces es allí donde el trabajador debe tomar la iniciativa de iniciar el trabajo; el 73 % de las personas cavilan que nunca o casi nunca el trabajo requiere tener buena memoria; como anteriormente se mencionó el trabajo de la agricultura es práctico y no se requiere de acordarse de algo o tener buena memoria, solo dedicarse a la actividad que se está realizando; con el 82 % por ciento de las personas refutan que el trabajo nunca o casi nunca requiere ser creativo, la creatividad es un arte del que necesariamente hay que dejar volar la imaginación y plantearla, en la agricultura solo se realiza las actividades ya establecidas o fijadas; y el 76 % de las personas indican que el trabajo nunca o casi nunca se trata directamente con otras personas, en la actividad agrícola solo se respetan las órdenes o disposiciones de los jefes superiores, quienes les brindan el trabajo, no existe otro tipo de terceros para mantener relaciones laborales.

Figura 67. Medidas que el trabajo requiere



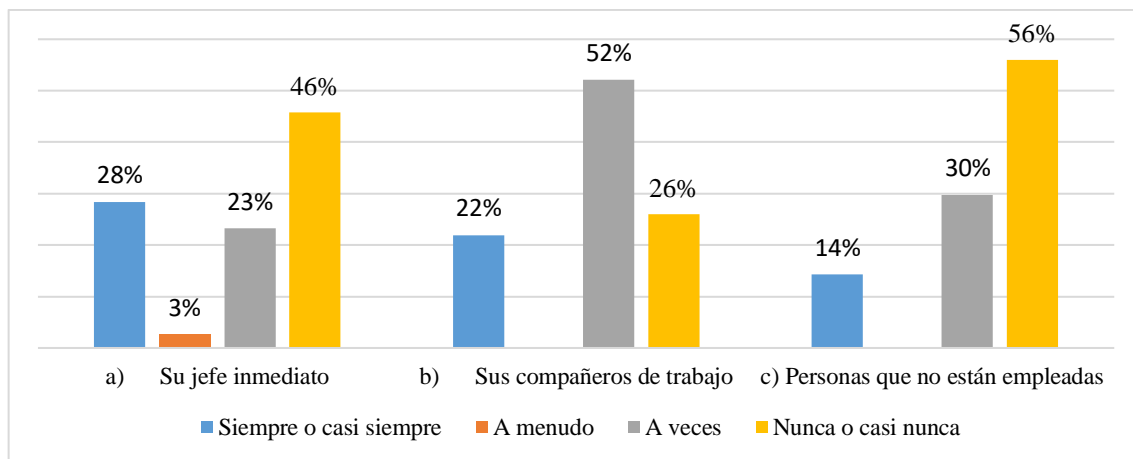
Según el autor Peter Hurst (2017), menciona que la comunicación, la transparencia y el respeto entre miembros de la organización procuran lograr una mayor equidad en las relaciones laborales permitiendo un desarrollo sostenible en la organización.

En base a lo antes mencionado sobre el análisis sobre la medida de que el trabajo requiere, se concluye que la adaptación de nuevas circunstancias, rutinas vividas en el trabajo, permite crear lazos y relaciones laborales mediante experiencias de trabajo entre los miembros de la organización generando a su vez respeto y confianza.

Frecuencia de ocultar emociones.

La figura 69 muestra el 46 % de las personas indican que siempre o casi siempre deben ocultar sus inquietudes y sentimientos ante sus jefes, esto demuestra que no tienen confianza con sus jefes para estar conversando temas personales; el 52 % de las personas creen que a menudo deben ocultar sus sentimientos y emociones ante sus compañeros, tienen un poco más de amistad sus relaciones son más llevaderas; y 56 % de las personas piensan que a veces tienen que ocultar sus sentimientos ante personas que no están empleadas, aquí viene a ser con amistades fuera del trabajo o familiares, de las cuales a veces tienen que ocultar sus emociones.

Figura 68. Frecuencia de ocultar emociones.



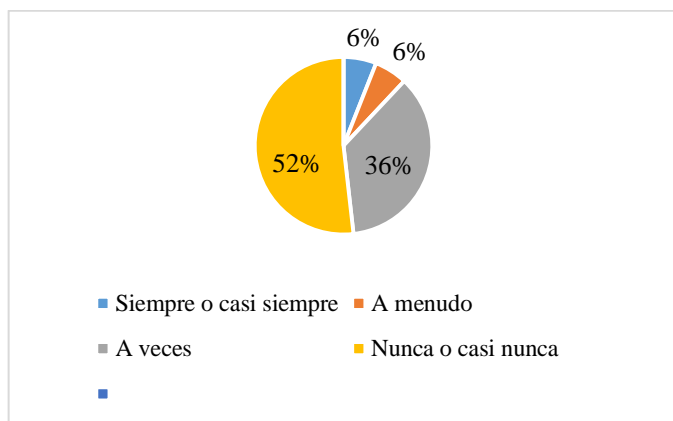
Destacando a Pinos, L. (2017), quien expresa las relaciones entre trabajadores agrícolas y superiores inmediatos, indica que la existencia de alianzas plantea un desarrollo y progreso para la organización, donde se pueda adaptar nuevas estructuras, programas y normas.

De acuerdo con lo antes mencionado el trabajar conjuntamente, crea relaciones laborales de confianza, permitiendo la información, la expresión de sentimientos y emociones, las necesidades del ser humano es las relaciones que tiene con otras personas, adaptarse a nuevos ambientes de personalidad de los cuales confiemos y reflejemos nuestra personalidad y sentimientos.

Afectaciones emocionales

De acuerdo con la figura 70 se muestra el 56 % de las personas casi nunca que están expuestos a situaciones que le afecten emocionalmente, el trabajo que realiza el jornalero agrícola no genera preocupaciones, o ansiedades de las cuales le genere sentimientos o emociones que le pueda afectar como persona, pero hay que tomar en cuenta que el 36 % de las personas si les afecta emocionalmente, por lo que se dialogó con los señores encuestados, esas veces han sido debido al estrés, al caso de burnout, es decir al cansancio o agotamiento por el trabajo forzoso.

Figura 69. Afectaciones emocionales



El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial, “el trabajo mental a superado el esfuerzo físico” (Graneros, J. 2018, p. 6).

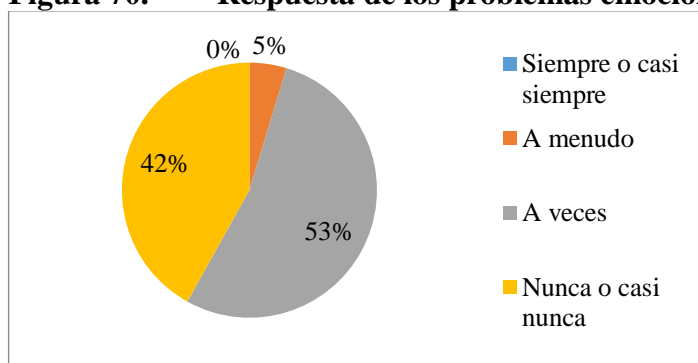
En parte concuerda con lo establecido en la encuesta realizada a los jornaleros agrícolas, como lo antes mencionado el estrés si afecta mentalmente a las persona, cuando la persona a creado

estrés en ella, se siente negativo, sin ánimos a realizar las actividades, es cuando no existe rendimiento ni productividad, es ahí donde se comprueba lo mencionado por el autor el trabajo mental a supera al trabajo o esfuerzo físico, es que sin ánimos a hacer las tareas, desmotivados, el trabajador no encuentra el impulso suficiente para ejecutar sus tareas.

Respuesta de los problemas emocionales

Se demuestra que el 53 % de las respuestas de las encuestas realizadas a los jornaleros agrícolas, indican que por el tipo de trabajo que realizan a veces esperan que dé respuestas a los problemas emocionales y personales, los trabajadores agrícolas, frente a emociones provocadas en el trabajo, casi no mantienen una debida atención, simplemente, en ocasiones hacen caso sumiso a sus sentimientos, y esperan a que poco a poco dejen de provocarles, simplemente por el hecho de que los jefes o compañeros no le prestan atención, si fuera que estuviese preocupado o estresado.

Figura 70. Respuesta de los problemas emocionales

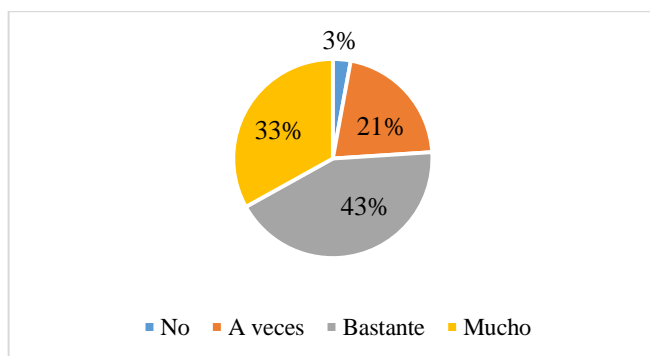


De igual manera como lo menciona el autor antes citado, el estrés provoca ansiedad en el trabajador, descontento, fatiga por no poder realizar las cosas a su manera, o por no poder quizás tener otras oportunidades de trabajo, las cuales le brinde seguridad y estabilidad, que le pueda generar tranquilidad mediante la capacidad de poder brindarles a su familia oportunidades de desarrollo.

Trabajo rutinario

Es posible observar la figura 72 que al 43 % de las personas les resulta bastante rutinario el trabajo, esto se debe a las actividades que se presenta en el oficio de la agricultura, unas veces será dedicarse a lo que es cultivar el producto, y en otras veces será la cosecha del producto, entonces son actividades recurrentes, o frecuentes.

