UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA DISPONIBILIDAD DE MANO DE OBRA DEL SECTOR PRODUCTOR DE MAIZ EN LA CIUDAD DE LA PAZ.

POR:

DARWIN OMAR MARTINEZ MEJIA.

ANTEPROYECTO TESIS.

COMAYAGUA **Honduras**

23, abril, 2025

CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA DISPONIBILIDAD DE MANO DE OBRA DEL SECTOR PRODUCTOR DE MAIZ EN LA CIUDAD DE LA PAZ.

POR:

DARWIN OMAR MARTINEZ MEJIA.

M.Sc. NAHUN GERARDO SALINAS

Asesor Principal.

CLASE DE TRABAJO REALIZADO TESIS.

PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA COMO REQUISITO PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE

LICENCITURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS AGROPECUARIAS.

REPÚBLICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

ACTA DE SUSTENTACIÓN
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA INFORME FINAL

Reunidos en la Carrera de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Nacional de Agricultura: NAHUN GERARDO SALINAS DIAZ, MANUEL DE JESUS MALDONADO, DALWIN SALVADOR GUILLEN HERNANDEZ, miembros del Jurado Examinador de Trabajos de P.P.S.

El estudiante DARWIN OMAR MARTINEZ MEJIA nullde la carrera Administración de Empresas Agropecuarias presentó su informe.

"CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA DISPONIBILIDAD DE MANO DE OBRA EN EL SECTOR PRODUCTOR DE MAÍZ EN LA CIUDAD DE LA PAZ, ENERO-MARZO, 2025."

El cual, a criterio de lo examinadores, **Aprobó** este requisito para optar al título de LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS AGROPECUARIAS

Dado en la ciudad de Catacamas, Olancho a los veinticinco días del mes de abril del dos mil veinticinco

Asesór Principal

Asesor Secundario

Asesor Secundario

Escaneado con CamScanner

Central Telefónica: 2799-4133, Rectoría: 2799-4901, Fax:(504) 2799-4900, Vice-Rectoría Académica: 2799-4905, Vice-Rectoría Administrativa: 2799-4135, Secretaría General: 2799-4912, Apartado Postal No.

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarme siempre el valor del esfuerzo y la dedicación. Sin su sacrificio y sus enseñanzas no habría logrado alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero darle gracias a Dios, quien ha sido mi guía mi fortaleza en cada paso de este camino. Su luz y su amor infinito me han brindado la paciencia y la perseverancia necesaria para poder alcanzar esta meta. Sin su presencia en mi vida, este logra no habría sido posible alcanzarlo.

A mis padres “Ana Luisa Mejía Turcios” y “Darwin Omar Martínez Cardona”, quienes han sido mi apoyo y ejemplo de dedicación. Gracias por su amor incondicional, por creer en mi incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme el valor del esfuerzo y la diciplina. Ustedes son mi mayor inspiración, y esta tesis también es un reflejo de todo lo que me han dado.

A los docentes ejemplares que marcaron mi trayectoria académica, gracias por compartir su conocimiento con pasión y por inspirarme a dar siempre lo mejor de mí. Sus enseñanzas no solo me ayudaron a completar esta tesis, sino que también dejaron una huella imborrable en mi vida. Su compromiso con la educación es admirable, y les estaré eternamente agradecido.

Finalmente, agradezco a todas las personas que de alguna manera contribuyeron a la realización de este proyecto. Cada palabra de aliento y cada gesto de apoyo fueron fundamentales para llegar hasta aquí.

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCION. 1

I. OBJETIVOS. 2

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

2.1. Antecedentes del problema. 3

2.2. Marco Contextual. 5

2.3. Preguntas de estudio. 6

2.4. Hipótesis. 6

2.5. Justificación de la investigación. 7

III. MARCO TEORICO 8

3.1. Introducción al marco teórico. 8

3.2. Fundamento teórico. 9

3.2.1. Condiciones Laborales. 9

3.2.2. Medidas sanitarias en los campos agrícolas. 10

3.2.3. Condiciones laborales en Honduras. 11

3.2.4. Disponibilidad de mano de obra 12

3.2.5. Panorama internacional de mano de obra 13

3.2.6. Disponibilidad de mano de obra en Honduras 13

3.2.7. Fuerza de trabajo 14

3.2.8. Desocupación o desempleo. 15

3.3. Marco conceptual. 17

IV. MATERIALES Y METODOS 18

V. DEFINICION DE LA VARIABLE E INDICADORES 19

VI. POBLACION 19

VII. MUESTRA 20

7.1. Cálculo de la muestra 20

7.2. Técnica de muestreo 21

VIII. RESULTADOS Y DISCUCIONES 22

8.1. Resultados de las encuestas aplicadas a colaboradores de campo. 22

8.2. Resultado de entrevistas a productores de maíz 30

IX. COMPROBACION DE HIPOTESIS 37

X. CONCLUSIONES 38

XI. RECOMENDACIONES 40

XII. BIBLIOGRAFIAS 41

XIII. ANEXOS 43

LISTA DE CUADROS

Tabla 1 ..... *14*

Tabla 2 ..... *22*

Tabla 3 ..... *23*

Tabla 4 ..... *24*

Tabla 5 ..... *26*

Tabla 6 ..... *26*

Tabla 7 ..... *28*

Tabla 8 ..... *29*

Tabla 9 ..... *30*

Tabla 10 ..... *31*

Tabla 11 ..... *32*

Tabla 12 ..... *34*

Tabla 13 ..... *35*

Tabla 14 ..... *36*

LISTA DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 ..... *15*

Ilustración 2 ..... *16*

Ilustración 4 ..... *23*

Ilustración 5 ..... *24*

Ilustración 6 ..... *25*

Ilustración 7 ..... *26*

Ilustración 8 ..... *27*

Ilustración 9 ..... *28*

Ilustración 10 ..... *29*

Ilustración 11 ..... *30*

Ilustración 12 ..... *31*

Ilustración 13 ..... *33*

Ilustración 14 ..... *34*

Ilustración 15 ..... *35*

Ilustración 16 ..... *36*

Ilustración 17 ..... *37*

RESUMEN

La investigación aborda el tema de las condiciones laborales y su influencia en la disponibilidad de mano de obra del sector productor de maíz de la Ciudad de La Paz. Esto debido a las múltiples irregularidades detectadas en lo que es las condiciones de trabajo de los colaboradore agrícolas y la disponibilidad de mano de obra para los productores.

El objetivo principal de esta investigación es analizar el impacto de las condiciones laborales en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en la ciudad de La Paz durante el período enero-marzo de 2025.

Se planteó una metodología con un enfoque Mixto abordando datos cualitativos como cuantitativos, es de tipo transversal y descriptivo correlacional. El desarrollo de esta investigación se dará mediante información secundarias (paginas web, Google académico) como también información primaria (entrevista a los productores agrícolas y encuesta a los trabajadores de campo).

Se concluye que mediante los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de campo se identificó que para 17 colaboradores que representan el 42.5% la remuneración es un factor que afecta de manera negativa su satisfacción laboral, 15 colaboradores que representan el 37.5% manifestaron que los horarios de trabajo influyen de manera negativamente.

Palabras claves: Condiciones laborales, disponibilidad de mano de obra, productores, colaboradores.

ABSTRACT

This research addresses the issue of working conditions and their influence on labor availability in the corn-producing sector of La Paz. This is due to the multiple irregularities detected in the working conditions of agricultural workers and the availability of labor for producers.

The main objective of this research is to analyze the impact of working conditions on labor availability in the corn-producing sector in La Paz during the period January-March 2025.

A methodology with a mixed approach was proposed, addressing qualitative and quantitative data; it is cross-sectional and descriptive correlational. This research will be developed through secondary data (websites, Google Scholar) as well as primary data (interviews with agricultural producers and a survey of field workers).

It is concluded that through the results obtained from the surveys applied to field collaborators, it was identified that for 17 collaborators representing 42.5%, remuneration is a factor that negatively affects their job satisfaction, 15 collaborators representing 37.5% stated that work schedules have a negative influence.

Keywords: Working conditions, labor availability, producers, employees.

I. INTRODUCCION.

La variable condiciones laborales, hace referencia a un conjunto de factores que define el entorno en el cual una persona realiza su trabajo. Esto incluye algunos aspectos como ser nivel de satisfacción, seguridad laboral, carga laboral, beneficios y salarios y el estrés laboral. En conjunto todos estos elementos influyen de manera significativa en la calidad de vida de los trabajadores como también en su bienestar físico y emocional, así como en su productividad. Desde esta perspectiva realizar un estudio de esta variable, se puede diagnosticar el estado actual del entorno laboral, así como realizar propuesta de mejoras.

La disponibilidad de mano de obra se refiere a la existencia de y la accesibilidad de personas en condiciones de poder trabajar teniendo en cuenta las habilidades, conocimiento y experiencias obtenidas en el sector productor agrícola. Esta variable no solo contempla la cantidad de trabajadores del sector agrícola en la Ciudad de La Paz, sino que también la tasa de desempleo, migración laboral, estabilidad laboral y la capacitación laboral. El estudio de esta variable resulta de mucha importancia ya que en la Ciudad de La Paz existe un desequilibrio entre la demanda laboral y la oferta existente.

Estudiar estas dos variables juntas da un panorama muy amplio de la problemática que está pasando en la Ciudad de La Paz con lo que es el mercado laboral y el desarrollo económico de dicha localidad. Ambas variables están estrechamente relacionadas ya que las condiciones laborables inadecuadas puedes realizar una gran disminución en la disponibilidad de mano de obra en la región debido a la migración o desmotivación del personal. Por ello, el estudio conjunto de estas variables permite comprender mejor los desafíos que enfrentan empleadores y trabajadores, y contribuye al diseño de estrategias orientadas a fortalecer el empleo digno, estable y productivo.

