

FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL OBRERO RURAL

María Valeria Main

Universidad Adventista del Plata -Argentina-

INTRODUCCIÓN

Los objetivos generales de la presente investigación fueron describir la situación del asalariado rural desde un enfoque psicosocial y brindar la posibilidad de ampliar el conocimiento acerca de sus necesidades laborales. Se evaluaron las variables sociodemográficas, las condiciones y medio ambiente de trabajo y los factores asociados al clima social del establecimiento donde trabaja, con el propósito de conocer la influencia que ejercen en su satisfacción laboral.

Aproximación al concepto de satisfacción laboral.

El trabajo es para muchos una de las actividades fundamentales de la existencia humana. Permite a los hombres producir los bienes y servicios indispensables y necesarios para conservar, reproducir y desarrollar la especie humana, así como también integrarlo al sistema de relaciones que constituye la sociedad. "El trabajo es ocasión y medio de desarrollo personal y de servicio a otras personas" (Otero, 1978, p. 13). Dado el tiempo que las personas transcurren en el trabajo, debemos estar conscientes de las implicaciones y consecuencias que tiene en sus vidas. Se tiene conocimiento de que "la satisfacción que el individuo experimenta en su trabajo tiene

repercusiones en la satisfacción que siente frente a l oral de los trabajadores, ya que como lo sostienen Salinas, Laguna y Mendoza (1994) la mayoría de las investigaciones encontraron acuerdo en que existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y las probabilidades de abandono del empleo, el ausentismo y el desempeño del trabajador. Sin embargo, muchos de estos estudios han encontrado dificultades para definir el término, debido posiblemente a la gran variedad de aspectos o dimensiones que abarca. Por lo tanto algunos investigadores (Carroll, 1969; Wanous y Lawler, 1972, citados en Shulz, 1986) concluyeron que no existe una definición universal de satisfacción laboral, ya que esta podría modificarse de acuerdo con las variables situacionales que se estudiaran. De este modo, distintos autores han asimilado el término satisfacción en el trabajo a una *actitud* (Davis y Newstrom, 1995; Turcotte, 1986) que se da en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra. Estaría asociada con los sentimientos y creencias que inciden sobre la forma en que los empleados perciben su trabajo. La satisfacción puede sufrir alteraciones con el tiempo, en virtud de factores personales, o de las influencias que provienen del medio; de

modo que es importante atender constantemente las necesidades de los empleados.

Y si la actitud hacia el trabajo varía de acuerdo con elementos tanto externos como internos; para generar cambios favorables en el lugar de trabajo es preciso tener en cuenta ambos aspectos. Como lo han demostrado numerosos estudios no es útil aplicar medidas en conjunto si no se evaluaron previamente las necesidades propias de cada trabajador. Debe recordarse que cada persona manifiesta diferentes intereses, valores, expectativas, que hacen de su situación una realidad única. "Cada persona tiende a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como un producto del medio cultural en el que vive, y estos impulsos afectan la manera en que los individuos ven sus trabajos y manejan sus vidas" (Davis y Newstrom, 1995).

Enfoques teóricos sobre la satisfacción laboral.

Vroom (1964, citado en Vélaz Rivas, 1996) desarrolló un modelo que estudió la influencia de las expectativas en la motivación. Según su teoría, la satisfacción en el trabajo surge en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe obtener de su trabajo y lo que realmente recibe como producto o gratificación.

Una de las teorías que funciona como un excelente complemento de la propuesta por *Vroom* es el modelo conocido como Teoría de la Equidad, elaborado por *Adams* (1963, citado en Vélaz Rivas, 1996). Este modelo sostiene que los trabajadores están motivados por el deseo de ser tratados equitativa y justamente. Mediante un proceso de comparación social el trabajador evalúa la proporción existente entre sus esfuerzos y las recompensas que recibe a cambio, para luego compararlo con lo que observa que se esfuerzan y reciben sus colegas.

