

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile

Gonzalo Palomo-Vélez,¹ Jairo Carrasco,² Álvaro Bastías,²
María Doris Méndez² y Andrés Jiménez²

Forma de citar

Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. Rev Panam Salud Publica. 2015;37(4/5):301-7.

RESUMEN

Objetivo. Caracterizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile.

Métodos. Estudio transversal en una muestra no probabilística de 106 trabajadoras de una empresa comercializadora y exportadora de frutas de la región del Maule, Chile. Las entrevistas se realizaron entre septiembre y octubre de 2013. Se empleó el cuestionario SUSESO ISTAS-21 para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo según cinco dimensiones (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, y doble presencia). Se utilizó el cuestionario S10/12 para medir la satisfacción laboral según tres dimensiones (satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico de la empresa y satisfacción con la supervisión) y en general.

Resultados. El nivel de riesgo psicosocial fue alto en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y medio en las otras; el nivel de satisfacción fue alto en las tres dimensiones. La percepción de factores de riesgo psicosocial se asoció negativamente con la satisfacción laboral en tres dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones (en esta última, excepto con la satisfacción con el ambiente físico de la empresa).

Conclusiones. En las tres áreas identificadas se concentran los riesgos asociados con el trabajo estacional y los principales aspectos que las trabajadoras consideran que afectan a su satisfacción con el trabajo y, por extensión, a su bienestar en general.

Palabras clave

Salud de la mujer; satisfacción en el trabajo; factores de riesgo; trabajo de mujeres; Chile.

Durante los últimos años, el escenario laboral ha cambiado considerablemente, adaptándose a los nuevos desafíos organizacionales del siglo XX. En este sentido, uno de los tópicos que ha venido cobrando gran importancia es la flexibilidad laboral (1, 2). Como estrategia

para abaratar costos, las empresas han optado por la contratación flexible de trabajadores (2, 3); es así como se ha extendido una nueva forma de trabajador, el estacional, tanto en el sector industrial como en el agropecuario (4).

El trabajador estacional —también llamado temporero o periférico— presta sus servicios de forma transitoria en actividades asociadas con el cultivo de la tierra, y la producción industrial y la comercialización de productos agrícolas, entre otras actividades. En Chile, estadís-

ticas nacionales indican que el número de trabajadores estacionales del sector agropecuario fluctúa anualmente entre 250 000 y 400 000 personas, aproximadamente (5). Llama la atención la elevada proporción de mujeres entre los trabajadores estacionales (6), que pueden llegar a ocupar hasta 60% del total de las plazas disponibles (7).

El trabajo estacional, a pesar de representar para muchas mujeres una opción para aumentar el ingreso familiar (5), está ligado frecuentemente a condiciones

¹ Escuela de Psicología, Universidad Autónoma de Chile, Talca, Chile. La correspondencia se debe dirigir a María Doris Méndez; correo electrónico: dmendez@utalca.cl

² Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Talca, Chile.

de trabajo informales, baja remuneración, inestabilidad laboral, escaso apoyo en el cuidado infantil, problemas de seguridad social y altas tasas de desempleo durante los meses en que disminuye la actividad agrícola (8, 9). Estos y otros factores pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo que se consideran factores de riesgo psicosocial (10, 11).

Estos factores de riesgo se originan, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por interacciones infructuosas entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización, y pueden generar percepciones y experiencias negativas en el trabajador (12). Además, estos factores están asociados con situaciones organizacionales desfavorables, como los accidentes laborales, la baja productividad, el clima laboral negativo y problemas de salud —tanto físicos como psíquicos— de los trabajadores (10, 13, 14). Si bien se han planteado varios modelos que explicarían la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la actividad laboral —como el modelo de demanda-control (15) y el modelo de balance esfuerzo/recompensa (16)—, todos coinciden en que pueden influir en la percepción que un empleado tiene acerca de su trabajo.