I. OBJETIVOS.

Objetivo General.

- Analizar el impacto de las condiciones laborales en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en la ciudad de La Paz durante el período enero-marzo de 2025.

Objetivos Específicos.

- Evaluar las condiciones laborales (satisfacción laboral, horarios de trabajos, condiciones de seguridad laboral, Salario y compensación, tasa de desempleo) de los trabajadores en el sector productor de maíz de La Paz durante el período enero-marzo de 2025.
- Determinar los factores que influyen en la disponibilidad de mano de obra en las fincas productoras de maíz de La Paz durante el mismo período.
- Identificar la correlación entre las condiciones laborales y los niveles de disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz de La Paz en el primer trimestre de 2025.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este estudio se propone profundizar en el análisis de las condiciones laborales y su influencia en la disponibilidad de mano de obra, de los productores del cultivo de maíz de la Ciudad de La Paz Honduras, identificando los diferentes factores que afecta la oferta y la demanda de trabajo de este sector agrícola. Se busca examinar algunos indicadores que van en torno a las condiciones laborales tales como, la satisfacción laboral, horarios de trabajos, condiciones de seguridad laboral y salarios y compensaciones, como también conocer la disponibilidad de mano de obra de la Ciudad de La Paz.

2.1. Antecedentes del problema.

(Ramos, 2012) se propuso analizar de manera integral las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas de la zona rural de Montería, Córdoba (Colombia), con el fin de comprender los múltiples problemas que enfrentan los colaboradores en esa zona. El propósito central de su estudio fue examinar las condiciones en las que estos trabajadores desempeñan sus labores, prestando especial atención a factores como la estabilidad en el empleo, la remuneración y el acceso a derechos laborales. El diseño de esta investigación fue un enfoque cuantitativo no experimental y de corte transversal, cuya muestra la conformaron una cantidad de 100 trabajadores agrícolas. Los resultados de esta investigación muestran que el 92% de los trabajadores tienen condiciones laborales precarias como ser en : mala remuneración, inestabilidad laboral. La investigación evidencia que las condiciones laborales de estos trabajadores no brindan las oportunidades mínimas para la protección de su integridad ni para el desarrollo de sus capacidades.

(Reyes, 2024) tuvo como objetivo principal determinar las condiciones laborales y el perfil de salud de los trabajadores informales de una feria libre de una comunidad de Chile. El estudio se desarrolló bajo un diseño de corte transversal, la muestra se aplico a 69 trabajadores de las ferias libres del mercado de Chillan. Los resultados evidenciaron que el 80,8% de quienes laboran más de 12 horas diarias eran hombres, lo que refleja una carga laboral significativa y desigual desde la perspectiva de género. En conclusión, la investigación subraya la necesidad de formalizar el empleo y abogar por programas de apoyo integral para preservar la salud de estos trabajadores que consideren perspectivas de género.

En su tesis (Vravo, 2023) se propuso a identificar los factores que inciden en la disponibilidad de mano de obra en la producción de café, con el fin de analizar el grado de influencia que estos tienen en la escasez de trabajadores en el Ejido Laguna del Cofre, Municipio de Montecristo de Guerrero, Chiapas. La investigación se realizó bajo un diseño de carácter cualitativo no experimental, cuya muestra se le aplicó a los trabajadores y a los productores, con los resultados que se obtuvieron se puede decir que los factores que influyen dentro de la disponibilidad de mano de obra está la emigración desde Chiapas, la reducción de llegada de inmigrantes, los cambios en la tendencia laboral, nivel salarial y social, ofertas laborales en otros lugares.

(Papamija, 2024) se propuso a identificar los factores que originan escasez de mano de obra recolectora de café en El Rosal Cauca, el propósito de este estudio fue analizar factores que originan la escasez de mano de obra en las cosechas de café en el Corregimiento de El Rosal Cauca, la investigación se realizó bajo un enfoque mixto implementando técnicas cuantitativas como cualitativas para conocer de mejor manera al problemática de estudio, mediante los resultados se observo que el 32.4% indico bajo salarios, 14.1% migración a arias urbanas.

2.2. Marco Contextual.

La Ciudad de La Paz, es una ciudad ubicada en el centro-sur del país, con una población aproximada de 55,776 habitantes en 2023 . Esta localidad, aunque pequeña en comparación con otras ciudades hondureñas, desempeña un papel crucial en la dinámica económica y laboral del país, el municipio de La Paz se caracteriza por una estructura urbana en expansión, con sectores como el comercio minorista, el transporte, y los servicios públicos y privados como también la agronomía funcionando como pilares del empleo local.

El sector agrícola de la Ciudad de La Paz, se caracteriza por su gran enfoque en granos básicos, caficultura y lo que es una gran diversificación productiva, la producción de maíz ha sido históricamente significativa para la economía local y seguridad alimentaria. A lo largo de los años, se han implementado diversas iniciativas para mejorar los rendimientos y adaptarse a los desafíos climáticos.

A pesar de los avances los productores de La Paz enfrentan un gran desafío con lo que es el clima y la presión para diversificar sus cultivos esto debido a la presión que ejerce el mercado y también en las políticas agrícolas “La adopción de técnicas modernas y la diversificación de cultivos son estrategias que algunos productores están implementando para mejorar su resiliencia y rentabilidad.” (Espinoza, 2022).

2.3. Preguntas de estudio.

Pregunta general.

¿Cómo influyen las condiciones laborales en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz de la Ciudad de La Paz?

Preguntas específicas.

¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan los trabajadores en el sector productor de maíz en relación a sus condiciones laborales?

¿Cómo impactan los salarios, horarios de trabajo y beneficios sociales en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en La Paz?

¿Cómo afecta la falta de formación profesional y capacitación en el sector productor de maíz a la disponibilidad de mano de obra calificada?

2.4. Hipótesis.

H_0: Las condiciones laborales no influyen de manera significativa en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en La Paz durante el período enero-marzo de 2025.

H_1: Las condiciones laborales influyen de manera significativa en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en La Paz durante el período enero-marzo de 2025.

H_i: Factores específicos como el salario y la seguridad laboral tienen un impacto directo y medible en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz de La Paz durante el período enero-marzo de 2025.

2.5. Justificación de la investigación.

El maíz es un cultivo fundamental para la seguridad alimentaria y económica en La Paz. Sin embargo, el sector productor enfrenta desafíos laborales que afectan la disponibilidad y calidad de la mano de obra, tales como bajos salarios, falta de seguridad laboral y capacitación insuficiente, lo que impacta la eficiencia en la producción agrícola. Estos problemas no solo afectan la productividad si no que de igual manera generan una alta rotación del personal, lo que dificulta la estabilización de la fuerza laboral.

Como un resultado de esos problemas, los productores se ven obligados a recurrir a métodos menos eficientes o a contratar mano de obra no calificada, lo que puede reducir la calidad de los cultivos y obtener un gran aumento en los costos operativos. La mejora de las condiciones laborales y la implementación de programas de capacitación a los colaboradores, podría ser clave para fortalecer este sector y garantizar una buena producción y de mayor calidad.

Este estudio busca analizar cómo las condiciones laborales afectan la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz en La Paz. La falta de condiciones adecuadas puede generar escasez de trabajadores, afectando la producción de un insumo clave en la alimentación del país. Esta situación solo podría tener repercusiones directas no solo en la economía local, si no en la seguridad alimentaria de la región. A medida que las condiciones laborales empeoran, los agricultores enfrentan mayores dificultades para mantener su producción.

III. MARCO TEORICO.

3.1. Introducción al marco teórico.

En Honduras, el maíz es uno de los principales granos básicos de la dieta aportando un 26% de las calorías consumidas en las principales ciudades y un 48% en el sector rural, además de contribuir con el 19.1% al Producto Interno Bruto del país hondureño (PIB). Este grano básico tiene una superficie sembrada de 480 mil manzanas y una producción de 586 mil toneladas (tom) métricas, el país enfrenta una gran de manda de 959 mil toneladas métricas (tom), de las cuales se importan 373 mil toneladas métricas (tom) para lograr satisfacer el consumo nacional. El consumo per capital es de 74 kg por año. (Cruz, 2017)

A pesar de la alta producción de este grano básico, Honduras depende grandemente de las importaciones para poder cubrir toda la demanda actual, lo que revela una gran vulnerabilidad en el sector agrícola, por ende es de mucha importancia implementar políticas que fortalezcan la productividad nacional, y se promueva la autosuficiencia en la producción de maíz, ya que de no tomarse medidas la dependencia externa podría incrementar afectando la seguridad alimentaria y lo que es el bienestar económico del país.

Los departamentos con mayor producción reportada son Olancho con 205 mil tm (34.9%), El Paraíso con 100 mil tm (17.1%), Yoro 100 mil tm (17.1) y Santa Bárbara con 86 mil tm (14.7). Los números en paréntesis corresponden al porcentaje con que cada uno de los departamentos citados contribuyen a la producción nacional; todos ellos aportan en un 83.4% a la producción nacional. (Cruz, 2017)

El informe muestra que Olancho, El Paraíso, Yoro y Santa Bárbara son los principales productores, con Olancho liderando con el 34.9% de la producción nacional. Juntos, estos departamentos aportan el 83.4% de la producción total, lo que destaca su gran importancia para

la economía del país. Esto también sugiere que hay una fuerte concentración en estas áreas, lo que podría ser un punto a considerar para diversificar la producción en otras regiones.

3.2. Fundamento teórico.

3.2.1. Condiciones Laborales.

Las condiciones laborales se pueden definir como “un conjunto de elementos o factores que rigen la relación entre su empleado y la empresa. Teniendo en cuenta algunos factores como el salario, seguridad y la calidad del entorno laboral, así como el bienestar y la calidad del trabajo” (Ríos, 2024). Las condiciones laborales influyen directamente en la motivación, productividad y satisfacción de los empleados contribuyendo al desarrollo de las habilidades y fortalece el compromiso con la organización.