Figura 71. Trabajo rutinario



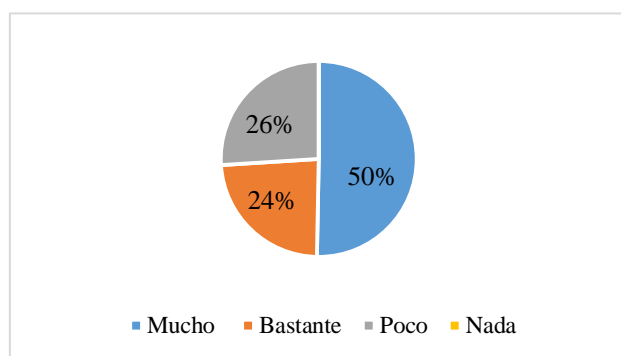
“Los factores de labor que afectan la estabilidad del trabajador como es el sobre carga de trabajo, o la dificultad del mismo provoca una baja autoestima, escasa motivación, tendencia al alcohol, malestar, trabajo rutinario, estos factores logran crear insatisfacción a los empleados y pésimas condiciones laborales” (Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, 2013, citado en Pinos, L. 2017, p.84).

En concordancia a lo reflejado anteriormente, el trabajo rutinario crea insatisfacción laboral, el trabajo repetitivo establece irregularidades emocionales, cansancio, ya que el trabajo no le permite superación personal, capacidad de aumentar sus habilidades, este factor psicosocial impide el desarrollo profesional.

Sentido de las tareas

En primera instancia se considera que en la figura 73 sobre el sentido de tareas, el 50% de las personas indican que las tareas que realizan tienen mucho sentido, por consiguiente el trabajo agrícola es la parte significativa para la economía de un país, es un aporte importante para la seguridad alimentaria.

Figura 72. Sentido de las tareas



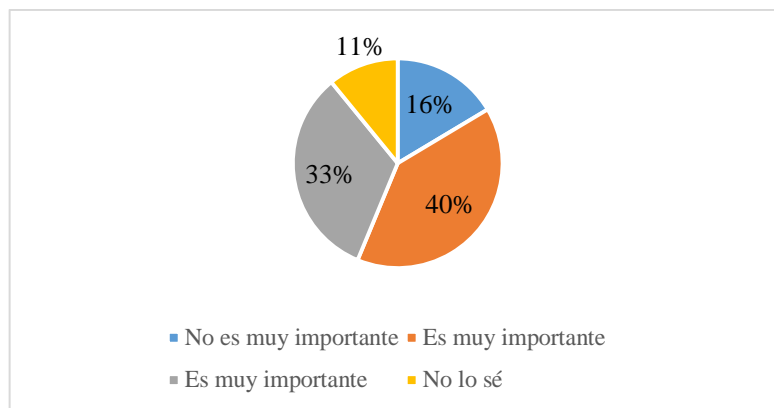
Refiriendo a (Pinos, L. 2017), sostiene que la importancia de los factores psicosociales sirve como una herramienta para establecer las condiciones laborales del trabajador, por consiguiente, los riesgos psicosociales perturban los derechos de los trabajadores y la provocación de esto a su vez afecta globalmente la salud del empleado.

Partiendo desde la importancia de este factor psicosocial que es el sentido de la tarea, se refleja de manera positiva en los trabajadores, ellos poseen un sentido de pertenencia hacia la actividad que realizan como lo es la agricultura, una actividad básica, que permite el abastecimiento regular de productos a los seres humanos.

Contribución del trabajo

En la figura 74 se encuentra detallado los resultados sobre la contribución del trabajo, se refleja que el 40% de las personas creen que la contribución de su trabajo es muy importante en el conjunto de la organización, se determinan que los jornaleros agrícolas están conscientes de la importancia de realizar su actividad, y el nivel de contribución que tiene para la sociedad.

Figura 73. Contribución del trabajo



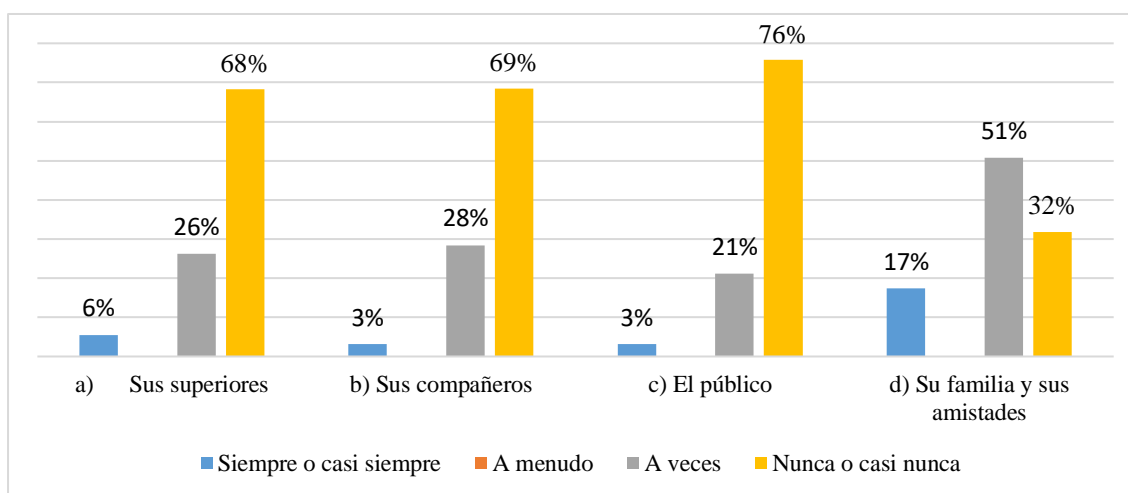
Según Pinos, L.(2017), el desarrollo de la tecnología ha provocado nuevos cambios en el oficio y en la calidad de trabajo y a su vez el surgimiento de otros peligrosos factores de riesgo psicosociales causantes de afecciones a la salud y seguridad de los empleadores, provocando bajo rendimiento en la productividad del trabajador.

Contribuyendo con lo antes mencionada de Pinos, L. (2017), se destaca que la tecnología cada vez va evolucionando, y a su vez va generando desempleo, los inventos realizados pretenden aumentar la cantidad de producción y disminuir los costos, minimizar la mano de obra, la tecnología, estos factores ponen en preocupación al trabajador agrícola, a pesar de que la tecnología a expuesto en riesgo a los trabajadores agrícolas, con químicos y maquinarias implementadas en la organización, el trabajador agrícola sigue brindando prosperidad para la sociedad y las industrias y sobre todo con la economía de un país.

Reconocimiento por el trabajo

En la figura 75 se demuestra los resultados sobre el reconocimiento por el trabajo, en donde el 68% de las personas nunca su trabajo ha sido apreciado y reconocido por su jefe de trabajo, el jornalero agrícola siempre ha sido invisible ante los ojos de los superiores, aparte de no estar bien asalariados, su trabajo nunca se le ha sido reconocido, principalmente por la persona a la que se le realiza el trabajo; el 69% de las personas indican que nunca o casi nunca su trabajo ha sido reconocido y apreciado por sus compañeros, las mejoras del trabajo nunca van a ser reconocidas, especialmente con compañeros donde prevalece la competencia por procurar ser mejores; el 76% de las personas piensan que nunca o casi nunca su trabajo ha sido reconocido y apreciado por el público; la importancia de brindar los trabajadores agrícolas una necesidad alimenticia no ha logrado ser reconocida ni apreciada por la sociedad; y el 51% de las personas establecen que a veces ha sido reconocido y apreciado por su familia y amigos, en ocasiones si existirá el agradecimiento en la familia hacia el jornalero agrícola por el sustento que brinda al cubrir alguna de las necesidades básicas, y el agradecimiento existirá por parte de amigo hacia el jornalero agrícola, por un favor realizado.

Figura 74. Reconocimiento por el trabajo



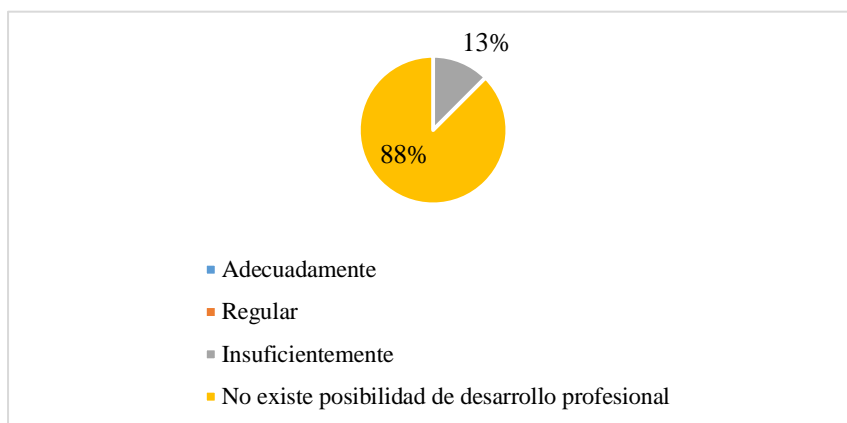
Teniendo en cuenta lo que establece el autor Hurst, P. (2017), sobre la construcción de alianzas entre superiores y trabajadores, esta relación laboral garantiza la participación en la toma de decisiones, la manera de brindar incentivos, incrementa la participación de los trabajadores y fortalece las organizaciones que los representan creando oportunidades de mejoramiento en las condiciones de trabajo.

Lamentablemente lo que postula el autor no se cumple en la mayoría de organizaciones, la apreciación y el reconocimiento tienden a ser obviados por superiores de trabajo, el esfuerzo solo será remunerado nunca será compensado, en el trabajo las necesidades son mutuas, tanto para el trabajador como para el jefe superior, el trabajador necesita un salario para sustentarse, y el jefe necesita de la mano de obra para producir y tener rentabilidad, pero es quien gana a su vez un porcentaje más, porque no está expuesto a riesgos ni a peligros laborales, tiene la facilidad de ordenar que el trabajo se cumpla, pero no tiene la capacidad de reconocer o agradecer con algún incentivo por un trabajo bien realizado.