Dado el creciente interés de los empleadores en evaluar los sentimientos y las actitudes de los trabajadores hacia su actividad laboral (17), la evaluación de la satisfacción laboral ha ganado especial relevancia. Este tipo de evaluación resulta de gran importancia para las organizaciones, no solo por su asociación con la productividad, la rotación laboral y las pérdidas de horas de trabajo (17, 18), sino porque reflejan componentes emocionales y actitudinales capaces de mostrar cómo la actividad laboral se vincula a dominios tanto cognoscitivos como afectivos del trabajador (19). Así, se reconoce que en la satisfacción laboral incide algo más que la gratificación económica por el trabajo y se toman en cuenta factores relativos al ambiente laboral y administrativo de la empresa, las relaciones sociales internas y externas, y la salud laboral, entre muchos otros (20).

Un factor de riesgo psicosocial que puede causar efectos negativos en organizaciones de diferentes tipos es la baja satisfacción laboral, que influye negativamente en el dominio cognitivo al

provocar una percepción desfavorable del trabajo que se realiza. Esto es particularmente importante en el caso de las trabajadoras estacionales, debido a que con frecuencia laboran en condiciones precarias (8). El objetivo del presente trabajo es caracterizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras estacionales del sector agrícola de la zona central de Chile.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional transversal en una muestra no probabilística de 106 trabajadoras de una empresa transnacional dedicada a la comercialización y exportación de frutas, ubicada en la región del Maule, en la zona central de Chile. La investigación se realizó entre septiembre y octubre de 2013; la participación fue voluntaria.

Grupos de 8 a 10 trabajadoras leyeron, en compañía de encuestadores entrenados, las instrucciones generales y pudieron aclarar sus dudas respecto a la manera de responder los instrumentos presentados. Cada participante llenó un modelo de recolección de datos sociodemográficos (sexo, edad, número de hijos, estado civil, nivel de escolaridad, cantidad de temporadas trabajadas y función que desempeñaba).

Para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo se empleó el cuestionario SUSESO ISTAS-21, adaptado y validado para la población chilena por la Universidad de Chile, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la Dirección del Trabajo y el Instituto de Salud Pública (21, 22). Este cuestionario consta de 91 ítems que utilizan escalas de Likert para explorar cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, y doble presencia —es decir, la doble carga experimentada por la mujer al tener que enfrentar las labores domésticas y familiares, además del trabajo asalariado—, con sus respectivas subdimensiones, que facilitaron la obtención de información más detallada. Para calcular las puntuaciones, se estandarizaron los promedios de los puntajes —con valores de 0 a 100, donde 1 indica el riesgo mínimo—, lo que permitió clasificar los trabajadores en tres terciles (bajo, medio y alto), según su percepción

respecto al grado de exposición a factores de riesgo psicosocial. Aunque no se tiene información previa de la confiabilidad de este instrumento, en este estudio se constató un nivel adecuado de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach de 0,86).

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S10/12, compuesto por 12 ítems con escalas de Likert. Este instrumento está estructurado en tres dimensiones: satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico de la empresa y satisfacción con la supervisión. El nivel de satisfacción laboral de cada dimensión —promedio de los puntajes recibidos— y de la satisfacción laboral general —promedio de esos promedios— se clasificó en cinco categorías: muy baja (1 a 2,20), baja (2,21 a 3,40), moderada (3,41 a 4,60), alta (4,61 a 5,80) y muy alta (5,81 a 7,00). La confiabilidad del cuestionario resultó adecuada (coeficiente alfa de Cronbach de 0,88) (23).

Se calcularon los promedios de ambas escalas, sus respectivas dimensiones y sus desviaciones estándares mediante el programa SPSS versión 17.0. Se utilizó la correlación de Spearman para determinar las relaciones entre las dimensiones y las subdimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21, y las dimensiones del cuestionario S10/12.

La investigación recibió la aprobación del comité de ética de la Universidad de Talca, Chile, en 2013. Se contó con la aprobación de la empresa y cada participante firmó una declaración de consentimiento informado que explicaba el objetivo de la investigación y las garantías de confidencialidad y anonimato.

RESULTADOS

La edad promedio de las 106 participantes fue de 26 años (mínimo: 18; máximo: 65 años; desviación estándar = 7,82); 39,6% eran casadas, 34,9% solteras, 18,9% separadas o divorciadas y 6,6% eran viudas. Asimismo, 74,5% de las trabajadoras tenían al menos un hijo. En cuanto a la actividad que realizaban, 67,9% de las participantes trabajaba en el área de selección de frutos de exportación, 17,0% lo hacía en el área de embalaje y 15,1% laboraba en otras áreas relacionadas con las etapas finales del proceso productivo (control de la calidad y supervisión, entre otros).

El nivel de riesgo psicosocial percibido por las trabajadoras encuestadas fue alto en dos de las cinco dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21 (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo), mientras que en las otras tres alcanzó un nivel medio (cuadro 1). No obstante, el nivel de riesgo percibido por las trabajadoras en cada una de las subdimensiones estudiadas fue variable (cuadro 2).

Por su parte, el nivel de satisfacción fue alto en las tres dimensiones estudiadas con el cuestionario S10/12 y en general (cuadro 3).

Al analizar la relación entre la percepción de factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral se encontraron asociaciones negativas significativas en tres de las cinco dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones —en esta última, excepto con respecto a la satisfacción con el ambiente físico de la empresa— (cuadro 4). También se encontraron asociaciones negativas entre la mayoría de las subdimensiones de riesgo psicosocial y algunas de las dimensiones de la satisfacción laboral, medidas por el cuestionario S10/12, y la satisfacción laboral general (cuadro 5).

DISCUSIÓN

Al analizar la relación entre las dimensiones y subdimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial SUSESO ISTAS-21 y el cuestionario de satisfacción laboral S10/12 en esta muestra de trabajadoras estacionales, se debe tener en cuenta que esta condición laboral se asocia con diversos factores psicosociales negativos para el trabajador (8, 9).

El alto nivel de riesgo encontrado en la dimensión doble presencia, cuyas dos subdimensiones —preocupación por las tareas domésticas y carga de tareas domésticas— también presentaron niveles altos de riesgo, expone la sobrecarga de la trabajadora por las preocupaciones y demandas del trabajo y el hogar (21, 22). Este resultado concuerda con lo planteado por Carosio (24) en el sentido de que las mujeres enfrentan más preocupaciones y cargas domésticas que los hombres, lo que las lleva a un desgaste mayor en el ámbito laboral. Asimismo,

CUADRO 1. Percepción de las dimensiones del riesgo psicosocial en la muestra estudiada (n = 106), Chile, 2013

Dimensión del riesgo psicosocial ^a	Puntuación media	Desviación estándar	Nivel de riesgo
Doble presencia ^b	73,2	17,3	Alto
Exigencias psicológicas	50,8	14,7	Medio
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	52,5	16,9	Alto
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	26,7	14,4	Medio
Compensaciones	41,0	18,0	Medio

^a Según el cuestionario SUSESO ISTAS-21 (21).

^b Se refiere a la doble carga experimentada por la mujer al tener que enfrentar las labores domésticas y familiares, además del trabajo asalariado.

CUADRO 2. Percepción de las subdimensiones del riesgo psicosocial en la muestra estudiada (n = 106), Chile, 2013

Subdimensión del riesgo psicosocial ^a	Puntuación media	Desviación estándar	Nivel de riesgo
Doble presencia ^b			
Preocupación por las tareas domésticas	77,8	20,2	Alto
Carga de tareas domésticas	68,6	16,9	Alto
Exigencias psicológicas			
Cuantitativas	29,0	15,6	Bajo
Cognitivas	39,5	23,4	Bajo
Emocionales	37,7	27,2	Medio
Esconder emociones	64,7	22,3	Alto
Sensoriales	83,1	20,3	Medio
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo			
Influencia en el trabajo	66,5	21,8	Alto
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	44,2	22,0	Alto
Control sobre el tiempo de trabajo	77,5	20,0	Alto
Sentido del trabajo	25,5	25,0	Alto
Integración en la empresa	48,7	28,3	Medio
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo			
Claridad de rol	22,1	19,1	Alto
Conflicto de rol	16,7	16,1	Medio
Calidad del liderazgo	33,4	22,7	Medio
Calidad de las relaciones con los superiores	34,3	25,3	Medio
Calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo	28,1	18,9	Medio
Compensaciones			
Inseguridad con respecto al contrato	51,2	26,2	Alto
Inseguridad con respecto a las características del trabajo	33,7	32,1	Medio
Estima	38,1	21,0	Alto

^a Según el cuestionario SUSESO ISTAS-21 (21).