Las condiciones laborales son determinantes y fundamentales para el desempeño de los trabajadores, ya que esta puede afectar directa e indirectamente en su bienestar físico y emocional como su capacidad para realizar tareas de una manera eficiente. Un entorno de trabajo adecuado con un pago justo, y medidas de seguridad propias, promueve una mayor satisfacción y disminuye los niveles de estrés lo que favorece la creatividad y la innovación a los trabajadores. Así que las empresas que promueven las buenas condiciones laborales obtienen mayores rendimientos y generan retención del personal.

Las condiciones laborales son aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Así, dentro de estas condiciones se comprenderán los siguientes rubros: a) la jornada de trabajo; b) descansos laborales; c) derecho a vacaciones, d) salario, y e) aguinaldo. Además de estos elementos, las condiciones laborales pueden incluir otros aspectos

importantes como el acceso a la seguridad social, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, capacitación y desarrollo profesional, entre otros. (Cardenas, 2021)

3.2.2. Medidas sanitarias en los campos agrícolas.

Las medidas sanitarias y fitosanitarias se pueden comprender como, todas las leyes, decretos y normas, reglamentos o disposiciones que adoptan los países para regular el comercio de productos agropecuarios sanos para proteger la variedad vegetal y cuidar la salud humana y el animal frente a Riesgos de entrada, radicación o propagación de plagas, enfermedades y organismos patógenos o portadores de enfermedades. (SAG, 2022).

En Honduras, la agricultura es una de las principales fuentes de ingresos y empleo para la población, por lo que las medidas sanitarias y fitosanitarias juegan un papel crucial en la protección de la salud del publica, la calidad de los productos agrícolas y la sostenibilidad del medio ambiente. Estas regulaciones son implementadas por las autoridades competentes, como la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) y el Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (SENASA), para garantizar que los productos agrícolas nacionales sean seguros tanto para el consumo local como para la exportación.

La agricultura representa uno de los sectores económicos de la actividad laboral mundial, la organización internacional del trabajo (OIT) estima que la actividad agrícola compromete a 1.287,7 millones de personas que están en el proceso productivo “En los países desarrollados cerca del 2% al 3 % del total de la población económicamente activa, está relacionada con este sector. Se destaca, Estados Unidos de América, que el 3% de la población se relaciona directamente a la actividad agrícola” (Pereira, 2019).

La agricultura, se vincula con los países en desarrollo, sigue desempeñando un papel esencial en las economías de las naciones industrializadas. A pesar de los avances tecnológicos y la mecanización, la agricultura sigue siendo un sector que requiere mano de obra significativa. En países como Estados Unidos, donde el porcentaje de la población empleada en este sector es bajo en comparación con naciones en vías de desarrollo, la tecnología y las políticas de sostenibilidad están transformando la manera en que se produce y se trabaja en el campo.

3.2.3. Condiciones laborales en Honduras.

Según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) concretamente en su artículo 4.7: Se entenderá como condiciones laborales o de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. (INSST, 2024)

Las condiciones laborales en Honduras, según la secretaria de trabajo y seguridad social “SETRASS”, nos indican que hay un gran reto en el rubro de la agricultura: que las comunidades logren un pago justo y equitativo por el esfuerzo y el duro trabajo que se lleva a cabo en los campos de labranza. "Llevar frutas y vegetales a manos del consumidor casi siempre representa fuertes ganancias para los intermediarios, y poca remuneración para quienes siembran y cuidan la cosecha" (SETRASS, 2023).

El gobierno de la presidenta Xiomara Castro establece que el fin del estado es la protección de los derechos del pueblo soberano, siendo la defensa del derecho a la remuneración justa y equitativa uno de los pilares que, entre otros actores, involucra a la SETRASS. Y aunque temas como los efectos del cambio climático, la escasez de agua y la informalidad laboral agraven la ecuación, urgen estrategias que permitan a las comunidades agrícolas mejorar sus oportunidades de progresar. (SETRASS, 2023)

La calidad de trabajos en Honduras es un tema crítico, lo cual está marcado por altos niveles de informalidad y bajos salarios, Honduras se encuentra en el último lugar en cuanto a su calidad de trabajo lo cual es alarmante para el pueblo hondureño "La informalidad de empleo se da por tres razones: devengar por el salario mínimo, trabajar más de ocho horas y por último no tener prestaciones sociales". (Hondudiario, 2024).

3.2.4. Disponibilidad de mano de obra

La disponibilidad de mano de obra se puede definir como el buen funcionamiento de cualquier economía. Ya que sin trabajadores las empresas no podrán ofrecer bienes ni servicios a los consumidores de sus localidades" La mano de obra es un componente importante del mercado laboral, representa un costo en el proceso de producción, porque si queremos incorporar trabajadores al proceso de producción se le debe pagar" (Quiroa, 2024).

El buen funcionamiento de una buena economía depende en gran medida de la cantidad y calidad de trabajadores disponibles. Las empresas necesitan empleados para poder operar y generar productos y servicios que luego se ofrecen al público. Sin embargo, la contratación de los trabajadores tiene un costo ya que las empresas deben pagarles salarios y otros beneficios. Este gasto es esencial para que las empresas puedan seguir produciendo y mantenerse competitiva en el mercado.

3.2.5. Panorama internacional de mano de obra

Según la revista Frutífera, alrededor de 750,000 personas trabajan en la agricultura en Chile, lo que representa entre un 8% y un 9% de la fuerza laboral del país. Los principales desafíos que enfrenta este sector incluyen el envejecimiento de la población rural y la tendencia de los jóvenes a alejarse del campo en busca de empleos en sectores como el comercio. Este fenómeno se debe a la percepción de que el trabajo agrícola es demasiado exigente y sacrificado. Si se compara por ejemplo con el rubro minero, que exige un desgaste físico similar al agro, la diferencia radica que en la minería las remuneraciones son más altas. (friticola, 2021)

Carlos Furche, exministro de Agricultura, menciona que a medida que la economía se vuelve más variada y complicada, aparecen nuevas oportunidades de trabajo, lo que hace que los jóvenes del campo busquen empleos fuera de la agricultura. Esto ha llevado a que los trabajadores extranjeros sean clave para cubrir la falta de mano de obra local en el sector agrícola.

Además, se observa una tendencia a la disminución de trabajadores en el sector agrícola a lo largo de los años. En 2013, la mano de obra agrícola representaba un 10.1% del total de trabajadores en Chile, pero esta cifra ha ido decreciendo debido a factores como la migración hacia las ciudades y el aumento en los niveles de escolaridad. (Nazal, 2021).

3.2.6. Disponibilidad de mano de obra en Honduras.

En Honduras se estima que la población de Honduras es de 9,898,279 habitantes, de los cuales 4,617,355 (46.6%) son hombres y 5,280,924 (53.4%). Según el área de residencia el 55.8% reside en el área urbana y el 44.2% en el área rural. La población hondureña se caracteriza por ser joven, representada por adolescentes menores de 19 años (36.5%); por otro lado, la población de la tercera edad representada por adultos de 60 años y más, conforman el 14.0% de

la población. Según el nivel educativo, las cifras indican que el 59.4% de la población tiene Educación Básica (1-9) y un 7.2% un nivel educativo Superior. (INE, ine, 2024).

La población de Honduras la conforman en su mayoría jóvenes, con un alto porcentaje de adolescentes menores de 19 años, lo que refleja un país con una estructura demográfica dinámica. La distribución por género es relativamente equilibrada, con una ligera mayoría de mujeres. La urbanización también es significativa, ya que más de la mitad de la población reside en áreas urbanas. En términos educativos, la mayoría de los hondureños tiene educación básica, pero el acceso a educación superior sigue siendo limitado, lo que subraya un área de oportunidad para mejorar el desarrollo educativo en el país.

3.2.7. Fuerza de trabajo

La fuerza laboral de Honduras creció moderadamente entre 2023 y 2024, pasando de 3,889,760 a 3,930,944 personas, lo que equivale a un aumento del 1.06%. Este incremento está relacionado con el crecimiento de la población en edad de trabajar, en línea con las tendencias demográficas del país. Sin embargo, una parte considerable de los trabajadores enfrenta dificultades para integrarse plenamente al mercado formal. Esto se debe, en gran medida, a la falta de capacitación, las barreras para acceder a empleos estables y la persistente informalidad laboral, factores que limitan el desarrollo económico sostenible. (INE, UNAH, 2024)

Tabla 1

Fuerza laboral de Honduras

	2023	**2024**	**%**
Fuerza laboral	3,889,760	3,930,944	1.06
Ocupados	3,639,092	3,724,971	2.36
Desocupados	250,668	205,973	-17.83

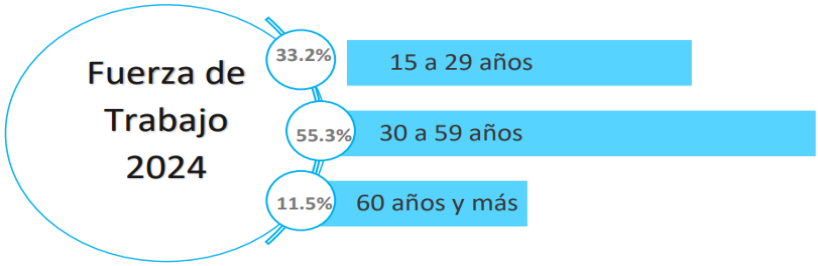
Fuente: Datos obtenidos del Instituto de estadísticas “INE”

El cuadro 1 nos indica el número de personas ocupadas en Honduras lo cual se registra un aumento entre 2023 y 2024, pasando de 3,639,092 a 3,724,971, lo que equivale a un crecimiento del 2.36%. No obstante, una proporción significativa de estos trabajadores se desempeña en el sector 2 informal, caracterizado por la falta de estabilidad, protección social y salarios justos, lo que constituye uno de los mayores desafíos del mercado laboral hondureño.