Facilidad de desarrollo personal

Sobre los resultados del sobre la facilidad de desarrollo personal se indica en la figura 76 la cual refleja que la gran mayoría de personas encuestadas, en total del 88% de las personas explican que no existe eventualidad de desarrollo personal, se concluye que como es un oficio agrícola, no hay posibilidades de superación, a nivel educativo, las actividades que realizan solo las viven en el campo.

Figura 75. Facilidad de desarrollo personal



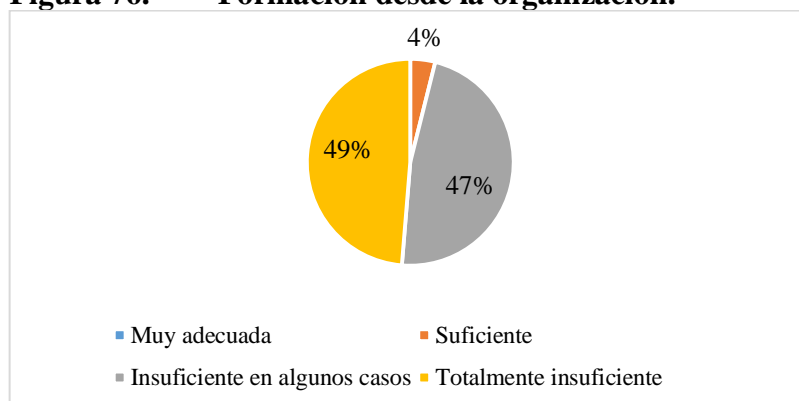
Considerando el análisis del autor Peter Hurst (2017), quien revela que los trabajadores agrícolas son grupos vulnerables ante riesgos, sufren inseguridades sobre que pueden hacer para abordar sus intereses y necesidades a distintos niveles, sus ideas no se centran en alcanzar objetivos claros.

Tal como lo clarifica el análisis anterior el trabajador agrícola no posee interés que le brinde desarrollo personal, en donde pueda reflejar su creatividad y habilidad, donde adquiera conocimientos técnicos, esta es una desventaja para el jornalero agrícola, en este oficio en su mayoría se encuentran personas con niveles de educación bajos, y a su vez con escasos recursos.

Formación desde la organización.

Los resultados reflejados en la figura 77 sobre la formación que le brindan la organización se basa en que el 47 % de las personas creen que es totalmente insuficiente, datos que da a establecer que en la organización no existe ningún tipo de capacitación, son temas que deben ser tomados en cuenta en esta actividad agrícola, el cultivo de productos necesita la formación, o el conocimiento del uso de fertilizante y químicos, estos conocimientos deben ser forjados en los jornaleros agrícolas.

Figura 76. Formación desde la organización.



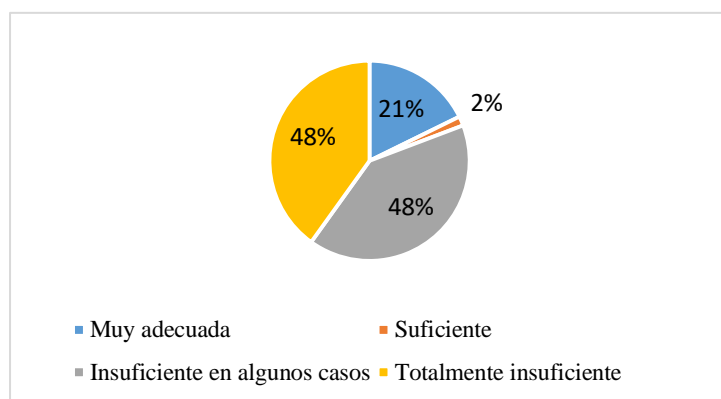
De la misma manera se considera la investigación antes mencionada del autor Peter Hurst (2017), plasmada en la figura 76 antes estudiada, el trabajador agrícola se encuentra vulnerable ante varias situaciones o riesgos que puedan presentar en el trabajo, la falta de aprendizaje en el

uso de materiales utilizados en el trabajo puede provocar daños o riesgos para la salud y seguridad del trabajador, es por ello que la organización en este punto sobre la formación de la organización debe poner mucha atención, para que logre brindar una buena calidad de vida laboral.

Correspondencia de esfuerzo

Sobre la correspondencia entre el esfuerzo se instituye que el 48% de las personas consideran que en algunos casos, no es suficiente igualar el esfuerzo que la organización le brinda y las recompensas que le ofrece, no existe en la mayoría de casos recompensas por parte de los jefes de trabajo, por el gran esfuerzo que realizan los jornaleros agrícolas su paga no logra ser la suficiente, en la actualidad la persona que tiene logros de superación, que utiliza su capacidad mental, tiende a ganar más que la persona que nivel de educación inferiores, que utiliza su fuerza física y está expuesto la mayoría de veces a riesgos que afectaran a su salud y seguridad.

Figura 77. Correspondencia de esfuerzo

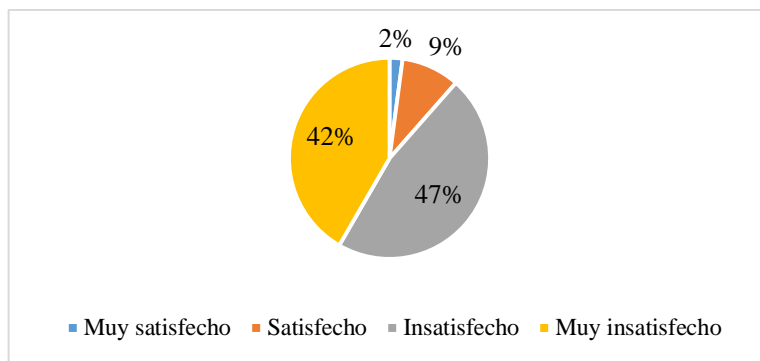


En la investigación de Peter Hurst (2017), determina que el jornalero es una parte importante y dinámica de la mano de obra agrícola, los trabajadores agrícolas necesitan atención y recursos específicos para fortalecer su papel en la agricultura sostenible, de acuerdo con la conjetura mencionada, el trabajador agrícola es el factor fundamental para que la dinámica del comercio funcione de manera eficaz, por lo tanto para conservar esta fuerza de trabajo productiva, es necesario e importante poner la debida atención y reconocer su trabajo brindando buenas condiciones laborales una paga justa.

Satisfacción de salario

La satisfacción de salarios se ha logrado determinar gracias a los resultados indicados por figura 79, refleja que el 47% de las personas se encuentran insatisfechas con el salario que recibe, de acuerdo con los deberes y responsabilidades que está sometido a realizar, la paga por su esfuerzo de trabajo es insuficiente.

Figura 78. Satisfacción de salario



De acuerdo con lo que establece la autora Lagos, J. (2019), el proletariado agrícola con salarios bajos, no les abastece para que puedan mantener la familia, lo que les ha obligado a incorporar a sus familias al trabajo agrícola consecuencia que ocurre cuando ha llegado la miseria a los hogares de los campesinos.

Los autores Larraitz, L. et al., (2019), tienen como objetivo brindar asistencia técnica a nuestros miembros para reducir la brecha salarial y promover el principio de igual trabajo por igual valor, enmarcan el propósito de brindar apoyo técnico a nuestros mandantes para reducir la brecha salarial y promover el principio de igual trabajo por igual valor. Recalcando lo citado anteriormente, se analiza que en la actualidad existe una diferencia entre el salario y el fuerte trabajo que realiza, el salario percibido ha logrado una insatisfacción en el trabajador, sus ganancias no alcanzan a sustentar la canasta básica, tampoco a cubrir las demás necesidades como la educación, salud y vivienda. El salario por el diario de un jornalero agrícola es la más baja, y el esfuerzo físico que realizan es el más fuerte, sin especificar las precarias condiciones que viven en el trabajo, y la exposición a los diferentes cambios climáticos.

4.2. DISCUSIÓN

El análisis situacional y laboral psicosocial de los jornaleros agrícolas de la Parroquia de Julio Andrade permitió evaluar las condiciones de vida laboral que viven los trabajadores agrícolas, al mismo tiempo se estableció los factores de riesgo psicosociales que influyen en la calidad de vida de los trabajadores que se dedican a la agricultura, el bienestar de un trabajador se ve reflejado en la satisfacción laboral y su bienestar, el cumplimiento de las necesidades del trabajador conlleva a fijar buenas condiciones de vida laboral.

El bienestar se vincula a las necesidades humanas, al momento de no cumplir con estas no se genera bienestar, muchas veces se ha visto reflejado en las organizaciones el poco interés por brindar un cómodo ambiente laboral, esto se ha debido a la mala distribución de ingresos administrativos, las empresas han dejado atrás la inversión hacia el mejoramiento de las condiciones laborales, si se lograra establecer estas medidas generará satisfacción en los colaboradores de la organización.

La satisfacción laboral de acuerdo con el autor Frederick Herzberg (1969) se conceptualiza como una actitud que tiene el trabajador con respecto a su trabajo, la actitud se ve reflejado en características individuales, la satisfacción laboral genera una reacción de sentimientos emocionales, donde la persona busca cumplir sus expectativas, estas se verán reflejadas de acuerdo al nivel de satisfacción que posee el trabajador.

Herzberg menciona la teoría bifactorial, la cual habla acerca de dos dimensiones, la motivación y la higiene, estas dimensiones se identifican con base a la pirámide de Maslow, el factor Higiene se basa en las necesidades primarias para de ahí se enlaza con las necesidades fisiológicas y de seguridad; el factor de motivación se basa en las necesidades secundarias, entrelazándose con las necesidades sociales y de autorrealización.

La dimensión motivación, concierne al puesto de trabajo, a la manera personal e individual de trabajador, este factor es lo que genera productividad a la organización. El factor motivacional, se vincula con indicadores como: El trabajo en sí, logro, la posibilidad de crecimiento, la responsabilidad y el reconocimiento. Herzberg (1969).

