



UNIVERSIDAD DEL BÍO – BÍO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
DEPARTAMENTO DE GESTION EMPRESARIAL

**“CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR AGRÍCOLA DE LOS  
TRABAJADORES NACIONALES Y EXTRANJEROS DE CHILLÁN”**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

**ALUMNAS:** ANDRADES FIGUEROA VALENTINA ANTONIETA  
LILLO MALLEA DANIELA ANDREA

**PROFESOR GUÍA:** Salazar Botello Carlos Mauricio

**CHILLÁN, 2017**

## AGRADECIMIENTOS

*Le agradezco a DIOS porque mis logros y crecimientos son gracias a él.*

*También quiero agradecer a mis padres (Cecilia e Ismael) por creer en mí, ser de inspiración para poder superarme cada día y porque sus consejos fueron una de las razones por las cuales decidí estudiar una carrera profesional.*

*A mi hermana Camila Andrades por su apoyo durante este proceso y por ayudarme a realizar las encuestas.*

*A Camilo Carvajal por su gran voluntad de prestarme su computador en momentos críticos.*

*Finalmente, agradezco a todas las personas que estos cuatro años me han apoyado en cumplir este gran sueño, sobre todo a mis amigos Claudio, Daniela, Ángela y Jazmín.*

## VALENTINA ANDRADES FIGUEROA

*Agradezco a Dios por darme fortaleza, guiarme y protegerme en todo momento. También a mis padres Aurelia y Artemio, por su infinita preocupación y apoyo incondicional en cada ciclo de la vida, especialmente por impulsarme a ser una mejor persona.*

*Asimismo, agradecer a mi hermano Moisés, por su paciencia y comprensión en estos últimos cuatro años, por haberme otorgado las herramientas y facilidades para mi formación académica. De la misma manera agradezco a mi hermana Daniela, que desde el cielo me cuida y acompaña cada instante.*

*Además doy las gracias a mis familiares, amigos y conocidos por cada palabra de aliento y por toda la fe que tienen en mí persona. A los profesionales y docentes que fomentaron mi crecimiento personal y profesional en todos los años de estudio, desde la enseñanza pre-básica hasta la superior y por todos los valores que me inculcaron día a día.*

*Esta dedicatoria es para todos ellos, que de alguna u otra forma se han hecho presentes en esta fundamental etapa de la vida, la culminación de mis estudios universitarios.*

## DANIELA LILLO MALLEA

## Índice

Resumen.....	1
Abstract .....	2
1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	3
1.1 Antecedentes generales .....	3
1.2 Justificación del proyecto propuesto .....	5
1.3 Problema de investigación .....	7
1.4 Objetivos .....	8
1.4.1 Objetivo general .....	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	8
2. CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA Y MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	9
2.1 Historia de la agricultura en Chile .....	9
2.2 Trabajador agrícola .....	11
2.2.1 Género .....	11
2.2.2 Edad.....	12
2.2.3 Nacionalidad.....	12
2.2.4 Nivel educacional .....	13
2.2.5 Idioma.....	13
2.2.6 Ingresos.....	14
2.2.7 Zona de residencia.....	14
2.2.8 Estructura familiar.....	14
2.2.9 Formalidad laboral.....	15
2.3 Regulaciones del Código del Trabajo y leyes asociadas.....	15
2.3.1 Nacionalidad de los trabajadores.....	15

2.3.2 Jornada laboral.....	16
2.3.3 Descanso entre jornadas .....	17
2.3.4 Descanso semanal.....	17
2.3.5 Remuneraciones .....	18
2.3.6 Feriado anual y permisos.....	19
2.3.7 Descuentos legales obligatorios .....	20
2.3.8 Contrato de trabajadores agrícolas .....	20
2.3.9 Normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.....	22
2.3.10 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....	23
2.3.11 Condiciones sanitarias y ambientales .....	24
2.4 Satisfacción laboral .....	26
2.4.1 Recompensas justas.....	26
2.4.2 Condiciones laborales.....	27
2.4.3 Trabajo desafiante .....	27
2.4.4 Compañeros de trabajo .....	27
2.4.5 Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo .....	28
2.4.6 Antigüedad laboral .....	28
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	30
3.1 Tipo de investigación.....	30
3.2 Diseño de investigación .....	30
3.3 Población y muestra .....	30
3.3.1 Población.....	30
3.3.2 Muestra .....	30
3.4 Instrumento de recolección .....	31
3.5 Procedimiento para la recolección de información .....	32

3.5.1 Aplicación de encuesta .....	32
3.5.2 Procesamiento de datos .....	32
3.6 Fuentes de información .....	32
3.7 Limitaciones de la investigación .....	33
4. CAPITULO IV: RESULTADOS .....	35
4.1 Análisis de la encuesta .....	35
4.2 Análisis de tablas de contingencia .....	64
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES .....	75
6. Anexo 1 .....	79
7. Bibliografía.....	82

## Índice de tablas

Tabla 1: Género .....	35
Tabla 2: Zona de residencia.....	36
Tabla 3: Grupo familiar .....	37
Tabla 4: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan? .....	38
Tabla 5: Antigüedad Laboral.....	39
Tabla 6: Educación formal .....	40
Tabla 7: Edad.....	41
Tabla 8: Nacionalidad.....	43
Tabla 9: Tipo de contrato.....	44
Tabla 10: Razón de “No tiene contrato” .....	45
Tabla 11: ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?.....	46
Tabla 12: ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio? .....	47
Tabla 13: ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes? .....	48
Tabla 14: ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral?.....	49
Tabla 15: Conocimiento de derecho.....	50
Tabla 16: ¿Trabaja los días domingos? .....	51
Tabla 17: ¿Trabaja los días Festivos?.....	52
Tabla 18: Su empleador le otorga día de descanso.....	53
Tabla 19: Su empleador le otorga día de descanso.....	54
Tabla 20: Sistema previsional de pensiones .....	55
Tabla 21: ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud? .....	56
Tabla 22: Locomoción.....	57
Tabla 23: Preparación y consumo de alimentos .....	58
Tabla 24: Vacaciones pagadas.....	59

Tabla 25: Maternidad/Paternidad .....	60
Tabla 26: Licencias médicas .....	60
Tabla 27: Higiene y seguridad.....	62
Tabla 28: Radiación UV .....	63
Tabla 29: Satisfacción .....	63
Tabla 30: Tipo de contrato * ¿Su empleador le otorga día de descanso?.....	65
Tabla 31: Tipo de contrato * ¿Su empleador le otorga día de descanso?.....	66
Tabla 32: Tipo de contrato * ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas? .....	66
Tabla 33: Tipo de contrato * Maternidad/ Paternidad.....	67
Tabla 34: Tipo de contrato * Licencias médicas .....	68
Tabla 35: Género * Zona de residencia .....	70
Tabla 36: Género * Tipo de contrato.....	71
Tabla 37: Satisfacción *Sueldo .....	72
Tabla 38: Satisfacción*Nacionalidad .....	73
Tabla 39: Satisfacción *Antigüedad Laboral .....	74

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Género .....	35
Gráfico 2: Zona de residencia.....	36
Gráfico 3: Grupo familiar .....	37
Gráfico 4: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan? .....	38
Gráfico 5: Antigüedad Laboral.....	39
Gráfico 6: Educación formal .....	40
Gráfico 7: Edad.....	42
Gráfico 8: Nacionalidad.....	43
Gráfico 9: Tipo de contrato .....	44
Gráfico 10: Razón de “No tiene contrato” .....	45
Gráfico 11: ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?.....	46
Gráfico 12: ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio? .....	47
Gráfico 13: ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes? .....	48
Gráfico 14: ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral? .....	49
Gráfico 15: Conocimiento de derecho.....	50
Gráfico 16: ¿Trabaja los días domingos?.....	51
Gráfico 17: ¿Trabaja los días Festivos?.....	52
Gráfico 18: Su empleador le otorga día de descanso .....	53
Gráfico 19: Su empleador le otorga día de descanso .....	54
Gráfico 20: Sistema previsional de pensiones.....	55
Gráfico 21: ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud? .....	56
Gráfico 22: Locomoción.....	57
Gráfico 23: Preparación y consumo de alimentos .....	58
Gráfico 24: Vacaciones pagadas.....	59

Gráfico 25: Maternidad/Paternidad .....	60
Gráfico 26: Licencias médicas .....	61
Gráfico 27: Satisfacción .....	64
Gráfico 28: Tipo de contrato que posee * ¿Su empleador le otorga día de descanso?.....	65
Gráfico 29: Tipo de contrato * ¿Su empleador le otorga día de descanso?.....	66
Gráfico 30: Tipo de contrato * ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?.....	67
Gráfico 31: Tipo de contrato * Maternidad/ Paternidad.....	68
Gráfico 32: Tipo de contrato * Licencias médicas.....	69
Gráfico 33: Género * Zona de residencia.....	70
Gráfico 34: Género * Tipo de contrato.....	71
Gráfico 35: Satisfacción *Sueldo .....	72
Gráfico 36: Satisfacción*Nacionalidad .....	73
Gráfico 37: Satisfacción *Antigüedad Laboral .....	74

## Resumen

La agricultura es uno de los principales sectores de actividad económica en Chile, contribuyendo con el empleo y el crecimiento del país, lo anterior es posible debido a la geografía de la nación para el desempeño de esta actividad en toda época del año. Los trabajadores agrícolas son quienes se desenvuelven en dicha área, cumpliendo un papel fundamental en la economía chilena.

En este contexto la presente investigación tiene como propósito revelar las actuales condiciones laborales de los trabajadores agrícolas nacionales y extranjeros, que desarrollan sus labores en la ciudad de Chillán, analizando si estos trabajadores poseen condiciones acordes con la normativa laboral asociada a este sector. Los resultados fueron obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario a una empresa perteneciente a la comuna indicada.

Así, este estudio revela información con respecto a la fuerza laboral agrícola de Chillán, destacándose la gran participación femenina, presencia de extranjeros, condiciones laborales y datos con respecto a la satisfacción laboral. Del mismo modo se evidencia que algunas de las normas impuestas en el Código del Trabajo que afectan a los trabajadores agrícolas, no se aplican de forma íntegra a éstos.

**Palabras clave:** Código del Trabajo, agricultura, trabajadores(as) agrícolas, extranjeros, Chillán.

## **Abstract**

Agriculture is one of the main sectors of economic activity in Chile, contributing to the employment and growth of the country, this is possible due to the geography of the nation for the performance of this activity at all times of the year. The agricultural workers are the ones who work in this area, fulfilling a fundamental role in the Chilean economy.

In this context, the purpose of this research is for reveal the current working conditions of national and foreign workers who work in the agricultural sector of the city of Chillán, analyzing whether these workers have conditions in accordance with the labor regulations associated with this sector. The analysis is performed by the application of a survey to a company belonging to the indicated commune.

This study reveals information regarding the agricultural workforce of Chillán, highlighting the large female participation, presence of foreigners, working conditions and data regarding job satisfaction. From the survey it is also evident that some of the norms imposed in the Labor Code that affect agricultural workers are not applied in their entirety.

**Key words:** Labor Code, agriculture, agricultural workers, foreigners, Chillán.

## 1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Antecedentes generales

Según el Banco Mundial, Chile es un país que en las últimas décadas ha tenido un rápido crecimiento económico en Latinoamérica, a pesar de que en los últimos años se ha notado una desaceleración en este ámbito o bien, el país económicamente ha estado por debajo de las expectativas debido a la caída en los precios del cobre. No obstante a eso, se espera una recuperación a nivel nacional que tiene por base un buen manejo macroeconómico. Esta mejoría tiene estrecha relación con las áreas económicas más relevantes en la nación.

Los principales sectores de actividad en Chile son la minería representada por el cobre, también la manufactura reflejada en productos químicos o la madera, y por último la agricultura, caracterizada en general por la explotación de los recursos que la tierra origina. Este último campo “como en casi todo el mundo otorga el principal sustento económico en áreas rurales, y está íntimamente ligado al bienestar de los más pobres del país” (Anriquez, 2016, p.5) y de allí emana la importancia y desafío que tiene esta temática para el desarrollo del país.

A nivel mundial cabe destacar que hace una década atrás la agricultura era considerada como una de las tres industrias más peligrosas, según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2007), por la excesiva cantidad de muertes por accidentes en lugares de trabajo. Sin embargo, a pesar de los años transcurridos todavía el sector agrícola sigue siendo considerado como uno de los más riesgosos.

Frente a esta atmósfera, el presente estudio evalúa las condiciones laborales de los trabajadores en el sector agrícola, que si bien, no es la actividad económica que tiene un mayor aporte al producto interno bruto nacional (PIB), en comparación a otros sectores como el industrial y de servicios, su contribución no es menos significativa, ya que como se dijo con anterioridad es uno de los sectores principales de actividad en el país y por lo tanto quien desarrolla la tarea primordial es el trabajador(a) agrícola, el que según los antecedentes arrojados por la FAO puede estar expuesto a dificultades que tienen la posibilidad de ser corregidas.

La agricultura es una labor predominante en el centro y sur del país, contribuyendo en gran medida a la exportación de frutas y verduras que abastecen a países del hemisferio norte cuando estos productos están fuera de temporada, a causa de la ubicación geográfica que tiene Chile, siendo otro punto a favor para la economía nacional.

Una de las regiones del sur del país, en la cual se desarrolla este sector económico corresponde a la región del Bío-Bío, revelándose que los ocupados por rama de actividad económica a nivel regional según la encuesta nacional de empleo (ENE, 2017) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en los meses de agosto, septiembre y octubre corresponden a 912.870 personas. Entre las 21 actividades económicas desarrolladas, la agricultura es el cuarto sector que emplea más trabajadores, lo que representa que hay un importante número de participantes dedicados a este sector económico. Sin embargo en los meses de mayor demanda (enero, febrero y marzo) esta actividad asciende al tercer lugar con 113.650 personas dedicadas a esta área.

Lo anterior demuestra que hay un alto índice de trabajadores asociados a este sector, pero no solamente se aprecia la presencia de nacionales, sino que en el último tiempo se ha notado un mayor número de inmigrantes en comparación a periodos anteriores, demostrando que los extranjeros también cotizan de manera frecuente en el sector agrícola, ya sea en el ámbito nacional y regional.

Otro aumento participativo en dicho sector, tiene vínculo con la presencia femenina, que si bien, el papel de la mujer en la fuerza laboral ha ido en alza en variados sectores económicos como por ejemplo el de la construcción, es más predominante en el sector agrícola que en el ya ejemplificado (Anriquez, 2016). Otro antecedente a destacar es que las mujeres satisfacen en mayor medida que la fuerza laboral masculina, en cuanto a esta área en estudio, el empleo estacional comprendido principalmente en los meses del verano.

## 1.2 Justificación del proyecto propuesto

Chile es caracterizado por ser un país con gran actuación en la industria alimentaria mundial, ya que es proveedor de mercaderías muy cotizadas en el mercado, en consecuencia de sus ventajas naturales y por las características de su geografía. Así mismo, los insumos con gran presencia en el exterior provienen del sector agrícola que se puede subdividir en diferentes áreas, como el sector frutícola, hortofrutícola, vitivinícola, entre otros y así la región, destaca por la exportación de berries, arándanos, nueces, y miel según el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP, 2016), contribuyendo al crecimiento económico a nivel comunal, empresarial y nacional gracias al sector agrícola. Además, que este sector aporta en gran medida al empleo y subsistencia de algunos ciudadanos.

Quienes desempeñan la cosecha de estos productos o más bien, quien ejecuta la mano de obra directa son los trabajadores agrícolas que cumplen un rol fundamental para el desarrollo del país. Frente a este escenario se decide efectuar un análisis de la condición laboral de los trabajadores agrícolas nacionales y extranjeros en la ciudad de Chillán.

Otra variable influyente en el análisis a realizar es la presencia de extranjeros en Chile que en su mayoría colaboran con la economía, con el intercambio cultural y esta inmigración comprende un beneficio social. Si bien este tema comprende periodos anteriores es actualmente cuando la migración se presenta de manera intensiva y con mayor presencia en el país. Este aumento puede ser justificado debido a que Chile es un país económicamente estable.

Del mismo modo se aprecia que en Chillán la situación no es diferente, ya que según el jefe de Extranjería de la Policía de Investigaciones de Chillán<sup>1</sup> y la Policía de Investigaciones (PDI, 2017), la cantidad de inmigrantes en la ciudad crece aproximadamente un 30% anualmente.

Además indicar que a pesar de que muchos inmigrantes son profesionales, gran parte de ellos desempeñan trabajos de menor calificación como obreros de la construcción o en el área agrícola, los cuales ingresan al país en calidad de turistas y luego en base a la actual ley migratoria optan a la visa temporaria o de trabajo que tiene una duración entre 30 y 90

---

<sup>1</sup> Alejandro Beltrán-Comisario de la Policía de Investigaciones de Chillán

días (Cárdenas, 2016). En base a lo anterior es que muchos extranjeros se desempeñan en el sector agrícola por el tiempo de permanencia que tienen en el país y además de que los oficios de este sector por lo general son de carácter estacional, coincidiendo en una buena opción a la hora de elegir un empleo de este tipo.

Otra figura predominante en el área laboral comprende a las mujeres, quienes cumplen una actuación elemental en la sociedad ya que a través del tiempo se han hecho presentes en todas las áreas del campo laboral y una de ellas corresponde al trabajo agrícola ya que aportan una gran parte de la mano de obra. No obstante en años anteriores las responsabilidades domésticas, los hijos y la discriminación de género eran variables que dificultaban el ingreso de la mujer a una labor remunerada, aunque aún estos aspectos influyen, pero en menor medida, ya que las políticas públicas han buscado incentivar la incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Además de que éstas tienen un gran protagonismo en la comunidad y en el bienestar de la familia satisfaciendo las necesidades básicas de ésta ya que muchas veces son jefas de hogar.

Por tales razones el análisis no sólo abarca el género masculino, sino que también involucra la condición femenina en el sector agrícola, ya que las mujeres al igual que los hombres experimentan un mercado laboral incierto al efectuar labores agrícolas.

El estudio presente, ante la problemática determinada, busca informar a los trabajadores empleadores de todas las actividades laborales, a la comunidad chillaneja y al país en su totalidad sobre las condiciones laborales que afectan a sus pares y que pueden ser mejoradas.

### 1.3 Problema de investigación

El mercado laboral ha tenido modificaciones relevantes a través de los años, que tienen relación con la normativa o reformas laborales y cambios sociales que afectan a Chile, en donde se ha sido testigo que el país se ha ido consolidando con el pasar los años. Uno de los sectores económicos claves de dicha transformación es la agricultura, la cual se ha mantenido desde tiempos remotos y ha sido partícipe en la historia de la nación. “la agricultura es sin contradicción la fuente principal de la riqueza pública, la que crea más grandes valores” (Gay, 1862, p.1).

En base a lo anterior es que se puede debatir con respecto a las variables propias del sector agrícola como lo son las condiciones laborales, ya que “existen deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo e instituciones laborales en la agricultura en Chile, que afectan especialmente a los/as temporeros/as, agudizado en el actual escenario de producción agrícola moderna e industrial” (Caro, 2012, p.81).

La región de Ñuble es uno de los tantos lugares con características favorables para que se desarrolle de manera eficiente la agricultura y una de sus comunas más conocidas es la ciudad de Chillán. En esta ciudad las condiciones laborales que viven los trabajadores agrícolas son poco conocidas y se manifiesta información muy acotada con respecto a esta temática, lo cual dificulta que las autoridades y el país en general tengan conocimiento de esto y se establezcan las medidas necesarias ante tal situación.

Lo anterior lleva a distintas hipótesis sobre cuál es la realidad laboral de muchos trabajadores agrícolas en la ciudad. Entre ellas la ausencia de la aplicación de la normativa laboral vigente en el sector o bien, la vulneración de los derechos de estos trabajadores, con especial énfasis en los extranjeros y mujeres.

Estos cuestionamientos son de gran envergadura ya que el buen funcionamiento del mercado laboral repercute directamente en el desarrollo de la nación.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores nacionales y extranjeros del sector agrícola de la ciudad de Chillán.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Revisar las regulaciones del mercado agrícola a nivel nacional y comunal identificando las principales temáticas en relación a las condiciones laborales de los trabajadores de dicho sector.
2. Identificar las condiciones laborales de los trabajadores nacionales e inmigrantes en la actividad agrícola de Chillán en base a los resultados de la investigación.
3. Especificar la relación existente entre lo establecido en la legislación laboral y las condiciones laborales actuales del sector agrícola.

