

Yes, Aprobada con Distinción
12-8-1998

5 de Agosto

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA

Avoiza



[Handwritten signature]

T-27

*EL CLIMA LABORAL Y EL DESGASTE PSICOSOCIAL
DEL TRABAJADOR FABRIL
- LA PAZ 1997 -*

ASESORAMIENTO:

Lic. MgSP. MARUJA SERRUDO ORMACHIEA

Lic. RUBÉN BELMONTE

POSTULANTE:

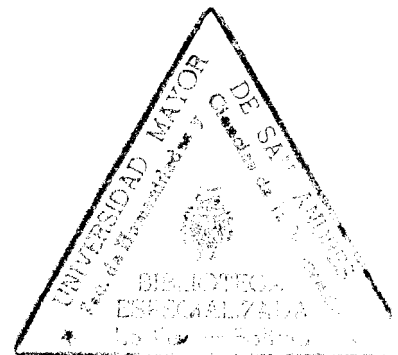
ESTRELLA VIRNA RIVERO HERRERA



A la memoria de Antonia Rivero,
querida abuelita

a mi asesora de tesis, señora
Maruja Serrudo Ormachea

a mi pequeña y querida sobrina
Natalia Adriana Molina Rivero



AGRADECIMIENTOS:

a mis asesores de tesis, *Lic. Maruja Serrudo y Lic Rubén Belmonte*

al Dr. Marcelo De La Quintana, Lic. Carmen Camacho, Dra Maria Lily Maric y al Dr. Augusto Lopez Rosse , por los aportes realizados.

a mi hermana, *Deyanira y a mi madre Aida* por el apoyo constante.

a mis amigas, *Katterina Lopez Rosse, Natividad Sueldo, Paula Diaz, Carla Jaimes y Carmen Molina.*

a mis tribunales, *Dr. Jorge Domic y Lic. Hugo Loaiza*

a la carrera de Estadística de la Universidad Mayor de San Andrés por el procesamiento de datos.

al plantel docente de la carrera de Psicología por la formación que me han brindado.

a la Cámara Nacional de Industrias por la cooperación en cuanto a la proporción de documentos.

ÍNDICE

	págs.
CAPITULO I	
INTRODUCCIÓN	1
1.1) Fundamentación	3
1.2) Delimitación del Objeto de Estudio	4
CAPITULO II	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1) Objetivo General	5
2.2) Objetivos Específicos	5
CAPITULO M	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
3.1) Planteamiento del Problema	6
3.2) Delimitación del Problema	16
CAPITULO IV	17
4.1) ANTECEDENTES DEL TRABAJO	17
4.2) MARCO TEÓRICO	18
A) SOBRE EL ASPECTO INDUSTRIAL	18
4.2.1) Antecedentes Históricos	18
4.2.2) La Industria	19
4.2.2.1) La Situación de la Industria en Bolivia	19
4.2.2.2) Antecedentes históricos de la industria en Bolivia	20
4.2.2.3) Clasificación de las industrias	23
B) SOBRE EL CLIMA LABORAL	24
4.2.3) El clima laboral	24
4.2.3.1) El clima laboral industrial	26
4.2.4) Las relaciones sociales dentro de la organización	27
4.2.5) El individuo y el grupo dentro de la organización	29
4.2.5.1) El individuo en la organización	29

4.2.5.2)	El grupo en la organización industrial	31
4.2.5.3)	La influencia del grupo sobre el individuo	34
4.2.6)	La comunicación en la organización	34
4.2.6.1)	Tipos de comunicación	36
4.2.7)	Las condiciones de trabajo	37
4.2.8)	Las relaciones de poder	38
4.2.9)	Las relaciones de poder dentro de la industria	39
4.2.9.1)	La importancia del poder dentro de la industria	41
4.2.9.2)	La participación del obrero	42
4.2.9.2.1)	El sindicato	43
4.2.10)	Las cargas laborales	45
4.2.10.1)	Las cargas psicológicas laborales	45
4.2.10.1.1)	El ruido	46
4.2.10.1.2)	La conciencia de peligro	46
4.2.10.1.3)	El trabajo por turnos	47
4.2.10.1.4)	Los dobles y las horas extra	48
4.2.10.1.5)	La monotonía	49
4.2.10.1.6)	La supervisión estricta	49
4.2.10.1.7)	Las emergencias	50
4.2.10.1.8)	La fatiga y los descansos	50
4.2.11)	El salario	51
4.2.12)	El reconocimiento	52
	C) SOBRE LA SALUD OBRERA	53
4.2.13)	El proceso salud-enfermedad	53
4.2.13.1)	La salud social en la industria	54
4.2.13.2)	La enfermedad en la industria	55
4.2.14)	El proceso laboral y los patrones de desgaste	57
4.2.14.1)	La cooperación simple	59
4.2.14.1.1)	El maquinismo	61
4.2.15)	El desgaste obrero	64

4.2.15.1) El desgaste psicosocial del obrero fabril	64
4.2.16) La tecnología	67
D) SOBRE LA REPRODUCCIÓN SOCIAL	69
4.3) MARCO TEORICO CONCEPTUAL	70
CAPITULO V	74
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	74
5.1) PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	74
5.1.1) Hipótesis Principal	74
5.1.2) Hipótesis Secundarias	74
5.2) Determinación de variables	75
5.2.1) Variable Dependiente	75
5.2.2) Variable Independiente	75
5.2.3) Variables Intervinientes	75
5.3) Operacionalización de variables	76
5.4) Selección de la muestra	80
5.5) Justificación de la muestra	81
5.6) Características de las unidades muestrales	81
CAPITULO VI	82
METODOLOGIA	82
6.1) Selección del método	82
6.1.1) Método analítico	82
6.1.2) Método descriptivo	82
6.1.3) Método correlacional	82
6.1.4) Método transversal	82
6.2) Procedimiento	82
6.2.1) Recolección de datos	82
6.3) Técnicas	83
6.4) Instrumentos	83

CAPITULO VII	84
7.1) INTERPRETACIÓN DE DATOS	84
CAPÍTULO VIII	108
CONCLUSIONES	108
8.1) Conclusiones de las hipótesis secundarias	108
8.2) Conclusiones de la hipótesis principal	115
8.3) Conclusiones de las variables intervinientes	115
CAPITULO IX	120
9) RECOMENDACIONES	120
9.1) Recomendaciones sobre la investigación	120
9.2) Recomendaciones a nivel del proceso de la investigación	122
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	
Anexo 1 - Cuestionario	1
Anexo 2 - Gráficos	5

EL CLIMA LABORAL V EL DESGASTE PSICOSOCIAL DEL TRABAJADOR FABRIL - LA PAZ 1997

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Actualmente la Psicología industrial viene a constituirse en uno de los avances más importantes del área de la Psicología social y laboral.

En Bolivia esta área es nueva, puesto que se trata de un país con pocas industrias, además a esto se suma la formación misma del Psicólogo en las Universidades de todo el país, en las mismas carecemos de materias que desarrollen el campo de la Psicología laboral, específicamente Industrial.

En este sentido la presente tesis se constituye en un triple esfuerzo; en un primer momento por la dificultad de encontrar bibliografía adecuada para el marco teórico, en un segundo momento, el trabajo de campo es restringido, porque existe dificultad de Ingresar a las industrias para que se puedan realizar investigaciones, observaciones, cuestionarios, entrevistas y otros tipos de acceso a la información, este factor responde principalmente al desconocimiento que se tiene sobre la aplicabilidad de la psicología a las organizaciones industriales; y en un tercer momento por el hecho de que la psicología laboral recién está empezando a tener investigadores interesados en ella, este aspecto dificulta posteriores investigaciones porque no se encuentran antecedentes sobre el área.

El ser humano nace para morir, esto significa que mediante un proceso de desgaste constante, el individuo va muriendo, va consumiendo su energía y la fuerza bio-psico-social, aunque exista un accidente repentino o una enfermedad ya se da un cierto grado de pérdida de energías. El solo hecho de vivir por más pasiva que sea la vida requiere un grado de energía que se va perdiendo en el cotidiano vivir.

El desgaste psicosocial se refiere al consumo gradual de energía psicológica y social que se lleva a cabo durante el transcurso de toda la vida del individuo. De individuo a individuo hay diferencia en el desgaste, así como lo hay de grupo social a grupo social, el factor diferencial lo marca el tipo de trabajo esencialmente, al ser este un producto y un indicador económico, político, cultural y social. El desgaste es distinto entre un albañil y un ministro o entre un maestro y un diputado o entre un docente y un abogado, puesto que estos roles conllevan condiciones de vida distintas.

En esta investigación, se atribuye la causalidad del desgaste psicosocial al clima laboral de las industrias y al proceso de trabajo a la vez, el clima laboral es entendido a partir de las variables: **psicológicas** como, el reconocimiento, el ruido (psicofísico), la conciencia de peligro, las emergencias, la monotonía, la supervisión estricta, la fatiga, llamadas para ésta investigación cargas psicológicas laborales; **la comunicación**; lo **económica**, el salario, **el aspecto político**, las relaciones de poder, y por último, **el aspecto social**, si el obrero percibe o no una aceptación por parte del grupo de trabajo y si se identifica con el grupo y/o la industria en la cual trabaja. El clima laboral se reproduce socialmente en el entorno extralaboral.

Las condiciones del clima laboral así visto influye para que haya una pérdida de fuerzas y de energías que dificultan el cotidiano vivir para poder actuar en el campo psicosocial, entendiendo a este como sus grupos más próximos: la familia y el grupo de "amigos" que son en última instancia los grupos que retroalimentan al trabajador fabril.

1.1) Fundamentación.-

Investigar las variables que producen desgaste psicosocial en el trabajador fabril, responde en primer lugar a la escasa investigación en el área de la psicología laboral en Bolivia.

La presente investigación nace de la necesidad que se tiene de explicar el clima laboral y el proceso de trabajo de quienes lo ejecutan en las industrias y el efecto que tienen ambos aspectos en la vida cotidiana psicosocial del trabajador fabril.

Estas variables han sido elegidas por ser las más relevantes encontradas en un trabajo de campo piloto en base a la observación. Hay un sin fin de variables también importantes, como por ejemplo, la iluminación, la temperatura la competitividad, la personalidad, etc., las cuales no son prioritariamente consideradas, porque el objetivo del trabajo es conocer las implicancias de las variables independientes, reconocimiento, salario, comunicación, cargas psicológicas laborales, relaciones de poder y por último el aspecto social, todas englobadas dentro del concepto de clima laboral, que afecta en la pérdida de energía para actuar en la vida social familiar y grupo de amigos, como forma de reproducción social.

La relación de las variables "Clima Laboral" y "Desgaste Psicosocial", tiene relevancia social y humana, puesto que con los resultados se beneficiaría por un lado al empresario que podrá tomar nuevas acciones para mejorar su producción y por otro al trabajador fabril para mejorar las condiciones del proceso de trabajo y con éste su actuación en relaciones sociales extralaborales.

A nivel teórico, permite sobre todo la revisión de bibliografía de diferentes enfoques, los cuales a la vez permiten una visión mas amplia de la problemática estudiada.

A nivel metodológico permite integrar diferentes métodos, los cuales han sido elegidos para poder llevar a cabo ésta investigación de forma adecuada.

Asimismo el trabajo servirá para proponer políticas de protección industrial y perfeccionamiento laboral que irán en pro del desarrollo social.

1.2) Delimitación del Objeto de Estudio

El Objeto de estudio de la presente investigación, es:

La relación que existe entre las variables "Clima Laboral" y "Desgaste Psicosocial".

El grupo en estudio pertenece a los trabajadores fabriles que trabajan en la gran industria de la ciudad de La Paz, año 1997.

CAPITULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1) Objetivo General

Identificar las variables del clima laboral y la relación que tiene con el desgaste psicosocial del trabajador fabril en 9 grandes industrias de la ciudad de La Paz .

2.2) Objetivos Específicos

- 1) Conocer la frecuencia y el tipo de **reconocimiento** que tiene el trabajador fabril y la relación que tiene con el desgaste psicosocial
- 2) Saber cuales son las implicaciones que tienen los aspectos **salariales** en el desgaste psicosocial del trabajador fabril.
- 3) Distinguir la frecuencia **comunicacional** dentro de la organización industrial que tiene el trabajador fabril y su relación con el desgaste psicosocial
- 4) Delimitar las **relaciones de poder** dentro de la organización industrial y la influencia que tiene en el desgaste psicosocial del trabajador fabril.
- 5) Determinar el tipo de **cargas psicológicas laborales** que se relacionan con el desgasté psicosocial del trabajador fabril.
- 6) Conocer cuales son los aspectos **sociales laborales** que afectan en el desgaste psicosocial del trabajador fabril.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1) Planteamiento del Problema

El trabajador fabril boliviano requiere de un alto nivel de energía tanto psicológica como física, para poder llevar a cabo su trabajo. Con el pasar de los años esta energía se va perdiendo de modo que resulta el desgaste, inversamente proporcional a la retribución por el proceso de trabajo realizado. Es así que estudiar el clima laboral industrial se convierte en un factor fundamental dentro de la vida cotidiana del obrero ya que se debe tomar en cuenta que la mayor parte de su tiempo la pasa en el trabajo y la vivencia que tenga en este será reproducida a nivel extralaboral.

Económicamente las relaciones de producción en Bolivia son de corte capitalista que responden a la vez a un modelo económico internacional neoliberal globalizador, al cual está supeditada la economía boliviana ya que significa una exigencia internacional-mundial de que todos los países participen del mercado internacional, para hacer negocios no solo nacionales sino fuera de ellos para poder competir, aún así "la economía en Bolivia guarda la herencia del pasado, porque continúan funcionando políticas económicas voluntaristas y no de carácter administrador global de las variables económicas, seguimos el sistema formado por la marginalidad y cambio se tienen altos costos sociales" (Cano,1996,pág.16).

Encontramos en este estudio las categorías sociales de análisis llamadas clases que se refieren a los propietarios de los medios de producción y los trabajadores fabriles, los primeros son los que acumulan capital con la producción industrial y los segundos venden su fuerza de trabajo.

Los trabajadores fabriles, por la extrema demanda de empleo venden la fuerza de trabajo a bajos precios: lo que no les permite tener una vida digna en cuanto a alimentación, vestimenta, vivienda, salud, educación y recreación.

El sueldo básico en Bolivia es de 300 bolivianos (vigente desde el mes de marzo de 1998, bajo la Ley 1826) este sueldo lo percibe un maestro recién egresado de las normales, una empleada doméstica, un mensajero, etc., lo cual alcanza para comprar 4 kilos de carne que tienen el costo de 56 bolivianos, 6 kilos de arroz, que tienen un costo de 15 bolivianos, 6 kilos de fideo son 15 bolivianos, verduras 90 bolivianos, azúcar 3 kilos tienen el costo de 12 bolivianos, pan valor de 100 bolivianos, tomando en cuenta, que cada miembro de la familia come 1 pan por día, esta distribución hecha alcanza para mantener por 2 semanas a una familia de 4 a 5 miembros, sin tomar en cuenta, los alimentos que deberían ser básicos, como son los huevos, la leche, etc, que son necesarias para una adecuada nutrición.

Se suma a esta problemática el consumo social, el pago de la vivienda, la luz, el agua, etc. Los obreros industriales, en su mayoría no son propietarios de bienes materiales, como casas, autos que podrían asegurar su bienestar de él y de sus hijos.

El trabajador fabril, tiene ingresos promedio de 688 bolivianos mensuales (referencias estadísticas de esta misma tesis), trabajando una jornada de 8 horas diarias, que comparando con el desglose de gastos que se expuso anteriormente, no cubre la canasta familiar. Es por esta razón que la pareja debe participar forzosamente en la manutención de la familia y en muchos casos los hijos también tienen que ingresar al sistema laboral, o caso contrario se tiene que buscar otro tipo de ingresos o por último limitar en lo posible los gastos.

La familia obrera es pobladora de barrios populares, estos se refieren a las villas, el barrio de la Av., Buenos Aires, Cementerio, Vino Tinto, ciudadela Ferroviaria, Achachicala y El Alto (referencias de entrevistas para esta tesis).

Los grados de instrucción académicos que tiene el trabajador fabril se refieren a:

Educación Secundaria	32%
Bachilleres	28%
Estudios Técnicos	14%
Nivel Primario	12%

(ref. datos estadísticos de esta tesis) estos porcentajes muestran que los trabajadores fabriles se mueven en grados de educación académica secundaria lo cual les dificulta en cierta medida acceder a mejores empleos. Si bien el título universitario superior o el estudio técnico no resuelve problemas económicos y sociales en Bolivia ya que encontramos a profesionales trabajando en comercio, trabajando de empleados, de obreros, etc., en última instancia es un respaldo para el desarrollo económico y social de los bolivianos.

Dentro de la industria el trabajador fabril, se dedica a realizar trabajos como por ejemplo en las embotelladoras, (ordenamiento de las botellas, control de que no se introduzca ningún tipo de basura en los refrescos, acomodamiento de botellas, etc.), textileras (observar que no se enrede el hilo en los canaletes), en la fabricación de productos de panadería (hornear los panes, preparación de la masa), materiales de construcción (que se caracteriza principalmente por ser un trabajo pesado y de mucho riesgo), etc.

La forma principal de participación del obrero en la empresa es a través de sus sindicatos, ya que mediante éstos se puede exigir las principales necesidades de los fabriles frente a los patronos, pero esta forma de participación no es la única ya que dentro del sindicato los dirigentes mismos pueden llegar a explotar a sus compañeros, en este caso es muy importante tomar en cuenta los niveles de liderazgo que presentan ciertos miembros del grupo.

Legalmente, el sindicato está regido por la Constitución Política del Estado que el artículo 159 garantiza la libre asociación entre los miembros de la industria. Se

reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos por esas actividades.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.

En su Artículo 99 de La Ley General del trabajo indica que: "Se reconoce derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales", los cuales regulan las relaciones entre patrones y trabajadores.

La Ley Laboral en sus incisos rectores, indica que el trabajador obrero debe gozar de ciertas condiciones en el trabajo: por ejemplo el Artículo 41 indica que los días hábiles para el trabajo son todos los días del año, con excepción de los feriados, los domingos, feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes o decretos especiales.

Los descansos anuales se refieren a la siguiente escala:

de 1 a 5 años trabajados	15 días hábiles
de 5 a 10 años trabajados	20 días hábiles
de 10 años en adelante	30 días hábiles

según el artículo 44.

Sobre la jornada de trabajo, el artículo 46 indica, la jornada no debe exceder las 8 horas por día y las 48 horas por semana, la jornada de trabajo nocturno no debe

exceder las 7 horas (entre 20:00 y 6 horas por la mañana), en el Artículo 49 se expresa además que la jornada deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total sin que pueda trabajar mas de 5 horas continuas en cada periodo.

A petición del patrono, la inspección del trabajo podrá conceder permiso sobre horas extras, hasta el máximo de dos horas por día, una remuneración justa en la que prevalezca la realidad de los hechos sobre cualquier documento y que los salarios y beneficios sociales no pueden ser retenidos ni total ni parcialmente. Mucho depende también del grado de organización y de la fuerza de los trabajadores que tengan para luchar por estos principios y en la realidad el sector obrero, no tiene esta organización y por lo tanto no se cumple las leyes regidas en el código del trabajo.

En el Artículo 2do. del Decreto Supremo número 90, referido al trabajo nocturno indica que el recargo será del 30% en establecimientos industriales.

En cuanto al régimen salarial, según Decreto Supremo número 19536 del 20 de abril de 1983, el obrero tendrá un haber básico, sus componentes y bonos excluidos del sueldo son los siguientes: a) bono de producción, b) bono de asistencia, c) horas extraordinarias, d) recargo nocturno, por categoría allá donde exista, e) bono de antigüedad , f) bono de movilidad y g) bonos particulares.

Con el Decreto 21060, dictado en el Gobierno de Víctor Paz Estensoro, el 29 de agosto de 1985, se establece la nueva política económica nacional de corte neoliberalista. Es así que en el capítulo 1 que tiene el título **Del empleo y la relocalización**, Art.55, las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir de contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario, se anulan todos los bonos antes mencionados, lo cual favorece a los empresarios y actualmente sólo se puede dar incrementos anuales del 7% del pago. El objetivo de dicho Decreto, en lo que

respecta a las remuneraciones en las empresas, privadas y públicas, ha sido facilitar y/o mejorar los niveles de remuneración, o sea según Artículo 59 - Capítulo II - los salarios serán en doce mensualidades, sobre cuyo monto promediado se calculan los bonos de sobretiempos recargos nocturnos y dominicales, las cotizaciones a la Seguridad Social y la prima, cuando corresponda su pago.

A este Decreto se suma el 21137 que considera , "que es imprescindible impulsar el aparato de producción a fin de estimular la creación de empleos la capacitación y la calificación de recursos humanos, en el marco global de un plan social de emergencia, financiado con recursos provenientes de la contribución de los segmentos sociales, con mayor capacidad tributaria y con captación diligente y oportuna de aportes externos".

Evidentemente, estos decretos se justifican a partir del deterioro de la economía nacional financiera pública y de la crisis mundial y la bajada del precio del estaño que se vivía en ese entonces. Esto ocasionó la necesidad de racionalización del salario.

En este Decreto se rectifica la modalidad de pago planteado en el 21060 y además se prohíbe a las autoridades y propietarios reponer y crear nuevos bonos y remuneraciones adicionales a las permitidas que no sean el bono de antigüedad (que se redujo a la vez en un 50% de la escala anterior al Decreto y el aguinaldo navideño.

Según Artículo 62 del Decreto Supremo del 21060, las remuneraciones de los trabajadores del sector privado se establecen a través de la negociación obrero-patronales, mediante los procedimientos y normas que establece la ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Este Decreto se introduce, para empeorar la vida salarial de los obreros, puesto que los bonos a los que antes tenían derecho que ahora se "absorben" en sus salarios

mensuales, prácticamente se anula la seguridad social y las conquistas sociales obtenidas en años de lucha sindical en la Historia de Bolivia.

En este sentido la lucha obrera ya no se refiere a los bonos abolidos por el Decreto 21060, sino al cumplimiento del aumento salarial del 7% anual y por las adecuadas condiciones de trabajo tanto físicas como psicológicas.

En el Código del Trabajo se expresan los derechos a los que accede el trabajador boliviano: sobre la seguridad e higiene en el trabajo, Artículo 67, el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores, tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, se debe cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos, profesionales, invalidez, vejez, muerte, paro forzoso, asignaciones familiares y vivienda de interés social. Según el Artículo 73, las empresas que tengan más de 80 trabajadores, mantendrán servicios de médico y farmacia, sin recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia.

Sobre los riesgos profesionales, se especifican en el Artículo 79 que toda empresa está obligada a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridos por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador.

El trabajador obrero goza de un seguro social que protege su salud, que cubre accidentes de trabajo, maternidad, invalidez, vejez, muerte y asignaciones familiares. Este seguro se cumple parcialmente en algunas industrias, en algunas solo cubre las necesidades básicas, de emergencias o de primeros auxilios.

La formalización del trabajo se la realiza por medio del contrato, indica que toda fuerza de trabajo tiene que ser remunerada proporcionalmente por el trabajo diario, a no ser que haya un recargo.

El proceso de ingreso del trabajador a un empleo, se lo hace en un primer momento firmando un contrato por 3 meses (90 días); pasado dicho tiempo, se tendría que pasar a planilla al obrero o despedirlo.

El empresario generalmente opta por realizar contratos de mas de 90 días, muchas veces de hasta 365 días: en este caso, el obrero ya no sería amparado por el contrato, sino más bien desamparado, porque el hecho de no estar en planilla, significa que no goza de beneficios, tampoco de seguro de salud y, en caso de despido, el contratado no goza del desahucio ni de indemnización .

En el Artículo 8vo., de la Legislación del Trabajo, se indica que cuando fuera retirado el trabajador por causal ajeno a su voluntad el patrono estará obligado, independientemente del desahucio a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses de trabajo, excepto en los contratos de trabajo por tiempos determinados, que no sufrieran ningún descuento de tiempo. Se reporta como periodo de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros 3 meses más a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.

Si el empleado tuviese más de 15 años de servicios y el obrero más de 8 años, percibirá la indicada indemnización, aunque se retirase voluntariamente.

En el Art. 9no., también el trabajador tiene ciertos límites y obligaciones para con la institución donde presta sus servicios, se indica que no debe perjudicar materialmente a máquinas, productos o mercaderías de forma intencional, no debe

revelar secretos industriales, tampoco debe tener 3 días de faltas injustificadas en el curso de un mes, no debe haber abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador, tampoco injurias o conducta inmoral.

La utilización de la maquinaria moderna y de la tecnología, es parte del trabajo del obrero industrial, si bien es un gran avance para la producción, provoca la reducción de empleos y por lo tanto mas ejércitos de reserva. Ahora bien, en Bolivia, la tecnología no está todavía produciendo tal situación ya que nuestra tecnología no goza verdaderamente lo que otros países industrializados como Japón, EEUU, países europeos tienen "tecnología moderna" .

La maquinaria crea mayor descontrol y monotonía en los movimientos, causando muchas tensiones que desembocan en el desgaste a nivel físico y mental, y en la adaptación del trabajador a la máquina y no la máquina al trabajador.

Pero el trabajo del obrero industrial no implica simplemente la monotonía de movimientos sino también en algunos casos el excesivo consumo de sustancias nocivas generalmente químicas como son los gases, algunas muy venenosas como el plomo (substancia cancerígena) y otros elementos más. Entre los riesgos a nivel físico tenemos, la iluminación inadecuada, el calor, las vibraciones; entre las mecánicas tenemos a la tecnología que también se trata de un riesgo psicológico. Las fisiológicas se refieren a los turnos, los dobles, horas extras, etc. Cada industria también se caracteriza por la predominancia de condiciones desfavorables, por ejemplo el trabajo con elementos químicos nocivos se encuentra sobre todo en las industrias de construcción y además, como se mencionó anteriormente, el trabajo pesado es típico de la industria constructora. En varias empresas se ha encontrado mucha inseguridad industrial, referente ésta principalmente, según el Director General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar del Ministerio de Trabajo y Microempresa a los sectores de actividad, tales como estructura, sostenimientos, vías de acceso y comunicaciones, equipos mecánicos y de soldar. Según la publicación

realizada en el periódico "El Diario" de la ciudad de La Paz en fecha 1 ero. de marzo de 1998, las conclusiones de batidas sorpresa a varias empresas o fábricas realizada por el Ministerio de Trabajo son las siguientes: a) La mayoría de las empresas trabajan con subcontratistas, b) tampoco cuentan con ropa de protección personal, c) los trabajadores no tienen seguro social y d) el personal contratado o de planillas, desconoce las normas de seguridad e higiene ocupacional y e) los trabajadores no son muy temerarios, arriesgan demasiado y no tienen conciencia de peligro que les permita protegerse.

En este entender, el obrero no logra desempeñar su trabajo de forma adecuada . Se lo suele considerar como una máquina desprovista de sentimientos y emociones, por eso su salud **bio-psiquico-social** pasa a un tercer plano.

El problema de no tener una adecuada salud en el trabajo está ligado al trabajo mismo y a las condiciones de vivienda, problemas de deficiencias alimentarias, malos servicios médicos, psicológicos y desprotección social. Como la salud a la vez tiene repercusiones sociales y psicológicas (lo cual hace un círculo vicioso), entonces el problema pasa del plano netamente individual y se vuelve un problema psicosocial.

3.2) Delimitación del Problema

Por los antecedentes expuestos es posible establecer las siguientes preguntas secundarias:

- 1) ¿La escasa frecuencia de reconocimiento social que tiene el trabajador fabril en la industria produce desgaste psicosocial ?
- 2) ¿La comunicación restringida que tiene el trabajador fabril dentro de la industria es un factor que produce desgaste psicosocial?
- 3) ¿Los bajos salarios que percibe el trabajador fabril provocan que éste se desgaste psicosocialmente?
- 4) ¿Las relaciones de poder dentro de la organización industrial , son un factor que provoca desgaste psicosocial en el trabajador fabril ?
- 5) ¿Las cargas psicológicas producen desgaste psicosocial en los trabajadores fabriles?
- 6) ¿ Los aspectos sociales dentro de la empresa influyen , para que el trabajador fabril se desgaste psicosocialmente?