La Fuerza de Trabajo (FT) antes denominada Población Económicamente Activa (PEA) son las personas mayores de 15 años que están disponibles en un momento dado para la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración y beneficios, ésta, en el año 2024 representa el 55.8% (3,930,944 personas) de la Población en Edad de Trabajar. La Fuerza de Trabajo en Honduras está compuesta en mayor proporción por personas entre 30 a 59 años representando el 55.3%. (INE, ine, 2024).

Ilustración 1

Fuerza de trabajo por rango de edad.



Fuente: *Datos obtenidos del Instituto de estadísticas "INE".*

Las cifras muestran que las mujeres representan el 40.3% de la Fuerza de Trabajo mientras que los hombres un 59.7%. Tendencia que se ha mantenido en los últimos años.

3.2.8. Desocupación o desempleo.

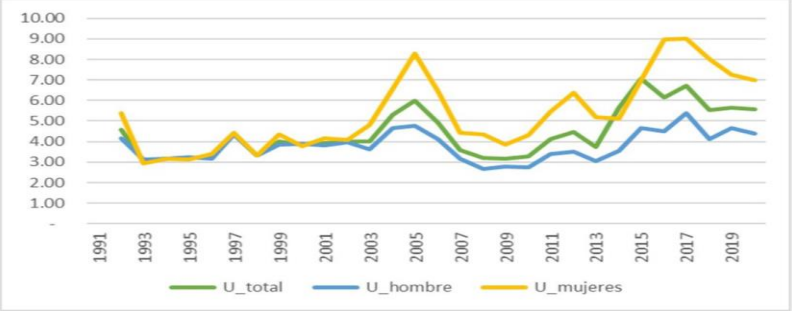
Los desocupados a nivel nacional registran una tasa de desocupación de 8.9%; afectando en mayor medida el área urbana con 10.1% mientras en la rural es de 7.1%; observándose mayor

tasa de desocupación con relación al total de desocupados en la mujer de 59.7% y en el hombre de 40.3%. La desocupación a nivel nacional afecta tanto las mujeres como hombres jóvenes de entre 19 a 24 años alcanzando una tasa de desocupación de 29.0%; en la desagregación la mujer presenta una tasa más elevada de desocupación. La tasa de desocupación afecta en gran medida a la población joven, disminuyendo gradualmente la tasa cuando la población va entrando en edad a partir de los treinta años. (SETRASS., 2023)

La disponibilidad de mano de obra en Honduras, se enfrenta a desafíos significativos debido a la migración, la falta de oportunidades laborales y la sub ocupación, “En los últimos años, Honduras ha experimentado una significativa pérdida de mano de obra calificada en la agricultura, con aproximadamente 700,000 trabajadores abandonando el país”. (Benitez., 2024) . Esta migración ha sido impulsada por factores como la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales en el extranjero, especialmente en Estados Unidos.

Ilustración 2

Tasa de desempleo total y por sexo de Honduras



***Nota**: Datos obtenidos de la página del Banco Mundial (BM).*

En la figura 1 podemos observar las diferentes fluctuaciones de las tendencias y la brecha de desempleo existente en el país; el comportamiento de la brecha ocupacional, explica como en

los periodos de crisis las mujeres presentan mayores tasas de desempleo, pero son los hombres los que en forma relativa reciben los golpes más duros por ser la población más empleada.

3.3. Marco conceptual.

- **Disponibilidad de mano de obra:** se puede definir como el buen funcionamiento de cualquier economía. Ya que sin trabajadores las empresas no podrán ofrecer vienes ni servicios a los consumidores de sus localidades" La mano de obra es un componente importante del mercado laboral, representa un costo en el proceso de producción, porque si queremos incorporar trabajadores al proceso de producción se le debe pagar" (Quiroa, 2024).
- **Condiciones laborales:** Se entenderá como condiciones laborales o de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. (Ríos, 2024)
- **Disponibilidad de mano de obra:**
- **Agricultura:** La agricultura es una actividad llevada a cabo por el hombre que a través de cultivar la tierra produce alimentos para la población humana. (Wadsworth, 1993).
- **Maíz:** Representa el primer cultivo de grano más importante en el mundo, debido a sus aportes en varios contextos: alimentario, económico, social y ambiental, es decir, forma parte de la dieta humana y animal, genera ingresos económicos, constituye la base para la elaboración de subproductos a nivel industrial. (Zambrano, 2024).
- **Trabajo:** Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

- **Desempleo:** Es un desajuste en el mercado laboral, donde la demanda de trabajo es mayor a la oferta. Desempleo o paro significa falta de empleo. Esto significa que hay más trabajadores buscando empleo que puestos ofrecen las empresas. (Ludeña, 2024).
- **Migración:** Es el cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico u administrativo debidamente definido. (CEPAL, 2025).

IV. MATERIALES Y METODOS

Este estudio es de tipo transversal y descriptivo correlacional, se recopilarán datos en un solo momento con el propósito de describir las condiciones laborales y la disponibilidad de mano de obra en la producción de maíz en la Ciudad de La Paz, así como analizar la posible relación entre ambas variables.

Este estudio se adoptará en un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se aplicarán encuestas estructuradas a trabajadores agrícolas para recopilar datos cuantitativos sobre condiciones laborales. Además, se realizarán entrevistas semiestructuradas a los dueños de las fincas para obtener información sobre la disponibilidad de mano de obra en la región esto me ayudara a obtener información cualitativa sobre las percepciones y experiencias en el ámbito laboral.

Para llevar a cabo un análisis detallado de los datos obtenidos, se contará con diversas herramientas, que facilitan el procesamiento y la interpretación de la información recolectada. Entre ellas se incluye: “Google Forms”, que permite la recopilación y organización de los datos de manera eficiente, y el “software SPSS”, que proporcionara herramientas avanzadas para análisis estadísticos.

V. DEFINICION DE LA VARIABLE E INDICADORES

V1. Condiciones laborales: Las condiciones laborales se pueden definir como "un conjunto de elementos o factores que rigen la relación entre su empleado y la empresa. Teniendo en cuenta algunos factores como el salario, seguridad y la calidad del entorno laboral, así como el bienestar y la calidad del trabajo". (Ríos, 2024)

- **Indicadores**: Satisfacción laboral, seguridad laboral, carga laboral, beneficios y salarios, estrés laboral.

V2. **Disponibilidad de mano de obra:** La disponibilidad de mano de obra se puede definir como el buen funcionamiento de cualquier economía. Ya que sin trabajadores las empresas no podrán ofrecer vienes ni servicios a los consumidores de sus localidades.

- **Indicadores:** Tasa de desempleo, migración laboral, estabilidad laboral, capacitación laboral.

VI. POBLACION

La población a la que se le llevará a cabo el estudio se clasifica en dos grupos, que son los siguientes:

T**rabajadores agrícolas**: Personas que trabajan directamente con la producción de maíz, como lo son los jornaleros u obreros. Estos pueden ser tanto empleados permanentes como temporales, que desempeñan tareas de siembra, cosecha, riego y mantenimiento a las fincas o parcelas.

1. **Empresarios o productores**: Estas son las personas que están a cargo de la producción de maíz, esto puede abarcar desde pequeños productores hasta grandes productores agrícolas.

VII. MUESTRA

En toda investigación, la muestra es un sub conjunto representativo de la población que se desea estudiar. En el caso de este estudio sobre las condiciones laborales y su influencia en la disponibilidad de mano de obra, la muestra está conformada por un grupo de productores agrícolas de la ciudad de La Paz, los cuales representan la población total de productores agrícolas de la Ciudad. La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Sampieri, 2014).

7.1. Cálculo de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra para el buen análisis del estudio, se ha aplicado la siguiente fórmula estadística, la cual permite obtener una estimación adecuada en función de los parámetros establecidos, tales como el nivel de confianza, el margen de error y la proporción esperada de la población.

Ilustración 3

Formula de la muestra

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{e^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

La fórmula representada es una de las más utilizadas para calcular el tamaño de la muestra en estudios estadísticos. Cada componente de esta fórmula tiene un significado especifico los cuales son los siguientes:

- n: Tamaño de la muestra que se quiere determinar.
- N: Población total (52 productores).
- Z: Nivel de confianza (1.96 para el 95%)
- p: Estimación conservadora (0.5)
- e: Margen de error (5% o 0.05)

Ejercicio de la población

$$n= \frac{(52)*(1.96)^2(0.5)*(1-0.5)}{0.05^2(52-1)+(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

$$n= \frac{49.9408}{1.0879} = \mathbf{45//}$$

Al realizar los cálculos pertinentes se determina, que se obtiene un cálculo de n cercano a 45.

El resultado obtenido indica que, para alcanzar un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, es necesario encuestar aproximadamente a 45 productores de un total de 52. Este tamaño de muestra garantiza que los resultados obtenidos sean estadísticamente significativos y puedan generalizarse con fiabilidad al total de la población de productores. En otras palabras, se puede tener un 95% de certeza de que los resultados de la muestra no difieren en más de un 5% de los que se obtendrían si se encuestara a toda la población.

7.2. Técnica de muestreo

Por la naturaleza y la cercanía que tiene la población objetivo de productores, se ha seleccionado un muestreo probabilístico. La técnica de muestreo aleatorio simple es muy útil en

este tipo de investigación. Consiste en subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. (Sampieri, 2014).