## **2. CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA Y MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1 Historia de la agricultura en Chile**

Hasta finales del siglo XIX los sectores con mayor dinamismo en la economía de Chile eran la agricultura y la minería, destacando los altos niveles de exportación de trigo, pero sólo se conservó esta fuerza exportadora en el sector minero, viéndose afectada el área agrícola. Este suceso negativo fue a causa de la caída en los precios de los productos agropecuarios, ya que a nivel mundial se expandió la producción de dichos insumos. Sin embargo entre los años 1875 y 1935 la situación tuvo un cambio radical, puesto que se instauran nuevas instituciones que apoyan la agricultura, además del intercambio comercial con Europa, provocando que se duplique la extensión agrícola.

Con respecto a los grupos sociales, “solo algunos hacendados de la zona central participan de los beneficios de esta agricultura cerealera de exportación, mientras los inquilinos y los otros trabajadores de las haciendas vivían en condiciones precarias” (Gomez y Echenique, 1988, p.40).

Adicionalmente se menciona que hay una incorporación de 65.000 emigrantes, principalmente alemanes, desde la región del Bío-Bío al sur entre los años 1850 y 1915 (Gomez y Echenique, 1988).

A partir de 1930 se pueden identificar ciertos hitos importantes como la política de fijación de precios que afectó principalmente al trigo, también hay una integración de cultivos industriales como la remolacha y por último se percibe una redistribución de la renta en favor de los propietarios a diferencia de los trabajadores.

En el año 1964 es cuando comienza el proceso de reforma agraria en el país, un tema de debate y reestructuración que surge a partir de los conflictos mencionados en los periodos anteriores. En este periodo el movimiento sindical cumple un rol de gran envergadura, ya que moderniza la estructura agraria, rompe el esquema social tradicional y promueve la participación de un sector social marginado hasta esa época “los asalariados rurales”.

Posteriormente en el gobierno militar se produjo un cambio de enfoque del sector agrícola, puesto que en este período, se implementó el modelo económico neoliberal, logrando la apertura económica del país. Pero la implementación del nuevo modelo económico, ocasionó una crisis en el sector agrícola, la cual fue experimentada con mayor fuerza entre los años 1982 y 1983 (Gomez y Echenique, 1988).

Debido a la crisis del sector y protestas efectuadas por organizaciones empresariales de agricultores del sur del país, “el gobierno militar se ve obligado a dictar un conjunto de políticas tendientes a una mayor protección del sector y a una mayor intervención del Estado en su desarrollo a través de programas y subsidios de fomento productivo” (Bodergué y Rojas, 2014, p.3).

Luego del término de la dictadura militar en el año 1990, se reestablece en el país el gobierno democrático, proceso denominado como “la transición a la democracia”. En este período el Estado toma el papel de ayudar a los agricultores más débiles, para facilitar así, su integración al mercado interno y externo, por medio de financiamiento e implementación de tecnologías (Muchnik y Silva, 1997).

A finales de la dictadura militar y principios del gobierno democrático, se produce en el país un importante crecimiento económico, en donde el PIB y las exportaciones generales como también las agrarias, aumentaron en gran manera. Sin embargo este crecimiento fue interrumpido por la denominada “crisis asiática”, en donde Chile fue uno de los países más afectados (Ríos, 2013). Ante esta situación se implementaron en el país nuevas políticas que dieron inicio a la consolidación del modelo exportador. Las políticas públicas más importantes fueron, la reducción del arancel de un 15 al 11% y la firma de los tratados de libre comercio (Portilla, 2000).

Actualmente la agricultura chilena es un sector dinámico, competitivo e innovador que de forma continua enfrenta una serie de cambios, ésta se caracteriza por estar orientada a satisfacer la demanda de países desarrollados, lo que le otorga un carácter de vulnerabilidad, debido a la exposición de la economía nacional ante los mercados internacionales.

## 2.2 Trabajador agrícola

El artículo 87 del Código del Trabajo<sup>2</sup>, define trabajadores agrícolas, en general, como “los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador”. Por lo tanto, para ser trabajador agrícola es fundamental desempeñar labores directas en el cultivo de la tierra.

Asimismo este artículo establece que los trabajadores pertenecientes a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura, no se consideran agrícolas. También la norma incluye en esta clasificación a los trabajadores que:

- Laboran en faenas agrícolas, pero no directamente en el cultivo de la tierra, así como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.
- Se desempeñen en el sector agrícola como arrendatarios, medieros, aparceros o en calidad de trabajadores que exploten por cuenta propia y riesgo predios agrícolas.
- Laboren en aserraderos y plantas de explotación de maderas.

### 2.2.1 Género

Una característica relevante del sector agrícola, es el aumento paulatino de la participación de las mujeres en esta área, lo cual se ha denominado “feminización del mercado de trabajo agrícola” (Lastarria, 2008). La incorporación se da principalmente en el trabajo estacional (temporeras).

Las causas que han provocado el crecimiento sostenido de la incorporación de la mujer son variadas, un motivo evidente es el aumento de los salarios en las últimas décadas en este sector, por lo que algunas mujeres han aprovechado este acontecimiento como una oportunidad para generar fuentes de ingresos y de este modo lograr independencia económica (Valdés, 2015).

Una evidencia de la mayor integración de la mujer, es que realizan tareas que antes sólo realizaban los hombres, lo cual se da en las pequeñas agriculturas, pero en los campos y en

---

<sup>2</sup> Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

las plantas de procesamiento y embalaje sigue existiendo aun segregación sexual de las actividades, lo cual provoca que las mujeres reciban un sueldo menor y se le asignen trabajos no calificados que requieren de uso intensivo de mano de obra, en cambio a los hombres se les asignan trabajos calificados que implican el uso de fuerza física o conllevan la utilización de maquinarias (Lastarria, 2008).

### **2.2.2 Edad**

Una tendencia de la fuerza laboral agrícola es su envejecimiento, el cual se debe a la transición demográfica que presenta el país al tener bajos niveles de crecimiento en las tasas de natalidad y mortalidad (Anriquez, 2016).

Un trabajador agrícola en Chile tiene en promedio 40 años y según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2011, en Valparaíso, Maule y Bío-Bío regiones caracterizadas por poseer la mayor cantidad de temporeros en el país, la edad promedio es de 35,6. Si se comparan estas cifras con años anteriores se puede observar el aumento, ya que, según estudios efectuados por el Departamento de Economía Agraria (DEA) en los años 2008 y 2009 la edad promedio de un temporero agrícola variaba entre 33 y 34 años (Anriquez, Foster, Melo, Subercaseaux y Valdés, 2016). Al cotejar estos datos con la situación en Ñuble, el aumento es más evidente, dado que la edad promedio es de 46 años.<sup>3</sup>

### **2.2.3 Nacionalidad**

Una variable clave en la investigación llevada a cabo involucra la nacionalidad de los trabajadores, indicando la pertenencia a una nación determinada. Claramente en el presente estudio predomina la población nacional y en segundo lugar se hace énfasis a los trabajadores extranjeros. Se hace la clasificación anterior ya que “lo más probable es que sigan aumentando los extranjeros en agricultura, pero seguirán siendo relativamente menos

---

<sup>3</sup> Observatorio Laboral Ñuble. *Principales Ocupaciones en Ñuble*. Dirección Electrónica: <http://observatoriolaboralnuble.cl>

que en el resto de la fuerza laboral. Sin embargo, los inmigrantes igual juegan un rol en el mercado laboral agrícola” (Anríquez, 2016, p.26).

En lo que concierne a la ciudad de Chillán actualmente la nacionalidad que destaca es la haitiana, en segundo lugar la colombiana, luego la venezolana, ecuatoriana, entre otras minorías y los trabajadores de dichas naciones se involucran con la agricultura dado que las barreras de entrada son menores, puesto que el trabajador por lo general no necesita especialización (Ahumada, 2017).

#### **2.2.4 Nivel educacional**

Caro (2012) al referirse al perfil sociodemográfico de los temporeros/temporeras que provienen de zonas rurales y urbanas, menciona que tienen estudios entre siete y ocho años en promedio, por lo tanto poseen enseñanza básica completa o incompleta. De acuerdo a un estudio realizado por Anríquez et al. (2016), el nivel educacional que tienen los trabajadores agrícolas de la zona central del país es de nueve años en promedio y en Ñuble según información proporcionada por el observatorio laboral Ñuble, es aún menor, ya que, en promedio la fuerza laboral agrícola alcanza siete años de escolaridad. Según la investigación efectuada por Anríquez et al. (2016), esto se puede confirmar puesto que mencionan que los niveles de educación disminuyen hacia el sur, en donde en la región del Bío-Bío un 5% de los trabajadores agrícolas no posee estudios y un 50% no alcanzó a completar la educación media.

#### **2.2.5 Idioma**

EL lenguaje contribuye a que las personas se sientan incluidas dentro de la sociedad (Gutiérrez y Landeros, 2010). Esto es de suma importancia debido a la gran cantidad de inmigrantes que han llegado a la ciudad de Chillán y aun no dominan el idioma español, provocando una barrera que les impide integrarse de manera adecuada a la comunidad.

Respecto a esta situación han emergido grupos que voluntariamente ofrecen clases para ayudar a los inmigrantes a dominar el idioma, un claro ejemplo de esto es la parroquia San Vicente que imparte clases a los haitianos que han llegado recientemente al país.

### **2.2.6 Ingresos**

Hace aproximadamente una década según las cifras entregadas por la CASEN 2006 existía una significativa brecha entre los trabajadores agrícolas temporales y la población asalariada total, ya que los trabajadores agrícolas estaban ubicados en los quintiles de menores ingresos. Sin embargo la situación ha tenido diferentes expectativas en la actualidad ya que Anriquez (2016) espera que los salarios debiesen crecer de manera rápida, puesto que se ha dado a conocer en el último tiempo que la mano de obra disponible está en descenso, pero se debe tomar en cuenta el desempeño sectorial.

### **2.2.7 Zona de residencia**

Una de las variables de la caracterización social de los trabajadores agrícolas contempla el factor residencia. Según los datos que entregaba la CASEN 2006, la situación entre hombres y mujeres que se empleaban de manera estacional en la agricultura era inversa, dado que en el caso de ellos la mayor concentración provenía de zonas rurales y en el caso del género femenino la mayoría pertenecía a zonas urbanas.

Sin embargo en años posteriores se percibe que hay un acercamiento en dichas ponderaciones, ya que hay un incremento en la participación de hombres pertenecientes a zonas urbanas y una disminución de mujeres de dicha zona. Así se demuestra que “los mercados laborales rurales y urbanos están cada vez más estrechos, toda vez que la agricultura empresarial entrelaza capital urbano e industrial” (Caro, 2012, p.72).

### **2.2.8 Estructura familiar**

La estructura familiar del trabajador agrícola en cuanto al número de miembros, según Anríquez et al., (2016) en promedio es de 3,7 personas por hogar, cifra superior al número de integrantes de la población en general, el cual es de 3,3 miembros por vivienda.

Otra característica relevante de la composición familiar de estos trabajadores es el lugar que ocupan mayoritariamente en la familia, según el DEA (como se citó en Caro, 2012) en el año 2006 un 55,9% de los hombres son jefes de núcleo, en el caso de las mujeres un 45,8% son esposas o parejas del jefe de hogar y un 36,1% son jefas de núcleo, esta última

cifra en el año 2009 fue de un 37,6%, evidenciando el aumento de la jefatura de hogar femenina en este rubro.

### **2.2.9 Formalidad laboral**

La relación contractual del trabajador asalariado con su respectivo empleador es otra materia fundamental que debe ser considerada. Evidenciando que en periodos anteriores los trabajadores agrícolas poseían cifras relativamente bajas por concepto de contrato de trabajo, en comparación a los funcionarios del sector privado de la población activa. Asimismo se demuestra que también hay una brecha en cuanto al género porque las trabajadoras agrícolas formalizan de forma más intensiva sus relaciones laborales en relación al género masculino. Caro (2012) demuestra que hay una gran cantidad de trabajadores que no cuentan con un contrato laboral, dejando en desmedro la protección frente a accidentes laborales, las vacaciones, la cotización en un sistema previsional, entre otras desventajas.

## **2.3 Regulaciones del Código del Trabajo y leyes asociadas**

La fuente de información principal sobre la regulación de las normas que afectan al trabajador agrícola, está contemplada en el Código del Trabajo. En el contenido de éste se puede apreciar que los artículos incorporados en dicha normativa tienen una visión “enfocada en el trabajador hombre de ciudad, de una edad de 40 años, sin pensar en las necesidades de mujeres, jóvenes, adultos mayores y en una medida aún menor en la realidad del mundo campesino” (Bazaez, 2017, p.18).

### **2.3.1 Nacionalidad de los trabajadores**

La legislación de Chile ha establecido el máximo de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados en una empresa, donde se menciona que el 85% a lo menos de los trabajadores de la empresa debe ser de nacionalidad chilena. Esta disposición aplica exclusivamente para los empleadores que cuenten con más de veinticinco trabajadores, encontrándose exentos los que posean una cantidad menor.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Art.19, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

Al computar el porcentaje establecido, hay que tener en consideración las siguientes reglas, se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente; se excluirá al personal técnico especialista; se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo/a de cónyuge chileno, y se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.<sup>5</sup>

### **2.3.2 Jornada laboral**

La jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador destina para realizar sus labores. Según el artículo 22 del Código del Trabajo, jornada laboral se define de la siguiente manera:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

De acuerdo a la norma chilena la jornada se puede dividir en jornada ordinaria y jornada extraordinaria.

- A. Jornada ordinaria: Es aquella que tiene como límite cuarenta y cinco horas semanales y no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.<sup>6</sup>
- B. Jornada extraordinaria: Según lo dispuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si esta última fuese menor.

En lo que respecta a las horas extraordinarias según el artículo 31 del Código del Trabajo se establece que pueden ser acordadas como máximo dos horas diarias en labores o trabajos que por sus características no perjudiquen la salud de los trabajadores y en el caso

---

<sup>5</sup> Art.20, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

<sup>6</sup> Art.22, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

de que no sea cumplida esta exigencia, la Inspección del Trabajo imposibilitará el trabajo en horas extraordinarias.

En el artículo siguiente se hace mención en que dichas horas deberán pactarse para acoger situaciones temporales de la entidad, además el pacto debe estar figurado por escrito y estar vigente por un tiempo inferior a tres meses, teniendo la posibilidad de ser renovado. Asimismo se destaca que “las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período”.

### **2.3.3 Descanso entre jornadas**

Con respecto al descanso entre jornadas el Código del Trabajo en el artículo 34 establece que “la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación”. El tiempo destinado para la colación de los trabajadores no se considerará al momento de contar el transcurso de la jornada ordinaria.

Los trabajos que requieran de un proceso continuo, estarán exentos de lo mencionado en el párrafo anterior, como el trabajo agrícola es una actividad que por su naturaleza no exige la obligación de que el proceso sea continuo, el trabajador agrícola siempre debería tener como mínimo media hora de descanso para colación. Otárola y Tapia (2008), mencionan que en la práctica es el trabajador quien decide que efectuar en ese tiempo, si lo destina para colación o realiza otras actividades que considere necesarias.

### **2.3.4 Descanso semanal**

El descanso semanal es un derecho que poseen los trabajadores, el cual se encuentra regulado en el artículo 35 del Código del Trabajo, señalando que “los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”. Con respecto a lo mencionado anteriormente el Código del Trabajo en el artículo 38 establece excepciones para los trabajadores que se desempeñen en ciertas actividades, y según el artículo 90 del mismo Código la actividad agrícola se encontraría dentro de las exceptuadas del descanso semanal, puesto que este artículo dispone que “las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de

siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del número 2 del artículo 38”. Por lo tanto las empresas que se desempeñen en la actividad agrícola están autorizadas para distribuir la jornada laboral de tal manera que incluyan los días domingos y festivos. En el caso de que las horas trabajadas en esos días excedan a la jornada ordinaria semanal, se deberán pagar como horas extras.

Además el empleador deberá otorgar a los trabajadores en el respectivo mes calendario, un día de descanso semanal por cada día domingo o festivo trabajado, y al menos dos de estos días deberán otorgarse en día domingo. Si el trabajador acumula más de un día de descanso semanal “las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal”, en el caso de pagar una remuneración, ésta no debe ser inferior al valor de una hora extra.

### **2.3.5 Remuneraciones**

La remuneración es un componente fundamental del Código del Trabajo, la cual se basa en la ejecución de un compromiso entre el empleador y el trabajador, donde uno se compromete a prestar servicios y el otro a pagar por ellos una retribución. Ésta es definida legalmente de la siguiente manera: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.<sup>7</sup> Por lo tanto toda percepción en dinero que reciba el trabajador por causa del contrato de trabajo será remuneración, sin embargo, en caso que la ley lo permita la retribución puede ser también en especies.

Existen varios tipos de remuneración, éstas se encuentran definidas en el artículo 42 del Código del Trabajo, entre las cuales se mencionan las siguientes:

- A. Sueldo o sueldo base: Es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado en periodos iguales, que el trabajador recibe a causa de haber prestado sus servicios, el cual no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.
  
- B. Sobresueldo: Corresponde al pago que el trabajador obtiene por concepto de horas extras realizadas en el mes.

---

<sup>7</sup> Art 42, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

- C. Comisión: Es el porcentaje calculado sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
- D. Participación: Es la proporción de las utilidades de un negocio determinado, de una empresa o sólo la de una o más secciones o sucursales del determinado negocio o empresa.
- E. Gratificación: Es aquella parte de las utilidades adquirida por la empresa con las que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

### **2.3.6 Feriado anual y permisos**

Este tema se hace presente a partir del artículo 66 y siguientes del Código del Trabajo estableciendo en primer término, que ante la situación de que se origine el fallecimiento de un hijo, conyugue o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a un permiso pagado comprendiendo siete días corridos, adicionales al feriado anual. En caso de que la muerte sea de un hijo en tiempo de gestación, el permiso se reduce a tres días y también esta cantidad prevalece en el caso de muerte de los padres del respectivo trabajador.

Luego se entiende que las trabajadoras y trabajadores que superen las edades de 40 y 50 años respectivamente tienen el derecho de una vez al año en medio día de permiso para someterse a la realización de exámenes de mamografía y próstata así como otras prestaciones médicas de carácter preventivas siempre y cuando el contrato de trabajo exceda 30 días ante un contrato indefinido. Este derecho podrá hacerse efectivo a partir de los 30 días frente a la circunstancia de un contrato de plazo fijo o realizado por obra o faena en cualquier instante durante la validez del mismo.

Por otra parte en el artículo 67 se menciona que “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”.

Por último nombrar que en caso de que el contrato laboral cese antes de un año de servicio, el trabajador recibirá una indemnización por concepto de feriado correspondiente a la remuneración calculada proporcionalmente del periodo comprendido entre la contratación y el término de su labor.

### **2.3.7 Descuentos legales obligatorios**

Los descuentos legales constituyen otra materia relevante para los trabajadores, siendo mencionados en el artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo. En este artículo se hace énfasis en las deducciones que hace el empleador a la remuneración del trabajador, indicándose en primer lugar los descuentos por concepto de obligaciones con instituciones previsionales o con organismos públicos y otros.

Los descuentos ya mencionados conforman una de las razones principales por las cuales los trabajadores optan por no formalizar la relación laboral a través de un contrato, en especial los trabajadores agrícolas de temporada. Esto se explica por la necesidad que tienen dichos trabajadores de “recibir de forma total su sueldo por parte del empleador y no cotizar de ninguna forma” (Bazaez, 2017, p.27), vale decir, evitar los descuentos previsionales para obtener un ingreso líquido superior.

### **2.3.8 Contrato de trabajadores agrícolas**

Este contrato está contenido en el título II del libro I del Código del Trabajo, en primer lugar mencionando que las reglas en cuestión se impondrán a trabajadores que estén bajo el mando de un empleador y que se desenvuelvan en el cultivo de la tierra y labores agrícolas, siempre y cuando no pertenezcan a entidades comerciales e industriales derivadas de la agricultura.

Las prácticas en cuanto a la jornada laboral indicadas en el Código del Trabajo también se aplicarán a los trabajadores agrícolas y también indica que si dichos trabajadores no pudiesen realizar sus funciones a causa de las condiciones climáticas y considerando que no hayan estado ausentes sin justificación alguna a su labor el día anterior, tendrán la facultad de percibir el total del salario ya sea en dinero o en regalías.

Cuando se trate de un contrato de trabajadores permanentes, el empleador tiene la obligación de entregar habitación adecuada e higiénica al trabajador y su familia, a menos que dicho trabajador cuente con una casa en un lugar que le permita desarrollar sus funciones.

En cuanto a las normas posteriores, se hace énfasis en los trabajadores agrícolas de temporada, quienes se desenvuelvan en trabajos transitorios o de temporada en actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura, aserraderos, cultivo de la tierra, entre otras actividades.