Pregunta principal

¿EL CLIMA LABORAL INDUSTRIAL DESGASTA PSICOSOCIALMENTE AL TRABAJADOR FABRIL?

CAPITULO IV

MARCO TEÓRICO

4.1) ANTECEDENTES DEL TRABAJO

Los trabajos de investigación similares que preceden a este son:

- "El Trabajo y la Salud, dos contradicciones históricas", realizado por el Dr. Antonio Miranda, publicado en año 1992. La Paz.

Este trabajo, con enfoque marxista, analiza el aspecto social y cómo en el proceso de relacionamiento social de producción se va generando una insatisfacción cada vez más marcada, lo cual se traduce en un desgaste general de la fuerza de trabajo.

- "El Recurso Humano en la Empresa boliviana". El aporte de la Psicología", realizado por la Dra. Maria Lily Maric, publicado en Julio de 1993. La Paz.

La autora empieza refiriendo que en Bolivia es nulo el aporte de la Psicología en la valoración de las relaciones humanas laborales, cuya justificación según la autora posiblemente se deba al desinterés de los psicólogos, principalmente y por el mismo desconocimiento que tienen los empresarios de ella. La autora hace un análisis de los factores psicosociales que inciden en el rendimiento laboral, estos se refieren a: la cultura, la conducta, las necesidades, las expectativas del trabajo y la personalidad del trabajador.

- Encontramos un sin fin de trabajos de investigación, pero que corresponden a estudios extranjeros.

4.2) MARCO TEÓRICO

A) SOBRE EL ASPECTO INDUSTRIAL

4.2.1) Antecedentes Históricos

Es en 1776 que la estructura social en Inglaterra sufre un cambio drástico gracias a la "Revolución Industrial", que se caracteriza por cambios económicos, políticos, sociales y también por su rápida extensión en el mundo civilizado, pero el impacto recién se hace visible en el siglo XIX.

Es en la tercera fase (de las cuatro) que tiene la primera revolución industrial (de las dos), en la que el artesano pasa a ser un operario de máquinas en la fábrica basada en la división del trabajo y que a partir de ese momento se llamará fabril. "De la tranquila producción artesanal en que todos los operarios eran organizados en corporaciones de oficios regidas por estatutos, donde todos se conocían, y en la que el aprendiz para pasar a ser artesano o maestro tenía que producir una obra completa delante de los jurados y de los síndicos, que eran las autoridades de la corporación, pasó el hombre rápidamente al régimen de producción hecha a través de las máquinas, dentro de grandes fábricas. No hubo una adaptación gradual entre las dos situaciones sociales. Hubo, esto sí, una súbita modificación de la situación provocada por dos aspectos a saber: a) la transferencia de la habilidad del artesano a la máquina, que paso a producir con mayor rapidez, mayor cantidad y mejor calidad haciendo posible la reducción del costo de producción, b) la sustitución de la fuerza del animal o del músculo humano por la mayor potencia de la máquina a vapor (y posteriormente por el motor), que permitía mayor producción y mayor economía". (Chiavenato,1987,pág.30). De esta forma las máquinas no sustituyen al hombre, el hombre fue sustituido por la máquina y con las máquinas y la tecnología aparecen las grandes industrias y los grandes mercados y la gran competencia, se necesitan masas

obreras para estas industrias de forma que el hombre no se pierde en el anonimato para dar su vida al producto de consumo.

4.2.2) La Industria

La Industria se refiere a una empresa, que tiene una razón social, a la vez la empresa es un grupo de individuos que constituyen una organización para el manejo de una unidad de negocio.

La Industria se dedica a la producción de algún artículo, a base de materias primas.

Después de la fabricación del producto se realiza la distribución en los mercados, para que el público en general lo consuma.

"La industria, es el antecedente mas inmediato del desarrollo económico, ya sea en países avanzados como en los atrasados y en algún tiempo, como actualmente se considera sinónimo de desarrollo económico". (Cano,1996,pág.16).

4.2.2.1) La Situación de la Industria en Bolivia

"De hecho que la industria en Bolivia enfrenta graves desafíos, porque hay estreches de mercado interno y hay dificultad de competir con productos importados (legal o ilegalmente). La orientación de la producción al mercado interno imposibilita la renovación tecnológica y la mejora de técnicas en los proceso de producción y comercialización".(de Aguirre en La Industria: Problemas y perspectivas, 1990,pág.23).

"La mejor inserción de Bolivia en la economía mundial y la atención de los mercados internos, dependen de la habilidad que el país adquiera en la producción de manufacturas, porque ningún país en el mundo grande o pequeño sobrevive en una

economía globalizadora e interdependiente solamente exportando materias primas o recursos naturales con poco valor agregado, de esta forma se impide que el sector industrial manufacturero pueda convertirse en eje de desarrollo nacional y en el líder de la actual política económica que privilegia la exportación". (Ibid.,pag.25).

4.2.2.2) Antecedentes Históricos de la Industria en Bolivia

En la Historia Bolivia recibe una experiencia extremadamente adversa. A partir de la década de los 50, el crecimiento industrial es prácticamente nulo, en los 60 el crecimiento es considerablemente más modesto y en los 70 es aún más favorable.

Entre el 80 y el 85 la industria manufacturera exhibió descensos en la producción, aunque nunca la industria manufacturera fue el motor económico. Ya desde 1986 hay una mejora. En 1991 el PI (producto interno) muestra un crecimiento por sexto año consecutivo, alcanzando una tasa del 6%, por lo tanto su participación es mayor a nivel nacional e internacional.

La Industria en Bolivia se refiere a :

- Aspectos tecnológicos. Considerado en el libro de Javier Lupo "Experiencias de la Industria Boliviana en la transformación y absorción de tecnologías"(ref. en La Revolución Tecnológica y el Mundo del Trabajo,1990,pág.83), el 63 % de maquinaria está en niveles aceptables de actualidad, un 22% las define como modernas, la obsolencia solo es el 15 %, considerados estos datos de 18% de las empresas afiliadas en La Paz, a la Cámara Nacional de Industrias en 1987.

Lupo concluye que la aplicación tecnológica cada vez va siendo mayor, aunque aún así sea pequeña, refiere "mientras no se logre una institucionalización altamente especializada en la promoción y el registro de tecnología, las perspectivas para el país serán cada vez menores" (ibid.,pág.84).

B. Grosman y C. Pinto en su libro "Núcleos Inductores de Desarrollo Agroindustrial", afirman (ref. La Revolución Tecnológica y el Mundo del Trabajo 1990.pag.84) "El resultado es que en la actualidad se cuenta con un parque industrial obsoleto, incapaz de producir y desarrollar tecnologías propias y menos competir internacionalmente".

- Aspectos del empleo. El empleo en Bolivia desde hace 12 años atrás (1985), ha sido modificado, a partir del Decreto 21060, dictado en el Gobierno de Víctor Paz E., causa un importante nivel de desocupación en todos los sectores, sobre todo en el minero. En la Industria afectó, ha nivel de pérdidas de bonos, condujo prepotencia patronal, inseguridad ocupacional, abandono práctico de la solidaridad, es decir a la pérdida de la fuerza sindical.

A partir del nuevo modelo económico, la mayoría de las industrias que cerraron sus puertas lo hicieron por incapacidad competitiva, las que sobrevivieron fueron aquellas que ejercieron efectiva posibilidad de competencia, que lograron conservar sus espacios de comercialización y consumo en el país y en el exterior (ibid).

La tecnología en Bolivia y su relación con el desempleo todavía no ha repercutido, porque los cambios no han sido bruscos, no tiene efectos como en los países industrializados, que se encuentran en la vía de la modernización, innovación y reconversión tecnológica , que explican las altas tasas de desocupación.

Según la Cámara Nacional de Industrias, actualmente las industrias tienen un adecuado margen de posibilidad de empleo, si las condiciones de comercialización mejoran y obviamente si se emplea moderna tecnología.

Haciendo una comparación entre la gran industria y la pequeña industria, se conoce que esta última tiene menos problemas en la mantención del empleo y el perfeccionamiento tecnológico. La razón posible se debe a que en la gran industria se introduce tecnología más que en la pequeña industria.

Aún así la industria ha disminuido, según Aguirre y Pozo (ref en el libro La Revolución Tecnológica y el Mundo del Trabajo,1990), su importancia como generadora de empleo. Ello se debe en parte al incremento de la productividad de la fuerza laboral e históricamente es similar a lo ocurrido con la agricultura. La caída de la participación industrial es el resultado del crecimiento de servicios, muchos de los cuales son el resultado a su vez del desarrollo de nuevas tecnologías.

- Aspectos de relación entre la naturaleza e industria, es bien sabido ya que cualquier país industrializado es sinónimo de país contaminado ambientalmente, en Bolivia todavía no cruzamos con está problemática, aunque es importante referir, que industrias, como SOBOCE (Sociedad Boliviana de Cemento), CBN (Cervecería Boliviana Nacional), ambas localizadas en la ciudad de La Paz, han sobrepasado los niveles de contaminación ambiental y están fuera de toda norma y escapan a la previsión Nacional (ref, de La Revolución Tecnológica y el Mundo del Trabajo,1990).

- Aspectos de seguridad ocupacional. Actualmente no se tienen datos precisos sobre este punto. Se sabe sí, que hay un déficit en las condiciones racionales en el trabajo industria. La industria no cumple con las mínimas normas nacionales e internacionales adoptadas en este aspecto de higiene y seguridad ocupacional (ibid).

- Limitaciones en el desarrollo industrial en Bolivia:

El por qué Bolivia no participa adecuadamente en un mercado de la economía globalizadora responde a; a) tasas de intereses altas, recargos garantías y difícil acceso al crédito, b) competencia desleal de contrabando y la ausencia de un organismo que administre adecuadamente las condiciones de equidad en la competencia del mercado interno entre la producción nacional y los productos importados, evitando el dumping y la subfacturación, c) la alícuota del impuesto a la renta de empresas que castigan en forma discriminatoria al sector productivo, y en

especial al sector industrial, por cuanto el mismo es cobrado sobre la base imponible sobre el patrimonio neto de las empresas, lo cual desincentiva la renovación de equipos y maquinarias y en general a nuevas inversiones, entabando la reconversión y modernización tecnológica de las empresas manufactureras, los sobrecostos de producción como resultado de los altos costos de los servicios, el transporte y la energía.

Hay algunos problemas del Sector Industrial (ref,Proyecto Chacon 1991, en el libro Aguirre,1992):

a) orientación de la producción al mercado interno en el pasado, imposibilitó la renovación tecnológica e innovación de técnicas en los procesos de producción y comercialización, b) estrechez del mercado interno y dificultad de competir con productos importados, contribuyendo a que muchas industrias trabajen con bajas capacidades de producción, c) pasividad e indiferencia como también la baja formación del sector empresarial, d) deficientes sistemas de servicios al productor industrial, e) escaso desarrollo de la infraestructura básica, en transporte y comunicaciones, f) reducida generación del ahorro interno, g) escasa formación de recursos humanos, h) condiciones restrictivas de financiamiento e, i) baja integración entre sectores agropecuarios e industriales, (Aguirre,1992,págs.65 y 66).

4.2.2.3) Clasificación de las industrias

Las industrias en Bolivia se dividen en 4, según sea , el capital invertido:

a) La micro-Industria, se las entiende como aquellos establecimientos que emplean entre 1 y 4 trabajadores, el promedio es de 2 trabajadores, además para ser consideradas como tal deben tener un capital invertido mínimo de 13, 876 bolivianos.

b) La pequeña industria inferior (PII), corresponde a los establecimientos que emplean entre 5 y 14 trabajadores en promedio estos establecimientos emplean 8 trabajadores y poseen 166,465 bolivianos en activos fijos.

c) La pequeña industria superior (PIS), se entiende a los establecimientos que emplean entre 15 a 29 trabajadores, el promedio se encuentra con los 21 trabajadores, sus activos fijos, corresponden a 459,917 bolivianos.

d) La gran industria, parte de más de 30 trabajadores, el promedio de empleo en los establecimientos es de 78 trabajadores y el monto en activos fijos de 4 315, 258 bolivianos.

C) SOBRE EL CLIMA LABORAL

4.2.3) El clima laboral

El clima laboral al decir de Luc Brunet (Brunet,1992) se refiere a la personalidad de una organización. Es uno de los aspectos más importantes, que influyen en el rol que cumple el trabajador fabril dentro de la organización y fuera de la organización también tiene sus implicaciones .

Brunet, nos dice que el clima laboral tiene que tocar dos puntos para ser abordado: a) **la estructura**, que se refiere sobre todo al control físico, control administrativo, el tamaño de la organización, el número de niveles jerárquicos, la relación del tamaño de un departamento y otros departamentos, la configuración jerárquica de puestos, el grado de centralización de la toma de decisiones, la especialización de funciones y tareas, el aspecto normativo, la formalización de procedimientos organizacionales y el grado de interdependencia de los diferentes subsistemas, por otro lado se encuentra **b) el proceso**, que se refiere sobre todo al aspecto social y/o de las relaciones humanas dentro de la organización por ejemplo, el liderazgo, el grado de comunicación, el

ejercicio de control y de resolución de conflictos; el status y las relaciones de poder, los mecanismos para socializar a los empleados, el grado de autonomía profesional, los incentivos, etc (ibid).

Entonces el clima laboral se refiere a dos categorías: a) el medio ambiente se refiere por ejemplo a la iluminación, el calor, el ruido, la temperatura, el color, etc, (que en otro acápite nos referiremos a ellas como las cargas laborales, también se lo denomina microsistema y b) al medio social, son las otras personas, los jefes, los mandos intermedios, compañeros de trabajo y subordinados, que en resumen son las relaciones humanas, que se desarrollan formal e informalmente.

El clima laboral, desde el aspecto social, que Fingermann la denomina "atmósfera social" y la conceptualiza como: "el tono afectivo que impera en una organización laboral" como en cualquier otra agrupación humana, pudiendo ser el tono **malo, por** lógica será malo cuando las condiciones sean desfavorables en las **interrelaciones**, o se presente un problema de alguno de sus miembros, o una relación muy asimétrica entre jefe-obrero; será **benigno**, justamente lo contrario. La atmósfera será determinada por factores externos que influenciarán y causarán un impacto en la psiquis humana, en este caso los otros miembros (Fingermann,1989).

La atmósfera estará marcada, por todos los aspectos que se desarrollan a partir del relacionamiento humano en el proceso de trabajo dentro de una organización como, poder, reconocimiento, incentivos, competencia, comunicación, personalidad, etc, que afectan al trabajador directa o indirectamente por ejemplo, Adler mencionaba (ref,en el libro de Fingermann,1989) "toda persona quiere sentirse alguien, no quiere que lo traten como un número anónimo, cuando ésta inspiración no se realiza, el individuo expresa inmediatamente un sentimiento de inferioridad, pierde la confianza de sus superiores pudiendo demostrar también hostilidad y agresividad, que depende de la interrelación que hay entre sujetos" .

La forma de definir el clima laboral a partir de la investigación se refiere a los aspectos, de la influencia conjunta del medio y de la influencia de la personalidad del individuo en la determinación de su comportamiento, donde el aspecto perceptivo de cada miembro se incluye en este último punto.

4.2.3.1) El Clima laboral industrial

El clima laboral industrial, se refiere también a aspectos humanos y condiciones físicas de trabajo, pero este clima específicamente se refiere a: condiciones industriales, por ejemplo las maquinarias típicas, muchas de éstas se manejan entre varias personas por que son de gran tamaño y de complejo manejo, el funcionamiento de dichas provoca ruidos, que generalmente exagera el umbral de tolerancia de la sensibilidad auditiva humana (más tarde se hablará detalladamente de este aspecto), las temperaturas son características en algunas fábricas por ejemplo textiles que incluso llegan algunas de ella, a tener 40 grados centígrados de temperatura para que el producto pueda ser elaborado, esta afecta de manera muy especial en los ambientes laborales, principalmente a nivel de incomodidad así se manifiesta en el rendimiento no a nivel de disminución de trabajo, sino de calidad del trabajo; la iluminación que afecta directamente al aparato visual, por ejemplo si hay un deslumbramiento afecta directamente a la tarea que está realizando un individuo, "la luz puede afectar directamente en el rendimiento al crear condiciones de trabajo incómodas, distraerentes o fatigantes, afecta de forma directa a diferencia del ruido y la temperatura que son indirectas". La iluminación se mide en bujías - pies, para leer manuscritos por ejemplo se requiere de 100 bujías - pies. En la industria la iluminación alcanza hasta 90 bujías-pies, a veces un poco más dependiendo también del producto objetivo (Holahan,1996,pág.160).

Entre los principales problemas que se dan a nivel de iluminación, encontramos el deslumbramiento, esto se produce con una luz que es más brillante que el resto de las fuentes de luz en el ambiente, provocando deslumbramientos de incomodidad y de

rendimiento. Estas iluminaciones por lo general se presentan en todas las industrias sobre todo cuando se trata de trabajos nocturnos. El color también es un aspecto importante del medio y muy peculiar, afecta por supuesto al desempeño del obrero, sobre todo al estado de ánimo y al nivel de estimulación de los individuos.

Es importante señalar que la organización industrial tiene un clima característico marcado principalmente por la máquina, ésta separa por lo general al grupo, cuya manifestación directa es el ruido (aislante de la comunicación), y en algunos momentos la máquina une 2 o 3 personas para que pueda funcionar ya que su manejo es muy complejo.

4.2.4) Las relaciones sociales dentro de la organización

Para tratar el tema, de las relaciones sociales en la organización primeramente se tiene que hablar del proceso que se refiere a la socialización, que "es la forma de ponerse al tanto, del proceso de adoctrinamiento y adiestramiento, en el cual se enseña lo que es importante en una organización o en alguna parte de la misma", (Kolb,1977,pág. 2).

Entendiendo que el obrero ya se encuentra socializado dentro de la organización industrial , entonces empieza a formar su grupo de relaciones laborales.

Desde la experiencia de Hawthorne en sus fases, en 1924, investigaciones realizadas por Elton Mayo en los EEUU, dirigido a verificar la relación entre productividad e iluminación en el área de trabajo, que después se extendió a la fatiga de los accidentes en el trabajo, de la rotación de personal y del efecto de las condiciones físicas del trabajo sobre la productividad de los empleados, toda esta investigación que tuvo su fin en 1932, dio un giro en el campo del trabajo, en el sentido de que desde entonces se empezaron a tomar en cuenta factores psicosociales y con ello el entendimiento de las relaciones humanas dentro de la fábrica.

En este estudio se constató que el nivel de producción no está tan relacionado con la capacidad física y fisiológica como con las normas sociales y expectativas que involucra que el comportamiento de los individuos se apoya en el grupo. Así "la empresa pasó a ser visualizada como una organización social compuesta de diversos grupos sociales informales, cuya estructura no siempre coincide con la organización formal de la empresa, o sea con los propósitos y estructuras definidas de la empresa" (Chiavenato,1987).

Entonces las relaciones sociales (humanas), dentro de la organización industrial llegan a ser el núcleo del clima laboral, porque solo es posible su funcionamiento a partir de la adecuada interrelación de los recursos humanos que la contiene.

Las relaciones sociales se mueven gracias a los conceptos de reconocimiento, aprobación social, participación en las actividades de los grupos sociales y "el hombre social" se superpone al "hombre económico".

"La mayor fuente de insatisfacción del trabajador radica en la perturbación de las relaciones sociales, específicamente en la inhabilidad de: 1) poder hablar cómodamente y por iniciativa propia con sus vecinos y 2) de dosificar sus contactos sociales en términos de sus propias necesidades" (Schein,1982,pág.61).

Si el empresario o el sistema administrativo se mueven bajo el criterio de los "supuestos sociales", o sea las creencias de que el ambiente social es muy importante dentro de la organización industrial, el trabajador fabril se moverá bajo la esfera principalmente social-laboral. Según Schein, el trabajador tendrá el deseo de mantener una buena relación con sus compañeros, con los jefes y subordinados, cuya manifestación directa será una adecuada afiliación e identidad con el grupo y/o la empresa, dirá: este es mi grupo, en esta industria yo trabajo, soy parte de este grupo laboral.

Los supuestos sociales son variables, que tienen mucha importancia para que el trabajador industrial pueda mantener una adecuada salud mental y satisfacción laboral. Estos supuestos se derivan de lo que los empresarios creen que motiva a los obreros, al obrero le gusta estar en grupo y sentirse parte de él, aceptado e identificado.

4.2.5) El individuo y el grupo dentro de la organización

4.2.5.1) El individuo en la organización

"Entre la psicología individual y la psicología colectiva o de las masas, surge la psicología organizacional, un punto en el cual, la psicología individual, más bien dicho la conciencia personal no se diluye tanto como en la masa" (Rodríguez, 1996, Psicología de la Organización, pág. 32).

Lo que el individuo da es su trabajo, con esta una parte de su vida que se refiere a sus habilidades, su tiempo y su capacidad.

Lo que la empresa puede dar es seguridad, pertenencia, fuerza, estima, autodesarrollo, creatividad, reconocimiento, etc. Si la organización satisface estas necesidades antes mencionadas, entonces será como una extensión del individuo.

Al ingresar el individuo en una organización, se da una ambivalencia inevitable, por un lado este quiere tener una pertenencia, sentirse parte de ella y por el otro necesita mantener su identidad, la ambivalencia también repercute a nivel de organización-individuo, por un lado están las expectativas, objetivos y metas de la organización y por el otro están las expectativas, los objetivos y las metas del individuo, es imposible que ambos coincidan en un 100%, uno estira y el otro afloja, el individuo dirá "mi objetivo es trabajar para ganar dinero, seguridad, relaciones sociales y

prestigio", las expectativas de la organización serán: "que el empleado trabaje lo más eficiente y efectivamente posible, para que beneficie el objetivo de la organización".

Dentro de la organización, el individuo empieza a ser moldeado por su entorno social, (ideologías, situación económica, fuerzas políticas, religiosas, tradiciones, etc.), del grupo de trabajo, los jefes directos (mandos intermedios) y los jefes indirectos (los jefes superiores), que tienen dos niveles, a) un influjo general, difuso pero vago, b) una concretización del medio, que lo hace inmediato, definido y específico, (ibid., págs.33 y 34), el primero referido a todo ese aspecto al que se está llamando informal y el segundo referido a toda esa gama de normas y reglas de la empresa que es netamente formal.

El moldeamiento es debido al intercambio de criterios que se dan necesariamente entre obrero-obrero, obrero-subordinado y obrero-jefe. El obrero afectará y también se dejará afectar en la interrelación, internalizará normas, reglas, valores, etc. , irá pues introduciendo más categorías a su cerebro lo cual le llevará a pensar de distinta manera y por lo tanto a que su comportamiento sea distinto.

Cuando un individuo ingresa a una organización, realiza generalmente 2 tipos de contrato:

a) El contrato que es indicador de los derechos y obligaciones que tiene dentro de la organización.

b) El contrato psicológico, que no necesita de ningún tipo de documento que deba ser escrito y mucho menos firmado, este se refiere a que también la empresa y el propio obrero tienen sus obligaciones, la empresa tiene la obligación de mantenerlo satisfecho a su empleado, y el obrero deberá satisfacerla a la empresa con un buen trabajo, ambos se deberán retroalimentar para cumplir con el objetivo de la organización y los objetivos de cada uno de ellos.

"La noción de contrato psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas, no escritas en parte alguna que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de la organización", implícito en la idea de rol organizacional, (Schein,1982,pág.20).

Así el individuo al ingresar a una organización industrial tendrá una función y un rol que desempeñar, esa es la producción y su proceso, cuyo final es el producto.

4.2.5.2) El grupo en la organización industrial

Según Schein, el grupo se define como: "cualquier número de personas que a) interactúan unos con otros, b) que son psicológicamente conscientes unos de otros, c) que se perciben a sí mismos como grupo"(ibid,pág.135).

Hodgetts en 1983 (ref, en el libro de Zolf,pág.113), define al grupo como: "un conjunto de dos o más personas interdependientes e interactivos que buscan alcanzar objetivos comunes".

" Por un lado el grupo desde su punto de vista formal, permite, la realización de las tareas, la generación de nuevas ideas, la resolución de problemas, etc , por otro lado el grupo desde el punto de vista informal, constituye el medio de satisfacer ciertas necesidades de las personas tales como: la afiliación, seguridad, incrementar y mantener la estima de si mismo, comprobar la realidad social, disipar los aburrimientos, etc", (Zolf.s.f.,Psicología Industrial y Organizacional,pág.113), estos se forman gracias a la oportunidad de que surjan, osea se refiere a la oportunidad que el jefe, el factor ambiental (horario de trabajo requerido, localización física, ruido, etc.) y la tarea misma (sobre todo esta última) les pueda dar para que se agrupen, se ve frecuentemente que los obreros que manejan una máquina, tienden a originar el grupo formal-infomal, cosa que no es tan frecuente entre este grupo hipotético y el otro que se mantiene ocupado con la otra máquina.

Según sean los objetivos que los unan, los grupos tienen sus propios rasgos básicos, adquieren una personalidad propia tienen, normas y reglas de conducta que los señalan y que en última instancia determinan su comportamiento laboral.

Los grupos pueden ser homogéneos o heterogéneos, esto en función al grado de similitud que presenten sus miembros, en cuanto a motivaciones, personalidad, experiencia laboral, edad, etc.

Lo que mantiene al grupo es la cohesión, se refiere al grado en que los miembros de este quieren permanecer en él, mientras más cohesionados los miembros querrán más bienestar para el grupo, para lograr sus objetivos y para participar en sus actividades (ibid).

El grupo, es efectivamente un grupo de personas, que a diferencia de la masa, el primero es un conjunto de individuos organizado con muchas voluntades, articulado, que persiguen un mismo fin que es el producto dentro de la industria.

En el ámbito laboral, estos fines pueden estar expresados, en una justa retribución del salario, la seguridad en el empleo, la conservación de la salud, la satisfacción en el trabajo, el reconocimiento, la estima, etc. Para alcanzar los propósitos señalados, se requiere de la voluntad de todos y de cada uno de los miembros del grupo, pero ninguno de forma individual y desordenada, porque ello entrañaría la dispersión de las fuerzas puestas en acción, en este entendido surge lo que se denomina la autoridad que regulariza el orden de la organización.

Schein refiere que dentro de la organización los grupos tienen dos funciones:

- Organizacionales, sirve para realizar una tarea, para generar nuevas ideas, para coordinar o servir de vínculo, es un mecanismo de resolución de problemas, sirve de

ejemplo el sindicato, facilita la implementación de decisiones complejas y finalmente es un medio de socialización.

Esto significa que se constituye en una función a la autoridad, responsabilidad, especialización, estudios de tiempos, movimientos, etc.

- Psicológicas, satisface las necesidades de afiliación, confirma el sentido de identidad, sirve para comprobar la realidad social, reducen la inseguridad, resuelven problemas del trabajo mismo.

En última instancia el grupo informal (marcado por fuerzas psicológicas) es el que define el comportamiento, las normas, objetivos, valores sociales, etc y definirá todo el grupo organizacional industrial.

Ambas macrofunciones, sirven de equilibrio entre las necesidades de la organización y las necesidades del individuo, caso contrario, si algunas de las necesidades no son cumplidas, el producto será el desequilibrio que origina el caos de la organización.

Baró, define al grupo como "aquella estructura de vínculos y relaciones individuales y/o intereses colectivos", el grupo para ser si mismo debe seguir 3 parámetros; identidad, poder y actividad, o sea una totalidad que permita diferenciarse de otros grupos y que mediante la relación con otros (intergrupales), ya que domine o esté dominado, además debe tener una actividad, que logre un efecto en la vida social sobre todo para afirmar su identidad, ej.- el sindicato, es un grupo, generalmente construido entre los miembros de una organización que se identifican gracias a una relación simétrica que los hace ser y enfrentarse al grupo patronal - administrativo y cuya actividad principal se refiere a la lucha por sus reivindicaciones.

" El grupo de trabajo se refiere principalmente a aquel que funciona mediante la contigüidad espacial y más que un marco expresivo, constituye un medio para lograr unas metas" (de Back, en el libro de Baró, 1989, pág. 236).