El estudio realizado por *Herzberg* (1950, citado en Vélaz Rivas, 1996) plantea que existen dos tipos de factores motivacionales

relacionados con la satisfacción en el trabajo: los factores higiénicos o extrínsecos. Estos se hallan relacionados con el contexto: el salario, la política de la compañía, la supervisión, las relaciones humanas, las condiciones físicas de trabajo o la seguridad en el puesto y los factores de crecimiento o intrínsecos, que hacen referencia al contenido mismo de la tarea: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento, responsabilidad, participación, innovación, autonomía, etc. Si los factores extrínsecos no son satisfechos, producen efectos negativos en el trabajo, sin embargo su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los factores intrínsecos cuando son satisfechos motivan al trabajador a desplegar un mayor esfuerzo.

En este sentido se ha descubierto que las motivaciones laborales de la sociedad argentina (Neffa, 1987) se diferencian notablemente de aquéllas que caracterizan a los países de economías desarrolladas, ya que estarían relacionadas primordialmente con aspectos "extrínsecos o higiénicos", tales como: la remuneración, estabilidad en el empleo, estructura de la organización empresarial, formación y promoción.

Situación del trabajador rural.

Como se mencionó anteriormente, la satisfacción ha sido estudiada ampliamente en aquéllas profesiones que se supone están más expuestas a padecer cierto grado de dificultad en el trabajo (sanitarias, educativas o empresarias). Sin embargo, es notable la falta de información acerca de la satisfacción laboral en empleados rurales. Los estudios encontrados en Argentina pertenecen en su gran mayoría a la década de los 80 y desarrollan el tema desde un enfoque social, económico o médico (Baumeister, 1980; Forni y Benencia, 1985, 1986, 1989, 1991; Forni y Tort, 1991; Galafassi, 1994; Pok, 1992; Salvator, 1981).

Este fue uno de los motivos primordiales

que impulsó la presente investigación, dado que, como menciona Amador; “El trabajo en el agro...tiene características propias que lo diferencian fundamentalmente del trabajo industrial, estando condicionado por un medio ambiente hostil, tareas que exigen grandes esfuerzos físicos y muchas habilidades, el manipuleo de una materia viva y factores sociológicos muy complejos”. A su vez algunos datos confirman que el 63 % de la población argentina que pertenece a hogares con necesidades básicas insatisfechas, corresponde a aquellos donde el jefe declaró tener una ocupación agropecuaria (INDEC). Forni y Benencia (1991), mencionan además la existencia de cierto retraso en cuanto a la legislación protectora y reguladora de los obreros rurales, que se debe por un lado a situaciones reales, como el aislamiento, dispersión, dependencia del medio natural; pero lo que es más importante “está acentuado por una concepción de lo rural y de las relaciones sociales en el agro, indiferenciada, no actualizada y poco adecuada a la dinámica de los cambios que permanentemente se producen en ambos medios (el rural y el urbano) y su mutua interrelación” (p. 141). Los cambios sociales de los que hablan estos autores (introducción de tecnologías, enfermedades profesionales, etc.), podrían estar relacionados con el alto índice de migración, puesto que en la última década la población rural descendió casi el 10 % y se estima un descenso cada vez mayor acompañado por un aumento desmedido de la población urbana (INDEC).

METODOLOGÍA

Características de la muestra

El presente estudio descriptivo se realizó con 40 empleados rurales pertenecientes a diferentes establecimientos de la provincia de Entre Ríos, Argentina. Sus edades oscilan entre los 17 y 56 años; de los cuales la mayoría (32,5 %) corresponde a la franja etaria que va desde

los 25 a los 32 años. En cuanto al *estado civil*, el 62,5 % esta compuesto por sujetos casados, mientras que el resto vive en concubinato (12,5 %); algunos son solteros (20 %) y otros pocos separados (5 %). Con respecto al *nivel de escolaridad*, el 67,5 % ha finalizado sus estudios primarios; en tanto que sólo el 10 % llegó a completar el nivel secundario. Es interesante destacar aquí que una gran proporción de la muestra (22,5 %) está compuesta por personas analfabetas y con estudios primarios incompletos. También se consideró el *tipo de actividad* a la cual se dedica el obrero; de manera que el 37,5 % de los sujetos realizan actividades ganaderas, el 32,5 % se dedica a la agricultura y el 30 % se desempeña en actividades tamberas. Asimismo la cantidad de años de experiencia laboral, es bastante variada. Se observa que el 57,3 % de los sujetos tienen entre 1 y 17 años de desempeño en su función; mientras que el 42,7 % restante alcanza entre 19 y 41 años de experiencia en tareas rurales.