También se da a conocer la formalidad en la relación laboral con respecto a este tipo de trabajadores. “El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro Ejemplares”<sup>8</sup> y los empleadores deben remitir una copia del contrato a la Inspección del Trabajo cuando las labores superen 28 días. Ante la situación de que existan saldos de remuneración no pagados al beneficiario, los empleadores deben depositarlos en la cuenta individual del seguro de desempleo.

Finalmente destacar la significancia que implica el artículo 95 del Código, entendiendo que el empleador tiene la obligación de entregar a su empleado las condiciones óptimas e higiénicas de alojamiento de acuerdo a las características geográficas y climáticas, en el caso del contrato de trabajadores de temporada, a menos que el trabajador disponga de una residencia con las condiciones adecuadas para desarrollar sus funciones. En la circunstancia de que entre el lugar de trabajo y residencia del trabajador haya una distancia igual o superior a 3 kilómetros y a la vez exista la ausencia de medios de locomoción entre ambos lugares, el empleador deberá proveerlos.

En estos trabajos transitorios el empleador además debe proporcionar a dichos trabajadores, en caso de que haya dificultades de movilización o por distancia, las condiciones favorables para que éstos puedan preparar y consumir los alimentos, y en el contexto de que los funcionarios no pudiesen adquirirlos, el empleador tendrá el deber de adjudicárselos.

---

<sup>8</sup> Art.94, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

### **2.3.9 Normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.**

Instrucciones contenidas en el libro II, título II, en donde se indica que las disposiciones con respecto a la maternidad, paternidad y vida familiar afectarán a servicios de administración pública, municipalidades, empresas agrícolas, comerciales entre otras; que sean de propiedad fiscal, municipal o que formen parte de corporaciones de derecho público y privado.

Otro punto importante indica que el empleador no podrá condicionar la contratación o permanencia de trabajadoras por presencia o no de embarazo.

“Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”.<sup>9</sup>

Además ante el nacimiento de un hijo el trabajador tendrá derecho a cinco días de permiso remunerado y también será cedido a un padre que esté en proceso de adoptar.

Si la trabajadora muriese en el proceso de parto, el permiso ya mencionado se destinará al padre cuando a éste le corresponda el cuidado y custodia del menor o a quien le sea entregada dicha custodia.

Por otra parte en el Art. 197 bis del Código del Trabajo se menciona que cuando ambos padres son trabajadores, cualquiera de los dos podrá ser favorecido con permiso postnatal parental y cuando el empleador dificulte o impida el la utilización del permiso postnatal parental será sancionado con multa.

En la situación de que un niño con edad inferior a un año necesite atención en el hogar a causa de enfermedades graves, la trabajadora tendrá el permiso necesario y un subsidio. Dicho beneficio también puede ser utilizado por el padre en caso de que ambos padres sean trabajadores.

Cuando la trabajadora en estado de embarazo se desenvuelva en labores que perjudiquen su salud, como hacer actividades que requieran gran esfuerzo físico, realizar trabajo en horas extraordinarias, horario nocturno, entre otros; deberá ser movilizad a otro trabajo

---

<sup>9</sup> Art 195, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

que no altere su salud y sin reducir su salario. Este texto hace referencia al artículo 202 del Código analizado, en donde se pueden mencionar las labores que no deberían desempeñar las trabajadoras agrícolas que son caracterizadas por ser más exigentes, por ello se deben ajustar las tareas a realizar. “Si el empleador cuenta con un packing, la mujer puede adaptar su trabajo, pero no podría realizar turnos extras o nocturnos por las limitaciones de este artículo” (Bazaez, 2017, p.22).

Algunas secciones relevantes con respecto a las salas cuna están desde el artículo 203 en adelante, orientando que las entidades que tengan una cantidad de trabajadoras igual o superior a 20, deberán disponer de salas adicionales al lugar de trabajo, en donde éstas tengan la posibilidad de alimentar a sus hijos y dejarlos allí.

Adicionalmente se dicta que los empleadores deberán hacerse cargo del mantenimiento de salas cunas y a la vez deberán tener a una persona con las competencias necesarias para la atención de los niños.

Asimismo el artículo 206 advierte que “las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años”.

### **2.3.10 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

La ley N° 16.744 establece un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de prevenir y proteger la ocurrencia de un accidente laboral o una enfermedad profesional. El artículo 209 señala que el empleador es el encargado de efectuar la afiliación y cotizaciones correspondientes.

De la misma manera el Código del Trabajo como norma general con respecto a la protección de los trabajadores, también hace mención a las enfermedades profesionales, indicando que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como

también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales<sup>10</sup>”.

Las personas que se beneficiarán con este seguro serán, todos los trabajadores dependientes, que tengan un contrato de trabajo, incluyendo a los trabajadores de casa particular y los aprendices. También pueden tener acceso al seguro, los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, estudiantes que ejecutan trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel y los trabajadores independientes ya sea por cuenta propia o a honorarios.

### **2.3.11 Condiciones sanitarias y ambientales**

Según lo dispuesto en los artículos 65 y 68 de la ley 16.744, el artículo 82 del Código Sanitario y otros decretos del Ministerio de Salud y dadas las facultades que la Constitución Política de la República en los artículos 24 y 32 otorga al Ministerio de Salud, se instaura el Decreto 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

La letra a del artículo 109, del Decreto 594 hace referencia a las medidas de seguridad que deben efectuar los empleadores con respecto a los trabajadores que se consideren expuestos a radiación ultravioleta (UV), del mismo modo define a los trabajadores expuestos a la radiación UV, vale decir, son aquellos que “ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año”.

Algunas de las medidas de control que deben realizar a lo menos los empleadores son, informar a sus trabajadores sobre los riesgos que produce trabajar al exponerse a la radiación UV, publicar el índice diario de radiación UV en un lugar visible y deben mantener un programa de instrucción teórico práctico en el cual expliquen sobre el riesgo y las consecuencias para la salud que produce la exposición a la radiación UV solar. Se debe tener en cuenta señalar las medidas preventivas en cada caso.

<sup>10</sup> Art. 184, Código del Trabajo, 2017. Dirección del trabajo.

Otro aspecto importante por considerar en dicho decreto, corresponde al suministro de agua potable, elemento vital para el ser humano. Señalándose en el artículo 12 del mencionado cuerpo legal, que en todos los lugares o sectores donde se desempeñen faenas de trabajo, se debe contar con el abastecimiento de agua potable para el consumo y necesidades básicas de higiene, ya sea de uso individual o colectivo.

Asimismo los artículos 21 y 22 del mismo decreto hacen referencia a los servicios higiénicos, estableciéndose en el primero, que todo lugar de trabajo debe poseerlos y que como mínimo deben incorporar el excusado y lavatorio. En el segundo enunciado se da a conocer que dichos servicios deben ser independientes y separados, ante la situación de que en el lugar de trabajo laboren hombres y mujeres.

En este contexto es que se puede evidenciar la importancia que tiene para cualquier trabajador la provisión de agua potable y la disposición de servicios higiénicos, en el caso de no tener acceso a estas condiciones, sea por las vías regulares de abastecimiento o por métodos de emergencia, los trabajadores no pueden seguir desarrollando sus funciones y el empleador debe tomar las medidas necesarias para cancelar los trabajos en un intervalo de tiempo razonable (Retamal, 2016).

## **2.4 Satisfacción laboral**

En la actualidad el término “satisfacción laboral” es muy significativo “dado el creciente interés de los empleadores en evaluar los sentimientos y las actitudes de los trabajadores hacia su actividad laboral” (Palomo, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez, 2015, p.302). Lo anterior con la finalidad de que las empresas u organizaciones puedan lograr alcanzar sus objetivos a través del recurso humano y al mismo tiempo que este último repercuta en el rendimiento de la entidad ya que “un trabajador feliz es un trabajador productivo” (Alva y Juarez, 2014, p.11).

En este contexto se puede dar a conocer una definición precisa de satisfacción laboral, aunque ya es un concepto muy estudiado y con múltiples significancias. Según Robbins (como se citó en Alva y Juarez, 2014) la satisfacción laboral está dada por la actitud de los individuos hacia su trabajo, es decir, quien está satisfecho con su labor refleja actitudes positivas hacia ésta y viceversa. Del mismo modo Robbins (como se citó en Gargallo, 2008) menciona que la satisfacción en el lugar de trabajo está determinada por el atractivo de la labor o el trabajo desafiante, las recompensas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. Factores que serán analizados a continuación.

### **2.4.1 Recompensas justas**

Uno de los factores más influyentes en el análisis de satisfacción laboral comprende el salario percibido, ya que la retribución salarial o remuneración es conocida como uno de los principales factores motivadores para los trabajadores y que incide directamente en la satisfacción de éstos. Estas recompensas no siempre constituyen un componente estimulante para todos los trabajadores, puesto que “por un lado, la retribución en base al rendimiento individual puede ser un elemento motivador, pero por otro, si las diferencias salariales son muy altas pueden generar un efecto desmotivador en los empleados” (Gargallo, 2008, p.569). Esta desmotivación puede ser traducida en una evidente insatisfacción laboral, ya que los trabajadores probablemente no tengan una actitud positiva en su trabajo producto de sueldos injustos dada su percepción.

Los trabajadores por lo general desean retribuciones económicas justas que coincidan con sus expectativas, ya que cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto y en las habilidades del mismo, hay una alta posibilidad de que estos individuos estén satisfechos en su trabajo y que contribuyan con el cumplimiento de las metas de la empresa.

#### **2.4.2 Condiciones laborales**

El ambiente laboral también constituye una variable elemental para examinar la satisfacción de los empleados, puesto que este factor es clave en el bienestar personal y en la realización de un trabajo satisfactorio. Las condiciones laborales hacen referencia al espacio físico en el cual se desempeña algún trabajo, a los factores ambientales como la temperatura y los ruidos, entre otros conceptos, y lo ideal es que estas condiciones de trabajo sean favorables para dichos individuos, beneficiando el rendimiento laboral. Por lo tanto al detectar que este elemento sea una fuente desfavorable, se puede rediseñar el entorno laboral, mejorando la satisfacción y productividad del empleado (Atalaya, 1999).

#### **2.4.3 Trabajo desafiante**

Otro factor determinante en la satisfacción laboral es el trabajo desafiante, ya que “los puestos de trabajo que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los individuos” (Robbins y Judge, 2013, p.81).

Como señala Atalaya (1999) los trabajadores prefieren puestos de trabajo que no sean rutinarios sino que por medio de éstos puedan desempeñar variadas actividades, permitiéndoles aplicar adecuadamente las habilidades y capacidades que poseen. En los puestos que no existan retos provocan desgano, al contrario los puestos con demasiados desafíos ocasionan que los trabajadores se frustren y tengan sensaciones de fracaso. Por lo tanto para obtener buenos resultados el puesto debe poseer condiciones moderadas para así tener trabajadores satisfechos.

#### **2.4.4 Compañeros de trabajo**

Las relaciones con los colegas de trabajo es un elemento que influye en la satisfacción laboral dado que tener compañeros que brinden amistad y respaldo provoca el aumento

significativo de ésta, investigaciones efectuadas por Edwards y Cable (como se citó en Yañez, Arenas y Ripoll, 2010) avalan lo antes mencionado puesto que indican que las relaciones interpersonales favorecen de manera positiva y significativa la satisfacción laboral.

Por lo tanto es necesario que el trabajador se relacione con sus pares, pero para que el trabajador esté satisfecho con su trabajo, la relación social deber ser “positiva para la persona, es decir, le aporte algo, o se sienta bien en esa relación pero cuando la relación sea negativa constituirá una fuente de estrés o presión” (Ramos, 2015, p.16).

#### **2.4.5 Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo**

La compatibilidad que existe entre personalidad y el puesto de trabajo igualmente es un factor que aumenta la satisfacción de los trabajadores, García (2010) afirma lo antes mencionado, puesto que señala que si la persona tiene capacidades y habilidades compatibles con el trabajo que realiza, logrará un mejor desempeño y éxito, provocando una mayor satisfacción.

Investigaciones efectuadas a través de los años han demostrado que los trabajadores que tienen “autoevaluaciones esenciales positivas”<sup>11</sup> tienen más posibilidades de estar satisfechos con su trabajo en comparación con los que las tienen negativas. A parte de estar satisfechos, siempre buscan trabajos desafiantes, al contrario de las personas con autoevaluaciones esenciales negativas, puesto que éstas se fijan en metas menos ambiciosas y en caso de que enfrenten dificultades es probable que se rindan. En consecuencia de lo mencionado anteriormente estos trabajadores están propensos a buscar puestos de trabajos aburridos y repetitivos afectando en gran manera su satisfacción (Robbins y Judge, 2013).

#### **2.4.6 Antigüedad laboral**

Con respecto a la relación entre satisfacción laboral y los años de antigüedad, según estudios efectuados por Alonso (como se citó en Peña, Olloqui y Aguilar, 2013), indican que hay un mayor nivel de satisfacción en los trabajadores que poseen un mayor nivel de antigüedad. Sin embargo también existen estudios que demuestran lo contrario, como el

---

<sup>11</sup> Quienes creen es su valía y capacidad básica.

efectuado por “Lam et al. (2001) citado por Millan et al (2007) referente a que la satisfacción disminuye con la antigüedad” (Peña, Olloqui y Aguilar, 2013, p.124).

Todos los factores mencionados con anterioridad influyen en la satisfacción de los empleados, por lo tanto si estos elementos son implementados de manera precisa, es posible contribuir con la satisfacción, el rendimiento del trabajador y de la empresa.

### **3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de investigación**

El enfoque de la presente memoria es de índole cuantitativo, puesto que posee una base estadística, secuencial y probatoria. Sousa, Driessnack y Costa (2007) aseguran que en este diseño, se utiliza el raciocinio deductivo, procedimiento en el cual el investigador comienza con una estructura establecida, en donde conceptos ya fueron disminuidos a variables, recolectando evidencia para poder acreditar si la teoría se confirma.

#### **3.2 Diseño de investigación**

El estudio también posee las siguientes características, tiene un diseño no experimental, por lo que se analizan situaciones actuales tal y como se dan en su contexto natural, sin que exista la manipulación deliberada de las variables, es de periodo transaccional puesto que se recolectarán datos en un momento específico y el alcance es descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

#### **3.3 Población y muestra**

##### **3.3.1 Población.**

La población en análisis está constituida por 120 trabajadores agrícolas nacionales y extranjeros que desempeñan labores en una empresa agrícola de la ciudad de Chillán.

##### **3.3.2 Muestra**

Para este estudio se emplea un muestreo no probabilístico, debido a que no hay acceso a la cantidad exacta de sujetos que forman la población y, por ende, no es posible conocer la probabilidad de que cada individuo sea seleccionado para la muestra. En este sentido la selección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la indagación o del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

Otzen y Manterola (2016), mencionan tres técnicas de muestreo no probabilísticos, las cuales son: intencional, por conveniencia y accidental o consecutivo. La técnica que más se

adapta al estudio es el muestreo por conveniencia, el cual permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.

La muestra efectiva considera a 93 trabajadores agrícolas de una empresa de Chillán, los cuales voluntariamente respondieron el cuestionario aplicado.

### **3.4 Instrumento de recolección**

El instrumento con el que se llevó a cabo la recopilación de información corresponde a una encuesta, construida en base a la revisión de literatura y a partir de algunos autores como Valdés (2015), Anriquez (2016), y Caro (2012). Es así como surge la elaboración de este instrumento caracterizado por poseer preguntas socio-demográficas, en donde se incluyen variables como género, edad, nivel educacional, nacionalidad e idioma. Además se incorporan temáticas del Código del Trabajo, relacionadas directamente con el trabajador agrícola, para obtener la información en relación a las condiciones laborales actuales de los trabajadores en cuestión.

Posteriormente la encuesta fue sujeta a modificaciones en cuanto a contenido y formato tras las retroalimentaciones realizadas por el docente supervisor, hasta llegar a la obtención de la encuesta definitiva adjuntada en el anexo 1 de este documento.

Para efectos de este estudio se emplea este método de recolección debido a que es un procedimiento práctico, que permite el procesamiento de información en una base de datos informática de forma más rápida y posibilita un análisis eficaz dado que la información es estandarizada.

### **3.5 Procedimiento para la recolección de información**

#### **3.5.1 Aplicación de encuesta**

Para la aplicación de las encuestas fue necesario contactar a la empresa, obteniéndose la autorización de ésta para realizar dicha acción. Asimismo la entidad permitió el traslado de las encuestadoras en los buses en que se transportan los trabajadores agrícolas, con la finalidad de aplicar algunas encuestas en el trayecto. También se realizaron encuestas en los comedores de la empresa, mientras los trabajadores consumían la primera merienda del día y con posterioridad a esto, se aplicaron en los sectores donde trabajaban las personas, a medida que estos realizaban su labor.

#### **3.5.2 Procesamiento de datos**

La información obtenida a través de las encuestas se procesó e interpreto por medio de la utilización del software IBM SPSS Static 20, para así facilitar el análisis de ésta.

Ya procesados los datos en el programa, se procedió a realizar el análisis de cada pregunta, obteniendo los resultados pertinentes. En las preguntas 18, 19, 24, 25 y 26 se consideran todos los encuestados, pero a modo de análisis se contemplan principalmente a las personas que cuentan con un contrato de trabajo, análisis representado en las tablas de contingencia de esta memoria. Lo anterior a causa de que son interrogantes aplicables sólo a quienes formalizaron sus relaciones laborales.

Hay preguntas en las cuales no todos los encuestados respondieron, esto se refleja en los gráficos, utilizando el término “No aplica” cuando no les correspondía contestar y “No responde” cuando la omisión es por voluntad propia.

### **3.6 Fuentes de información**

La fuente de información primaria corresponde a los datos proporcionados por los propios encuestados.

Como fuente de información secundaria se dispone del Código del Trabajo, el cual reglamenta las normas de trabajo que rigen en Chile, por medio de éste se obtuvieron los

principales derechos que deben poseer los trabajadores, y como deben ser aplicados al sector agrícola.

Además la fuente de información secundaria toma en consideración a los diversos artículos de revista de investigación, tesis similares, ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el decreto 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, para complementar y facilitar la interpretación del Código del Trabajo.

También se dispone de páginas web para la obtención de datos estadísticos del sector agrícola, tales como, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), observatorio laboral Ñuble, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) y Sociedad Nacional de agricultura (SNA), entre otras.

### **3.7 Limitaciones de la investigación**

El presente estudio en principio contemplaba como población objetiva a trabajadores de distintas empresas agrícolas de la ciudad de Chillán, estas empresas serían contactadas por un representante de los agricultores de Chillán, para acordar la fecha y lugar en que se aplicarían las encuestas. Sin embargo sólo se pudieron aplicar encuestas a trabajadores de una empresa, compuesta por 120 personas. La limitación anterior se debe a que la persona ya mencionada no cumplió su compromiso provocando el retraso en la aplicación del instrumento de recolección. Por lo tanto no fue posible aplicar el cuestionario a un número representativo de empresas.

De la misma manera se tenía planificado aplicar preguntas de satisfacción laboral a los trabajadores, pero en el momento de aplicarlas, se apreció que los encuestados presentaban dificultad al responder estas interrogantes, ya que para ellos el lenguaje utilizado era técnico y disponían de tiempo limitado. Es por esto que se tomó la decisión de no seguir aplicando estas preguntas.

Finalmente se hace mención a la complejidad que hubo al aplicar encuestas a trabajadores extranjeros, principalmente haitianos, debido a que éstos no dominaban el idioma español, por lo cual la cantidad de encuestas efectuadas a estos inmigrantes se

redujo. En este contexto solo se abarcó a un número de 13 trabajadores (11 haitianos y 2 colombianos).