4.2.5.3) La influencia del grupo sobre el individuo

"El grupo influye de manera indirecta en el individuo, al influir en los niveles informativos y los estados afectivos del sujeto, en los niveles de información actúan a tres niveles: el medio ambiente y el grupo laboral, la autoestima del sujeto y las habilidades y conocimientos relevantes al trabajo. Lo que se refiere a los estados de ánimo, se involucra directamente afectando las preferencias y el nivel de activación psicológica de los sujetos. El grupo influenciará más sobre el individuo, mientras más importante aquel sea para éste" (Zolf., s.f., Psicología Industrial y de las Organizaciones, pág. 120).

"El vínculo social es una unión, donde se producen los grados de influencia, a la vez todo este proceso va a ser el ámbito social, para nuestro caso el ámbito industrial. El individuo influye sobre su grupo social y puede determinar por su acción nuevas ideas, nuevas concepciones, nuevas formas de pensar y de actuar. Toda persona que posea alguna energía (por cierto todos), es capaz de ejercer influencia sugestiva sobre el grupo social en el que vive, modificándolo en cierta medida, aquí nace la interacción de influencias recíprocas del individuo y del grupo social, que implican interferencias mutuas entre los miembros" (Fingermann, 1989, pág. 6 y 7).

4.2.6) La comunicación en la organización

La comunicación se puede definir como, el compartimiento de ideas, dar cierto tipo de información a otras personas.

Las funciones de la comunicación en las organizaciones, se mueven en tres ejes principales: a) producción y control, para que se cumplan los objetivos de las metas a través de la divulgación de las metas y objetivos de la organización, para regular también las políticas y normas que regulan el desempeño de los trabajadores, b) innovación, incluye las actividades de comunicación como los sistemas de sugerencias, la investigación y el desarrollo, comités de desarrollo de ideas, c) socialización o mantenimiento, permite que los trabajadores se identifiquen y relacionen entre sí como miembros de un grupo laboral determinado, a través de los diferentes sistemas de recompensa, así como la diaria interacción entre los miembros, lo cual permite el desarrollo de expectativas conductuales comunes (normas) y la satisfacción de diversas necesidades, destacando la de afiliación, (de Myers y Myers en el libro de Zolf,s.f.,Psicología Industrial y Organizacional,pág.123).

La comunicación es uno de los principales elementos en la organización, porque mediante ésta se puede transmitir el refuerzo social a nivel de reconocimiento y reforzar o no ciertas tareas que se están realizando.

Comunicar es un proceso en el cual se encuentran un emisor, que emite el mensaje, que es el contenido, son las ideas, el medio puede ser escrito u oral. El receptor es la persona que recibe el mensaje, quien se dedica a decodificar. La respuesta, que es la reacción del receptor y el retorno, se refiere a un indicador que se ha recibido conforme el mensaje. Tenemos también el contexto comunicacional, que es muy importante, se refiere al clima físico y social, el físico en el caso de la industria es la maquinaria, el ruido, la temperatura, el color, la iluminación, etc., el aspecto social son los compañeros de trabajo, los jefes y los subordinados del obrero, que mantienen o no un diálogo en el que se manifiestan sus necesidades, preocupaciones, molestias, alegrías, etc.

4.2.6.1) Tipos de comunicación

Comunicación Descendente, (entre jefe y subordinado): a) instrucción en el trabajo, b) razón fundamental del trabajo, c) información sobre los procedimientos y practicas institucionales, d) retroalimentación y e) adoctrinamiento de metas.

Esta comunicación en el caso de la industria será la relación que tiene el obrero con su mando intermedio, que es su directo jefe, pero hay jefes todavía superiores, por ejemplo el jefe de personal, de todas maneras todo este sistema comunicacional es asimétrica.

Comunicación Ascendente, (miembros organizados), a) sobre ellos mismos, su rendimiento y sus problemas, b) sobre los demás y sus problemas, c) sobre las prácticas y políticas organizacionales, d) sobre lo que necesita hacerse y como efectuarlo.

Comunicación Horizontal, (entre las personas del mismo nivel jerárquico, que tiene tres propósitos básicos: a) proporcionar apoyo socioemocional entre los compañeros de trabajo, b) permitir la coordinación para la realización del trabajo, c) difundir el poder en la organización, ya que cuando se restringe la comunicación horizontal, el centro de control (poder), reside principalmente en los niveles mas altos de la jerarquía, (ibid.,pág.124 y125).

Likert en su teoría nos habla de tipos de clima, estos se caracterizan por las relaciones de poder, la forma de comunicación, los procesos de influencia, de control y todo lo que son las fuerzas motivacionales. "La comunicación en clima autoritario explotador será generalmente percibida con desconfianza por parte de los empleados puesto que la distorsión la caracteriza, en un clima autoritario paternalista, la comunicación entre superiores y subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados, en el clima

consultivo la comunicación se caracteriza por ser descendente con frecuente comunicación ascendente y lateral (esta se refiere a la comunicación simétrica, entre compañeros de trabajo), la distorsión es mínima, y por último en un clima con participación de grupo, encontramos una comunicación que es la comunicación que va de lo descendente a lo ascendente y viceversa pero además es lateral" (Brunet,1992,pág.37).

Es así que uno de estos cuatro tipos de comunicación va a primar en una industria, donde se debe tomar en cuenta toda la estructura y los procesos de la organización.

4.2.7) La condiciones de trabajo

"En la fábrica transcurre y se agota la vida obrera", (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México).

"Las condiciones de trabajo se presentan hasta cierto punto como un hecho exterior, pero es sobre todo psicológico. Por ejemplo, el proceso de producción, no es únicamente una condición ambiental riesgosa del trabajador, como lo diría la medicina del trabajo, sino que es el componente determinante de su manera específica de vivir en sociedad. La monotonía y descalificación del trabajo y la falta de control sobre su ejecución y producto, no se quitan junto con el overol, sino constituyen hechos básicos de la existencia. La jornada de 9 horas o mas, los acelerados ritmos de trabajo y la rotación de turnos, no son una forma mas de pasar el tiempo, sino horas y formas bajo las cuales se desgasta el obrero mientras el capital se valoriza" (Ibid.,pág. 90).

Relacionado a las condiciones de trabajo se encuentra, el incremento general o no, en la esperanza de vida de la fuerza humana mas directa. Si bien la esperanza de vida está mas directamente comprometida con la edad, el factor condición de trabajo juega un papel importante.

Muchas personas en edad productiva, se encuentran desgastados por los patrones surgidos en los procesos laborales.

El desgaste se lo expresa de las siguientes formas: a) a partir de lo que expone principalmente el modelo médico, manifestándose las diferentes enfermedades, de tipo isquémicas del corazón, gastrointestinales, tumores malignos, etc, o sea todo un deterioro biológico, b) desempleo por grupo de edad, en función a la demanda que presenta, c) por las condiciones físicas en que se encuentran los trabajadores, manifestándose alteraciones fisiológicas y psicológicas, d) por las relaciones sociales, manifestándose socio-psicológicamente y e) por los niveles económicos, manifestando , todo tipo de alteraciones , desde biológicas hasta psicológicas.

4.2.8) Las relaciones de poder

Las relaciones sociales se refieren principalmente a dos tipos de relaciones a: aquellas que articulan los modos o modo de producción, y aquellas que configuran los comportamientos principalmente entre grupos y personas (Baró,1989).

"El carácter propio de las relaciones sociales dan lugar al surgimiento de clases, entendidas como aquellos grupos de personas que ocupan la misma posición en la estructura de producción y que por lo tanto participan en los mismos intereses sociales y objetivos" (Baró,1989, págs.34 y 35).

Por otro lado el poder se refiere, según Max Weber (ref,en el libro de Baró,1989) "imponer su voluntad a los otros" .

Así como cualquier institución, grupo, etc. , incluso entre los animales, se da la ley del más poderoso, lo mismo en las organizaciones industriales.

El poder se refiere según Kotter en 1982 (ref, en el libro de Zolf, 1986, Psicología Laboral, pág. 168) "una medida del potencial que tiene una persona para conseguir que los demás hagan lo que ella desea que hagan, a la vez que evita verse obligado por otros, a hacer lo que no quiere hacer, de esta manera el poder que utiliza una persona viene a constituirse en un gran influenciante, o sea hay una probabilidad que una persona se conduzca de cierto modo cuando otra ha decidido que suceda así, en pocas palabras una persona con poder consigue modificaciones en la conducta del otro, por tanto poder es influencia potencial.

El clima laboral se define también en función a las relaciones de poder, por ejemplo según la teoría de Likert, "cuando los jefes utilizan el castigo y las recompensas para controlar a los empleados obviamente caracteriza a un clima autoritario - controlador, sin embargo si el clima se va a caracterizar por ser participativo se distingue por el ejercicio de un poder de experto que da al superior la imagen de un jefe de equipo ante los ojos de sus empleados. Así el clima participativo no se caracteriza por un dejar hacer de la dirección, sino más bien por una integración de los procesos de control y de decisión que está diseminada en todos los niveles jerárquicos de la organización" (Brunet, 1992, pág. 69).

4.2.9) Las relaciones de poder dentro de la industria

El grupo dominador tiene características que le son suficientes para imponerse sobre el otro, no vamos a atribuir a que el dominado no tenga aspiraciones y/o que sean conformistas, sino al proceso mismo de relacionamiento, dentro de estas el dominador adquiere ciertas características que son 4: a) autoridad legal, b) ser un modelo moral, e) poseer recursos necesarios (económicos, información etc) y d) poseer mecanismos coercitivos, o sea por la fuerza, pudiendo coexistir 2 o más de estas características en un mismo grupo dominador (Baró, 1989).

Dentro de la industria la característica que predomina a favor del patrono es el tercero o sea la posesión de recursos, son los que tienen los recursos necesarios (capital, infraestructura, maquinaria) y/o de conocimientos (son administradores de empresas, economistas, psicólogos, etc.).

"El poder pasa por las motivaciones personales y razones sociales, a los que incluso llega a moldear y se vuelve en el representante de la razón más decisiva", sin duda el poder es muy sutil en este campo"(ibid.,pág.92).

"El poder por sí mismo tiene las siguientes características: a) se da en toda relación social, b) se basa en la posesión de recursos y c) produce un efecto en la misma relación. En la relación social obrero-patronal, este último impone su voluntad al primero porque posee los recursos económicos incluso muchas veces pasando sobre los recursos intelectual o moral de aquel, ahora bien "de nada le sirve al obrero razonar su petición, mostrar la capacidad de la empresa para subirle el salario ni argumentar la justicia de su demanda: en última instancia, el propietario decide y logra su despido, le cueste más o menos" (ibid.,pág.98).

De esta manera el patrono decide los roles, se define a sí mismo y define al obrero y por ende la relación, el propietario determina las relaciones laborales y así determina las funciones que debe cumplir el obrero, en cuanto a lo que debe hacer y lo que puede ser, si el trabajador desborda el marco que se le ha impuesto y que pretenda modificar las reglas establecidas desde el diferencial de poder, dejará de ser obrero para ser un intrigante, un alterador del orden y un agitador social.

El trabajador fabril ingresa en una situación por lo general conformista, versus convencionalista (ambos términos utilizados por Hollander y Willis en el libro de Baró,págs.116 a 164), siendo el primero un concepto que significa una congruencia del individuo con las normas internas dentro de la industria, pero que representa una exigencia conflictiva y el segundo concepto será también una congruencia pero sin

conflicto para el individuo, el trabajador fabril se mueve bajo el concepto de conformismo. Esta situación se da sin duda a través de la necesidad que tiene el obrero de un trabajo (y la venta de su fuerza), frente a la imposibilidad de no encontrar otro en la que su comportamiento pueda ser convencional.

4.2.9.1) La importancia del poder dentro de la industria

En la organización industrial el poder tiene importancia en aspectos tales como:

a) Un recurso esencial que debe tener un supervisor es el poder, sin el cual serían imposibles sus actividades. Permite la división del trabajo para una mejor organización de las tareas a realizarse, porque dentro de las organizaciones hay personas agrupadas según los cargos existentes mantienen una relación jerárquica de autoridad, o sea, unos son supervisores y otros son subordinados, según el objetivo de mejores maneras de manejo de recursos humanos tanto como de actividades, permitiendo una distribución formal de poder a través del establecimiento de niveles jerárquicos de supervisión.

La importancia se da también a través de la dinámica obrero-patronales que influyen en el funcionamiento de la organización.

Las relaciones de poder tienen mucha importancia dentro de lo que es el clima laboral y el proceso de trabajo, no solo por el aspecto organizativo sino también por la predisposición de actuar en la sindicalización, "la percepción de tener poder y de jugar un papel importante dentro de una organización constituyen predisposiciones para el deseo de satisfacción de los empleados. Cuando un individuo se siente preso en el interior de un sistema totalitario de una organización, fría, rígida y burocratizada, éste va a buscar mecanismos que le permitan hacerse escuchar. La sindicalización entonces, se vuelve en un mecanismo legal, socialmente reconocido, que permiten en sus afiliados tener la posibilidad de ejercer una cierta influencia en

su contexto de trabajo" (Brunet,1992,pág.72) es así que el individuo y dependiendo de este contenido se sentirá o no con la necesidad de volverse partícipe mediante la representación .

Cotiis y Le Louarn (ref, en el libro de Brunet,1992,pág.72) mencionan que "la sindicalización, no es necesariamente un medio absoluto que los empleados tienen para resolver sus problemas y que la voluntad de sindicalizarse dependerá de dos aspectos:

a) la percepción de los empleados sobre la influencia que ejercen en su contexto de trabajo y

b) la importancia que le dan a la sindicalización como medio importante y eficaz para influir sobre su organización".

En este sentido la sindicalización puede servir al individuo como instrumento para lograr beneficios a nivel personal y solo podrá ser llevada a cabo si goza de autonomía, apoyo, reconocimiento y equidad.

4.2.9.2) La participación del obrero

Generalmente la gente, tiende y/o quiere participar en las decisiones diarias.

Según Gilmer (1963) "La participación en la toma de decisiones es el mayor factor moral de los empleados en todos los niveles".

La toma de decisiones según Kolb (1977) se compone de dos aspectos, a) la toma de decisión propiamente dicha y b) las actividades necesarias para ponerla en práctica, la primera se refiere a la forma verbal o escrita por la cual la palabra se hace

valedera y la segunda al proceso mismo de ejecución de la decisión que se ha tomado.

La participación sirve de lubricante para que se evite la resistencia a la autoridad formal.

En realidad la meta de la participación es mejorar la satisfacción y el ánimo de los obreros y así también el desempeño en el trabajo, según el modelo de los recursos humanos de Mc. Gregor, Likert y Haire (ref, en el libro de Brunet, 1992).

La participación no es algo que pueda suscitarse artificialmente. La participación no durará mucho tiempo, si se la considera como una artimaña para conseguir que alguien haga lo que quiere, sino como una forma de ser parte de las decisiones a tomar.

4.2.9.2.1) El sindicato

El Sindicato es una forma de poder y de relación política que tienen los obreros para enfrentarse con el grupo de propietarios y/o jefes, en defensa de sus derechos y necesidades.

Históricamente, antes de la revolución industrial, los obreros se organizaron, para protegerse contra las presiones competitivas de los mercados de expansión. Fue la reacción de los hábiles artesanos contra las fuerzas económicas que intentaban suprimir su habilidad y rebajar sus escalas de salario.

"Antes de 1880, los sindicatos desaparecieron en periodos de crisis. Su susceptibilidad hacia las inversiones económicas era debida, en parte, a la fuerza atractiva de los movimientos políticos de la época, y tenía respuestas a las humillantes condiciones obreras. Solo les era posible escapar al riesgo del paro

forzoso y los salarios bajos si podían convertirse en sus propio empresarios" (Gilmer,1963,pág.271).

En la segunda mitad el siglo XIX, paralelamente a la expansión de los mercados industriales , los sindicatos crecieron en número y fortaleza.

Los dirigentes reconocieron la necesidad de adaptarse a los intereses concretos de sus miembros, hicieron panaceas políticas y querellas internas que habían debilitado a las primitivas organizaciones. Cada reactivación, trajo consigo un nuevo desarrollo.

"En 1930, el salario y los paros hicieron que los obreros perdieran las esperanzas de solucionar sus problemas laborales sobre la base de la generosidad de los empresarios, esta situación produjo la legislación del derecho de los trabajadores a asociarse. El descontento que existía en el movimiento obrero por las técnicas organizativas anticuadas y un conflicto de jurisdicción interna produjeron una división en las categorías de trabajo" (ibid.,pág.273).

Cuando las industrias y a partir de 1937 empiezan a realizar producción en serie, los sindicatos ya contaban con 7 millones de miembros. Hacia 1949, con 14 millones de afiliados y hacia 1957 con 17 millones, la cuarta parte del mundo del trabajo estaba organizada. Este éxito se debió a una serie de luchas encarnizadas, fracasos y arreglos.

El sindicato presiona al capital, pues es un interferente para la libertad de acción del empresario. Los sindicatos son siempre reivindicativos y permiten que los obreros obtengan nuevos sistemas de satisfacciones.

Pero la existencia del sindicato no asegura una solución de las dificultades sin fricciones, incluso la propia solución, por ejemplo si el empresario no da suficiente prioridad a la respuesta de reclamaciones, la comisión sindical puede verse obligada

a responder a las presiones sindicales de los afiliados y acusar a la dirección empresarial de usar tácticas obstaculizadoras, o por lo menos, de negligencia. El sindicato carece de todo método práctico para obligar a la dirección a dar una respuesta a las reivindicaciones, ellos tienden a ganar.

Los obreros se reúnen en sindicatos, porque gracias a ellos logran mayor seguridad, la inclinación por semejante organización es el único camino que permite obtener resultados en beneficio de los obreros (ibid).

4.2.10) Las cargas laborales

Dentro de lo que son las cargas laborales que se dan las industrias, se distinguen:

a) Las cargas físicas, b) las cargas químicas, c) Las cargas fisiológicas y d) las cargas psíquicas.

Unas predominan sobre otras, dependiendo del producto objetivo de la industria.

Las cargas físicas, son principalmente, el ruido, el calor, las vibraciones y las radiaciones.

Las cargas químicas, son principalmente, los polvos, los líquidos y vapores, los gases y los humos.

Las cargas fisiológicas, son los turnos con rotación, la posición incomoda, el trabajo pesado, los dobles (Laurell,1989,La Salud en al Fabrica,págs.136 y 137).

4.2.10.1) Las cargas psicológicas laborales

Dentro de las cargas laborales, la que nos interesa para nuestro estudio, son las cargas psicológicas dentro del trabajo, la mayoría de ellas, comparten otro riesgo o carga,

por ejemplo, el ruido (físico), los turnos con rotación (fisiológico), los dobles (fisiológico), la fatiga (fisiológico). Hay otras netamente psicológicas, por ejemplo, la conciencia de la peligrosidad por el trabajo, los turnos con rotación, la supervisión estricta, las emergencias, la monotonía y los altos ritmos (Ibid.,pág.140).

4.2.10.1.1) El ruido

Es una carga psico-física, de la más molesta.

Las transformaciones de los procesos biopsíquicos provocados por el ruido, atañe por un lado al funcionamiento del oído interno, que se destruye paulatinamente o también puede ser abrupta y por el otro lado, tiene efectos extrauditivos sobre el aparato cardiovascular, el digestivo y el sistema nervioso, lo que se traduce en una atención sostenida. Los niveles altos de ruido están en un nivel a partir ya de 90 dB (decibeles), además que éste decibelaje es apenas permisible por el oído humano por largas horas (Holahan,1996).

El ruido por supuesto que influye en el rendimiento del trabajador obrero, es un productor de estimulación Broadbent en 1971 (ref, en el libro de Holahan,1996), sostiene que la estimulación excesiva reduce la atención del individuo llegando a interferir en la tarea que está realizando. Los efectos según Dodson y Yerkes (ref. en el libro de Holahan,1996) más negativos se encuentran, cuando el individuo está sometido durante mucho tiempo al ruido y cuando las tareas son muy complejas.

4.2.10.1.2) La conciencia de peligro

Se refiere a la conciencia que tiene el obrero del peligro que puede originar su trabajo. Es una carga netamente psíquica, dado que no se refiere al accidente efectivamente consumado, sino a la conciencia, basada en la experiencia de los

peligros inherentes a la labor que se realiza. Su principal efecto es que genera un estado de estrés prolongado.

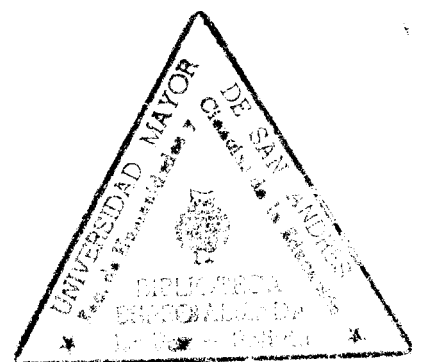
Los peligros o riesgos del trabajo industrial parecen causar especiales problemas de adaptación, especialmente por el manejo de las maquinarias. Estas características se manifiestan sobre todo con niveles de tensión, y esta a la vez puede originar muchos accidentes.

4.2.10.1.3) El trabajo por turnos

El trabajo por turnos es un nuevo uso del tiempo.

El trabajo por turnos, frecuentemente con rotación, es solo una expresión más de que la máquina, el trabajo muerto, se ha convertido en el elemento organizador del proceso laboral y que su uso racional subordina y succióna el trabajo vivo.

Se rompe con el tiempo natural y con la función del ciclo natural para sustituirlo por un tiempo contabilizado en ciclos de 24 horas durante los cuales se repiten uniformemente las mismas actividades. Como la individualidad de cada obrero no cuenta, el ciclo de 24 horas, se subdivide entonces en 8 horas de trabajo, 8 horas de trabajo y 8 horas de trabajo, pero al obrero le tocan 8 horas y 16 horas no trabaja, pero esta nueva división, tiene implicaciones fisiológicas como sociales. Trabajar la primera semana por la mañana, la segunda por la tarde y la tercera por la noche y así sucesivamente rompe el ritmo fisiológico básico: el ciclo circadiano. Hay una ruptura que se expresa en trastornos gastrointestinales y sexuales, fatiga, insomnio, etc., que para muchos obreros asumen una gravedad extrema. Además la obligatoriedad del trabajo prohíbe el desarrollo regular de cualquier otra actividad con horario fijo (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México).



Ni siquiera la vida familiar se salva, ya que el obrero con trabajo rotativo la mayor parte del tiempo está desfasado con los horarios del resto de los miembros de su familia. Cuando ellos duermen él trabaja, y cuando él necesita dormir los hijos juegan y así sucesivamente. No hay encuentro posible (ibid.,pág.29).

Es una carga por excelencia fisiológica-psicológica. El componente fisiológico de ésta carga consiste en que rompe, o desincroniza, los ritmos fisiológicos básicos del cuerpo, por ejemplo temperatura, presión arterial, el tipo de actividad cerebral, la cantidad variable de una serie de hormonas, estos procesos provocan, la difusión de una serie de procesos básicos del cuerpo, como son principalmente trastornos del sueño y gastrointestinales como la gastritis y la úlcera. El componente psicológico que tiene mas interés en este estudio, se relaciona con la tensión nerviosa prolongada, como con los efectos sociales de la rotación de turnos, los cuales desquician las actividades sociales y familiares del trabajador. Se ha mostrado que se traduce en un cuadro psicossomático intenso en este tipo de trabajadores, que incluso llegan a tener una sobremortalidad por infarto

4.2.10.1.4) Los dobles y las horas extras

Se refieren a "doblar turnos". A pesar de que las razones que suscitan la prolongación de la jornada aparecen como de orden técnico, tienen repercusiones en el desgaste obrero no solo porque se trabaja durante más horas sino también por la exposición al riesgo se incrementa (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México).

Es una carga fisiológica-psíquica. Genera transformaciones corporales y psíquicas semejantes a la de los turnos que, además los refuerzan, dado que casi siempre se combinan. Aparte de la disfunción y el entres prolongado, habría que enfatizar también la fatiga patológica (ibid).

Los dobles se refieren a dobles turnos, tal vez estos no son tan comunes como las horas extras, estas horas generalmente se adicionan al trabajo de 8 horas en 2, 3, 4 y pueden incluso llegar un incremento de cinco horas al turno correspondiente.

4.2.10.1.5) La monotonía

La monotonía se refiere a una actividad que se realiza de forma rutinaria que produce aburrimiento. La monotonía además de los altos ritmos de trabajo, el alto grado de atención y el aislamiento produce niveles altos de tensión.

Se caracteriza por una falta de interés, asociado generalmente a una actividad repetitiva, se diferencia de la fatiga, porque el aburrimiento es un deseo de cambiar de actividad, más que de descansar o disminuir el trabajo.

La monotonía, se relaciona a la repetición del trabajo y al grado de atención exigido por la misma actividad laboral .

4.2.10.1.6) La supervisión estricta

Constituye una carga psicológica laboral muy importante. Se refiere más a una supervisión de control y no de apoyo.

La característica principal es que combina elementos de control y presión sobre los obreros con un desconocimiento del contenido concreto del trabajo, el pensamiento típico identificado en algunas investigaciones hechas es: "mandan pero no saben".

"Tener que trabajar bajo el ojo controlador del supervisor y simultáneamente asumir la responsabilidad de resolver problemas de la tarea a realizar redundando en una condición estresante prolongada" (Laurell,1989,La Salud en la Fábrica,pág.139).

Dentro de los que son las expectativas de supervisión del trabajo realizado por el obrero, se encuentra la dirección, apoyo y la aprobación, pero contrariamente a esto, mas bien la supervisión se constituye en un control que al igual que las cargas mencionadas crean tensiones.

En realidad la supervisión estricta no proviene directamente de gerencia sino de los mandos intermedios que son los directos supervisores. Muchas veces asumen este rol, los técnicos, pudiendo ser electrónicos, mecánicos, químicos, etc

4.2.10.1.7) Emergencias

"Las emergencias se generan porque los obreros están pendientes de situaciones que deben ser atendidas rápida y correctamente a fin de evitar accidentes de gran alcance" (Laurell,1989, La Salud en la fábrica,pág.139).

Esta carga está muy relacionada con la supervisión estricta y la conciencia de peligro.

4.2.10.1.8) La fatiga y los descansos

La fatiga es un estado subjetivo o psicológico que puede acompañar al trabajo prolongado. Se manifiesta como la disminución del trabajo y están íntimamente relacionados entre sí; el descansar se refiere a la necesidad que se tiene de recuperarse de la fatiga.

El cansancio está relacionado con cambios fisiológicos que se manifiestan según sean los tipos de trabajos y la cantidad de trabajo.

La fatiga además de manifestarse como una baja actividad con disminución de la producción en las dos últimas horas de la jornada también se puede traducir en

estallidos de mal genio o de mal humor ocasionando de esta forma dificultades para actuar con el entorno social.

4.2.11) El Salario

En términos económico-políticos, se refiere al precio de la fuerza de trabajo. Es el valor que se da a la fuerza empleada por el trabajo del obrero.

El capitalista paga determinada suma de dinero, después de que el obrero ha terminado con el trabajo objetivo, y solo se paga por la cantidad de tiempo de trabajo establecido (pudiendo ser por horas, días o semanas). Por ejemplo si está establecido el trabajo por 8 horas, 4 horas serán pagadas por un monto determinado, o sea el valor real, la otras 4 no tendrán valor monetario, serán, apropiadas por el concepto de plusvalía, entonces no hay pago íntegro de la jornada de trabajo, la explotación de ésta forma es encubierta, entonces las relaciones entre patrono y obrero asalariado es desproporciona)

En realidad el salario es un mero nombre que se le pone al valor por el trabajo realizado por el obrero, pero no es el valor en sí, sino la medida por el trabajo del obrero.

"Encontramos dos tipos de salario, a) el salario por tiempo, se refiere a que la magnitud de éste depende del tiempo que el obrero trabaja y que puede medirse por horas, días, semanas, etc. y b) el salario por piezas, llamado también a destajo, es el salario, cuya magnitud depende de la cantidad de productos elaborados, piezas fabricadas u operaciones realizadas en la unidad de tiempo", (Manual de Economía Política, 1969, pág. 108 y 109). Este último, producirá más intensidad en la realización del trabajo, controlará más al obrero y por lo tanto creará mayores niveles de tensión. Al final de la jornada el obrero acabará extenuado con tensión de sus energías

musculares y nerviosas, lo que hace también descender la calidad del trabajo y las emergencias serán más frecuentes.