VIII. RESULTADOS Y DISCUCIONES

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos en el desarrollo del estudio y se analiza en relación con los objetivos establecidos, las hipótesis planteadas y la literatura existente. En la sección de los resultados se describen los hallazgos de manera objetiva y detallada, utilizando herramientas estadísticas, gráficos y tablas para representar de forma clara los resultados recolectados. Por otra parte, en la discusión permite interpretar los resultados con un texto más amplio realizando una comparación con estudios previos y discutiendo sus implicaciones.

8.1. Resultados de las encuestas aplicadas a colaboradores de campo.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral

¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	17	43%	43%	42.5
Satisfecho	19	48%	48%	90.0
Neutral	2	5%	5%	95.0
Insatisfecho	2	5%	5%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 4

Satisfacción por su trabajo



Nota: Elaboración propia, 2025.

En la encuesta sobre la satisfacción laboral, participaron un total de 40 personas (colaboradores de campo). Los resultados muestran una alta satisfacción entre los empleados.

El 43% (17 personas) de los encuestados indicó que se siente "muy satisfecho" con su trabajo, lo que refleja un nivel elevado de satisfacción con las condiciones laborales y el entorno de trabajo. Además, el 48% (19 personas) de los participantes se siente "satisfecho", lo que refuerza la percepción positiva general. Sin embargo, un 5% (2 personas) de los encuestados se mostró "neutral", es decir, ni satisfechos ni insatisfechos, mientras que otro 5% (2 personas) se declaró "insatisfecho" con su trabajo.

Tabla 3

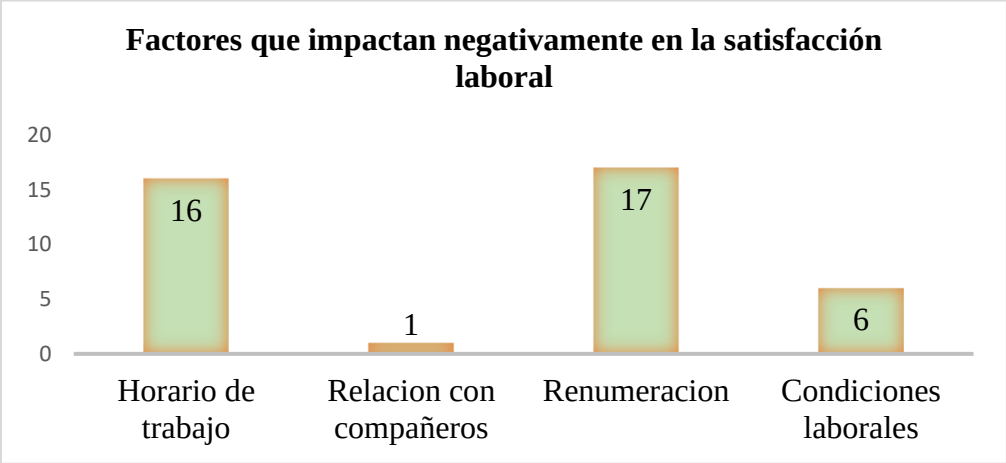
Factores que Impactan Negativamente en la Satisfacción Laboral.

De los siguientes factores cuales considera que afecta negativamente su satisfacción laboral.				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Horario de trabajo	16	40%	40%	40.0
Relación con compañeros	1	3%	3%	42.5
Remuneración	17	43%	43%	85.0
Condiciones laborales	6	15%	15%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 5

Factores que impactan negativamente la satisfacción laboral



Nota: Elaboración propia, 2025.

El 43% (17 personas) de los encuestados identificaron la remuneración como un factor clave que influye negativamente en su satisfacción. Esto sugiere que muchos empleados no están completamente satisfechos con sus salarios, lo que puede afectar su motivación y bienestar laboral, el 40% (16 personas) señaló que el horario de trabajo también tiene un impacto negativo en su satisfacción. Esto puede reflejar que los horarios de trabajo actuales no se ajustan a las expectativas o necesidades de los empleados, afectando su equilibrio entre la vida laboral y personal. En menor medida, el 15% (6 personas) de los encuestados mencionó que las condiciones laborales son un factor negativo. Esto podría implicar que algunos empleados no están completamente satisfechos con el ambiente físico o las herramientas disponibles para realizar su trabajo. Por último, solo el 3% (1 persona) mencionó que la relación con los compañeros es un factor que afecta negativamente su satisfacción laboral, lo que indica que, en general, la interacción social en el trabajo no es un problema significativo.

Tabla 4

Promedio de horas trabajadas a la semana.

¿Cuántas horas trabajas en promedio a la semana?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 20 horas	2	5%	5%	5.0
Entre 21 y 30 horas	4	10%	10%	15.0
Entre 31 y 40 horas	19	48%	48%	62.5
Mas de 40 horas	15	38%	38%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 6

Horas laborales semanales

Nota: Elaboración propia, 2025.

El 48% (19 personas), indicó que trabaja entre 31 y 40 horas a la semana, lo que sugiere que este es el horario más común para los empleados. El 38% (15 personas) señaló que trabaja más de 40 horas a la semana, lo que podría indicar una carga laboral más alta, probablemente debido a la demanda o las responsabilidades adicionales dentro de sus puestos. Por otro lado, un 10% (4 personas) indicó que trabaja entre 21 y 30 horas, lo que sugiere una jornada laboral moderada. Finalmente, un 5% (2 personas) de los encuestados trabaja menos de 20 horas a la semana, lo que podría reflejar a aquellos con jornadas laborales reducidas o trabajos a medio tiempo.

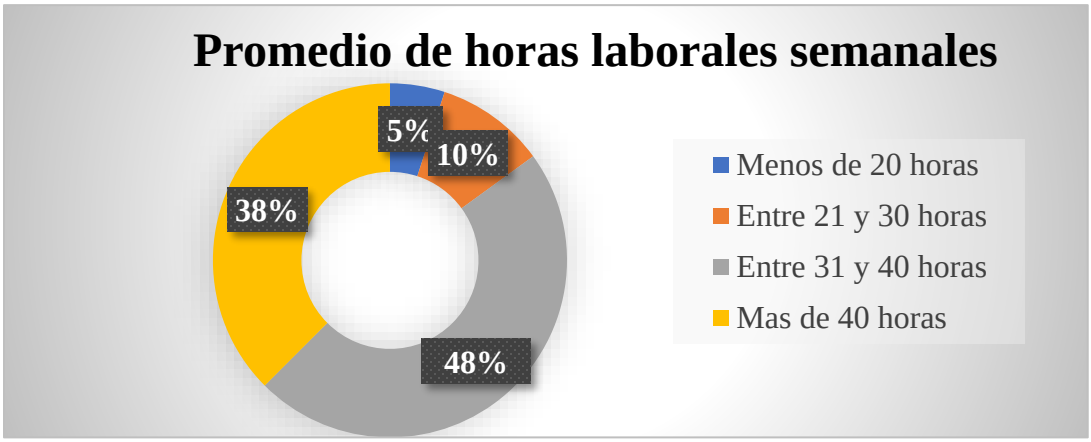


Tabla 5

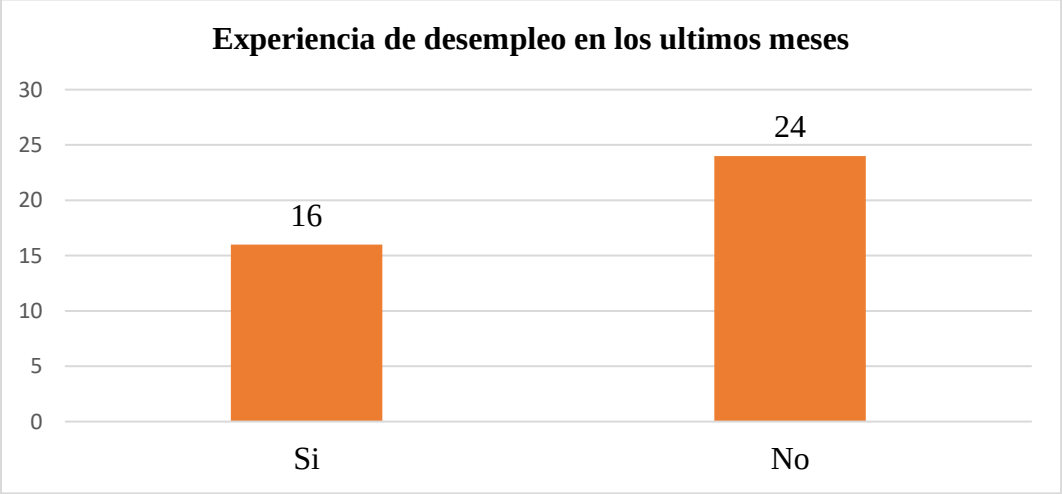
Experiencia de Desempleo en los Últimos Meses

¿Has experimentado desempleo en los últimos meses?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	16	40%	40%	40.0
No	24	60%	60%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 7

Experiencia de desempleo



Nota: Elaboración propia, 2025.

Los resultados muestran que un 60% (24 personas) de los encuestados no ha experimentado desempleo recientemente, lo que indica que la mayoría de los trabajadores en esta muestra han mantenido su estabilidad laboral en ese período. Por otro lado, un 40% (16 personas) indicó que sí ha experimentado desempleo en los últimos meses. Esto sugiere que una proporción significativa de los empleados ha enfrentado dificultades para mantener su empleo, lo que podría reflejar inestabilidad en el mercado laboral.

Tabla 6

Percepción sobre la Evolución de la Tasa de Desempleo en el Sector

¿Crees que la tasa de desempleo en tu área o sector laboral ha aumentado o disminuido en los últimos años?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ha aumentado	30	75%	75%	75.0
Ha disminuido	10	25%	25%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 8

Tasa de desempleo



Nota: Elaboración propia, 2025.