Instrumentos

Cuestionario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Se diseñó a partir de una encuesta realizada en 1985 por el CEIL, CONICET (Argentina). La misma fue elaborada teniendo en cuenta las propuestas, comentarios y sugerencias emanadas de la Dirección Nacional de Estadísticas de Salud y de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Se incorporaron además, algunos aspectos mencionados en el manual de la escala WHOQOL BREF (1998), construida por la Organización Mundial de la Salud y el Cuestionario de Información sobre Comunicación y Satisfacción (CICyS) elaborado por Soriano de Castro (1998).

El cuestionario consta de 84 preguntas (estandarizadas y abiertas) que abarcan las siguientes dimensiones:

1. Higiene, seguridad y salud ocupacional. El uso de las máquinas, de agroquímicos y

- otros riesgos comunes; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Duración y configuración del tiempo de trabajo. Distribución de las horas y días de trabajo, repercusiones físicas y sociales del horario de trabajo; pausas, descanso y tiempo libre.
 3. Contenido y organización del trabajo. Organización de las actividades en un día de trabajo; contenido de su tarea; deseos y expectativas con respecto a la organización de su trabajo.
 4. Carga física de trabajo. Ambiente físico de trabajo y sus repercusiones en la salud del trabajador.
 5. Carga mental. Requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognitivo: es decir las que se originan en los mecanismos del pensamiento teniendo en cuenta el límite de las capacidades mentales humanas.
 6. Repercusiones de la carga global del trabajo. Resultante de diversos factores del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo.
 7. Satisfacción personal hacia el trabajo y la vida en general
 8. Capacitación
 9. Remuneración

En la dimensión que corresponde a la *satisfacción personal* se elaboró una escala que consta de 29 ítems, los cuales mencionan diversos aspectos relacionados con el trabajo y la vida del empleado rural. Allí el entrevistado debe elegir una de cuatro posibles opciones (nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho y muy satisfecho).

Como se ha comprobado existe una serie de factores que se refieren a la satisfacción de los empleados - cuando son óptimas -, o a su insatisfacción - cuando no se dan o se presentan parcialmente. En este caso, las variables mencionadas hacen referencia a los aspectos necesarios para evitar la insatisfacción, tales como las condiciones de trabajo.

Sumado a los factores extrínsecos, se incorporaron aspectos subjetivos que evalúan la forma en que percibe su capacidad para realizar actividades diarias y para trabajar, las relaciones personales, el apoyo de sus amigos, las características del lugar donde vive, las oportunidades para adquirir nuevas habilidades y aprender cosas nuevas, su educación, su salud, su energía, su estado de ánimo, su tiempo libre, etc.

Desde un principio se planteó abarcar una amplia gama de situaciones que forman parte de la vida del trabajador y no solo del plano laboral, puesto que en el ámbito rural estas dos esferas se hallan íntimamente relacionadas. Tal es así que no es posible conocer la actitud del individuo hacia su trabajo si no se tiene en cuenta el apoyo social que recibe de aquellos que lo rodean, especialmente de su familia. Esta característica constituye una de las diferencias más notables entre el empleado rural y el que pertenece a otros rubros.

Work Environment Scale (WES).

Fue diseñada originalmente por Moos, Moos y Trickett en 1981 y adaptada al castellano por Ballesteros en 1984. Consta de 90 ítems, agrupados en 10 subescalas que evalúan tres dimensiones:

1. Relaciones: está integrada por las subescalas Implicación, Cohesión y Apoyo, que evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y los anima a apoyarse unos a otros.
2. Autorrealización: se aprecia por las subescalas Autonomía, Organización y Presión, que evalúan el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

3. Estabilidad/Cambio: se aprecia a través de las subescalas Claridad, Control, Innovación y Comodidad. Estas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Procedimiento.