## 4. CAPITULO IV: RESULTADOS

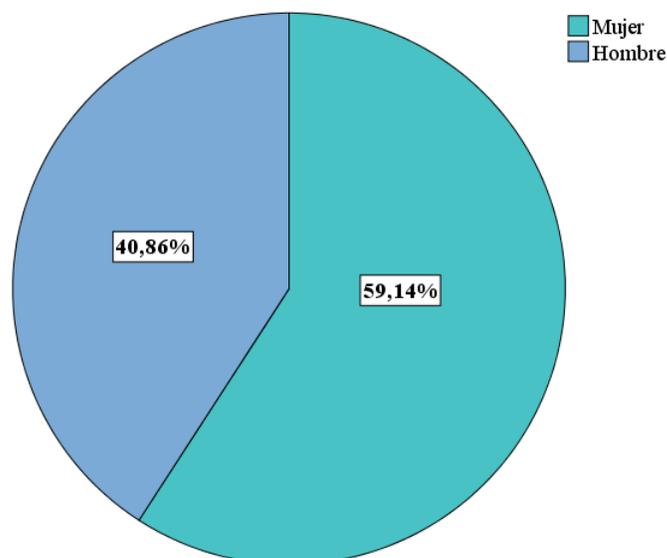
### 4.1 Análisis de la encuesta

- **Pregunta N°1: ¿Cuál es su género?**

**Tabla 1: Género**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	55	59,14	59,14	59,14
Válidos Hombre	38	40,86	40,86	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 1: Género**



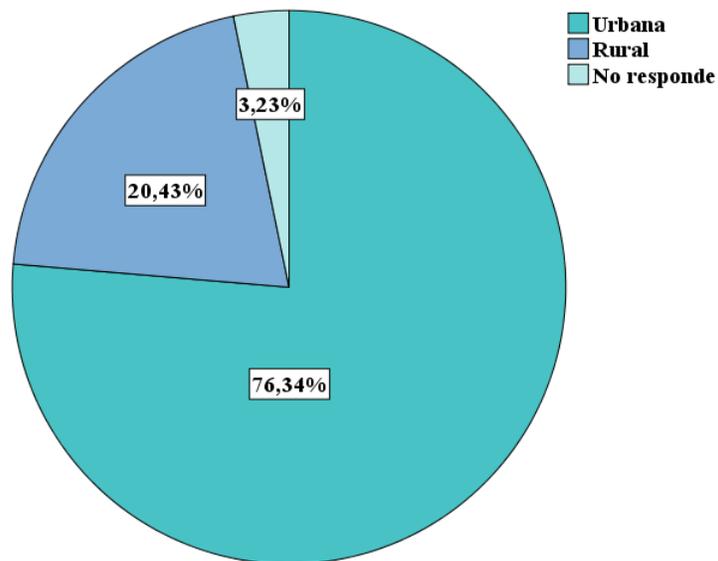
De los 93 trabajadores agrícolas encuestados, el 59,14% equivale al género femenino y el 40,86% corresponde a género masculino.

- **Pregunta N°2: ¿Cuál es su zona de residencia?**

**Tabla 2: Zona de residencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Urbana	71	76,34	78,89	78,89
	Rural	19	20,43	21,11	100
	Total	90	96,77	100	
Perdidos	No responde	3	3,23		
Total		93	100		

**Gráfico 2: Zona de residencia**



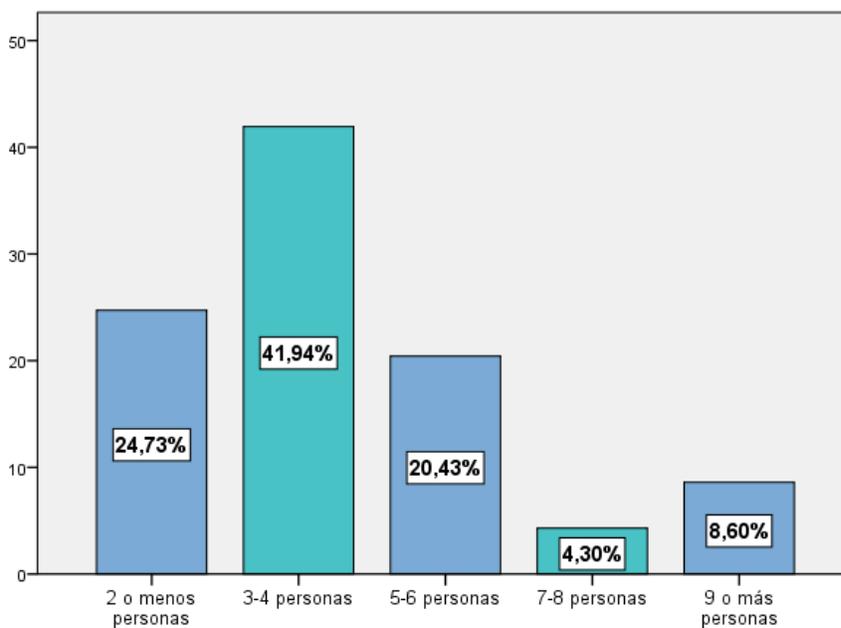
Según los datos, el 76,34% del total de trabajadores encuestados reside en zona urbana y sólo un 20,43% se radica en sectores rurales. Por otro lado, también se puede apreciar, que hay un bajo porcentaje de trabajadores (3,23%) que no contestó la pregunta debido al desconocimiento de los términos “urbana” y “rural”.

- **Pregunta N°3: ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?**

**Tabla 3: Grupo familiar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2 o menos personas	23	24,73	24,73	24,73
3-4 personas	39	41,94	41,94	66,67
5-6 personas	19	20,43	20,43	87,10
7-8 personas	4	4,30	4,30	91,40
9 o más personas	8	8,60	8,60	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 3: Grupo familiar**



El presente gráfico muestra que, 23 encuestados (24,73%) mencionaron que su grupo familiar está compuesto por 2 o menos personas, 39 encuestados (41,94%) indicaron que 3 a 4 personas componen su grupo familiar, 19 encuestados (20,43%) afirman que su grupo familiar consta de 5 a 6 personas, 4 personas (4,30%) afirmaron que su grupo familiar está compuesto por 7 a 8 personas y finalmente 8 personas (8,60%) mencionaron que su grupo familiar está constituido por 9 o más personas. En general, el promedio de integrantes en el

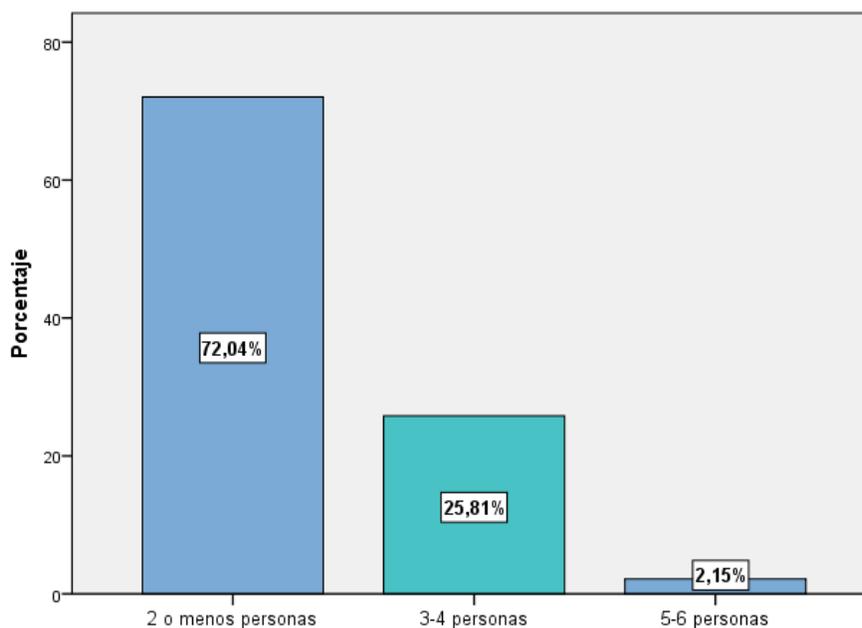
hogar de los trabajadores agrícolas encuestados, está concentrado en el intervalo dos (3-4 personas).

- **Pregunta N°4: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan?**

**Tabla 4: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 2 o menos personas	67	72,04	72,04	72,04
3-4 personas	24	25,81	25,81	97,85
5-6 personas	2	2,15	2,15	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 4: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan?**



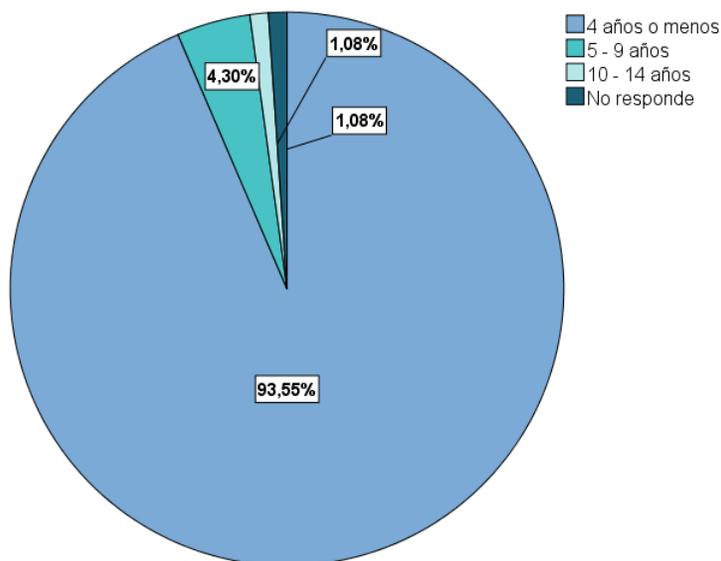
De la población de estudio, 67 individuos (72,04%) mencionaron que son 2 o menos las personas que trabajan del grupo familiar, 24 individuos (25,81%) afirmaron que son 3 a 4 personas que trabajan del grupo familiar y únicamente 2 individuos (2,15%) indicaron que en el grupo familiar trabajan más de 5 personas. En síntesis, el promedio de miembros que trabajan por hogar es de 2 o menos personas.

• **Pregunta N°5: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?**

**Tabla 5: Antigüedad Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 años o menos	87	93,55	94,57
	5 - 9 años	4	4,30	98,92
	10 - 14 años	1	1,08	100
	Total	92	98,92	100
Perdidos	No responde	1	1,08	
Total		93	100	

**Gráfico 5: Antigüedad Laboral**



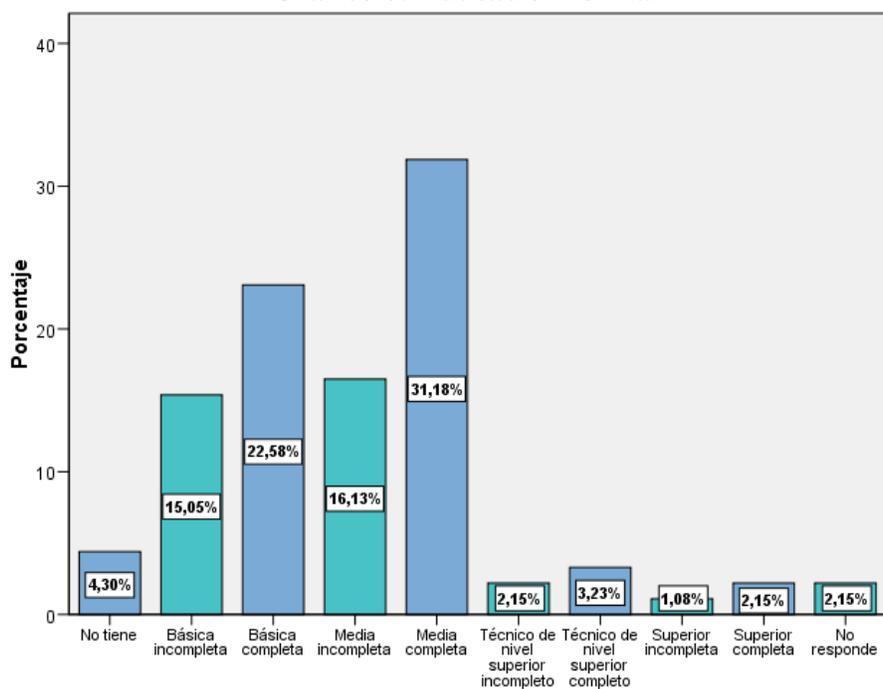
Con respecto al tiempo de permanencia laboral que tienen los trabajadores agrícolas en la entidad en estudio, se puede apreciar que, 87 (93,55%) de los encuestados poseen 4 años o menos efectuando labores en ésta, 4 (4,30%) de los encuestados ha trabajado entre 5 a 9 años en la empresa, solo un (1,08%) encuestado ha prestados servicios por más de 10 años en la entidad y un (1,08%) encuestado no contestó. En cuanto al componente “4 años o menos”, cabe destacar que de los 87 trabajadores que señalaron trabajar esta cantidad de tiempo, 25 de ellos son incipientes en la empresa, teniendo una antigüedad laboral inferior a una semana.

- **Pregunta N°6: ¿En qué nivel culminó sus estudios formales?**

**Tabla 6: Educación formal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No tiene	4	4,30	4,40	4,40
	Básica incompleta	14	15,05	15,38	19,78
	Básica completa	21	22,58	23,08	42,86
	Media incompleta	15	16,13	16,48	59,34
	Media completa	29	31,18	31,87	91,21
	Técnico de nivel superior incompleto	2	2,15	2,20	93,41
	Técnico de nivel superior completo	3	3,23	3,30	96,70
	Superior incompleta	1	1,08	1,10	97,80
	Superior completa	2	2,15	2,20	100
	Total	91	97,85	100	
Perdidos	No responde	2	2,15		
Total		93	100		

**Gráfico 6: Educación formal**



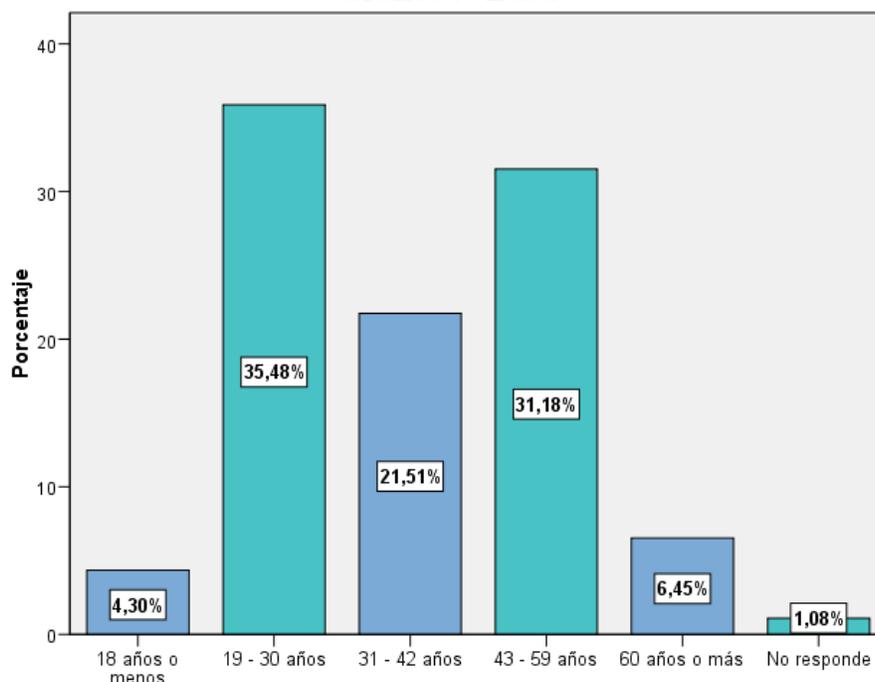
En cuanto al nivel educacional, 4 (4,30%) de los trabajadores mencionaron que no tiene educación formal, 14 (15,05%) trabajadores afirman tener enseñanza básica incompleta, 21 (22,58%) trabajadores tienen enseñanza básica completa, 15 (16,13%) trabajadores tienen enseñanza media incompleta, 29 (31,18%) trabajadores poseen enseñanza media completa, 8 (8,61%) trabajadores cuentan con estudios de nivel superior, ya sea técnico o universitario y 2 (2,15%) trabajadores no respondieron. En resumen, por un parte, se encontró que existe un bajo nivel de encuestados que no posee estudios (4,30%), principalmente eran de nacionalidad haitiana. Por otra parte, el nivel educacional más seleccionado fue “Media completa”, seguido de “Básica completa”, esto demuestra que los años de estudio que tiene más del 50% de los trabajadores, varía entre 8 y 12 años.

- **Pregunta N°7: ¿Cuántos años tiene?**

**Tabla 7: Edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
18 años o menos	4	4,30	4,35	4,30
19 - 30 años	33	35,48	35,87	40,17
31 - 42 años	20	21,51	21,74	61,91
43 - 59 años	29	31,18	31,52	93,43
60 años o más	6	6,45	6,52	100
Total	92	98,92	100	
Perdidos				
No responde	1	1,08		
Total	93	100		

**Gráfico 7: Edad**



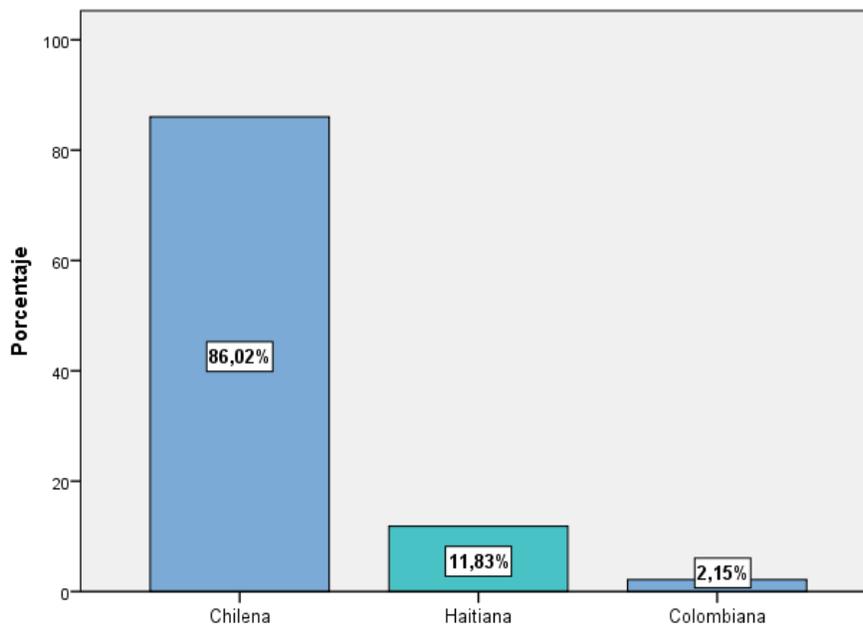
Según el gráfico, 4 (4,30%) de los encuestados son adolescentes con 18 años o menos, 33 (35,48%) de los encuestados eran adultos jóvenes entre 19 a 30 años, 20 (21,51%) eran adultos jóvenes y adultos entre 31 a 42 años, 29 (31,18%) de los encuestados eran adultos entre 43 a 59 años, 6 (6,45%) eran adultos mayores con 60 años o más y 1 (1,08) de los trabajadores se abstuvo de contestar. Esto quiere decir que en general la muestra en estudio es de edad avanzada, puesto que aproximadamente el 60% de los trabajadores que respondió esta pregunta, tiene una edad superior a 30 años. Sin embargo, la categoría más predominante en la empresa analizada corresponde a adultos jóvenes entre 19 a 30 años la cual representa un 35,48/% de la muestra.

- **Pregunta N°8: ¿Qué nacionalidad tiene?**

**Tabla 8: Nacionalidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Chilena	80	86,02	86,02
	Haitiana	11	11,83	97,85
	Colombiana	2	2,15	100
	Total	93	100	100

**Gráfico 8: Nacionalidad**



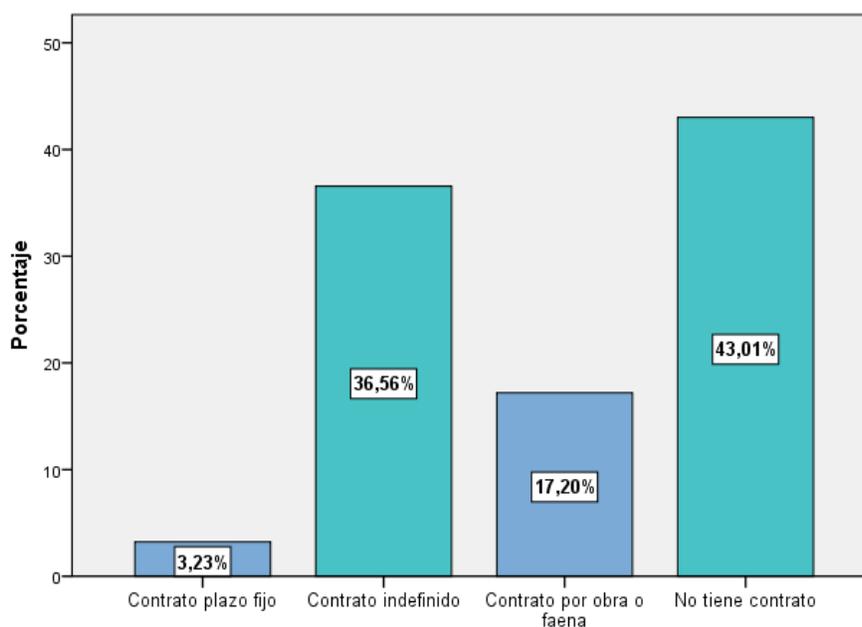
Del total de los trabajadores encuestados, 80 son de nacionalidad chilena (86,02%) y 13 trabajadores son extranjeros (13,98%). De estos últimos se confirma que la nacionalidad haitiana es la más sobresaliente con un 11,83% y el segundo lugar lo ocupa la nacionalidad colombiana con un 2,15%.