El supuesto económico, es la creencia de que al obrero solo le motiva el dinero para trabajar, "solo le interesa ganar dinero, las relaciones sociales no son muy motivantes". Si un propietario, gerente y/o otros superiores a los obreros, tiene este supuesto, lo que hará es aumentar los salarios para que su producción mejore (Schein,1982).

4.2.12) El Reconocimiento

El reconocimiento se refiere al valor y/o a la retroalimentación que se le da al obrero dentro de la industria por el trabajo que realiza. Pertenece a niveles sociales de reconocimiento, llamado reconocimiento social.

Es un motivador, un refuerzo social, a través del reconocimiento se inicia, orienta y mantiene la conducta hacia determinados objetivos. Según Maslow, el reconocimiento pertenece a la cuarta escala de motivaciones referida esta a, "Estima, que es la necesidad de autovaloración o de respeto y admiración por parte de terceros"(ref, de Maslow en el libro de Zolf.s.f.,Psicología Organizacional e Industrial).

Sin duda a nivel psicológico el reconocimiento, es un factor importante para el individuo que necesariamente se mueve en el mundo psicosocial, constituye una respuesta que viene dada por el actuar que tiene el individuo en su vida social, el simple hecho de que un tercero refiera sea este subordinado, compañero, jefe; "esta bien", "has mejorado tu trabajo", "sigue adelante" y frases como éstas", se constituyen en un factor verbal influyente y en algunos casos determinante para que el individuo mejore en la actividad laboral y continúe o no mejorando su trabajo.

En el libro "El fin de la historia y el último hombre" de Fukuyama (mencionado en el libro "Confianza" del mismo autor) este refiere, "la satisfacción que obtenemos de estar relacionados con otros en el lugar de trabajo surge a partir de un deseo humano fundamental de ser reconocido. Todo ser humano busca que otros seres humanos reconozcan su dignidad (vale decir, ser evaluado de acuerdo a su valor real). Este impulso es tan sustancial y profundo que constituye uno de los principales motores de todo el proceso histórico de la humanidad, en otros tiempos, esta necesidad de reconocimiento se manifestaba en el campo militar, cuando reyes y príncipes libraban sangrientas batallas para establecer su dominio sobre los demás. En los tiempos modernos, esta lucha por el reconocimiento ha pasado del ámbito militar al económico, con frecuencia, son desarrolladas no sólo como un medio de satisfacer las necesidades materiales, sino para obtener reconocimiento. El trabajo y el dinero también tienen mayor importancia como fuentes de identidad, de estatus de dignidad, ya sea que el individuo haya fundado un imperio mundial de medios de comunicación o haya sido promovido de operario a capataz. Este tipo de reconocimiento no puede ser logrado por el individuo aislado, pues solo aparece a partir de un contexto social" (Fukuyama,1996, pág .25).

D) SOBRE LA SALUD OBRERA

4.2.13) El Proceso salud-enfermedad

Las enfermedades se pueden presentar en cualquier clase social, en cualquier etnia. Ataca a mujeres y hombres, lo mismo que se presenta en niños, jóvenes, adultos y ancianos. Pero es obvio que a cada sexo, a cada edad, le aqueja más una enfermedad, por ejemplo la demencia solo afecta a los ancianos, cuanto más joven el organismo la meningitis afecta a mayor cantidad de gente y en mayor proporción, la diferencia en cuanto a género, por ejemplo si hablamos de trastornos de personalidad, la histriónica es mas frecuente en las mujeres, y la obsesiva-compulsiva en los varones, y así sucesivamente, lo mismo ocurre con las clases.

"Cada clase se caracteriza por formas específicas de envejecer, enfermar y morir", (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México,pág.9).

Hablar de enfermedad, no se refiere simplemente a un aspecto desde el punto de vista de la medicina y/o del aspecto biológico, si no también al aspecto social, añadir este elemento, significa según Laurell, "plantear nuevas preguntas y generar respuestas distintas respecto a qué es y qué podría ser la salud obrera" y por último tomar más en cuenta la salud social referente específicamente al enfoque psicosocial.

4.2.13.1) La salud social en la industria

La salud social, se refiere a las adaptaciones o acoplamientos de los individuos a las situaciones y a los factores que determinan dichas adaptaciones (Gilmer,1963).

Ya dentro de la industria, experimenta una serie de situaciones respecto a su relación laboral. Determinadas conductas se esperan del individuo que es contratado, por ejemplo horas de trabajo, vestido, relaciones sociales, aceptación del principio de autoridad y del tipo de trabajo que se debe realizar, lo mismo sucede con el obrero contratado, este quiere alcanzar una seguridad económica, reconocimiento laboral, conseguir una determinada posición que le dé un rango o categoría, obtener satisfacciones en su trabajo, etc.

Estos aspectos últimamente mencionados van a ser denominados adaptaciones en la industria por parte del trabajador fabril y también de la organización al obrero. Las prácticas de organización para la simplificación del trabajo, el escalonamiento de mandos, la unidad de dirección y la extensión de la supervisión producen diferentes exigencias sobre las personas de los distintos niveles de la organización y por lo tanto ciertas adaptaciones sobre todo se ve este proceso más marcado en los grupos fabriles. El trabajo del obrero normalmente muestra la mayor especialización y

simplificación, que termina por enfermar al individuo en un proceso de desgaste psicosocial.

4.2.13.2) La enfermedad en la industria

Dentro de lo que es la afectación de salud social en la industria, se ven diferentes causalidades, según Morgan (ref, en el libro de Gilmer, 1963) principalmente se refieren a preocupaciones concernientes al trabajo. Estas se dividen en preocupaciones de no progresar, las condiciones de trabajo que podrían llevarles a la enfermedad o la ausencia de ésta, sobre como se las arreglarán cuando sean viejos, paros temporales, la posible pérdida de su empleo y sobre la falta de capacidad para el desempeño de su trabajo. De estos puntos los más relevantes se refieren a seguridad, vejez, los paros y las pérdidas de trabajo.

Neel (ref, en el libro de Gilmer, 1963) realizando un estudio, relaciona tres condiciones en el ambiente laboral que produce inquietud en la organización:

- a) Prácticas de vigilancia y preocupación, se refiere que a menudo los trabajadores cargan sobre ellos responsabilidades sin garantía, porque a menudo nos dicen a los trabajadores cual es su sitio.
- b) Condiciones del trabajo y preocupación, se refieren a las mismas condiciones, el polvo, los humos, el ruido, la mala conservación y/o el escaso mantenimiento, la suciedad, el aceite, la grasa, etc., todo lo concerniente a su salud física y mental.
- c) Trabajos cronometrados referentes a las reglas de tiempo que causan preocupaciones e inquietudes, en muchos casos la cuota de productividad que se les señala, y los que tienen dificultad en terminar su trabajo tienden a preocupar.

Según Cámeron (ref, en el libro de Gilmer, 1963), hay tres tipos de trabajos que ocasionan ciertos tipos de desadaptaciones:

a) El trabajo que requiere una intensa utilización de un número limitado de facultades o partes del cuerpo pueden causar problemas, o sea hacer el uso de un número limitado de peso intensivo de los músculos del cuerpo, el ejemplo típico, el calambre que es un trastorno psicológico no físico.

b) El trabajo relativamente simple, altamente repetitivo y graduado o rítmico, trae dificultades, particularmente cuando el ritmo es rápido.

c) Los trabajos que no exigen la entera participación del trabajador crean problemas.

Todos ellos se manifiestan sobre todo con altos niveles de tensión, por ejemplo un determinado número de maquinistas experimentaban el más alto grado de tensión cerca del final del trabajo, porque un error al finalizar podría causar mayores pérdidas.

Los peligros o riesgos del trabajo son una característica especial de los empleos que parecen causar especiales problemas de adaptación industrial (Gilmer, 1963, pág.545).

"La posición del trabajador en el nivel más inferior de la organización jerárquica da como resultado con toda seguridad otros factores del trabajo que influyen la adaptación del mismo (de Morgan, en el libro de Gilmer, 1963. pág.545).

En términos generales el obrero tiene poco control respecto a lo que hace y respecto a su propia seguridad, pues está en una posición de completa dependencia, la preocupación por su seguridad y su trabajo es completamente predominante, el

trabajador interpreta los acontecimientos de la fábrica en términos de su necesidad de seguridad.

Algunos estudios realizados en empresas industriales internacionales, botaron los siguientes resultados, las principales problemáticas dadas a causa de las diferentes alteraciones se refieren: absentismo, quejas, accidentes, alcoholismo, etc.

El trabajador puede violar las normas, o poner una serie de excusas de enfermedad y crear una gama de problemas.

4.2.14) El proceso laboral y los patrones de desgaste

Los procesos laborales, se dan en torno a las clases sociales, puesto que la duración de la vida, está en función al tipo de trabajo que se realiza. Por ejemplo en Francia se realizó una investigación, sobre la esperanza de vida de los obreros, se sacó la conclusión de que: los obreros no calificados entre 15 y 64 años mueren 2.5 veces más que la burguesía y los profesionistas liberales, la razón es que las enfermedades particulares están ligadas a los patrones de consumo y los riesgos específicos del trabajo mismo. Otro estudio en Inglaterra los obreros no calificados entre 15 y 64 años 1.52 veces más alto que para los ejecutivos en 1921-23, dato que había subido a 1.78 para 1970-72, a pesar de que en el mismo periodo se establecieron servicios médicos para toda la población y se resolvieron los problemas del consumo básico (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México). El proceso laboral tiene esencia psico-bio-socio-económica.

"El proceso de desgaste-reproducción obrero, es el modo psicobiológico de andar en vida", (de Tambellini en Laurell,1985, El Desgaste Obrero en México.pág.15).

"Dentro de lo que es el capitalismo, debe señalarse que el proceso de producción no está aislado del consumo, sino que ambos constituyen una unidad. Son dos momentos

de un mismo proceso, en el cual el consumo está determinado por la producción" (ibid.,pág.17).

El tipo de trabajo está ligado directamente a la salud, que se agota según ciertos factores de riesgos ambientales y sociales. El trabajo es a la vez un modo biológico-psíquico de vivir.

En el proceso de trabajo se realiza la producción, por el cual se obtiene dinero, para el consumo, pero no es posible reconstruir en el consumo lo que se perdió en la producción.

Si se analiza desde el punto de vista de los procesos laborales capitalistas, encontramos dos etapas:

1) Subsunción formal, es una etapa de transición hacia el modo de producción específicamente capitalista.

2) Subsunción real, que sin embargo evoluciona constantemente pasando por: a) el maquinismo, b) el taylorismo-fordismo y c) la automatización, en cada una de estas etapas hay formas de desgaste distintos (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México).

El objetivo del capital es maximizar la plusvalía, en dos sentidos importantes: a) tiene que controlar el proceso de trabajo, para poder convertir la fuerza de trabajo comprada por él en trabajo realizado que se materializa como valor. El control se logra por una parte a través de formas cada vez más avanzadas de división del trabajo que conllevan la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo y la descalificación creciente del obrero con la apropiación de su saber-hacer.

"Además del control, se desarrolla otro aspecto, la tecnología que materializa el control al transferirse el conocimiento y la iniciativa obrera a la máquina, b) incrementar la productividad del trabajo, se refiere a desarrollar los instrumentos de trabajo" (ibid. ,pág. 20).

4.2.14.1) La cooperación simple

Se basa en el oficio y se realiza una división en el taller.

El control del capitalismo, se refiere a la relación de propiedad que tiene con el obrero, "La propiedad sobre los medios de producción da la facultad legal al dueño de disponer del producto y utilizar y dirigir a la fuerza de trabajo comprada por él. (Laurell,1985, El Desgaste Obrero en México).

Las principales estrategias capitalistas de control son: prolongar la jornada laboral y por la otra presionar hacia abajo el salario. En este caso la plusvalía asume la fuerza absoluta, regular el ritmo de trabajo.

"La preservación de la unidad entre la concepción y la ejecución del trabajo salva al obrero de la realización de un trabajo monótono y descalificado, lo que permite un esfuerzo psíquico equilibrado, con una cierta integración entre trabajo manual e intelectual" (ibid. ,pág. 21).

Las fuentes de tensión son las presiones del patrón o su capataz y la conciencia de los riesgos implícitos en el trabajo. Sin embargo una parte del saber-hacer obrero consiste en un complejo conocimiento respecto a los signos que advierten peligro.

Los elementos principales de desgaste de este tipo del proceso laboral, son los que derivan del esfuerzo físico grande, la jornada prolongada y las característica de algunos de los objetos de trabajo. La combinación entre trabajo duro y largas horas de

trabajo origina fatiga y un alto consumo de calorías. La prolongada jornada laboral necesariamente tiene como contraparte pocas horas de descanso, lo que significa una reposición deficiente de las energías gastadas. El alto consumo calórico tiene que analizarse a la luz de un salario bajo. El trabajador tiene que reponer las calorías gastadas para poder volver a trabajar, la insuficiencia del salario muchas veces no se expresa directamente en él, sino en la desnutrición de su prole, un ejemplo, una investigación realizada en Inglaterra, refiere, que la generación de proletarios tenía una estatura menor que la anterior.

La parcelación del trabajo permite incrementar la intensidad del trabajo, y por tanto la productividad, ya que la descomposición, jerarquización y reorganización admiten disminuir los tiempos muertos y combinar los trabajos individuales de tal modo que como trabajo colectivo consume menos tiempo.

La diferencia esencial entre la cooperación simple y la manufactura, consiste en una ruptura entre la concepción y ejecución del trabajo, a esto se refiere el control del capital, sobre el proceso laboral, y el inicio de la constitución del obrero colectivo (ibid. ,pág. 23).

"El esfuerzo físico, sigue siendo considerable, pero la nueva división del trabajo implica una menor variedad de movimientos y restricciones a la movilidad. La intensificación del trabajo significa que las tareas se realizan a mayor velocidad y con un grado mayor de monotonía, generalmente durante una jornada prolongada". (Laurell,1985,El Desgaste obrero en México,pág.23).

La separación entre la concepción y ejecución del trabajo repercute sobre el equilibrio del esfuerzo psíquico. Es evidente, que el obrero puede ejercer cierto control sobre como realizar su tarea concreta, ha perdido control sobre el conjunto del proceso de transformación del objeto de trabajo en producto.

Lo que respecta a la tensión, ésta se transforma en una especie de círculo, primero se origina tensión por, la conciencia que tiene del peligro, y la tensión a la vez, produce mayores niveles de riesgo en el trabajo, por la creciente pérdida de control, del incremento en la velocidad y concentración .

"Desde el ángulo del capitalista, para este la competencia intercapitalista que se da necesariamente, lo fuerza a redefiniciones constantes del tiempo socialmente necesario para la producción de las mercancías, para esto su estrategia principal, es el incremento en la productividad del trabajo, por vía del desarrollo de los instrumentos de trabajo y de nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo. Estos instrumentos por supuesto se refieren por un lado a la tecnología, la extensión de la jornada de trabajo y la división y organización del trabajo en la fábrica. Estos instrumentos materializan las relaciones sociales de producción. Tomando en cuenta este aspecto, el proceso laboral capitalista, se subdivide en el maquinismo y la automatización".

"Un instrumento utilizado también es, el pago a destajo, que se refiere a la remuneración en función del volumen de producción y no del tiempo trabajado, lo cual incrementa el ritmo de producción del trabajador voluntariamente, bajo el supuesto del beneficio mutuo, a la vez acelera el ritmo en el conjunto del proceso laboral e introduce una especie de control inter-obrero, lo cual a la vez incrementa el desgaste obrero" (ibid., págs.25 al 27).

4.2.14.1.1) El maquinismo

Las herramientas artesanales son sustituidas por la maquina-herramienta con motor o impulsión mecánica. La fuente energética deja de ser la fuerza humana. Que se refiere a la vez a la división del trabajo que profundiza la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo, dando constitución definitiva del obrero colectivo.

El maquinismo a la vez se divide en dos fases , a) el simple, hay una disminución en el control del trabajador, pero todavía le queda un poco, porque es él, el que pone en marcha, verifica y ajusta la máquina. Con el maquinismo se incrementa y diferencian los posibles objetos de trabajo, b) el taylorismo-fordismo, no solamente se refiere al cambio técnico del proceso laboral, sino sobre todo, una división extrema del trabajo dentro de la fábrica, lo que permite una reorganización profunda del trabajo, que materializa el anhelo del capital: convertir al obrero en un objeto de la producción y no un sujeto asumiendo el control total sobre el proceso laboral.

La base de la taylorización del trabajo es el análisis pormenorizado de las tareas realizadas a lo largo del proceso laboral y su fraccionamiento en trabajos simples, que en los casos extremos implican sólo unos cuantos movimientos.

La organización científica del trabajo se convierte en una parcelación extrema del proceso laboral. El obrero va perdiendo el control sobre el conjunto del proceso laboral o un segmento del mismo, sino también sobre una pequeña parte. Sus movimientos están dictados por la máquina y por la forma específica de organizar el trabajo. Dentro de lo que es el taylorismo-fordismo se da la materialización de determinadas relaciones sociales de producción que le dan una determinada relación de clase.

El maquinismo aumenta el riesgo de accidentes y es aún más intenso , cuanto menos organizadas están las tareas. La introducción de la maquinaria en la producción está indisolublemente ligada a los traumatismos industriales. Los más comunes son: miembros lacerados o amputados, ojos destruidos, vidas devoradas que acompañan el movimiento incontenible de las máquinas; pero no solo el accidente consumado tiene implicaciones para la integridad corporal obrera, ya que la conciencia del peligro, además desencadena la tensión psíquica e incrementa el estrés.

El maquinismo simple genera condiciones distintas de consumo de la fuerza de trabajo y el desgaste obrero tiene características específicas, que lo distinguen del desgaste de otros sectores.

El trabajo con máquinas significa, en términos generales, un esfuerzo físico menor y consecuentemente un gasto calórico mas bajo. Pero si bien el esfuerzo físico se reduce, la variedad de los movimientos se reduce. Los movimientos diversificados son sustituidos por otros estereotipados y repetitivos. El resultado no puede ser mas que un organismo fatigado, desgastándose en unas partes e hipertrofiándose en otras.

En el maquinismo es evidente que el esfuerzo físico es mínimo, entonces el desgaste encuentra una explicación en los elementos de la revolución de la base técnica del proceso laboral y la búsqueda de incrementar la productividad del trabajo.

La diversificación de los objetos de trabajo introduce cambios importantes en el ambiente químico-físico y la maquinaria incrementa la accidentabilidad y los niveles de ruido. El esfuerzo físico disminuye y la jornada laboral se regula. Sin embargo el esfuerzo físico y psíquico se ejerce cada vez bajo condiciones más antinaturales, y se utiliza solo una pequeña parte de la potencialidad del trabajo humano. Hay una ruptura entre pensar y realizar el trabajo; la velocidad resulta más importante que el cuidado, los ritmos fisiológicos se transtornan a raíz del uso capitalista del tiempo.

Las manifestaciones patológicas de este patrón de desgaste son, intoxicaciones agudas y crónicas, traumatismos, úlceras, enfermedades cardiovasculares y una amplia gama de trastornos mentales.

Según Gramsci estas características antes descritas del proceso laboral son de tipo físico-psíquicas, cuya consecuencia principal se refiere a "un incremento de enfermedades cardiovasculares y psicósomáticas, mayor fatiga patológica, por último

la depresión y la mortalidad". El trabajo estaría marcado por la enfermedad y la muerte prematura y a medida que pasan los años, se van incrementando éstas.

4.2.15) El desgaste obrero

Hablar de desgaste es hablar de envejecimiento o enfermedad mediante un proceso ininterrumpido. El desgaste se da en las áreas biológica, social y psicológica.

En una industria, el proceso de desgaste esencial es el trabajo y su proceso, el trabajo es una parte importante en la vida de todo ser humano porque genera recursos para poder vivir, valora la capacidad del obrero y porque pasa gran parte de su vida en la fábrica. Estos criterios pueden contradecir al trabajo mismo ya que esas condiciones a veces no se dan y ocurre que se convierten en un factor desgastante.

"En la fábrica se concretiza la explotación. Como tal es el escenario primario del enfrentamiento de clase y allí se despliega la estrategia del capital de cara a la resistencia obrera". "Habría que insistir en que las formas concretas bajo las cuales se desarrolla el proceso laboral, que materializa y sintetiza las relaciones de clase, y que no solo implican determinadas condiciones de trabajo externas al obrero sino son esencialmente formas específicas de desgaste obrero. Como tales son formas biológicas y psicológicas concretas de vivir" (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México,pág.11).

4.2.15.1) El desgaste psicosocial del obrero industrial

Hablar de desgaste psicosocial se refiere a aquel aspecto en el cual el trabajador fabril va perdiendo sus energías para participar en actividades sociales con los grupos más cercanos como son la familia y grupo de amigos. Estas actividades, a la vez, se refieren a fiestas, reuniones, eventos deportivos y toda forma de actividad social que implique un adecuado relacionamiento con los demás.

El trabajador norteamericano según refieren Domínguez y Robin, que salta de la cama a las 6.45 de la mañana, después de que el despertador suena, empieza a correr, se ducha, se viste toma el desayuno algo atragantado, coge el maletín, sube al coche, y arriba a su trabajo a la 9:00 a.m. y de ahí hasta las 17:00 p.m., trabajo arduo y después a casa a tratar de reponer las energías para la rutina del día siguiente, talvéz distrayéndose un poco con TV, hijos, dormir y así sucesivamente hasta el día siguiente, ¿Y llaman a esto ganarse la vida?, este es el título que le ponen a su artículo Domínguez y Róbin, refiriéndose al trabajador norteamericano.

El trabajador fabril boliviano tiene su propia forma, despierta a las 5:00 a.m. (cuando su rote es por la mañana), ducha (si la tiene), obverol, botines, casco, té con marraqueta, micro, llega a las 8:00 hasta las 16:00 (horas extras, cuando no termina la cantidad objetivo de producto, cuando una máquina se arruina, etc.), sale, la distancia que tiene de la industria a la casa es larga , toma el micro, llega a la casa a las 20:00 p.m. para ayudar a la esposa en el arreglo de la mercancía que venderá el día de mañana, otro irá a la escuela nocturna, etc.

"Entre los primitivos, el trabajó es sólo de tres horas durante la vida adulta, M. Sahlins, descubrió, que antes de sufrir la influencia occidental, los bosquimanos Kung de Botswana de dos a dos días y medio a la semana, con una semana laboral media de 15 horas. Las mujeres reunían comida durante el mismo tiempo, y día de trabajo para los tres días siguientes. Un par de días de trabajo y dos días libres, para descansar y jugar, planear ceremonias y **disfrutar de la compañía mutua** "(ref, de Domínguez y Robin, 1995).

"En la transición de la caza y recolección a las sociedades agrícolas, los seres humanos se convirtieron en seres humanos, enganchándose a un arado durante parte del año a cambio de un mayor control de su suministro de alimentos. Pero los meses de invierno dejaban mucho tiempo a nuestros antepasados para el ocio" (ibid).

"Después, la Revolución Industrial-para ahorrar trabajo-dividió aún más nuestra vida en trabajo y ocio, llevándole el trabajo un bocado aún mayor del día de la persona media" (ib id).

A finales del siglo XIX, las horas de trabajo fueron de hasta 60 horas del hombre corriente, empieza a luchar por una semana laboral más corta, logran que llegue solo a 40, las cuales "se mantienen en la actualidad".

¿Que pasa con las horas de ocio y /o relacionamiento social?, ¿se puede hablar de que el obrero gasta su energía y no logra reproducir ésta para el relacionamiento social?

Según Sahlins, menciona en el libro de Antropología Económica, "la revolución industrial desgajó el trabajo de la vida y la reintegración no se ha conseguido todavía..."Se presenta una alienación del trabajo, esto consiste en que el trabajo es exterior al obrero, es decir, que no forma parte de su ser esencial; que en su trabajo por lo tanto, no se afirma a sí mismo sino que se niega, no se siente satisfecho sino desgraciado, no desarrolla libremente sus energías físicas y mentales sino que mortifica su cuerpo y destruye su mente. El trabajador se siente a sí mismo fuera de su trabajo, y cuando está trabajando se halla descentrado. Por lo tanto su trabajo, no es voluntario, sino coercitivo; es trabajo forzado. En consecuencia no es la satisfacción de una necesidad, es simplemente un medio para satisfacer necesidades exteriores a él. Su carácter extraño aparece en el hecho de que tan pronto cesa el apremio físico u otro, rehuye el trabajo como si fuera una peste. Finalmente el trabajo para el obrero se manifiesta en la circunstancia de no ser suyo propio, sino de otro, de no pertenecerle, de que es él, el que pertenece ... a otro. Exactamente como en la religión la actividad espontánea de la humana imaginación, del cerebro y el corazón humano actúa independientemente del individuo-actúan sobre el como cosa extraña, una actividad divina o diabólica, así también la actividad del trabajador no es espontáneamente suya. Pertenece a otro, es la renuncia de sí mismo", (ref, de Sahlins en el libro de Godelier,1976,pág.241).

La familia en la actualidad está siendo sacrificada: "El hombre rara vez está en la casa y casi nunca ve a los hijos, ni siquiera en los feriados, fines de semana y vacaciones, y se dedican más a la empresa que a la esposa y a los hijos" - a propósito del hombre asalariado en Japón (Fukuyama, 1996).

Hablamos de una civilización industrial, un progreso social, político, económico, pero seguido de un desgaste social, en la que el individuo reduce su vida a una fábrica donde se encuentra rodeado de muchas máquinas, mucho ruido y algunos individuos absorbidos en el producto.

La civilización industrializada trae como consecuencia la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia y los grupos informales (amigos), mientras que la fábrica surge como triunfadora de la nueva unidad social, que proporciona un nuevo tipo de hogar, caracterizado por la robotización de funciones, la deshumanización y por la pérdida de relacionamiento hombre-hombre.

4.2.16) La tecnología

La tecnología en términos mecánicos no implica un mayor riesgo de accidentabilidad, y si se dan éstos se refieren principalmente a las propiedades físico-químicas del objeto de trabajo.

Las formas concretas se caracterizan por, la monotonía, la inmovilidad, ambos conbinados con una hiperconcentración e hipertensión. Estos aspectos se encuentran directamente ligados a la conciencia de peligro, de que en cualquier momento puede ocurrir algo.

"En sus formas mas avanzadas la principal innovación consiste en la introducción del control computarizado sobre el proceso laboral, que a su vez redunde en formas nuevas de trasladar el objeto de trabajo y realizar las tareas, que excluyen la

participación activa del obrero", (Laurell,1985,El Desgaste Obrero en México, pág.36).

La tecnología definitivamente desplaza de ciertas actividades al obrero, lo cual le impide de intervenir y tomar ciertas determinaciones directamente.

El sistema computarizado domina a la propia máquina y estas a la vez al hombre. Una vez la máquina programada, conduce el movimiento de la máquina y armoniza el conjunto del proceso.

La tecnología se ha diseñado de tal modo que la posible intervención del operario se va eliminado sucesivamente para limitar su papel estrictamente a la vigilancia, según Shaiken.

Los procesos automáticos marginan al obrero del contacto directo tanto con el objeto como con los instrumentos y mas aún con los compañeros que conforman un consumo de la fuerza de trabajo, que parece concentrarse alrededor de las modalidades del esfuerzo psíquico marcado por la ausencia de control, la monotonía y la atención intensa .

La tecnología es una de las mayores fases de competencia interobrera, ya que a mayor tecnología menor requerimiento de mano obrera, y por lo tanto mas demanda de empleo.

Las características de la tecnología en Bolivia son heterogéneas, lo que se explica en tres sentidos, por un lado la diversidad de maquinaria de industria a industria de departamento a departamento (departamento es la división política de Bolivia), dentro de una misma empresa, lo que se traduce en un desfase, porque se encuentra por un lado maquinaria obsoleta y por el otro maquinaria que nadie la puede manejar por lo moderna que ésta es.