La dimensión Higiene, concierne al entorno de trabajo, si no llegaran a estar presentes en el ámbito laboral, se crea insatisfacción al trabajador, por consecuencia bajo rendimiento. El factor de Higiene se vincula con indicadores como: El estatus, relación con los superiores, relación con los compañeros, calidad de supervisión, calidad de supervisión y sueldo.

Para el estudio del factor psicosocial se tomó como referencia Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1971) quienes conceptualiza los factores psicosociales como las interacciones que están presentes en el trabajo, en el ambiente laboral, en las condiciones laborales, en la satisfacción, en las capacidades, en las habilidades, en las necesidades, en la situación personal del trabajador, en todos estos aspectos en general, influyen en la experiencia y

la percepción del trabajador, esto a su vez interviene en la seguridad, salud y rendimiento del trabajador.

De acuerdo con Moreno, B. (2011) existen tres maneras de describir los aspectos psicológicos, el primero es los factores psicosociales, segundo como factores psicosociales de riesgo y el tercero como riesgos psicosociales, no poseen una diferencia de manera académica entre ellos, pero en su uso pueden advertir conductas diferentes.

Con base a este tratado se estudió los factores psicosociales de los cuales se desprende dimensiones como: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas, variedad / contenido, participación / supervisión, interés por el trabajador / compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social. (INSHT, 1971).

Con base a estas dimensiones se logró realizar una encuesta estructurada previamente ya planteada, la cual se aplicó a los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade, de ahí se determinó el estado en el que actualmente se encuentran viviendo los trabajadores agrícolas.

Se detalla a continuación la tabla 9 sobre los resultados de los datos demográficos.

Tabla 8. Datos demográficos

Datos demográficos	Porcentaje	Detalle
Género	Hombres: 66 %	El PD y OT 2015-2031, de la parroquia de Julio Andrade, ha recolectado datos del VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010, INEC determina que el número de hombres es de 4.876 y el de mujeres es de 4.758, población de Julio Andrade. El porcentaje mayoritario está entre el género masculino, probablemente por ser fuerte y por ser la cabeza del hogar.
	Mujeres: 34%	Existen mujeres que desean salir a delante mediante su trabajo es por ello que existe una parte de mujeres que se dedican a este trabajo forzoso.
Edad	18 % (32 años)	El PD y OT 2015-2031, de la parroquia de Julio Andrade, quienes toman en cuenta el VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010, INEC toman en consideración que la población joven que existe en la parroquia es entre 25-49 años con un porcentaje del 32,16%. De acuerdo con los resultados obtenidos el porcentaje más alto está entre personas de 32 años, son personas jóvenes que buscan cubrir sus necesidades.
Nacionalidad	Ecuatoriano:85 %	Tomando como referencia el PD y OT 2015-2031, de la parroquia de Julio Andrade, expone que la mayor parte de población proviene hacia la parroquia desde Pichincha con 1,22% e Imbabura el 0, 66%. El mayor porcentaje se concentra entre trabajadores ecuatorianos, quienes tratan de buscar su sustento.
	Colombiano:12 %	Según el PD y OT 2015-2031, de la parroquia de Julio Andrade, quien considero el VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010, INEC, el 4,57% son personas que provienen del exterior.

		<p>Por consiguiente, esta los trabajadores colombianos, ya que por ser una provincia fronteriza llegan a acentuarse en diferentes lugares de la provincia.</p>
	Venezolano:3 %	<p>Con la aceptación de residentes extranjeros, así están los habitantes venezolanos quienes tienden a pertenecer y a integrarse a nuestro país y buscar oportunidades de trabajo.</p>
Nivel de estudio	Primaria: 76 %	<p>De acuerdo con el PD y OT 2015-2031, de la parroquia de Julio Andrade, quienes toman en cuenta el VII Censo de Población y VI de Vivienda 2010, INEC indican que en la parroquia el 93% de la población se encuentra en la alfabetización.</p> <p>La mayoría de los trabajadores no cuenta con capacitación de manera profesional, son personas que por varios motivos han dejado sus estudios por recibir una cantidad de ingresos.</p>
	Secundaria: 21 %	<p>En este nivel de estudio los trabajadores no han completado sus niveles de estudio, es por ello por lo que tienen pocas oportunidades de un mejor empleo.</p>
	Superior: 3%	<p>Este porcentaje debe de ser considerado, ya que personas con capacidad intelectual, no han podido ejercer su profesión.</p>
Estado civil	Casado: 40 %	<p>Los trabajadores casados tienen el más alto porcentaje, esto probablemente porque las generaciones anteriores mantenían su cultura y tradición.</p>
	Unión libre31%	<p>Este nivel de estado civil está detrás del estado civil de los casados, se refleja que a medida que pasa el tiempo las costumbres y tradiciones están desapareciendo.</p>
	Soltero: 21%	<p>Estas personas desean cubrir sus necesidades, es por ello por lo que tan jóvenes buscan algún ingreso.</p>
	Viudo: 5 %	<p>En tiempos de la pandemia existió una variación en la tasa de mortalidad, según INEC en el Ecuador en el año 2020 EL se registró un aumento del 0,34% defunciones llegando hasta una cantidad de 115.504.</p>
	Divorciado: 3 %	<p>Tomando en cuenta los registros de la INEC en el Ecuador ha crecido la cantidad de divorcios a una cantidad de 14.568 en el año 2020.</p>
Dirección	10 % (Barrio Santa Clara)	<p>Para la adquisición de resultados se ha considerado varios barrios y comunidades de la parroquia de Julio Andrade, obteniendo con su mayoría a trabajadores que viven en el sector urbano Barrio Santa Clara, está ubicado en el centro del pueblo.</p>

Del mismo modo se detalla a continuación sobre el análisis de la satisfacción laboral, especificando el resultado de cada dimensión, la del factor higiene y el factor de motivación.

Tabla 9. Análisis de la variable satisfacción laboral.

Satisfacción laboral		
Dimensiones	Porcentaje	Detalle
Factor Motivación	17.19 %	Los trabajadores hacen lo posible por lograr sus objetivos, sus deberes y responsabilidades, en la ejecución de sus tareas, en base a la experiencia y a las expectativas personales, esta necesidad desea influir en otras personas, y adquirir conocimiento de ellas, el porcentaje obtenido es bajo, lo que indica que no está obteniendo resultados por sus acciones.
Factor Higiene	34,43 %	El factor higiene no se presenta de manera sustancial y duradera en su conducta, por tanto, las relaciones, el ambiente, su salario, la estabilidad laboral, la supervisión de trabajo recibida, beneficios que le brinda la organización, estos aspectos tratan medianamente de evitar la insatisfacción.

La tabla 11 fue elaborada con base a los cálculos realizados mediante la herramienta de Excel, con la data obtenida por la encuesta de la variable satisfacción laboral, que se aplicó a los jornaleros agrícolas, se logró extraer el rango de la variable y con ello detalladamente la frecuencia finalmente el nivel en porcentaje de satisfacción e insatisfacción laboral, mediante el cuestionario de satisfacción laboral, el cual estuvo interpretado en una escala de Likert, donde reflejaba una escala de 1-4 siendo 1 Siempre o casi siempre; 2 A menudo; 3 A veces y 4 Nunca o casi nunca, en base a esta escala se detalló una nueva escala que sirvió para verificar la satisfacción e insatisfacción, donde 1=Satisfecho; 2= Poco satisfecho; 3=Poco insatisfecho y 4= Insatisfecho, posteriormente con el mismo rango de las variable se identificó el nivel de satisfacción de cada variable.

Interpretando que en los resultados del cuadro factores de satisfacción laboral se realizó el cálculo con ambas variables demostrando en general los trabajadores agrícolas se encuentran satisfechos con un 18,55 %; Insatisfechos con un 41,06 %, demuestra que el porcentaje más alto es la insatisfacción con respecto al ámbito laboral agrícola, luego se realizó el cálculo de manera individual para cada dimensión, donde indica que la dimensión factores motivacionales se encuentran satisfechos con un 17,19 %; insatisfechos con un 57,02 %, se encuentran insatisfechos con un porcentaje alto en aspectos como se siente el trabajador en relación con su trabajo. La dimensión factores higiénicos se encuentran satisfechos con un 34,43 % y poco insatisfecho con un 37,19 %, lo que representa que tiene mayor porcentaje en poco insatisfecho en la manera de cómo se sienten en las relaciones o aspectos con la empresa.

A continuación, se presenta la tabla 11 de niveles de satisfacción, resultados obtenidos por la frecuencia del rango de la variable satisfacción laboral.

Tabla 10. Niveles de Satisfacción Laboral

Cálculo de los Factores de satisfacción laboral en general			
Detalle	fr.	Fr	%
1=Satisfecho	1709	0,18545849	18,55
2= Poco satisfecho	1509	0,16375475	16,38
3=Poco insatisfecho	2213	0,24015193	24,02
4= Insatisfecho	3784	0,41063483	41,06
TOTAL	9.215	1	100

Factores Motivacionales			
1=Satisfecho	660	0,17191977	17,19
2= Poco satisfecho	500	0,13024225	13,02
3=Poco insatisfecho	490	0,12763741	12,76
4= Insatisfecho	2189	0,57020057	57,02
TOTAL	3.839	1	100
Factores Higiénicos			
1=Satisfecho	1.55	0,34426937	34,43
2= Poco satisfecho	1009	0,21778545	21,78
3=Poco insatisfecho	1723	0,37189726	37,19
4= Insatisfecho	306	0,06604792	6,60
TOTAL	4.633	1	100

Los factores claves de la satisfacción laboral en los jornaleros de la Asociación de Trabajadores Autónomos de la parroquia de Julio Andrade según el autor Herzberg (1969) son el factor motivacional con el 17,19 % y el factor higiene con el 34,43 %.

Por consiguiente, se puntualiza los resultados y los porcentajes de cada dimensión pertenecientes a la variable factores psicosociales al igual que su correspondiente análisis.