- **Pregunta N°9: ¿Qué tipo de contrato posee?**

**Tabla 9: Tipo de contrato**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato plazo fijo	3	3,23	3,23	3,23
Contrato indefinido	34	36,56	36,56	39,79
Válidos Contrato por obra o faena	16	17,20	17,20	56,99
No tiene contrato	40	43,01	43,01	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 9: Tipo de contrato**



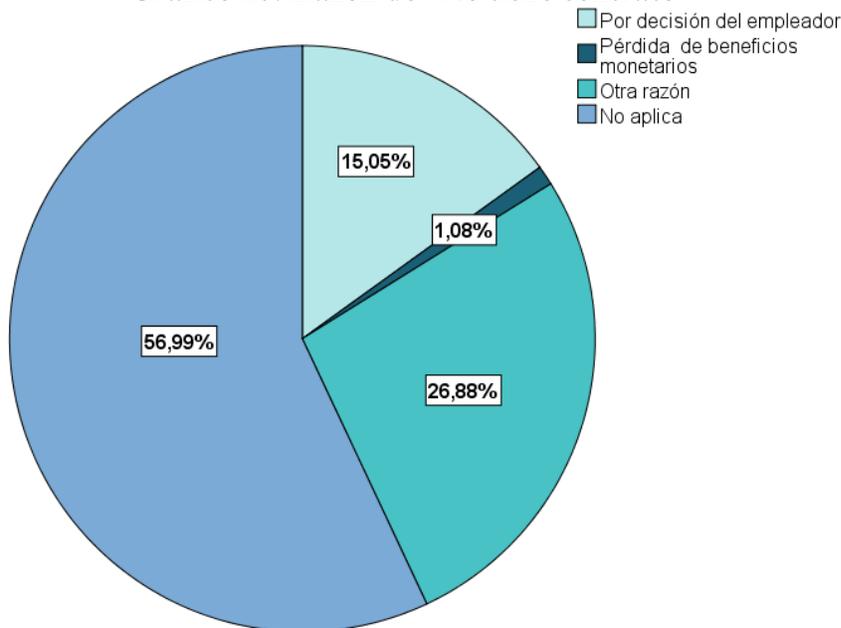
Respecto a la relación contractual de los trabajadores agrícolas con su empleador, 3 personas (3,23%) mencionaron que poseen “Contrato plazo fijo”, 34 personas (36,56%) indicaron la opción “Contrato indefinido”, 16 personas (17,20%) afirmaron contar con un “Contrato por obra o faena”, y 40 personas (43,01%) no contaban con un contrato de trabajo al momento de efectuar la encuesta. Se observa que solo un 36,56% de los trabajadores cuenta con un contrato indefinido, el cual es el contrato que otorga más permanencia y protección social.

- **Pregunta N°10: Si su respuesta en la pregunta 9 es “No tiene contrato”, indicar la razón**

**Tabla 10: Razón de “No tiene contrato”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Por decisión del empleador	14	15,05	35,0	35,0
	Pérdida de beneficios monetarios	1	1,08	2,5	37,5
	Otra razón	25	26,88	62,5	100
	Total	40	43,01	100	
Perdidos	No aplica	53	56,99		
Total		93	100		

**Gráfico 10: Razón de “No tiene contrato”**



Un 15,05% de los encuestados mencionó que no tiene contrato “Por decisión del empleador”, un 1,08% indicó que la razón era la “Pérdida de beneficios monetarios” y el 26,88% indicó la opción “Otra razón”. Respecto a este último porcentaje, los encuestados indicaron que no contaban aún con un contrato de trabajo, puesto que la mayoría había ingresado recientemente a la empresa, estando a “prueba” antes de realizar el respectivo contrato de trabajo, el cual se realizaría en un plazo de quince días. En esta interrogante sólo los 40 trabajadores que no contaban con un contrato de trabajo, indicaron la razón por

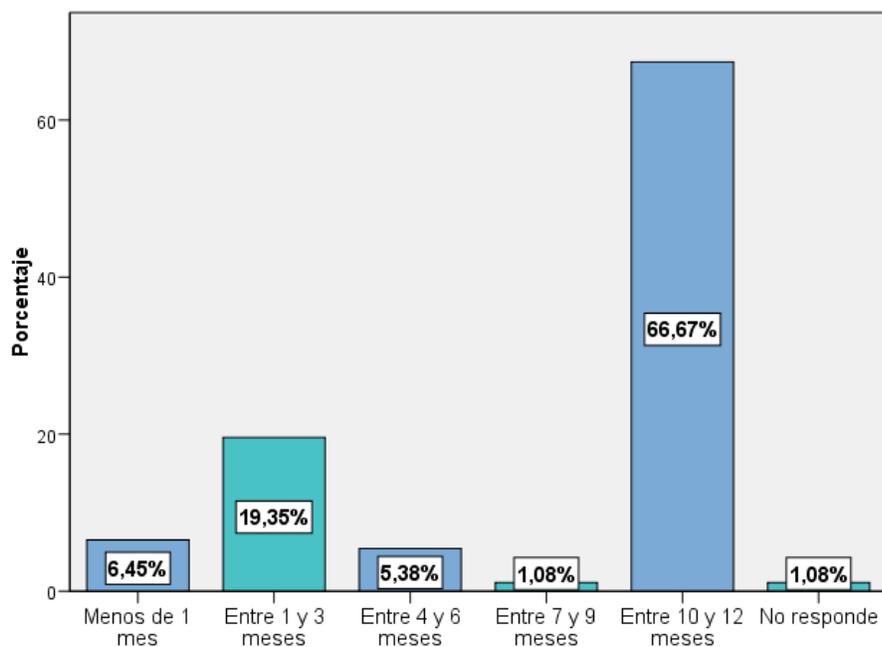
la cual no poseían una relación laboral formal con su empleador. Para el resto de los trabajadores es decir 56,99% esta consulta no era aplicable ya que contaban con un contrato de trabajo.

- **Pregunta N°11: ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?**

**Tabla 11: ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 1 mes	6	6,45	6,52	6,52
	Entre 1 y 3 meses	18	19,35	19,57	26,09
	Entre 4 y 6 meses	5	5,38	5,43	31,52
	Entre 7 y 9 meses	1	1,08	1,09	32,61
	Entre 10 y 12 meses	62	66,67	67,39	100
Total		92	98,92	100	
Perdidos	No responde	1	1,08		
Total		93	100		

**Gráfico 11: ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?**



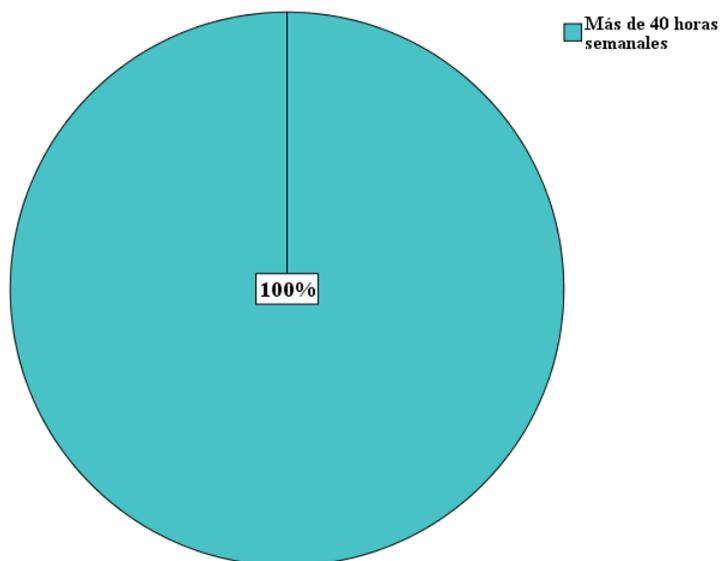
Con respecto a los meses de trabajo, se aprecia que el 6,45% de los encuestados se desempeña en esta área menos de un mes, el 19,35% de los encuestados trabaja durante el año en el sector agrícola entre 1 y 3 meses, un 5,38% de los encuestados trabaja entre 4 y 6 meses, un 1,08% de los encuestados se desempeña en esta área entre 7 y 9 meses , un 67,67% de los encuestados se desempeña en este rubro todo el año y un 1,08% no contestó la pregunta.

- **Pregunta N°12: ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio?**

**Tabla 12: ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Más de 40 horas semanales	93	100	100	100

**Gráfico 12: ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio?**



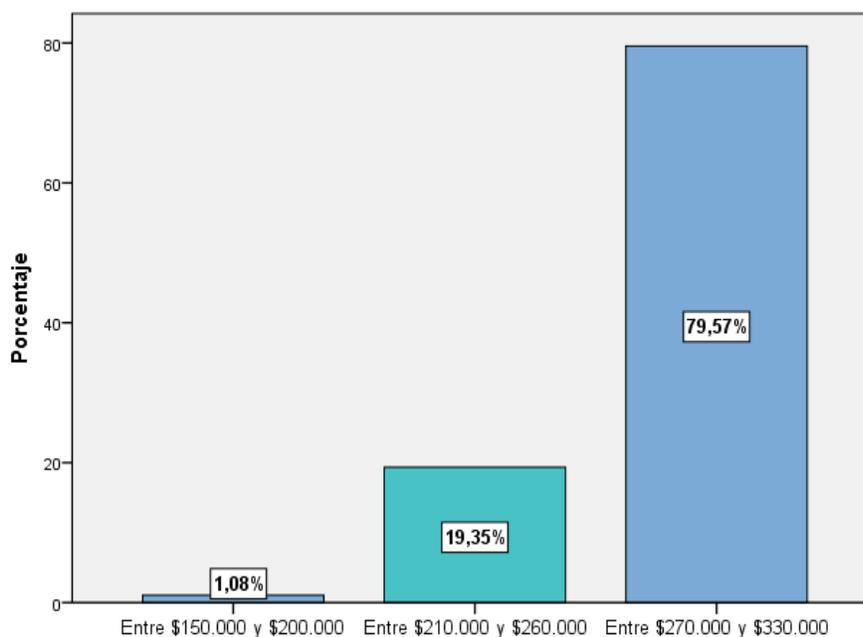
Como se aprecia en el gráfico, el 100% de los encuestados trabaja más de 40 horas semanales. La jornada laboral del total de los trabajadores está distribuida en seis días, puesto que trabajan ocho horas de lunes a viernes y el día sábado solo trabajan 5 horas, lo que suma un total de 45 horas semanales.

- **Pregunta N°13: ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes?**

**Tabla 13: ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Entre \$150.000 y \$200.000	1	1,08	1,08	1,08
Entre \$210.000 y \$260.000	18	19,35	19,35	20,43
Entre \$270.000 y \$330.000	74	79,57	79,57	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 13: ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes?**



En este gráfico se puede apreciar que el 79,57% del total de los encuestados afirmó percibir una remuneración mensual entre los \$270.000 a los \$330.000, un 19,35% mencionó estar en el rango que va de los \$210.000 a los \$260.000 mensuales y por último un 1,08% percibe un sueldo mensual inferior a \$200.000. La diferencia que existe en cuanto a la cantidad de dinero que reciben los trabajadores agrícolas de la empresa en estudio, se debe principalmente a que algunos trabajadores extranjeros, se les paga \$10.000 por día trabajado, lo mismo ocurre con algunos trabajadores nacionales que no cuentan con un contrato de trabajo por decisión del empleador. A partir de esta información se puede

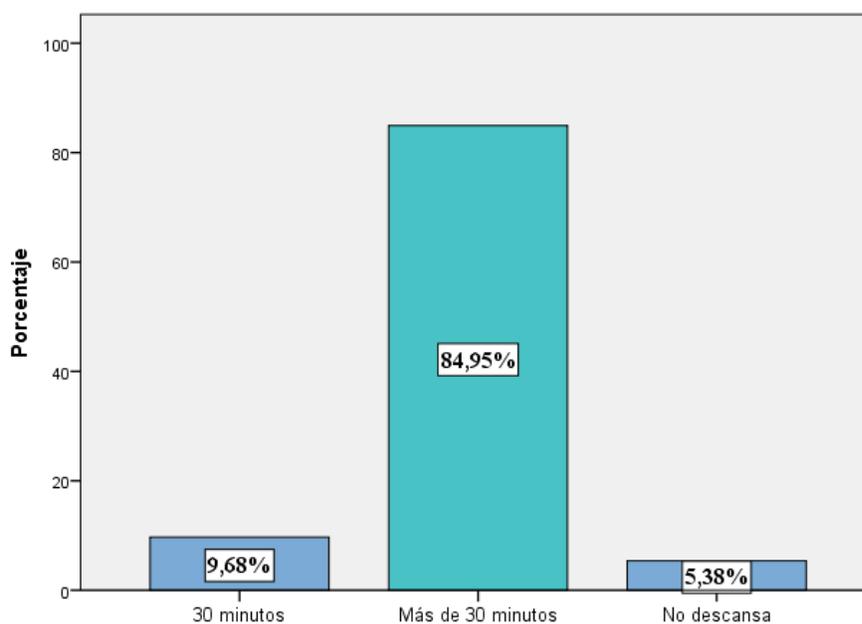
señalar que existe un 20,43% del total de los trabajadores que recibe un sueldo mensual inferior al sueldo mínimo (\$270.000).

- **Pregunta N°14: ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral?**

**Tabla 14: ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 30 minutos	9	9,68	9,68	9,68
Más de 30 minutos	79	84,95	84,95	94,63
No descansa	5	5,38	5,38	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 14: ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral?**



En la presente interrogante se analiza si a los trabajadores agrícolas se les adjudica o no lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo, el cual indica que “la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación”. Según los resultados expuestos el 94,63% de la población encuestada descansa dentro de la jornada laboral el tiempo equivalente a 30 minutos o más, es decir a un importante número de trabajadores agrícolas se les concede el mencionado derecho. El

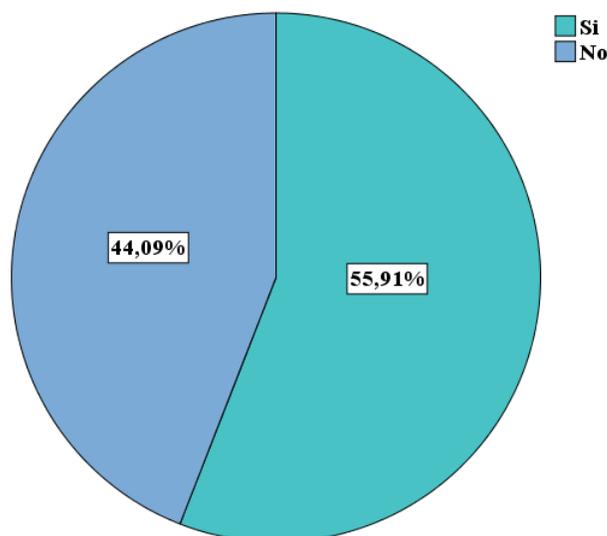
porcentaje restante correspondiente al 5,38%, es decir a 5 personas, señaló no descansar, no indicando los motivos asociados.

- **Pregunta N°15: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a un día de descanso semanal por cada día domingo o festivo trabajado?**

**Tabla 15: Conocimiento de derecho**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	52	55,91	55,91
	no	41	44,09	100
	Total	93	100	100

**Gráfico 15: Conocimiento de derecho**



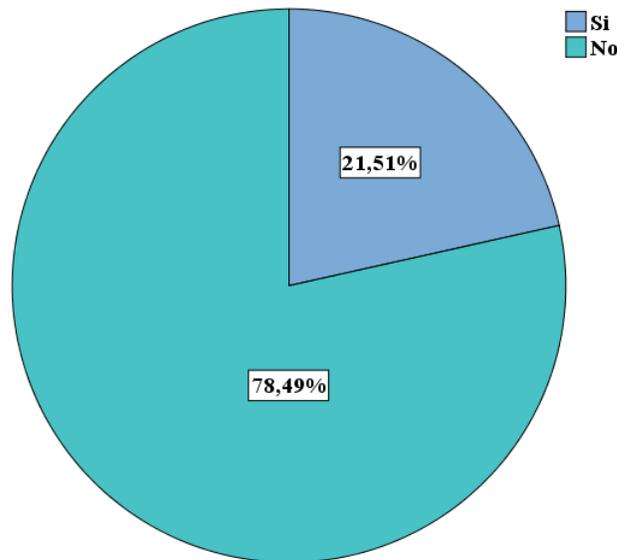
En este apartado se consulta a los trabajadores si tienen conocimiento sobre el derecho a un día de descanso semanal por cada día domingo o festivo trabajado, derecho presente en el artículo 38 del Código del Trabajo. El producto obtenido de dicha pregunta es que alrededor de un 55,91% de los encuestados afirma saber sobre esto y el 44,09% informa no tener conocimiento.

- **Pregunta N°16: ¿Trabaja los días domingos?**

**Tabla 16: ¿Trabaja los días domingos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	20	21,51	21,51	21,51
no	73	78,49	78,49	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 16: ¿Trabaja los días domingos?**



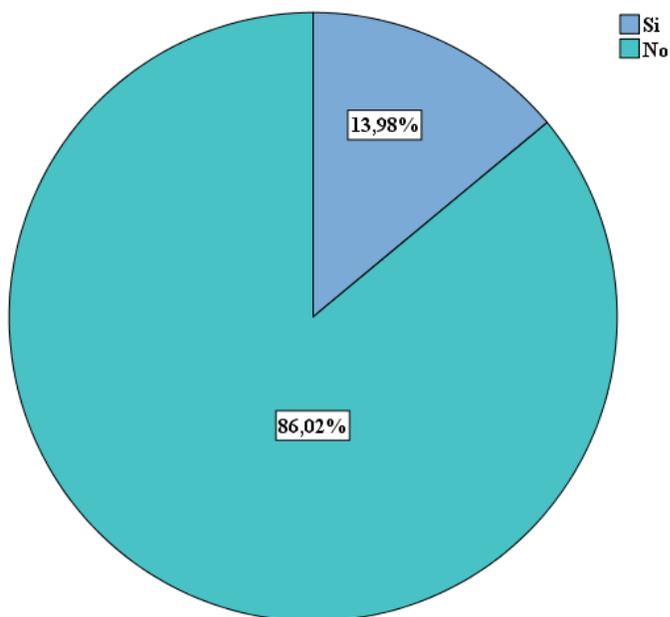
Se investiga si los trabajadores agrícolas laboran los días domingos o no, lo anterior con la finalidad de saber si se le puede aplicar lo expuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo. En consecuencia de esto, solamente un 21,51% de los interrogados indicaron trabajar día domingo, porcentaje equivalente a 20 personas.

- **Pregunta N°17: ¿Trabaja los días Festivos?**

**Tabla 17: ¿Trabaja los días Festivos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	13	13,98	13,98	13,98
no	80	86,02	86,02	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 17: ¿Trabaja los días Festivos?**



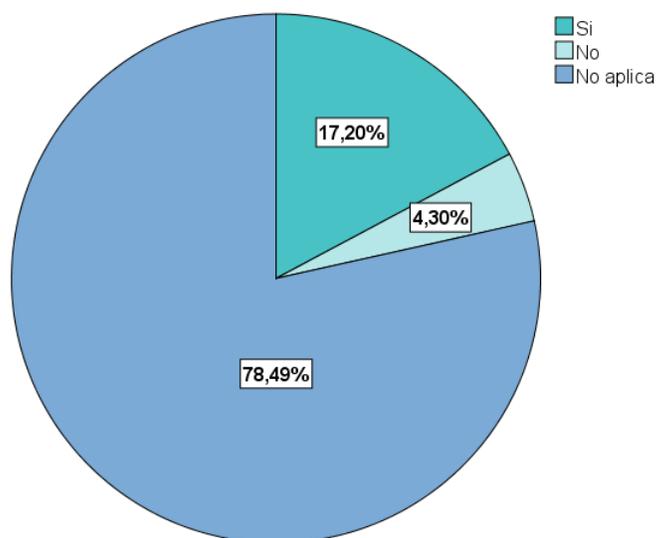
De la misma manera en que se consultó en la pregunta previa, se investiga si los trabajadores agrícolas laboran los días festivos o no, lo anterior con la finalidad de saber si se le puede aplicar lo expuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo. En consecuencia de esto, solamente un 13,98% de los interrogados indicaron trabajar día festivo, porcentaje equivalente a 13 personas.