D) SOBRE LA REPRODUCCIÓN SOCIAL

"Todo orden social busca una subsistencia, cuando no su crecimiento y expansión", (Baró,1989,pág.75).

La reproducción social, "se caracteriza por ser un continuo y sistemático esfuerzo de todo régimen por garantizar su supervivencia y también reproducirse, transmitiendo a las personas sus exigencias para que ellas las interiorizen como propias (proceso de socialización) cuanto realizando aquellas modificaciones y cambios en el propio sistema que posibiliten su (supervivencia-evolución y diferenciación social)" (ibid., pág.75)

"Las acciones salidas del sistema y coherentes con él son la forma más propia de su reproducción", donde su principal mecanismo es la rutina, ésta a la vez definida por un conjunto de actividades o conjunto de acciones que se realiza periódicamente sin necesidad de reflexionar ni tomar decisiones, de forma mecánica", según referencia de Baró en 1989.

La reproducción social es un proceso por el cuál el individuo internaliza su sistema de forma que todos aquellos quehaceres más o menos institucionalizados asuman su externalización casi como algo natural e inconsciente (Baró,1989).

4.3) MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Actitud Laboral: Es el sentimiento que el empleado tiene acerca de su labor, es su disposición a reaccionar en un sentido o en otro ante los factores específicos relacionados con su trabajo.

Activos fijos: Son bienes que posee toda empresa y que van perdiendo valor con el tiempo (depreciaciones), bienes muebles o bienes inmuebles.

Afiliación: Se refiere a la asociación, a sentirse parte del grupo y que éste satisfaga psicológicamente al obrero, en el sentido de pertenencia.

Autoridad: Se refiere a un aspecto legítimo, implica que los subordinados obedecen los reglamentos, las leyes y las órdenes voluntariamente porque aceptan también el sistema por medio del cual se llegó a esos reglamentos.

Carga psicológica laboral: Riesgo psicológico que se corre en el proceso de trabajo.

Comunicación: Se refiere a la transmisión de información, significa el ser escuchado.

Conciencia de trabajo: Estado de realidad que se tiene con respecto al peligro que puede darse frente a una situación, objeto, etc., que tiene el obrero dentro de su trabajo.

Condiciones de trabajo: Se refiere a todos los aspectos físico ambientales del trabajo, por ejemplo, la iluminación, el ruido, la temperatura, el tamaño de los espacios, los polvos, la maquinaria, etc.

Consumo: Es la utilización directa de la capacidad psicológica y física del trabajador fabril para la realización de su trabajo.

Desgaste Psicosocial: Enfermedad o envejecimiento. Consumo gradual de energía psicológica y social del obrero.

Doblete: Realización de horas extras, generalmente se refiere a la realización de doble turno.

Emergencias: Situaciones repentinas que se presentan sin ser esperadas.

Empresa: Es una unidad de negocio sometimiento a alguna forma de dirección coordinada.

Formal: Se refiere a todo aquel aspecto, en el que tienen normas y reglas para que funcionen los objetivos planteados, sean estos organizativos, sociales, comunicacionales, etc.

Globalizar: Participar en mercados estratégicos: integrando su estrategia mundial, tiene un enfoque multinacional, en el que las compañías establecen sucursales nacionales que diseñan, producen y distribuyen productos y servicios adaptados a las necesidades sociales. Una industria es global, en el grado en que haya conexiones entre países.

Grupo: Conjunto de personas que persiguen un mismo fin, dentro de la industria una misma tarea para poder realizar un producto.

Industria: Componente de productos naturales llevadas al proceso de tecnificación mejoramiento para un resultado que es el producto.

Incentivo: Es un estímulo que desde afuera mueve o excita al sujeto a desear algo o hacer determinadas formas.

Informal: Es un aspecto que se basa en lo formal, pero surge de manera espontánea que no está estipulado en ninguna norma ni regla, se da a niveles organizativos, comunicacionales, etc.

Iniciativa: Es el hecho de realizar algo por primera vez, pero tiene que haber motivación.

Innovación: Introducción de nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

Mando Intermedio: Trabajador Fabril que se encarga de la supervisión y coordinación de otros trabajadores, para que se pueda realizar adecuadamente su tarea.

Máquina: Es un conjunto de instrumentos entrelazados entre sí, que mediante una energía permite que se ponga en funcionamiento para producir efectos determinados.

Monotonía: Una serie de conductas repetitivas y/o rutinarias.

Motivación: Es un trasfondo psíquico, impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala su dirección.

Organización: Agrupación de actividades requeridas de acuerdo a la planificación, definiendo y delegando responsabilidad y autoridad y estableciendo relaciones tales que las personas integren equipos de trabajo, incluye las estrategias y la selección de personal adecuado.

Participación: Forma que tiene obrero de tomar decisiones y de representar a su empresa.

Plusvalía: Es el valor que el trabajo del obrero asalariado crea después de cubrir el valor de su fuerza de trabajo, y que el capitalista se apropia gratuitamente. La plusvalía es el fruto de trabajo no retribuido del obrero.

Poder: Es una autoridad no legítima, implica la habilidad para controlar a los otros físicamente o a través de la manipulación del premio o del castigo, o a través de la manipulación de la información.

Política: Se refiere a las relaciones de poder que se producen dentro de la industria y también a los niveles de participación, decisión y representatividad.

Proceso: Pasos que se siguen para realizar una actividad determinada.

Producto: Es el objeto y/o objetivo resultado de la actividad de producción, es el fin de la producción.

Producción: Es cualquier actividad que utiliza recursos con el objetivo de crear o proporcionar bienes, o ponerlos a disposición cuando tal actividad constituye una actividad necesaria o deseable para la disponibilidad.

Relaciones humanas: Acciones y actitudes desarrolladas por los contactos entre personas.

Riesgo: Es el peligro que se corre al realizar un determinado trabajo dentro de la industria, puede ser éste psicológico, físico o ambos.

Rotación: Cambios de turnos de trabajo, generalmente repartidos en tres jornadas de ocho horas.

Sindicato: Es un grupo de personas organizadas cuya meta es la defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos.

Supervisión estricta: Se refiere a aquella supervisión que no sirve de apoyo para la realización de un determinado trabajo, sino más bien de controlador que crea tensiones en el obrero.

Tecnología: Son medios y procedimientos que se aplican para la fabricación de materiales. Son operaciones materiales y conocimientos utilizados al producir o distribuir un bien o servicio.

Trabajo: Es la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual se transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades. Es el tiempo humano dedicado a la producción.

Turno: Jornada de trabajo, que le toca cumplir al obrero industrial.

CAPÍTULO V

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1) PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

5.1.1) Hipótesis Principal

El clima laboral de la gran industria paceña no reúne las condiciones necesarias psicológicas ni sociales, por lo tanto el trabajador fabril se desgasta psicosocialmente como forma de reproducción social.

5.1.2) Hipótesis Secundarias

- El trabajador fabril se desgasta psicosocialmente como consecuencia del bajo reconocimiento.
- Los grados de comunicación del obrero en la industria son restringidos, tanto con jefes, compañeros y subordinados. Esta incide negativamente en la realización personal del trabajador fabril, generando desgaste psicosocial.
- El salario que recibe el trabajador fabril es desproporcional al trabajo que realiza porque lo que percibe es insuficiente, esto incide en su desgaste físico y psicosocial.
- Las cargas psicológicas laborales, referentes al ruido, la conciencia de peligro, los turnos con rotación, la supervisión estricta, los dobles y las horas extras, la monotonía, los altos ritmos, la excesiva atención que tiene que prestar, la gran fatiga que demanda el trabajo, las emergencias, los pocos descansos, el no conocer el proceso para la realización del producto donde se ha gastado casi toda su energía colaboran al desgaste psicosocial del trabajador fabril.

- Las relaciones de poder obrero-patronales son desfavorables para el trabajador fabril ya que este no representa ni a sus compañeros ni a la empresa, tampoco participa de las decisiones que competen a la empresa, lo cual le desgasta psicosocialmente.

- El trabajador fabril no goza de condiciones favorables en cuanto a su relacionamiento social, por ese motivo no se siente aceptado y tampoco se identifica con el grupo ni con la empresa.

5.2) Determinación de Variables

5.2.1) Variable Dependiente

El Desgaste Psicosocial

5.2.2) Variable Independiente

El Clima laboral industrial .

- Reconocimiento laboral
- Salario
- Comunicación
- Cargas psicológicas laborales
- Relaciones de poder
- Social

5.2.3) Variables Intervinientes

- Tiempo de Permanencia en el trabajo
- Edad
- Grado de Instrucción
- Estado Civil

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

DIMENSION	INDICADOR	MEDIDOR	ESCALA
Reconocimiento Social por el trabajo	Grado de valorización que se da por el trabajo realizado por el obrero industrial. Es un refuerzo social	Jefes Compañeros de trabajo Subordinados	nunca alguna vez frecuentemente muy a menudo nunca alguna vez frecuentemente muy a menudo nunca alguna vez frecuentemente muy a menudo
Reconocimiento Laboral	Valorización material y psicológica que dan los jefes por el trabajo que realiza el obrero industrial	Tipo de Reconocimiento Reconocimiento por el trabajo extra	salario solamente ropa y salario alimentos y salario certificaciones y salario refuerzo social y salario premios y salario salario refuerzo social certificaciones alimentos ropa todos ninguno
SALARIO	Cantidad de dinero que se paga al obrero en retribución de su trabajo.	Ingresos mensuales Egresos mensuales Percepción del salario	menos de 300 bols. entre 301 y 500 bols. entre 501 y 700 bols entre 701 y 900 bols mas de 901 bols menos de 300 bols entre 301 y 500 bols entre 601 y 700 bols entre 701 y 900 bols mas de 901 bols mas que suficiente suficiente insuficiente

Sistema de comunicación	Intercambio de Información dentro del trabajo, donde el obrero expresa sus ideas, opiniones y preocupaciones.	<p>Jefes</p> <p>Compañeros</p> <p>Subordinados</p> <p>Interacción entre obreros en el proceso de trabajo.</p>	<p>Nunca Alguna Vez Frecuentemente Muy a Menudo</p> <p>Nunca Alguna Vez Frecuentemente Muy a Menudo</p> <p>Nunca Alguna vez Frecuentemente Muy a menudo</p> <p>Solo Grupo pequeño Grupo Mediano Grupo Grande</p>
Cargas Psicosociales	Riesgos Psicológicos que se corren por las condiciones de trabajo del obrero.	<p>Ruido</p> <p>Conciencia de Peligro</p> <p>Rotes de trabajo</p> <p>Horas Extra</p> <p>Monotonía</p> <p>Supervisión Estricta del trabajo</p>	<p>Soportable Poco Soportable Insoportable</p> <p>Muy Peligroso Peligroso Algo peligroso No es peligroso</p> <p>Cada día Cada semana Cada quincena Cada mes No cambia</p> <p>Nunca Alguna vez Frecuentemente Muy a Menudo</p> <p>Muy aburrido Aburrido Poco Aburrido No es Aburrido</p> <p>Muy Controlado Controlado Poco Controlado No es Controlado</p>

		Niveles de Atención	Mucha atención Regular atención Poca atención
		Emergencias	Nunca Alguna vez Frecuentemente Muy a Menudo
		Fatiga	Muy cansado Cansado Regularmente Cansado Sin cansancio
		Descansos	Un descanso Dos descansos Tres descansos Ningun descanso
		Conocimiento del Producto	Conoce su trabajo Conoce el trabajo de otros Conoce el producto final
Relaciones de Poder	Las relaciones de poder por las cuales los obreros man- participan activamente tomando decisiones dentro de la empresa y tam- bien de representación.	Decisiones que se to- Representación	Superiores Superiores y empleados Empleados A los Compañeros A la empresa No realiza representa- ciones Impedimento de repre- sentación a los compa- ñeros Impedimento de repre- sentación a la empresa
Aspecto Social	El producto de las rela- ciones sociales que tiene grupo. el obrero industrial por el cual se siente aceptado por el grupo de trabajo y si se identifica con la em- presa y el grupo	Aceptación por el Identificación con el grupo y con la empresa	lo acepta lo acepta poco no lo acepta con el grupo con la empresa con la empresa y el grupo con ninguno

VARIABLES DEPENDIENTES

Desgaste Psicosocial	Cantidad de energía gastada psicosocialmente	<p>Energías para participar en actividades sociales</p> <p>Energía para participar en actividades sociales dependiendo de la cantidad de tiempo que se encuentra en la industria.</p>	<p>nunca algunas veces frecuentemente muy a menudo</p> <p>Mucho más que antes más que antes igual que antes menos que antes mucho menos que antes</p>
----------------------	--	--	--

5.4) Selección de la Muestra

Se trabaja con la siguiente muestra, en base a la fórmula "Tamaño de la muestra":

$$N = \frac{p q z^2}{\epsilon^2}$$

donde:

N = número de obreros

p = obreros desgastados psicosocialmente por su trabajo

q = obreros no desgastados por su trabajo

z = 1,96

ϵ = Error

p = el 80 % de los obreros se encuentran desgastados psicosocialmente por el clima laboral y el proceso de trabajo.

q = el 20 % de los obreros no se encuentran desgastados psicosocialmente por el clima laboral.

z = es constante

ϵ = el error planteado es de 0,07 %

de lo que se concluye:

$$N = \frac{(0,8)(0,2)(1,96)^2}{(0,07)^2} = 125,38 \text{ obreros}$$

redondeando 125 obreros.

El trabajo de campo se realizó en 9 industrias de la metrópoli paceña, en cada una de ellas se tomaron 14 cuestionarios respondiendo a la muestra elegida

A) Industrias de Alimentos , Bebidas y Tabacos

5 industrias x 14 cuestionarios = 69 cuestionarios

B) Industrias de Materiales de Construcción

2 industrias x 14 encuestas = 28 cuestionarios

C) Industrias Textiles y de Prendas de vestir

2 industrias x 14 encuestas = 28 cuestionarios

5.5) Justificación de la muestra

La muestra decidida se justifica a partir de la fórmula tamaño de muestra, el tamaño es de 125, que se repartieron en tres categorías, A) alimentos, bebidas y tabacos B) materiales de construcción y C) textiles y prendas de vestir. La razón por la cual se decidió categorizarlas de esa forma se debe a que en 6 de las industrias de estudio de las 9, permitieron el ingreso a la fábrica para realizar el trabajo con la condición de no publicar el nombre de dicha empresa.

5.6) Características de las unidades muestrales

Los obreros se encuentran comprendidos entre las edades de 19 años a 66 años, cuya edad promedio es de 33 años. Generalmente los obreros llegan a niveles de estudios académicos medio (secundaria) 41%, el 39% son bachilleres, el 20% se encuentra entre ciclo básico e intermedio, siendo una mínima parte que llegan a ser técnicos.

El 69% de los obreros son casados y el 27% son solteros.

Son habitantes de barrios populares, Achachicala, Ciudadela, Villa de la Cruz, Vino Tinto, lo que llamamos la ladera este, y también un alto porcentaje habita en la ciudad del Alto .

CAPITULO VI

6.1) Selección del Método

Los métodos utilizados para esta investigación, se refieren a:

6.1.1) Método analítico: Porque permite organizar los datos estadísticos en tablas y gráficos

6.1.2) Método descriptivo: Se miden aquellos aspectos y dimensiones del grupo en estudio.

6.1.3) Método correlacional: Es un estudio correlacional porque relaciona variables, para este caso dos variables Clima Laboral Industrial y Desgaste Psicosocial.

6.1.4) Método transversal: Porque hacemos un corte en el tiempo, para poder realizar el estudio.

6.2) Procedimiento

6.2.1) Recolección de datos: Se fueron tomando los cuestionarios, de la siguiente forma:

- En 3 industrias, fueron tomadas las encuestas dirigidas mientras los obreros almorzaban, teniendo en cuenta que era su única hora de descanso.

- En 3 industrias, se interrumpió el trabajo, el jefe de personal llamaba a uno de los obreros y después éste llamaba a otro y así sucesivamente, hasta terminar con la muestra requerida.

- En 2 industrias, se tomaron las encuestas dirigidas en los cambios de turno de los obreros, permitía tomar 3 hasta 5 cuestionarios por día.
- En la industria número 9 se tomaron los cuestionarios en la misma planta , mientras los obreros realizaban el mantenimiento de la planta .

La forma de llenado de encuestas respondió netamente a la decisión de los jefes de personal que fueron los que permitieron y coadyuvaron a que la presente investigación se pueda realizar.

6.3) Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron :

- Observación
- Revisión bibliográfica
- Revisión documental
- Análisis estadístico
- Realización de contrastes teórico-empíricos

6.4) Instrumentos

Los Instrumentos utilizados:

- Una encuesta compuesta de ítems de opción múltiple y respuestas anónimas
- Entrevistas no estructuradas

CAPITULO VII

7.1) INTERPRETACIÓN DE DATOS

1) Para la interpretación de los datos se ha considerado la prueba de la independencia chi-cuadrado y que se puede plantear con el siguiente juego de hipótesis

Hipótesis nula H_0 : las variables V1 y V2 son independientes

Hipótesis alterna H_1 : existe relación entre las variables

El estadístico de prueba chi-cuadrado mide la discrepancia que existe entre las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas desde el punto de vista de la independencia.

La significancia, que es la probabilidad de cometer el error de rechazar la independencia con información neutral cuando en realidad es verdadera será comparada con $\alpha = 0.05$, el mínimo error aceptable implicará relación significativa y $\alpha = 0.10$ con una relación ligeramente significativa.

2) A partir del análisis de los resultados obtenidos para las hipótesis secundarias, se observa que en general que "el clima laboral desgasta psicosocialmente al trabajador fabril"

Tabla - 1

Pregunta 28 - Tiene las energías suficientes como para participar en actividades sociales (variable dependiente).

De los 33 cruces de variables 11 relaciones son significativas, por lo cual "se rechaza la independencia" y 2 podrían incorporarse como ligeramente significativas. El resto no es significativa por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P1	14.46901	0.10674	no se rechaza
P2	21.55243	0.01482	se rechaza
P3	21.32056	0.04623	se rechaza
P4	49.87024	0.00056	se rechaza
P5	15.57466	0.17383	no se rechaza
P6	6.70595	0.83928	no se rechaza
P7	20.29442	0.00834	se rechaza
P8	19.35208	0.02348	se rechaza
P9	23.97521	0.02592	se rechaza
P10	16.10818	0.18937	no se rechaza
P11	4.89708	0.84629	no se rechaza
P12	9.45733	0.45373	no se rechaza
P13	10.36322	0.38393	no se rechaza
P14	8.23393	0.56339	no se rechaza
P15	8.65931	0.46923	no se rechaza
P16	9.76671	0.83692	no se rechaza
P17	14.24286	0.11392	no se rechaza
P18	8.15814	0.61945	no se rechaza
P19	4.11685	0.66878	no se rechaza
P20	9.03090	0.43928	no se rechaza
P21	26.30071	0.00023	se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P22	23.25068	0.00135	se rechaza
P23a	1.53971	0.91924	no se rechaza
P23b	2.18119	0.52492	no se rechaza
P23c	5.95067	0.71934	no se rechaza
P24a	4.05054	0.80934	no se rechaza
P24b	4.24777	0.23935	no se rechaza
P24c	2.38404	0.45294	no se rechaza
P24d	6.65565	0.08923	reg.rechazada
P24e	6.90172	0.07363	reg.rechazada
P25	21.23791	0.00013	se rechaza
P26	18.25122	0.00123	se rechaza
P27	50.41857	0.00024	se rechaza

V1- Reconocimiento: El factor reconocimiento por los compañeros es relevante para el trabajador fabril en cuanto a frecuencia, el 57% de los compañeros de trabajo o no reconoce o lo hace muy rara vez frente, al 43 % que lo hace frecuentemente (ver anexo-2), lo cual se traduce en que por lo general el obrero es poco retroalimentado, por su entorno social laboral. Este aspecto se reproduce a nivel social extralaboral y por lo tanto se puede afirmar que a menor frecuencia de retroalimentación mayor desgaste psicosocial.

El reconocimiento por los subordinados también es significativo, el mayor porcentaje que se encuentra en esta variable es del 41% que pertenece a la frecuencia de alguna vez, el 12 % no lo hace nunca, sumados estos porcentajes nos da que el 53% (ver anexo-2) de los subordinados no retroalimenta al trabajador fabril lo cual significa que el obrero por lo general no tiene incentivo verbal por el trabajo realizado.

El tipo de reconocimiento impartida por los jefes también es una variable que tiene significancia, el 64 % es solo salarial frente al 17% que es salarial (ver anexo-2) y además felicitaciones, ropa, alimento, certificaciones y premios, lo cual es un referente para considerar que el tipo de reconocimiento que espera el trabajador fabril no solo es económico sino también este necesita otro tipo de incentivos, sobre todo a nivel verbal.

V2- Salario: El 66% de los trabajadores fabriles percibe que el salario que recibe por el trabajo que realiza es insuficiente, frente al 28% (ver anexo-2) que lo considera suficiente, este aspecto se traduce en que el nivel económico que tiene el trabajador, no satisface sus necesidades básicas de gastos y se relaciona con el bajo nivel de energías que tiene el obrero para actuar con su entorno social externo a la industria.

V3- Comunicación: La comunicación jefe-obrero como parte del clima laboral es significativa ya que el 66% de los trabajadores dialogan con los jefes alguna vez, el 13% no lo hace nunca (ver anexo-2), sumados ambos porcentajes nos da que el 79% de los obreros tiene una inadecuada comunicación con sus jefes, o sea el trabajador fabril en muy pocas oportunidades puede transmitir sus necesidades, preocupaciones, etc.

La comunicación con los compañeros de trabajo es importante dentro del clima laboral ya que si bien la mayoría, el 67% de los obreros considera que la comunicación es frecuente, se vuelve en una variable significativa en función a la importancia que le atribuye el sujeto a una comunicación frecuente dentro de la industria.

V4- Cargas psicológicas laborales: De las cargas psicológicas laborales sólo las cargas fatiga y descansos son relevantes.

El 39% de los obreros refiere que sale muy cansado después de la jornada laboral, el 29% cansado, o sea el 68% no tiene las suficientes energías para participar en actividades sociales extralaborales. Relacionado directamente con el cansancio se encuentran los escasos descansos durante la jornada laboral, el 66% es de sólo un descanso y el 11% no tiene ninguno. No hay un momento intermedio para recobrar energías durante la jornada laboral.

V5- Relaciones de poder: Como parte del trabajo el obrero se percibe impedido de representar a sus compañeros y a la empresa, lo que significa que a mayor impedimento de representación mayor desgaste psicosocial, como forma de reproducción social, ya que la participación mediante la representación es parte fundamental en la vida social del individuo.

Las decisiones que se toman dentro de la industria pertenecen a los superiores en un 71%, lo cual significa que generalmente el jefe tiene el poder de decisión y muy pocos trabajadores se sienten considerados para decidir dentro de la organización, lo cual adquiere una significancia con relación a la pérdida de energías para participar en actividades sociales extralaborales .

V6- Social laboral: El aspecto social dentro del clima laboral es relevante porque este se convierte en un factor de reproducción social extra laboral. El trabajador fabril no se siente aceptado o muy poco por el grupo con el cual trabaja, ésta generalidad corresponde al 90% .

Si bien la variable identificación con el lugar de trabajo es favorable en la mayoría de los casos, porque entre la identificación con el grupo de trabajo y la empresa existe un 71% como parte del clima laboral, este porcentaje es insuficiente para tener un clima laboral favorable y sucede que el impacto del 29% de no haber identificación repercute en el desgaste psicosocial del trabajador fabril.

Tabla - 2

Pregunta 29 - Energía gastada en relación a la antigüedad en la industria y niveles conscientes del trabajador fabril de sentirse con menos o mas energías en función al tiempo de trabajo (variable dependiente).

De los 33 cruces de variables 13 relaciones son significativas por lo cual "se rechaza la independencia" y 1 podría incorporarse como ligeramente significativa. El resto no es significativa por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi - cuadrado	significancia	decisión
P1	22.66231	0.02321	se rechaza
P2	20.08210	0.06391	reg.rechazada
P3	32.03176	0.00023	se rechaza
P4	41.37827	0.00011	se rechaza
P5	16.31064	0.43231	no se rechaza
P6	19.70801	0.23534	no se rechaza
P7	63.41339	0.00234	se rechaza
P8	15.90654	0.19453	no se rechaza
P9	10.89971	0.33542	no se rechaza
P10	22.78417	0.11382	no se rechaza
P11	14.00873	0.30702	no se rechaza
P12	17.05315	0.02410	se rechaza
P13	28.75078	0.00023	se rechaza
P14	19.20105	0.25282	no se rechaza
P15	9.87597	0.62452	no se rechaza
P16	15.61110	0.36442	no se rechaza
P17	14.82741	0.25638	no se rechaza
P18	7.38375	0.83723	no se rechaza
P19	3.43975	0.90345	no se rechaza
P20	19.49563	0.07462	se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P21	32.69214	0.00000	se rechaza
P22	10.25738	0.59834	no se rechaza
P23a	2.20618	0.69434	no se rechaza
P23b	3.94538	0.41002	no se rechaza
P23c	8.76081	0.96392	no se rechaza
P24a	6.46083	0.23412	no se rechaza
P24b	20.24762	0.00138	se rechaza
P24c	3.06507	0.54823	no se rechaza
P24d	10.83714	0.02653	se rechaza
P24e	5.73158	0.22234	no se rechaza
P25	15.05474	0.05474	se rechaza
P26	20.47159	0.00532	se rechaza
P27	47.33125	0.00015	se rechaza

V1- Reconocimiento: La retroalimentación impartida por los jefes es significativa en función al desgaste psicosocial mientras más es el tiempo que el obrero (hablamos de antigüedad), se encuentra en la industria trabajando. Según porcentajes (anexo-2) el 68% de los obreros considera que sus jefes los retroalimentan muy pocas veces o casi nunca, lo cual se convierte en un factor importante para que en el trabajador se produzcan bajos niveles de energías para participar en actividades sociales con familiares y amigos.

El reconocimiento por los compañeros es una variable que tiene tendencia significativa, lo cual se traduce en que a mayor tiempo de estar trabajando el obrero en la industria se siente más desgastado psicosocialmente, por la escasa retroalimentación de los compañeros.

La valorización por parte de los subordinados al trabajador fabril adquiere mayor relevancia a mayor tiempo de estar trabajando el obrero en la organización industrial.

El tipo de reconocimiento solo salarial es considerado como insuficiente para los obreros, por lo tanto se puede afirmar que el trabajador fabril le otorga importancia a otro tipo de incentivos como alimentos, ropa, felicitaciones, certificaciones y premios.

V2- Salario: Mientras más es el tiempo que el obrero se encuentra trabajando en la organización industrial, el salario es percibido como factor de mayor descontento, por lo insuficiente que le resulta.

V3- Comunicación: Los niveles de comunicación no son significantes tomando en cuenta la antigüedad del trabajador fabril en la industria para el factor percibirse con menos energías para participar en actividades sociales extralaborales.

V4- Cargas psicológicas laborales: Dentro de las cargas psicológicas laborales el ruido es un factor de mayor interferencia mientras más es el tiempo que el trabajador fabril se encuentra trabajando en la industria, asimismo la conciencia de peligro es mayor, el obrero en un 60% considera el tipo de trabajo como muy peligroso frente al 40% que considera que su trabajo es muy poco o nada peligroso.

Las emergencias se presentan más a menudo, a mayor tiempo de antigüedad del trabajador fabril dentro de la industria.

El 68% de los obreros sale cansado después de la jornada de trabajo frente al 32% que no se encuentra muy cansado, es así que mientras más antigüedad tiene el obrero en la industria más relevante esta variable y por lo tanto mayor dificultad de participar en actividades sociales.

V5- Relaciones de poder: El 88% de los jefes no delega a sus empleados para representar a la empresa, además los obreros perciben que no tienen la oportunidad de representar a sus compañeros de trabajo ya que el 15% de ellos percibe que está impedido, por esta razón el trabajador fabril reproduce extralaboralmente una baja participación en actividades sociales.

Influye de manera negativa al clima laboral industrial el hecho de que generalmente las decisiones que se toman en la empresa son consideradas en un 71% por los superiores, y es mas relevante ésta variable a mayor antigüedad del trabajador fabril en la organización industrial.