El 75% (30 personas) de los encuestados considera que la tasa de desempleo ha aumentado en los últimos años, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben una mayor dificultad para encontrar empleo o una mayor inestabilidad laboral en su sector o área geográfica. Por otro lado, el 25% (10 personas) de los participantes opinó que la tasa de desempleo ha disminuido en este período, indicando que una menor proporción de empleados ve una mejora en las oportunidades laborales o en la estabilidad del empleo en su sector.

Tabla 7

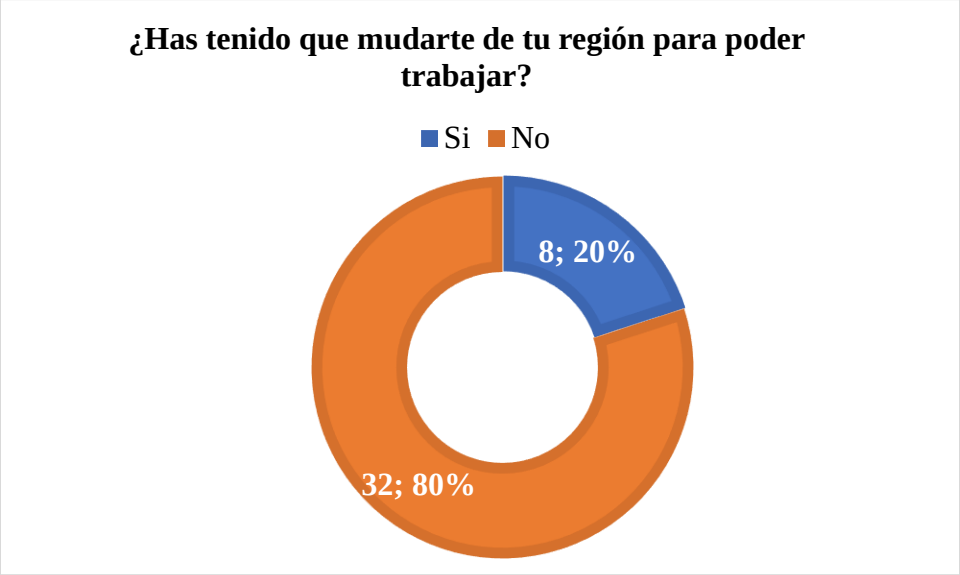
Movilidad Geográfica para Acceder a Oportunidades Laborales

¿Has tenido que mudarte de tu región para poder trabajar?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	8	20%	20%	20.0
No	32	80%	80%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 9

Migración por trabajo



Nota: Elaboración propia, 2025.

Los resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados, el 80% (32 personas), no ha tenido que mudarse de su región para poder mantener su empleo. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a trabajos dentro de su área geográfica o región sin necesidad de trasladarse. Sin embargo, un 20% (8 personas) indicó que sí ha tenido que mudarse de su región para poder trabajar. Este dato refleja que, para una proporción significativa de empleados, las oportunidades laborales requieren desplazamientos o

cambios de residencia, lo que podría ser indicativo de la falta de opciones laborales en su lugar de origen o de la necesidad de buscar mejores oportunidades en otras áreas.

Tabla 8

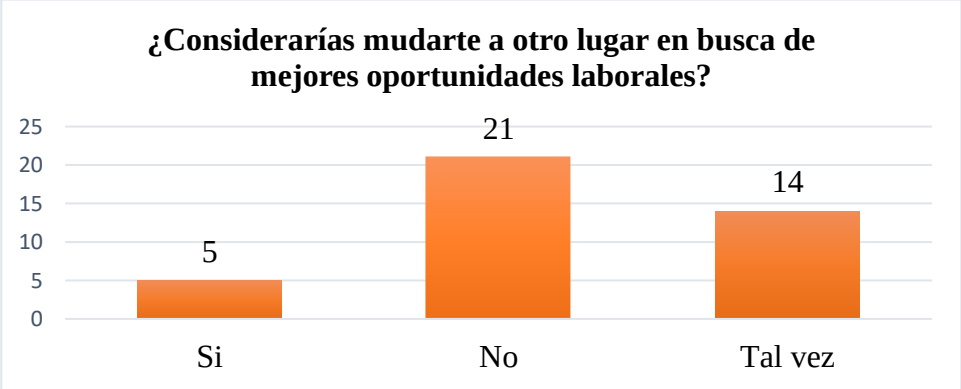
Consideración de mudanza para mejoras de oportunidades laborales

¿Considerarías mudarte a otro lugar en busca de mejores oportunidades laborales?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	5	13%	13%	12.5
No	21	53%	53%	65.0
Tal vez	14	35%	35%	100.0
Total	40	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 10

Migración laboral por mejores oportunidades de trabajo



Nota: Elaboración propia, 2025.

Los resultados reflejan diversas perspectivas sobre la disposición a trasladarse por motivos laborales. La mayoría de los encuestados, el 53% (21 personas), respondió que no considerarían mudarse a otro lugar en busca de mejores oportunidades laborales. Esto sugiere que una gran parte de los trabajadores está satisfecha con las opciones disponibles en su región o no está dispuesta a realizar el esfuerzo de mudarse por motivos laborales. Sin embargo, un 35%

(14 personas) indicó que tal vez consideraría mudarse si surgieran mejores oportunidades, lo que refleja una disposición parcial a trasladarse si las condiciones laborales lo justificaran.

Por último, un 13% (5 personas) afirmó que sí consideraría mudarse en busca de mejores oportunidades laborales. Este porcentaje representa a aquellos empleados que están completamente dispuestos a cambiar de ubicación en función de encontrar mejores empleos o mejores condiciones laborales.

8.2. Resultado de entrevistas a productores de maíz

Tabla 9

Ambiente laboral dentro de las fincas productoras de maíz

¿Cómo describiría el ambiente laboral dentro de su finca?				
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	20	59%	59%	58.8
Bueno	14	41%	41%	100.0
Total	34	100%	100%	

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 11

Ambiente en las fincas productoras



Nota: Elaboración propia, 2025.

Según los datos obtenidos, 34 productores que participaron en la entrevista sobre el ambiente laboral dentro de la finca. Los resultados muestran que la mayoría de los entrevistados, un 59% (20 personas), calificaron el ambiente laboral como "muy bueno". Un 41% (14 personas)

lo calificaron como "bueno". En total, el 100% de los encuestados expresó una opinión positiva sobre el ambiente de trabajo en la finca.

Tabla 10

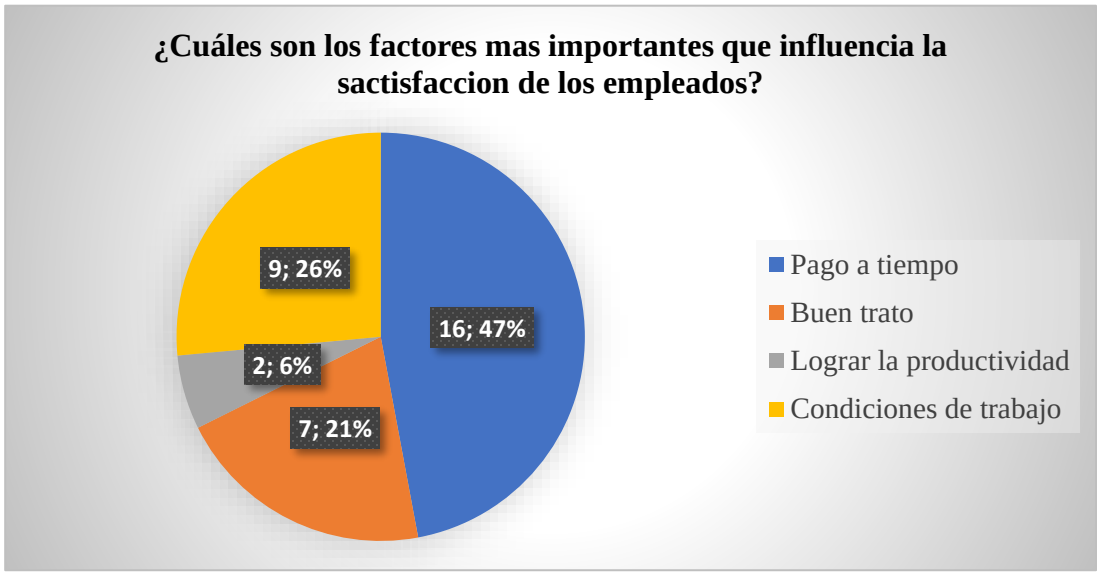
Factores más importantes que influencia la satisfacción de los empleados

¿Cuáles son los factores más importantes que influencia la satisfacción de los empleados?			
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Pago a tiempo	16	47%	47%
Buen trato	7	21%	21%
Lograr la productividad	2	6%	6%
Condiciones de trabajo	9	26%	26%
Total	34	100%	100%

Nota: Elaboración propia 2025.

Ilustración 12

Factores que ayudan a la satisfacción de los empleados



Nota: Elaboración propia, 2025.

En la entrevista sobre los factores que más influyen en la satisfacción de los empleados, participaron un total de 34 productores. Los resultados muestran una clara preferencia por ciertos aspectos que afectan el bienestar y motivación de los trabajadores.

El factor más relevante para la satisfacción laboral es "Pago a tiempo", con un 47% (16 personas) de los entrevistados señalando que este aspecto es el más importante para la satisfacción de sus empleados. Esto indica que la puntualidad en los pagos es un factor clave que los empleados valoran y que contribuye significativamente a su percepción positiva del entorno laboral. El segundo factor más importante, con un 26% (9 productores), es "Condiciones de trabajo". Esto sugiere que los empleados valoran un entorno físico adecuado y seguro, así como las herramientas y recursos necesarios para desempeñar sus tareas de manera eficiente. En tercer lugar, el "Buen trato" es señalado por el 21% (7 productores) como un factor importante para la satisfacción de sus empleados. Esto resalta la importancia de un ambiente de respeto y cordialidad entre compañeros y superiores, lo que contribuye a una experiencia laboral positiva. Por último, un 6% (2 productores) considera que "Lograr la productividad" es un factor importante en su satisfacción de sus colaboradores. Aunque este porcentaje es menor, podría indicar que aquellos trabajadores que tienen metas o expectativas claras en términos de productividad encuentran satisfacción al cumplirlas.