Se efectuaron algunas modificaciones en la versión española de la WES: a) se eliminó la subescala "Comodidad" porque su contenido es similar a un apartado del cuestionario, b) se extrajeron 63 ítems para obtener una versión abreviada de la misma, y c) se amplió el número de opciones, ya que pasó de ser dicotómica (verdadero o falso) a tener cuatro posibles elecciones: siempre, frecuentemente, pocas veces y nunca.

A raíz de los cambios efectuados en su estructura y las diferencias culturales de la población en la que se adaptó este instrumento (obreros industriales españoles), fue necesario estudiar su confiabilidad y validez en la muestra argentina. Para ello se seleccionaron al azar 170 empleados que trabajan en pequeñas empresas de la zona rural y sus alrededores. Los resultados fueron los siguientes: a) el coeficiente alpha de Cronbach obtuvo un valor de 0.8536, b) se comprobó la existencia de una estructura factorial subyacente, a través del test de esfericidad de Bartlett ($F = 5348,3560$; $p = .00000$) y la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0,76704$), c) mediante el método de los componentes principales y la rotación oblicua de los mismos, se obtuvieron

cinco factores en los que se hallan agrupadas las nueve subescalas del instrumento: 1º Factor (Implicación, Organización y Claridad en las tareas), 2º Factor (Control y Presión), 3º Factor (Autonomía y Apoyo), 4º Factor (Cohesión) y 5º Factor (Innovación).

Una vez adaptada la escala; ambos instrumentos fueron administrados de manera individual a los sujetos que componían la muestra seleccionada ($n = 40$). Se habló con los encargados de cada establecimiento para explicarles los objetivos de la investigación y pedirles su colaboración. Mientras que a los empleados se les aseguró la total confidencialidad de los resultados obtenidos, indicándoles que consistía en una investigación particular y por lo tanto no mantenía ninguna relación con el establecimiento o empresa. El tiempo de administración del cuestionario y de la escala fue aproximadamente de tres horas para cada entrevistado. A veces este período se prolongaba por las dificultades que manifestaban para comprender los términos abstractos, de manera que era necesario explicarle las sentencias a través de situaciones concretas, con ejemplos.

RESULTADOS

Se aplicaron las pruebas estadísticas ji cuadrado y r de Pearson para contrastar las variables que componen el presente estudio. Las comparaciones arrojaron numerosos resultados significativos; de los cuales solamente se destacan aquellos que son relevantes para las conclusiones de esta investigación.

Variabes sociodemográficas.

En la tabla I se pueden observar las correlaciones significativas que presentan las variables sociodemográficas con otras variables que componen el presente estudio.

Tabla 1. *Correlaciones significativas de las variables sociodemográficas*

<i>Variables sociodemográficas</i>		<i>r</i>	<i>p</i>
EDAD	implicación, organización y claridad en las tareas	.32	.042
EXPERIENCIA LABORAL	implicación, organización y claridad en las tareas	.36	.024
NIVEL DE ESCOLARIDAD	- satisfacción que percibe hacia su trabajo	-.34	.033
	- satisfacción hacia el tipo de trabajo que realiza	-.34	.032

Condiciones y medio ambiente de trabajo

En la tabla 2 se detallan las preguntas del cuestionario que se asocian significativamente con la dimensión: satisfacción personal hacia el trabajo y la vida en general. Asimismo la correlación *r* de Pearson indicó relaciones significativas entre el grado de satisfacción personal y: el tipo de remuneración que recibe, la cantidad de días que trabaja por semana, el grado de preocupación por sus ingresos económicos y la cantidad de días libres en un mes.