- **Pregunta N°18: ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día domingo trabajado?**

**Tabla 18: Su empleador le otorga día de descanso**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	16	17,20	80
	no	4	4,30	100
	Total	20	21,51	100
Perdidos	No aplica	73	78,49	
	Total	93	100	

**Gráfico 18: Su empleador le otorga día de descanso**



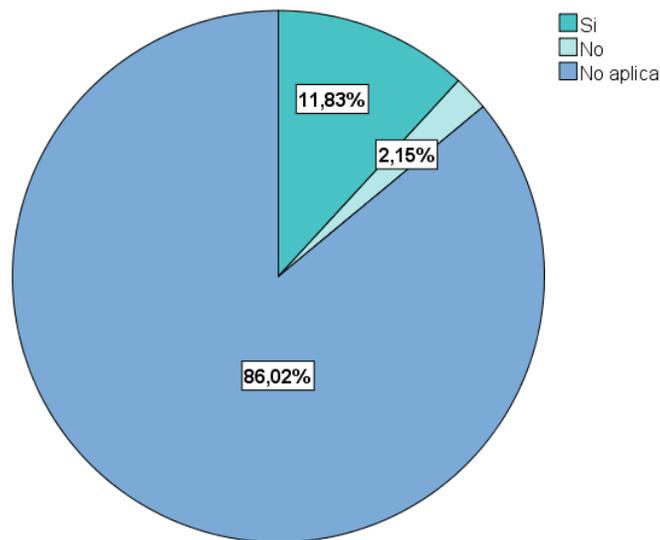
Los resultados derivados de esta interrogante son los siguientes: 17,20% del total de encuestados señala que su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día domingo trabajado y el 4,30% indica lo opuesto. Sin embargo este cuestionamiento no es aplicable a todos los trabajadores, debido a que un 78,49% no trabaja los días domingos.

- **Pregunta N°19: ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día festivo trabajado?**

**Tabla 19: Su empleador le otorga día de descanso**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	11	11,83	84,62	84,6
	no	2	2,15	15,38	100
	Total	13	13,98	100	
Perdidos	No aplica	80	86,02		
	Total	93	100		

**Gráfico 19: Su empleador le otorga día de descanso**



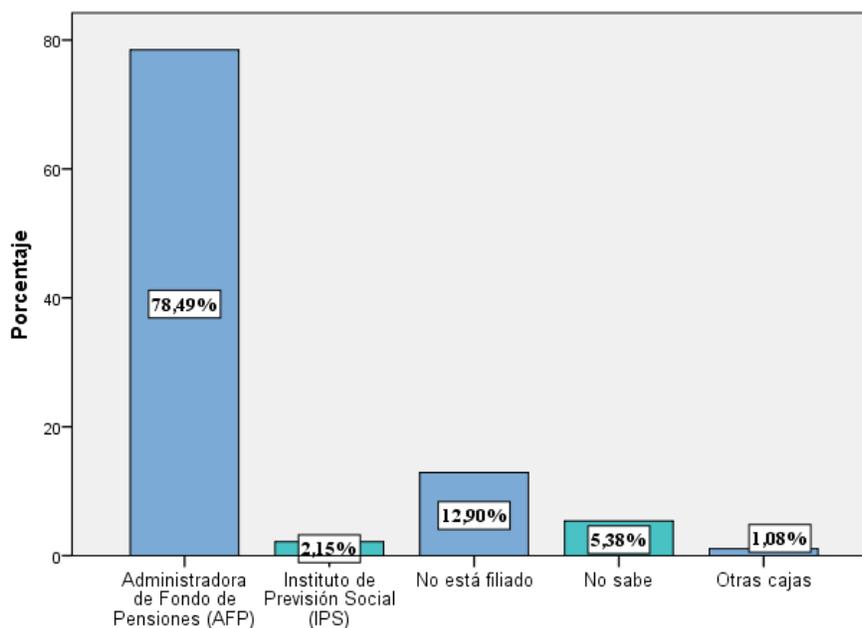
Los resultados arrojaron lo siguiente: 11,83% del total de encuestados, señala que su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día festivo trabajado y el 2,15% indica lo contrario. Sin embargo este cuestionamiento no es aplicable a todos los trabajadores, debido a que un 86,02% no trabaja los días festivos.

• **Pregunta N°20: ¿Cotiza en algún sistema previsional de pensiones?**

**Tabla 20: Sistema previsional de pensiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)	73	78,49	78,49	78,5
	Instituto de Previsión Social (IPS)	2	2,15	2,15	80,6
	No está afiliado	12	12,90	12,90	93,5
	No sabe	5	5,38	5,38	98,9
	Otras cajas	1	1,08	1,08	100
	Total	93	100	100	

**Gráfico 20: Sistema previsional de pensiones**



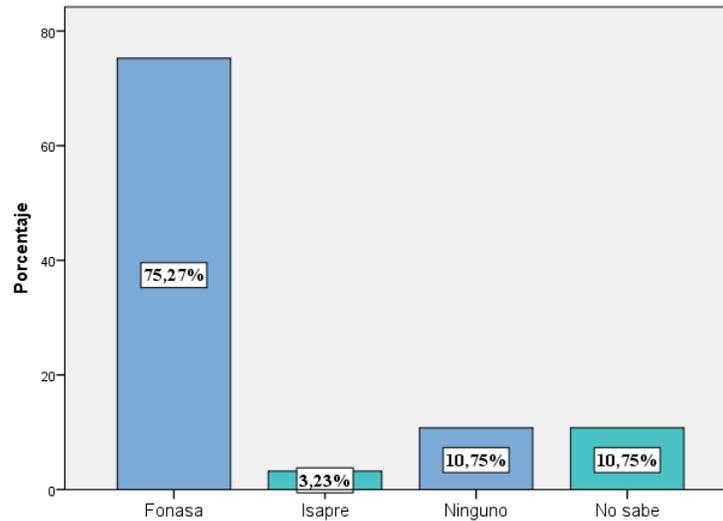
Esta sección desprende antecedentes referidos al sistema previsional de pensiones, observándose que la mayor parte de los trabajadores está concentrada en una Administradora de Fondos de Pensiones, con un 78,49%. Luego se aprecia que un 12,90% no está afiliado, un 5,38% no tiene conocimiento con respecto a su afiliación, 2,15% de los encuestados pertenece al Instituto de Previsión Social y un 1,08% a otras cajas.

• **Pregunta N°21: ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud?**

**Tabla 21: ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fonasa	70	75,27	75,27	75,27
Isapre	3	3,23	3,23	78,50
Válidos Ninguno	10	10,75	10,75	89,25
No sabe	10	10,75	10,75	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 21: ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud?**



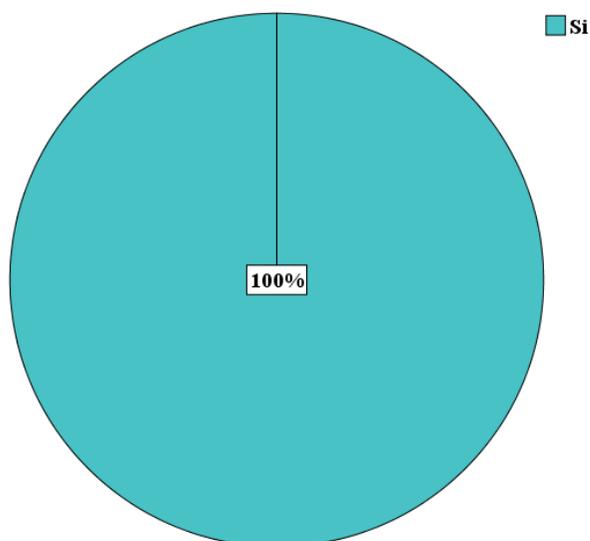
Del total de los encuestados, 75,27% está afiliado a Fonasa, es decir un importante número de personas (70) y a continuación se presenta una igualdad con respecto a las alternativas “ninguno” y “no sabe”, representadas por un 10,75%. Una de las encuestadas que optó por la opción “no sabe” señaló que era exiliada política y que estaba en el Programa de Reparación y Atención Integral en Salud y Derechos Humanos (PRAIS). Por último se refleja que una escasa muestra de población está afiliada a Isapre (3,23%).

- **Pregunta N°22: ¿Su lugar de trabajo provee un medio de locomoción a quienes lo necesiten?**

**Tabla 22: Locomoción**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	93	100	100	100

**Gráfico 22: Locomoción**



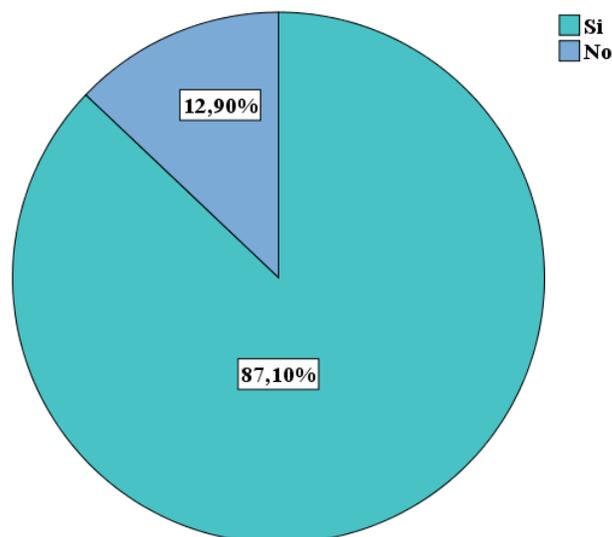
En esta situación es que se concluye que a partir de los resultados obtenidos, la empresa analizada entrega un medio de locomoción (buses) a sus trabajadores, dado que el 100% de los encuestados lo confirmó.

- **Pregunta N°23: ¿Su lugar de trabajo cuenta con las condiciones para la preparación y consumo de alimentos?**

**Tabla 23: Preparación y consumo de alimentos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	81	87,10	87,10	87,10
Válidos no	12	12,90	12,90	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 23: Preparación y consumo de alimentos**



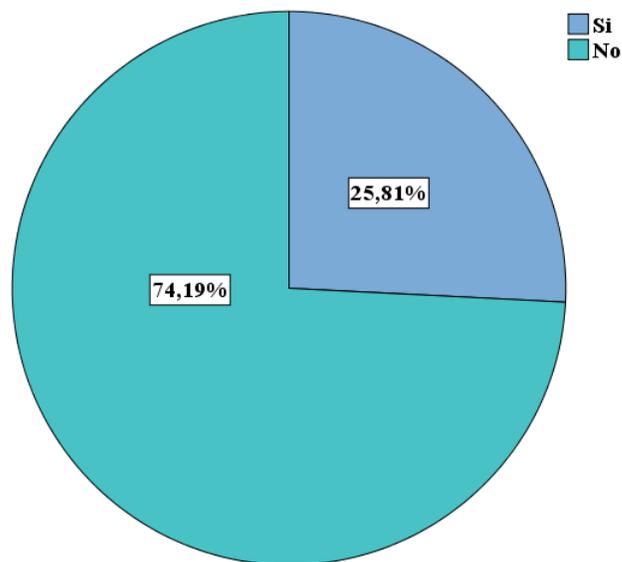
Se solicita saber si en el lugar de trabajo en el cual se desempeñan las labores de los trabajadores de la empresa, se dispone con las condiciones para la preparación y consumo de alimentos. De esto deriva que un 87,10% de los encuestados valida la ya mencionada afirmación y por otra parte el 12,90% lo niega. Este último porcentaje fue interpretado por 12 personas, la cuales advirtieron que la empresa no cuenta con las condiciones para la preparación de alimentos.

- **Pregunta N°24: ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?**

**Tabla 24: Vacaciones pagadas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	24	25,81	25,81	25,81
Válidos no	69	74,19	74,19	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 24: Vacaciones pagadas**



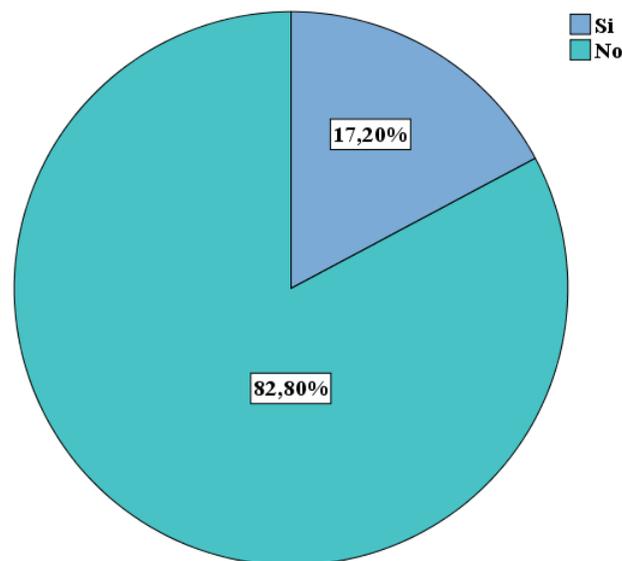
Los resultados arrojaron lo siguiente: un 74,19% de total de los encuestados indicó no tener acceso a este derecho y la población restante declaró lo opuesto.

- **Pregunta N°25: ¿Hace uso del permiso de maternidad/ paternidad?**

**Tabla 25: Maternidad/Paternidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	16	17,20	17,20	17,20
Válidos no	77	82,80	82,80	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 25: Maternidad/Paternidad**



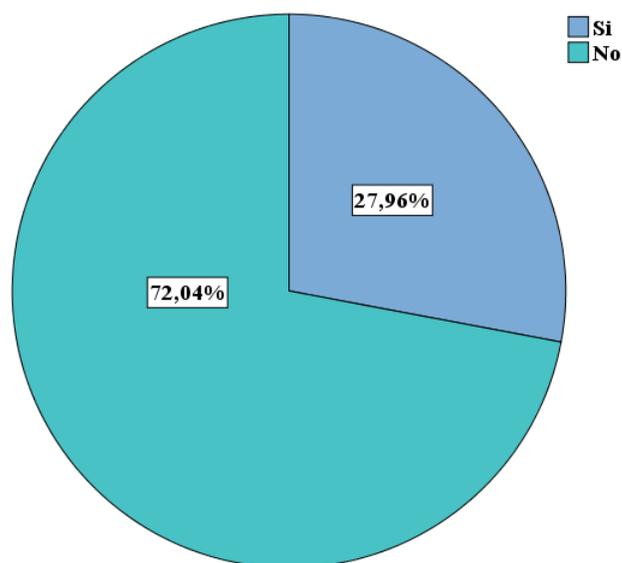
Con respecto a esta interrogante los encuestados respondieron lo siguiente: 82,80% apuntó a que no utilizaban este derecho y un 17,20% informó utilizarlo.

- **Pregunta N°26: ¿Tiene acceso al uso de licencias médicas?**

**Tabla 26: Licencias médicas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	26	27,96	27,96	28
Casos				
no	67	72,04	72,04	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 26: Licencias médicas**



Se deduce que un 27,96% del total de trabajadores tiene acceso a las licencias médicas y un 72,04% no tiene.

- **Pregunta N°27: Indique las medidas de control que realiza su empleador respecto a la higiene y seguridad**

		Válidos	Perdidos	Total
<b>Tabla 27: Higiene y seguridad</b>				
		Respuestas		
		N°      Porcentaje		
MEDIDAS DE CONTROL HIGIENE	Informa los posibles riesgos asociados a su labor	60	18,69%	
	Entrega del reglamento de higiene y seguridad	48	14,95%	
	Otorga implementos para prevenir accidentes	39	12,15%	
	Suministro de agua potable	80	24,92%	
	Disponer de servicios higiénicos	88	27,41%	
	Otras medidas de control	6	1,87%	
Total			100%	

En esta interrogante los encuestados tuvieron que indicar las medidas de control que realiza el empleador de la empresa, contando con 6 posibles alternativas, reflejadas en el cuadro anterior. La opción más seleccionada corresponde a “Disponer de servicios higiénicos” representada con un 27,41% y la menos escogida considera “Otras medidas de control” con un 1,87%. En esta última se señalaron implementos como guantes y overol.

- **Pregunta N°28: Indique las medidas de control que realiza su empleador respecto a la radiación ultravioleta (UV)**

**Resumen de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
UV	82	88,20%	11	11,80%	93	100%

**Tabla 28: Radiación UV**

		Respuestas	
		Nº	Porcentaje
UV	Informa los riesgos ante la exposición solar	59	29,95%
	Publica el índice de radiación UV	28	14,21%
	Realiza capacitaciones mensuales	36	18,27%
	Otorga elementos de protección como sombreros, protector solar entre otros	73	37,06%
	Otras medidas de control	1	0,51%
Total			100%

En esta sección se hace referencia a las medidas de protección contra los rayos ultravioleta que otorga el empleador a los trabajadores agrícolas, presentes en el Decreto 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Entre las alternativas más destacadas sobresale “Otorga elementos de protección como sombreros, protector solar entre otros” con un 37,06% e “Informa los riesgos ante la exposición solar” con un 29,95%.

En lo que concierne a las preguntas 27 y 28, algunas opciones variaron puesto que habían personas que llevaban poco tiempo trabajado en la empresa y por esto aún no se les informaban los riesgos o no se les realizaban capacitaciones.

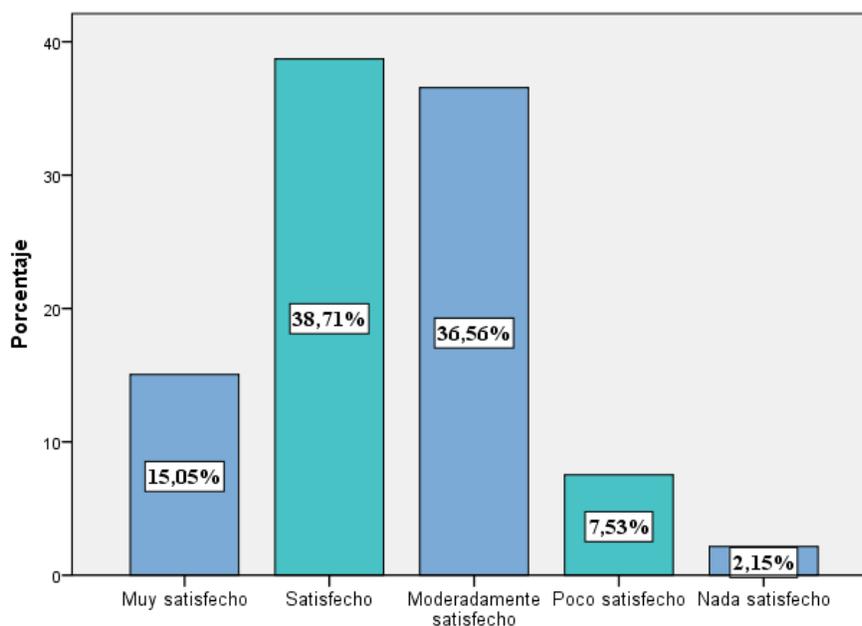
- **Pregunta N°29: ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?**

**Tabla 29: Satisfacción**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfecho	14	15,05	15,05	15,05
	Satisfecho	36	38,71	38,71	53,76
	Moderadamente satisfecho	34	36,56	36,56	90,32
	Poco satisfecho	7	7,53	7,53	97,85

Nada satisfecho	2	2,15	2,15	100
Total	93	100	100	

**Gráfico 27: Satisfacción**



Este gráfico muestra la apreciación que existe por parte de los trabajadores agrícolas en relación a la satisfacción laboral en general que poseen con su trabajo, en donde se observa que el 15,05% mencionó estar muy satisfecho, el 38,71% de los trabajadores está satisfecho, el 36,56% se siente moderadamente satisfecho, el 7,53% manifiesta estar poco satisfecho y el 2,15% está nada satisfecho.

#### 4.2 Análisis de tablas de contingencia

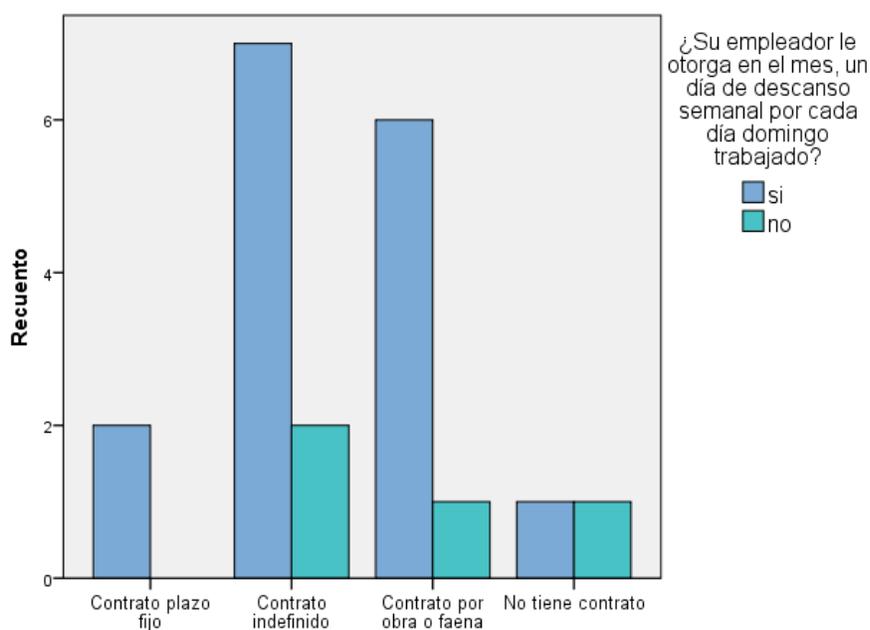
El siguiente análisis tiene como propósito indagar de forma profunda las preguntas 18, 19, 24, 25 y 26 de la encuesta aplicada, puesto que estas interrogantes eran dirigidas principalmente a quienes poseen un contrato de trabajo, sin embargo, fueron contestadas por el total de los encuestados.