^b Se refiere a la doble carga experimentada por la mujer al tener que enfrentar las labores domésticas y familiares, además del trabajo asalariado.

CUADRO 3. Nivel de satisfacción laboral en la muestra estudiada (n = 106), Chile, 2013

Dimensión de la satisfacción laboral ^a	Puntuación media	Desviación estándar	Nivel de satisfacción
Satisfacción con las prestaciones recibidas	5,6	1,1	Alto
Satisfacción con el ambiente físico de la empresa	5,0	1,0	Alto
Satisfacción con la supervisión	5,2	1,3	Alto
Satisfacción laboral general	5,3	1,0	Alto

^a Según el cuestionario S10/12 (23).

si bien ha habido modificaciones en la legislación laboral chilena, aún no se han aprobado leyes que amparen a las mujeres con respecto a estos factores de riesgo psicosocial (25).

Por su parte, los altos niveles de riesgo encontrados en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se vinculan con grado de autonomía percibida por la trabajadora y las posibilidades de

CUADRO 4. Correlación entre las dimensiones del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la muestra estudiada (n = 106), Chile, 2013

Dimensión del riesgo psicosocial ^a	Dimensión de la satisfacción laboral ^b			Satisfacción laboral general
	Con las prestaciones recibidas	Con el ambiente físico de la empresa	Con la supervisión	
Doble presencia ^c	-0,175	-0,270	-0,215	-0,171
Exigencias psicológicas	0,025	-0,052	-0,128	-0,094
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	-0,400 ^e	-0,358 ^e	-0,463 ^e	-0,473 ^e
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	-0,411 ^e	-0,323 ^e	-0,599 ^e	-0,557 ^e
Compensaciones	-0,203 ^d	-0,073	-0,311 ^e	-0,257 ^e

^a Según el cuestionario SUSESISTAS-21 (21).

^b Según el cuestionario S10/12 (23).

^c Se refiere a la doble carga experimentada por la mujer al tener que enfrentar las labores domésticas y familiares, además del trabajo asalariado.

^d Coeficiente de correlación de Spearman, $P < 0,01$.

^e Coeficiente de correlación de Spearman, $P < 0,05$.

CUADRO 5. Correlaciones entre las subdimensiones del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la muestra estudiada (n = 106), Chile, 2013

Subdimensión del riesgo psicosocial ^a	Dimensión de la satisfacción laboral ^b			Satisfacción laboral general
	Con las prestaciones recibidas	Con el ambiente físico de la empresa	Con la supervisión	
Doble presencia ^c				
Preocupación por las tareas domésticas	-0,193 ^d	-0,035	-0,210 ^d	-0,158
Carga de tareas domésticas	-0,179	-0,027	-0,102	-0,142
Exigencias psicológicas				
Cuantitativas	-0,242 ^d	-0,143	-0,087	-0,208 ^d
Cognitivas	0,032	0,099	0,135	0,067
Emocionales	-0,229 ^d	-0,103	-0,084	-0,187
Esconder emociones	-0,097	-0,184	0,010	-0,126
Sensoriales	0,031	0,054	0,077	0,042
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo				
Influencia en el trabajo	-0,265 ^e	-0,202 ^d	-0,225 ^d	-0,269 ^e
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	-0,350 ^e	-0,304 ^e	-0,334 ^e	-0,372 ^e
Control sobre el tiempo de trabajo	-0,260 ^e	-0,237 ^d	-0,264 ^e	-0,280 ^e
Sentido del trabajo	-0,213 ^d	-0,205 ^d	-0,195 ^d	-0,214 ^d
Integración en la empresa	-0,462 ^e	-0,322 ^e	-0,367 ^e	-0,473 ^e
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo				
Claridad de rol	-0,296 ^e	-0,208 ^d	-0,207 ^d	-0,295 ^e
Conflicto de rol	-0,069	-0,035	-0,012	-0,063
Calidad del liderazgo	-0,641 ^e	-0,269 ^e	-0,381 ^e	-0,549 ^e
Calidad de las relaciones con los superiores	-0,530 ^e	-0,316 ^e	-0,411 ^e	-0,510 ^e
Calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo	-0,453 ^e	-0,219 ^d	-0,388 ^e	-0,419 ^e
Compensaciones				
Inseguridad con respecto al contrato	0,024	0,149	0,040	0,065
Inseguridad con respecto a las características del trabajo	-0,134	-0,040	-0,102	-0,121
Estima	-0,606 ^e	-0,287 ^e	-0,450 ^e	-0,533 ^e

^a Según las dimensiones y subdimensiones del cuestionario SUSESISTAS-21 (21).