Tabla 11

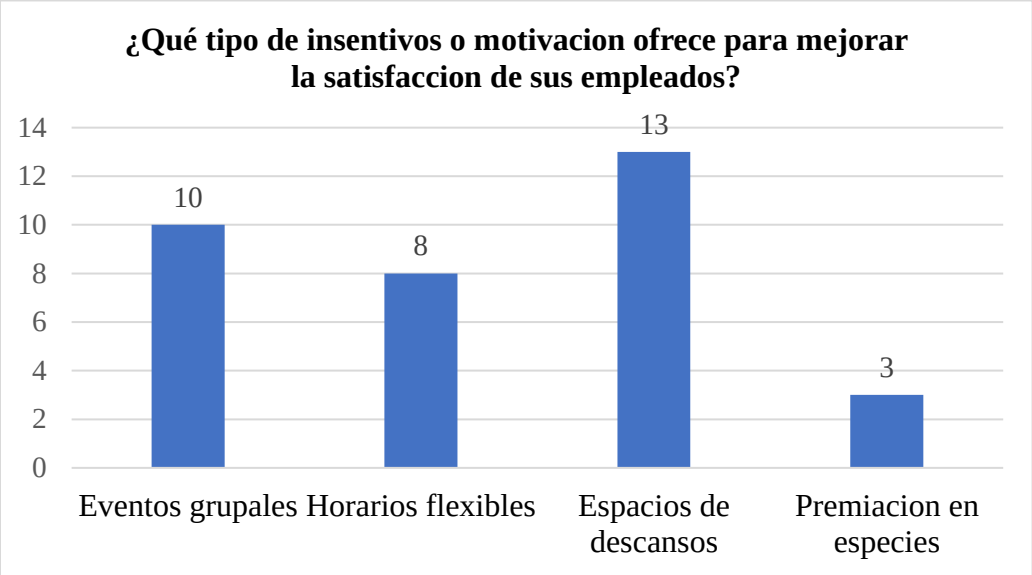
Principales incentivos ofrecidos para mejorar la satisfacción laboral

¿Qué tipo de incentivos o motivación ofrece para mejorar la satisfacción de sus empleados?			
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Eventos grupales	10	29%	29%
Horarios flexibles	8	24%	24%
Espacios de descansos	13	38%	38%
Premiación en especies	3	9%	9%
Total	34	100%	100%

Nota: Elaboración propias, 2025.

Ilustración 13

Incentivos que ofrecen a los colaboradores



Nota: Elaboración propia, 2025.

Según los resultados de las entrevistas realizada a 34 productores, los principales incentivos ofrecidos para mejorar la satisfacción laboral son los espacios de descanso (38%) y los eventos grupales (29%), seguidos por los horarios flexibles (24%) y la premiación en especies (9%). Esto indica que los trabajadores valoran especialmente las acciones que promueven el bienestar físico, la integración social y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos incentivos contribuyen significativamente a mantener un ambiente laboral positivo y motivador.

Tabla 12

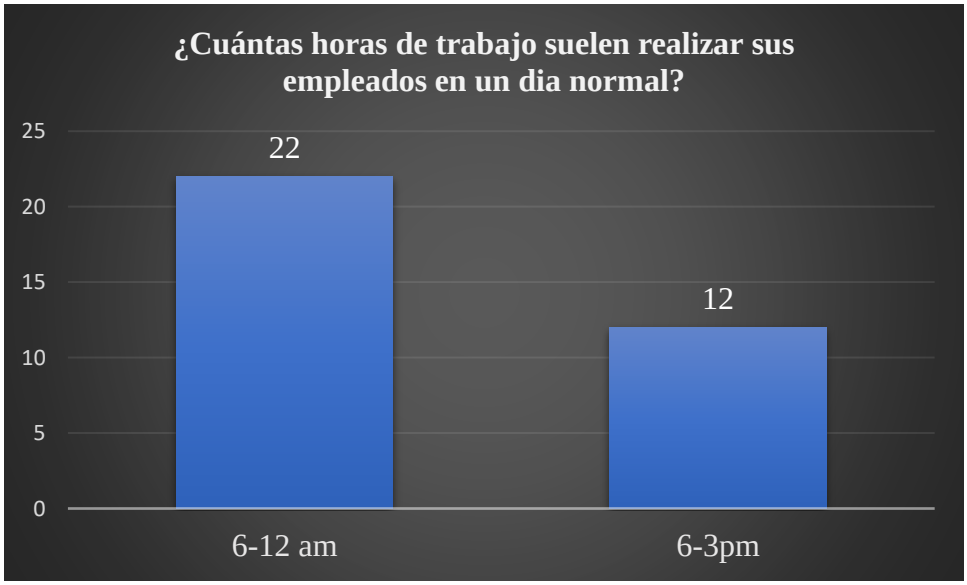
Horas de trabajo de los empleados en un día normal

¿Cuántas horas de trabajo suelen realizar sus empleados en un día normal?			
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
6-12 am	22	65%	65%
6-3pm	12	35%	35%
Total	34	100%	100%

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 14

Horas de trabajos de los empleados



Nota: Elaboración propia, 2025.

En la entrevista realizada sobre las horas de trabajo de los empleados en un día normal, participaron 34 productores. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados trabaja en el rango de 6:00 a 12:00 am, con un 65% (22 personas) de los entrevistados indicando que su jornada laboral se realiza en este horario. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores tienen un turno matutino, posiblemente para aprovechar las primeras horas del día. Por otro lado, un 35% (12 personas) de los entrevistados indicaron que su jornada laboral se extiende desde las

6:00 am hasta las 3:00 pm. Este grupo parece trabajar un turno más largo, cubriendo tanto las horas de la mañana como de la tarde.

Tabla 13

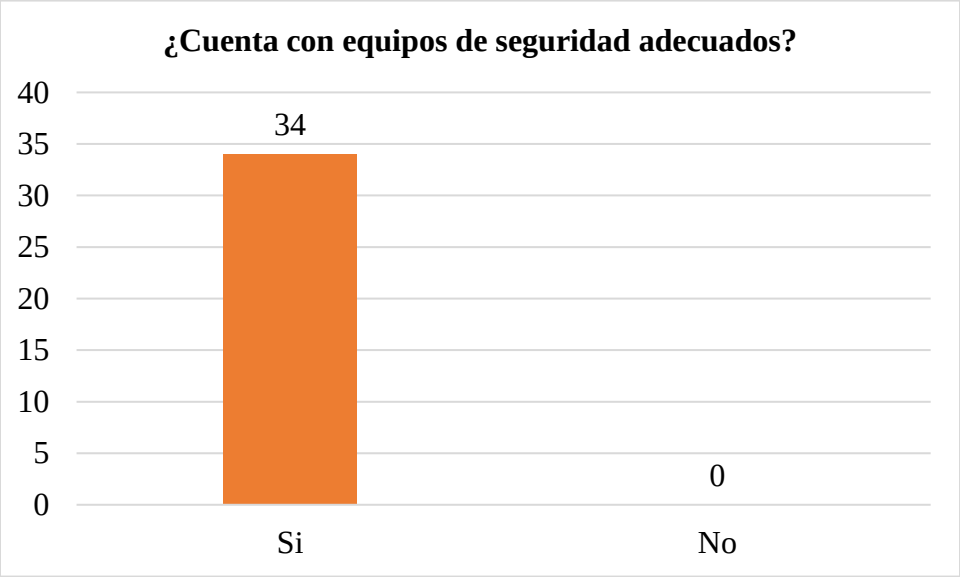
Disponibilidad de equipos de seguridad adecuados

¿Cuenta con equipos de seguridad adecuados?			
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Si	34	100%	100%
No	0	0%	0%
Total	34	100%	100%

Nota: Elaboración propia, 2025

Ilustración 15

Equipos necesarios



Nota: Elaboración propia, 2025.

En relación con la pregunta sobre la disponibilidad de equipos de seguridad adecuados, todos los entrevistados, un 100% (34 productores), afirmaron contar con los equipos necesarios para desempeñar sus tareas de manera segura. Ninguno de los participantes indicó la falta de estos equipos, ya que el 0% respondió negativamente. Este resultado refleja un entorno laboral

en el que la seguridad de los empleados parece ser una prioridad, garantizando que todos cuenten con los recursos adecuados para realizar sus funciones de manera protegida.

Tabla 14

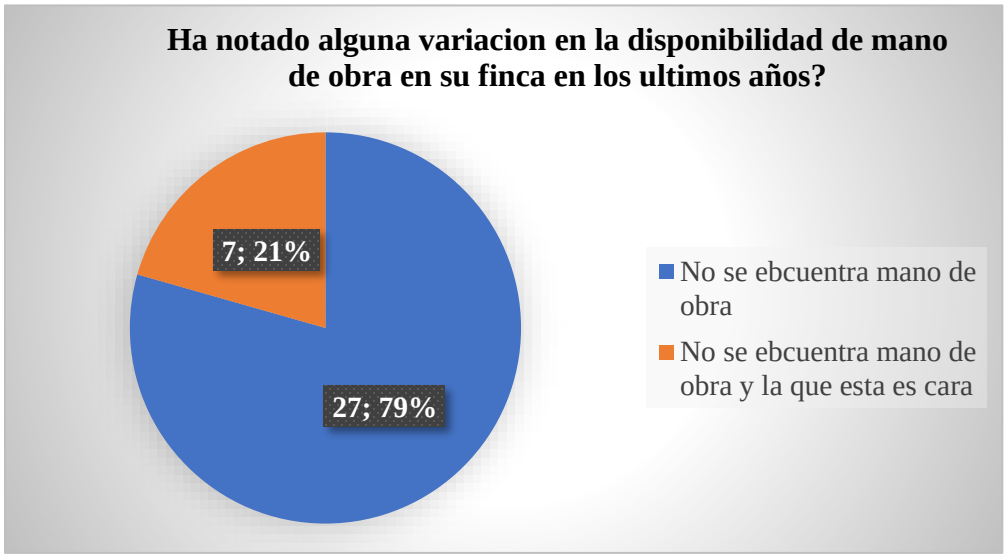
Variación en la Disponibilidad de Mano de Obra en la Finca

¿Ha notado alguna variación en la disponibilidad de mano de obra en su finca en los últimos años?			
Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
No se encuentra mano de obra	27	79%	79%
No se encuentra mano de obra y la que esta es cara	7	21%	21%
Total	34	100%	100%

Nota: Elaboración propia, 2025.