- **Tipo de contrato \* ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día domingo trabajado?**

**Tabla 30: Tipo de contrato \* ¿Su empleador le otorga día de descanso?**

		Día de descanso		Total
		si	no	
Tipo de contrato	Contrato plazo fijo	2	0	2
	Contrato indefinido	7	2	9
	Contrato por obra o faena	6	1	7
	Total	15	3	18
	No tiene contrato	1	1	2

**Gráfico 28: Tipo de contrato que posee \* ¿Su empleador le otorga día de descanso?**



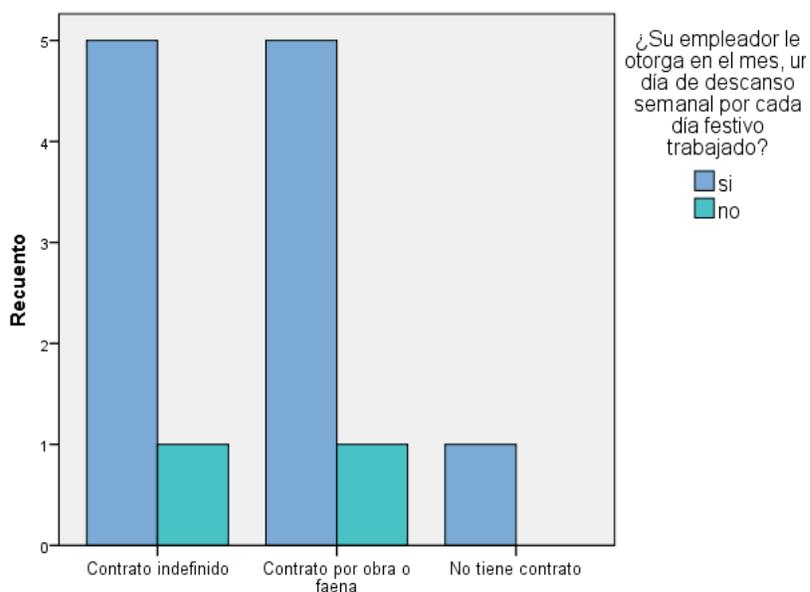
Al analizar nuevamente la pregunta número 18, pero considerando sólo a las personas que tienen un contrato de trabajo, se observan los siguientes resultados: 15 individuos indicaron que su empleador les otorgaba en el mes, un día de descanso semanal por cada día domingo trabajado, lo que equivale a un 83,33% y 3 individuos indicaron lo contrario (16,66%).

- **Tipo de contrato \* ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día festivo trabajado?**

**Tabla 31: Tipo de contrato \* ¿Su empleador le otorga día de descanso?**

		Día de descanso		Total
		si	no	
Tipo de contrato	Contrato indefinido	5	1	6
	Contrato por obra o faena	5	1	6
	Total	10	2	12
	No tiene contrato	1	0	1

**Gráfico 29: Tipo de contrato \* ¿Su empleador le otorga día de descanso?**



Respecto a esta interrogante, un 83,33% (10 trabajadores) afirman que su empleador les otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día festivo trabajado y un 16,66% (2 trabajadores) dijo lo contrario.

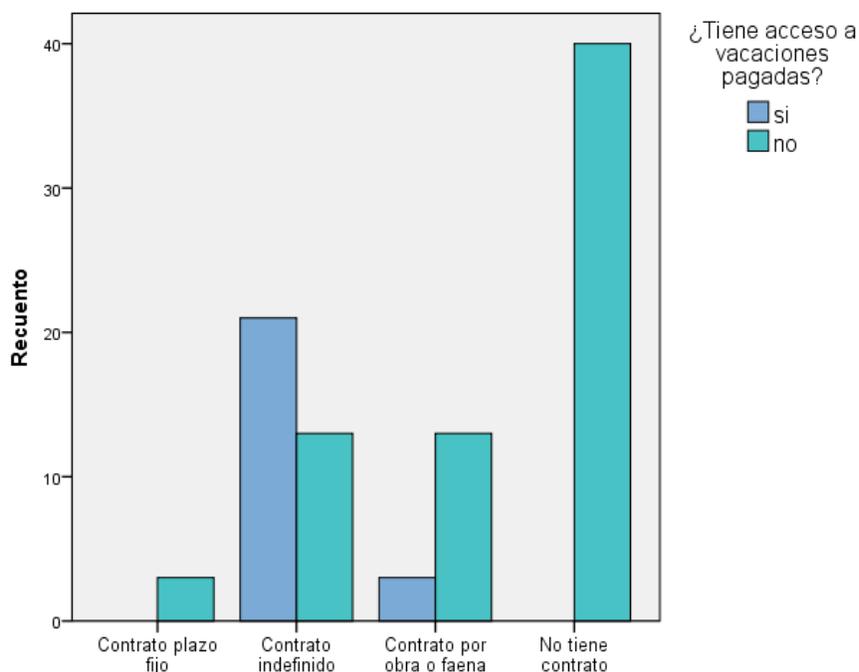
- **Tipo de contrato \* ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?**

**Tabla 32: Tipo de contrato \* ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?**

		Vacaciones pagadas		Total
		si	no	
Tipo de contrato	Contrato plazo fijo	0	3	3

contrato	Contrato indefinido	21	13	34
	Contrato por obra o faena	3	13	16
	Total	24	29	53
	No tiene contrato	0	40	40

**Gráfico 30: Tipo de contrato \* ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?**



Como la pregunta número 24 está dirigida principalmente a quienes poseen un contrato de trabajo, es decir a un total de 53 personas, por ello se puede revelar que alrededor de un 54,72% (29 personas) no tiene acceso a las vacaciones pagadas.

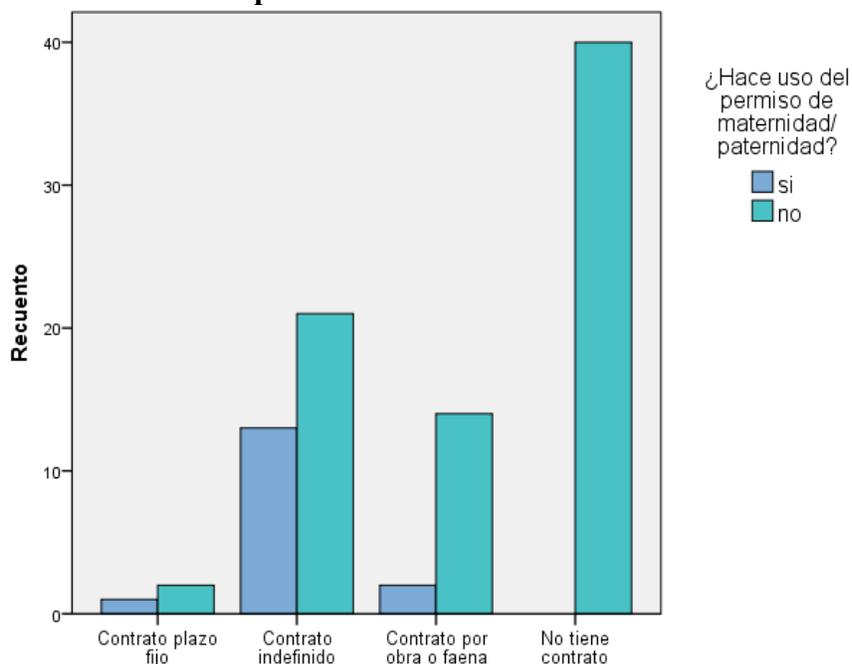
- **Tipo de contrato \* ¿Hace uso del permiso de maternidad/ paternidad?**

**Tabla 33: Tipo de contrato \* Maternidad/ Paternidad**

	Maternidad/ Paternidad		Total
	si	no	

	Contrato plazo fijo	1	2	3
	Contrato indefinido	13	21	34
Tipo de contrato	Contrato por obra o faena	2	14	16
	Total	16	37	53
	No tiene contrato	0	40	40

**Gráfico 31: Tipo de contrato \* Maternidad/ Paternidad**



En cuanto a los entrevistados que cuentan con contrato ya sea indefinido, de plazo fijo o contrato por obra o faena (53 trabajadores), aproximadamente un 70% de éstos no hace uso del permiso de maternidad o paternidad (37 personas) y un 54,05% (20 personas) de las que no hace uso del permiso informó que se debía a que no tenían hijos o bien sus hijos eran mayores de edad.

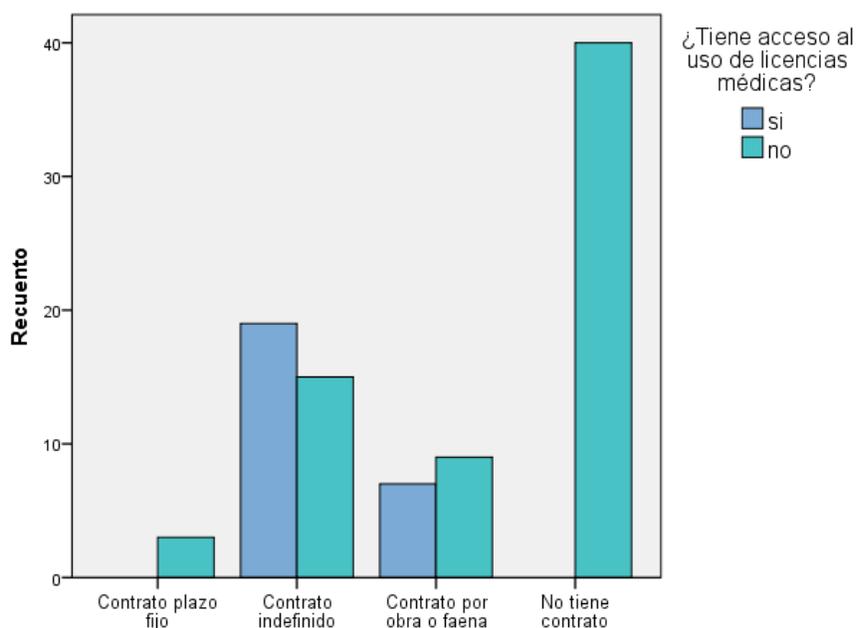
- **Tipo de contrato que posee\* ¿tiene acceso al uso de licencias médicas?**

**Tabla 34: Tipo de contrato \* Licencias médicas**

	Licencias médicas		Total
	si	no	

Tipo de contrato	Contrato plazo fijo	0	3	3
	Contrato indefinido	19	15	34
	Contrato por obra o faena	7	9	16
	Total	26	27	53
	No tiene contrato	0	40	40

**Gráfico 32: Tipo de contrato \* Licencias médicas**



De los trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo, se puede decir que un 50,94% (27 personas) de ellos no tiene acceso a este beneficio y para un 49,06% (26 personas) es accesible.

A continuación, se presenta otro análisis en donde se muestra la comparación de dos variables de estudio, con la finalidad de obtener resultados más íntegros sobre el género y la satisfacción laboral.

- **Genero\*Zona de residencia**

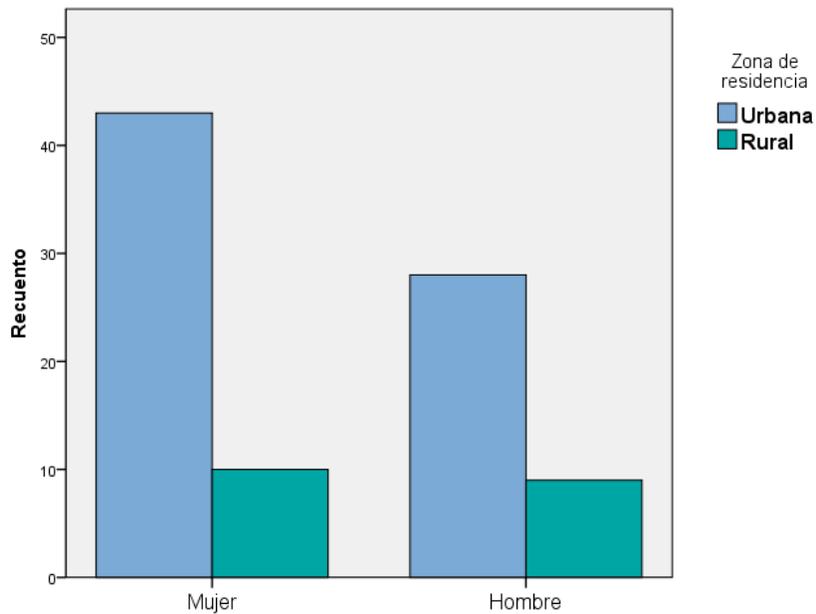
**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Género * Zona de residencia	90	96,80%	3	3,20%	93	100%

**Tabla 35: Género \* Zona de residencia**

Recuento		Zona de residencia		Total
		Urbana	Rural	
Género	Mujer	43	10	53
	Hombre	28	9	37
	Total	71	19	90

**Gráfico 33: Género \* Zona de residencia**

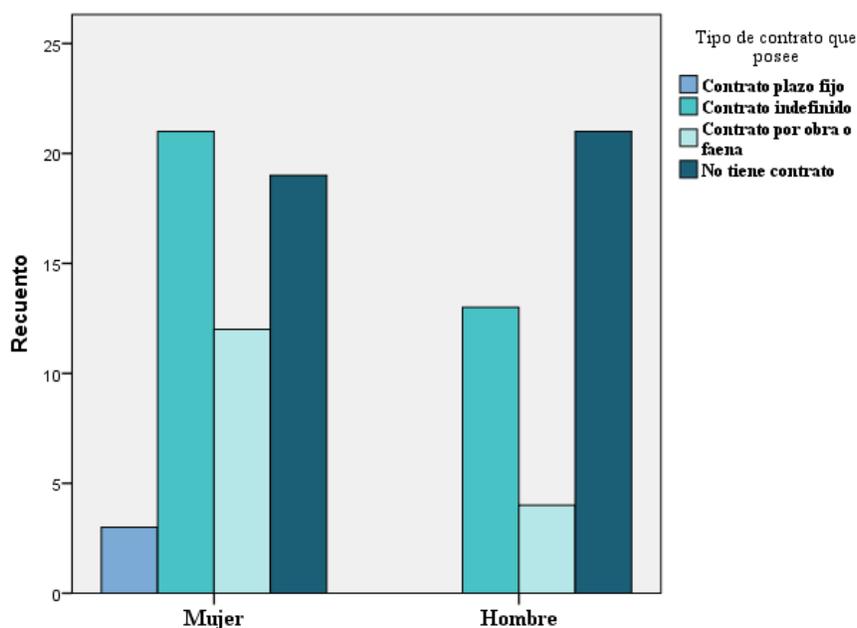


Esta representación gráfica indica la relación existente entre el género de los trabajadores agrícolas y su respectiva zona de residencia. Se refleja que del total de mujeres que respondieron la presente encuesta, alrededor del 81,13% de ellas están establecidas en la ciudad (Chillán) y el 18,87% sobrante en zonas rurales. En el caso opuesto, es decir del género masculino corresponde un 75,68% que reside en Chillán y un 24,32% habita en el campo.

**Tabla 36: Género \* Tipo de contrato**

Recuento	Tipo de contrato que posee				Total
	Contrato plazo fijo	Contrato indefinido	Contrato por obra o faena	No tiene contrato	
Mujer	3	21	12	19	55
Hombre	0	13	4	21	38
Total	3	34	16	40	93

**Gráfico 34: Género \* Tipo de contrato**



En este gráfico se manifiesta la formalidad laboral que presentan mujeres y hombres del sector agrícola. En el género femenino se percibe que un 5,45% posee un contrato de plazo fijo, un 38,18% contrato indefinido, 21,82% tiene contrato por obra o faena y el 34,55% menciona no tener contrato. En el género masculino se aprecia que no posee contrato de plazo fijo, pero si del tipo indefinido con un 34,21% y por obra o faena con 10,53%, por

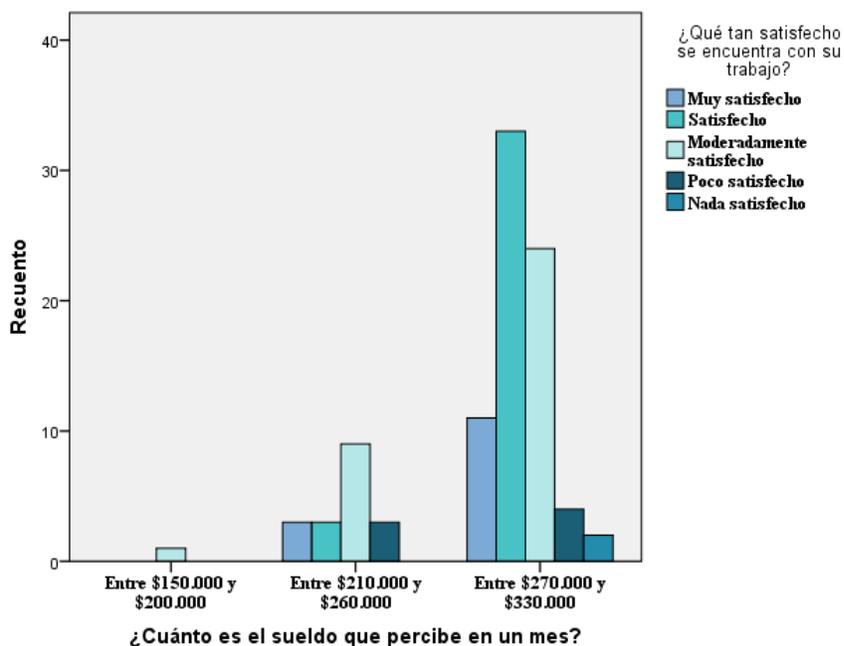
ultimo indicar que el 55,26% no cuenta con un contrato de trabajo. En resumen se puede deducir que un 65,45% de las féminas tiene contrato y de los varones un 44,74%.

- **Satisfacción laboral\* ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes?**

**Tabla 37: Satisfacción \*Sueldo**

	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?					Total
	Muy satisfecho	Satisfecho	Moderadamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	
Sueldo Entre \$150.000 y \$200.000	0	0	1	0	0	1
Entre \$210.000 y \$260.000	3	3	9	3	0	18
Entre \$270.000 y \$330.000	11	33	24	4	2	74
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>93</b>

**Gráfico 35: Satisfacción \*Sueldo**



Los resultados de esta relación fueron los siguientes: el grupo de los trabajadores que perciben un sueldo mayor a \$270.000, alrededor del 59,46% presenta una alta satisfacción laboral (Muy satisfecho y Satisfecho), los trabajadores que perciben un sueldo entre los \$210.000 a los \$260.000, el 33,33% muestra una alta satisfacción laboral y los trabajadores

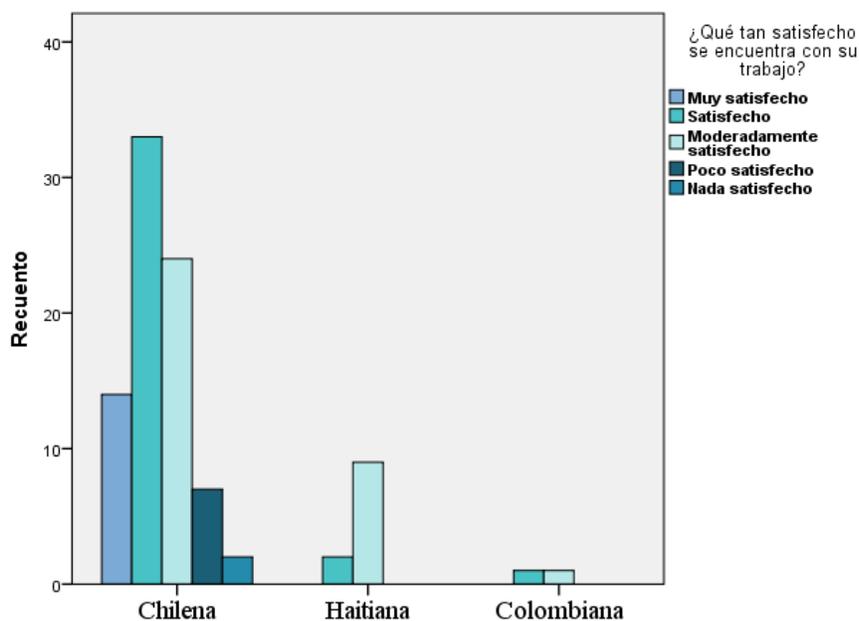
que ganan un sueldo entre los \$150.000 a los \$200.000 sólo manifiestan sentirse moderadamente satisfecho.

- **Satisfacción laboral\* Nacionalidad**

**Tabla 38: Satisfacción\*Nacionalidad**

	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?					Total
	Muy satisfecho	Satisfecho	Moderadamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	
Nacionalidad Chilena	14	33	24	7	2	80
Haitiana	0	2	9	0	0	11
Colombiana	0	1	1	0	0	2
Total	14	36	34	7	2	93

**Gráfico 36: Satisfacción\*Nacionalidad**



En la relación existente entre satisfacción y nacionalidad, hay una variabilidad en las percepciones de los chilenos que corresponden al 86,02% de los encuestados, ya que todas las opciones referidas a satisfacción fueron seleccionadas por éstos y la alternativa más predominante fue “satisfecho”. En el caso de los extranjeros las preferencias se concentraron en “satisfecho” y “moderadamente satisfecho”, en el caso de la nacionalidad haitiana destaca “moderadamente satisfecho”. Sin embargo en la situación de los

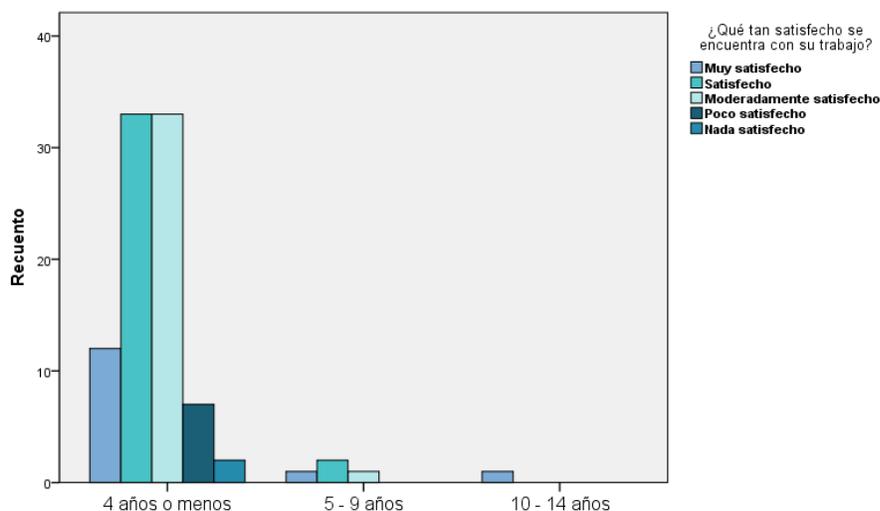
ciudadanos colombianos no existe una elección superior, ya que “satisfecho” y “moderadamente satisfecho” son equivalentes.

- **Satisfacción laboral \*Antigüedad Laboral**

**Tabla 39: Satisfacción \*Antigüedad Laboral**

		¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?					Total
		Muy satisfecho	Satisfecho	Moderadamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	
Antigüedad Laboral	4 años o menos	12	33	33	7	2	87
	5 - 9 años	1	2	1	0	0	4
	10 - 14 años	1	0	0	0	0	1
Total		14	35	34	7	2	92

**Grafico 37: Satisfacción \*Antigüedad Laboral**



En el vínculo de las variables satisfacción y antigüedad laboral de los trabajadores agrícolas, se señala que hay un grupo significativo que tiene una antigüedad laboral inferior a 4 años en la empresa analizada, presentándose una variación en las opiniones de dichos encuestados, porque todas tienen una ponderación. Las alternativas “satisfecho” y “moderadamente satisfecho” sobresalen en el grupo, con 33 personas cada una.

Por otra parte los trabajadores que presentan una antigüedad superior a 5 años, optaron entre las opciones “muy satisfecho” y “moderadamente satisfecho”.

## 5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La agricultura ha sido un componente fundamental en la historia del Chile, puesto que en ésta y en otros sectores como la minería, el país ha basado su actividad económica desde sus inicios. Por ello esta memoria está basada en un análisis de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas, los cuales son clave para el desarrollo de la agricultura y paralelamente del país.

En forma general, estos trabajadores son vulnerables con respecto a las condiciones laborales en comparación a otros sectores, al presentarse ciertas dificultades en la ejecución de su labor o factores externos que afecten directamente este tipo de trabajo. Entre estas dificultades se manifiestan las condiciones climáticas, la distancias entre las viviendas y los lugares de trabajo de estos individuos, o bien que por su característica de “temporeros” presentan menor estabilidad laboral.

También es trascendental mencionar la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral, en especial a la actividad agrícola. Lo mismo se percibió en la empresa analizada, ya que a partir de los resultados de la investigación se evidencia una alta participación laboral femenina en la empresa, lo que confirma una vez más la feminización del mercado de trabajo agrícola. Otro resultado obtenido con respecto a las mujeres, es que hay una brecha en cuanto al género porque las trabajadoras agrícolas formalizan de forma más intensiva sus relaciones laborales en relación al género masculino.

Se demuestra que hay una proporción elevada de trabajadores agrícolas que son residentes urbanos, dado que los hombres como las mujeres habitan principalmente en zonas urbanas.

En esta investigación se pudieron identificar las principales temáticas en relación a las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas, tales como, formalidad laboral, ingresos, descanso entre jornadas, normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, condiciones sanitarias y ambientales, entre otras.

Además fueron reveladas las condiciones laborales con respecto a los trabajadores agrícolas nacionales e inmigrantes de una empresa de Chillán, que se demuestran a continuación.

- En cuanto a la formalidad laboral, alrededor del 57% de los trabajadores encuestados de esta entidad cuentan con un contrato de trabajo, significando que un porcentaje importante tiene protección social

- La jornada laboral de estos trabajadores es equivalente a 45 horas semanales.

- La mayoría de los trabajadores encuestados recibe un sueldo superior al ingreso mínimo mensual.

- De la misma manera se aprecia que el descanso dentro de la jornada, para un 84,95% de los trabajadores es superior a 30 minutos.

- Más del 75% de los encuestados no trabaja los días domingos ni festivos y en relación a los que si lo hacen, se observa que a una gran parte le otorgan un día de descanso semanal por cada día domingo o festivo trabajado.

- En lo que concierne a los descuentos legales que se les hace a los trabajadores, se evidencia que un representativo número está afiliado y protegido para la vejez y la salud, principalmente en AFP y Fonasa.

- La empresa otorga medios de transporte (buses) a todos los trabajadores agrícolas encuestados.

- La entidad cuenta con un comedor destinado para el consumo de alimentos.

- Por otra parte, temáticas como vacaciones pagadas, permiso de maternidad/paternidad y licencias médicas son derechos que son otorgados de forma parcial a los trabajadores agrícolas.

- Las medidas de control que mayoritariamente provee la empresa según el cuestionario, están concentradas en la disposición de servicios higiénicos y otorgar elementos de protección solar. A pesar de ser la misma empresa, los trabajadores no perciben de igual manera algunas medidas de control implementadas por la entidad, tales como el suministro de agua potable y la disposición de servicios higiénicos. En la primera situación, para algunas personas el agua potable no era considerada como tal, ya que la consideraban como agua de pozo o agua insalubre.

- Se concluye que más de la mitad de los trabajadores presentan una alta satisfacción laboral, ya que aproximadamente 50% está satisfecho o muy satisfecho con su actual trabajo.

En cuanto a la relación existente entre las variables “satisfacción laboral” y el “sueldo percibido” mensualmente por los encuestados, es positiva, es decir, a medida que aumenta la cantidad de remuneración recibida existe una mayor satisfacción laboral. En cuanto a la relación entre “satisfacción laboral” y “nacionalidad”, se interpreta que los trabajadores extranjeros no muestran insatisfacción laboral en comparación con algunos nacionales.

Con respecto a la nacionalidad, al realizar las encuestas en terreno, se observó la presencia de trabajadores haitianos desempeñándose en diversas actividades dentro de la empresa. Según datos obtenidos en la encuesta, sobre nacionalidad, el porcentaje de extranjeros que existe en comparación con los chilenos, es inferior. Además mencionar que no fue posible encuestar a un mayor número de extranjeros debido a que muchos no tienen un buen manejo del idioma español.

Una característica sobre los haitianos, es su composición familiar, ya que en comparación con los chilenos, éstos viven con una gran cantidad de personas por hogar (9 o más personas). Otra particularidad que presentan los haitianos es que del total de integrantes que componen su grupo familiar, sólo trabajan dos o menos personas. También se aprecia que un porcentaje de extranjeros encuestados percibe un sueldo inferior al ingreso mínimo mensual.

También se menciona que el lugar que se tenía destinado para el consumo de alimentos (comedor), incorporaba un cuarto o espacio lateral en donde los trabajadores haitianos

debían consumir sus alimentos. Sin embargo no se pudieron obtener antecedentes para justificar el motivo de esta situación.

El Código del Trabajo es el que rige las normas aplicables a los trabajadores agrícolas y en base a éste, es que se da cuenta de cómo deberían ser implementadas a dichos trabajadores. En este sentido es que se especifica la relación existente entre lo establecido en la legislación laboral y las condiciones laborales actuales del sector agrícola en la empresa analizada. Demostrando que, partidas como vacaciones pagadas, permiso de maternidad/paternidad y licencias médicas no son aplicadas de forma íntegra por parte de la organización. No obstante la empresa otorga medios de locomoción a todos los trabajadores encuestados y cumple con el límite y la distribución de la jornada laboral de los mismos.

## 6. Anexo 1

### CUESTIONARIO

#### Estimado(a) Encuestado(a):

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas y al mismo tiempo el nivel de satisfacción laboral de éstos. Su participación es anónima y la información es confidencial, sólo utilizada para fines académicos. Este cuestionario no tiene respuestas adecuadas o inadecuadas. Agradecemos su valiosa colaboración.

- **Parte I:** Conteste las siguientes preguntas marcando con una X la opción correspondiente.

<b>1.Género</b>	Mujer	
	Hombre	

<b>2.Zonade residencia</b>	Urbana	
	Rural	

<b>3. ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?</b>	2 o menos personas	
	3 - 4 personas	
	5 - 6 personas	
	7 - 8 personas	
	9 o más personas	

<b>4. ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan?</b>	2 o menos personas	
	3 - 4 personas	
	5 - 6 personas	
	7 - 8 personas	
	9 o más personas	

<b>5.Antigüedad Laboral</b>	4 años o menos	
	5 - 9 años	
	10 - 14 años	
	15 - 19 años	
	20 - 24 años	
	25 - 29 años	
	30 años o más	

<b>6.Educación formal</b>	No tiene	
	Básica incompleta	
	Básica completa	
	Media incompleta	
	Media completa	
	Técnico de nivel superior incompleto	
	Técnico de nivel superior completo	
	Superior incompleta	
	Superior completa	

<b>7.Edad</b>	18 años o menos	
	19 - 30 años	
	31 - 42 años	
	43 - 59 años	
	60 años o más	

<b>8.Nacionalidad</b>	Chilena	
	Haitiana	
	Colombiana	
	Venezolana	
	Ecuatoriana	
	Peruana	
	Otra nacionalidad (indique cual _____)	

<b>9.Tipo de contrato que posee</b>	Contrato plazo fijo	
	Contrato indefinido	
	Contrato por obra o faena	
	No tiene contrato (si marca esta opción pase a la pregunta 10, de lo contrario a la 11)	

<b>10. Si su respuesta en la pregunta 9 es "No tiene contrato", indicar la razón.</b>	Por decisión propia	
	Por decisión del empleador	
	Pérdida de beneficios monetarios	
	No cuenta con visa temporaria o permiso de trabajo	
Otra razón (indique cual _____)		

<b>11. ¿Cuántos meses del año trabaja en promedio?</b>	Menos de 1 mes	
	Entre 1 y 3 meses	
	Entre 4 y 6 meses	
	Entre 7 y 9 meses	
	Entre 10 y 12 meses	

<b>12. ¿Cuántas horas semanales trabaja en promedio?</b>	Menos de 15 horas semanales	
	Entre 15 y 20 horas semanales	
	Entre 21 a 30 horas semanales	
	Entre 31 y 40 horas semanales	
	Más de 40 horas semanales	

<b>13. ¿Cuánto es el sueldo que percibe en un mes?</b>	Inferior a \$150.000	
	Entre \$150.000 y \$200.000	
	Entre \$210.000 y \$260.000	
	Entre \$270.000 y \$330.000	
	Mayor a \$330.000	

<b>14. ¿Cuánto tiempo descansa dentro de la jornada laboral?</b>	30 minutos	
	Más de 30 minutos	
	No descansa	

<b>15. ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a un día de descanso semanal por cada día domingo o festivo trabajado?</b>	Si	
	No	

<b>16. ¿Trabaja los días domingos?</b>	Si	
	No	

<b>17. ¿Trabaja los días festivos?</b>	Si	
	No	

<b>18. ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día domingo trabajado?</b>	Si	
	No	

<b>19. ¿Su empleador le otorga en el mes, un día de descanso semanal por cada día festivo trabajado?</b>	Si	
	No	

<b>20. ¿Cotiza en algún sistema previsional de pensiones?</b>	Administradora de Fondo de Pensiones (AFP)	
	Instituto de Previsión Social (IPS)	
	No está afiliado	
	No sabe	
	Está afiliado a un régimen social fuera de Chile	
Otras cajas (indique el nombre _____)		

<b>21. ¿Cotiza en algún sistema previsional de salud?</b>	Fonasa	
	Isapre	
	Ninguno	
	No sabe	
	Está afiliado a un régimen social fuera de Chile	

<b>22. ¿Su lugar de trabajo provee un medio de locomoción a quienes lo necesiten?</b>	Si	
	No	
	No sabe	

<b>23. ¿Su lugar de trabajo cuenta con las condiciones para la preparación y consumo de alimentos?</b>	Si	
	No	
	No sabe	

<b>24. ¿Tiene acceso a vacaciones pagadas?</b>	Si	
	No	

<b>25. ¿Hace uso del permiso de maternidad/paternidad?</b>	Si	
	No (indique el motivo _____)	
	No tiene conocimiento sobre este derecho	

<b>26. ¿Tiene acceso al uso de licencias médicas?</b>	Si	
	No	

<b>27. Indique las medidas de control que realiza su empleador respecto a la higiene y seguridad, marcando con una X todas las opciones correspondientes</b>	Informa los posibles riesgos asociados a su labor	
	Entrega del reglamento de higiene y seguridad	
	Otorga implementos para prevenir accidentes	
	Suministro de agua potable	
	Disponer de servicios higiénicos	
	Otras medidas de control ( indique cual _____ )	
	Ninguna de las anteriores	

<b>28. Indique las medidas de control que realiza su empleador respecto a la radiación ultravioleta (UV), marcando con una X todas las opciones correspondientes</b>	Informa los riesgos ante la exposición solar	
	Publica el índice de radiación UV	
	Realiza capacitaciones mensuales	
	Otorga elementos de protección como sombreros, protector solar entre otros	
	Otras medidas de control ( indique cual _____ )	
Ninguna de las anteriores		

<b>29. En general, ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?</b>	Muy satisfecho	
	Satisfecho	
	Moderadamente satisfecho	
	Poco satisfecho	
	Nada satisfecho	

## 7. Bibliografía

- Ahumada, F. (19 de febrero de 2017). Número de inmigrantes en Chillán crece cerca de 30% cada año. *La discusión*. Recuperado de <http://www.ladiscusion.cl/noticia.php?id=10610#sthash.WJkIhFXs.em32Y4bp.dpbs>
- Alva, J. & Juarez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Anríquez, G., Foster, W., Melo, O., Subercaseaux, J. y Valdés, A. (2016, enero). Evidencia y desafíos para el empleo estacional en la fruticultura en Chile. *Centro de políticas públicas UC*. Recuperado de <http://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2016/01/N%C2%BA-85-Evidencia-y-desaf%C3%ADos-para-el-empleo-estacional-en-la-fruticultura-en-Chile.pdf>
- Atalaya, M. (1999, septiembre). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Bazaez, V. (2017). *El trabajador agrícola de temporada frente al proyecto de estatuto agrícola: ¿es necesaria la reforma?* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Caro, P. (2012, 01 de mayo). Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile. *Si Somos Americanos*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/ssa/v12n2/art03.pdf>
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. (2008). *Feminización de la agricultura en América Latina y África. Tendencias y fuerzas impulsoras*. Recuperado de [http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0284/RIMISP\\_DTR\\_No.11\\_Lastarria.pdf](http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0284/RIMISP_DTR_No.11_Lastarria.pdf)
- Código del trabajo. Santiago, Chile, 8 de noviembre de 2017.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1997). *Subsidios y ayudas al sector agroalimentario chileno: Integración con competitividad*. Recuperado de <http://archivo.cepal.org/pdfs/1997/S975391.pdf>
- Díaz, F., Aguayo, D., Lira, C. y Reyes, C. (25 de febrero de 2017). ¿Qué trabajos realizan y dónde viven los extranjeros que tienen residencia en Chile?. *La tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/trabajos-realizan-donde-viven-los-extranjeros-tienen-residencia-chile/#>
- División de Desarrollo Productivo y Empresarial. (2000). *La política agrícola en Chile: lecciones de tres décadas*. Recuperado de [http://www.gtt.cl/archivos\\_interes/09.politica\\_agricola\\_en\\_chile.pdf](http://www.gtt.cl/archivos_interes/09.politica_agricola_en_chile.pdf)
- García, D. (2010, julio). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de [www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm)
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Management*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gay, C. (1862). *Historia física y política de Chile*. Recuperado de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-7878.html>
- Gomez, S. y Echenique, J. (1988). *La agricultura chilena*. Recuperado de <http://flacsochile.org/biblioteca/pub/publicos/1988/libro/000041.pdf>
- Gutiérrez, M. y Landeros, I. (2010, 20 de abril). Importancia del lenguaje en el contexto de la aldea global. *Horizontes Educativas*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3579781.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://miel.unlam.edu.ar/recursos/contenido/2403-B/Sampieri-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Recuperado de

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Instituto de Desarrollo Agropecuario. (2014). *La Agricultura Familiar en Chile*. Recuperado de [https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/rimisp\\_2014\\_griculturafamiliarenchile.pdf?sfvrsn=2](https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/rimisp_2014_griculturafamiliarenchile.pdf?sfvrsn=2)

Instituto de Desarrollo Agropecuario. (2016). *Biobío destaca sus productos estrella en exportaciones: nueces, berries, arándanos y miel*. Recuperado de <https://www.indap.gob.cl/noticias/detalle/2016/03/01/biob%C3%ADo-destaca-sus-productos-estrella-en-exportaciones-nueces-berries-ar%C3%A1ndanos-y-miel>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). *Ocupados por rama de actividad económica*. Recuperado de <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

Ministerio de Agricultura. (2016). *Desafíos en el mercado laboral para el desarrollo de la agricultura chilena*. Recuperado de [http://www.odepa.cl/wp-content/files\\_mf/1482956067EstudioDesaf%C3%ADosMoLaboralAgricola.pdf](http://www.odepa.cl/wp-content/files_mf/1482956067EstudioDesaf%C3%ADosMoLaboralAgricola.pdf)

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2007). *La ADRS y los trabajadores agrícolas*. Recuperado de [ftp://ftp.fao.org/sd/sda/sdar/sard/SARD-Agwork%20-%20spanish%20\(electronic%20version\).pdf](ftp://ftp.fao.org/sd/sda/sdar/sard/SARD-Agwork%20-%20spanish%20(electronic%20version).pdf)

Otárola, E. & Tapia, M. (2008). *Contratos de trabajo de los trabajadores agrícolas en la legislación chilena* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Otzen, T. y Manterola, C. (2016, 19 de diciembre). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palomo, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M. y Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública*. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf>

- Peña, M., Olloqui, A. y Aguilar, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal – mecánica. *Revista internacional administración & finanzas*. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>
- Ramos, V. (2015). *Relaciones sociales en el trabajo y satisfacción laboral* (tesis de grado). Universidad casa grande, Guayaquil, Ecuador.
- Retamal, R. (16 de abril de 2016). Gobierno: Trabajadores no pueden efectuar labores sin suministro de agua. *La tercera*. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/gobierno-trabajadores-no-pueden-efectuar-labores-sin-suministro-de-agua/>
- Ríos, S. (2013). Reestructuración del Sector Agrario en Chile 1975-2010: entre el proteccionismo del Estado y el modelo económico neoliberal. *Piracicaba*. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20032013000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032013000300006)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007, junio). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*. Recuperado de [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf)
- Valdés, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/cas/n41/n41a03.pdf>
- Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010, 27 de octubre). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>