^b Según las dimensiones del cuestionario S10/12 (23).

^c Se refiere a la doble carga experimentada por la mujer al tener que enfrentar las labores domésticas y familiares, además del trabajo asalariado.

^d Coeficiente de correlación de Spearman, $P < 0,05$.

^e Coeficiente de correlación de Spearman, $P < 0,01$.

desarrollar habilidades en la actividad laboral. Todas las subdimensiones de esta dimensión presentaron niveles altos de riesgo, excepto la integración en la empresa; esto podría deberse a la fugacidad

con la que se representa y entiende este tipo de trabajo (5). Además, los objetivos utilitarios de esta forma laboral no buscan desarrollar habilidades y se centran en la realización de tareas repetitivas, con fina-

lidad y duración limitadas (10), algo que perciben las trabajadoras estacionales.

En cuanto a la satisfacción laboral, se encontraron niveles altos tanto en sus tres dimensiones como en la satisfacción

general. Sin embargo, se encontraron asociaciones negativas significativas entre tres dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21 con todas las dimensiones de satisfacción (excepto entre las dimensiones compensaciones y la satisfacción con el ambiente físico de la empresa) y la satisfacción general.

La asociación negativa entre la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo y su conjunto de subdimensiones, con la satisfacción laboral y sus dimensiones puede deberse al menor nivel educacional de las trabajadoras estacionales (26), lo que se ha vinculado con un menor grado de desarrollo como carrera (2, 27). Asimismo, el acotado tiempo de prestación de servicios de los trabajos estacionales, especialmente en el sector agropecuario (10), podría reducir sus oportunidades de desarrollo.

La asociación negativa entre el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo y sus subdimensiones, con la satisfacción laboral está en concordancia con lo informado por Chiang Vega y colaboradores (28) en el sentido de que el estilo de liderazgo influye en la satisfacción laboral y que un apoyo positivo se asocia con una mayor satisfacción. Asimismo, dado que esta dimensión está conformada, en parte, por las subdimensiones de calidad de las relaciones con los compañeros y con los superiores (29), su asociación negativa con la satisfacción podría reflejar cómo el entorno en el que se desarrolla la trabajadora se ve fuertemente influido por las relaciones que mantiene e interviene en el clima organizacional, la productividad y la creatividad de la propia trabajadora. La subdimensión claridad de rol también podría estar influyendo en estos resultados, ya que se relaciona con el conocimiento concreto de las tareas, los objetivos y los

recursos asociados con un determinado puesto de trabajo. En este sentido, algunas características propias del trabajo estacional pueden resultar determinantes al evaluar la satisfacción; por ejemplo, el constante movimiento propio de este tipo de trabajo —tanto geográfico como al interior de la misma organización— podría impedir alcanzar un sentido claro del rol propio (30).

Una última dimensión del riesgo psicosocial que se asoció negativamente con la satisfacción laboral fue la de compensaciones; sin embargo, al analizar sus subdimensiones, solamente la relacionada con la estima mantuvo esa asociación. Una vez más, es posible que las características inherentes al trabajo estacional puedan explicar por qué las restantes subdimensiones —inseguridad con respecto al contrato e inseguridad con respecto a las características del trabajo— no mostraron una asociación significativa con la satisfacción laboral. Es posible que al suponer este tipo de actividad laboral que los servicios son transitorios, las expectativas relacionadas con el contrato y el trabajo pueden ser bajas desde el inicio, y la trabajadora no considere esos factores como un riesgo laboral. Es posible también que este tipo de trabajo, al representar para muchas mujeres una forma de aumentar el ingreso familiar (5), no implique necesariamente hacer una evaluación profunda del contrato o las características del trabajo, y la evaluación vaya en el sentido de si ayuda o no al sustento familiar. Por otro lado, la subdimensión de estima y su asociación negativa con la satisfacción puede explicarse a partir del modelo de las expectativas de Porter y Lawler sobre la satisfacción laboral, que sugiere que la satisfacción depende de si la recompensa obtenida por una labor

se corresponde con las expectativas del trabajador (31). Este modelo destaca que una recompensa no necesariamente supone una gratificación económica y que puede asociarse a otros factores, entre ellos el reconocimiento. De esta forma, el trabajo estacional, muchas veces lejano de las líneas de dirección de la organización, estaría también alejado de posibles recompensas en términos de estima y valoración por parte de la organización.

Al analizar estos resultados, se deben tener en cuenta algunas limitaciones. Por las características de la muestra, estos resultados no se pueden extrapolar más allá de la muestra estudiada. Asimismo, la zona central de Chile se caracteriza por poseer un sector productivo eminentemente agrícola, lo que puede haber influido en la manera en que las trabajadoras entienden y se representan el trabajo estacional.

En suma, los factores de riesgo psicosocial se asocian en esta muestra de trabajadoras estacionales negativamente con la satisfacción laboral, particularmente en tres áreas: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones. En estas tres áreas se concentran los riesgos asociados con el trabajo estacional y reflejan los principales aspectos que las trabajadoras consideran que afectan a su satisfacción con el trabajo y, por extensión, a su bienestar en general.

Los empleadores y las instancias gubernamentales pertinentes deben tomar en cuenta esos elementos para desarrollar intervenciones y modificar las leyes laborales a fin de lograr mejores condiciones para las trabajadoras estacionales.

Conflicto de intereses. Ninguno.

REFERENCIAS

1. Peiró JM, Ripoll P. Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Rev Fed Esp Asoc Psicol.* 1999;52(2):169–76. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2498305.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
2. Martínez G, De Cuyper N, De Witte H. Review of temporary employment literature: perspectives for research and development in Latin America. *Psyche.* 2010;19(1):61–73. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v19n1/art05.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
3. Amable M, Benach J, González S. La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodo. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2001;4(4):169–84. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/Upload/TextComplet/2/0/203.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
4. Riquelme V. *Temporeros agrícolas: desafíos permanentes.* Santiago: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile; 2000. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60349_Tema_Laboral_Temporeros_agricolas_Desafios_