Ilustración 16

Disponibilidad de mano de obra



Nota: Elaboración propia, 2025.

En la entrevista sobre la disponibilidad de mano de obra en la finca en los últimos años, 79% (27 productores) de los entrevistados indicó que no se encuentra mano de obra suficiente. Este resultado sugiere que existe una escasez significativa de trabajadores disponibles para cubrir

las necesidades laborales de la finca. Por otro lado, el 21% (7 productores) de los participantes mencionó que no solo falta mano de obra, sino que la que está disponible es cara. Esto indica que, además de la escasez, hay una dificultad adicional relacionada con los costos asociados a la contratación de personal.

IX. COMPROBACION DE HIPOTESIS

En este apartado se presenta la comprobación de las hipótesis planteadas en relación con el estudio sobre las condiciones laborales y su influencia en la disponibilidad de mano de obra en el sector productor de maíz de la Ciudad de La Paz. Con el objetivo de observar si las dos variables tienen correlación o no entre ellas.

Ilustración 17

Correlación de mis variables

Correlaciones

		Condiciones laborales	Disponibilidad de mano de obra
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	.406**
	Sig. (bilateral)		.009
	N	40	40
Disponibilidad de mano de obra	Correlación de Pearson	.406**	1
	Sig. (bilateral)	.009	
	N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con ayuda del programa estadístico SPSS, 2025.

Con base en los datos obtenidos en el análisis de correlación de Pearson, se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables condiciones laborales y disponibilidad de mano de obra. El coeficiente de correlación reportado fue de 0.406, lo cual indica una asociación moderada y directa entre ambas variables. Este valor sugiere que, en la

medida en que mejoran las condiciones laborales, también tiende a aumentar la disponibilidad de mano de obra dentro del entorno analizado.

Asimismo, se observó que el nivel de significancia bilateral fue de 0.009, lo cual se encuentra por debajo del umbral del 0.01 establecido como criterio de significancia estadística en estudios sociales. Esto permite afirmar con un alto nivel de confianza que la correlación encontrada no es producto del azar, sino que representa una tendencia consistente dentro de la muestra evaluada, compuesta por 40 participantes.

De acuerdo a estos resultados se niega la hipótesis nula “Ho” y se acepta la hipótesis alternativa “H1” ya que las condiciones laborales influyen de manera significativa en la disponibilidad de mano de obra.

X. CONCLUSIONES

1. Al analizar el impacto de las condiciones laborales en la disponibilidad de mano de obra, se evidencia que las condiciones laborales inadecuadas afectan de manera significativa la disponibilidad de trabajadores, limitando su permanencia y disposición para desempeñarse en el sector.
2. Se caracterizó la satisfacción laboral de los participantes, obteniéndose los siguientes resultados: 16 personas (41 %) manifestaron sentirse satisfechas con su trabajo; 19 personas (48,7 %) indicaron sentirse muy satisfechas; 2 personas (5,1 %) se mostraron neutrales; y otras 2 personas (5,1 %) señalaron sentirse muy insatisfechas

2.1. En relación con los horarios de trabajo de los colaboradores de campo, se concluye que existe una alta carga laboral en la mayoría de los casos. Solo el 5 % de los encuestados trabaja menos de 20 horas semanales, mientras que un 10 % labora entre 20 y 30 horas. La

mayor proporción, el 47,5 %, trabaja entre 31 y 40 horas a la semana, y un significativo 37,5 % supera las 40 horas semanales. Estos datos reflejan una tendencia hacia jornadas extensas que podrían incidir en la satisfacción laboral, el bienestar físico y emocional de los trabajadores, así como en la disponibilidad de mano de obra a largo plazo.

2.2. En cuanto a la percepción de seguridad en el lugar de trabajo, se concluye que la gran mayoría de los encuestados, 38 personas (95 %), manifestó sentirse segura en el desempeño de sus labores. En contraste, solo 2 personas (5 %) indicaron no sentirse seguras en su puesto de trabajo. Este resultado sugiere que, en general, los entornos laborales cuentan con condiciones que generan una percepción positiva de seguridad entre los colaboradores.

3. Se identificaron los principales factores que influyen en la disponibilidad de mano de obra, destacándose dos elementos clave: el horario de trabajo y la remuneración. Del total de encuestados, 15 personas (37,5 %) señalaron que los horarios extensos o poco flexibles afectan negativamente su nivel de satisfacción laboral. Asimismo, 17 personas (42,5 %) indicaron que la remuneración es un factor determinante para su permanencia y motivación en el empleo. Estos hallazgos evidencian la necesidad de mejorar las condiciones laborales para garantizar una mayor disponibilidad y retención de mano de obra en el sector.
4. Al identificar la correlación entre condiciones laborales y la disponibilidad de mano de obra se observo que tienen una correlación significativa del 0.01 bilateral.

XI. RECOMENDACIONES

- Mejorar las condiciones laborales básicas: garantizar un entorno de trabajo seguro, con horarios razonables, acceso a servicios de salud y descansos adecuados, para aumentar la motivación y permanencia del personal.
- Atender los casos de insatisfacción de forma individual: Realizar investigaciones de las causas detrás de la insatisfacción reportada por el 10,2 % de los trabajadores (neutrales o muy insatisfechos) puede ayudar a diseñar estrategias personalizadas para mejorar su experiencia laboral.
- Revisar y redistribuir la carga horaria de trabajo: evaluar la posibilidad de reorganizar tareas y turnos para reducir la sobrecarga en los trabajadores que superan las 40 horas semanales, buscando una distribución más equitativa y saludable.
- Consolidar las buenas prácticas en seguridad laboral existentes**:** identificar y documentar las medidas de seguridad que están funcionando correctamente para replicarlas de manera consistente en todos los espacios de trabajo.
- Establecer políticas agrarias locales que aborden la relación entre condiciones laborales y disponibilidad de mano de obra**,** basadas en datos como los encontrados en este estudio, para apoyar la sostenibilidad del sector agrícola.

XII. BIBLIOGRAFIAS

Benitez., K. (5 de Noviembre de 2024). *TIEMPO*. Obtenido de TIEMPO: https://tiempo.hn

Cardenas, A. (12 de Noviembre de 2021). *studocu*. Obtenido de studocu: https://www.studocu.com

CEPAL. (18 de Marzo de 2025). *cepal.org*. Obtenido de cepal.org: https://www.cepal.org

Cruz, O. (Febrero de 2017). *DICTA*. Obtenido de DICTA: https://dicta.gob.hn

Espinoza, K. (18 de Junio de 2022). *centralnews*. Obtenido de centralnews: https://centralnewshn.com

friticola, R. (29 de Junio de 2021). *Fruticola.com*. Obtenido de Fruticola.com: https://www.portalfruticola.com

Hondudiario. (6 de Mayo de 2024). *Hondudiario*. Obtenido de Hondudiario: https://hondudiario.com

INE. (Junio de 2024). *ine*. Obtenido de ine: https://www.ine.gob.hn

INE. (2024). *UNAH*. Obtenido de UNAH: https://iies.unah.edu.hn

INSST. (Marzo de 2024). *insst*. Obtenido de insst: https://www.insst.es

Ludeña, J. (19 de Febrero de 2024). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com

Nazal, C. (3 de Junio de 2021). *VISION*. Obtenido de VISION: https://latinoamerica.visionmagazine.com

Papamija, J. (2024). *researchgate*. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net

Pereira, B. S. (2 de Diciembre de 2019). *revistas*. Obtenido de revistas: https://revistas.unilibre.edu.co

Quiroa, M. (14 de Octubre de 2024). *economipedia*. Obtenido de economipedia: https://economipedia.com

Ramos, J. (10 de Mayo de 2012). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: https://dialnet.unirioja.es

Reyes, V. (13 de Diciembre de 2024). *Scielo*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es

Ríos, K. (25 de Enero de 2024). *Payfit*. Obtenido de Payfit: https://payfit.com

SAG. (Marzo de 2022). *sag*. Obtenido de sag: https://www.pronagro.sag.gob.hn

Sampieri, H. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Sanches. (26 de Junio de 2024). *Vastago*. Obtenido de Vastago: https://www.uth.hn

SETRASS. (26 de Septiembre de 2023). *Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Trabajo y Seguridad Social: https://www.trabajo.gob.hn

SETRASS. (Mayo de 2023). *SETRASS.* Obtenido de SETRASS.: https://www.trabajo.gob.hn

Vravo, V. (10 de Abril de 2023). *SIDALC*. Obtenido de SIDALC: https://www.sidalc.net

Wadsworth, J. (Noviembre de 1993). *FAO*. Obtenido de FAO: https://www.fao.org

Zambrano, J. (29 de Febrero de 2024). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://scielo.senescyt.gob.ec

XIII. ANEXOS