V6- Social laboral: El aspecto social dentro de la industria es desfavorable para el trabajador fabril como parte del clima laboral, ya que a mayor tiempo de trabajo en la empresa menor participación en actividades sociales extralaborales como forma de reproducción social, el trabajador fabril se siente muy poco o nada aceptado por sus compañeros de trabajo y el 29% no se identifica ni con la empresa ni con el grupo de trabajo.

TABLA -3

Pregunta - Tiempo de permanencia en el trabajo (variable **interviniente**)

De los 35 cruces de variables 6 relaciones son significativas por lo cual "se rechaza la independencia" y 4 podrían incorporarse como ligeramente significativas. El resto no es significativa por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi- cuadrado	significancia	decisión
P1	14.61345	0.68832	no se rechaza
P2	16.77092	0.53890	no se rechaza
P3	35.18695	0.06568	se rechaza
P4	29.23645	0.50520	no se rechaza
P5	83.87675	0.00000	se rechaza
P6	58.68195	0.00010	se rechaza
P7	3.99171	0.98359	no se rechaza
P8	7.84803	0.98081	no se rechaza
P9	11.54154	0.86998	no se rechaza
P10	35.58145	0.06023	reg.rechazada
P11	15.01318	0.66106	no se rechaza
P12	18.59004	0.09891	reg.rechazada
P13	29.52891	0.04229	se rechaza
P14	18.60676	0.77262	no se rechaza
P15	14.84224	0.67277	no se rechaza
P16	24.84906	0.73233	no se rechaza
P17	20.01471	0.33199	no se rechaza
P18	14.10419	0.72227	no se rechaza
P19	11.68972	0.47091	no se rechaza
P20	27.40859	0.07164	reg.rechazada
P21	22.41291	0.21417	no se rechaza
P22	20.69928	0.29538	no se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P23a	12.78794	0.04653	se rechaza
P23b	5.83515	0.44191	se rechaza
P23c	6.26292	0.39439	no se rechaza
P24a	11.53236	0.07325	reg.rechazada
P24b	10.29522	0.11276	no se rechaza
P24c	1.79694	0.93739	no se rechaza
P24d	4.94993	0.55025	no se rechaza
P24e	2.58762	0.85854	no se rechaza
P25	5.21084	0.95056	no se rechaza
P26	12.65445	0.39465	no se rechaza
P27	18.08595	0.45000	no se rechaza
P28	19.23842	0.04837	se rechaza
P29	8.39333	0.57383	no se rechaza

Este cruce de variables se refiere, al tiempo de antigüedad pero de la cual el trabajador fabril no está consciente por el desgaste psicosocial que sufre.

V1- Reconocimiento: A mayor tiempo de trabajar el obrero en la industria se le hace más relevante una mayor retroalimentación verbal por parte de los subordinados.

V2- Salario: El salario tanto ingresos y egresos mensuales son variables relevantes dentro del clima laboral ya que a mayor tiempo de que el obrero se encuentra trabajando en la industria percibe como más importante su nivel de ingresos salariales para poder hacer efectiva su participación en actividades sociales extralaborales.

V3- Comunicación: La comunicación con los subordinados se convierte en una variable regularmente significativa en relación al tiempo que el obrero se encuentra trabajando en la industria, ya que el 40% de las veces la comunicación no se realiza

o es muy poco frecuente, lo cual desgasta psicosocialmente al trabajador fabril como forma de reproducción social.

V4- Cargas psicológicas laborales: El ruido en un 65% de los obreros se convierte en una variable poco soportable y a mayor antigüedad en la industria, se dan menores niveles de tolerancia al ruido .

A mayor tiempo de trabajo en la industria mayor conciencia de peligro, el 60% de los obreros considera entre peligroso y muy peligroso el trabajo que realiza, asimismo el 55% de los obreros considera presentar más emergencias mientras más es el tiempo que trabaja en la industria frente a un 40 % que solo las tiene alguna vez.

El 85% de los trabajadores fabriles si conoce su trabajo frente al 15% que no lo conoce este último porcentaje se convierte en un aspecto relevante ya que cuanto más es la antigüedad del trabajador fabril, mayor interferencia en la actividad laboral por el poco entendimiento de su trabajo.

VS- Relaciones de poder: El 88% de los trabajadores tiene una antigüedad de más de 3 años, este grupo considera que la representación a sus compañeros es muy importante dentro de lo que son las relaciones de poder, frente al grupo con menos antigüedad que es el 12% y que no considera tan relevante la representación a compañeros y empresa.

V6- Social laboral: La variable social laboral no es significativa en relación al tiempo que se encuentra trabajando el obrero en la organización.

Desgaste psicosocial: La pérdida de energías para participar en actividades sociales extralaborales se relaciona con la antigüedad, a mayor antigüedad mayor desgaste psicosocial

TABLA - 4

Pregunta - Edad (variable interviniente)

De los 35 cruces, 10 relaciones son significativas por lo cual "se rechaza la independencia" y 2 podrían incorporarse como ligeramente significativas. El resto no es significativa por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi - cuadrado	significancia	decisión
P1	13.54231	0.33088	no se rechaza
P2	8.35710	0.75664	no se rechaza
P3	35.36654	0.00354	se rechaza
P4	24.49219	0.22155	no se rechaza
P5	63.79153	0.00000	se rechaza
P6	33.99812	0.00544	se rechaza
P7	9.56298	0.29705	no se rechaza
P8	16.01403	0.19059	no se rechaza
P9	11.87211	0.45600	no se rechaza
P10	43.75137	0.00022	se rechaza
P11	9.67450	0.64449	no se rechaza
P12	17.77338	0.02299	se rechaza
P13	21.18983	0.04767	se rechaza
P14	10.56588	0.83546	no se rechaza
P15	4.67671	0.96791	no se rechaza
P16	16.35492	0.69438	no se rechaza
P17	12.14669	0.43397	no se rechaza
P18	18.52058	0.10077	no se rechaza
P19	4.10261	0.84775	no se rechaza
P20	7.64415	0.81228	se rechaza
P21	13.88432	0.30816	no se rechaza
P22	12.96783	0.37138	no se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P23a	3.07146	0.54594	no se rechaza
P23b	8.14669	0.08635	reg.rechazada
P23c	9.74120	0.04502	se rechaza
P24a	8.40843	0.07771	se rechaza
P24b	1.33865	0.85479	no se rechaza
P24c	5.27709	0.26003	no se rechaza
P24d	0.29328	0.99024	no se rechaza
P24e	3.86722	0.42427	no se rechaza
P25	13.46813	0.09673	reg.rechazada
P26	13.08561	0.10894	no se rechaza
P27	22.10291	0.03638	se rechaza
P28	20.62722	0.02326	se rechaza
P29	4.34298	0.11922	no se rechaza

V1- Reconocimiento: La Retroalimentación impartida por los subordinados tiene significación sobre todo en los grupos que tienen de 25 a 45 años ya que este grupo representa el 80% de nuestra muestra y es en el grupo que más incide el desgaste psicosocial.

V2- Salario: Los niveles de ingresos menores frente a unos egresos mayores (ver anexo-2) tienen significación en el grupo de trabajadores fabriles que oscila entre los 25 a 35 años que representa el 54 % frente al grupo de 36 años a 45 y que representa el 26% (que es el otro grupo grande). Esto es un indicador para referir que mientras más joven el obrero mayor descontento ante los bajos salarios .

V3- Comunicación: La adecuada comunicación con los subordinados adquiere mayor importancia para aquel grupo de obreros que se encuentra en la categoría de edades entre los 25 a 35 años ya que representan el 54% de nuestra muestra. El

segundo grupo se refiere a un porcentaje de 26 que se encuentra entre las edades de 36 a 45 años que también le atribuye una importancia a la comunicación dentro de la industria.

V4- Cargas psicológicas laborales: El 80% de los obreros se encuentran en las edades de 25 a 45 años, este grupo es el que más afectado se encuentra por las cargas laborales como el ruido al cual lo consideran insoportable, además la conciencia de peligro afecta ya que el 60% lo considera a su trabajo como peligroso o muy peligroso.

El factor conocimiento del trabajo de los demás compañeros adquiere mayor significancia para el grupo de obreros que oscila entre los 25 y los 45 años, así también el conocer el producto final. Al ser el trabajador fabril parte del proceso laboral percibe como muy importante el hecho de ser observador y participe de toda la realización del trabajo.

V5- Relaciones de poder: La escasa representación a los compañeros (ver anexo-2) adquiere mayor relevancia para los obreros que están entre las edades de 25 a 45 años, el 56% de los trabajadores no representa a sus compañeros de trabajo, esta es una razón para referir que el obrero joven le da mayor relevancia a la participación como representante en diferente tipo de actividades.

Hay tendencia significativa de la variable, participación mediante toma decisiones el 71% de trabajadores fabriles no participa de la toma de decisiones dentro de la organización industrial, por tal razón este es un factor de importancia sobre todo para los trabajadores fabriles entre 25 y 35 años.

V6- Social laboral: Los obreros de 25 a 35 años son los que dan mayor significancia al aspecto social, en el sentido de considerarse muy poco o nada aceptado por el

grupo de trabajo (ver anexo-2) pero aún así éste grupo tiene tendencia a identificarse con el grupo y con la empresa que el resto de grupos etareos (mayores o menores).

Desgaste psicosocial: El trabajador fabril que se encuentra en el rango de edades entre los 25 a 45 años que se refiere al 80%, se considera con menos energías para participar en actividades sociales extralaborales (ver anexo - 2).

TABLA - 5

Pregunta - Grado de Instrucción (variable interviniente)

De los 35 cruces de variables 7 relaciones son significativas por lo cual "se rechaza la independencia" y 1 podría incorporarse como ligeramente significativa. El resto no es significativa por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi - cuadrado	significante	decisión
P1	7.86202	0.24839	no se rechaza
P2	6.17991	0.40334	no se rechaza
P3	13.29695	0.10203	no se rechaza
P4	20.28343	0.02668	se rechaza
P5	6.44575	0.59743	no se rechaza
P6	0.61921	0.99970	no se rechaza
P7	7.59512	0.10759	no se rechaza
P8	6.90999	0.32925	no se rechaza
P9	8.79377	0.18551	no se rechaza
P10	18.81134	0.01590	se rechaza
P11	10.13831	0.11895	no se rechaza
P12	6.73963	0.15030	no se rechaza
P13	3.52878	0.74014	no se rechaza
P14	16.77058	0.03259	se rechaza
P15	3.89498	0.69089	no se rechaza
P16	4.95770	0.89399	no se rechaza
P17	13.90543	0.03071	se rechaza
P18	7.56266	0.27193	no se rechaza
P19	12.06273	0.01689	se rechaza
P20	9.15199	0.16521	no se rechaza
P21	9.65020	0.14018	no se rechaza
P22	15.61556	0.01597	se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P23a	3.76460	0.15224	no se rechaza
P23b	0.09105	0.95833	no se rechaza
P23c	3.07065	0.67345	no se rechaza
P24a	0.79585	0.67543	no se rechaza
P24b	2.64007	0.26974	no se rechaza
P24c	1.87604	0.39838	no se rechaza
P24d	3.54358	0.17545	no se rechaza
P24e	2.74080	0.25673	no se rechaza
P25	9.24767	0.05346	reg.rechazada
P26	4.17571	0.38526	no se rechaza
P27	10.25646	0.11234	no se rechaza
P28	16.39844	0.04837	se rechaza
P29	10.87229	0.04923	se rechaza

Reconocimiento: El tipo de reconocimiento que se le da al trabajador fabril es solo salarial, este es un factor que adquiere significancia en función al grado de instrucción, tomando en cuenta que el 72% de los obreros tiene una educación académica entre intermedia y bachiller, este es precisamente el grupo que percibe la retroalimentación relevante, frente a los otros grupos que tienen instrucción básica (Anexo-2).

V2- Salario: No tiene ninguna significación en relación al grado de instrucción.

V3- Comunicación: El aspecto comunicación con los subordinados tiene relevancia para el grupo con grado de instrucción secundaria y bachiller, según lo que muestran las estadísticas el 40% de los trabajadores fabriles tiene una comunicación escasa con sus subordinados frente a un 56% que la tiene frecuentemente, estos porcentajes

adquieren significancia para los grupos de trabajadores fabriles con un grado de instrucción medio.

V4- Cargas psicológicas laborales: El grado de instrucción se relaciona con los cambios de horarios del obrero dentro de la industria, los porcentajes que se hallan como los más altos se refieren a cambios semanales en un 37% y ningún cambio de horario en un 37%, pero existe el 10% de cambios que son cada día, lo cual es un indicador que los trabajadores fabriles con grados de instrucción de intermedio a bachiller son los grupos con mayor interferencia con relación a los cambios de horarios semanales y diarios.

El 34% de obreros considera que su trabajo es muy aburrido frente a un porcentaje de 31 que lo considera nada aburrido, es así que los trabajadores con grados de instrucción media son los que perciben como más monótono su trabajo, o sea a mayor grado de instrucción mayor posibilidad que el tipo de trabajo en la industria resulte más aburrido.

Trabajadores que tienen niveles medios de educación académica y son bachilleres requieren mayores niveles de atención que los grupos que tienen grados de educación básica, técnica y universitaria .

El 66% de los obreros industriales tiene un solo descanso durante la jornada laboral, este es un factor que afecta sobre todo a los sujetos que tienen grado de instrucción medio.

V5- Relaciones de poder: Los trabajadores fabriles con grado de instrucción intermedia, media y que son bachilleres representan el 77% de la muestra y le atribuyen mayor importancia a participar de las decisiones que se toman en la industria .

V6- Social Laboral: No tiene ninguna significancia estadística para el grado de instrucción.

Desgaste psicosocial: El factor grado de instrucción adquiere significancia para el bajo nivel de energías que tiene el obrero para participar en actividades sociales, el 77% de los obreros tienen grado de instrucción de intermedio a bachiller estos consideran que se encuentran desgastados psicosocialmente, el 54% tiene más de 5 años de antigüedad y considera que se encuentra con menos energías para participar en actividades sociales extralaborales.

TABLA-6

Pregunta - Estado civil (variable interviniente)

De los 35 cruces de variables 9 relaciones son significativas por lo cual "se rechaza la independencia" y 2 podrían incorporarse como ligeramente significativas. El resto no es significativo por lo cual "no se rechaza la independencia".

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P1	20.82107	0.14456	no se rechaza
P2	9.01340	0.87565	no se rechaza
P3	25.62761	0.07573	se rechaza
P4	19.12496	0.79562	no se rechaza
P5	54.41315	0.00000	se rechaza
P6	48.07815	0.00000	se rechaza
P7	8.90337	0.00000	no se rechaza
P8	18.80059	0.22357	no se rechaza
P9	22.74948	0.18967	no se rechaza
P10	27.25649	0.12783	no se rechaza
P11	11.02797	0.75835	no se rechaza
P12	10.62756	0.68735	no se rechaza
P13	18.57156	0.23467	no se rechaza
P14	23.73069	0.15837	no se rechaza
P15	17.90909	0.26829	no se rechaza
P16	46.69018	0.00234	se rechaza
P17	30.21888	0.01362	se rechaza
P18	23.62863	0.17492	no se rechaza
P19	20.18016	0.02567	se rechaza
P20	13.01930	0.60739	no se rechaza
P21	13.87163	0.13276	no se rechaza
P22	16.77510	0.33847	no se rechaza

	chi-cuadrado	significancia	decisión
P23a	7.04123	0.23675	no se rechaza
P23b	5.49448	0.35849	no se rechaza
P23c	4.51794	0.47297	no se rechaza
P24a	8.62808	0.22539	no se rechaza
P24b	4.40082	0.49391	no se rechaza
P24c	14.08891	0.01743	se rechaza
P24d	2.49089	0.77923	no se rechaza
P24e	17.45662	0.00312	se rechaza
P25	14.34146	0.15721	no se rechaza
P26	17.27837	0.06239	reg.rechazada
P27	22.54315	0.09284	reg.rechazada
P28	18.46466	0.03332	se rechaza
P29	21.44589	0.00287	se rechaza

V1- Reconocimiento: La retroalimentación impartida por los subordinados, adquiere mayor importancia para los sujetos que tienen estado civil casados, estos le dan mayor significancia a un constante reconocimiento.

V2- Salario: El salario mensual recibido a cambio del trabajo realizado por el trabajador fabril asimismo el egreso tienen mayor significancia para los sujetos que son casados, según los porcentajes (anexo-2), el promedio de ingresos del obrero es de 688 bolivianos y el promedio de egresos es de 722 bolivianos.

V3- Comunicación: La frecuencia de comunicación no es una variable significativa dentro del clima laboral según sea el estado civil.

V4- Cargas psicológica laborales: Dentro de las cargas laborales las horas extras son reconocidas generalmente con dinero y otros tipos de reconocimiento como ropa,

alimentos felicitaciones, premios y certificaciones no son incluidos, es así que las horas extras adquieren mayor significación para los obreros casados que para los solteros u obreros con otro estado civil (anexo-2), en este sentido el reconocimiento solo salarial no es suficiente.

El aburrimiento afecta más a los trabajadores fabriles casados que a los solteros, viudos, separados o divorciados.

Los trabajadores fabriles casados perciben que deben prestar mayor grado de atención en su actividad laboral que los sujetos con otro estado civil.

V5- Relaciones de poder: Los trabajadores fabriles casados le dan más importancia dentro de lo que son las relaciones de poder, al hecho de no realizar ninguna representación al grupo y/o a la empresa.

El hecho que percibe el trabajador fabril de estar impedido de representación a la empresa es más significativa para los trabajadores casados que otros con otro estado civil.

V6- Social laboral: Los obreros casados perciben más significante el hecho de no ser aceptado por su grupo de compañeros.

Los sujetos casados se identifican muy poco con el grupo y con la empresa, ya que como se ve en los porcentajes (anexo-2), el 38% de trabajadores fabriles se identifica con el grupo y la empresa, solo el 9% con la empresa y el 24% con el grupo, lo cual nos da un 71% frente a un 29 % que no se identifica con ninguno de los dos, este último porcentaje adquiere mayor significancia para los obreros casados.

Variable desgaste psicosocial: El desgaste psicosocial afecta más a los sujetos casados que a los sujetos con otro estado civil, ya que como se ve en el (anexo-2), el

39%, considera que no tiene suficientes energías para participar en actividades sociales con familiares y grupo de amigos.

En relación al tiempo que se encuentra el obrero trabajando en la empresa el 54% de los trabajadores considera sentirse con menos energía para participar en actividades sociales y son más los sujetos casados que se ven afectados por la baja energía para participar en actividades sociales.



CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES:

8.1) Conclusiones específicas de las hipótesis secundarias

1) El obrero que trabaja en las industrias grandes de la ciudad de La Paz y del Alto, es retroalimentado alguna vez por su grupo social laboral entendido éste como sus jefes, compañeros y subordinados, lo cual dificulta el proceso laboral ya que la forma de como se está elaborando el (os) producto (s), no es dado a conocer por el entorno social, el obrero no conoce cuán mal o cuán bien realiza su trabajo, por ejemplo el decirle, que efectúa un buen trabajo o que se le diga que siga adelante.

Por otro lado los jefes solo brindan reconocimiento con salario, lo cual se torna en insuficiente, el solo incentivo económico no estimula lo suficiente al trabajador fabril, entendemos entonces que los supuestos gerenciales se basan en factores económicos sobre todo, y todos los aspectos sociales son secundarios. En este sentido Schein nos dice que los "supuestos racionales económicos se refieren a que la gente actúa para aumentar su propio intereses y no tanto el hecho de ser aceptado y de tener buenas relaciones", como plantean los supuestos sociales, que de estos últimos dependen las formas que adquieran los reproductores de las energías para que los obreros actúen en actividades sociales. El trabajador fabril reproduce extralaboralmente bajas energías para participar en actividades sociales.

Mientras más antigüedad tiene el obrero considera que su desgaste es mayor que del resto de la población estudiada, el 55 % oscila entre 5 y 20 años de antigüedad, sin duda se refiere a un grupo relativamente joven que culmina su vida totalmente desgastado. El obrero se percibe desgastado psicosocialmente influenciado por el escaso reconocimiento que recibe de los compañeros de trabajo y de los subordinados

(grupos más próximos en el trabajo), la retroalimentación se va constituyendo en un factor más importante mientras más es la antigüedad del obrero industrial .

2) Siendo los supuestos empresariales, de tipo económico por lo que referimos más adelante, estos incentivos son insuficientes, el trabajador fabril percibe que el trabajo que realiza no es retribuido debidamente, según estadísticas vemos que el promedio de ingresos es menor con relación a los egresos que tiene el obrero, o sea el nivel de ingresos promedio corresponde a 688 y el de egresos 722 bolivianos.

El factor económico si bien no es precisamente el incentivo principal de ser valorado por el obrero industrial, adquiere relevancia para que el trabajador pueda acceder a diferentes formas de consumo básicos para poder mantenerse.

3) El sistema comunicacional con los compañeros de trabajo es restringido, lo cual es un indicador que el clima laboral según la teoría de Likert, es cerrado y poco dinámico, la comunicación lateral o descendente (con los compañeros), se basa generalmente en la desconfianza ya que ésta es poco frecuente, de esta forma se dificulta la interacción social en la industria. El contacto sujeto-sujeto es mínimo, poco frecuente .

La escasa comunicación afecta de sobremanera en el trabajador fabril ya que este no puede expresar, sus preocupaciones, sentimientos, alegrías, necesidades y/o compartir con sus compañeros debidamente para descargarlo psicológicamente.

4) Las condiciones de trabajo son desfavorables dentro del clima laboral, el tipo de trabajo que realiza el obrero lo fatiga, además que la jornada de 8 o más horas goza de muy pocos descansos, es así que después de la jornada laboral sale muy cansado, con ninguna o pocas energías para realizar otro tipo de actividad, posiblemente utilice el tiempo fuera del trabajo para recobrar energías descansando.

La carga psicofísica laboral ruido, es uno de los aspectos más interferentes sobre todo por ser originador de estrés que a la vez este origina en el trabajador mayores requerimientos de atención, pudiendo ser éste último aspecto provocador de más emergencias y también influye en la conciencia de peligrosidad ya que probablemente el ruido provoca en el individuo preocupación porque cada vez más escucha con menos claridad. Así pues definíamos la conciencia de peligro como "una carga netamente psíquica, donde el accidente todavía no se ha consumado" o que se puede ir consumando mediante un proceso gradual, el individuo en este caso se encuentra en un momento de posibilidad, en el que sufre o no un accidente ante un estímulo que verdaderamente implique mucho riesgo.

El producto final se lo conoce terminado, donde no hay un seguimiento de la elaboración de éste, los obreros apenas conocen su trabajo y en pocos casos la de sus compañeros, entonces el conocimiento del producto final es completamente ignorado en el proceso de la realización, lo que sucede es lo siguiente; el trabajo del obrero industrial es tan especializado y limitante que no se puede tener un seguimiento del proceso, por ejemplo en las embotelladoras, un tipo de trabajo único durante la jornada laboral es observar si en las botellas se ha introducido o no alguna partícula ambiental, en el caso de que sea así el obrero levanta la botella, esta actividad se repite durante 8 o más horas, en el caso de la industria de alimentos, se etiqueta el producto, o se encajona, etc. Estas tareas monótonas que tiene que realizar el trabajador fabril, se convierten en un factor de descontrol del propio trabajo y lo separa al obrero de la concepción a la ejecución del trabajo.

El saber hacer al hacer real, se convierte en desproporcional, el nivel de fuerza que se emplea en unos casos puede ser mínima pero a cambio los niveles de monotonía son altos, en otros casos se combinan altos niveles de monotonía con altos niveles de pérdida de energía física, típico en las industrias que se dedican a la producción de materiales de construcción, es así que el trabajador fabril no logra recuperar la energía gastada una vez finalizada la jornada laboral. Extralaboralmente se

reproducen bajas energías para participar en actividades sociales, toda su energía se le va en el proceso laboral.

5) La variable social es altamente significativa como directa reproductora del clima laboral en el entorno extralaboral, el obrero no se siente aceptado por el grupo de compañeros, entonces decimos que socialmente el trabajador fabril no se siente integrado a los demás sujetos del grupo o lo está muy poco, lo cual a la vez por lo general se traduce en una mínima identificación con el grupo de compañeros y con la empresa, o sea el hecho de sentirse parte del grupo social con los que trabaja y de la empresa, lo cual baja la autoestima del sujeto y con esta las habilidades y conocimientos relevantes al trabajo y al propio quehacer social, el trabajador actúa con activación psicológica contraria al resto de compañeros. El grupo laboral tiene gran importancia en el desarrollo de la actividad laboral, influye a nivel de retroalimentación, comunicación y relaciones de poder, por esta razón no se identifica con el grupo ni con la empresa, porque no se siente aceptado.

6) El factor antigüedad es un gran influenciante en el desgaste psicosocial. El trabajador de la gran industria paceña considera que mientras más antigüedad tiene, su desgaste también es mayor, es así que le quedan cada vez menos energías para participar en actividades sociales extralaborales como son fiestas, reuniones y acontecimientos deportivos.

Cuando se menciona esta variable, nos referimos a la conciencia del tiempo que el trabajador está asumiendo frente a la pérdida de energías que presenta para actuar en actividades sociales .

7) La retroalimentación que brindan los subordinados es relevante, a diferencia del reconocimiento que pueden brindar los compañeros en una relación simétrica.

El hecho de que el ayudante, asistente o auxiliar, reconozca debidamente el trabajo que realiza el jefe tiene importancia para el trabajador fabril, al ser éste último un acumulador de experiencias, de un saber hacer y también el servir en un momento dado de guía o profesor para el que está comenzando en la actividad laboral .

El reconocimiento solo salarial que dan los jefes no es suficiente. El jefe que motiva al trabajador fabril con incentivos tales como ropa, alimentos (productos de la misma industria donde se vende la fuerza de trabajo), certificaciones y refuerzo verbal se retroalimenta positivamente más que aquel que solo recibe salario como incentivo. Aún así, la remuneración económica resulta insuficiente para la manutención del trabajador fabril y en muchos casos para la manutención de la familia cuando estos son casados o tienen que realizar algún tipo de aporte en su familia de origen .

8) Entre las cargas psicológicas laborales, las que son representativas en función al mayor tiempo de antigüedad en la industria donde se desempeñan las actividades laborales encontramos; la conciencia de peligrosidad que adquiere el trabajador fabril por el proceso laboral que tiene que desempeñar, el obrero que tiene una antigüedad de más de cinco años internaliza la peligrosidad de algunas máquinas produciéndole peligrosidad a nivel consciente de esta manera si bien la experiencia hace al sujeto como mejor conocedor de manejo de las máquinas también la conciencia de peligrosidad aumenta ya que se conoce cuan riesgosa puede resultar. Por ejemplo en x industria, durante el proceso de investigación obtenía la siguiente referencia de un obrero con 15 años de antigüedad, este comentaba que dos veces a la semana entre tres trabajadores con alta experiencia tenían que manejar la máquina de gelatina que era muy peligrosa y que en una ocasión un obrero había perdido la mano. Es así que la conciencia de peligro aumenta, cuanto más años de antigüedad tiene el trabajador y también cuando percibe accidentes ocasionados en otros compañeros en el manejo de máquinas.

El factor cansancio también es muy significativo a mayor tiempo de antigüedad. El cansancio va actuando gradualmente sobre el trabajador fabril ocasionándole interferencias para participar en actividades sociales con familiares y amigos. Lo mismo ocurre después de la jornada laboral el obrero psicofísicamente no se siente con la capacidad de poder realizar acontecimientos dentro de su mundo social. El obrero está sometido a una constante monotonía, productora de tensión fatiga y cansancio, ésta última ya es una manifestación física y psicológica que consumen las energías no permitiendo que las sobrantes actúen en otro tipo de relaciones sociales.