- permanentes.pdf Acceso el 7 de marzo de 2015.
5. Rueda A, Vera X. Empleo, ingresos y tiempo de trabajo en la actividad silvoagropecuaria. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas; 2007. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/estudios/empleo_ingresos_y_tiempo_de_trabajo_en_la_actividad_silvoagropecuaria.pdf Acceso el 7 de marzo de 2015.
 6. Cid BE. Trabajadoras temporeras de la agroindustria: núcleo de contradicción en el nuevo mundo rural: desafío a las políticas públicas. En: Ruiz R, Baño H, Henríquez I, Valenzuela MP, eds. Debates y reflexiones. Aportes para la investigación social. Santiago: Universidad de Chile; 2001. Disponible en: <http://umoar.edu.sv/biblio/biblio/agricultura/comercializacion/situacion%20agricultura/trabajadores%20temporales.PDF> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 7. Miranda E, Rueda A, Vera X, Oxman V. La mujer en la agricultura chilena: resultados del censo agropecuario, 2007. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas; 2007. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_agropecuarias/2009/07/mujer_en_la_agricultura.pdf Acceso el 7 de marzo de 2015.
 8. Ramos M. Trabajo temporal en el sector agrícola: ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta por saber? Santiago: Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad; 2007.
 9. Barrios Graziani L. Determinantes estructurales de la sobreexplotación del trabajo femenino en Venezuela. Frónesis (Caracas). 2005;12(2):9-24. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-62682005000200002&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 10. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab. 2011;57(1):4-19. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002 Acceso el 7 de marzo de 2015.
 11. Gil-Monte P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Publica. 2009;83(2):169-73. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272009000200003&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 12. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina en el Trabajo, 9.ª reunión. Ginebra: OIT; 1984. Disponible en: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf Acceso el 7 de marzo de 2015.
 13. Arenas Ortiz F, Andrade Jaramillo V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colomb Psicol. 2013;16(1): 43-56. Disponible en: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_11637_v16n1-art4.%204%20ACTA%20Vol.%2016%20No.%201.pdf Acceso el 7 de marzo de 2015.
 14. Feldman L, Blanco G. Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. Salud Trabajadores (Maracay). 2012;20(1):75-92. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382012000100007&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 15. Karasek R. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1992.
 16. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol. 1996;1(1):27. Disponible en: <http://web.comhem.se/u68426711/24/Siegrist1996AdverseHealthEffectsHighEffortLowRewardConditions.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 17. Weinert A. Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona: Herder; 1985.
 18. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F.: McGraw Hill; 1999.
 19. López-Araújo B, Segovia AO, Peiró JM. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Psicothema. 2007;19(1):81-87. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3331.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 20. Molina Linde JM, Ávalos Martínez F, Valderama Orbeagozo LJ, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médicoquirúrgico. Invest Educ Enferm (Medellín). 2009;27(2):218-25. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072009000200007 Acceso el 7 de marzo de 2015.
 21. Alarcón A, Alvarado R, Marchetti N, Aranda W. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, SUSESO-ISTAS 21. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social; 2009.
 22. Saavedra N, Fuentealba C, Pérez J. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social; 2009.
 23. Meliá J, Peiró J. El Cuestionario de Satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. Rev Psicol Trab Organ. 1989;4(11):179-87. Disponible en: http://www.uv.es/meliasj/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF Acceso el 7 de marzo de 2015.
 24. Carosio A. El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. Rev Venez Estud Mujer. 2010;15(35):7-13. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-37012010000200001&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 25. Caamaño Rojo E. Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Rev Derecho (Valparaíso). 2010;(34):179-209. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000100005&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 26. Murray WE. La globalización de la fruta, los cambios locales y el desigual desarrollo rural en América Latina: un análisis crítico del complejo de exportación de fruta chilena. EURE (Santiago). 1999;25(75):77-102. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0250-71611999007500004&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 27. Abdala E. Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. Última decada (Santiago). 2001;9(14):113-35. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22362001000100007&script=sci_arttext Acceso el 7 de marzo de 2015.
 28. Chiang Vega MM, Salazar Botello CM, Núñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Teoría Cienc Arte Humana. 2007;16(2):61-76. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 29. Cuadra-Peralta AA, Veloso-Besio CB. Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. Ingeniare (Tarapacá). 2010;18(1):15-25. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v18n1/art03.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 30. Guerra R. La movilidad de la mano de obra en los mercados de trabajo agrícolas: el caso de la producción cítrica en el Estado de Tamaulipas. En: Globalización Telerymsa, ed. Programa Regional de Becas CLACSO. Buenos Aires: CLACSO; 2001. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D3258.dir/guerra.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.
 31. Caballero Rodríguez K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado (Granada). 2002; 6(1-2):1-10. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf> Acceso el 7 de marzo de 2015.

Manuscrito recibido el 25 de julio de 2014. Aceptado para publicación, tras revisión, el 3 de febrero de 2015.

Psychosocial risk factors and work satisfaction in female seasonal workers in Chile**ABSTRACT**

Objective. Characterize the relationship between psychosocial risk factors and work satisfaction in female seasonal agricultural workers in central Chile.

Methods. Cross-sectional study in a non-probability sample of 106 female workers for a fruit trading and export company in the region of Maule, Chile. The interviews were conducted in September and October 2013. The SUSESO ISTA-21 questionnaire was used to evaluate five areas of psychosocial risk in the workplace (psychological requirements, active work and opportunities for development, social support in the company and quality of leadership, compensation, and “double presence”). Questionnaire S10/12 was used to measure labor satisfaction in three areas (satisfaction with benefits received, satisfaction with the company’s physical environment, and satisfaction with supervision) and satisfaction in general.

Results. The level of psychosocial risk was high in two areas (double presence, and active work and possibilities of development) and medium in the other areas; the level of satisfaction was high in all three areas. The perception of psychosocial risk factors was negatively associated with work satisfaction in three areas: active work and opportunities for development, social support in the company and quality of leadership, and compensation (compensation was negatively associated except for satisfaction with the company’s physical environment).

Conclusions. Risks associated with seasonal work and the main issues that workers consider to affect their satisfaction with work and, by extension, their general well-being, are concentrated mainly in the three areas identified.

Key words

Women’s health; job satisfaction; risk factors; women, working; Chile.