Tabla 11. Análisis de la dimensión factor psicosocial.

FACTOR PSICOSOCIAL		
Dimensiones	Porcentaje	Detalle
Tiempo de trabajo	63 %	El tiempo de trabajo o su actividad medianamente le permite acoger periodos de descanso, al igual pueden considerar la cantidad y la calidad de trabajo.
Autonomía	47 %	Un 47% pueden gestionar la actividad laboral, la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo, la capacidad de decidir los procedimientos de trabajo y descanso.
Carga de trabajo	50,5 %	Moderadamente consideran el esfuerzo físico e intelectual durante el transcurso de sus actividades.
Demandas psicológicas	58,6 %	El nivel de esfuerzo intelectual y presión en el desarrollo de sus tareas no tienden a ser bajo y también las situaciones en el ambiente de trabajo no

		tienden a afectar sus emociones.
Variedad / Contenido	89,8 %	Con un notorio porcentaje refleja que las tareas que desempeña el trabajador aumentan su capacidad humana de desarrollar sus expectativas por el trabajo.
Participación/Supervisión	63,5 %	Con el 63,5% indica que existen pocos problemas derivados por el rol en el trabajo y en la organización.
Supervisión, Interés por el trabajador	99,5 %	La preocupación del trabajador es de carácter personal, poseen autonomía en las decisiones del desarrollo de trabajo.
Desempeño de rol	30,7 %	La decisión del trabajador casi en su totalidad es tomada en cuenta, con respecto a la distribución, y el desempeño de trabajo,
Relaciones y apoyo social	71,85%	Se identifica que las relaciones entre trabajadores son adecuadas, cuentan con apoyo laboral.

Para describir la tabla 8, empezaremos primeramente con los datos demográficos, con lo que respecta a la parte del género, en los hombres se encontró el

porcentaje mayor con un 64 %, personas que se encargan al oficio de la agricultura, un trabajo que necesita de gran esfuerzo, mientras que las mujeres tiene el 34 %, este tipo de población, son mujeres quienes también forman parte del trabajo que es la agricultura, tiene un porcentaje significativo, las mujeres, son personas que deben realizar doble trabajo de su casa y el que pertenece dentro de ella, tomando en cuenta que el trabajo de la agricultura es realizado con más esfuerzo, las mujeres es un género débil pero también realiza esta actividad, con lo que respecta a la edad posee el mayor porcentaje, con un 18%, entre las personas que tienen 32 años, son personas jóvenes que trabajan día a día para sustentar sus necesidades, en el trabajo de la agricultura, existe una variedad de personas que se dedican a esta actividad, es por ello que intervinieron distintas edades, desde menores de edad, hasta personas ya de la tercera edad, y es que por la necesidad se ven obligados a trabajar, con lo que concierne a la nacionalidad, los ecuatorianos poseen la mayor parte con un 85 %, al ser un país ecuatoriano es evidentemente de que la mayoría de trabajadores sean residentes del propio país, puesto que siempre buscaran el sustento para sus familias, por consiguiente esta la población de colombianos con un 12 %, esto debido a que el Ecuador es un

país fronterizo con Colombia, es por ello que existen personas providentes de este país, que residen en el Ecuador y que se dedican al trabajo agrícola por último esta la nacionalidad venezolana con un 3%, esto se refleja a que en los últimos años se ha visto la migración de personas venezolanas, a causa de la crisis que vive su país, quienes se asentaron en varias partes del mundo, especialmente en el Ecuador, y para poder cubrir sus necesidades básicas.

Por otra parte está el nivel de estudio destacándose el nivel de primaria con el 76 %, esto da a entender que las personas que se dedican al jornal no tienen oportunidades de preparación, en algunos casos no son ni ingresados a la escuela, es aquí donde existe el analfabetismo, existen personas que han ingresado a la escuela pero no han terminado su educación por falta de recursos, o por lo que se han visto en la necesidad de generar recursos económicos, luego está el nivel secundaria con el 21% por ciento en esta parte las personas que tuvieron la oportunidad de ingresar a un colegio, dieron otro salto en el nivel educativo, al sacar el bachiller, pero de ahí ya son personas que no pudieron sustentar su educación obteniendo una profesión por falta de dinero, y el nivel de estudio superior con el 3%, este porcentaje es un poco alarmante, ya que siendo personas preparadas, con profesiones, tengan que dedicarse a trabajo agrícola, y es que la falta de empleo les obliga a realizar cualquier actividad con la que le pueda generar ingresos, de ahí también se estableció el estado civil de los jornaleros agrícolas, con un porcentaje mayoritario están los casados con el 40 %, personas que han formado sus familias y tienen sus responsabilidades, en el estado civil en la parte de unión libre se ha visto que ha ido creciendo con el 31%, puesto que ahora las personas ya no toman en serio la parte de unirse ante la ley, solamente toman la decisión de unirse y convivir, en el estado civil soltero se encuentra con él 21 % , esta población no tiene personas a su cargo de las cuales dependen de ellos, pero a su vez tienen necesidades o responsabilidades que cumplir, y requieren de un trabajo, el estado civil viudo se encuentra con el 5 %, las personas que tienen un estado civil viudo es un porcentaje notorio, tal vez se deba al factor en el que actualmente vivimos que es la pandemia covid, 19, en los últimos años varias personas han perdido sus familiares por esta causa y el estado civil divorciado tiene un 3 %, esto en parte se deba a la falta de comprensión u otros factores, las familias se desintegran, es por ello que se ha obtenido un mínimo de porcentaje de divorciados en el estudio, pero que también forman parte del trabajo agrícola.

En la tabla 9 sobre la variable satisfacción laboral que establece el autor Herzberg, a continuación se detallan los resultados en porcentajes, de cada dimensión, de la dimensión factor higiene y la dimensión factor motivación, por lo que se puntualiza lo siguiente:

El factor de motivación posee una satisfacción baja con un 17,19 %, en aspectos como el respeto que el trabajador adquiere si es en base a su trabajo, respeto por sus los compañeros, en oportunidades de cambiarse de trabajo la persona si está dispuesta a cambiarse de trabajo debido a las condiciones laborales, sobre el reconocimiento el trabajador no obtiene ninguna clase de

reconocimientos, es por ello que se eleva el porcentaje en motivación, y también por lo que el trabajo no tiene oportunidades de aprendizaje.

La dimensión factor higiene como se demuestra en la tabla 9, posee una satisfacción del 34,43 %, se determinó que es bajo el porcentaje, demuestra que los trabajadores agrícolas en la mayor parte su jefe tiene favoritismo, el jefe no apoya con el desarrollo de las funciones de su trabajador, no le ofrece ni seguridad ni estabilidad, en ocasiones el trabajador cuenta con los materiales para realizar su trabajo, y sobre todo en base a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se llegó a determinar que el trabajador no está satisfecho con el salario que recibe ya que no cubre las necesidades de él y de su familia.

Por otro lado está la variable factor psicosocial que se especifica en la tabla 11, con las nueve dimensiones que la establece el (INSHT, 1971), como primera dimensión está el tiempo de trabajo con un 63 %, el trabajo tiene un efecto en el trabajador de manera considerable, el tiempo de trabajo no tiende a ser elevado, el trabajo le facilita realizar otras actividades, y a su vez le permite compartir tiempo con su familia, el trabajo al jornal, no es establecido mediante un contrato firmado de trabajo, es de manera voluntaria por qué no tiene obligaciones que cumplir ante un empleador; otra dimensión es la autonomía con un 47,7 %, el porcentaje obtenido casi llega a su mediana capacidad, por lo que la autonomía debe de considerarse un poco más, las posibilidades que tiene el trabajador con su trabajo, son medianamente establecidas, los descansos para refrigerios son decisiones tomadas por el trabajador, la elección del ritmo, la cantidad, la calidad ya son establecidas por el jefe superior, por lo tanto se entiende que en algunos aspectos son favorables para el trabajador, pero en otros tienden a ser negativos para las condiciones laborales del trabajador; la carga de trabajo con el 50,5 %, la carga de trabajo llegó a su mediana capacidad, entre ella se estableció que las presiones de tiempo de trabajo son reguladas, el esfuerzo de atención por el trabajo, no requiere en mayor cantidad, la cantidad y la dificultad de la actividad, en veces requiere de ayuda por compañeros o por el jefe, en veces necesitan prestar atención al trabajo que se va a realizar, la mayoría de personas que se dedican a esta actividad tienen experiencia y fácil práctica para la ejecución de tareas agrícolas.

Las demandas psicológicas posee el 58,6 %, en veces las personas se han visto involucradas en cuestiones de exigencia por parte del jefe, en el caso de experiencias emocionales tienden a controlarlas ante sus jefes o compañeros, permiten que no pueda afectar su autoestima, en el trabajo agrícola con lo que respecta a sus ingresos, la mayoría de veces depende solamente del jornalero, si el trabajador se esfuerza tiende a ser más salariado; la variedad de contenido con el 69,8 %, el porcentaje reflejado es un porcentaje elevado, esto se debe a causas como el reconocimiento por el trabajo, los jefes no buscan alternativas de recompensar un trabajo que está bien realizado, el trabajo tiende a ser en gran parte rutinario, la monotonía le cansa al trabajador, es algo que tienden a acostumbrarse, en la parte de contribución del trabajo, el trabajador tiene clara

la idea de que su trabajo esforzado es importante para la sociedad y para el desarrollo del país, pero que no es reconocido por el jefe, en veces por su familia ya que satisface sus necesidades, de igual forma cubre las necesidades de los demás pero no lo valoran el esfuerzo realizado.