9) Las relaciones de poder dentro del clima organizacional industrial son desfavorables para los trabajadores industriales ya que el obrero por lo general no participa en lo que son las decisiones que se tiene que tomar en la empresa, además que se sienten relegados de representar a los compañeros y a la industria misma. Sin duda dentro del clima laboral las relaciones de poder son un factor que define al clima, en este sentido cuando el obrero no participa en las diferentes actividades de decisión, el jefe será percibido como un jefe que no trabaja en equipo ante los ojos de los empleados, así la dirección y con este el clima laboral se convierten en procesos de control, de esta forma el trabajador fabril internaliza este tipo de clima cerrado y lo reproduce en su entorno extralaboral. La antigüedad en la industria es un interferente en lo que respecta a relaciones de poder, representación y toma de decisiones. Los trabajadores más antiguos se sienten más desgastados psicológicamente.

10) La variable social, dentro del clima organizacional, es un interferente para el trabajador fabril ya que no se siente aceptado por el grupo con el cual trabaja, por tal razón el trabajador para identificarse con el grupo requiere altos niveles de aceptación para poder identificarse con el grupo social.

El factor social que incluye aspectos tales como retroalimentación, comunicación y relaciones de poder, es fundamental para el trabajador fabril y tiene más importancia que el incentivo económico, ya que permite la afiliación al grupo.

Dentro de los supuestos los jefes-directores y/o propietarios de la organización industrial no le dan relevancia a lo que son los aspectos sociales, ya que el factor social en este caso de aceptación e identificación son variables que son desfavorables para el trabajador fabril. Dentro de la industria el quehacer social interfiere sobretodo en la realización de las tareas competentes al trabajo mismo en la generación de nuevas ideas, en la resolución de problemas (en un sentido formal) y en un sentido informal no permite satisfacer ciertas necesidades personales-sociales como pueden ser la afiliación, seguridad, autoestima, incluso el adecuado relacionamiento social puede lograr disminuir los niveles de aburrimiento.

El sistema **microsocial** (clima laboral industrial), es el grupo más importante para el trabajador fabril, ya que en este pasa la mayor parte de su vida, por tal razón todas las normas, reglas y fuerzas sociales se **internalizan**, para ser externalizadas luego **extralaboralmente**. Es así que se da una reproducción social para la subsistencia del propio microsistema, en el cual las actividades rutinarias son el mecanismo por excelencia que permiten la reproducción social en el macrosistema.

Fuera de la industria toda esta carga social desfavorable se reproduce llegando a interferir en las relaciones sociales, con el grupo familiar y las relaciones humanas, no permitiéndoles a los obreros tener una adecuada relación con éstos ya que el trabajador fabril se siente desgastado psicosocialmente, más aún si este tiene muchos años de antigüedad trabajando en la organización industrial.

8.2) Conclusiones de la hipótesis principal

El clima laboral de la gran industria paceña no reúne las condiciones necesarias para que el obrero que trabaja en ellas pueda actuar adecuadamente en su entorno psicológico y social extralaboral por lo que se puede afirmar que se encuentra desgastado psicosocialmente, o sea que no tiene las suficientes energías como para actuar en actividades sociales con la familia y grupo de amigos, el trabajo y su proceso consume las energías, entonces se estaría hablando de una forma de reproducción social, donde el sujeto (trabajador fabril) internaliza todo su clima laboral para externalizarlo extralaboralmente y de esta forma reproducirlo socialmente .

8.3) Conclusiones de las variables intervinientes:

1) Tiempo de Permanencia en el trabajo

La relación tiempo de antigüedad y desgaste psicosocial de forma que el obrero no esta consciente de como le afecta la primera variable sobre la segunda nos lleva a concluir que: mientras más antiguo es el trabajador fabril (esta antigüedad oscila entre los 5 y 20 años) es afectado por lo poco frecuente que resulta la retroalimentación proveniente de los subordinados. Para el trabajador fabril el hecho que tenga la posibilidad de transmitir sus experiencias y conocimientos en el oficio a otros sujetos tiene gran importancia.

El salario recibido por el mes de trabajo realizado es insuficiente en la medida en que a más años de antigüedad que tienen los trabajadores fabriles más inconformidad por los ingresos que perciben frente a egresos que sobrepasan el nivel de ingresos, lo cuál hace suponer que el obrero debe recurrir a otro tipo de ingresos para su propio sostenimiento y en algunos casos para el sostenimiento de su familia. El salario no

cubre las expectativas del trabajador fabril, lo percibe como insuficiente para el tipo de trabajo que realiza.

Los trabajadores que tienen más años de antigüedad perciben el ruido, la conciencia de peligro y el proceso de elaboración del producto como factores de mayor interferencia dentro del clima laboral para la realización de su actividad laboral y también para su quehacer social extralaboral.

Con los años de trabajo el clima laboral a nivel de comunicación (frecuencia), relaciones de poder (decisión y representación) y el aspecto de afiliación e identificación se van convirtiendo en factores sociales que el trabajador fabril los percibe como más importantes para una positiva aceptación del trabajo dentro de la organización industrial y también para un adecuado quehacer social extralaboral.

2) Edad

La edad es un factor afectante, en el sentido de que el trabajador fabril considerado joven digamos entre las edades de 25 a 45 años es el que le otorga mayor importancia al reconocimiento que le puedan brindar los subordinados, en el rango de estas edades el sujeto percibe que está en una etapa de su vida en la que ha consolidado su futuro laboral y en muchos casos ya ha asumido el quehacer laboral como un medio de vida y que con este saber hacer puede servir de guía para los individuos que comienzan en la industria y que están cumpliendo el rol de ayudantes.

También en el aspecto social los niveles de comunicación, entre jefe-obrero, obrero-obrero, adquieren gran significancia para este grupo etario, sobre todo a nivel de frecuencia encontramos una necesidad imperiosa de diálogo en el grupo, de la misma forma la necesidad de tener mayor poder de decisión como un recurso de autovaloración de satisfacción y también como una forma de ser reconocido que permite en cierta medida al individuo influir en su contexto.

El salario insuficiente es un desvalorizador de la actividad laboral que realiza el trabajador fabril, por esta razón es desproporcional el trabajo que realiza el obrero industrial a cambio del dinero que recibe por éste. Esta desproporcionalidad es un factor a la que dan mayor importancia los trabajadores fabriles entre los 25 y 45 años.

Dentro de las cargas psicológicas laborales, el ruido es el mayor interferente para los obreros jóvenes, es un estímulo que dificulta el proceso laboral.

Los niveles de energía disminuidas para actuar en actividades sociales extralaborales particularmente con la familia y grupo de amigos se encuentran sobre todo en este grupo que comprende el rango entre los 25 y 45 años.

3) El grado de instrucción media

El grupo de trabajadores fabriles que cursaron secundaria y muchos que tienen el bachillerato concluido, es el grupo mas grande del estudiado, estos perciben que el nivel de reconocimiento no debe ser solo de tipo salarial, sino le atribuyen gran importancia a los incentivos verbales y materiales cuando se trata de ropa, alimentos, etc., este grupo le atribuye mucha importancia también a todo el aspecto social como es la comunicación y las relaciones de poder, en las cuales él pueda actuar a nivel de decisiones y de representación, como en la industria estos aspectos son desfavorables, el trabajador fabril los reproduce de forma también desfavorable para si mismo, esto se manifiesta a través de la escasa actuación que tiene en actividades sociales extralaborales.

El grupo obrero con grado de instrucción medio percibe como interferente el cambio de horarios frecuentes en su vida cotidiana, estos al ser una carga psicofisiológica, rompe con el ritmo fisiológico básico, llamado el ciclo circadiano, se origina insomnio, fatiga, etc., a nivel psicológico el trabajador fabril se desfaza de los horarios del resto de su grupo social. Los niveles de aburrimiento son altos en este

grupo así como los niveles de atención, todas estas cargas se expresan a nivel de desgaste psicosocial a diferencia de los técnicos cuyo trabajo es más variado y del grupo que tiene grado de instrucción básica cuyo proceso laboral no se deja influenciar tanto por la monotonía ya que no se presenta en el trabajador fabril conciencia de un saber-hacer interferido por la monotonía.

4) Estado civil

El grupo de trabajadores fabriles con estado civil casados es el mayoritario de la muestra estudiada constituyen el 55%, este grupo considera que la retroalimentación social proveniente de sus subordinados tiene mayor importancia que por ejemplo la de sus jefes y compañeros (en una relación lateral). Consideramos que el rol de padre que cumple en su familia le otorga a nivel psicológico la necesidad de sentirse reconocido por sus inferiores dentro del grupo laboral.

El salario se convierte en una variable relevante en función a las mayores necesidades y responsabilidades con la familia formada, el obrero con estado civil casado percibe como muy insuficiente el salario recibido a diferencia de los solteros, para los cuales las demandas de consumo no son tan grandes. Las horas extras son reconocidas con dinero generalmente; en otros casos no son reconocidas con nada, lo cual es un factor que afecta sobre todo a los trabajadores casados que requieren compensación por el trabajo extra realizado.

El estado civil casado influye en los niveles mayores de aburrimiento, así como los grados de atención que se tiene que prestar dentro del trabajo, ya que la diversidad de actividades que se tiene dentro de la familia posiblemente exige también mayor diversidad de actividades dentro del trabajo.

El estado civil es importante, los obreros casados perciben los salarios como insuficientes, probablemente porque sus gastos son mayores que la de los solteros.

Las horas extras que realiza afecta significativamente en el obrero casado, más que los solteros o separados, ya que es probable que éste tenga más responsabilidades que cumplir en la familia, con los hijos y la esposa después de la jornada laboral.

Aparentemente el trabajador fabril que se ve impedido para representar a la empresa tiene mayor **significancia** en el obrero casado que en el soltero, el separado o el divorciado. Son muy pocos los obreros que representan a la empresa y consideran que éste es un aspecto desfavorable dentro del clima laboral.

CAPITULO IX

9) RECOMENDACIONES:

9.1) Recomendaciones sobre la investigación

Es importante que los propietarios y/o gerentes de las industrias tengan en cuenta la importancia que tiene el psicólogo dentro del equipo multidisciplinario, pero también sabemos que solo se le atribuirá un rol al psicólogo a partir de que se conozcan sus funciones, en este sentido sólo se puede trabajar desde un enfoque psicológico laboral en la industria paceña y boliviana. Todas las industrias gozan de ingenieros, administradores de empresa, técnicos, trabajadores fabriles, etc., pero ninguna tiene un psicólogo, que pueda ocupar el papel fundamental de encargarse del grupo humano (recursos humanos), que es en última instancia el principal papel que se debería jugar dentro de la organización industrial.

El Psicólogo industrial juega el rol de mantener la salud social, dentro de la industria y por añadidura fuera de ésta, ya que el trabajador fabril reproduce socialmente la vivencia intralaboral en el entorno extralaboral. Si los trabajadores fabriles tienen condiciones adecuadas de trabajo a nivel social, retroalimentación verbal constante, comunicación frecuente, participación en toma de decisiones y representación a la empresa y a los compañeros de trabajo y por otro lado adecuadas condiciones físicas, se estaría hablando de un clima laboral favorable para la realización psicológica y social del trabajador fabril, es así que se deben tomar en cuenta todos estos factores primordialmente para que el recurso humano beneficie a la industria con una mejor producción (tema que no es prioritario en esta tesis pero que se relaciona en beneficio del propietario) y para que el trabajador fabril pueda gozar de mejores condiciones de vida .

En este sentido es posible recomendar :

1) retroalimentar socialmente y frecuentemente al trabajador fabril, de forma que el tipo de trabajo tenga una devolución de información del proceso laboral.

2) que los niveles comunicacionales sean más frecuentes, por ejemplo trabajo en equipos más grandes se debe ver la forma que el trabajador fabril éste en más contacto con sus compañeros de trabajo, por ejemplo en horas de descanso se deberá planificar la interrelación grupal.

3) el incentivo económico tiene importancia en este sentido los bonos premios por un adecuado trabajo estimula al trabajador fabril, asimismo el tipo de incentivo material como ropa, alimentos, certificaciones, premios son significativos para los obreros industriales.

4) las condiciones inadecuadas de trabajo a nivel físico, en muchos casos son inevitables. Hay máquinas que hacen mucho ruido, que su manejo produce diferentes niveles de conciencia de peligrosidad, mayores niveles de atención. El proceso laboral industrial muchas veces se debe extender en horas y requiere cambios de turno, pero hay mecanismos que se pueden evitar así, pues, para el ruido encontramos diferentes tipo de aisladores, ante la conciencia de peligrosidad encontramos capacitación sobre el manejo de la maquinaria, ya que vemos que los grados de instrucción más elevados no resuelven los niveles de conciencia de peligro sino la formación y la capacitación dentro de la industria sobre el manejo técnico y no sólo empírico de la maquinaria, en cierta medida especializandoló no en una tarea sino en el manejo general de los equipos de trabajo. El rote del personal no se justifica, una semana en la mañana, otra en la tarde, y otra en la noche, estos cambios de turno son totalmente nocivos como vimos en conclusiones, entonces se debe mantener al obrero en un solo horario de jornada laboral, para que este no se desface de su grupo social en cuanto a actividades.

- 5) Hacer partícipe al trabajador fabril de la toma de decisiones dentro de la empresa lo mismo permitirle hacer representaciones. Estas representaciones podrán ser de orden recreacional, por ejemplo en equipos deportivos, cursos de capacitación, etc. .
- 6) El factor social en general tiene gran importancia en la vida fabril. Si se elabora una adecuada planificación en las áreas mencionadas se logrará un desarrollo social de integración, afiliación e identificación con el grupo laboral e industrial, por lo tanto se recomienda a partir de la retroalimentación, comunicación, participación y representaciones crear grupos que no solo se los cree para realizar actividades formales sino también informales, como por ejemplo, el equipo de fútbol de la empresa, realizar reuniones constantes en las cuales el obrero pueda interrelacionarse con el resto de compañeros y también dentro de la organización para la realización del proceso laboral se los puede unir a los trabajadores fabriles en grupos de trabajo.

Los empresarios no deberían olvidar la salud social del trabajador fabril dentro de la organización industrial, porque gracias a la masa obrera es que se puede crear el producto objetivo. Es así que las condiciones industriales deben ser adecuadas social y físicamente.

Se debe hacer también un diagnóstico psicosocial en cada industria ya que cada una se constituye en un mundo totalmente distinto y tiene sus propias características, sea por los grupos que se han formado y que le han creado una personalidad a la empresa o por el tipo de producto que les toca realizar. Se deben buscar tipos de incentivos para los trabajadores, para que la producción aumente en beneficio del empresario y para que haya satisfacción laboral (en beneficio del trabajador fabril), y que el trabajo se convierta en un proceso valorizante y no solo un medio de ganar dinero.

9.2) Recomendaciones a nivel del proceso de Investigación

A nivel de investigación, es importante recomendar a futuros investigadores en el área de la psicología laboral industrial lo siguiente:

- 1) Primeramente se debe plantear un trabajo muy serio y bien fundamentado en las empresas industriales donde se quiera realizar la investigación .
- 2) Las conclusiones de la investigación tienen que ser dadas a conocer en el lugar donde se ha llevado a cabo la investigación.
- 3) Se debe dar a conocer a los empresarios el enfoque psicológico y su aplicabilidad en la industria y la importancia que tiene.
- 4) Se debe tener mucha tolerancia a la frustración para realizar investigación en el área laboral industrial (de por si la investigación requiere paciencia y capacidad), al ser un área muy joven en Bolivia y muy poco estudiada no es entendida, cuando se propone la realización de investigación en el área de la psicología, existe mucho recelo y susceptibilidad, por estas razones se cierran muchas puertas, como ha sucedido en el caso de la presente investigación.
- 5) El investigador lo primero que debe realizar al ingresar a una industria es identificarse y referir a que institución uno representa, por ejemplo "soy estudiante de la Universidad Mayor de San Andrés y estoy realizando una investigación, quisiera que por favor me colabore, llenando este cuestionario", a propósito de este punto y como anécdota, en x industria, se ingresó al comedor adelantándose al ingreso de los obreros (según las indicaciones que indicó el jefe de personal), entraron unos 150 trabajadores, cuando se les empezó a repartir los cuestionarios se les explicaba de lo que se trataba, pero antes de finalizar llovía preguntas, de éste tipo : "seguro usted viene de un partido político o de una ONG " "por favor identifíquese", en ese momento los niveles de ansiedad eran muy altos tanto en los obreros como en la investigadora, los primeros por la invasión que se realizó en su espacio y la segunda por tener tantos trabajadores alterados alrededor. Es importante explicar detalladamente a los jefes que es lo que se está buscando con el proyecto de investigación para luego con su ayuda, si es posible, hacer la debida explicación a los obreros.

Las recomendaciones antes expuestas, no requieren de grandes exigencias para poder llevarlas a cabo, en este sentido el modelo económico globalizador puede subsistir conjuntamente con modelos psicosociales en pro del *"ser humano"*, para que el trabajo que realiza le sirva como una actividad valorizante de su saber-hacer y pueda vivir de acuerdo no solo de sus necesidades más inmediatas sino también de sus necesidades psicosociales.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

AGUIRRE, Carlos

DIAGNOSTICO TECNOLOGICO DEL SECTOR INDUSTRIAL EN BOLIVIA

La Paz, Marzo de 1992

BARÓ, Ignacio Martín

SISTEMA GRUPO Y PODER - Psicología social desde Centroamérica (II)

Editores UCA

San Salvador, C.A., 1989

BRUNET, Luc

EL CLIMA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES - Definición, Diagnóstico

Consecuencias

Editorial Trillas

México, 1992

CANO, Antonio

ECONOMÍA GENERAL MODERNA

Editorial Educación y Cultura

Cochabamba - Bolivia, 1996

CHIAVENATO, Idalberto

(Traducción, Luis Rodriguez)

INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION

Editorial McGRAW-HILL

Bogotá-Colombia, 1967

ECO, Umberto

COMO HACER UNA TESIS

Editorial Gedisa

México, 1986

FINGERMANN, Gregorio

RELACIONES HUMANAS

Editorial , El Ateneo

Argentina - Buenos Aires, 1989

FUKUYAMA, Francis

(Traducción, Dorotéa Pläcking)

CONFIANZA (Trust), La Situación del Hombre en el fin de la historia

Editorial Atlántida

Buenos Aires-Argentina,1996

GEORGES S, Yip

(Traducción Jorge Cárdenas)

GLOBALIZACIÓN, Estrategias para obtener una ventaja competitiva internacional

Editorial Norma

Bogotá-Colombia,1993

GILMER, Haller B. Von

(Traducción Dr. José Toro Trallero)

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Ediciones Grijalbo, S.A.

México D.F., 1963

GODELIER, Maurice

Traducción Jordi Marfá

ANTROPOLOGÍA ECONÓMICA

Editorial Anagrama

Barcelona -España, 1976

GRANDA, Edmundo

II TALLER LATINO AMERICANO DE MEDICINA SOCIAL

Avances conceptuales y metodológicos sobre condiciones de vida y salud

CENTRO DE ESTUDIOS Y ASESORÍA EN SALUD

Caracas, 16 al 19 de Marzo de 1991

HERNÁNDEZ, Roberto, Fernández.0 y Baptista.P

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Editorial. Mc Graw-Hill

México, 1991

HOLAHAN, Charles

(Traducción Carlos Castaño)

PSICOLOGIA AMBIENTAL un enfoque general

Editorial Limusa, S.A, Grupo Noriega editores

México, 1996

KOLB, David - Rubín Irwin y **McIntyre** James

PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES: PROBLEMAS

CONTEMPORANEOS

Editorial Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A.

México,1977

LAURELL, Asa Cristina y Noriega

LA SALUD EN LA FABRICA- Estudio sobre la industria siderurgica en Mexico

Editorial Era

México, 1989

LAURELL, Asa Cristina - Marquéz Margarita

EL DESGASTE OBRERO EN MÉXICO

Proceso de Producción y salud

Ediciones Era S.A. - Colección Problemas de México

México,1985

LAURELL, Asa Cristina

EI ESTUDIO SOCIAL DEL PROCESO SALUD-ENFERMEDAD EN

AMÉRICA LATINA

s.e. y s.l.,1986

LA INDUSTRIA: PROBLEMAS Y PERSPECTIVAS 1990

Edición: Rodolfo Eróstegui

Impresión ; Talleres Hisbol

La Paz-Bolivia, 1990

LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Edición: Leslie Mctyre Gutiérrez

ILDIS - INIS 29 De Noviembre de 1990

MANUAL DE ECONOMÍA POLÍTICA

Academia de Ciencias del Instituto de Economía

Editorial Cartago

s.l.,1969

ROBBINS, Stephen

(Traducción, Máscaro Sacristán Pilar)

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Conceptos, Controversias

Aplicaciones

Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana , S.A.

México,1994

RODRÍGUEZ, Estrada Mauro

PSICOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Editorial Trillas, S.A. de C.V.

México,1996

RODRÍGUEZ, Estrada Mauro

MOTIVACIÓN AL TRABAJO

Editorial , El Manual Moderno , S.A. de C.V.

México D.F.,1988.

SCHEIN, Edgar

(Traducción Víctor Cruz Cardona)

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana ,S.A.

México,1982

SCHULTZ, Duane

(Traducción José Pecina)

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Editorial Mc Graw Hill

México 1991

SERRUDO, Maruja

MÓDULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Paz-Bolivia, s.e.,1996

ZOLF, Zarate Arturo

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL

Biblioteca Andina de Psicología

s.f.,s.e.,s.l.

ZOLF, Zarate Arturo - Rolandi Lorenzo

PSICOLOGÍA LABORAL

Biblioteca de Psicología peruana

Editorial Caribe

1986

ARTÍCULOS Y OTROS

CÓDIGO DEL TRABAJO

DECRETO SUPREMO 21060

Gaceta Oficial de Bolivia

Gobierno de Víctor Paz Estensoro, 1985

DECRETO SUPREMO 21137

Gaceta Oficial de Bolivia

Gobierno de Víctor Paz Estensoro, 1985

DOMÍNGUEZ, J. y ROBIN, V.

Periódico La Razón, revista Hobby

"¿Y llaman a esto ganarse la vida?"

7 de Julio de 1995

EL DIARIO

¿Seguridad Industrial?

"Varias Fábricas no cumplen los requisitos exigidos en seguridad e higiene industrial"

La Paz - Bolivia, 1 de Marzo de 1998

ANEXO I

CUESTIONARIO

TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL TRABAJO:

EDAD:.....

ESTADO CIVIL:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

1) Sus Jefes reconocen suficientemente el trabajo que esta realizando , como por ejemplo le dicen , está bien , siga adelante, está mejorando su trabajo?

a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo

2) Sus compañeros de trabajo reconocen cabalmente el trabajo que esta realizando, como por ejemplo le dicen , muy bien , realizas un trabajo bueno?

a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo

3) A las personas que le toca mandar (si los tiene), reconocen suficientemente el trabajo que esta realizando , le dicen que hace un buen trabajo?

a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo

4) Los jefes le reconocen por el trabajo que realiza con:

a) salario solamente

b) ropa y salario

c) alimentos y salario

d) certificaciones y salario

e) felicitaciones y salario

f) premios y salario

5) En cual de estos rangos se encuentran sus ingresos mensuales:

a) menos de 300 bolivianos

b) entre 301 y 500 bolivianos

c) entre 501 y 700 bolivianos

d) entre 701 y 900 bolivianos

e) más de 901 bolivianos

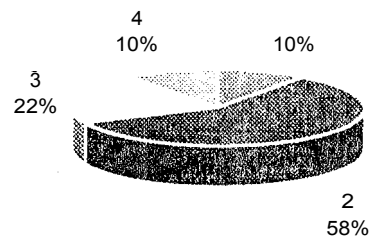
- 6) En cual de éstos rasgos se encuentran sus gastos mensuales aproximadamente:
- a) menos de 300 bolivianos
 - b) entre 301 y 500 bolivianos
 - c) entre 501 y 700 bolivianos
 - d) entre 701 y 900 bolivianos
 - e) más de 901 bolivianos
- 7) Usted considera que la remuneración que recibe por el trabajo que realiza es:
- a) más que suficiente b) suficiente c) insuficiente
- 8) Usted dialoga o se comunica con sus jefes adecuadamente, por ejemplo les comenta sus necesidades, preocupaciones, etc:
- a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo
- 9) Usted dialoga o se comunica con sus compañeros de trabajo adecuadamente, comenta sus necesidades , preocupaciones, etc:
- a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo
- 10) Usted dialoga o se comunica con sus subordinados (ayudantes), adecuadamente , comenta problemas , preocupaciones , etc.
- a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo
- 11) El trabajo que realiza, lo hace:
- a) solo b) un grupo pequeño c) un grupo mediano d) en un grupo grande
- 12) El ruido en su trabajo es :
- a) soportable b) poco soportable c) insoportable
- 13) Usted considera que su trabajo es :
- a) muy peligroso b) peligroso c) poco peligroso d) no es peligroso
- 14) Sus horarios de trabajo cambian:
- a) cada día b) cada semana c) cada quincena d) cada mes e) no cambian
- 15) El trabajo que realiza exige que haga horas extras?
- a) nunca b) alguna vez c) frecuentemente d) muy a menudo

- 25) Las decisiones que se toman en la empresa son consideradas por ;
- a) superiores b) superiores y empleados c) empleados
- 26) Usted considera que su grupo con el cual trabaja
- a) lo acepta b) lo acepta poco c) no lo acepta
- 27) Usted se identifica con:
- a) el grupo b) con la empresa c) con el grupo y la empresa d) con ninguno
- 28) Usted tiene las suficientes energías como participar y/o organizar actividades, sociales, como deportes, reuniones , fiestas con la familia y/o amigos?
- a) alguna vez h) nunca c) frecuentemente d) muy a menudo
- 29) Usted participa en actividades sociales, como deportes, reuniones, fiestas , con familia y/o amigos , tomando en cuenta la cantidad de tiempo que trabaja en la empresa:
- a) Mucho más que antes
- b) más que antes
- e) igual que antes
- d) menos que antes
- e) mucho menos que antes

ANEXO 2

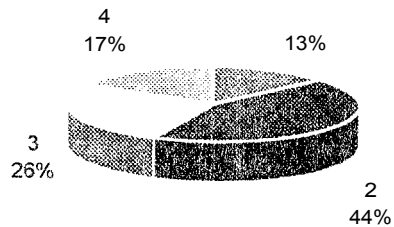
P1 Reconocimiento de los jefes por el trabajo realizado

1) nunca	12	10 %
2) alguna vez	73	58 %
3) frecuentemente	27	22 %
4) muy a menudo	13	10 %
	125	100



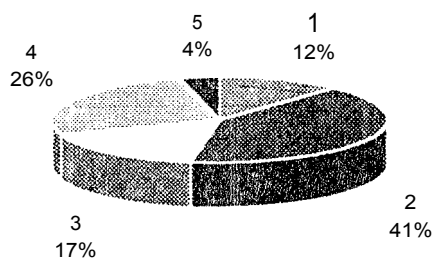
P2 Reconocimiento de los compañeros por el trabajo realizado

1) nunca	16	13 %
2) alguna vez	55	44 %
3) frecuentemente	33	26 %
4) muy a menudo	21	17 %
	125	100



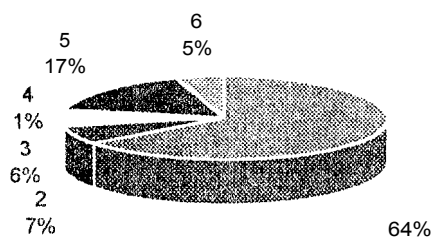
P3 Reconocimiento de los subordinados por el trabajo realizado

1) nunca	15	12 %
2) alguna vez	51	41 %
3) frecuentemente	21	17 %
4) muy a menudo	33	26 %
5) no tiene	5	4 %
	125	100 %



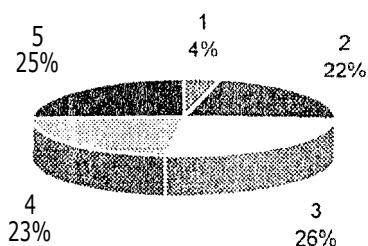
P4 Los jefes reconocen con

1) salario solo	81	64 %
2) ropa y salario	9	7 %
3) alimen.y salario	7	6 %
4) cert.y salario	1	1 %
5) felic. y salario	21	17 %
6) premios y sal.	6	5 %
	125	100 %