DISCUSIÓN

En lo que respecta al grado de satisfacción personal del trabajador rural, se descubrió que varía de acuerdo con el tipo de tarea que realiza. Las personas que se ocupan de la extracción de leche son las que manifiestan el índice más bajo de satisfacción en su trabajo. Esto podría estar relacionado al uso frecuente de maquinarias, cuyo funcionamiento depende de ciertas habilidades cognitivas (precisión, concentración, memoria), lo que puede ocasionar un alto índice de desgaste mental. Neffa (1988) señala que las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) surgieron con el objetivo de alcanzar un mayor nivel de producción intensificando el tiempo de trabajo de diferentes

maneras (jornadas laborales más extensas, tareas, nocturnas, trabajos por turnos o en equipos, etc.). Por lo tanto los sujetos que perciben dolores por el uso de las máquinas esbozan cierto grado de insatisfacción hacia su tarea, ya que se hallan bajo este régimen donde predominan los apremios de tiempo. En cambio, el trabajador que se dedica exclusivamente al cuidado de los animales (ganadería) no utiliza la tecnología en su trabajo y por esa razón no necesita tanto de la capacidad mental como de los conocimientos y la experiencia adquirida a lo largo de los años.

Los sujetos de la muestra que declararon haber sufrido una enfermedad profesional, experimentan cierto grado de insatisfacción personal hacia su trabajo y su vida en general. Es evidente que estas personas no disponen de la capacidad de resistencia y adaptación necesarias para sobrellevar la carga global del trabajo sin que esta dañe su salud. Esto coincide con lo que postula Neffa (1988) en cuanto al equilibrio entre las dimensiones personales y las condiciones de trabajo, ya que si este no se logra la tarea se torna muchas veces en una fuente de insatisfacción, la carga de trabajo se hace "más pesada" y la fatiga sobreviene más rápidamente en virtud del esfuerzo realizado. A su vez, la incidencia de

Tabla 2. Asociaciones significativas entre el nivel de satisfacción personal hacia el trabajo y la vida en general (valores que corresponden a la dimensión 7 del cuestionario) y las preguntas del cuestionario.

Preguntas asociadas al grado de satisfacción personal	X ²	gl	p
¿De qué trabaja específicamente?	36.09	14	.001
¿Cree que dispone del tiempo necesario para distraerse y divertirse?	13.22	2	.001
¿Ha tenido algún tipo de afección por la carga física de su trabajo?	26.50	10	.003
¿Ha percibido algún dolor físico por el uso de las máquinas?	11.53	2	.003
¿Alguna vez ha pensado en renunciar?	11.41	2	.003
¿Desearía que sus hijos realizaran su actual trabajo y en iguales condiciones?	10.60	2	.004
En su lugar de trabajo, ¿han ocurrido accidentes graves en los últimos años?	8.88	2	.011
¿Tiene intenciones de renunciar?	8.55	2	.013
¿Existe algún tipo de control de horario en el trabajo?	8.46	2	.014
¿Tiene con frecuencia la sensación de estar fatigado a causa de su trabajo?	8.40	2	.014
¿Sus superiores le proveen de la ropa de trabajo adecuada?	7.22	2	.027
¿Ha sido víctima de una enfermedad causada por su trabajo?	7.03	2	.029
¿Desearía cambiar su empleo actual por otro motivo que no sea lograr un incremento salarial?	6.91	2	.031
¿Tiene dolores que pueden atribuirse a la fatiga?	15.80	8	.045

accidentes en su establecimiento parece ser otro factor que genera descontento en los trabajadores.

De los elementos relacionados con la duración y configuración del tiempo de trabajo, el que más repercute sobre el grado de satisfacción del individuo es el número de días que trabaja por semana. Esto tiene vinculación directa con la calidad de su tiempo libre; de modo que cuanto más larga es su jornada laboral menor es el tiempo de que dispone para distraerse y más graves son las consecuencias con respecto a su salud.

Con respecto al control en el lugar de trabajo, se pudo notar que los sujetos cuyo horario es controlado por el superior se

encuentran más satisfechos con su tarea. Se puede concluir entonces que la presencia del superior no perturba a los empleados, por el contrario, favorece su rendimiento, ya que tiene como objetivo distribuir las tareas destinadas para ese día y ayudar a los trabajadores a cumplir con ellas. Pareciera que el trabajador rural necesita del control en su lugar de trabajo para sentirse más seguro y protegido en el desempeño de su tarea.