La participación y supervisión obtiene el 63,5 %, en esta parte llega a sobre pasar la mediana parte, en la participación el trabajador no toma decisiones planteadas con respecto al trabajo, la formación de equipos, el trabajo que debe realizarse y como realizarse, con lo que respecta a la supervisión viene a ser parte en la organización, el trabajador agrícola no interviene en decisiones o planeaciones que se ejecutaran en el trabajo, estas tienden a ser tomadas por parte del jefe superior, y los trabajadores se ocupan solamente de acatarlas; la supervisión e intereses por el trabajador en su gran mayoría con el 99,5 %, en la parte de intereses y compensaciones, involucra a las facilidades de superación que la organización le brinda al trabajador, en este caso se identificó que la organización no brinda ningún tipo de capacitaciones, donde puedan desarrollarse a nivel de preparación profesional, el trabajo de la agricultura no requiere de capacidades o habilidades profesionales, es un oficio que se ejerce prácticamente, en el sentido de equilibrio entre el esfuerzo que realiza y las recompensas que recibe no se establecen, y la satisfacción por el salario tiende a ser altamente insatisfecha, el salario que reciben no les alcanza a cubrir todas sus necesidades; desempeño de rol obtuvo el 30,7 %, el porcentaje recolectado es bajo, la asignación de responsabilidades no interviene en las funciones, los trabajadores no les brindan responsabilidades en las que deben hacer de frente, en ocasiones existe momentos en que las ordenes son contradictorias, de que unos le envíen a hacer un trabajo y otros le envíen a hacer otro, tampoco crean los jefes decisiones de órdenes que les pueda generar a los trabajadores conflictos ético, que vayan e n contra de la integridad de los mismos; y por ultimo esta las relaciones y apoyo social con el 71,85 %, se estableció que la calidad de las relaciones entre miembros de la organización tienden a ser regulares, por lo que no son buenas ni malas, los conflictos interpersonales se presentan en veces las riñas o insultos, situaciones de violencia casi no existe en el trabajo, la discriminación tiende a estar presente en el trabajo, los encuestados supieron mencionar que en algunas ocasiones se presentan por cuestiones de edad o nacionalidad.

La respectiva investigación se realizó a los jornaleros agrícolas de parroquia de Julio Andrade, tuvo como objetivo general, analizar el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade, este objetivo conforme se ha ido desarrollando, se ha determinado que la satisfacción laboran en los trabajadores tiende a ser insatisfactoria con el 41,06 % en algunos casos, sobre todo en la calidad de vida laboral y las recompensas por trabajo esforzado, tal como lo detalla la tabla 10; con lo que respecta a lo psicosocial de los trabajadores se establece que existen factores psicosociales que influyen en la calidad de vida, los trabajadores no están siendo prestados atención ante riesgos psicosociales.

Los objetivos específicos de la investigación, tienden a aportar de manera representativa, el analizar la satisfacción laboral y psicosocial de los jornaleros agrícola, el primer objetivo específico es el de identificar los factores claves de satisfacción laboral en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade, los factores claves que se pudieron establecer son los factores de la teoría bifactorial de Herzberg, el factor de motivación y el factor de higiene, estos factores determinan la satisfacción del trabajador, la relación entre la eficiencia en el trabajo se presenta de acuerdo al nivel de satisfacción que indica el autor Herzberg, a mayor satisfacción, mayor será la eficiencia en el trabajo, si se presenta lo contrario menor satisfacción, menor será la eficiencia, de acuerdo con los resultados obtenidos, tal como lo demuestra la tabla numero 8 sobre la satisfacción, el nivel de satisfacción laboral ha llegado a ser bajo por ende existe escasa eficiencia en el trabajo.

El segundo objetivo específico es determinar los factores de riesgos psicosociales que intervienen en la productividad de los jornaleros agrícolas y su desempeño laboral, se ejecutó mediante el postulado del(INSHT, 1971), con sus factores psicosociales reflejados en la tabla número 11, y el objetivo específico número tres, fue el de, establecer el nivel de satisfacción laboral y el de riesgo psicosocial que presentan los jornaleros agrícolas, se realizó mediante la comprobación de la de frecuencia para estudiar el nivel de satisfacción de los jornaleros agrícolas, posteriormente se pudo analizar el cuadro de evaluación de los factores de riesgo psicosociales detallado en la figura 3 y se identificó el nivel psicosocial.

Con los resultados obtenidos se pudo dar respuesta a las preguntas de investigación, con lo que respecta al desempeño de los jornaleros agrícolas, los factores de satisfacción laboral que incide en los jornaleros agrícolas son los factores de motivación con un 17,19 % y factores de higiene con un 34,43 %, estos factores provocan la satisfacción o insatisfacción con respecto a las condiciones laborales a las que están sometidos los jornaleros agrícolas, la satisfacción laboral como el resultado de las percepciones que tiene el trabajador hacia el trabajo, aspectos en general que vive con su supervisor, compañeros de trabajo, condiciones de trabajo, salarios, entre otros; los factores de riesgo psicosociales estudiados mismos que afectan directamente a los jornaleros agrícolas, estos vienen a ser: tal como lo especifica la tabla 11, está el tiempo de trabajo con el 63%, la autonomía con el 47 %, la carga de trabajo 50,5 %, las demandas psicosociales el 58,6 %, la variedad de contenido con el 89,8 %, el grado de participación de los jefes superiores con el 63,5%, la supervisión e interés por el trabajo, el 99,5 %, el desempeño de rol el 30,7 %, y las relaciones y apoyo social con el 71,85 %, existen dos mediciones para fijar la pobreza, la unidimensional y la multidimensional, la medición unidimensional es la situación a la que se enfrentan las personas que

viven con menos de 1,9 dólares al día, y la medición multidimensional emplea temas de privaciones, incorporándose también cuestiones de salud y educación.

Se determinó que el nivel de satisfacción, el factor motivacional tiene un porcentaje alto en insatisfechos con un 57,02 % y el de higiene posee un porcentaje mayoritario en poco insatisfecho con un 37,19 % de acuerdo a la tabla 10 sobre el nivel de satisfacción, y el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores es de un riesgo muy elevado con el 80 %, según la escala de valoración del método Fpsico, se encuentran insatisfechos con el salario que perciben, posee un Interés por el trabajador y compensación (ITC) de un 95,5% esta afirmación se realiza con base al cuestionario aplicado a los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade; según lo establece el Ministro de Trabajo. Madero, A. (2020) en el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia (...)”; y que, “El estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”. Al igual se considera al) miembro del Congreso Nacional, Proaño, M. (2020) que en el artículo 118 del Código de Trabajo menciona “Fijar el salario básico unificado del trabajador en general incluidos, los trabajadores de pequeñas industrias, Trabajadores agrícolas, operadores de artesanías, Trabajador/ra remunerado del hogar y colaboradores de microempresas.”

Para comprobar la prueba de hipótesis se determinó, primeramente con la distribución estadística de Kolmogorov- Smirnov en la parte de significancia (Sig.) posee en ambas variables un 0%, tiende a ser menor que 0.05, por lo tanto no existe una distribución normal entre las variables satisfacción laboral y la variable Factores psicosociales, al no existir normalidad entre las variables, se realizó un enfoque no paramétrico con el método de Spearman, este test esta especificado para variables cuantitativas numéricas, posteriormente se realizó un test de Rho de Spearman reflejada en la tabla 7 indica que el nivel de significancia es 0 % menor a 0.05 por lo tanto no existe correlación entre las variables, luego identificamos con el resultado del coeficiente de correlación que es 17.8 % y de acuerdo a la tabla 8 se demostró que tiene una correlación positiva muy baja, no existe asociación entre ambas variables satisfacción laboral y la variable factores psicosociales, para la comprobación de hipótesis se necesita entender el valor de Sig. Bilateral (P), de acuerdo al valor reflejado en la tabla 7, la correlación de significancia es igual a 0, o lo que es lo mismo el valor de P es 0 %, tiende a ser menor a alfa ($\alpha= 0.005$) por ende rechazamos la H_0 , y aceptamos la hipótesis alternativa, H_1 : La satisfacción laboral tiene relación con los factores de riesgo psicosociales en los jornaleros de la Asociación de trabajadores autónomos de la parroquia de Julio Andrade, si existe correlación entre las variables satisfacción laboral y psicosocial, existe una correlación de manera positiva muy débil.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Una vez realizado el estudio se analizó la teoría bifactorial de Herzberg, sobre el factor motivacional y el factor higiene; el factor motivacional posee una satisfacción de un 17,19% sobre el desarrollo intelectual, social y autoestima y el factor de higiene tiene una satisfacción del 34,43 %, sobre la influencia del ambiente laboral, y el nivel de satisfacción entre ambos factores es del 18,55%, la satisfacción de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade es bajo, correspondiendo a las remuneraciones y el salario que percibe por su jornal, el cual tiende a tener una mínima cantidad, la misma que no logra cubrir las necesidades de él y de su familia, detallado en la tabla 11.

- Los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade están sometidos a vivir precariedades laborales, las condiciones de vida laboral, no se ajustan a la satisfacción y el bienestar del trabajador, las condiciones laborales no están siendo tomadas en cuenta por el jefe superior el jornalero agrícola esta ignorado a los riesgos que puede enfrentar con la realización de la actividad agrícola.

- Se establece que la satisfacción laboral influye en el desarrollo y rendimiento de los jornaleros agrícolas, a medida ya que el trabajador pretende encontrar bienestar para logra sentirse satisfecho, y por ende crea motivación para la realización de tareas, y como consecuencia se verá reflejado el desempeño del trabajador y rentabilidad en la organización.

- Los jornaleros se ven sometidos a decisiones que establecen los jefes superiores, además son quienes fijan los precios del diario laboral, y del bulto de papa cosechado, debido a que no existe la presencia de organismos que regulen los salarios.

- Los jornaleros agrícolas de la parroquia poseen una situación laboral desalentadora, están siendo vulnerables a riesgos psicosociales que se presentan en el trabajo, poseen un riesgo muy elevado del 80 %, debido a la falta de interés de las personas que les ofrecen trabajo, estas personas tienen insuficientemente la presencia de los derechos del trabajador, el de ofrecerles estabilidad y seguridad, la importancia de poder invertir en el talento humano, y el de brindarle estables condiciones de vida laboral.

- Para la realización de la investigación se tuvo como dificultad la recolección de información para determinar la población fija de aquellas personas que trabajan al jornal, no existió

aportes sobre datos existentes y registrados en la asociación de trabajadores autónomos, se presentó desinterés por parte de los miembros de la Asociación de Trabajadores Autónomos de la parroquia.

5.2. RECOMENDACIONES

- A continuación, se presenta la recomendación referente al irregular salario del jornalero agrícola, se debe establecer precios de acuerdo con lo que la ley establece, incluir el salario básico, tal como lo establece el artículo 118 del Código de Trabajo antes mencionado, sacar la cantidad de lo que cuesta una semana y de un diario laboral y pagar los servicios adquiridos, por el esfuerzo de trabajo del jornalero agrícola.

- Con base a los resultados recogidos en la presente investigación y al aporte bibliográfico sobre la satisfacción laboral se propone a los jefes superiores, tomar importancia la mano de obra, invertir en la calidad de vida, sus condiciones de trabajo y necesidades laborales del trabajador, ofreciéndole seguridad y estabilidad, crear un ambiente laboral de confianza, relaciones solidas entre jefe y compañeros.

- Es necesario evaluar periódicamente el estado en el que se encuentra la organización y los trabajadores, tomando en cuenta el clima y las relaciones laborales, diagnosticar la información obtenida y realizar acciones que permitan el compromiso y la responsabilidad de los jefes superiores, el crecimiento de la organización, y sobre todo que permita generar satisfacción y bienestar de los trabajadores.

- Es recomendable que la organización se centre en aplicar método de motivación, reconocer un buen trabajo realizado con base a incentivos presentándose de manera económica o palabras de aliento, la puede realizar de manera pública ante los compañeros de trabajo, para que también se crea estimulación gusto por el trabajo realizado, valorar los duros esfuerzos reflejados en las actividades agrícolas.

- Proponer estrategias para evaluar los riesgos psicosociales que se genera en el ambiente laboral, con la finalidad de determinar las causas que ocasiona insatisfacción en el trabajador y el bajo rendimiento, para luego tomar medidas necesarias en los aspectos que requieran generar cambios favorables.

- Para las dificultades presentadas sobre el desinterés de la asociación, se recomienda, que tanto las autoridades de Estado, y el presidente de la junta creen alianzas para capacitar a los

miembros de la Asociación de Trabajadores Autónomos, con la finalidad de que estos empleadores informales puedan dar soluciones a los problemas presentados en la calidad de vida del trabajador para precisar el bienestar de los jornaleros agrícolas.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3) , 198.

Alan, L. & Cortez, N. Procesos y fundamentos de la investigación científica. *Redes 201*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Andrade, L. & Rojas, D. (2017). Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa EstebanagriCia. Ltda. [Trabajo de postgrado, título de Magister en Dirección de Talento Humano, Universidad Espíritu Santo]
http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepezh_Lourdes_Pris_cila_2007055232.pdf

Arcos, P. (2015). Los jornaleros agrícolas y la exclusión del seguro social campesino. [Trabajo de graduación, título de abogada, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13646/1/FJCS-DE-862.pdf>

Canul, M; Fernández, B. & Gonzales, M. (2013). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas.<https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

El Consejo Superior Universitario Politécnico de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Resolución No. O15-C\$UP-2021. <http://190.15.129.78/handle/123456789/234>

Factor, Y. (2018). La teoría de los factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033_47792355_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Faya et al., (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores en una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 2018 8 (3).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Fernández, P & Díaz, P. (2002). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).
<file:///C:/Users/karina/Desktop/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf>
- Gallo, À. (2015). Los riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña empresa de Pastaza Ltda. Matriz Puyo provincia de Pastaza. Ambato.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, Administración 2019-2023
<https://n9.cl/1lts0>
- Guevara, G. & Verdesoto, A. (2019). Tipos de investigación. <https://tesisymasters.com.co/tipos-de-investigacion/>
- Graneros, J. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima 2017. [Tesis de grado, Universidad Cayetano Heredia].
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S; Fernández, C & Baptista, L. (1997). Metodología de la investigación. Capítulo 5 Proceso de la investigación. <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Hurst, P. (2017). Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible. Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Unión Internacional de los trabajadores de la Alimentación, Agrícolas Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Primera edición. Ginebra.
<https://www.fao.org/3/bp976s/bp976s.pdf>

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo [INEC]. (2020). INEC presenta sus proyecciones poblacionales cantonales. Noticias. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales-cantonales/>
- Lagos, J. (2019). Transformaciones en el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores agrícolas asalariados en México, 2000-2015. [Tesis, Universidad Autónoma del estado de Hidalgo]. <https://bit.ly/3kJOOHp>
- Lahura, E. (2003). El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas. [Documento de Trabajo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/6445817.pdf>
- Laxartza et al., (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- León, G. & Mafla, M. (2020). Vinculación con la sociedad. Repositorio UPEC. <https://www.upec.edu.ec/index.php/infomacion-de-las-maestrias?id=326>
- Llerena, N. (2019) Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business, 3(1). <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Lorenzo, J. (s.f.). Estadística Básica. Recursos educativos abiertos. <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/bitstream/handle/11086.1/1348/Prueba%20t%20y%20ANOVA.pdf?sequence=1>
- Madero, A. (2020). Constitución de la República del Ecuador. Sueldos, salarios mínimos sectoriales y tarifas para el sector privado por ramas de actividad, que abarca las diferentes comisiones sectoriales. Suplemento del Registro Oficial N°. 120, 14 de Enero del 2020. Acuerdo MDT- 2019-395. https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/641/SUELDOS__SALARIOS_M%C3%8DNIMOS_SECTORIALES_Y_TARIFAS_PARA_EL_SECTOR_PRIVADO.pdf

- Martinezetal., (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habena de Ciencias Medicas, 8(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mendoza, R. & Varas, M. (2018). La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral (Bachelor`sthesis).<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4294>
- Menghi, M. & Oros, L. (2019) Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. Revista de Psicología, 10(20).
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>
- Merino et al., (2019). La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. Revista Espacios, 40(09).
<http://es.revistaespacios.com/a19v40n09/19400926.html>
- Moderó, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos de la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria, 29.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Moreno, B. & Báez, Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo. (57).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#t1
- Moreno, J. (2019). La teoría motivacional de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa de servicentro Ortiz SRL de la ciudad de Huaraz-Ancash, 2014-2019.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3324/T033_42676968_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mostafa, A. (2000). Los factores psicosociales en el. Biblioteque OMS. , 15.
- Muñoz, D; Orellano, N. & Hernández H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencia y nuevas orientaciones laborales, Psicogente 21(40). Pp.532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz, P. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de normalidad. Perfiles. [Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías, Riobamba]<http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- Naciones Unidas (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Nahum, R. (2021). Los 12 tipos de técnicas de investigación: características y funciones. Psicología y Mente .
- Nicomedes, E. (2020). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol, 35(1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 1996). Seguridad en la agricultura.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008937/lang-es/index.htm
- Padilla, L. (2017). Calidad de vida de los jornaleros de agave en el municipio de Tequila, Jalisco [Trabajo de Titulación. Universidad de Guadalajara Centro Universitario de los Valles].
<https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/71558/1/MCUVALLES00010FT.pdf>
- Pando et al., (2018). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia UNEMI, 12(29).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661250001/582661250001.pdf>

- Paspuel, L. (2014). Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. Quito.
- Pérez, J. (2012). Factores psicosociales metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
file:///F:/Titulacion%202/FACTORES%20PSICOSOCIALES%20FSICO.pdf
- Pértegas, S. fernandez. (2021). La distribución normal.Fisterrahttps://www.fisterra.com/mbe/investiga/distr_normal/distr_normal.asp[Universidad de A Coruña (España)].
- Pillajo, R. Almeida, R. & Jiménez, R. Carchi prioridad para el desarrollo; Agenda 2013-2020. Articulación de redes territoriales. p22.
<https://www.carchi.gob.ec/agenda20132020/AGENDADEPRIORIDADES.pdf>
- Pinos, L. (2017) Factores psicosociales en la gestión riesgo laboral. Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, 2(2).<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/2101/1564>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia de Julio Andrade (PD y OT, 2015)
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia del Carchi (2019-2023)<https://carchi.gob.ec/2016f/index.php/mega-menu-2/category/115-plan-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial.html>
- Prefectura del Carchi. Datos informativos de la provincia.<https://carchi.gob.ec/2016f/index.php/carchi/informacion-provincial.html>
- Proaño, M. (2020). Código de Trabajo. LexisFinder. Registro oficial Suplemento 176 de 16-dic.-2005, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Generales* 34(146).
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quiroa, M. (2021). Teoría de Herzberg. Enciclopedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Reyes, A. & Salgado, J. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Robles, J. (2015). Plan de desarrollo y ordenamiento del Cantón Tulcán. Tulcán.
- Rubio, S. & Gómez, R. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2). 10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5427
- Sabater, C; Armas, D & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en la Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32 (2). <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Secretaria Nacional de Planificación (2021). Plan de creación de Oportunidades 2021-2025. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, 2012). Transformación a través de la Matriz Productiva. https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_WEBtodo.pdf
- Tabares, N. & Alvares, P. (2019). Factores psicosociales que inciden en la productividad agropecuaria en la economía moderna en Colombia. [Programa de Administración de Empresas, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3526>

Trinidad, L. & Rivadeneyra, H. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Dominio de las Ciencias, 7(6).<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2221>

Yanggen, D; Crissman, Ch. & Espinoza, P. (2003). Los plaguicidas impacto en producción, salud y medio ambiente en Carchi.<https://books.google.es/books?id=8VIXgJpC2PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

V. ANEXOS

Anexo 1: Certificado o Acta del Perfil de Investigación



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACION, ADMINISTRACION Y ECONOMIA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN DE PREDEFENSA DEL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

NOMBRE ARCOS PUPIALES KARINA ISABEL
NIVEL/PARALELO: NOVENO

CÉDULA DE IDENTIDAD 1003832209
PERIODO ACADÉMICO: MAYO - SEPTIEM 2022

TEMA DEL TIC: Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade.

Tribunal designado por la dirección de esta Carrera, conformado por:
PRESIDENTE: MSC. PAGUAY CHÁVEZ FÉLIX WILMER
DOCENTE TUTOR: MSC. BASTIDAS GUERRÓN LUCÍA JEANETH
DOCENTE: MSC. MALQUÍN VERA SONIA MARILÚ

De acuerdo al artículo 32: Una vez entregados los documentos; y, cumplidos los requisitos para la realización de la pre-defensa el Director/a de Carrera designará el Tribunal, fijando lugar, fecha y hora para la realización de este acto:

EDIFICIO DE AULAS 0 AULA: 0

FECHA: martes, 3 de mayo de 2022

HORA: 9H00

Obteniendo las siguientes notas:

1) Sustentación de la predefensa: 5,10

2) Trabajo escrito 2,10

Nota final de PRE DEFENSA 7,20

Por lo tanto: **APRUEBA CON OBSERVACIONES** ; debiendo acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán e martes, 3 de mayo de 2022

MSC. PAGUAY CHÁVEZ FÉLIX WILMER
PRESIDENTE

MSC. BASTIDAS GUERRÓN LUCÍA JEANETH
DOCENTE TUTOR

MSC. MALQUÍN VERA SONIA MARILÚ
DOCENTE

Adj.: Observaciones y recomendaciones

Anexo 2: Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Arcos Pupiales Karina Isabel				
DATE: 26 de mayo de 2022				
TOPIC: "Análisis de la situación laboral y psicosocial de los jornaleros agrícolas de la parroquia de Julio Andrade"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED		TOTAL 9	



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Arcos Pupiales Karina Isabel
Fecha de recepción del abstract: 26 de mayo de 2022
Fecha de entrega del informe: 26 de mayo de 2022

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN

Anexo 3: Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social

CAPITULO II Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Nota: Adaptado de La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social (2014)

CAPITULO III

Días de descanso

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

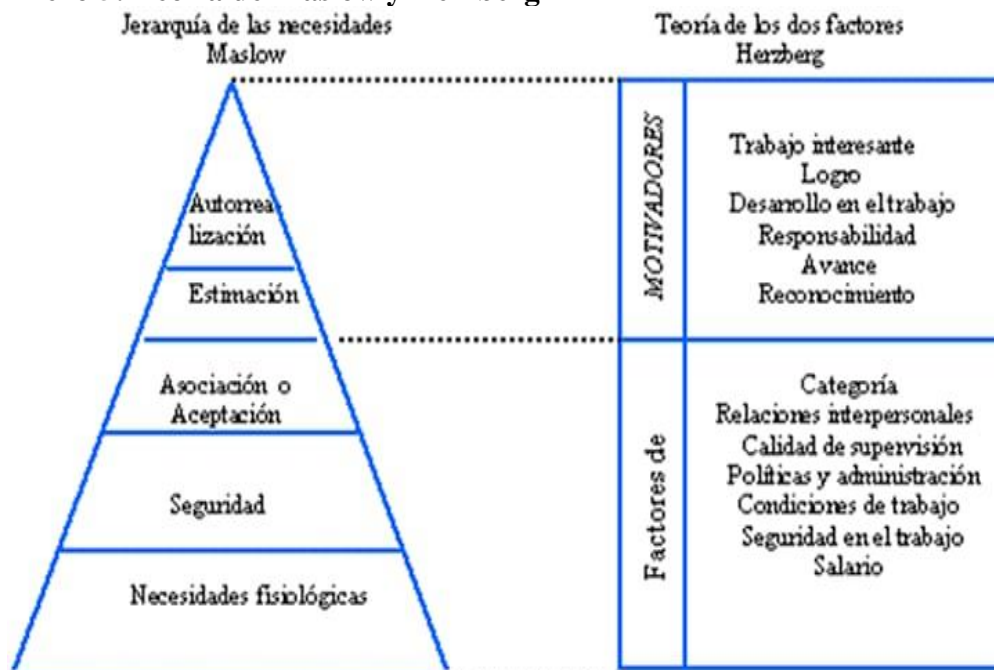
Nota: Adaptado de La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social (2014)

Anexo 4: Políticas Administrativas

POLÍTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN	
Política es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación	
❖	Política de sección y entrenamiento del personal.
❖	Política de remuneraciones
❖	Políticas sobre las relaciones con sindicatos
❖	Políticas sobre la moral interna.

Nota: adaptado de Gloria, G, (2013)

Anexo 5: Teoría de Maslow y Herzberg



Nota: Correa, F. (2019). Definición de administración y teorías administrativas.

Anexo 6: Instrumento



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA EMPRESARIAL
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES JORNALEROS AGRÍCOLAS DE LA
PARROQUIA DE JULIO ANDRADE.

Objetivo: Conocer la situación laboral y psicosocial de los jornaleros de la parroquia de Julio Andrade.

En escala del 1 al 4, favor marcar con una “X” el número que mejor se ajuste a su respuesta. Siempre o Casi siempre 1; A menudo 2; A veces 3; Nunca o Casi nunca 4

DATOS DEMOGRÁFICOS

Género: Masculino Femenino GLBTI

Edad:

Nacionalidad: Ecuatoriano Colombiano Venezolano Otro.....

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Superior Otro.....

Estado civil: Soltero Casado Unión libre Divorciado Viudo

Dirección:

SATISFACCIÓN LABORAL

°	DIMENSIONES FACTORES DE HERBERG	AFIRMMACIONES	VALORACIÓN			
	Factores motivacionales	¿Su vida laboral le permite desarrollar sus objetivos personales?				
		¿Si se le presenta una oportunidad se cambiaría de trabajo?				
		¿Su trabajo le brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales?				
		¿Cuándo termina su trabajo, los resultados son positivos y obtiene reconocimiento por parte de sus jefes?				
		¿Existen suficientes oportunidades de aprendizaje en la organización para mejorar sus habilidades?				
		¿Su organización apoya el aprendizaje y desarrollo de los empleados?				
		¿Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndole responsabilidad en la toma de decisiones?				
		¿Considera importante que su jefe inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene?				

		¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo se le reconoce?				
		¿Obtiene reconocimiento por parte de su jefe cuando el trabajo es bien hecho?				
Factores Higiénicos		¿Sus compañeros de trabajo siempre le consultan cuando hay problemas?				
		¿El respeto que adquiere es por su trabajo?				
		¿Su jefe inmediato actúa con favoritismo?				
		¿Considera que la relación con su jefe es inadecuada?				
		¿Sus compañeros respetan sus ideas, aunque difieran de las suyas?				
		¿Para resolver un problema sus compañeros toman sus sugerencias?				
		¿Su jefe le apoya en el desarrollo de sus funciones?				
		¿Se siente conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo?				
		¿Se siente seguro/a y estable en su trabajo?				
		¿Su jefe toma medidas apropiadas para ofrecer estabilidad en el trabajo?				
		¿Su puesto de trabajo es cómodo le facilita ejercer bien sus funciones?				
		¿Cuenta con todos los recursos materiales para realizar su trabajo?				
		¿El salario que recibe satisface sus necesidades y las de su familia?				
	¿El trabajo que realiza esta acorde con el salario que recibe?					

Anexo 7: Cuestionario de riesgos psicosociales.

**CUESTIONARIO DE
EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces

Nunca o casi nunca

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu Introducción de cambios en los equipos y materiales de trabajo:

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información
Ninguna participación

**11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios**

Puedo decidir
Se me consulta
Sólo recibo información
Ninguna participación

**11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo**

Puedo decidir
Se me consulta
Sólo recibo información
Ninguna participación

**11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en
la dirección o entre tus superiores**

Puedo decidir
Se me consulta
Sólo recibo información
Ninguna participación

**11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
contratación o incorporación de nuevos empleados**

Puedo decidir
Se me consulta
Sólo recibo información
Ninguna participación

**11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
elaboración de las normas de trabajo**

Puedo decidir
Se me consulta
Sólo recibo información
Ninguna participación

**12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los
siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo**

No interviene
Insuficiente
Adecuada
Excesiva

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene
Insuficiente
Adecuada
Excesiva

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene
Insuficiente
Adecuada
Excesiva

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene
Insuficiente
Adecuada
Excesiva

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

--

Insuficiente
Es adecuada

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara

--

Clara
Poco clara
Nada clara

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te

exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no hay otras personas

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no hay otras personas

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no hay otras personas

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no hay otras personas

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas
Regulares
Malas
No tengo compañeros

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces
Con frecuencia
Constantemente
No existen

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	<input type="checkbox"/>
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>
Constantemente	<input type="checkbox"/>
No existen	<input type="checkbox"/>

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	<input type="checkbox"/>
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>
Constantemente	<input type="checkbox"/>
No existen	<input type="checkbox"/>

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	<input type="checkbox"/>
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>
Constantemente	<input type="checkbox"/>
No existen	<input type="checkbox"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>
A menudo	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>
A menudo	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta	<input type="checkbox"/>
Alta	<input type="checkbox"/>
Media	<input type="checkbox"/>
Baja	<input type="checkbox"/>
Muy baja	<input type="checkbox"/>

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva

Elevada

Adecuada

Escasa

Muy escasa

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones.

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

No

A veces

Bastante

Mucho

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho

Bastante

Poco

Nada

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante

Es importante

Es muy importante

No lo sé

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente
Regular
Insuficientemente
No existe posibilidad de desarrollo profesional

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada
Suficiente
Insuficiente en algunos casos
Totalmente insuficiente

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada
Suficiente
Insuficiente en algunos casos
Totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho
Satisfecho
Insatisfecho

Muy insatisfecho