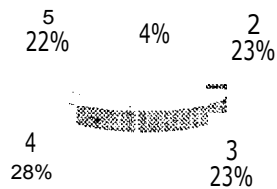
P5 Ingresos mensuales por el trabajo-salario

1) menos de trescientos	5	496
2) trescientos-Quinientos	28	22 %
3) quinientos-setescientos	32	26 %
4) setescientos-novescientos	29	23 %
5) mas de novescientos	31	25 %
	125	100 %



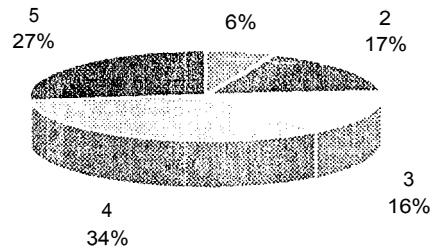
a) Bebidas, alimentos

1) menos de trescientos	3	496
2) trescientos-Quinientos	16	23 %
3) quinientos-setescientos	16	23 %
4) setescientos-novescientos	19	28 %
5) mas de novescientos	15	22 %
	69	100



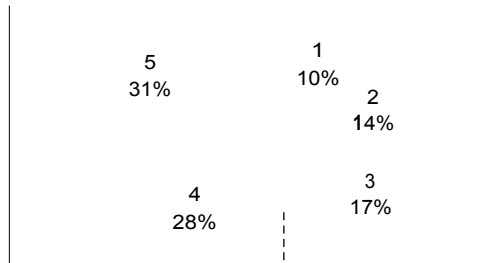
P6 Egresos mensuales

1) menos de tresc	8	6 %
2) tres.y quinient.	21	17 %
3) quin.y setec	20	16 %
4) setec. y novec	42	34 %
5) más de novec	34	27 %
	125	100 %



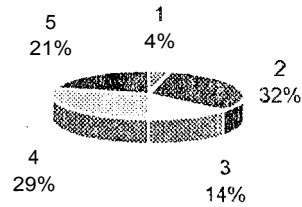
a) Bebidas y alimentos

1) menos de tresc	7	10 %
2) tres.y quinient.	10	15 %
3) quin.y setec	12	17 %
4) setec. y novec	19	28 %
5) más de novec	21	30 %
	69	100



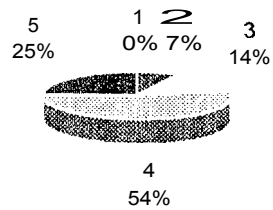
b) Construcción

1) menos de tresc	1	4%
2) tres.y quinient.	9	32 %
3) quin.y setec	4	14 %
4) setec. y novec	8	29 %
5) más de novec	6	21 %
	28	100



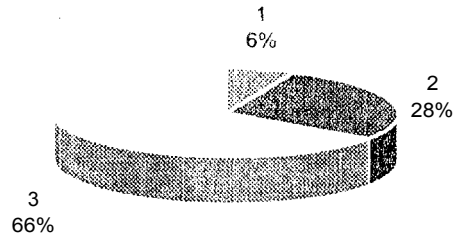
c) Textiles

1) menos de tresc	0	0%
2) tres.y quinient.	2	7 %
3) quin.y setec	4	14 %
4) setec. y novec	15	54 %
5) más de novec	7	25 %
	28	100



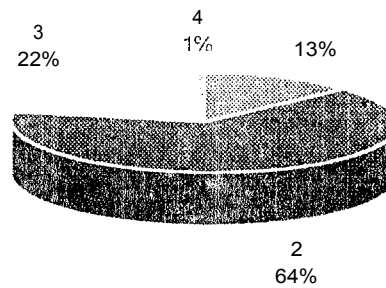
P7 Remuneración es suficiente por el trabajo que realiza

1) más que suf.	8	6Y6
2) suficiente	35	28 %
3) insuficiente	82	66 °A)
	125	100 %



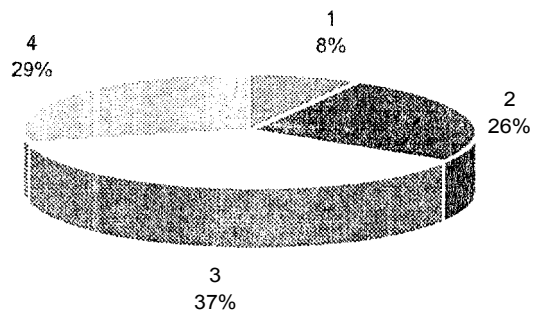
P8 Comunicación con los jefes

1) nunca	16	13 %
2) alguna vez	81	64 %
2) frecuentemente	27	22 %
4) muy a menudo	1	1 %
	125	100 %



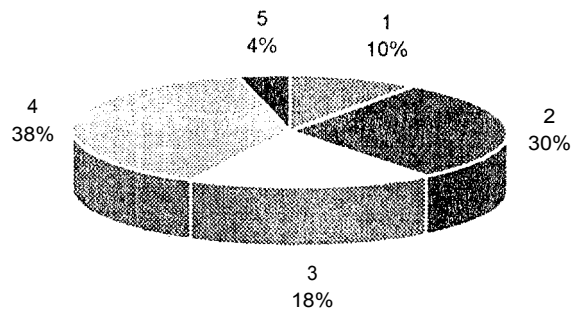
P9 Comunicación con los compañeros

1) nunca	10	8Y6
2) alguna vez	32	25 %
3) frecuentemente	47	37 %
4) muy a menudo	36	30 %
	125	100 %



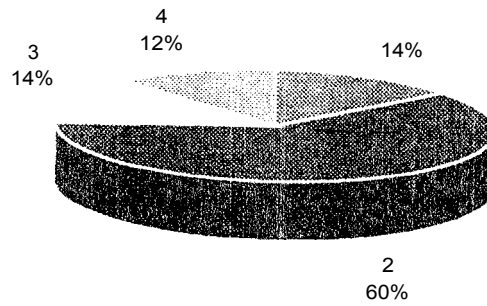
P10 Comunicación con los subordinados

1) nunca	12	1U Y6
2) alguna vez	37	3U Y6
3) frecuentemente	23	18 %
4) muy a menudo	48	38 %
5) no tiene	5	496
	125	100 %



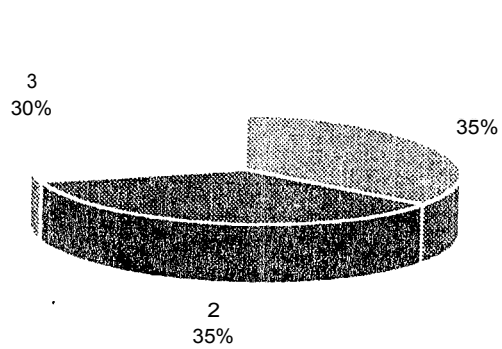
P11 Trabajo en grupo

1) solo	17	14 %
2) grupo pequeño	76	60.8 %
3) grupo mediano	17	14 %
4) grupo grande	15	12 %
	125	100 %



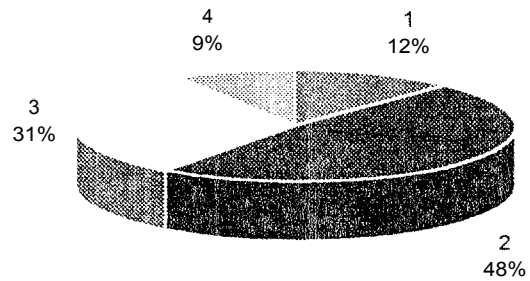
P12 El ruido en el trabajo

1) soportable	43	35 %
2) poco soportable	44	35 %
3) insoportable	38	30 %
	125	100



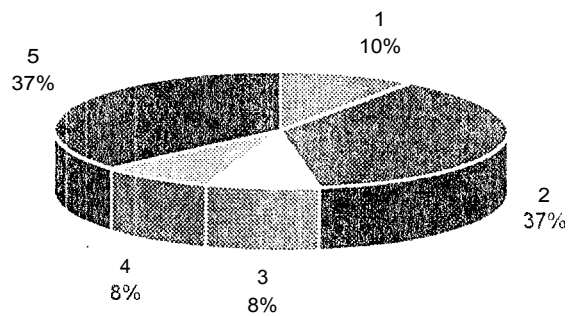
P13 Considera que su trabajo es

1) muy peligroso	15	12 %
2) peligroso	60	48 %
3) poco peligroso	39	31 %
4) no es peligroso	11	9 %
	125	100



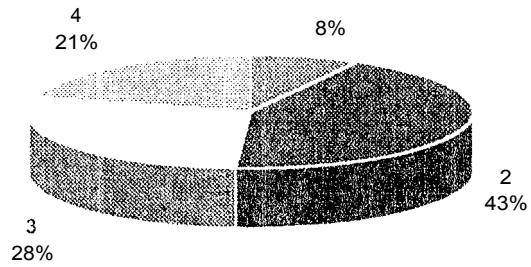
P14 Horarios de trabajo cambian

1) cada día	12	1096
2) cada semana	47	37 %
3) cada quincena	10	896
4) cada mes	10	89ú
5) no cambian	46	37 %
	125	100



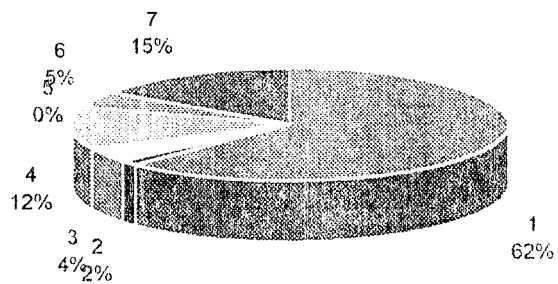
P15 Horas extras

1) nunca	10	8%
2) alguna vez	54	43%
3) frecuentemente	35	28%
4) muy a menudo	26	21%
	125	100



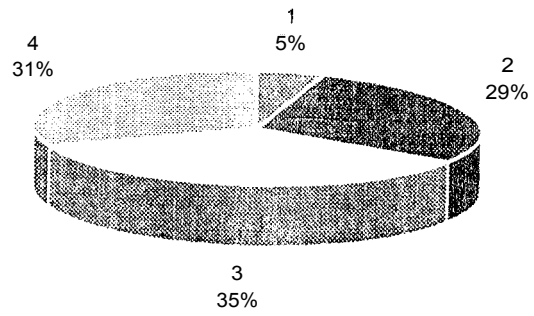
P16 Horas extras reconocidas

1) dinero	78	62%
2) ropa	2	2%
3) alimentos	5	4%
4) felicitaciones	15	12%
5) certificaciones	0	0%
6) premios	6	5%
7) nada	19	15%
	125	100



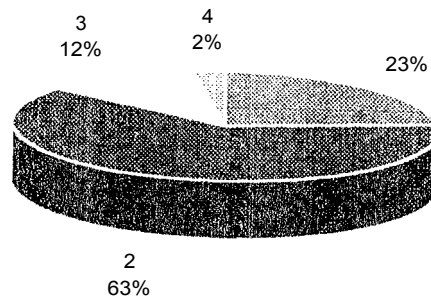
P17 Considera que su trabajo es

1) muy aburrido	6	5 %
2) aburrido	36	29 %
3) poco aburrido	44	35 %
4) no es aburrido	39	31 %
	125	100



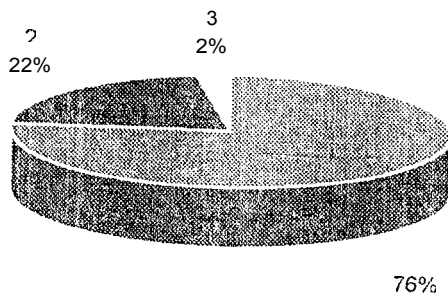
P18 Su trabajo está

1) muy controlado	29	23 %
2) controlado	78	63 %
3) poco controlado	15	12 %
4) no es controlado	3	2 %
	125	100



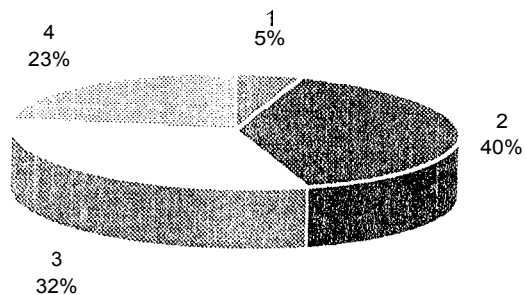
P19 Para realizar el trabajo necesita prestar

1) mucha atención	95	76 %
2) atención	27	22 %
3) poca atención	3	2%
	125	100 %



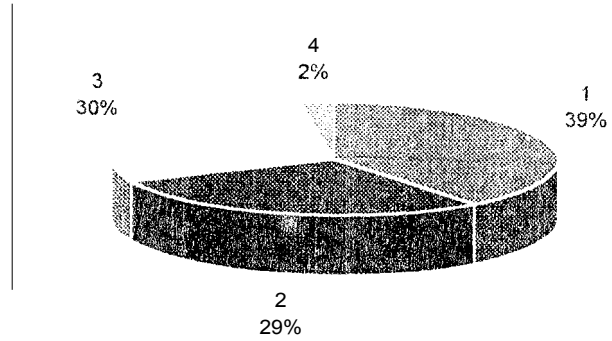
P20 Emergencias en el trabajo

1) nunca	6	5%
2) alguna vez	50	40 %
3) frecuentemente	40	32%
4) muy a menudo	29	23 %
	125	100



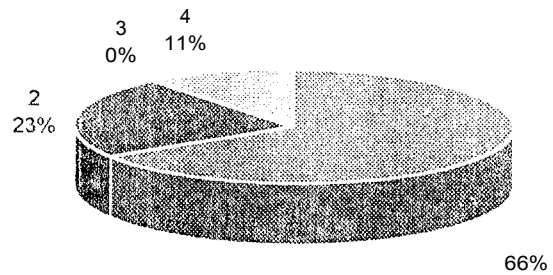
P21 Sale del trabajo

1) muy cansado	49	3096
2) cansado	36	29 %
3) regul. cansado	37	30 %
4) sin cansancio	3	2%
	125	100



P22 Descansos en el trabajo

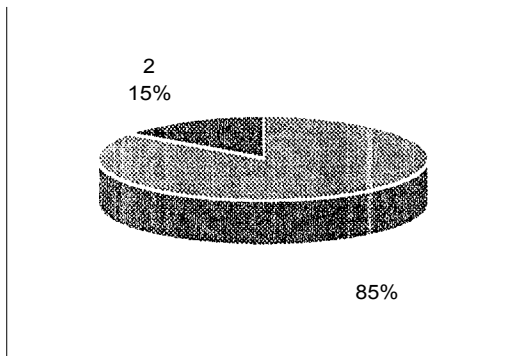
1) un descanso	82	66 %
2) dos descansos	29	23 %
3) tres descansos	0	0 %
4) no tiene	14	11 %
	125	100



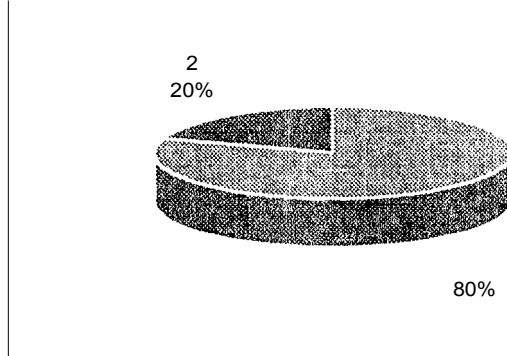
P23 usted conoce el trabajo

1)	de usted	si	106	8596	no	19	1596
2)	de sus compañeros	si	100	80 %	no	25	20 Y4
3)	el producto final	si	75	60 %	no	50	40 Y6

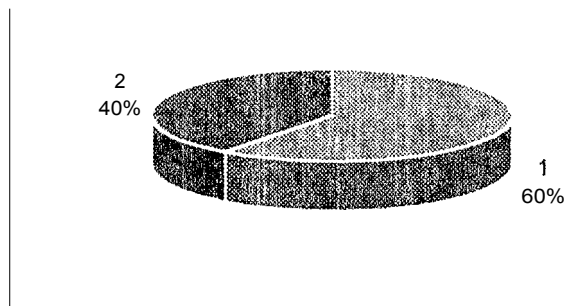
1) de usted



2) de sus compañeros



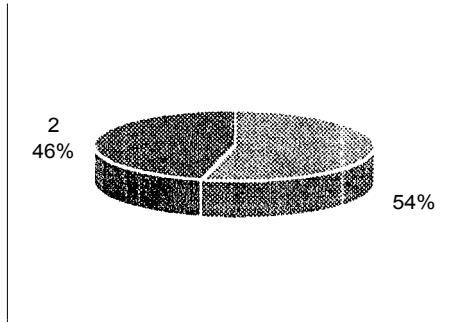
3) el producto final



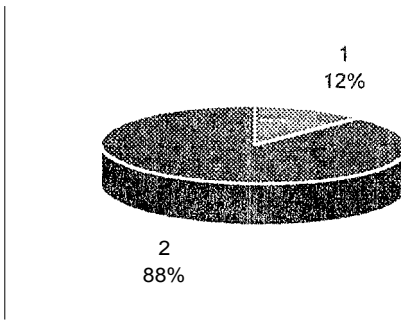
P24 Como parte de su trabajo usted

1) representa a los compañe	si	54	43 %	no	46	56 %
2) dele.por jefes	si	15	12 %	no	110	88 %
3) no reali.repre	si	103	82 %	no	22	18 %
4) le impiden represen.comp.	sí	19	15 %	no	106	85 %
5) imp.repre.empre	si	28	22 %	no	97	78 %

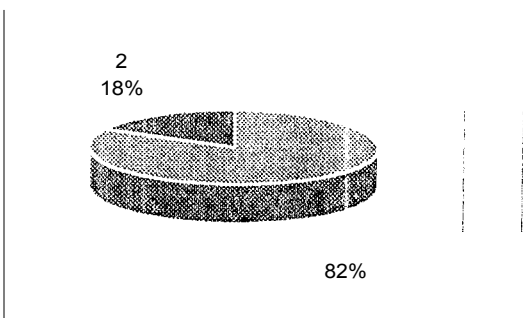
1) representa a los compañeros



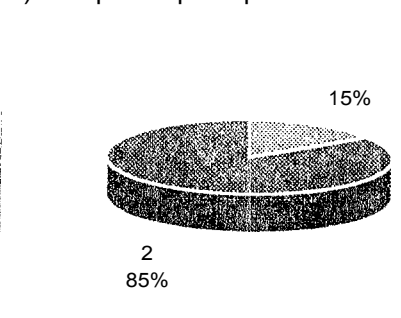
2) delegado por los jefes



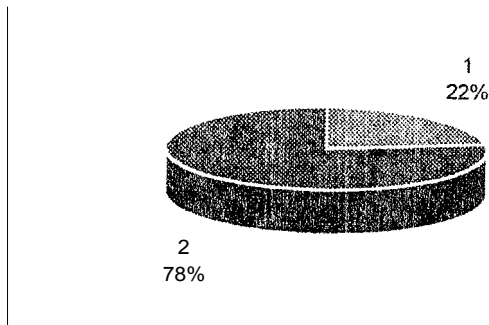
3) no realiza representación



4) le impiden que represente al compañero

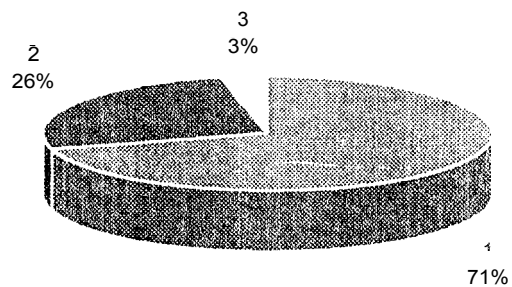


4) impiden que represente a la empresa



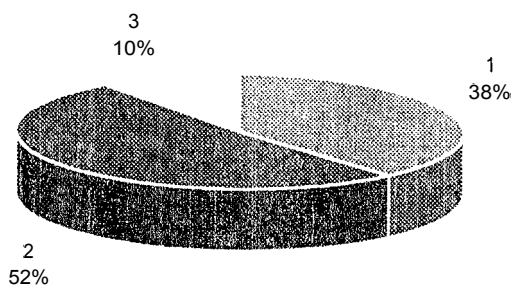
P25 Las decisiones que se tomán en la empresa son consideradas

1) superiores	88	71 %
2) sup. y emplead.	33	26 %
3) empleados	4	3 %
	125	100



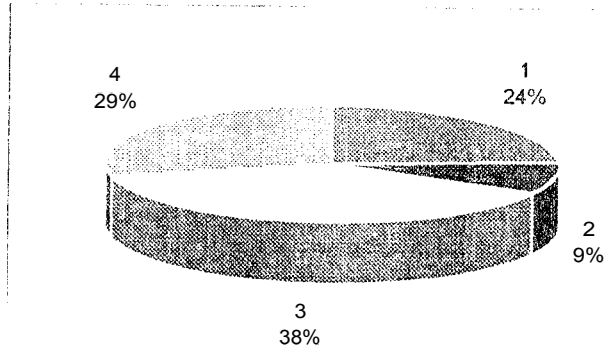
P26 Usted considera que su grupo con el cual trabaja

1) lo acepta	48	38 %
2) lo acepta poco	64	52 %
3) no lo acepta	13	10 %
	125	100



P27 Usted se identifica con

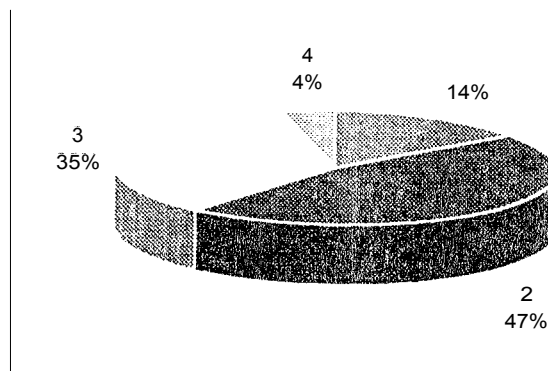
1) el grupo	30	24
2) con la empresa	11	9
3) empre y grupo	48	38
4) con ninguno	36	29
	125	100



VARIABLES DEPENDIENTES

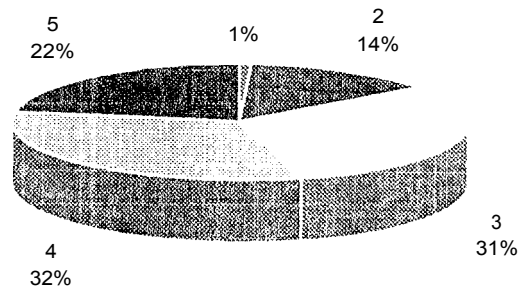
P28 Tiene suficientes energías para participar de actividades sociales

1) nunca	18	1496
2) alguna vez	58	47 %
3) frecuentemente	44	35 %
4) muy a menudo	5	4%
	125	100



P29 Participa en actividades sociales, en función a la cantidad de tiempo que lleva en la empresa

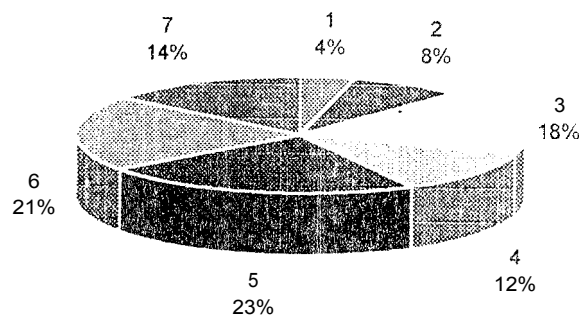
1) mucho más	1	1 %
2) más que antes	17	14 %
3) igual que antes	39	31 %
4) menos que antes	40	32 %
5) mucho menos	28	22 %
	125	100



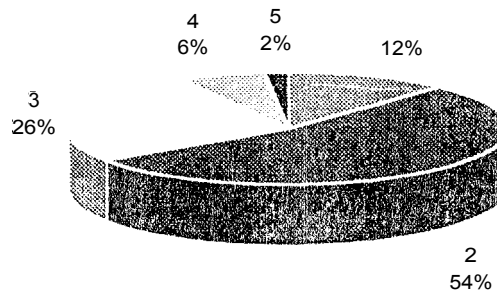
VARIABLES INTERVINIENTES

Tiempo de Permanencia en el trabajo

1) seis meses	5	4 %
2) siete ni. a un a.	10	8 %
3) uno a tres años	22	18 %
4) tres a cinco años	15	12 %
5) cinco a diez años	29	23 %
6) diez a veinte años	26	21 %
7) mas de veinte	18	14 %
	125	100

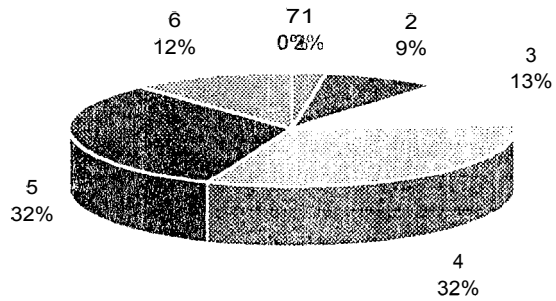


1) 18 a 24 años	15	12 %
2) 25 a 35 años	67	54 %
3) 36 a 45 años	33	26 %
4) 46 a 55 años	8	6 %
5) mas de 56	2	2 %
	125	100



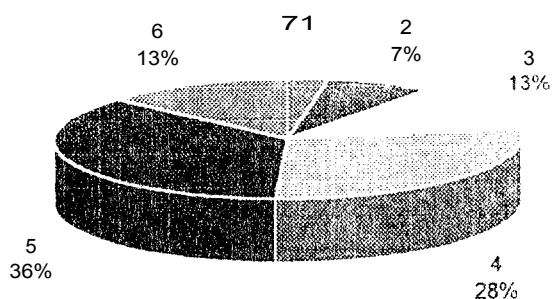
Grado de Instrucción

1) Analfabeto	3	2 %
2) Básico	11	9 %
3) Intermedio	16	13 %
4) Medio	40	32 %
5) Bachiller	40	32 %
6) Técnico	15	12 %
7) Universitario	0	0 %
	125	100



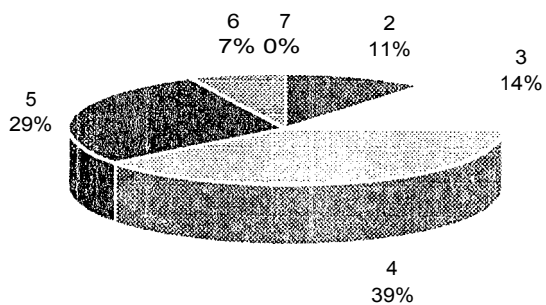
a) Bebidas

1) Analfabeto	2	3 %
2) Básico	5	8 %
3) Intermedio	9	13 %
4) Medio	19	27 %
5) Bachiller	25	36 %
6) Técnico	9	13 %
7) Universitario	0	0 %
	69	100



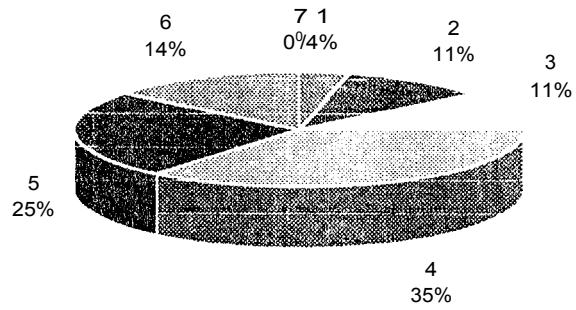
b) Construcción

1) Analfabeto	0	0 %
2) Básico	3	10 %
3) Intermedio	4	14 %
4) Medio	11	40 %
5) Bachiller	8	29 %
6) Técnico	2	7 %
7) Universitario	0	0 %
	28	100



c) Textiles

1) Analfabeto	1	4 %
2) Básico	3	10 %
3) intermedio	3	10 %
4) Medio	10	36 %
5) Bachiller	7	25 %
6) Técnico	4	15 %
7) Universitario	0	0 %
	28	100



Estado Civil

1) Casado	69	55 %
2) Solteros	27	22 %
3) Concubinos	18	13 %
4) Divorciados	3	3 %
5) Separados	6	5 %
6) Viudo	2	2 %
	125	100