Se observó también que la mayoría de los sujetos, que experimentan un alto grado de satisfacción personal, no sufren dolores físicos tan marcados como aquellos que obtuvieron índices más bajos e incluso tienen con frecuencia la sensación de estar fatigados. Tal

como menciona Neffa (1988) "la fatiga es en sí misma uno de los primeros efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pero al mismo tiempo es un factor que incide fuertemente sobre otros factores agravando las consecuencias de los riesgos del medio ambiente y de las condiciones de trabajo".

Asimismo cuanto mayor es la edad y la experiencia laboral, mayor es el grado de implicación, organización y claridad en las tareas. Por lo tanto, los trabajadores que han realizado tareas rurales durante un largo tiempo, son los que demuestran mayor entusiasmo, interés y compromiso en su trabajo. Puede suceder que hayan alcanzado cierto grado de adaptación, o que sus aspiraciones laborales sean diferentes en relación con los más jóvenes. La experiencia adquirida les permite organizarse mejor y conocer qué se espera de su tarea diaria.

Haciendo referencia a los aspectos socioeconómicos, se descubrió que los sujetos cuya remuneración había sido calificada como buena, muy buena o excelente, experimentan un alto grado de satisfacción y a su vez se preocupan menos por sus ingresos económicos. Estos datos revelan que la actual crisis económica incide directamente sobre la satisfacción de los trabajadores rurales, por lo cual muchas veces el incentivo económico no les permite apreciar correctamente las condiciones laborales en las que se desempeñan.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se pudieron establecer las siguientes conclusiones:

- 1) El nivel de satisfacción personal que experimenta el trabajador rural varía de acuerdo con el tipo de tarea que realiza. Aquellos que se desempeñan en tareas de producción intensiva (tambo) tienen más probabilidad de experimentar insatisfacción.

- 2) La duración y configuración del tiempo de trabajo incide notablemente sobre la satisfacción del trabajador. Cuanto más prolongada es la jornada semanal, menos es el tiempo libre que dispone para descansar y mayor es su descontento.
- 3) La introducción de nuevas tecnologías ha generado numerosos cambios en el contenido de la tarea, perjudicando la salud del trabajador rural.
- 4) La preocupación excesiva por sus ingresos económicos y la ausencia de control en el trabajo inciden de forma negativa sobre el grado de satisfacción que experimenta hacia su trabajo.
- 5) Cuanto mayor es la edad y la experiencia laboral, mayor es el nivel de implicación, organización y claridad de las tareas.
- 6) Los trabajadores con un nivel más alto de escolaridad, manifiestan menos interés hacia su tarea.

RECOMENDACIONES

Sería interesante ampliar este estudio con un número mayor de empleados rurales para obtener resultados más representativos y corroborar si las conclusiones se asemejan a las obtenidas en esta investigación.

Dado que se trata de un tema poco estudiado por la Psicología del Trabajo, se encontraron numerosos datos que enriquecen los estudios sociológicos realizados al respecto y le confieren mayor credibilidad científica. Sin embargo, sería de gran ayuda construir un instrumento con base en la información recolectada teniendo en cuenta las características específicas que diferencian a los trabajadores rurales de otros ámbitos laborales. Por lo tanto se aconseja utilizar la WES inicialmente para ampliar el conocimiento acerca de los aspectos psicosociales que inciden en su satisfacción laboral.

Otras cuestiones para tener en cuenta son las variables sociodemográficas y en especial la actividad que realiza el obrero. Esta última

arroja datos muy significativos, por lo cual se podría realizar un estudio compuesto por varios grupos de empleados rurales que se dediquen a diferentes actividades agropecuarias (tambeira, agrícola y ganadera) y luego comparar su magnitud e implicaciones con respecto a la salud del individuo. De la misma forma sería interesante seleccionar a los sujetos según la edad, la experiencia laboral y el nivel de educación formal.

Esta investigación se llevó a cabo en establecimientos rurales que disponen de un personal numeroso y se organizan de acuerdo con un esquema empresarial. Sin embargo, son pocos los productores que pueden tener a su cargo cierto número de empleados debido a

los escasos recursos económicos. Por esta razón, otra posibilidad sería entrevistar a los trabajadores rurales que son propietarios de sus tierras para detectar los factores que inciden en su satisfacción laboral y descubrir las diferencias que presentan con aquellos que trabajan en relación de dependencia.

Como se pudo observar en los resultados obtenidos, los sujetos de la muestra sufren con mayor frecuencia dolores físicos y fatiga laboral. Por tal motivo sería significativo evaluar el grado de estrés que experimentan al realizar su tarea, así como también los recursos que utilizan para afrontarlo. Estas variables se podrían relacionar con características de su personalidad.

Referencias

- Amador, A. C. (1987). Higiene y Seguridad en las Tareas Agrícolas. En CEIL (Comps.), *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina* (Tomo II) (pp. 13-30). Buenos Aires: Hvmánitas.
- Baumeister, E. (1980). *Estructura agraria ocupacional y cambio tecnológico en la región cerealera maicera. La figura contrastista de maquinaria*. Buenos Aires: Ceil.
- Davis, Keith; Newstrom, John (1995). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill/ Interamericana de México.
- Forni, F. y Benencia, R. (1985). *Estrategias rurales de reproducción con alta fecundidad. Familia troncal, trabajo y migración por relevos. La situación demográfica de una región subdesarrollada en un país moderno (Santiago del Estero, Argentina)*. Buenos Aires: Ceil.
- Forni, F. y Benencia, R. (1986). *Los procesos de transformación de las migraciones temporarias en el contexto de una provincia productora de mano de obra. Santiago del Estero, Argentina*. Buenos Aires: Ceil.
- Forni, F. y Benencia, R. (1989). *Nuevas formas organizacionales entre pequeños productores del nordeste de la Argentina*. Buenos Aires: Ceil.
- Forni, F. y Benencia, R. (1991). *Conductas demográficas diferenciadas entre pobladores rurales de Santiago del Estero*. Buenos Aires: Ceil.
- Forni, F.; Benencia, R. y Neiman (1991). *Empleo, estrategias de vida y reproducción. Hogares rurales en Santiago del Estero*. Buenos Aires: Ceil.
- Forni, F. y Tort, M. I. (1991). *De chacareros a farmers contratistas*. Buenos Aires: Ceil.
- Galafassi, G. (1994). *Actividades productivas, organización laboral y medio ambiente en el bajo delta del Paraná*. Buenos Aires: Ceil.
- Moos, R.; Moos, B. y Trickett, E. (1989). *Escala de Clima Social*. Madrid: TEA.
- Neffa, J. C. (1988a). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y CYMAT en Argentina*. Buenos Aires: Ceil.
- Neffa, J. C. (1988b). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?.* Buenos Aires: Ceil.

- Otero, Oliveros F. (1978). *Realización personal en el trabajo*. Buenos Aires: Eunsa.
- Pok, C. (1992). *Precariedad laboral. Personalizaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. Buenos Aires: Ceil.
- Salinas, O. C.; Laguna C, J. y Mendoza M. R. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de atención médica. *Salud Pública*, México: 36, pp. 22-29.
- Salvator, R. (1981). *Tendencias a largo plazo del empleo en una microregión agrícola*. Buenos Aires: Ceil
- Schulz, L. (1986). *Employee perceived communication effectiveness and communication satisfaction as related to job satisfaction in higher education*. Tesis doctoral.
- Soriano, E. (1998). *El rol de las comunicaciones intraorganizacionales en relación con la satisfacción de los públicos internos en empresas portadoras de servicios*. Tesis de grado de Lic. en Administración de empresas. Universidad Católica de Salta.
- Turcotte, P R. (1987). *Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad*. México: Trillas.
- Vélaz, J. I. (1996). *Motivos y Motivación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos