

7/22.-

Facultad de Humanidades
y Ciencias de la Educación

Universidad Mayor de San Andrés

CARRERA DE PSICOLOGÍA.



Tesis de grado:

LA REI CIÓN
ESTRES Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS
DE LA PAZ- (1994-1995).

Post. a Licenciatura: **Rocío Avilés Irahola.**

Profesor Guía:

Dr. Jorge Domic.

Asesor Metodológico:

Dr. Antonio Miranda A.

Asesor Estadístico:

Lic. Rubén Belmonte C.

Psicología
Estres

Aplicada



LA PAZ, BOLIVIA.

DEDICATORIA

A los trabajadores por ser el Capital más importante de una Empresa y en especial a mis compañeros de las Empresas de Medicamentos: Visitadores Médicos, Vendedores y todo el personal en general con los cuales he compartido muchos años de trabajo.

AGRADECIMIENTOS ...

- A mi padre Guido Avilés, por el amor con el que me mostro el camino ha seguir e hizo posible culminar mis estudios.
- A mi esposo Erick Coca y mi hija Erika por darme el impulso final.
- A mi familia Olguita, Hugo, Dennis, Tatiana y Mirtha que me han apoyado constantemente para poder culminar este trabajo.
- Al Dr. Jorge Domic por el asesoramiento con el cual se enriquecio esta tesis.
- A la Lic. Maruja Cerrudo que creyo en mi desde el Taller de Tesis y me dio los primeros asesoramientos.
- Al Lic. Ruben Belmonte por su espíritu de colaboración y apoyo a esta labor.
- Al Dr. Antonio Miranda por su asesoramiento metodológico.

I N D I C E

	Pagina
INTRODUCCION.	
1.	La Evolución del Proceso Productivo. i.
2.	Conceptualización de las Variables Principales de Estudio. 4.
	La Satisfacción Laboral. 4.
/2:2:	El Estrés, como Forma de Desgaste Psíquico. 8.
3.	La Relación entre Satisfacción Laboral Y Estrés. 11.
3.1.	El Formulario de Satisfacción Laboral y Control de Variables Intervinientes en el estrés laboral. 12.
3.2.	El Test de Salud Total 12.
4.	Importancia de la Investigación. 13.
II. - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.	Planteamiento del Problema. 16.
III. - OBJETIVOS.	
1.	Objetivo General. 17.
2.	Objetivos Específicos. 17.
IV. - ANTECEDENTES Y MARCO DE REFERENCIA	
/ 1.	El Proceso Laboral en la Presentación de Stress Y Alteraciones Mentales en Trabajadores de Salud. Hospital de Clínicas Universitario de La Paz. 1988. 19.
2.	Análisis de la Satisfacción Laboral en una Empresa. 22.
3.	El Trabajo y la Salud, dos contradicciones Históricas. 23.
4.	El Recurso Humano en la Empresa Boliviana: El Aporte de la Psicología. 24.
5.	Estudio de Satisfacción Laboral. 25.

6.	Desarrollo a Escala Humana: una Opción para el Futuro.	26.
7.	Cuadernos Sindicales de Salud Laboral: Desgaste Psíquico en el Trabajo.	27.
8.	Otros Trabajos sobre los Efectos Laborales en la Salud del Trabajador.	28.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.

1.	Trabajo, Satisfacción Y Estrés Laborales.	30.
1.1.	El Proceso del Desgaste Psíquico en el Trabajo.	30.
1.2.	Las Características del Proceso de Trabajo Estresante.	33.
1.3.	Factores de Riesgo (Contravalores) Laborales del Desgaste Psíquico.	35.
1.3.1.	Las Falencias de la Planificación, Organización y Ejecución del Proceso Laboral.	35.
1.3.2.	Las Deficientes Relaciones Humanas en el Trabajo.	37.
1.3.3.	Las Insalubres Condiciones Ambientales del Trabajo.	38.
1.3.4.	La Situación de Cesantía.	40.
1.4.	✓ Signosintomatología del Estres Y Patologías Relacionados con el Mismo. →	41.
1.5.	Habitos Relacionados al Estrés.	43.
1.6.	Satisfactores Y Otros Aspectos Preventivos del Estres Laboral.	44.
1.6.1.	Aspectos Favorables de la Planificación, Organización y Ejecución del Proceso Laboral.	46.
1.6.2.	Aspectos Favorables en las Relaciones Humanas.	47.
1.6.3.	Aspectos Favorables en las Condiciones Ambientales.	49.
1.6.4.	Aspectos Sociales Favorables.	50.
1.7.	Otros Valores Y Contravalores no Laborales, Relacionados al Desgaste Psíquico.	53.
1.7.1.	Aspectos Individuales y Familiares Relacionados al Estrés.	53.
1.7.2.	Aspectos Sociales Relacionados al Estrés.	54.
2.	Aspectos Generales Relacionados con la Situación Laboral en La Paz.	56.
2.1.	La Cuestión Socioeconómica.	56.
2.1.1.	El Reparto de los Ingresos Económicos.	56.
2.1.2.	La Población Económicamente Activa (PEA).	58.
2.1.3.	La Distribución Ocupacional de la PEA en la Ciudad de La Paz.	62.
2.1.4.	✓ El Significado de la Antigüedad para los Trabajadores.	65.
2.1.5.	La Connotación de los Ingresos Salariales.	66.

2.2.	Algunos Aspectos Demográficos.	68.
2.3.	Las Condiciones de la Vivienda.	70.
2.3.1.	La Vivienda y su Tenencia.	70.
2.3.2.	Servicios Básicos de la Vivienda.	71.
2.4.	Aspectos Socioculturales.	73.
2.4.1.	La Situación Educacional.	73.
2.4.2.	Prácticas del Idioma y la Religión.	75.

3. Estructura Organizativa y Laboral de las Empresas de Medicamentos de la Ciudad de La Paz. 75.

3.1.	Breve Historia de las Empresas de Medicamentos. Su Sistema de Organización.	76.
3.2.	Las Formas de Organización de los Trabajadores.	78.
3.3.	La División Técnica del Trabajo en las Empresas de Medicamentos.	80.
3.4.	Características del Proceso Laboral de las Industrias e Importadoras de Medicamentos.	83.
3.4.1.	Características de los Medios de Producción (Objeto y Medios de Trabajo).	83.
3.4.2.	La Organización del Proceso Laboral.	85.
3.4.2.1.	Tiempo y Horarios de Trabajo.	85.
3.4.2.2.	El Ritmo o Intensidad de Trabajo.	86.
3.4.2.3.	El Control del Trabajo.	86.

. - HIPOTESIS Y VARIABLES

1.	Formulación de la Hipótesis.	87.
1.1.	Formulación de la Hipótesis Principal.	87.
1.2.	Formulación de las Hipótesis Secundarias.	88.
2.	Determinación de las Variables del estudio.	88.
2.1.	Variables Principales.	88.
2.2.	Variables de Control.	88.

VII. ÑO METODOLOGJ CO

1.	Definición del tipo de estudio.	89.
2.	Delimitación del Universo y de la muestra del estudio.	90.
2.1.	El Universo del Estudio.	90.
2.2.	Las Unidades Muestrales.	90.
2.3.	Definición de las Unidades de Observación.	91.
2.4.	Definición del Tamaño de la Muestra.	92.
2.5.	Selección del Tipo de Muestreo y de las Unidades de Observación.	93.
3.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.	93.

3.1.	El Formulario de Satisfacción Laboral y Control de Variables Intervinientes en el Estrés Laboral.	94.
3.2.	El Test de Salud Total.	95.
3.3.	Otras Técnicas.	97.
4.	Operacionalización de las Variable	97.
5.	Procesamiento y Análisis Estadísticos de la Información	99.
6.	Duración y Financiamiento del estudio.	100.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS-

1.	Comportamiento del Estrés según las Características Generales del Individuo.	102.
1.0.	Datos Generales Del Individuo.	102.
1.1.	Comportamiento del Estrés según las Características Biológicas Edad Y Sexo.	104.
1.2.	Comportamiento del Estrés según el Estado Civil.	105.
1.3.	Comportamiento del Estrés según el Número de Dependientes.	105.
1.4.	Comportamiento del Estrés según la Zona de Residencia.	106.
2.	Comportamiento del Estrés según la Variable Características Sociales.	107.
2.1.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Características de la Vivienda.	108.
2.1.0.	Datos Generales de la Dimensión Características de la Vivienda.	108.
2.1.1.	Comportamiento del Estrés según Tenencia de la Vivienda.	109.
2.1.2.	Comportamiento del Estrés según la Calidad de la Vivienda.	109.
2.2.	Comportamiento del Estrés según Dimensión Características Culturales.	109.
2.2.0.	Datos Generales de la Dimensión Características Culturales.	109.
2.2.1.	Comportamiento del Estrés según el Nivel de Instrucción.	109.
2.2.2.	Comportamiento del Estrés según el Idioma Practicado Y Religión.	112.
3.	Comportamiento del Estrés según la Variable Condiciones de Salud.	113.
3.1.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Condiciones de Salud del Trabajador.	113.

3.1.0.	Datos Generales de las Condiciones de Salud del Trabajador.	114.
3.1.1.	Comportamiento del estrés según el Estado de Salud del Trabajador.	114.
3.1.2.	Comportamiento del Estrés según las "Molestias" del Trabajador.	115.
3.1.3.	Comportamiento del Estrés según las Relaciones Afectivas	116.
3.2.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Condiciones de Salud de los Familiares.	116.
3.2.1.	Comportamiento del Estrés según el Estado de Salud de los Familiares.	117.
3.2.2.	Comportamiento del Estrés según "Molestias" de los Familiares.	117.
4.	Comportamiento del Estrés según la Variable Hábitos del Trabajador.	118.
4.0.	Datos Generales de la Variable Hábitos del Trabajador.	118.
4.1.	Comportamiento del Estrés según el Consumo de Tábaco.	119.
4.2.	Comportamiento del Estrés según el Consumo de Bebidas Alcohólicas.	120.
4.3.	Comportamiento del Estrés Según los Hábitos de Automedicación.	120.
5.	Comportamiento del Estrés según la Variable Actividades de Recreo.	121.
5.1.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión de Actividades de Recreo del Trabajador.	122.
5.1.0.	Datos Generales de la Dimensión Actividades de Recreo del Trabajador.	1 2 2 -
5.1.1.	Comportamiento del Estrés según las Actividades Deportivas.	1 2 3 -
5.1.2.	Comportamiento del Estrés según la Variable Actividades Culturales.	1 2 4 -
5.1.3.	Comportamiento del Estrés según la Variable Actividades "Sociales".	124.
5.2.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Participación de los Familiares en las Actividades de Recreo del Trabajador.	125.
5.2.0	Datos Generales de la Dimensión Participación de los Familiares en las Actividades de Recreo del Trabajador.	125.
5.2.1.	Comportamiento del Estrés según la Participación de Familiares en Actividades Deportivas del Trabajador.	126.
5.2.2.	Comportamiento del Estrés según la participación de Familiares en Actividades Culturales del Trabajador.	126.

6.	Comportamiento del Estrés según la Variable Condiciones de Satisfacción Laboral.	127.
6.1.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Situación Laboral.	128.
6.1.0.	• Datos Generales de la Dimensión Situación Laboral.	128.
6.1.1.	Comportamiento del Estrés según el Nivel del Cargo Desempeñado.	129.
6.1.2.	Comportamiento del Estrés según el Tipo de Contrato Laboral.	129.
6.1.3.	Comportamiento del Estrés según los Años de Antigüedad.	130.
6.2.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Autovaloración del Trabajo.	131.
6.2.0.	Datos Generales de la Dimensión Autovaloración del Trabajo.	132.
6.2.1.	Comportamiento del Estrés según la Dedicación al Trabajo.	132.
6.2.2.	Comportamiento del Estrés según la Relación entre Formación Técnica y Cargo Desempeñado.	133.
6.2.3.	Comportamiento del Estrés según la Variable •Satisfacción Salarial.	134.
6.3.	Comportamiento del Estrés según Dimensión Relaciones Humanas en el Trabajo.	135.
6.3.0.	Datos Generales de la Dimensión Relaciones Humanas en el Trabajo.	1 3 5 -
6.3.1.	Comportamiento del Estrés según las Relaciones con los Superiores.	1 3 6 -
6.3.2.	Comportamiento del Estrés según las Relaciones con los Compañeros.	1 3 6 -
6.4.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Condiciones Ambientales en el Trabajo.	1 3 7 .
6.4.0.	Datos Generales de la Dimensión Condiciones Ambientales en el Trabajo.	1 3 7 -
6.4.1.	Comportamiento del Estrés según las Molestias Ambientales específicos.	1 3 7 -
6.5.	Comportamiento del Estrés según la Dimensión Ingresos Económicos.	1 3 8 -
6.5.0.	Datos Generales de la Dimensión Ingresos Económicos.	1 3 8 -
6.5.1.	Comportamiento del Estrés según los Ingresos Salariales.	1 3 9 -
6.5.2.	Comportamiento del Estrés según la Dependencia Económica Salarial.	139.
7.	Comportamiento del Estrés según las Variables Tipo y Tamaño de las Empresas.	140.

IX.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	
1.	Conclusiones.	141.
1.1.	Conclusiones sobre la Hipótesis Principal.	141.
1.2.	Conclusiones sobre las Hipótesis Secundarias.	144.
1.2.1.	Primera Hipótesis Secundaria.	144.
1.2.2.	Segunda. Hipótesis Secundaria.	145.
1.2.3.	Tercera Hipótesis.	146.
1.3.	Conclusiones sobre los Indicadores	147.
2.	Recomendaciones.	155.
2.1.	Recomendaciones de Orden Práctico.	155.
2.2.	Recomendaciones de Orden Académico.	156.
X.	BIBLIOGRAFIA.	
XI.	ANEXOS	
Anexo 1.	Cuadros.	
Anexo 2.	Encuesta.	
Anexo 3.	Test de Salud Total.	
Anexo 4.	Empresas de Medicamentos de la ciudad de La Paz.	
Anexo 5.	Empresas Encuestadas.	

- - INTRODUCC =ÓN .

1. LA EVOLUCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO.

El proceso de trabajo si bien es una actividad indispensable para la humanidad que genera **valores**, bienes y servicios, **también genera contravalores y riesgos** para el bienestar de la humanidad y principalmente para los que están en contacto directo con este proceso, es decir los **trabajadores**.

No cabe duda que las distintas sociedades al incorporar características peculiares al sistema y al proceso productivo, también han incorporado ciertos beneficios o valores y riesgos y contravalores específicos.

Así en los albores de la humanidad la recolección, la caza y la pesca significaban para el hombre riesgos físicos inmediatos como ser accidentes y traumatismos y la inseguridad permanente de conseguir lo necesario para **sobrevivir**. Pero en cambio no existían diferencias sociales y de modos de vida, como se empieza a manifestar en el esclavismo y en las sucesivas sociedades. Cada sociedad crea y genera nuevos valores y contravalores que influyen diferencialmente en los distintos grupos y clases sociales hasta concluir con la introducción de la **maquinaria**, que cambia radicalmente el proceso productivo.

Con la maquinización del trabajo disminuyen los riesgos del desgaste físico y las infecciones pero surgen nuevos riesgos relacionados con las enfermedades degenerativas y el **desgaste psíquico**.

La "deshumanización" del hombre en el trabajo, deviene de un largo proceso, que se da en el desarrollo de su evolución.

El hombre Primitivo, no "inventó" el trabajo, tampoco lo "descubrió", fue más bien su modo de vida, su necesidad de supervivencia y de reproducción que le lleva primero a recolectar alimentos, a aprender a conservarlos y posteriormente a reproducirlos. Todo como una actividad naturalmente determinada y grata, sin negar los obstáculos que debía superar. Su inteligencia le mostraba el camino para solucionar problemas uno tras otro.

Según Engels el trabajo es fuente de toda riqueza y la condición básica y fundamental de toda la vida humana hasta el grado que el trabajo ha creado al propio hombre.

..."El rápido progreso de la civilización fue atribuido exclusivamente a la cabeza, al desarrollo y a la actividad del cerebro. Los hombres se acostumbraron a explicar sus actos por sus pensamientos, en lugar de buscar esta explicación en sus necesidades".

En momentos históricos de la Antigüedad, cuando los grupos humanos se habían concentrado en torno a los centros de dirección o mando, de alguna manera nació la idea de aprovechar mano de obra ajena gratuita (esclavitud). Pasa el tiempo y en ese otro período al que llamamos la Edad Media aparecen los señores feudales y sus protegidos los siervos, que hacen, como los esclavos, lo más duro del trabajo. Esa grata actividad natural del hombre primitivo, se fue transformando en la ingrata tarea en beneficio del otro.

ENGELS, Federico: **"El papel del trabajo en el proceso de la transformación del mono en hombre"** en Dialéctica de la naturaleza . México D.F.: Grijalbo, 1961 p..150-154

Luego llega la Revolución Industrial, al hombre se le paga por su trabajo, no a todos pero se les paga, no mucho pero se les paga al fin. Tiene la apariencia de la gran solución: el hombre produce para la sociedad, consume su producción y recibe un salario. ¿Qué más puede esperar?.

En 1936, "Tiempos Modernos" ² es la expresión del pensamiento de aquel momento, frente a las monumentales máquinas que paulatinamente van mermando la iniciativa al trabajador, quien tiene que pensar menos porqué la máquina lo hace por él.

El robot sustituye al hombre, esto debía llevar al ansiado ocio para la autorrealización humana, mas el fenómeno es lo opuesto: desocupación y sobreexplotación.

Ahora en nuestros tiempos, los ejércitos de trabajadores buscan en el trabajo un modo de sobrevivir , como en los principios de la historia.

Para nuestro tema, observemos al trabajador de oficina: traje formal, corbata, para la mujer faldas discretas y, casi siempre, anteojos; detrás de máquinas de escribir, llenando más y más papeles. A veces, mejor iluminación, refrigerios, música ambiental, etc. pero nadie piensa en sus inquietudes, aspiraciones, sueños y necesidades. Es mucho más importante los horarios de entrada, de almuerzo, de salida, etc. Producir tantas cosas en tanto tiempo, producir siempre más por la misma paga; y si no se está de acuerdo, "nadie es imprescindible". Se le reemplaza de inmediato o se encarga la tarea al empleado que esté más relacionado con sus funciones.

² CHAPLIN, Charles: Película "Tiempos modernos", 1936

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES PRINCIPALES DE ESTUDIO.

2.1 La Satisfacción Laboral.

La calidad de vida de las personas depende de la calidad de satisfacción de sus necesidades básicas esto es alimentación, vivienda, vestido y recreación. Estas necesidades se expresan en todas las culturas y en todos los períodos históricos, lo que cambian son los medios y las formas que cada sociedad y cultura utilizan para satisfacerlas.

Una **necesidad** se expresa en sentido último por el **satisfactor**. Son satisfactores, por ejemplo la alimentación, una estructura familiar (de la necesidad de protección), un orden político (de la necesidad de participación). Por otra parte, un mismo satisfactor puede realizar (o satisfacer) distintas necesidades según las culturas.

Digamos también que el tipo de satisfactores dominantes está condicionado por la forma cómo se ha organizado la producción y apropiación de bienes económicos en el capitalismo u otro sistema económico.

"Las **necesidades humanas** son carencia y potencialidad, pueden ser producidas por perturbaciones fisiológicas, pero otras se forman a partir de hechos particulares del ambiente social. Son **carencia** en cuanto implican falta de algo y son

potencialidad en cuanto comprometen, motivan y movilizan a las personas. A su vez, esta movilización realiza otras necesidades de tal modo que la categoría humana es una **existencia abierta**". ³

Esto implica que no basta entender qué posibilidades pone la sociedad a disposición de las personas para la realización de sus necesidades sino, será también necesario, examinar en qué medida la sociedad (el medio) reprime, tolera o estimula la realización de aquellas posibilidades para que sean recreadas o ensanchadas por los propios individuos que la componen.

En la sociedad capitalista, la producción-consumo de bienes es la fuente de su reproducción. La satisfacción de las necesidades tiene particularidades pues los bienes producidos se convierten en fines en sí mismos y no en medios de satisfacción, es decir se da una distorsión de la necesidad de satisfacción orientando el interés de las personas al consumismo.

Por otro lado, el sujeto que produce los bienes materiales o espirituales que la sociedad consume, es un ser humano como cualquier otro que tiene necesidades que satisfacer; Es pues, importante ocuparse de la satisfacción de las necesidades de este sujeto trabajador, especialmente de la demanda de satisfacción psíquica que este proceso productivo genera.

³

MAX NEEF, Manfred y col.: Desarrollo a escala humana. una opción para el futuro. Santiago de Chile. Ed. Centro Dag Hammarskjold. 1986. p. 34-35

El no poder cubrir las necesidades básicas, la inseguridad de no contar con el empleo por el tiempo necesario, las condiciones ambientales insalubres, las malas relaciones patronales, etc. son factores que suponen riesgos para la integridad física y psíquica, ante los cuales el empleado puede reaccionar con mayor o menor tolerancia psíquica.

Resulta interesante y provechoso como objeto de estudio el fenómeno de la **satisfacción laboral** relacionado con el **estrés laboral** ya que el proceso de trabajo genera contravalores y riesgos, tales como el estrés, que podrían ser modificados en beneficio de los trabajadores y del propio rendimiento laboral (plusvalía) si acaso esta relación es bien conocida.

Algunos conceptos sobre satisfacción laboral ayudarán a establecer un panorama más claro sobre esta variable. Primero se mencionaran los referidos simplemente al término general de **satisfacción**, luego a partir de ello se definirá la variable **satisfacción laboral**:

- a) La respuesta positiva a una necesidad o solución de una demanda.

- b) "Satisfacción es la actitud caracterizada por un sentimiento de agrado y de quietud motora, generalmente debida a una situación previamente imaginada y cuya idea ha suscitado la actividad motora...".⁴

⁴ FONDO DE CULTURA ECONÓMICA: Diccionario de Psicología 5
Ed. México D.F. : F.C.E., 1964.

- c) "Satisfacción es el apaciguamiento de los deseos, exigencias y necesidades de las partes constituyentes de una sociedad determinada... Satisfacción propia son las necesidades intelectuales y afectivas del individuo, el logro de status y el reconocimiento por el grupo".⁵
- d) " Satisfacción social es: 1) la capacidad de una sociedad determinada, a través de su organización, de llevar a la mayoría de sus miembros o grupos de miembros a la aceptación de los principios y valores que la informan. 2) El estado psíquico producido por el cumplimiento de los deseos, exigencias, necesidades y ambiciones de los grupos y masas mediante una eficaz división del trabajo que reduzca y suavice la idea revolucionaria ".⁶
- e) " La satisfacción laboral es la recompensa gratificante material y espiritualmente que obtiene el trabajador a cambio de la venta de su fuerza de trabajo ".⁷**

⁵ FONDO DE CULTURA ECONÓMICA: Diccionario de Sociología 4 Ed. México D.F. Fondo de Cultura Económica. 1966.

⁶ FONDO DE CULTURA ECONÓMICA: Ibíd. 1966.

MIRANDA ALIAGA, Antonio: El Trabajo y la Salud, Dos Contradicciones Históricas. Llalagua. UNSXX. 1992. p. 12.

A partir de estos conceptos, en el presente estudio, se define la **satisfacción laboral** como:

- a) **El estado de complacencia personal del trabajador debido a la realización de sus potencialidades individuales, tanto en el aspecto de la profesionalidad como en la concreción de sus necesidades materiales y espirituales. Estado que será posible trascender hacia el ámbito familiar y social.**

- b) **La respuesta integral a las necesidades básicas del trabajador en su fuente de trabajo, incluyendo no sólo el pago del salario sino la oferta de las condiciones ambientales y emocionales que le permitan mantener y desarrollar su identidad humana en adecuado equilibrio.**

2.2 **El Estrés, como Forma de Desgaste Psíquico.**

Respecto a la otra variable principal de estudio existen distintos conceptos y definiciones pero que están centradas básicamente en formas individuales o colectivas de respuestas a estímulos únicos o múltiples.

A continuación mencionamos los más importantes:

- a) **"El *estrés* es el estado de tensión aguda del organismo forzado a movilizar sus defensas para hacer frente a una situación amenazante".**

Equipo de Redacción PAL: Diccionario de Psicología.
Bilbao, España. Ed. Mensajero S.A. 1991. p. 305

Para Hans Selye, fisiólogo y endocrinólogo canadiense el estrés es:

- b) " La respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia que le sea formulada".⁹

Todo estímulo al que se expone el hombre le produce una respuesta inespecífica además de una específica. Una respuesta general frente a una diversidad de estímulos sin una aparente relación causa-efecto se denomina **respuesta inespecífica**; es una respuesta bioquímica donde interviene el sistema nervioso autónomo y el sistema endocrino (ej. hipotálamo, pituitario, corteza suprarrenal) cuya consecuencia es el aumento de la presión sanguínea y la actividad cardíaca, la lentificación de la digestión, midriasis, además que son afectadas otras funciones que son reguladas por el sistema nervioso autónomo. "Estas reacciones inespecíficas (estrés) preparan al organismo para la actividad física, ya sea para la 'lucha o la huida' ".¹⁰

- c) "El estrés o **tensión psicológica** es la respuesta que da el individuo a una sobreexigencia que se le formula. Cuando se realiza un trabajo en extrema tensión emocional se habla de estrés, que se acrecienta cuando el individuo realiza una actividad al margen de su agrado porque en este caso el consumo de energía es mayor".¹¹

ZOLF ZARATE, Arturo: Psicología Industrial y Organizacional. Perú. 3² Ed.EDICOM e.i.r.l. 1990. p. 73.

ZOLF ZARATE, Arturo: Op. cit. p. 73-75

FONDO DE CULTURA ECONÓMICA Diccionario de Sociología. Op.cit. 1966.

d) "El estrés es la sobrecarga nerviosa a la que es sometida el individuo por cualquier circunstancia, así el estrés en el trabajo es el agotamiento nervioso por el trabajo".

12

Estas dos últimas definiciones son las que más sintéticamente y con mayor claridad explican lo que es el estrés, muy especialmente la última, y no existe la necesidad de realizar una redefinición propia de esta variable.

Además, se debe señalar que el **estrés**, como resultado de la carga psíquica destinada al desarrollo de una actividad y su frustración, mueve a inferir su estrecha relación con las necesidades del trabajador y la **satisfacción laboral** del individuo.

De la misma manera, para establecer una relación entre la actividad desarrollada por el trabajador y su estado emocional hay que tomar en cuenta diferentes aspectos que influyen en este proceso, entre ellos tenemos: las diferencias **psicosociales** según se trate del tipo de trabajo, así como las condiciones del trabajo. Por ejemplo, un trabajador de fábrica pequeña puede reaccionar de diferente manera ante un mismo estímulo que otro trabajador de una gran organización.

Asimismo no será igual el comportamiento de un trabajador del área rural que otro de ciudad frente a una misma

DORSCH, Friedrich: Diccionario de Psicología. 4² Ed. Barcelona. Ed. Herder S.A. 1985.

situación, en este caso hablamos de aspectos culturales que intervienen en esta interacción.

Otros aspectos o factores que intervienen en el proceso de producción del estrés, y del desgaste psíquico en general, son explicados y desarrollados en el capítulo correspondiente al Marco Teórico.

3. LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRES.

Para determinar la relación existente entre la **satisfacción laboral** y el **estrés laboral**, se recurrió desarrollar la presente investigación en los trabajadores de las **industrias e importadoras de productos farmacéuticos de la ciudad de La Paz**.

Se consideró múltiples variables que intervienen en esta relación tales como la inserción en la división técnica del trabajo, las condiciones ambientales del trabajo, las relaciones humanas, las condiciones socioeconómicas (ingresos, nivel de instrucción, cultura, idioma y religión), el estado civil, la actividad física, etc.

Se averiguó esta asociación dando énfasis a las repercusiones en la salud, la familia y el entorno social del trabajador, con el objeto de proponer acciones de intervención que **faciliten la satisfacción laboral como medio de reducir el estrés**.

Para tal efecto se utilizó dos boletas de cuestionario:

3.1. El Formulario de Satisfacción Laboral y Control de Variables Intervenientes en el Estrés Laboral.

Este cuestionario se hizo para medir la satisfacción laboral de los trabajadores y para controlar la variables que también están relacionadas con el estrés (Condiciones de salud, conflictos familiares, aspectos sociales y otros no relacionados con el trabajo. ¹³

3.2. El Test de Salud Total.

Mide el desgaste psíquico inespecífico derivado de diversas situaciones de estrés y es uno de los test de salud mental más utilizados en Medicina del Trabajo. ^{14 15}

El cruzamiento de la información que se obtuvo con ambos formularios permitió determinar la relación existente entre satisfacción laboral y el estrés laboral, pero debemos recalcar que el estudio también midió la relación del estrés con otras variables de origen no laboral. ¹⁶

¹³ Ver el **Anexo N° 2** y el Capítulo VIII: **Diseño Metodológico del Estudio** (Acápite **N° 4**).

¹⁴ BOIX i FERRANDO, Pere y GADEA MERINO, Rafael: Desgaste Psíquico en el Trabajo. Nápoles. Ed. Gabinete de Salud Laboral CC.OO. PV. 1991. p. 45-50

¹⁵ Ver también el **Anexo N° 3** y el Capítulo VIII: **Diseño Metodológico del Estudio** (Acápite **N° 4**).

¹⁶ Ver el Capítulo IX: **Presentación y Análisis de los Resultados**.

4. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Encontrarse en la cotidianidad de un medio que demanda la actividad y el compromiso de mantener y desarrollar las inquietudes por el estudio, que haga viable la profesionalización y, al mismo tiempo, permanecer en el ámbito laboral del asalariado, permiten la vivencia de la problemática motivadora para la investigación. En este caso referida a la necesidad de procurar la satisfacción laboral, frente a la emergencia de formas de estrés que aparecen como elementos conflictuantes y, a veces, inhabilitantes en el trabajador.

Si bien se han realizado investigaciones acerca de este tema, particularmente en el exterior, en nuestro medio se observa una ausencia de estudios propios que orienten, desde una perspectiva también propia, el conocimiento y la propuesta de soluciones a este especial problema. Especial por dos razones:

- a) La satisfacción laboral no es considerada como un componente de la relación laboral y por tanto no constituye condición del contrato de trabajo y,
- b) El estrés, al no ser evidente de inmediato en el comportamiento laboral, termina pareciendo un componente habitual y generalizado al grupo de trabajadores.

Interesa el estudio de los niveles de satisfacción laboral porque es necesario darle la importancia y el peso que tiene en la estabilidad física y emocional del trabajador. La satisfacción laboral relacionada con el estrés es importante

para la realización del ser humano puesto que en su trabajo emplea no sólo su tiempo, sino también su creatividad y se proyecta en sus logros; es parte importante de su equilibrio y salud emocional.

Se optó por estudiar la **relación de la satisfacción laboral y el estrés laboral** en los trabajadores, y en un grupo de ellos en particular, porque la mayor parte de las investigaciones psicológicas en Bolivia dan prioridad a la Psicología Clínica y a la Psicología Educativa, relegando estudios en Psicología Social y, particularmente de Psicología Laboral.

Es precisamente la Psicología Social la que se dedica al estudio de la satisfacción laboral y su asociación con otros factores, en este caso con el estrés laboral. De modo que todo estudio relacionado con los medios que permitan que el trabajador se realice de mejor manera en su trabajo, se constituye en un aporte valioso para el propio trabajador y para esta rama de la Psicología en el país.

Al entender que las fuerzas laborales deben ser tomadas en cuenta tanto como fuerzas de trabajo productivas, por un lado, y como medio de realización del hombre, por el otro, interesa conocer la problemática del trabajador, y en particular al referido en la propuesta de este estudio: **El trabajador de la empresa privada de medicamentos.**

El estudio focalizado en las Industrias e Importadoras de medicamentos de la ciudad de La Paz, corresponde a grupos de trabajadores con características similares.

A partir de ello, se proponen aportes que tiendan a disminuir la **insatisfacción laboral** relacionada al **estrés laboral** y, por supuesto, el cambio generará que los empleados aprovechen su espacio social para las realizaciones personales.

Por lo expuesto, puede considerarse que es importante el aporte de esta investigación, no sólo para el conocimiento de la relación entre satisfacción laboral y estrés en los trabajadores de empresas de medicamentos, sino de todos los trabajadores de las empresas en general. Más aún considerando que **"el capital más grande de una empresa son sus recursos humanos"**.

A partir de los resultados de esta investigación es posible orientar la búsqueda de propuestas que sirvan para resolver problemas como el estrés en el trabajo y disminuir la insatisfacción laboral. De manera que empleados y empleadores encuentren vías más óptimas en sus relaciones y también otros beneficios que puedan emerger a partir de la comprensión de esta problemática.

Asimismo los empresarios podrían estar en mejores condiciones de obtener un mayor rendimiento laboral si controlan las fuentes generadoras del estrés que se identificaron en el estudio. Es evidente, entonces, la importancia del conocimiento que se logró en los grados de relación entre satisfacción laboral y estrés laboral.

También a partir de los hallazgos se podrían propugnar posibles soluciones orientadas a mejorar la satisfacción laboral, el cambio hacia el mayor nivel de satisfacción , favoreciendo la movilización integral y eliminando de esta manera el conformismo, la frustración y la agresión,

elementos que aumentan la insatisfacción laboral y el estrés.

En fin, en estos "tiempos post modernos", la investigación puede ser útil para que, en el proceso productivo, la fuerza de trabajo se dignifique y cobre mayor importancia que la generación de plusvalía o la simple máquina.

I . - PLANT EAM I ENI 0 DEL PROBLEMA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Se parte de la premisa de que existe una relación entre la satisfacción laboral y el estrés ya que el trabajador al no cubrir sus necesidades definidas por un determinado satisfactor, sufre un desgaste psíquico (estrés) con sus componentes de fatiga, angustia, malestar y enfermedades psicosomáticas que afectan su salud general y que puede agravarse con otros factores de orígenes ajenos al trabajo.

Se consideró como variables de riesgo a los bajos ingresos salariales, las deficientes condiciones ambientales, los problemas de relaciones laborales, el tipo de contrato laboral, las funciones desempeñadas, etc.

De ahí que el problema de la investigación se sintetizó de la siguiente manera:

¿ Qué factores están relacionados entre el ESTRES y la SATISFACCIÓN LABORAL, en los trabajadores de las Empresas de Medicamentos (Industrias e Importadoras) de la ciudad de La Paz ?.

E Z . - O B S E T I V O S .

1. O B J E T I V O G E N E R A L .

Determinar la relación existente entre el **estrés** y la **satisfacción laboral** en los trabajadores de las Empresas de Medicamentos (Industrias e Importadoras) de la ciudad de La Paz en 1994.

2. O B J E T I V O S E S P E C Í F I C O S .

a) Determinar el nivel de **satisfacción laboral en** los trabajadores, según:

Inserción en el proceso de trabajo.

Condiciones Socioeconómicas (ingresos, ocupación, nivel de instrucción, cultura, idioma, religión).

Condiciones familiares y estado civil.

- b) Determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores, según:

Inserción en el proceso de trabajo.

Condiciones Socioeconómicas (ingresos, ocupación, nivel de instrucción, cultura, idioma, religión).

Condiciones familiares y estado civil.

- c) Determinar la **relación entre satisfacción laboral y estrés laboral** según:

Inserción en el proceso de trabajo.

Condiciones Socioeconómicas (ingresos, ocupación, nivel de instrucción, cultura, idioma, religión).

Condiciones familiares y estado civil.

X .- ANTECEDENTES Y MARCO DE REFERENC =A

Al efectuar una búsqueda de antecedentes que orienten la mejor realización del presente trabajo, se constató que existe escasa información sobre el tema **satisfacción laboral** y de la misma forma sobre **estrés laboral**. Cabe remarcar que sólo se encontró un trabajo de investigación sobre el tema, los demás son trabajos de tipo teóricos o artículos de prensa que hacen referencia o están relacionados con las variables principales de la presente investigación.

A continuación se hace un resumen de todos los trabajos y artículos a los **que se pudieron** acceder:

1. **EL PROCESO LABORAL EN LA PRESENTACIÓN DE STRESS Y ALTERACIONES MENTALES EN TRABAJADORES DE SALUD.** Hospital de Clínicas Universitario de La Paz. 1988.

En 1988, un grupo de estudiantes de la Maestría de Salud Pública y Medicina Social de la **UMSA** ¹⁷, realizó una investigación en todo el personal del Hospital de Clínicas Universitario de La Paz, a fin de determinar el impacto de la **reproducción social** en la producción de estrés y otras alteraciones mentales.

¹⁷

MIRANDA A. Antonio; JEMIO, Jorge; ORTIZ, Lourdes y col.: El proceso **laboral en la •resentación de STRESS alteraciones mentales en trabajadores de salud.** La Paz, Maestría de Salud Pública de la UMSA. 1988. '

Para tal efecto se utilizaron dos cuestionarios, uno referido a aspectos generales y laborales y el segundo cuestionario fue el **Test de Goldberg**, que es un test específico de salud mental que mide grados de estrés moderados y severos.

El estudio se realizó en 1988, en 380 trabajadores del hospital mencionado (Profesionales, paramédicos, administrativos y personal de servicio).

la Hipótesis que se quiso demostrar es que:

"Las condiciones de reproducción social son determinantes para la presentación de STRESS y alteraciones mentales en los trabajadores de salud. Tales alteraciones tienen relación con el lugar que ocupa el trabajador en la división social del trabajo y con el nivel de responsabilidad, estando el grado de stress en relación inversa a la jerarquía del trabajador".

Algunos de los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

- a) Según el rango Goldberg, el 71,84 % de los trabajadores estaban sanos, es decir sin estrés y **el 28,16 % estresados**. De ese porcentaje de estresados, el 18,42 % tenía estrés moderado y el 9,74 % estrés severo.
- b) Que los trabajadores más estresados, sin tomar en cuenta los grados, eran las auxiliares de enfermería

(38,5 %), los tecnólogos (37,9 %) y el personal de servicio (33,7 %) y los menos estresados los médicos (13,4 %) y luego el grupo de odontólogos, bioquímicos y nutricionistas (20.8 %).

c) Tomando en cuenta sólo el grado de estrés severo, las auxiliares de enfermería tenían el mayor número de afección (18,5 %), las licenciadas en enfermeras 12,8 %, los tecnólogos 10,3 % y nuevamente en el otro extremo los médicos con el 4,4 %.

De estos y los demás resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de que la hipótesis fue plenamente confirmada:

"A lo largo del análisis pudo demostrarse que las condiciones de reproducción social, donde también se contempla la inserción laboral del trabajador, son las que determinan el grado de tensión nerviosa".

También en las conclusiones se menciona:

"Así en los médicos que poseen las condiciones más favorables de reproducción social, alcanzando una buena satisfacción del consumo simple y ampliado, se observan los valores más bajos de puntaje Goldberg. En cambio en las auxiliares de enfermería se alcanzan altos grados de tensión producto de su deficitaria reproducción social y de su desempeño dentro del trabajo hospitalario que lo realizan en condiciones totalmente desfavorables".

2. ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA.

En septiembre de 1982, Mario Blanco presentó una tesis de grado en la Universidad Católica, bajo el título: "**Análisis de la Satisfacción Laboral en una Empresa**" ¹⁸ cuyo objetivo principal estuvo orientado a "analizar y evaluar las actitudes en el trabajo que conforman la satisfacción laboral, en un determinado grupo de personas pertenecientes a una empresa bancaria de nuestro medio".

En dicha tesis se utilizaron varios indicadores para medir la satisfacción laboral. Según Blanco los siguientes indicadores , y en orden de importancia, contribuyeron significativamente en la satisfacción laboral:

"El factor **Compañeros de trabajo**, es el que más contribuye a elevar la satisfacción laboral. Lo paradójico de este hallazgo es que este factor, que genera actitudes positivas, no es controlado por la empresa, sino, más bien por lo propios empleados..."

"**Supervisión**", en el sentido de que existía personal capacitado para las funciones de supervisión en la empresa donde se realizó la investigación.

La variable "**Seguridad**" en el sentido de estabilidad en el Banco.

¹⁸ BLANCO, Mario: Análisis de Satisfacción Laboral en una Empresa: La Paz. U.C.B. 1972.
Tesis de Grado para optar la Licenciatura en Psicología en la Universidad Católica Boliviana.

Los indicadores "**Oportunidades de ascenso**" y "**Aspectos intrínsecos del puesto**" fueron indiferentes en la satisfacción laboral.

Los indicadores "**Condiciones de trabajo**" y "**Política empresarial**" demostraron cierto inconformismo en el personal.

- El indicador "**Comunicación**" se mostró claramente definido como insatisfactorio ya que no existían canales formales de comunicación entre la dirección y el personal de la empresa.
- El indicador más insatisfactorio fue el de "**Remuneración**", habiendo detectado, Blanco, que no existían bases racionales para fijar los salarios, siendo algunos sectores más favorecidos que otros, con incrementos salariales discriminatorios. La empresa en el momento de la encuesta era una de las que peor pagaba a su personal en relación con otras similares.

3. EL TRABAJO Y LA SALUD, DOS CONTRADICCIONES HISTÓRICAS.

En 1992, el Dr. Antonio Miranda Aliaga, publica un trabajo en forma de folleto que se denomina: **Trabajo y Salud, Dos Contradicciones Históricas** ¹⁹, donde desde una perspectiva marxista, realiza un análisis sobre la confrontación

¹⁹ **MIRANDA ALIAGA, Antonio: El Trabajo y la Salud, Dos Contradicciones Históricas. Llalagua. UNSXX. 1992.**

histórica del trabajo y la salud en las distintas sociedades (Comunismo Primitiva, Esclavismo, Feudalismo y Capitalismo).

En el capítulo referido a la Sociedad Capitalista, hace incapie, por una parte, sobre los peligros que entrañan para la salud las nuevas relaciones sociales de producción capitalista y, por otra parte, la exigua **satisfacción laboral** que obtiene el trabajador a cambio de un constante desgaste de su fuerza de trabajo.

Este trabajo, es interesante e importante para la actual investigación por dos aspectos:

- a) La **definición que se da** sobre la satisfacción laboral, siempre bajo el enfoque materialista.
- b) Las **dimensiones que se aconsejan utilizar para operacionalizar dicha variable** (satisfacción laboral) en trabajos concretos de Salud Laboral.

4. EL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA BOLIVIANA: EL APORTE DE LA PSICOLOGÍA.

El 21 de julio de 1993 se publica un artículo en el periódico "La Razón" escrito por la Dra. **Marilyn Maric** que titula:

"El recurso humano en la empresa boliviana: el aporte de la psicología" . Donde manifiesta que es casi nulo el aporte de la psicología en la valoración de los recursos humanos laborales por desinterés y desconocimiento de las empresas, ... "que los factores psicosociales, como ser la cultura, conducta, las necesidades y expectativas del trabajador y aún la personalidad del mismo, inciden en el rendimiento laboral, en 'la satisfacción y la salud'; recalcando que ..."A fin de efectivizar estas tareas para lograr la valorización de nuestros Recursos Humanos , es necesario que la Empresa cuente con expertos en ciencias de la conducta que elaboren políticas que permitan al trabajador desarrollar su potencial".

5. ESTUDIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

En 1993 la Dra. **Marilyn Maric** asesora un trabajo práctico denominado "**Satisfacción Laboral**"²¹ realizado por estudiantes del Taller de Psicología Social de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés con el objetivo de determinar el grado de satisfacción laboral en funcionarios de mando medio de SAMAPA. Las conclusiones de dicho estudio las transcribimos sin más comentarios:

²⁰ MARIC, Marilyn: El recurso humano en la empresa boliviana: el aporte de la Psicología. La Paz, La Razón, 21 de julio de 1993.

²¹ Trabajo realizado por los universitarios: María René Aguilar, Neyda Gallardo, William Calderón, Inés Caballero, Pedro Urquidi: Satisfacción Laboral. La Paz, 1993. (mimeógrafo).

"Sabemos que dentro de la empresa existe una insatisfacción laboral, causa fundamental del estilo de liderazgo que esta tiene, la incompatibilidad de las necesidades que se busca satisfacer y la forma de motivación que se tiene frente a ellos".

Está es la escasa bibliografía nacional a la que se pudo acceder sobre el tema.

A nivel internacional, mencionamos las siguientes publicaciones:

6. DESARROLLO A ESCALA HUMANA: UNA OPCIÓN PARA EL FUTURO.

En 1986 en Chile, el Centro de Alternativas de Desarrollo CEPAUR, dirigido por **Manfred Max-Neef**, tras dieciocho meses de trabajo en tres seminarios-talleres publicó el libro **"Desarrollo a Escala Humana: Una opción para el futuro"** ²². Este texto contiene la propuesta de:

-"integrar líneas de reflexión, de investigación y de acción que puedan constituir un aporte sustancial para la construcción de un nuevo paradigma del desarrollo, menos mecanicista y más humano." Esta propuesta indica que el "Desarrollo a Escala Humana" esta centrado en la **satisfacción de las necesidades humanas** fundamentales por generación creciente de **autodependencia**.

²² MAX NEEF, Manfred y col.: Desarrollo a Escala Humana, una Opción para el Futuro. Santiago de Chile. Ed. Centro Dag Hammarskjold. 1986.

Según este material bibliográfico la satisfacción de las necesidades humanas se ejecuta mediante tres vías de articulación:

La articulación orgánica de los hombres y la sociedad con la naturaleza y la tecnología.

Por la articulación de los procesos globales con los comportamientos locales y,

- c) Con la articulación de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

7. CUADERNOS SINDICALES DE SALUD LABORAL: DESGASTE PSÍQUICO EN EL TRABAJO.

En 1991 en Nápoles, Italia, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, publica el primer número de los **"Cuadernos Sindicales de Salud Laboral" que intitula el "Desgaste Psíquico en el Trabajo"** ²³ cuyos autores son Pere Boix i Ferrando y Rafael Gadea Merino.

En este trabajo se hace referencia al desgaste psíquico a que está sometido el trabajador con sus componentes de fatiga, angustia, malestar y enfermedades psicosomáticas y proponen una encuesta llamada "Test de Salud Total" elaborada por reconocidos psicólogos internacionales. Con

²³ **BOIX** i FERRANDO, Pere y GADEA MERINO, Rafael: Desgaste Psíquico en el Trabajo. Nápoles. Ed. Gabinete de Salud Laboral **CC.OO. PV.** 1991.

este test se pretende valorar el desgaste psíquico de un determinado colectivo de trabajadores a fin de que pueda ser utilizado como base para plantear negociaciones sobre mejoras de las condiciones de trabajo o para denunciar públicamente situaciones de riesgo.

8. OTROS TRABAJOS SOBRE LOS EFECTOS LABORALES EN LA SALUD DEL TRABAJADOR.

En otros países europeos y latinoamericanos existen varios estudios donde se demuestran que ciertos factores laborales provocan estrés en el trabajador. No son estudios que enfocan directamente la problemática de la relación entre la satisfacción laboral y el estrés pero dan información importante de los efectos del estrés en **la salud de los trabajadores.**

Así por ejemplo en México, en un estudio realizado en el Sindicato Mexicano de Electricistas, se comparó la salud de un grupo de trabajadores con gran estrés, comprobado objetivamente con pruebas laboratoriales respecto a otro grupo menos estresado:

"Aparte de que la accidentabilidad fue más alta en el grupo con stress, el 17,8 %, que en el grupo de comparación, 2,8 %, mostraban condiciones de salud muy distintas. Así en el grupo expuesto al stress había 4 veces más hipertensión, 6 veces más enfermedades izquémicas del corazón, 11 veces más úlcera péptica, 4 veces más diabetes y 5 veces más alteraciones del sueño que en el otro grupo. En cuanto a la

esperanza de vida se comprobó que a diez años de haberse jubilado sobrevivía 71,2 % de los trabajadores estresados y el 93,6 % de sus compañeros en otras labores".²⁴

En Francia, un estudio realizado por el Comité Mixto OIT-OMS DE Medicina del Trabajo reveló que a consecuencia del estrés laboral sufren **entre el 5 y el 10 % de la población trabajadora graves enfermedades neuropsíquicas**, y hasta suicidios. 25

En otro estudio realizado también en Francia se demuestra que los obreros no calificados, que están sujetos a mayor estrés que los profesionales liberales, **presentan una sobremortalidad por enfermedades cardiovasculares entre 91 % y 22 %** mayor que estos profesionales. 26

LAURELL, A. C. y MÁRQUEZ, M.: El Desgaste Obrero en México. México D.F. Ed. Era. 1985. p. 104.

OIT-OMS: Informe de EL Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo. Citado por Boix y Gadea en Desgaste Psíquico en el Trabajo. Nápoles, Gabinete de Salud **Laboral.CC.OO**. 1991. p. 8.

TIMIO, Mario: Clases Sociales y Enfermedad. México D.F. Ed. Nueva Imagen. 1979. p. 64.

El presente **MARCO TEÓRICO** pretende explicar:

En primer lugar la relación entre trabajo, satisfacción y estrés laborales, describiendo el proceso del desgaste psíquico en el trabajo, los factores de riesgo (contravalores), los satisfactores laborales (contravalores o factores neutralizantes) y la **sintomatología o patologías provocadas y (o) relacionadas con el** desgaste psíquico y el estrés.

En segundo lugar la **situación socioeconómica y laboral de La Paz, referida mayormente a las** ciudades de La Paz y El Alto, lugares donde residen los trabajadores de las Empresas de Medicamentos (industrias e importadoras). Y por último la **organización, planificación y relaciones de las** Empresas de Medicamentos.

1. TRABAJO, SATISFACCIÓN Y ESTRES LABORALES.

1.1. El Proceso del Desgaste Psíquico en el Trabajo.

Se entiende por **desgaste psíquico**, toda una serie de enfermedades psiquiátricas (psicosis, neurosis, etc.), enfermedades psicosomáticas (infarto de miocardio, úlceras digestivas, etc.) y sufrimientos que van desde la fatiga a la depresión, pasando por perturbaciones inespecíficas como cefaleas, insomnio, palpitaciones, indigestiones, frigidez,

dolores neuromusculares y otras. Que son causadas o agravadas por tensión psicosocial en el trabajo. ²⁷

A su vez, el **estrés** es la etapa inicial de desgastes psíquicos más severos y, por sí mismo, es ya un disturbio patológico que requiere atención y más que todo averiguar los factores que lo están provocando.

Pere y Gadea señalan, a su vez, que: "Cuando las exigencias son demasiado pocas aparece la **monotonía**. Si las exigencias son excesivas hablamos de **estrés**". Cuando el trabajo es monótono se producen más errores por falta de atención y concentración lo que a su vez acareará ansiedad y, por agotamiento psíquico, la depresión. "La **depresión** es como una especie de agotamiento psíquico frente a una situación conflictiva: indica que el individuo a dejado de luchar contra su ansiedad". ²⁸

En cambio el estrés es producto de la imposibilidad de lograr las exigencias del trabajo y surge en el organismo del trabajador fatiga física-psíquica, irritabilidad, cambios negativos del comportamiento, cefaleas, opresión precordial, palpitaciones, etc. etc. ²⁹

Entonces, el **estrés** es un desgaste psíquico con sintomatología preponderantemente inespecífica, como las mencionadas arriba, y que podría dar paso a trastornos y

²⁷ BOIX y GADEA: Op. cit. p. 15.

²⁸ PERE BOIX y GADEA: Ibíd p. 16.

²⁹ PERE BOIX y GADEA: Ibíd p. 16.

patologías psicosomáticas y psiquiátricas más severas, en caso de persistencia del o los factores tensionales.

En el trabajo, muchos de estos trastornos y patologías no son reconocidos como verdaderos problemas de salud ocupacional y son generalmente ignorados y desconocidos.

Esto ocurre porque los grupos sociales dominantes enfocan el proceso de desgaste como un fenómeno natural y bajo dos formas: como envejecimiento y como enfermedad, es decir como un fenómeno estrictamente biológico.

En consonancia con estos grupos de poder, la ciencia dominante: "Ignora que cada época histórica y cada clase se caracterizan por formas específicas de envejecer, enfermar y morir". En contraposición el concepto de desgaste laboral tiene una connotación contrahegemónica y por tanto: "Hablar de desgaste, por el contrario, es convertir la esencia social de los fenómenos biopsíquicos humanos en eje interpretativo. **Es trasladar la atención de los hechos aislados de enfermedad al proceso biopsíquico humano que se desenvuelve a lo largo de la vida como resultado de las formas específicas de trabajar y vivir en sociedad**". ³⁰

En general, se debe considerar que siempre que existan discrepancias entre el trabajador y su medio laboral, entre sus capacidades, necesidades y expectativas y sus exigencias ocupacionales, oportunidades y logros, se favorece la

³⁰ Laurell y Márquez: Op. cit. p. 9-10

aparición del estrés. "Las expectativas del trabajador respecto de su medio laboral sirven para evaluar sus logros; de existir mucha discrepancia, se favorece al estrés". ³¹

1.2. Las Características del Proceso de Trabajo Estresante.

Si bien el trabajo es esencial y actividad principal de toda sociedad, sin el cual es imposible concebir la vida colectiva humana. El proceso de producción capitalista, en su afán de incrementar al máximo la plusvalía relativa, ha llevado a extremos la peligrosidad del trabajo para la salud biopsíquica del hombre.

La mecanización, automatización y organización parcelada del trabajo, han hecho del trabajador un instrumento de la máquina, la que impone el ritmo del trabajo, a diferencia de los procesos precapitalistas donde el trabajador era el amo del instrumento de trabajo y podía imponer su propio ritmo de trabajo.

Con este sistema laboral, el sello inteligente de habilidades y conocimientos ha sido desplazado por la monotonía, movimientos robotizados y segmentarios de sólo ciertas partes del cuerpo, que han revertido el desgaste preponderantemente físico por el desgaste psíquico.

"El organismo del trabajador (sus miembros, sus sentidos, sus emociones sus capacidades intelectuales), sometido a estas condiciones tiene que sufrir necesariamente un proceso de desgaste que le lleva al deterioro de su salud, a la

³¹ ZOLF ZARATE, Arturo: Op. cit. p. 78-79

enfermedad y la muerte prematura. Hasta tal punto son alarmantes los costos en salud y bienestar de las sociedades industrializadas, que algunos críticos empiezan a preguntarse si la presión del ritmo de vida y de trabajo actual no estará sobrepasando los límites de la propia naturaleza humana". 32

De ahí que se puede decir que una de las variables responsables del desgaste psíquico es el **trabajo**, aunque también bajo ciertas formas de organización y funcionamiento se podría constituir en un **satisfactor social e individual importante**.

"El **trabajo Estresante** se caracteriza por combinar altas exigencias con limitaciones a la capacidad de decisión. Las altas exigencias activan las energías psíquicas al tiempo que la poca capacidad de decisión impide dar salidas a dichas energías". 33

En cambio un trabajo saludable , desde el punto de vista psíquico, es aquel que permite integral y simultáneamente el uso de los pensamientos y sentimientos conjuntamente a las energías y acciones, además de favorecer las relaciones de convivencia entre las personas.

³² BOIX y GADEA MERINO: Op. cit. p. 5-6

³³ BOIX y GADEA: Ibíd p. 32

1.3. Factores de Riesgo (Contravalores) Laborales del Desgaste Psíquico.

Si bien es cierto que en el desgaste psíquico intervienen dos tipos o grupos de factores:

- a) Factores de tipo **individual (tales** como la personalidad, el estado de salud y hasta cierta predisposición genética) y,

Factores relacionados con el medio (**Laboral, Social y Familiar**)

A continuación se describirán los aspectos que más negativamente influyen en el desgaste psíquico, es decir los de tipo **laborales**. Los otros aspectos relacionados con el estrés (individuales, familiares y sociales), se los desarrollarán más adelante.

1.3.1. Las Falencias de la Planificación, Organización y Ejecución del Proceso Laboral.

Con el advenimiento de la revolución industrial, la planificación y organización del trabajo se transformó radicalmente. El trabajador precapitalista era un individuo que conocía y participaba en todo el proceso de transformación de la materia prima, proceso en el cual poseía un dominio y control sobre las herramientas y el ritmo del trabajo. Con la introducción de la maquinaria y la automatización del trabajo, el trabajador pierde el control

del trabajo y es sometido al ritmo impuesto por la maquinaria, a este fenómeno es que se conoce como **alienación del trabajo**.

Las jornadas laborales de ser extensivas se transforman en intensivas. El tiempo es aprovechado las 24 horas del día, se implementan los horarios rotativos, nocturnos, trabajos a destajo, contratos eventuales, etc.

La división técnica del trabajo es rigurosa y mucho más antagónica entre las distintas jerarquías de trabajo. Pero pese a la existencia de esta división, los trabajadores no tienen un conocimiento suficiente de sus funciones y obligaciones (**ambigüedad de rol**), además que son intercambiables en muchas circunstancias sin previo aviso o entrenamiento.

Producto de todo ello, puede ser la incrementación de los riesgos de desgaste psíquico. En medios como el nuestro, donde tampoco disminuyó el desgaste físico, se tiene que soportar riesgos psíquicos-físicos.

En la actualidad, las actividades laborales se caracterizan por ser monótonas y repetitivas pero con un ritmo intenso de trabajo (**sobrecarga de rol**); además impiden, generalmente, que el trabajador desarrolle su capacidad e iniciativa.

Del mismo modo, son actividades laborales estresantes la constante relación con el público, trabajos con demasiado control y poca independencia de decisión.

El conflicto de rol, es decir cuando el sujeto presenta exigencias confrontadas entre la administración y el personal, tal el caso de los supervisores y jefes intermedios, es también fuente de tensión nerviosa.

Los riegos fisio-psicológicos se generan tanto por excesos de actividad como por falta de ella. "Por ejemplo, las posiciones y movimientos de trabajo pueden ser dañinos tanto porque se usa demasiado intensamente una parte del cuerpo con porque otra parte queda sin usarse. Lo mismo ocurre con las cargas psíquicas, ya que tan dañina es , por ejemplo, la atención prolongada como la monotonía sostenida". ³⁴

1.3.2. Las Deficientes Relaciones Humanas en el Trabajo.

Las relaciones humanas como concepto se refieren a la interacción que cada ser humano realiza con su entorno social, familiar y laboral. En este caso nos interesa fundamentalmente el entorno laboral.

La falta de confianza, cooperación e interacción entre los compañeros y con los superiores, son factores importantes de estrés laboral, que obviamente también repercutirá en la familia y el entorno social.

Igualmente, un sistema de control y supervisión rígidos crearán un ambiente de relaciones tenso y proclive al estrés laboral, además que dificultará la productividad de la propia empresa.

³⁴

LAURELL, Asa y NORIEGA, Mariano: Trabajo y Salud en SICARSA. México, Ed. Programa de Difusión Cultural del SITUAM. 1987. p. 19.

1.3.3. Las Insalubres Condiciones Ambientales del Trabajo.

Las condiciones ambientales del trabajo son uno de los elementos más importantes de satisfacción o estrés laboral, pero al mismo tiempo uno de los más ignorados. Cada trabajador vive diferentes condiciones de trabajo varia de uno a otro según el centro de trabajo.

La siguiente frase de una de las representantes más conspicuas de la Medicina Social Latinoamericana señalan muy expresivamente la ignorancia, a veces exprofesa, de las condiciones ambientales del trabajo capitalista:

"Las **condiciones de trabajo** son, tal vez, los hechos diarios más desconocidos. Escondidos tras los muros de los centros de trabajo, no están a la vista de la sociedad.

Cada quien conoce y sufre sus condiciones de trabajo, pero ignora las de los demás. Así, son situaciones vividas por todos, pero como cotidianidad de masas escapan al observador. Transcurren en lugares cerrados donde permanecen siempre como secreto industrial". ³⁵

Los ambientes poco iluminados, no solamente son deprimentes para el ánimo del trabajador sino que provocan mayor esfuerzo y cansancio visual y son factores comprobados de mayores errores y accidentes laborales.

³⁵

LAURELL A., Cristina; NORIEGA, Mariano: La Salud en la Fábrica. México D.F. Era. 1989. Citado por Rodríguez Carlos Aníbal en Acerca de la Salud de los Trabajadores Madrid. 1993. p. 20

Asimismo los ambientes muy iluminados causan molestias y cansancio visual. 36

El ruido, sonido no deseado y desagradable al oído, es perturbante en el trabajo, especialmente en actividades que requieren una mayor concentración mental. La sola presencia del ruido es condición suficiente para provocar estrés y sordera si este es constante e intenso como ocurre en ciertas procesos industriales tales como centrales termoeléctricas, aeropuertos, etc.

Los ambientes demasiados fríos afectan la salud física de los trabajadores, especialmente si son de edades extremas. Cuando existe demasiado calor se presentan igualmente molestias y fatiga prematura.

Cuando el trabajador es consciente que está manipulando sustancias peligrosas para la salud, como ser ciertos químicos; al igual que aquel que realiza trabajos peligrosos, construcción de edificios, etc., están sujetos a mayores riesgos de estrés.

Los olores desagradables, la falta de ventilación, la humedad, los espacios demasiados reducidos y el hacinamiento, son también condiciones ambientales negativas que provocarán en el trabajador insatisfacción y desgaste psíquico.

1.3.4. La Situación de Cesantía.

El desempleo es peligroso para la salud afecta a todo el grupo familiar en distintos aspectos. La pérdida de empleo no sólo provoca una disminución de los ingresos económicos, sino también un rápido deterioro de la dieta alimenticia, y de la salud física y psíquica de los desempleados y de sus familias.

La imposibilidad de encontrar un nuevo empleo, genera en los trabajadores que han perdido su trabajo un estado de ansiedad, angustia, estrés, insomnio y depresión, que en la mayoría de los casos favorece la aparición y agravamiento de enfermedades psicosomáticas, alcoholismo, y otros problemas psicológicos.

En síntesis, los contravalores del desgaste psíquico más importantes se encuentran en la organización y planificación del trabajo capitalista. "La parcelación de las tareas, la descualificación de la mayoría de los trabajadores, la labor monótona, los cada vez mayores ritmos de producción, la utilización de una sola parte del organismo, la inversión de los ritmos fisiológicos del día y de la noche, etc. , constituyen los grandes problemas de salud laboral y dibujan el perfil de desgaste obrero en la sociedad capitalista actual". ³⁷

Sin embargo las condiciones físicas y ambientales del trabajo también son de mucha importancia en la explicación creciente del estrés laboral, como se demuestra, más atrás, en la presente tesis.

³⁷

BOIX y GADEA: Op. cit. p. 15-16.

1.4. Sintomatología del Estrés y Patologías Relacionados con el Mismo.

El estrés, interviene alterando la integridad tanto individual como social del individuo y va a provocar en el trabajador desde cambios del comportamiento hasta enfermedades psíquicas, desde síntomas y signos inespecíficos hasta enfermedades psicósomáticas.

Alteraciones de la memoria y de la concentración, inseguridad, frustración, ansiedad, depresión, irritabilidad, excesivo consumo de café o alcohol, opresión precordial, tics, cefaleas, palpitaciones, diarreas insidiosas, dolores musculares sin causa aparente, insomnio, alteraciones de la función sexual, hiperpneas y apneas, etc. podrían ser síntomas y signos de desgaste psíquico inicial.³⁸

Otro efecto y expresión de la presencia de desgaste psíquico en los trabajadores es el ausentismo laboral, que muchas veces es interpretado de manera errónea como simplemente irresponsabilidad. Cuando en realidad se podría tratar de una expresión de insatisfacción en el trabajo.

En el trabajador estresado es frecuente observar que la autoestima, la confianza en sí mismo disminuye ya que existe un divorcio agravado entre la imagen ideal de uno mismo y lo que cree ser en tales circunstancias.

³⁸ BOIX; GADEA: Op. cit. p. 18-19

Niveles de estrés altos, frecuentes y prolongados podrían causar el desencadenamiento de muchas patologías tales como: Enfermedades digestivas como úlceras y colon irritable; coronariopatías como angina e infarto de miocardio; enfermedades dérmicas como eczemas y vitiligo; enfermedades psíquicas como neurosis y hasta psicosis.

Según el Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo se estima que entre 5 y 10 % de la población activa sufre trastornos graves debido a factores de estrés laboral, estando muchas otras enfermedades relacionadas con el estrés; entre ellas destaca, por su importancia creciente en la mortalidad de las sociedades industrializadas, las muertes por coronariopatías. ³⁹

Otras formas de expresión de deterioro laboral de las sociedades desarrolladas son las **altas tasas de suicidios**, el desplazamiento de tendencias autodestructivas, cambios constantes de trabajos y también el crecimiento de conflictos al interior del trabajo.

Otro factor importante determinado por el estrés es la ocurrencia de **accidentes** de trabajo. Hasta hace poco se pensaba que existían ciertos individuos propensos a los accidentes. Pero ahora ya se sabe que existe una relación entre los accidentes laborales y el estrés generado por el trabajo. De ahí que en los turnos nocturnos, que son más estresantes, también se producen más accidentes. Para

³⁹ BOIX y GADEA: Op. cit. p. 24

reforzar la importancia creciente de los accidentes laborales hay que señalar que anualmente ocurren 200.000 muertes por accidentes de trabajo, 548 muertes por día y 22 muertes por hora.⁴⁰

El número de accidentes aumenta cuando las relaciones entre el empleador y los trabajadores son malas, o cuando éstos están descontentos con sus salarios, con los horarios u otras condiciones de trabajo; en cambio cuando las relaciones de trabajo son satisfactorias disminuyen los accidentes. Al contrario, cuando el trabajador realiza actividades de su agrado o que contribuyen con su interés y **satisfacción laboral**, los accidentes disminuyen notablemente.⁴¹

Así mismo, es coincidente un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1987), que señala que los índices de accidentes, incapacidades laborales, ausentismos y jubilaciones anticipadas, son originados por situaciones de presión y tensión en el lugar de trabajo.⁴²

1.5. Hábitos Relacionados al Estrés.

Los factores de tensión psicosocial en el trabajo y la insatisfacción laboral son elementos favorecedores de hábitos escapistas como el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo , etc.

⁴⁰ RODRIGUEZ, Carlos A: Op. cit. p. 20

⁴¹ O.I.T.: La Prevención de los Accidentes. Ginebra, 1984. O.I.T. p. 118-120

⁴² RODRIGUEZ, Carlos A.: Op. cit. p. 40

"Las consecuencias del consumo excesivo de alcohol en el trabajo son graves: se anestesian los mecanismos de defensa que advierten a la persona de abrigarse si hace frío, de comer si tiene hambre, de descansar si está cansada... El alcohol aumenta el tiempo de reacción frente a señales sonoras o luminosas y disminuye la capacidad de discernir un riesgo, en definitiva el alcohol aumenta el riesgo de sufrir o provocar accidentes en el trabajo". Se calcula que el 30 % de los accidentes laborales se deben al consumo excesivo del alcohol.⁴³

Respecto al tabaquismo , se ha comprobado que los individuos estresados tienden a incrementar su hábito. Además que se les hace más difícil tomar la decisión de dejar de fumar.

1.6. Satisfactores y otros Aspectos **Preventivos del Estrés Laboral.**

El buen trabajo es decir aquel que evita el desgaste psíquico esta basado en que: "Una regla fundamental en las condiciones psíquicas laborales es que debe existir una relación adecuada entre las **exigencias laborales** y la propia **capacidad de decisión**", esté ultimo concepto se refiere a la capacidad de control de: el ritmo, el tiempo y los instrumentos a utilizarse en la actividad laboral.⁴⁴

⁴³ BOIX y GADEA: Op. cit. p. 23.

⁴⁴ BOIX y GADEA: Ibíd p. 30-32.

En cambio: "El **trabajo Estresante** se caracteriza por combinar altas exigencias con limitaciones a la capacidad de decisión. Las altas exigencias activan las energías psíquicas al tiempo que la poca capacidad de decisión impide dar salida dichas energías. Aparece, así, la sobrecarga laboral".⁴⁵

Un trabajo ideal es aquel que, dentro de las condiciones generales del trabajo, respeta las habilidades, capacidades, creencias y sentimientos del trabajador y que no impida el respeto de sus derechos humanos básicos como la libertad de sindicalización o filiación política.

Se entiende por **condiciones generales del trabajo** a los aspectos que están relacionados con el medio laboral en que se desempeña el trabajador, tales como la organización, el tiempo y ritmo de trabajo, los salarios, etc. " También deben considerarse los servicios de apoyo social, la higiene y la seguridad ocupacional.

Asimismo las leyes laborales y otras instancias relacionadas con el trabajo, consideran además de la importancia de proteger la salud integral del trabajador, otros aspectos como períodos de reposición de las energías psicofísicas y un ambiente adecuado de esparcimiento.⁴⁷

BOIX y GADEA: Ibíd p. 32

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, 1987. Citado por RODRIGUEZ, Carlos A. en Op. cit. p. 35-36.

JIMENEZ S., Raúl: Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar 4.Ed. Extraído de Compilación de Leyes Sociales de Bolivia, La Paz. 1991. p. 52

1.6.1. Aspectos Favorables de la Planificación, Organización y Ejecución del Proceso Laboral.

Para que el actual proceso laboral dominante presente menos factores de riesgo es necesario que el trabajador nuevamente retome el **dominio o control del trabajo**, es decir que sea el quien determine el ritmo, los métodos, el tiempo de trabajo, y tenga mayor poder de decisión y creatividad.

En resumen que se equilibre el actuar con el pensar, se incentive la capacidad e iniciativa del trabajador y que se evite el conflicto de rol.

Boix y Gadea ⁴⁸ dicen para mejorar la organización y contenido del trabajo, se debe tomar en cuenta, entre otras cosas, los siguientes aspectos:

- a) La **cantidad de trabajo ha de ser suficiente**, se debe superar la sobrecarga de rol disminuyendo el ritmo de trabajo. Una excesiva presión en el trabajo genera sobrecarga e incrementa el estrés y la fatiga.

- b) Debe existir **mayor participación del trabajador en las decisiones o control del trabajo**, de modo que pueda ejecutarlo como mejor se ajuste a sus posibilidades y habilidades. Que pueda interrumpir el trabajo cuando lo considere peligroso y participar activamente en la confección de los turnos rotatorios, si estos son imprescindibles.

⁴⁸ **BOIX y GADEA: Op. cit. p. 32-35.**

- c) Que se simplifiquen al máximo los procesos administrativos, menos burocracia, pero sin disminuir la calidad y cantidad necesaria de información.
- d) Que las funciones y obligaciones del trabajador estén bien delimitados de forma tal que el trabajador sepa los resultados de su trabajo y conozca su aporte y falencias en las funciones que realiza. En otros términos que desaparezca la ambigüedad de rol.
- e) Que la **parcelación del trabajo** tenga coherencia evitando en lo posible su demasiada división o simplificación.

1.6.2. Aspectos Favorables en las Relaciones Humanas.

Si bien los individuos llegan a la empresa con una **cultura propia** (experiencias generales, experiencias de trabajo y experiencias de relaciones de poder), igualmente tienen que asumir **una cultura particular** del grupo de trabajo de cada empresa. ⁴⁹

Cuando la cultura propia se identifica con la cultura particular del grupo, las relaciones del individuo con los compañeros son buenas, pero si se sobrepone la cultura propia a la cultura particular las relaciones se hacen dificultosas y estresantes, especialmente para el individuo.

⁴⁹ BERNOUX, P.: "**La Sociología de Organización**". París. Seiol, 1985. Citado por ARBAZUA, Eduardo en: Revista de Economía y Trabajo, Santiago de Chile. ARGE. 1993. p. 131.

Las prácticas democráticas de toma de decisiones, el compañerismo, el apoyo y la rectificación de errores, tienden a evitar este tipo de situaciones. En cambio posiciones autoritarias, supervisiones con controles excesivos, son factores que coadyuvarán aún más a que las relaciones sean tirantes y estresantes.

Es importante que exista una cooperación y coordinación en el sistema de trabajo capitalista, no solamente para el cumplimiento de los objetivos empresariales sino también para la satisfacción laboral.

El apoyo entre compañeros y con los supervisores es un factor fundamental para combatir el estrés y la fatiga. La promoción de reuniones informales agradables, a la par que reuniones más formales, son importantes para ganar confianza mutua. La planificación del trabajo debe ser flexible para posibilitar ayudas, descansos comunes, etc. Asimismo debe inculcarse el apoyo y la aceptación de los nuevos compañeros de trabajo. "

De ahí que en las empresas modernas, las **relaciones humanas** como disciplina, tienden a conocer al hombre en toda su plenitud y no únicamente como sujeto de trabajo. El conocer lo mejor posible la capacidad, habilidades y gustos del trabajador es importante para la mejor ubicación y rendimiento laboral, al mismo tiempo que se disminuye las posibilidades del estrés laboral. ⁵¹

BOIX y GADEA: Op. cit. p. 33

CASTRO, Angel A.: Relaciones Humanas 6.ed. Buenos Aires. Ed. Troquel. 1972. p. 37-42

Finalmente, habría que recalcar a los empresarios que desconocen la importancia de las relaciones humanas que: "Una persona consciente de la importancia y valor de su trabajo produce mucho más que una persona a la que simplemente se le pide obediencia. **Se puede comprar el tiempo de un hombre, la presencia física en un lugar determinado, comprar cierta actividad muscular, pagándola por hora o por día, pero no se puede comprar la iniciativa, la lealtad, la devoción de los corazones, del espíritu y de las almas, esas virtudes hay que conquistarlas**".⁵² Y solamente es posible conquistarlas a través de la persuasión, es decir mediante la práctica de buenas relaciones humanas en la empresa.

1.6.3. Aspectos Favorables en las Condiciones Ambientales.

El término **comodidad** da una idea bastante clara de como deberían ser las **condiciones ambientales ideales** para el buen desempeño del trabajo y la satisfacción laboral.

Un ambiente de trabajo cómodo debe caracterizarse por poseer un espacio amplio, limpio y bien ventilado; con una temperatura templada que evite la pérdida de energía calórica o el entumecimiento; una iluminación lo más semejante a la luz natural, sin puntos brillantes u oscuros que provoquen molestias o cansancio visual.

Cuando los ruidos inevitables son intensos, se deben utilizar protectores acústicos y reducir el tiempo de exposición al máximo.

⁵² WEIL G., Pierre: Relaciones Humanas en el Trabajo y en la Familia. Buenos Aires. Kapeluz. 1965. p. 2-13

La música también tiene efectos importantes en el estado psíquico, favoreciendo muchas veces la producción y en todo caso evitando o disminuyendo la monotonía y el aburrimiento.

Siempre que se trabaje en lugares peligrosos, se manipulen sustancias u objetos que dañan la salud, es importante utilizar protectores específicos como cinturones de seguridad, mascarillas, guantes, etc. los que darán cierta seguridad física y psicológica al trabajador. También en estos casos se deben recurrir a las compensaciones especiales y disminuir los horarios de trabajo al máximo.

1.6.4. Aspectos Sociales Favorables.

Las ideologías dominantes y las estructuras políticas económicas y sociales son las que en última instancia han de decidir la **calidad de la satisfacción laboral**, que a su vez se traducen en la **calidad de vida del trabajador** y su entorno familiar. Así la satisfacción de un obrero o empleado norteamericano es diferente al de un japonés o un boliviano, no sólo porqué se les creó necesidades diferentes sino porqué viven en contextos socioeconómicos diferentes.

Sin embargo existen satisfacciones laborales básicas o mínimas relacionadas con ciertos aspectos sociales a partir de las que podrían disminuirse los riesgos de desgastes laborales y psíquicos, tratése de cualquier contexto socioeconómico. Entre estos aspectos podemos citar la estabilidad laboral, las políticas salariales y las políticas sociales.

La garantía de un trabajo seguro, salarios crecientes y un sistema de seguridad social estatal importante para el trabajador y su familia, significan una alta satisfacción laboral.

Al contrario la inestabilidad laboral, salarios reales decrecientes y una carencia de apoyo social estatal, van a generar en el trabajador altas cargas de insatisfacción laboral y desgaste psíquico.

En base a estos criterios contrapuestos, se distinguen dos grandes modelos contrapuestos de organización laboral: El modelo de fragmentación flexible y el modelo de implicación responsable, que según Sulmont; Arriego y col.⁵³ tienen las siguientes características:

El "Modelo de Fragmentación Flexible", que responde a la estrategia neoliberal, pretende achicar los costos salariales y sociales de la fuerza de trabajo, debilitar el poder sindical y segmentar el mercado laboral.

El Estado deja de ser un factor protector del trabajador y regulador en las relaciones obrero-patronales. Además se desliga de la seguridad social y plantea el sistema de seguridad individual. Las empresas a su vez, para impulsar un mayor rendimiento productivo fijan la libre contratación y salarios basados en incentivos al rendimiento individual.

SULMONT, Denis; ARRIEGO, Gionni y col: Nuevos Retos del Mundo del Trabajo. Santiago. Citado por Revista de Economía y Trabajo. Ed. Arge Ltda. Diciembre de 1993. p. 200-215

Los trabajadores manuales son reducidos a desarrollar tareas mecánicamente, anulándoles la capacidad de participación en las decisiones de la empresa y los trabajadores intelectuales de élite se hacen cada vez más dominantes.

Además, este modelo fomenta y genera el uso de mano de obra barata mediante la inestabilidad laboral y la máxima sustitución del hombre por la máquina.

El "Modelo de Implicación Responsable", se basa en el compromiso de los trabajadores para cooperar activamente en la incorporación de nuevas tecnologías, y aportar creativamente al incremento de la calidad y eficiencia de la producción.

A cambio de ello las empresas y el Estado ofrecen una serie de incentivos sociales: altos salarios, estabilidad laboral y disminución creciente de la jornada laboral.

En este modelo, según los autores mencionados, " Lo más valioso para la producción no es la materia prima, sino la materia gris".

Esta afirmación es corroborada por la práctica ya que este modelo es más eficiente y competitivo en el mercado mundial. Así los obreros alemanes y japoneses siendo los mejor pagados y protegidos socialmente, también son los más competitivos a nivel mundial.

En cambio los obreros norteamericanos, en quienes se aplica el modelo neoliberal de fragmentación flexible, tienen rendimientos laborales cada vez más decrecientes.

Es casi obvio mencionar que el primer modelo conlleva para los trabajadores una alta carga estresante y en cambio el segundo modelo les brinda una serie de satisfactores laborales.

1.7. Otros Valores y Contravalores no Laborales, Relacionados al Desgaste Psíquico.

Ciertas situaciones individuales, familiares y sociales son también factores que provocan o disminuyen la aparición del estrés. A continuación se describen brevemente a fin de tener una idea completa del conjunto de factores individuales y ambientales estresantes.

1.7.1. Aspectos Individuales y Familiares Relacionados al Estrés.

El riesgo para la incidencia del estrés laboral se encuentra también en factores ajenos al trabajo, por ejemplo problemas familiares y sociales o incluso cierta predisposición de tipo individual.

Las **características individuales**, psicobiológicas y de personalidad, pueden ser factores amortiguadores o favorecedores del riesgo de desgaste psíquico.

Se consideran como factores de riesgo: la predisposición genética, la propensión a la agresividad o competitividad, el exceso de actividades extralaborales, la falta de recreo, el

plantearse objetivos demasiados ambiciosos o poco realistas, la desconfianza en sí mismo, minusvalías, presencia de enfermedades, etc. En cambio la creatividad e ingenio, la habilidad para resolver situaciones conflictivas, la capacidad de reflexión y análisis, el descanso y recreo, la confianza en sí mismo, el buen estado de salud, etc., hacen que el trabajador pueda soportar de mejor manera las situaciones laborales desgastantes.⁵⁴

El ambiente familiar puede favorecer o no en la tolerancia del trabajador a las experiencias de frustración que vive en su trabajo.

Así el entorno familiar es de gran importancia en el equilibrio emocional y general del trabajador. La presencia de conflictos o enfermedades en los miembros del hogar y otros familiares cercanos, repercutirá negativamente en el estado de ánimo del trabajador.

1.7.2. Aspectos Sociales Relacionados al Estrés.

Los datos demográficos de los últimos censos de países como Bolivia, demuestran que las ciudades han tenido que acoger a gran cantidad de migrantes del área rural.

Los campesinos migran a las ciudades en busca de mejores condiciones de vida y ocupan las zonas periféricas, se someten al subempleo y las condiciones insalubres de la vivienda. Esto porque generalmente carecen de instrucción y capacitación para poder competir favorablemente en el

⁵⁴ BOIX y GADEA: Op. cit. p. 16-17

mercado de trabajo ciudadano, además que la migración de por sí conlleva un "estrés de **adaptación**" por cambios de costumbres y tradiciones.

La pobreza, las pocas fuentes y oportunidades de trabajo, el estancamiento del crecimiento económico y del desarrollo social, sumados a las excesivas migraciones, son factores que hacen al individuo especialmente vulnerable al estrés de origen social.

Los rápidos cambios tecnológicos a la par que reducen la calidad e intensidad de la energía física consumida en el trabajo y aumentan las cargas mentales, reducen enormemente la ocupación de la fuerza de trabajo. Esto hace que la población en edad de trabajar se sienta más insegura en su fuente de trabajo ya que podría ser sustituida por la introducción de nuevas tecnologías o finalmente por un "enorme ejército laboral de reserva" ávido de trabajar a cualquier costo y en cualquier situación.

Actualmente, se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones, aunados a exposiciones profesionales y combinados con otros factores (como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente) generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o agravan desórdenes existentes tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular". ⁵⁵

OIT/OMS: IX Reunión del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo 1984. Citado por Rodríguez Aníbal en : Acerca de la salud de los Trabajadores p. 25

En La Paz, los trabajadores podrían estar expuestos a un mayor estrés que en las otras ciudades de Bolivia ya que se establece mayores elementos de complejidad detectables a nivel: laboral, demográfico, de congestión vehicular, sociales, y en general un ritmo de vida más acelerado.

2. ASPECTOS GENERALES RELACIONADOS CON LA SITUACIÓN LABORAL EN LA PAZ.

2.1. La Cuestión Socioeconómica:

2.1.1. El Reparto de los Ingresos Económicos.

Las condiciones socioeconómicas de un país o región no sólo dependen de los recursos naturales sino fundamentalmente del **reparto de los ingresos provenientes de estas riquezas**. Esta variable es importante porque nos explica la síntesis del nivel de vida y el papel que ocupan los grupos y clases sociales en la organización social de un país o región.

Bolivia como país capitalista dependiente, pluricultural y con diversidad geográfica es mucho más heterogénea que muchos otros. Sin embargo, es posible afirmar que el poder económico se encuentra en manos de pequeños grupos urbanos fundamentalmente castellanizados y ligados a los capitales occidentales, los que tienen fácil acceso al manejo de la economía y las finanzas nacionales.

Rolando Morales indica que los pobres en 1984 alcanzaban alrededor de 80% distribuidos de la siguiente forma:

Indigentes extremos	20%
Indigentes no extremos	40%
Pobres no indigentes	20%

Los no pobres alcanzaban el 20%, de los cuales podrían ser considerados ricos el 5%.

El mismo autor señala que la situación para 1992 no había mejorado mucho puesto que los pobres alcanzarían el 70.75% de los cuales el 40,62 % eran indigentes y pobres no indigentes el 30,13 %.

Se entiende por indigentes a las personas cuyos ingresos no son suficientes para adquirir una canasta mínima de alimentos y como pobres a aquellos que no tienen la posibilidad de adquirir todas las necesidades básicas (alimentación, salud, educación, vivienda, vestido). 56

Un informe reciente de fin de año de la CEPAL, reafirma las catastróficas diferencias socioeconómicas de los hogares bolivianos: "En Bolivia el 10 % de la población más rica

MORALES, Rolando: Rasgos de la Pobreza en Bolivia CEP-JICA 92. Citado por Nico van Niekerk en Políticas Sociales y Ajuste Estructural. La Paz. Huellas. 1993. p. 12-14

tiene el 40 % de los ingresos urbanos brutos. Esta situación, con datos de 1992, muestra que el país, junto a Chile y el Brasil, tiene las mayores brechas **en** la distribución de los ingresos, según el análisis de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)". Además este mismo informe, indica que el 40 % de la población más pobre recibe sólo el 13 % del ingreso urbano.

⁵⁷

Igualmente, lo agravante de la dependencia económica, política y cultural también radica en que ésta no determina solamente las relaciones económicas sino que, también, determina las estructuras psicosociales del país, tanto a nivel de educación como de salud y empleo. ⁵⁸

2.1.2. La Población Económicamente Activa (PEA).

La población económicamente activa (PEA), según el Censo de Población y Vivienda de 1992, donde se incluye a niños desde los siete años, es del 50 % y la otra mitad es una población que no está en condiciones de trabajar por distintos motivos.

⁵⁷ Informe de la CEPAL: En Bolivia el 10 % de la Población más Rica tiene el 40 % de los Ingresos. Periódico **Presencia**. La Paz, viernes 29 de diciembre de 1995, p. 9. (Información económica).

⁵⁸ IRIARTE, Gregorio: Análisis Crítico de la Realidad. 4² ed. La Paz. SENPAS. 1989 p. 124-125

Lo que llama la atención de los datos comparativos de los dos últimos censos es que aumentó la PEA femenina de un 24 % en 1976 al 39 % en 1992 pero disminuyó la PEA masculina de un 65 % al 60 % en los mismos períodos. Además la población económicamente inactiva (PEI) masculina se incrementó del 35 % al 40 %. ⁵⁹

Esto significa que por una parte hay mayor desocupación entre los hombres lo que obligó a que las mujeres, especialmente a que las madres de familia se incorporen a la economía informal, con todos los agravantes sociales y especialmente familiares que ello significa.

Iriarte, señala que la fuerza de trabajo formal se informalizó por la gran crisis económica y social de los 80 que echó a las calles a miles de trabajadores y que pese a la creación del Fondo Social de Emergencia, cuyos proyectos no estaban orientados a la producción ni tenían sostenibilidad por limitarse a semanas o pocos meses, la desocupación continuó en ascenso. De tal forma que la población activa en el área urbana entre ambos censos apenas subió 1% y a nivel del área rural al 16 %. ⁶⁰

Con el D.S 21060 de agosto de 1985, que sigue en vigencia, el Gobierno de Paz Estenssoro frenó la inflación que había llegado a 25.000%, pero la economía cayó **en** un estado recesivo y el gobierno, según la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de La Paz, entre 1985 y 1989, cerró 1346 fábricas con el consiguiente despido de 8588

⁵⁹ INE **:Censo Nacional de Población y Vivienda 1992. La Paz. Resultados Finales. Vol. 2.** La Paz, Ministerio de Planeamiento y Coordinación. **INE.** 1993. p. 32

⁶⁰ IRIARTE, Gregorio: Op. cit. p. 419-433

fabriles, que en la actualidad seguramente están inmersos en la economía informal, el contrabando o la desocupación abierta. A su vez de los 23.068 trabajadores relocalizados de la COMIBOL en todo el país, hasta el 31 de agosto de 1988, un número importante de estos correspondió al departamento de La Paz, sin considerar los relocalizados de las minas privadas. 61

En 1991, la Alcaldía Municipal de La Paz, tenía en sus registros 80.000 trabajadores ambulantes, cifra que asciende en todo el país a 300.000 personas, cuyo capital per cápita fluctúa de entre 5 y 100 dólares. ⁶²

El espíritu de la libre contratación, equivalente a despidos masivos, fue bien recibida por la empresa privada como un mecanismo más de doblegar a la fuerte y combativa organización del movimiento obrero boliviano y en particular a los trabajadores de La Paz.

La ocupación en el sector informal de la economía en 1985 correspondía al 26.55% de la población urbana ocupada y para 1987 subió a un 27.25%. El Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) hace notar la informalización cada vez mayor del trabajo a costa del sector formal. En 1985 el 51.3% de la población urbana ocupada pertenecía al sector informal, porcentaje que

IRIARTE, Gregorio: Op. cit. p. 424-425

CID-COTESU-MCTH: Políticas Sociales y Ajuste Estructural. La Paz. Ed. Huellas. 1993. p. 16.

aumentó al 53.8% en 1987, significando que el sector producción va disminuyendo, y aumentando el sector terciario, el desempleo y subempleo. ⁶³

En 1988, según el Ministerio de Trabajo, de las 2.100.000 personas que constituían la PEA, sólo el 31% se encontraba trabajando en el sector formal privado o estatal (678.124) mientras que en el sector informal y en trabajos por cuenta propia estaban ocupados 1.362.810 personas, incluyendo a aproximadamente 258.124 personas subocupadas.

Continuando citando a Iriarte, con la Nueva Política Económica se legalizó el despido, la precariedad laboral y la contratación eventual. Además que también se afectó la seguridad social y el salario perdió su poder adquisitivo entre 1984 y 1988 en un 37,2 % por lo que "la calidad de vida en Bolivia ha bajado, se come menos y se viste peor".

⁶⁴

En resumen, no es exagerar mencionar que "...la denominada Nueva Política Económica, conjuntamente con las contradicciones inherentes a nuestra economía de mercado dependiente, está haciendo que el país todo se vaya transformando en un gigantesco caldo de cultivo patogénico."

⁶⁵

⁶³ IRIARTE, Gregorio: Op.cit. p.426-427

⁶⁴ IRIARTE, Gregorio: Op. cit. p. 402-431

⁶⁵ MIRANDA ALIAGA, Antonio: "**Los Determinantes del Proceso Salud-Enfermedad**" en Rev. Proceso Salud-Enfermedad. Año 2. La Paz, Ed. **ASONGS-LP**. Junio de 1988. p. 15

2.1.3. La Distribución Ocupacional de la PEA en la Ciudad de La Paz.

En la ciudad de La Paz, según la clasificación ocupacional de la PEA del censo del 92 se tiene la siguiente distribución porcentual:

- a) El 66 % son empleados y obreros,
- b) El 27,1 % trabajadores por cuenta propia,
- c) El 3,7 % empleadores o patronos ,
- d) El 0,9 % profesionales independientes y,
- e) El 2,3 restante cooperativistas y trabajadores familiares. ⁶⁶

Llama la atención estos datos comparados con la realidad respecto al porcentaje mencionado de trabajadores por cuenta propia, que contradicen otras fuentes ya mencionadas.

De las categorías ocupacionales anteriormente interesa describirlas a la de empleados, obreros y empleadores.

Según las normas legales se denomina:

"empleado al trabajar de oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual". ⁶⁷

⁶⁶ INE: Censo Nacional de Población y Vivienda... op. cit. p. 39

⁶⁷ JIMENEZ S., Raúl: Op. cit. p. 52

Además es importante remarcar que los empleados constituyen parte del elemento humano del aparato burocrático del Estado. Aparato burocrático que se constituye en asidero de sus aspiraciones y esperanzas aunque generalmente acaba constituyéndose en fuente de sus frustraciones por ofrecerles pocas perspectivas de sentirse realizados, pues éste está diseñado para el servicio de los intereses empresariales y del sistema dominante en su conjunto.

Respecto al empleado Guillermo Floria indica que: "el empleado de oficina es reconocido por la burguesía como la prolongación natural en su extremo inferior, estando ligado a la burguesía por dos cordones umbilicales: Su fuerza de trabajo intelectual al servicio del desarrollo de la burguesía y el sueño, alimentado todos los días por el empleado, de pertenecer efectivamente al grupo privilegiado de la sociedad: La burguesía". ⁶⁸

Sin embargo, la distancia económico y social que separa a ambos es una barrera infranqueable de dos mundos que están tan cerca uno del otro pero que nunca pueden ser uno. Esta es la paradoja social que deviene, en lo que Floria denomina "frustración psicológica del empleado de oficina". ⁶⁹

Estas paradojas y contradicciones psicosociales a la que están sometidos los empleados de oficina, procedentes tanto de dentro como de fuera del entorno burocrático, están relacionados no sólo con la eficacia del servicio que prestan sino sobre todo con la satisfacción laboral y el estrés.

⁶⁸ FLORIA B., Guillermo: Psicología Social Tomo II. Madrid. Plaza & James. 1990. p. 108-116

⁶⁹ FLORIA B., Guillermo: Ibíd p. 112-114

Los obreros, individuos que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario y que se caracterizan porqué realizan actividades físicas o manuales, a diferencia de los empleados que realizan actividades mayormente intelectuales. También se diferencian de estos por presentar un mayor espíritu de cohesión política, producto de su largo y rico historial de luchas reivindicativas. Que en Bolivia trasuntaron lo meramente sindical para tornarse en verdaderas luchas de toma del poder.

Pero al igual que los empleados también están sujetos a esperanzas y frustraciones quizás mayores, porqué sus contradicciones y frustraciones en el trabajo y fuera de él son también mayores.

Al empleador se le puede definir como "persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena para la ejecución de una obra o empresa"... Los empleadores son gerentes, supervisores, directores o planificadores, no son individuos con poderes sobrenaturales pero sí se ve en ellos mayor confianza en sí mismos, responsabilidad, voluntad y sociabilidad y tendrían que representar un orden que resulte tranquilizador para el grupo.⁷⁰

Pero estas cualidades asignadas a los empleadores son producto de sentirse jerárquicamente por encima de los demás trabajadores y no una cualidad innata. Indudablemente que la posición que ocupan los empleadores en la división técnica y social del trabajo les hace menos vulnerables a la insatisfacción y al estrés de origen laboral.

⁷⁰ FLORIA B., Guillermo: Op. cit. p. 104-107

La insatisfacción laboral se recalca que puede presentar varias manifestaciones: "frustración laboral, rendimiento bajo, apatía, ausentismo laboral, tardanzas, menor esfuerzo en la aplicación de aptitudes, destrezas y habilidades, deterioro en la comunicación y relaciones sociales, además del estrés laboral que deteriora la salud física y mental".⁷¹

A su vez el estrés de orígenes diferentes al laboral, tales como los familiares, de salud, etc., igualmente puede incidir en el rendimiento y la satisfacción laboral ya que provoca alteraciones emocionales como sentimiento de frustración, aburrimiento, angustia, irritación, preocupación, tristeza, pesimismo, apatía, etc.

lo que hace importante su estudio dentro y fuera del trabajo.

2.1.4. El Significado de la Antigüedad para los Trabajadores.

Según el Decreto Supremo 21060 en su capítulo II, artículo 60, indica que se establece el bono de Antigüedad en escala única aplicable a todos los sectores laborales, según rangos de años de Antigüedad de la siguiente manera: de 2 a 4 años de Antigüedad el 5%, de 5 a 7 años el 11%, de 8 a 10 años el 18 %, de 11 a 14 años el 26%, de 15 a 19 el 34 %, de 20 a 24 años el 42% y finalmente de 25 o más años de Antigüedad el 50% de incremento.⁷²

⁷¹ HUNT, J.: The Restles organization. Sydney: John Wiley, 1972. Citado por Zolf Zarate Arturo en op.cit. p.56-58

⁷² JIMENEZ S., Raúl: Op. cit. p. 225

Esto significa que este beneficio también fue afectado con este decreto ya que no permite percibir el 100 % de incremento salarial como ocurría hasta antes de la promulgación de dicho decreto.

Con la libre contratación en la práctica lo que está ocurriendo es que los empresarios optan por contratar cada 90 días nuevo personal evitando así gastos de seguridad social y que el trabajador gane Antigüedad.

También está demostrado que cuando los trabajadores son más antiguos se sienten más seguros en su trabajo y más satisfechos ya que es más difícil que se los retire, situación psicosocial que también afecto el 21060.

2.1.5. La Connotación de los Ingresos Salariales.

Legalmente, según la Nueva Política Económica, los salarios para la mayoría de la PEA están sujetos a la "buena voluntad" del sector patronal. El decreto 21060 al mismo tiempo que pone en vigencia la libre contratación (es decir que los contratos de trabajo se pueden convenir o rescindir según convenio entre el empleador y el empleado y que en la práctica es sencillamente decisión del empleador), señala también que los sueldos y salarios del sector privado son resultado de las negociaciones obrero patronales. ⁷³

⁷³

JIMENEZ S., Raúl: Op. cit. (Decreto Supremo 21060 de 29 de agosto de 1985), p. 209-247

El decreto 22739 determina la distribución de la masa salarial con bono de Antigüedad, aguinaldo, bono de producción prima de utilidades de la gestión, asignaciones familiares y otros, dando la impresión de que todos reciben estos beneficios cuando en realidad lo que significó fue la consolidación de la supresión de otros ingresos colaterales al salario básico.

Los salarios en la actualidad no sólo que son menores sino que no se reponen su poder adquisitivo, sumándose a esta aflictiva situación salarial el incremento de los descuentos y aportes sociales (Caja Nacional, Fondo complementario, cuota mortuoria, FONVI, IVA, etc) fijados también por ley y que sobrepasan el 20 % del salario total.

Mientras esto ocurre a nivel nacional, a nivel internacional se está aplicando cada vez más la política de asociar salarios a productividad, avances estos que permiten explorar los llamados "salarios participativos", así como las formas de organización del trabajo que descentralicen la tradicional línea de mando centralizada, en equipos de trabajo donde el trabajador pueda aportar su creatividad y responsabilidad, identificando su contribución a los avances en calidad y productividad.

La concepción de calidad total se basa significativamente en este tipo de innovaciones participativas, que no sólo mejoran el acceso laboral a los resultados económicos de la empresa sino que ofrecen mayor información e influencia de los trabajadores sobre el control de sus actividades. ⁷⁵

⁷⁴ JIMENEZ S., Raúl: Op. cit. (Decreto Supremo No.22739, Jaime Paz Zamora), p. 273-282.

⁷⁵ RUIZ T., Jaime; SULMONT S., Denis: Op. cit. p. 212-213

Es casi obvio mencionar que el salario se constituye en algo vital para el trabajador y su grupo familiar, con el que cubren sus necesidades. Cuando los ingresos salariales no alcanzan a cubrir la canasta familiar básica (alimentación, vivienda, vestido y educación) el trabajador entra en una tensión psicosocial, se siente insatisfecho en su trabajo y su rendimiento productivo declina negativamente para la empresa.

2.2. Algunos Aspectos Demográficos.

Aquí se dará énfasis a los aspectos de género, civilidad y tamaño del grupo familiar.

En nuestro medio, se aprecia una fuerte **discriminación laboral en contra de la mujeres**, quienes tienen mayores dificultades de acceder a puestos de mayor jerarquía, además que, generalmente, por un mismo trabajo reciben salarios inferiores al de los varones. Estas diferencias y discriminaciones en el trabajo, están relacionadas casi siempre al entorno socio-cultural más que a cuestiones capacidad o formación.

Además hay que señalar que las mujeres trabajadoras están sometidas a mayores desgastes físicos y psíquicos debido a la doble o hasta triple jornada laboral, como hablan algunos autores: trabajo, práctica doméstica y procreación.⁷⁶

⁷⁶ BREILH, Jaime: LA TRIPLE CARGA. Deterioro Prematuro de la Mujer en el Neoliberalismo. Quito. CEAS. 1991.

Dependiendo de la civilidad y del número de hijos, se han hecho cálculos de la jornada de trabajo de las mujeres. Así una mujer soltera incrementa su jornada extralaboral en el hogar de 1 a 2 horas más; las mujeres con parejas incrementan su trabajo de 2 a 3 Hrs. más, y una hora más como mínimo por cada hijo. Esto significa que una trabajadora casada y con hijos realiza jornadas de 13 a 14 horas, lo que significa un horario agotador. ”

En estas circunstancias es fácil que los empresarios culpen del desgaste de la trabajadora a su vida privada, cuando de hecho hay procesos productivos y puestos de trabajo pensados específicamente para mujeres con el fin de reducir los costos laborales y mantener socialmente una división de tareas desiguales entre hombres y mujeres sin justificación alguna. ”

Como factores específicos que influyen en un mayor nivel de daño a la salud y específicamente estrés en las mujeres se pueden señalar a los riesgos reproductivos, la discriminación laboral y salarial, el acoso sexual en el trabajo, las actividades insalubres y humillantes asignadas específicamente para mujeres, etc.

El **estado civil** puede incidir negativa o positivamente en el o la trabajadora dependiendo del monto salarial, la edad y de la idiosincrasia del individuo. Pero en términos generales es más estresante en una persona con obligaciones familiares el percibir menos salarios o estar cesante, que en otra que no tenga bajo su cargo dependientes.

PERE BOIX y GADEA: Op. cit. p. 27-28

BOIX y GADEA: Op. cit. p. 27-28

El **número de dependientes familiares** incide en la economía del trabajador negativamente ya que el sueldo que recibe tiene que servir de sustento a todos los miembros del grupo familiar, esto ocurre especialmente cuando los demás miembros son menores o no pueden conseguir trabajo.

La prole numerosa, que en el campo puede ser una ventaja en los centros urbanos suele ser una desventaja.

En el departamento de La Paz, según el Censo de 1992, el tamaño promedio del hogar o número de integrantes es de 4.02 por hogar, algo menor al observado en el censo de 1976.

2.3. Las **Condiciones de la Vivienda.**

2.3.1. **La Vivienda y su Tenencia.**

La **calidad de la vivienda**, los servicios básicos con que cuenta la misma y el lugar donde está ubicada, **se debe en gran parte a las condiciones socioeconómicas** con que cuenta el trabajador.

Los datos relacionados con la vivienda presentan un aumento de 1976 a 1992 en más del 40 %. Este crecimiento se dio mayormente en el área urbana donde se registro casi un 80% de crecimiento. En el área rural el crecimiento intercensal apenas alcanzó el 12 %. ⁷⁹

⁷⁹ INE: Censo de Población y Vivienda ... Op. cit. p. 51

Pero simplemente referirse al crecimiento habitacional sin tomar en cuenta la relación hogares - vivienda no permite señalar si el problema de déficit habitacional empeoró o no. Según los datos de crecimiento demográfico y migracionales la situación se agudizó al presente y hoy los gastos por alquiler que realizan las familias es mucho mayor que en años anteriores.

Un indicador más adecuado para analizar la situación habitacional es la tenencia de vivienda. Según este indicador, el 64 % de los hogares del departamento cuenta con techo propio y el 18 % tienen viviendas alquiladas. En la ciudad de La Paz el 48 % de los hogares tienen vivienda propia y en la ⁸⁰ciudad de El Alto este porcentaje es un poco mayor (55 %).

2.3.2. **Servicios Básicos de la Vivienda.**

Los servicios básicos de la vivienda (agua, alcantarillado y electricidad) son los mejores indicadores del nivel de vida alcanzados en nuestro medio.

El agua intradomiciliaria que se utiliza para beber cocinar, etc. es considerada como el principal indicador para evaluar las condiciones sanitarias de la vivienda. De la misma manera la existencia de servicios higiénicos y electricidad es de máxima importancia para la salud y comodidad de los que habitan la vivienda.

⁸⁰ INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 64-65

En la ciudad de La Paz, según los datos del censo del 92 respecto al servicio de agua potable se observa que: "El porcentaje de hogares con acceso a redes generales de agua a disminuido en el período intercensal, del 90 al 85 por ciento para el conjunto de ambas ciudades [La Paz y El Alto]. Esta disminución se produce exclusivamente a expensas de lo ocurrido en la ciudad de La Paz, donde el ritmo de crecimiento de los servicios no alcanzaría a equilibrar la expansión urbana". ⁸¹

La disponibilidad de energía eléctrica en el período intercensal a crecido en todo el departamento del 42 al 60 %. En la ciudad de La Paz del 90 % pasó al 94 % y en El Alto el incremento fue mayor porque del 68 % paso al 83 por ciento. ⁸²

Respecto a los servicios sanitarios la situación se la pueda calificar de calamitoso o de posguerra si se tratara de un país desarrollado. El 37 % de los hogares del departamento tienen servicio higiénico (baños, letrinas, etc.) y sólo el 27 % de los hogares del departamento cuentan con sistema de alcantarillado. En la ciudad de La Paz, el 63 tienen servicio sanitario y en la ciudad de El Alto apenas el 33 %. ⁸³

INE: Censo de población y vivienda. Op. cit. p. 59

INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 61.

INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 62-63.

2.4. Aspectos Socioculturales.

2.4.1. La Situación Educacional.

La educación y el estado de salud de los pueblos, son la base de cualquier transformación estructural o socioeconómica de un país. Sin educación ni salud es imposible mejorar el aparato productivo y mucho menos el nivel de vida. La falta de comprensión de estos fundamentos tienen que ver mucho con la situación de atraso del país. El sistema educativo boliviano no sólo que es insuficiente sino que es deficiente por ser acrítico y descontextualizado de nuestra realidad.

De todos modos, en el período intercensal 1976-1992, a nivel nacional se dio una disminución importante de las tasas de analfabetismo, reduciéndose del 36,8 % al 20 %. Pero se sigue observando diferencias notorias, por una parte entre campo y ciudad y, por otra entre varones y mujeres.

En el departamento de La Paz la tasa de analfabetismo disminuyó del 31,9 % al 16,9 %. En la ciudad de La Paz, la tasa disminuyó del 13,8 al 7,6 % y en la ciudad de El Alto del 23,2 % al 11,8 %. En ambas ciudades para 1992 las tasas de analfabetismo para los varones son mucho menores (2,8 y 4,4 % respectivamente) mientras que para las mujeres están casi quintuplicadas (11,7 y 18,9 % respectivamente). ⁸⁴

⁸⁴

INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 20-22

El nivel de instrucción mejoró considerablemente en el período intercensal. El nivel universitario en el Dpto. de La Paz subió de 2,8 % (1976) a 6,2 %. Las mujeres incrementaron su formación universitaria del 1,3 % al 4,7 por ciento. En la ciudad de La Paz, la formación universitaria general subió del 6,6 % al 13,5 % y las mujeres subieron del 3,2 % al 10,2 %.

En la ciudad de El Alto ocurrió similar fenómeno, el nivel universitario general creció del 1,3 % al 3,4 % y en las mujeres del 0,6 por ciento al 2,3 por ciento. En general las mujeres lograron relativamente mayor crecimiento en la participación universitaria que los hombres, aunque estos en términos numéricos para 1992 continuaban casi duplicando su ventaja. ⁸⁵

Ya que la educación determina la inserción al campo laboral, vemos que el avance registrado por las mujeres en la PEA es considerable, incrementando también su participación del 24 % en 1976 al 39 % en 1992. "En valores absolutos, el número de mujeres económicamente activas se ha más que duplicado en el período intercensal pasando de 139 mil a 310 mil personas. Este crecimiento se produce como consecuencia de lo ocurrido tanto en el área urbana como en el área rural. Especialmente en esta última, donde las mujeres activas, que eran en 1976 un 21 %, del total de mujeres de 7 y más años, han pasado a ser el 53 % en 1992." Esta alza se explica parcialmente a que en el censo del 92 ya se incluyó las actividades familiares y otras de tipo preponderantemente femeninas. ⁸⁶

INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 24-27

INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p.31-32.

2.4.2. Prácticas del Idioma y la Religión.

Según el censo del 92, a nivel departamental la población de 6 y más años practicaba solamente Castellano el 29,9, sólo Aymara el 9.7 %, sólo Quechua el 0,7 % y otras combinaciones el 59,7 %. Los que practicaban algún idioma extranjero eran el 3.3 % . En la ciudad de La Paz, el 47,5 % hablaba solamente Castellano, el 1,2 % sólo Aymara, el 0,1 % únicamente Quechua y el 51,2 % otras combinaciones, como ser castellano y un idioma nativo. En la ciudad de El Alto hablaban solamente Castellano el 34,8 %, el porcentaje de aynmaristas apenas es del 2,9 %, de quechuistas el 0,1 %, mientras que otras combinaciones llegaba al 62,2 %.⁸⁷

En lo referente a la religión profesada, en 1992, en el área urbana del departamento de La Paz, el 83 % pertenecía a la religión Católica, les seguían en importancia los Evangélicos con el 10%. En el área rural del departamento el 76 % eran católicos, el 18 % evangélicos, el 2 % practicaban otras religiones y aproximadamente el 4 % no profesaban ninguna religión.⁸⁸

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y LABORAL DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS DE LA CIUDAD DE LA PAZ.

Ya que nuestro objeto de estudio son los empleados de las Empresas de Medicamentos (Industrias e Importadoras), nos

⁸⁷ INE: Censo de Población y Vivienda: Op. cit. p. 27-39

⁸⁸ INE: Censo de Población y Vivienda. Op. cit. p. 50.

interesa conocer la estructura organizativa y laboral de estas empresas, por estar relacionadas con la satisfacción y el estrés laborales.

3.1. Breve Historia de las Empresas de Medicamentos. Su Sistema de Organización.

La Asociación de Laboratorios Industriales Farmacéuticos de Bolivia "ALIFABOL" comenzó a funcionar desde hace más de 40 años, a iniciativa del Dr. Juan Kiffer Bedoya y se funda el 4 de abril de 1952 con el nombre, inicialmente, de Laboratorios Químicos Farmacéuticos Nacionales. las empresas fundadoras fueron las siguientes:

Inti, Vita, Quina Bayer, Ibo, Abbott, Quinfa, Industrias Químicas Metalúrgicas, Fábrica de Industrias Medicinales.

Los motivos por los que se constituyeron en asociación fueron para proteger y fortificar la industria farmacéutica nacional frente a los productos extranjeros y coordinar actividades entre sí.⁸⁹

Aproximadamente siete años después de ALIFABOL, el 18 de agosto de 1959, se funda la Asociación de Representantes de Importadores y Distribuidores de Fármacos "ASOFAR". La que es reconocida jurídicamente el 14 de abril de 1961 por Resolución Suprema No. 102590-61 y a solicitud del Sr. Luis Suznábar V. primer Presidente de esta Asociación. Esta

⁸⁹

Datos obtenidos mediante entrevista a los directivos de ALIFABOL -Asociación de Laboratorios Industriales de Bolivia- en noviembre de 1994. (Dirección: Edif. Cámara Nacional de Comercio. Piso 13. Of 1303. La Paz).

institución es creada exclusivamente con carácter gremial, agrupando a todos los comerciantes dedicados a la importación o representación de productos farmacéuticos de la República con el objeto de fomentar el desarrollo del comercio e importación de productos farmacéuticos.

De ALIFABOL, por discrepancias internas, el 30 de noviembre de 1988, se desprendió la Asociación de Laboratorios Farmacéuticos Nacionales Bolivianos "**ALAFARBO**", conformada por empresarios dedicados a la comercialización de medicamentos, cuyos objetivos son similares a los de ALIFABOL. ⁹⁰

En la actualidad existen 29 importadoras de medicamentos afiliadas en "ASOFAR, de las cuales 28 funcionan en La Paz, con sus respectivas representaciones en el interior del país y sólo una está asentada en Oruro. ⁹¹

Las industrias nacionales que se encuentran agrupadas en dos asociaciones, "ALIFABOL" y "**ALAFARBO**", desprendimiento de la anterior, suman entre ambas 19 industrias, 12 correspondientes a la primera y 7 a la segunda. De estas 19 industrias nacionales 17 tienen sus fábricas en La Paz y sólo dos en Cochabamba. ⁹²

Datos obtenidos por entrevistas a directivos de ALAFARBO -Asociación de Laboratorios Farmacéuticos Nacionales Bolivianos- en noviembre de 1994. (**Direc.:** Edif. Camara Nacional de Comercio. Piso 5. Of. 511. La Paz).

Datos obtenidos mediante entrevista a los directivos de ASOFAR - Asociación de Representantes, Importadores y Distribuidores de Fármacos - en noviembre de 1994. (**Direc.:** Edif. Mariscal Ballivián. Piso 15).

Entrevistas a ASOFAR - ALIFABOL - ALAFARBO. Citadas anteriormente.

Sin embargo como no todas las industrias e importadoras están afiliadas, se estima que existen en Bolivia 40 agencias importadoras de medicamentos, 20 industrias que producen medicamentos a partir de materia prima importada y 1000 farmacias aproximadamente. De estas instituciones están asentadas en La Paz la mitad de las farmacias de Bolivia (413), más de la mitad de agencias importadoras (29) y casi la totalidad de las industrias.

Respecto al significado económico de estas empresas "se estima que el comercio de medicamentos en Bolivia alcanza a 60 millones de dólares anuales y que, de acuerdo a su origen, el 58% corresponde a su importación por vías legales, el 14% por contrabando y sólo el 28% es fabricado en el país". ⁹³

3.2. Las Formas de Organización de los Trabajadores.

Según la Legislación Laboral aún vigente y la Organización Internacional del Trabajo, se reconocen y protegen a las Organizaciones Sindicales. Es más aún, el artículo 103 del Código del Trabajo especifica claramente que el único requisito indispensable para la vigencia de un sindicato es la existencia mínima de 20 trabajadores en una empresa, de los cuales el 50 % deberían estar de acuerdo en sindicalizarse. ⁹⁴

⁹³ MPSSP: Fundamentos de la Política Nacional de Salud, citado en: Políticas Sociales y Ajuste Estructural. CID-COTESU- MCTH. La Paz. Ed. Huellas. 1991. p. 43-53.

⁹⁴ JIMENEZ S., Raúl Compilación de Leves Sociales de Bolivia La Paz: Puerta del Sol, 1991. Decreto Supremo 22407, Cap V, p. 247-271

Legalmente, la protección sindical está centralizada en el Ministerio de Trabajo, a través de las leyes y decretos como el 22407 que reconoce la libertad sindical, la protección del fuero sindical a los dirigentes principales y su declaratoria en comisión con el 100% de sus haberes.

Mas esto en la práctica es ignorado en su mayoría por los empresarios de medicamentos, pese a que cuenta con una planta de trabajadores por encima de los 20. Tampoco existe una posición de reclamo o firmeza por parte de los trabajadores para hacer respetar sus derechos, salvo contadas excepciones en las empresas más grandes.

Ante esta falencia de tradición sindical, los trabajadores de estas empresas están relativamente bien establecidos en otro tipo de organizaciones deportivas y sociales, que de alguna manera suplen a las agrupaciones gremiales, al estar éstas implícitamente "prohibidas" en algunos casos, al igual que en los bancos y el comercio.

Asimismo cabe señalar, que como en otras empresas de nuestro medio, los trabajadores mantienen sus tradiciones que consisten en festejos del día del trabajador de comercio y los feriados empresariales específicos. Estas ocasiones se celebran con fiestas, reuniones sociales deportivas, otorgando diplomas a los más destacados en las distintas actividades, especialmente a los ganadores de los distintos campeonatos deportivos.

Igualmente un buen porcentaje de trabajadores, con fines de recreación y confraternización, se reúnen en los llamados "viernes de soltero". También existen otras costumbres que podrían llamarse "instituciones organizacionales tradicionales" tales como la celebración de los cumpleaños de cada empleado reuniéndose en alguna casa o local, la "challa" del primer sueldo del empleado nuevo con el pretexto o creencia de que así le irá bien, etc.

Es importante tomar en cuenta que este tipo de organizaciones y reuniones suplen de una otra manera a las actividades sindicales, ya que estas ocasiones también se aprovechan para plantear e intercambiar asuntos de tipo laboral.

3.3. La **División Técnica del Trabajo en las Empresas de Medicamentos.**

En las Empresas de Medicamentos se identifican claramente la siguiente división técnica del trabajo:

Los **directivos**, conformados por los gerentes que se ocupan de dirigir, planificar y organizar las tareas de la empresa. Estos cargos son ocupados por personal altamente capacitado y con un incentivo salarial elevado; los propietarios en muchos casos desempeñan también estas funciones.

Los **encargados de promoción y ventas**, son personal con un nivel de instrucción mayor a los 12 años y que reciben entrenamiento constante. En la parte de promoción están los **visitadores** que se encargan de "vender" ideas a los médicos a través de muestras médicas y literatura. En la venta de los productos están los **vendedores** que se encargan de vender en farmacias e instituciones de salud. Ambos cargos tienen salarios fijos, relativamente buenos, más un sistema de incentivos individuales importantes como comisiones.

Los **administrativos**, están conformados por los cargos de auditores, contadores, secretarías y mensajeros. Se encargan de la parte burocrática de la empresa. Tienen salarios fijos y en algunos casos bonos de producción o rendimiento.

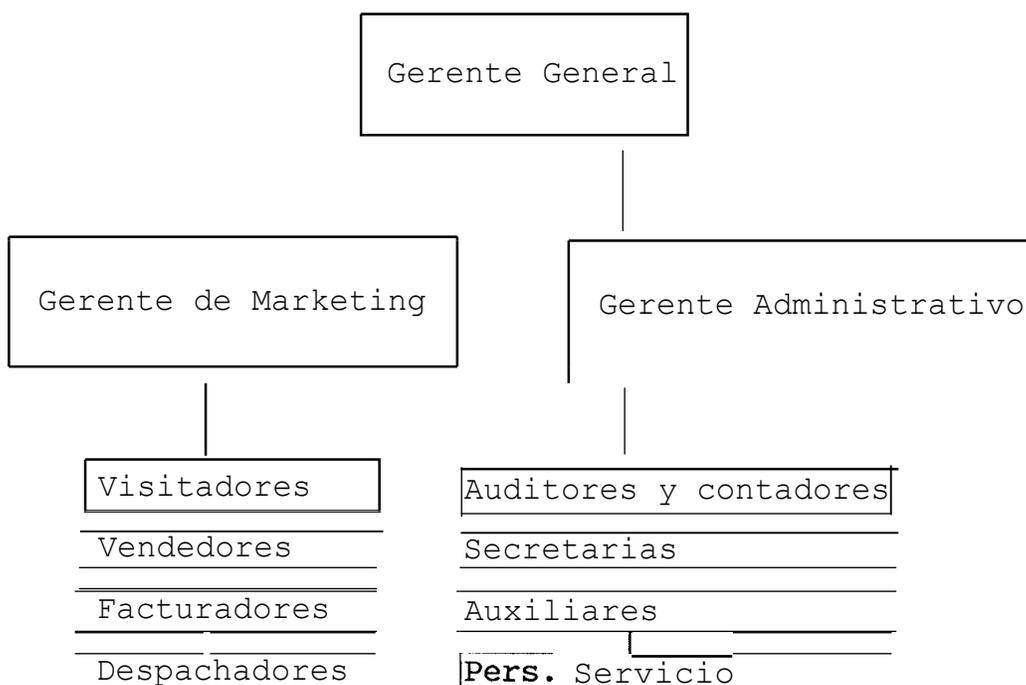
Por último la parte de servicios, compuesto por el personal encargado de la limpieza y mantenimiento. Reciben salarios fijos.

En el caso de las industrias, también se incluyen los **técnicos y obreros** que están a cargo de la parte productiva. Reciben salarios fijos más ciertos incentivos de producción.

El sistema de premios e incentivos en las empresas de medicamentos ya está fuertemente institucionalizado como un modelo de mejorar el rendimiento y la producción.

La organización técnica del trabajo de las **importadoras**, está expresada en el siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA



En las **industrias**, a este organigrama además se incorporan, como es lógico suponer, los técnicos y obreros que están a cargo de un gerente técnico en las empresas grandes, y en las industrias pequeñas quedan bajo el cargo del gerente administrativo.

Las relaciones sociales entre los trabajadores de las empresas, responden a la necesidad del contacto circunstancial y varían de una a otra empresa según las

condiciones internas: número de trabajadores, relaciones funcionales y jerárquicas, grupos sociales de origen, prejuicios e idiosincrasias vigentes.

En fin, varios aspectos que deben ser identificados en cada caso para encontrar los rasgos generales, influyendo muchas variables como salarios, motivación, apoyo y otros.

Otra característica relacional entre los directivos y los trabajadores de base, es el antagonismo. Que es expresado en el cumplimiento de ciertas disposiciones legales vigentes en estas empresas, por ej. la libre contratación y el "acuerdo entre partes" dispuesto por el D.S. 21060.

Así los trabajadores, por ejemplo, no pueden acatar un paro de la COB o realizar manifestaciones de protesta interna, sin atenerse a las disposiciones de los directivos.

En la mayor parte de las empresas ni siquiera está permitido los sindicatos dispuestos por la Ley General de Trabajo.

3.4. Características del Proceso Laboral de las Industrias e Importadoras de Medicamentos.

3.4.1. Características de los Medios de Producción (Objeto y Medios de Trabajo).

En las importadoras de medicamentos el **objeto de trabajo** es el medicamento a comercializarse. Este producto es

adquirido del exterior listo para su venta, es decir ya elaborado, fraccionado y envasado. La mayoría de las importaciones se las hace de Chile, Argentina, Estados Unidos, Suiza y Alemania.

Las industrias de medicamentos tienen por objeto de trabajo a la materia prima principal que es el principio activo del fármaco; las materias primas secundarias que son los excipientes, los estabilizadores y otros.

Todos estos materiales son también importados, generalmente de Alemania y otros países europeos, Estados Unidos y China. Luego proceden al fraccionamiento, mezclado y envasado del producto, hasta tenerlo listo para la venta.

Las industrias de medicamentos del país, generalmente se dedican al fraccionamiento y envasado del producto. Solamente en contados casos elaboran el medicamento en su totalidad, es decir incluyendo la materia prima principal.

Los **medios de trabajo** (instrumentos y maquinarias) que se necesitan para la producción de los medicamentos, esto en el caso de las industrias, consisten en compresoras, mezcladoras, encapsuladoras, esterilizadoras, material de laboratorio, envases y otros. Algunas industrias hacen sus propios envases con apoyo de las imprentas y fábricas de envases.

Las importadoras no utilizan medios de trabajo, porque el producto viene listo para su comercialización.

3.4.2. La Organización del Proceso Laboral.

3.4.2.1. Tiempo y Horarios de Trabajo.

El tiempo de trabajo en las empresas de medicamentos es de ocho horas al día, conforme lo establece el Ministerio de Trabajo. En la mayoría de las oficinas el horario de trabajo es de Hrs. 8:30 a 12:00 por las mañanas y de 14:30 a 18:30 por las tardes, variando en algunas empresas en media hora el horario de entrada.

Sin embargo, este horario no se cumple estrictamente, puesto que si hay mucho trabajo los empleados administrativos se quedan más allá del horario establecido y sin ningún tipo de reconocimiento.

En el departamento de ventas, los visitantes se rigen de acuerdo al horario de atención de los consultorios médicos,

siendo éstos, en la mayoría de los casos, a partir de las 17:00 y por las mañanas desde las 8:00. Igualmente, los vendedores trabajan de acuerdo al horario de las farmacias. Visitadores y vendedores se presentan en la oficina antes de salir a trabajar a fin de dejar informes, ver planes de ventas y otros.

En las fábricas, para aprovechar la máximo el rendimiento de las maquinarias, se trabajan en dos turnos de ocho horas cada uno, incrementándose otro turno más cuando existe demasiada demanda, en este último caso se recurre generalmente a personal eventual. Los horarios de trabajo son rotativos en algunas fábricas y fijos en otras.

3.4.2.2. El Ritmo o Intensidad de Trabajo.

La intensidad del trabajo en las fábricas es fuerte ya que tienen que trabajar de acuerdo al ritmo de la máquina. En la parte administrativa y de ventas el ritmo esta dado por el control estricto del personal jerárquico.

En las importadoras, el visitador o vendedor puede acomodar su trabajo de acuerdo al número de médicos o de farmacias que tenga que visitar y al horario que estos tengan. El control se lo realiza a través del llenado de formularios por el médico o farmacéutico respectivamente.

Tanto en las industrias como en las importadoras, se trata de aprovechar al máximo el tiempo con un estricto cumplimiento de las actividades y funciones asignadas al trabajador; aunque, como se indicó anteriormente, también se practica el sistema de premios, comisiones e incentivos a la producción y venta.

3.4.2.3. El Control del Trabajo.

Se entiende por **control del trabajo** a la capacidad de decisión que tiene el trabajador para poder regular la intensidad del trabajo, el tiempo de trabajo, el método y los instrumentos de trabajo . Esta capacidad de control está inversamente relacionada con el desgaste físico - psíquico. La introducción de la maquinaria hizo que el trabajador pierda control sobre su trabajo y se sometiera a la maquinaria (alienación del trabajo).

Los administrativos tienen también poco control sobre su trabajo ya que están sometidos a las exigencias y control de los directivos.

Los visitantes y vendedores tienen cierto control sobre su trabajo. Tienen que adecuar su tiempo dentro de los márgenes del horario en que se encuentra el médico y las farmacias y el número de visitas a realizarse diariamente.

En la fábrica, el obrero, como en todo proceso productivo automatizado, ha perdido la capacidad de decisión sobre su trabajo y es sometido por el ritmo de las maquinarias, por lo que tendría que estar sujeto a mayor desgaste psíquico.

VI. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

1.1. Formulación de la Hipótesis Principal.

Existe una asociación inversamente proporcional entre el ESTRES y la SATISFACCIÓN LABORAL en los trabajadores de las Empresas de Medicamentos (industrias e importadoras) de la ciudad de La Paz.

1.2. Formulación de las Hipótesis Secundarias.

- A) Las condiciones desfavorables de salud del trabajador y (o) de sus familiares, repercuten directamente en el riesgo de contraer estrés.

- B) El estrés presenta una relación directamente proporcional con el consumo de tabaco, alcohol y con la automedicación de psicofármacos.

- C) El recreo estructurado (actividades culturales, deportivas, y sociales) es un satisfactor no laboral que contrarresta el riesgo de contraer estrés, por tanto está inversamente relacionado con éste.

2. DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO.

2.1. Variables Principales.

- 1. Variable Independiente: Satisfacción Laboral.

- 2. Variable Dependiente: Estrés Laboral.

2.2. Variables de Control.

- 1. Características Generales del Trabajador.
- 2. Características Sociales.
- 3. Condiciones de Salud.

4. Hábitos del Trabajador.
5. Actividades de Recreo.
6. Tipo y Tamaño de la Empresa.

VII.— DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO -

1. DEFINICIÓN DEL TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio que se adecua al problema y propósito de la investigación es el **Analítico (explicativo)** porque se explica la asociación o relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores de las Industrias e Importadoras de Medicamentos de la ciudad de La Paz.

Es un estudio **Retrospectivo** desde el punto de vista temporal ya que el efecto (estrés) se manifestaba en el presente, más propiamente en el momento de, aplicar los cuestionarios, y cuyas causas o factores asociados se encontraban en el pasado, (factores laborales, sociales familiares, etc).

En resumen como es un estudio que explica la asociación entre variables y porque interesa medir el fenómeno o efecto en el presente a partir del supuesto de que sucedieron una serie de factores o hechos acaecidos en el pasado , el **Tipo de Estudio que orienta y guía** al resto de métodos , técnicas e instrumentos utilizados es:

EL MÉTODO ANALÍTICO y RETROSPECTIVO.

2. DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO Y DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO.

2.1. El Universo del Estudio.

El **Universo del Estudio**, estaba constituido por la **totalidad de trabajadores de las Empresas de Medicamentos de la ciudad de La Paz**, que al inicio del trabajo de campo (noviembre de 1994) eran 1.562 trabajadores, de los cuales 633 trabajaban en las Importadoras y 919 en las Industrias.

2.2. Las Unidades Muestrales.

Se consideraron como **Unidades Muestrales** a cada una de **las Empresa de Medicamentos de la ciudad de La Paz (Ver anexo N° 4)**.

Las Importadoras se dedican sólo a la comercialización de los medicamentos y son en número de 30 difiriendo entre sí por el monto de capital que manejan y por el número de trabajadores con que cuentan.

Las Industrias de medicamentos se dedican a la producción, fraccionamiento , envasado y distribución de los medicamentos, razón por la que cuentan con técnicos y obreros, además de visitadores, vendedores y personal administrativo. También se diferencian entre sí por el capital fijo y variable con que cuentan. Son 21 Industrias.

A ambas empresas se las clasifica por el número de trabajadores con que cuentan en:

- a) Grandes.
- b) Medianas.
- c) Pequeñas.

Se denominan grandes a las que poseen un número igual o superior en una desviación standard a la media del número de trabajadores (31). Es decir se denominaran empresas grandes a las que cuentan a un número igual o mayor a 74 trabajadores.

Se denominan empresas medianas a las que tienen un número de trabajadores comprendido entre la media (31) y los 73 trabajadores.

Se denominan empresas chicas a las que poseen menos de 31 trabajadores.

2.3. **Definición de las Unidades de Observación.**

Las unidades de observación son **cada uno de los trabajadores de las Empresas de Medicamentos** de la ciudad de La Paz, incluyendo al personal de máxima jerarquía. Todos ellos se constituyen en potenciales unidades de estudio.

2.4. Definición del Tamaño de la Muestra.

Para determinar el **tamaño de la muestra** se eligió la fórmula estadística ⁹⁵ para **universo finitos** y donde **p** y **q** son conocidos:

$$n = \frac{NZ pq}{[e (N-1) + Z pq]}$$

Donde: n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

Z = Nivel de confianza.

p = Probabilidad de que ocurra el fenómeno.

q = Probabilidad de que no ocurra el fenómeno.

e = Error con el que se desea trabajar.

Para la determinación de los valores de **p** y **q** se consideró la prevalencia de estrés obtenido en el estudio realizado en el Hospital de Clínicas Universitario que es aproximadamente 30 %. ⁹⁶ (Además ver el capítulo de los antecedentes del problema).

$$n = \frac{1562 \times (1,96) \times 0,3 \times 0,7}{[0,05^2 (1562-1) + 1,96^2 \times 0,3 \times 0,7]}$$

n = 267,58 = 268 trabajadores a encuestarse mínimamente.

⁹⁵ DOMENECH i MASSONS, Josep María: Bioestadística. Barcelona. Ed. Herder, 1976. p. 82-86.

⁹⁶ MIRANDA ALIAGA y col: Op. cit. p. 20-25

2.5. **Selección del Tipo de Muestreo y de las Unidades de Observación.**

En la **Selección del Tipo de Muestreo** se consideró que las variables principales, satisfacción laboral y estrés están distribuidas más o menos homogéneamente en las Industrias e Importadoras según la ocupación o cargo de los trabajadores. Con estos criterios se determinó que el **Tipo de Muestreo** más apropiado para la investigación es:

El Muestreo Probabilístico Mixto, por Conglomerados y Estratificado según Ocupaciones.

Para la **Selección de las Unidades de Observación** se procedió de la siguiente manera:

- a) Inicialmente se vio por conveniente elegir aleatoriamente al cincuenta por ciento de las **Unidades Muestrales** (empresas).
- b) Luego se eligieron, también aleatoriamente, las **Unidades de Observación**, según los distintos cargos.

3. **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

La **técnica principal de la investigación es la encuesta** a través de **dos instrumentos** de recolección de la información:

3.1. El Formulario de Satisfacción Laboral y Control de Variables Intervinientes en el Estrés Laboral.

Este cuestionario está conformado por múltiples variables expresada a través de 41 preguntas, incluyendo las referidas al tipo y tamaño de las empresas. (**Ver el anexo N° 2**)

Estas variables y preguntas se las agrupa lógica y secuencialmente en: **Datos generales** (edad, sexo, estado civil y número de dependientes); **condiciones socioeconómicas** (zona de residencia, tenencia de vivienda, servicios de saneamiento básico, condiciones de la vivienda, ocupación, nivel de instrucción, cultura, idioma y religión); **condiciones de salud y hábitos** tanto del trabajador como de sus familiares; actividades culturales, sociales y deportivas; **condiciones de satisfacción laboral** a través del cargo que se desempeña, la división técnica del trabajo, la situación contractual, condiciones ambientales del trabajo, las relaciones humanas, y la calidad de los ingresos salariales.

Este instrumento fue elaborado específicamente con dos propósitos:

- a) Para medir la satisfacción laboral de los trabajadores en general, aunque en este caso se utilizó en los trabajadores de las Industrias e Importadoras de medicamentos.

b) Para controlar aquellas variables que también intervienen en la producción del estrés tales como las condiciones de salud, conflictos familiares o factores socioeconómicos no relacionados con el trabajo.

En la confección de este cuestionario se tomaron en cuenta contravalores y valores relacionados con desgastes **psíquicos** laborales, sociales, familiares y de salud. Para el ajuste y validación de la boleta se realizó una prueba piloto en 30 trabajadores de empresas de medicamentos, elegidos al azar.

En todo el proceso de elaboración, ajuste y validación se contó con la asesoría técnica de un especialista en Metodología y Elaboración de Cuestionarios ⁹⁷.

3.2. El Test de Salud Total.

Este test fue elaborado por Thomas Langner (psicólogo de la Escuela de Medicina de Nueva York) y modificado por Róger Amiel (profesor de Psiquiatra Social en la Universidad de Bruselas).

Consta de 22 preguntas referidas al estado psíquico y físico relacionadas con el estrés y su respectivo instructivo para

⁹⁷

Dr. Antonio Miranda Aliaga, M.S.P. - M.E.C. Especialista en Metodología. Docente de Metodología, Epidemiología y Salud Ambiental en Pre y Post-Grado de la Fac. de Medicina de la UMSA.

la interpretación de las respuestas. Se resalta que a partir de un puntaje mayor a 9 ya se está en una situación de estrés. En el **anexo** N² 3 se puede recabar todo el instructivo, más el cuestionario respectivo.

Este test mide globalmente el estrés incluyendo los de orígenes laborales, personales, de salud, familiares, sociales, etc. ⁹⁸ Por esta misma razón es que se elaboró el primer cuestionario a fin de que el Test de Salud Total sea utilizado diferenciando las distintas causas del estrés de los trabajadores, **relievando las de origen ocupacional o laboral.**

Hay que remarcar que **gracias al cruzamiento de la información entre ambos cuestionarios se puede identificar específicamente la relación existente entre satisfacción laboral y el estrés laboral.** Por la misma razón también se puede medir la relación del estrés con otras variables de origen no laboral.

BOIX i FERRANDO, Pere y GADEA MERINO, Rafael: Desgaste Psíquico en el Trabajo. Nápoles. Ed. Gabinete de Salud Laboral **CC.OO. PV.** 1991. p. 45-50

3.3. Otras Técnicas.

También como **técnicas secundarias** de recolección de la información se utilizaron **la entrevista y la recopilación bibliográfica.**

4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES:	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS*
A. SATISFACCIÓN LABORAL	1) Situación laboral	a) Tipo de contrato.	V
		b) Cargo y funciones.	
		c) Años de antigüedad.	E
	2) Autovaloración del trabajo	a) Dedicación al trabajo.	
		b) Relación entre formación técnica y cargo desempeñado.	
	c) Satisfacción salarial.	A	
	3) Relaciones humanas en el trabajo	a) Con los superiores.	
		b) Con los compañeros.	E
	4) Condiciones ambientales	a) Molestias específicas.	X
	5) Ingresos económicos	a) Ingresos por salarios.	
		b) Dependencia económica. del salario.	O
B. ESTRES LABORAL. Ver en anexo N° 3. (Test de Salud Total).			N°
			2
C. CARACTERÍSTICAS GENERALES	a) Edad.		
	b) Sexo.		
	c) Estado civil.		
	d) Número dependientes.		
	e) Zona de residencia.		

DIMENSIÓN	INDICADORES
1) Condiciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> a) Tenencia de la vivienda. b) Calidad de la vivienda.
D. CARACTERÍSTICAS SOCIALES.	
2) Características culturales	<ul style="list-style-type: none"> a) Nivel de instrucción. b) Idioma practicado. c) Creencias religiosas.
E. CONDICIONES DE SALUD.	
1) Condiciones de salud del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> a) Estado de salud del trabajador. b) Molestias o sintomatologías. c) Relaciones afectivas.
2) Condiciones de salud de los familiares	<ul style="list-style-type: none"> a) Estado de salud de los familiares. b) Molestias o signosintomatologías.
F. HABITOS DEL TRABAJADOR.	
1) Actividades de recreo del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> a) Consumo de tabaco. b) Consumo de alcohol. c) Automedicación.
G. ACTIVIDADES DE RECREO.	
2) Participación de familiares en activ. recreo	<ul style="list-style-type: none"> a) Actividades deportivas. b) Actividades culturales. c) Actividades sociales.
H. TIPO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA.	
	<ul style="list-style-type: none"> a) Importadora. b) Industria.

5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.

Para la introducción de la información se utilizó como base de datos el D. Basic III Plus y en el procesamiento y cruce de variables el programa estadístico SPSS (versión 2,5).

El análisis lógico racional de la información se lo realizó con el auxilio de cuadros y gráficos elaborados en el paquete Q- Pro (versión V).

En todos los cruces de variables se aplicó la prueba estadística de asociación **Jhi Cuadrado**, tomándose como valores significativos estadísticamente las **significancias iguales o menores a 0,05**. Se consideran como valores de mayor significación estadística aquellos que más se aproximan al 0,00 (valor de máxima asociación o significación **estadística**).⁹⁹

Sin embargo siempre se tomó en cuenta que las pruebas estadísticas son solamente un respaldo más del análisis lógico - racional. Felizmente en ningún caso hubo contradicción entre lo estadístico con lo lógico - racional, en cuyo caso tendría que haber primado este último.

⁹⁹

El Lic. Rubén Belmonte C., especialista en Estadística y docente de la Fac. de Ciencias Puras y Naturales, asesoró constantemente el procesamiento y análisis estadístico de la información.

6. DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL ESTUDIO.

La duración del estudio fue de un 16 meses, de septiembre de 1994 a diciembre de 1995, sin incluir la elaboración del perfil de tesis que fue realizado con anterioridad. La recolección de la información primaria mediante la aplicación de los cuestionarios se realizó durante los meses de noviembre y diciembre de 1994 y enero y febrero de 1995.

La investigación se prolongó más de lo previsto inicialmente en el cronograma del perfil de investigación, por cuestiones de tipo económico-financieras, la misma que tuvo que ser cubierta en su integridad por la tesista.

VIII.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS-

Los datos estadísticos que se obtuvieron corresponden a 322 trabajadores encuestados, cifra que sobrepasa el tamaño muestral (268) obtenido estadísticamente (**Ver el acápite correspondiente a la definición del tamaño de la muestra en el capítulo anterior**). De estos 322 trabajadores encuestados, 200 corresponden a las importadoras y 122 a las industrias.

La descripción y análisis de los resultados se realiza siguiendo el orden lógico de los objetivos específicos.

Asimismo para cada variable, los primeros datos corresponden a la información general obtenida de las frecuencias simples.

Luego se presentan y analizan los resultados que realmente interesan, es decir **el comportamiento del estrés** en relación a las variables del estudio.

En todos los cruces de variables se aplica la prueba de significación estadística "Jhi cuadrado" (o chi cuadrado como comúnmente se denomina en Español). Los valores de **significancia** del "Jhi cuadrado" iguales o inferiores a 0,05 (equivalentes a un nivel de confianza iguales o mayores al 95 %) se consideran asociados significativamente con la variable dependiente estrés.

Para determinar la presencia o no del estrés en los trabajadores se aplicó el **Test de Salud Total**.

De acuerdo a la aplicación de este test se encontró que :

El 19,9 % de los trabajadores de las Empresas de Medicamentos de la ciudad de La Paz estaban estresados y el 80,1 % se encontraban sin estrés.

1. COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL INDIVIDUO.

Se entiende por **características generales del individuo** al conjunto de variables que siempre están presentes en el ser humano y que de una u otra manera tienen influencia en los distintos fenómenos que se suscitan en torno al hombre (por ej. el estrés). En la presente investigación se tomaron en cuenta las características biológicas (edad y sexo), el estado civil, el número de dependientes familiares y el lugar (zona o barrio) donde residen.

1.0. Datos Generales del INDIVIDUO.

Los empleados de las empresas de medicamentos tienen **predominantemente** las siguientes características biológicas y de civilidad: Son **jóvenes, varones, con reducido número de dependientes y casados.**

Respecto a la **edad**, el 40,7 % son menores de 30 años; 35,7 % están comprendidos entre 30 y 39 años ; esto significa que el 76,4 % está comprendido entre 18 y 39 años. EL resto de los grupos etáreos están distribuidos de la siguiente manera: 14,6 % corresponde a trabajadores de 40 a 49 años; 6,8 % a trabajadores entre 50 a 59 años y un 2,2 % a trabajadores sexagenarios. **Ver cuadro N° 1 del anexo N° I.**

El **promedio de edad es de 33,9 años y la moda está ubicada en el rango de 20 a 29 años.**

En cuanto al sexo, casi dos tercios son varones (65,5 %) y el tercio restante mujeres. **Ver cuadro N° 2 del anexo N° I.**

Respecto a la variable **número de dependientes** se obtuvo la siguiente información: el 42,2 % de los trabajadores tienen entre 2 y 3 dependientes, el 19,9 % no tienen ningún dependiente a su cargo, el 9,6 % tiene un dependiente, el 14,3 % tienen cuatro dependientes. Sólo el 7,8 % cuenta bajo su responsabilidad a cinco personas y finalmente apenas el 6,2 % tiene a más de seis personas bajo su responsabilidad. **Ver cuadro N° 3 del anexo N° I.**

Esto significa que el 50,6 % de los trabajadores tienen menos de tres dependientes a su cargo y el 71,7 % tienen menos de cuatro dependientes bajo su responsabilidad.

También cabe indicar que el **promedio de dependientes** con que cuentan estos trabajadores **es de sólo 2,5** y **la moda se encuentra en los rangos 2 y 3 dependientes.**

En relación al **estado civil**, más de la mitad son casados (57,7 %), el 29,8 % son solteros, 10,9 % divorciados y el 1,6 % viudos. **Ver cuadro N° 3 del anexo N° I.**

En cuanto a la **zona de residencia**, el 35,4 % de los trabajadores viven en Miraflores, Sopocachi y la Zona Central; el 14 % en las villas Fátima, Copacabana y San Antonio y el 14,6 % en otras villas. También se determinó que el 14,6 % vive en El Alto, el 14 % en la Zona Sud y el 7,1 % en la Zona Norte. **Ver cuadro N° 5 del anexo N° I.**

1.1. Comportamiento del Estrés según las Características Biológicas EDAD y SEXO.

En los trabajadores de estas empresas, el **comportamiento del estrés según la edad** es similar a una **J** o una **U**, es decir se observa que los trabajadores en **edades extremas** son los que más sufren de estrés. Así están estresados el 23,7 % de los menores de 30 años y el 31,0 % de los mayores de 49 años; en cambio de los trabajadores comprendidos entre 30 y 49 años sólo están con estrés el 14,8 % .

El hecho de que los jóvenes se estresen más que los de edad media se puede deber a muchos factores tales como tener más necesidades insatisfechas, mayores ambiciones y planes para el futuro, al no estar aún bien establecidos, etc. En cambio los cincuentenarios podrían estresarse más debido a factores relacionados con problemas de salud o la jubilación, que en nuestro medio casi un castigo. **Ver cuadro y gráfico N² 1.**

El **estrés en relación al sexo** se presenta en mayor porcentaje en las mujeres que en los varones. Sin embargo no existe una significación estadística en la distribución del estrés respecto a la variable sexo. **Ver cuadro y gráfico N² 2.**

CUADRO No. 1
LA PAZ, 1994:-96

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN EDADES

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	EDADES				
	<20-29	30-39	40-49	50-59	60- +
PRESENTE	24	16,5	10,6	31,8	28,6
AUSENTE	76	83,5	89,4	68,2	71,4
TOTAL	100	100	100	100	100

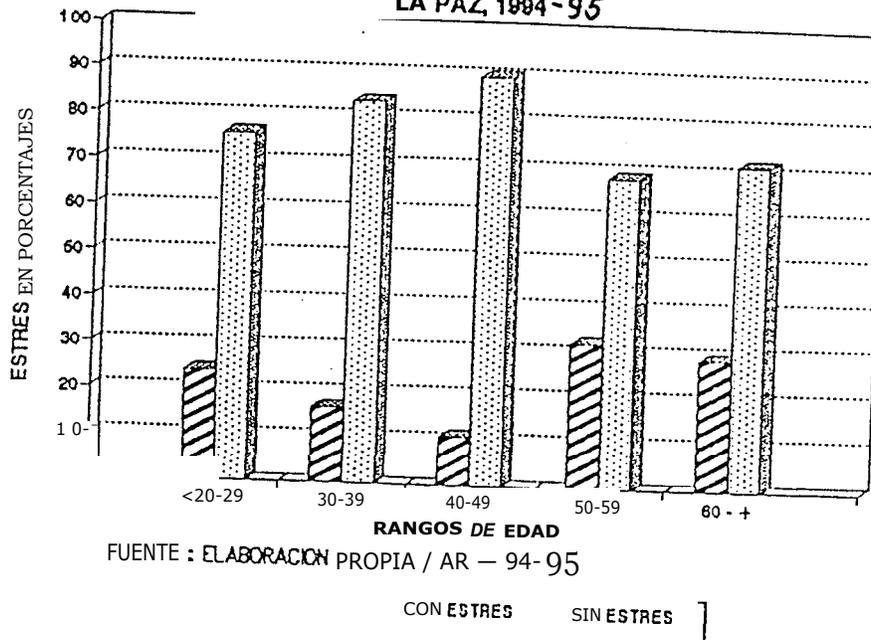
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ ALA. - 94 - 95

CH2 = 7.52

GRADOS LIBERTAD= 4

SIGNIFICANCIA= 0.184

GRÁFICO No. 1
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN EDADES
LA PAZ, 1994-95



CUADRO No.2
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SEXO.

(EN PORCENTAJE)

ESTIRES	SEXO	
	Masculino	Femenino
PRESENTE	18	23,4
AUSENTE	82	76,6
TOTAL	100	100

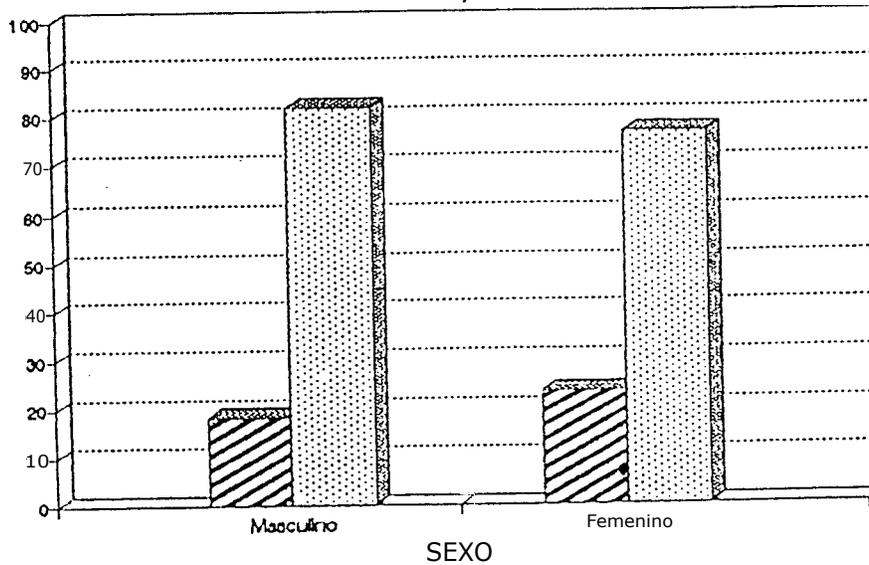
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH2 = 1.34

G.L= 1

SIGNIFICANCIA = 0.247

GRÁFICO No.2
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN SEXO
LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94 - 95

CON ESTRES SIN ESTRES

1.2. Comportamiento del Estrés Según el ESTADO CIVIL.

Inicialmente cabe señalar que en el cuadro y gráfico correspondiente al **estado civil**, en el rango "casado" se incluye a todos los trabajadores que viven en parejas y asimismo en el rango "divorciado" se incluye a los separados.

El comportamiento del estrés en relación al estado civil es como sigue: El rango donde se encuentran el mayor porcentaje de estresados es el de solteros con el 27,1

• Los rangos de casados y divorciados presentan el 17,2 % y el 17,1 % de estresados respectivamente. El rango de viudos no presenta estresados por ser un grupo muy pequeño ya que alcanza apenas al 1,6 % de la totalidad de los trabajadores.

Los solteros y "casados" hacen casi la totalidad de los estresados pero también son los grupos más numerosos, especialmente los casados. **Ver cuadro y gráfico N° 3.**

1.3. Comportamiento del Estrés según el NÚMERO DE DEPENDIENTES.

Se entiende por **dependientes** a todas las personas que están bajo la responsabilidad económica del trabajador.

El estrés se presenta en mayores porcentajes en aquellos trabajadores que tienen pocos dependientes o más de seis. El estrés es muy elevado en los que no poseen ningún

CUADRO No. 3
LA PAZ, 1994-35

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN ESTADO CIVIL
(EN PORCENTAJE)

Estres	ESTADO CIVIL			
	Soltero	Casado	Divorciad	Viudo
PRESENT	271	1772	17.1	-
AUSENTE	79,2	82,8	82,9	100
TOTAL	100	100	100	100

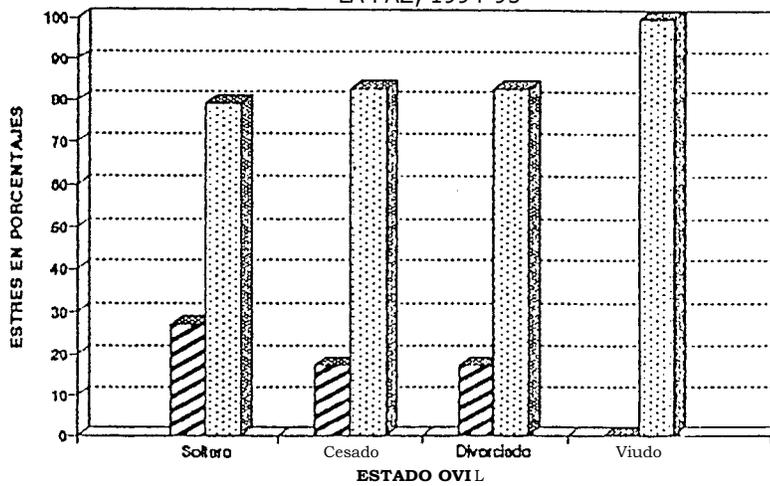
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 55

CH2 = 5.37

G.L = 3

SIGNIFICANCIA = 0.147

GRÁFICO No.
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN ESTADO CIVIL
LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AIR - 94 - 95

CON ESTRES — SH ESTRES

dependiente bajo su responsabilidad, el 31,3 % de estos trabajadores están estresados. Igualmente el 25 % de los trabajadores que tienen 6 y más dependientes están estresados.

En el **cuadro y gráfico N° 4** se puede observar mayor información respecto a la distribución del estrés según el número de dependientes.

Hay que recalcar que vivir en soledad o fuera de un grupo familiar parece aumentar notablemente el riesgo de contraer estrés, esto también se observó claramente en los solteros.

1.4. Comportamiento del Estrés según la ZONA DE RESIDENCIA.

En **el cuadro y gráfico N° 5**, las zonas de residencia se agruparon por similitud de características, así Miraflores, Sopocachi y la Zona Central conforman un rango, la Zona Sud otro, la Zona Norte otro grupo. Las villas San Antonio y Copacabana aparecen incluidas dentro de "Villa Fátima", el resto de villas y zonas se las globaliza como " otras villas" y finalmente se tiene en otro grupo a El Alto.

De acuerdo a la **zona de residencia**, los trabajadores que viven en Miraflores, Sopacachi y la Zona Central tienen el mayor porcentaje de estresados (26,3 %). Luego están los de la Zona Norte con 26,1 % de estresados y los trabajadores de El Alto con un 25,5 %. Las otras zonas tienen menores porcentajes de estresados, así las villas

CUADRO No. 4
 LA PAZ, 1994:- 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN NUMERO DE DEPENDIENTES

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	NUMERO DE DEPENDIENTES						
	0	1	2	3	4	5	6 - +
PRESENTE	31,3	12,9	22,1	16,2	13	12	25
AUSENTE	68,7	87,1	77,9	83,8	87	88	75
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

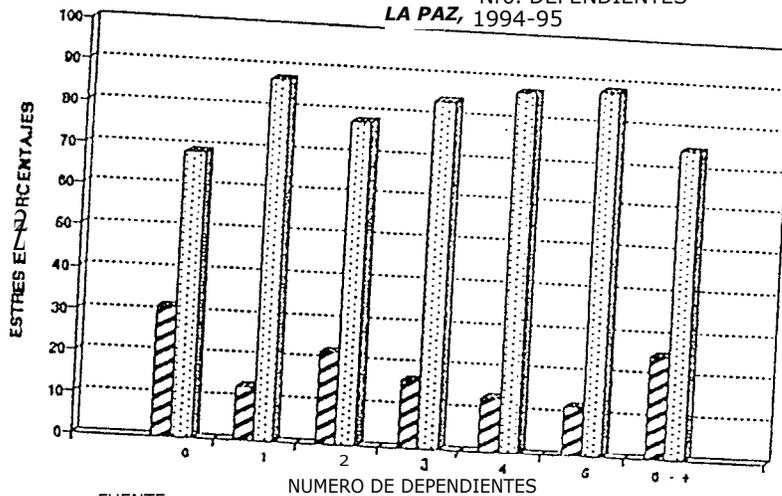
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R. - 94 - 95

CH2 = 9.58

GRADOS LIBERTAD= 8

SIGNIFICANCIA= 0.143

GRAFICO No. 4
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN Nro. DEPENDIENTES
LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / kg - 94- 95

Fátima, Copacabana y San Antonio tienen al 15,2 % de estresados, la zona Sud el 11,1 % y finalmente el rango de "otras villas" tiene apenas el 8,% de estresados.

De acuerdo a la prueba estadística Jhi Cuadrado, el **estrés** está asociado significativamente con la **zona de residencia**. Ver cuadro y gráfico N° 5.

Explicar teórica y lógicamente esta asociación es bien difícil **y** se tendrían que realizar estudios muy específicos para comprender esto. Es posible que el tráfico vehicular de estos tres primeros grupos de zonas explique parcialmente el porcentaje significativo de estresados. El mismo tráfico en la Zona Sud estaría siendo contrarrestado con otros valores como áreas verdes y de recreación.

2. **COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE CARACTERÍSTICAS SOCIALES.**

La categoría social está conformada por dos dimensiones lo económico y lo cultural. Para identificar las **características económicas** de los trabajadores se tomó en cuenta a indicadores relacionados con tenencia de la vivienda, calidad de la misma e ingresos salariales ; Para determinar las **características culturales** se tomó en cuenta los indicadores: nivel de instrucción, idioma y religión.

CUADRO No. 5
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN ZONA DE RESIDENCIA

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	ZONA DE RESIDENCIA					
	Sud	Mir.Sop.Cen.	Norte	V.Ft.Ant.Cp	Otras Villa	El Alto
PRESENTE	11,1	26,3	26,1	15,2	8,5	25,5
AUSENTE	88,9	73,7	73,9	84,8	91,5	74,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

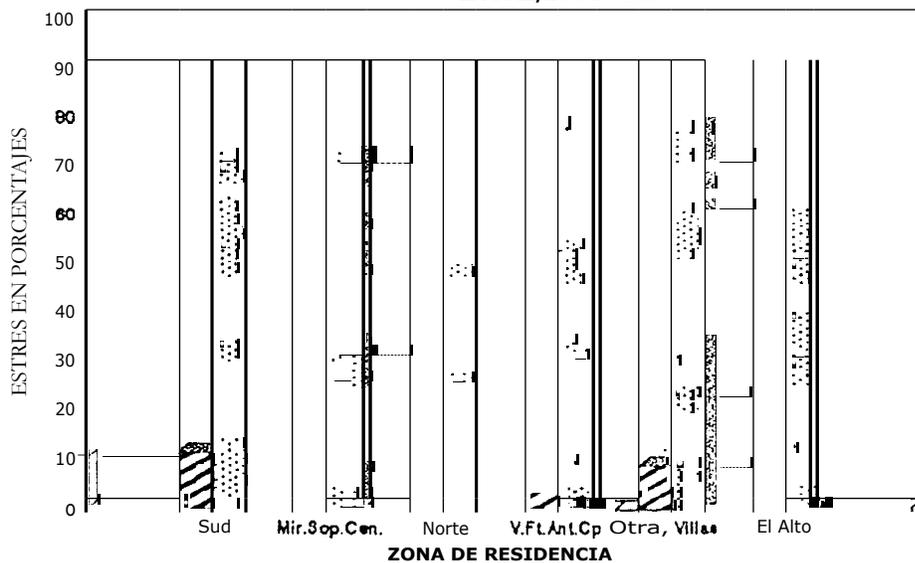
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94- 95

CH2 = 11.08

G.L= 5

SIGNIFICANCIA= 0.049

GRÁFICO No. 5
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN ZONA DE RESIDENCIA
LA PAZ, 1994- 95



FUENTE: ELAB. PROPIA/A.I.R.

CON ESTRES SIN ESTRES

2.1. Comportamiento del Estrés según la Dimensión CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA.

La información sobre la dimensión **Condiciones Económicas** de los trabajadores se puede obtener directa e indirectamente. En este acápite sólo se analizarán los resultados obtenidos mediante preguntas indirectas referidas a las **Características de la Vivienda**. Para ello se utilizó los indicadores **tenencia y calidad de la vivienda**.

Los resultados sobre las demás características económicas obtenidos mediante preguntas directas serán presentados y analizados en el acápite **ingresos económicos** del subcapítulo **Satisfacción laboral**.

2.1.0. Datos generales de la Dimensión CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA.

Respecto a las características de la vivienda se tiene la siguiente información:

El 39,8 % tiene vivienda propia, el 18,0 % en anticrético, el 21,7 % vive en alquiler y los restantes 20,5 % en condición de cedida por familiares o servicios. **Ver cuadro N° 6 del anexo I.**

Lo que es más importante, el 89,0 % de las viviendas tienen servicios básicos completos: luz, agua y alcantarillado. **Ver cuadro N° 7 del anexo I.**

El 83,2 % cuentan con piso de madera, el 9,9 % piso de cemento, el 3,7 % piso de ladrillo y apenas el 3,1 % tienen piso de tierra. **Ver cuadro N° 8 del anexo I.**

Asimismo el 77,0 % cuenta con servicio higiénico privado, 17,4 % con baño compartido y sólo el 5.6 % no cuenta con este servicio. **Ver cuadro N° 9 del anexo I.**

Como se aprecia los empleados de estas empresas se encuentran en condiciones habitacionales bastante favorables en comparación a los datos generales de vivienda del censo del 92.

2.1.1. Comportamiento del Estrés según la TENENCIA DE LA VIVIENDA.

El **comportamiento del estrés según la tenencia de la vivienda**, se distribuye sin variaciones de importancia excepto en el rango "otro" donde se observa que el 57,1 % de estos trabajadores están estresados, pero hay que considerar que esta variación se deba exclusivamente al azar ya que el porcentaje que corresponde a este rango en relación al total es muy pequeño (2,2 %).

El tipo de tenencia de vivienda en este rango corresponde a contratos mixtos y a otras modalidades diferentes a la de los demás rangos. De los trabajadores que tienen vivienda propia y alquilada el 21,9 % y el 20,0 % respectivamente presentan estrés. Mientras que en los rangos de cedido por familiares o servicios, presentan estrés sólo en el 2,2 % de los trabajadores. **Ver cuadro y gráfico N° 6.**

CUADRO No. 6
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TENENCIA DE VIVIENDA

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	TENENCIA DE LA VIVIENDA					
	Propia	Alquilada	Anticrédito	Ced. Fam.	Ced. Serv.	Otra
PRESENTE	21,9	20	19	13	-	57,1
AUSENTE	78,1	80	81	87	100	42,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100

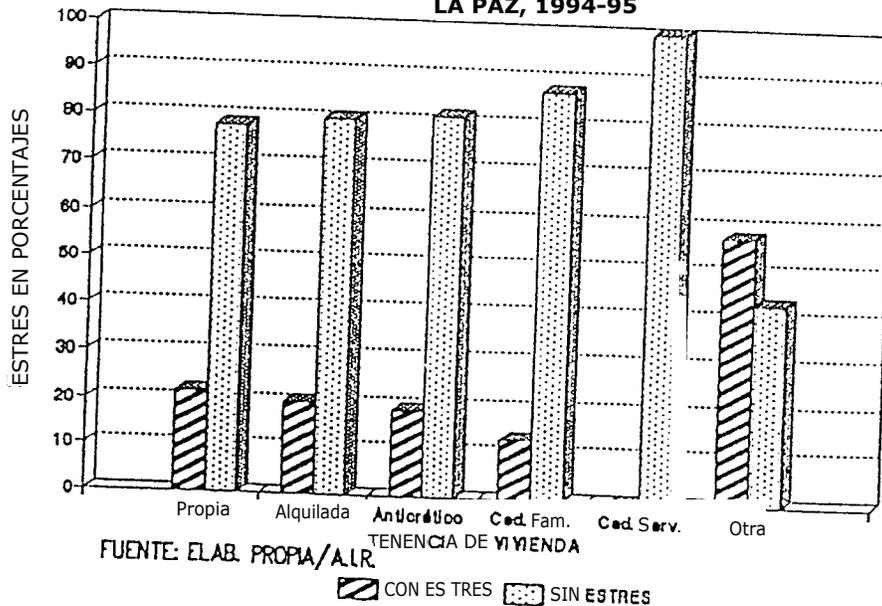
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - \$5

CH² = 9.32

G.L = 5

SIGNIFICANCIA = 0.097

GRAFICO No. 6
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN TENENCIA VIVIENDA
LA PAZ, 1994-95



2.1.2. Comportamiento del Estrés según la CALIDAD DE LA VIVIENDA.

La calidad de la vivienda se midió a través del tipo de piso, los servicios básicos y el tipo de servicio higiénico utilizado.

El comportamiento del estrés en relación a los **servicios básicos** es nada significativo. El 19,5 % de los trabajadores que cuentan con servicios completos y el 22,9 % de los que poseen servicios incompletos, tienen estrés. **Ver cuadro y gráfico N° 7.**

Según el **tipo de piso de la vivienda**, los trabajadores que viven en pisos de tierra y cemento se estresan en mayor porcentaje (30,0 % y 21,9 % respectivamente), que aquellos que viven en pisos de madera y ladrillo (19,4 % y 16,7 % respectivamente). **Ver cuadro y gráfico N° 8.**

De acuerdo al **servicio higiénico utilizado**, los trabajadores que no tienen servicio higiénico en su domicilio se estresan más. Les siguen los que tienen servicio privado, y los que menos se estresan son aquellos que tienen servicio compartido.

Obviamente esta distribución no tiene ninguna explicación lógica y se debería únicamente al azar ya que tampoco se dio un resultado significativo estadísticamente. **Ver cuadro y gráfico N° 9.**

CUADRO No.7
LA PAZ 1994.95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SERVICIOS BASICOS DE LA VIVIENDA

(EN. PORCENTAJE)

ESTRES	SERVICIOS BASICOS	
	Completos	Incompletos
PRESENTE	19,5	22,9
AUSENTE	80,5	77,1
TOTAL	<u>100</u>	<u>100</u>

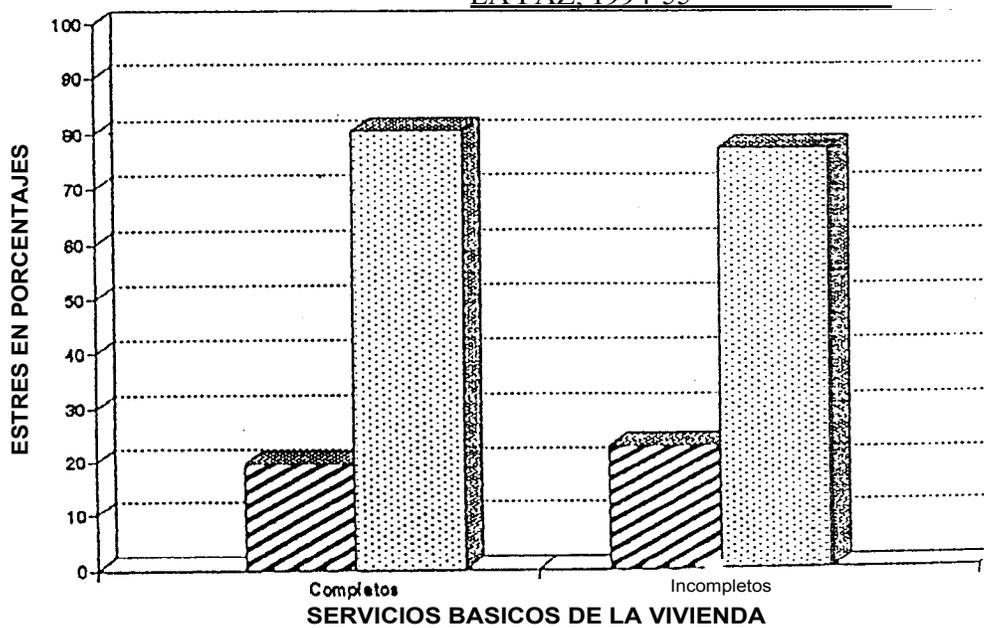
FUENTE ELABORACION PROPIA / A.I.F.-94 95

CH2= 0.22

G.L= 1

SIGNIFICANCIA = 0.640

GRÁFICO No.7
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN SERVICIOS BASICOS VIVIENDA LA PAZ, 1994-55



FUENTE ELABORACION PROPIA / AR — 94-95

CON ESTRES SIN ESTRES

CUADRO No 8
LA PAZ 1994- 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE PISO DE LA VIVIENDA

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	TIPO DE PISO DE LA VIVIENDA			
	Madera	Ladrillo	Tierra	Cemento
PRESENTE	19,4	16,7	30	21,9
AUSENTE	80,6	83,3	70	78,1
TOTAL	100	100	100	100

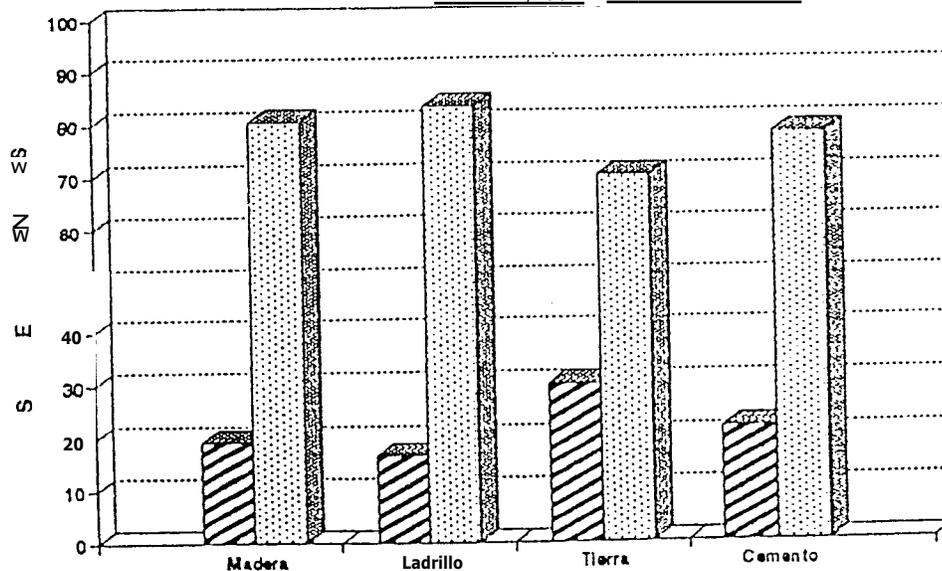
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94 95

CH2 = 0.84

G.L= 3

SIGNIFICANCIA = 0.840

GRÁFICO No. 8
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN TIPO DE PISO VIVIENDA
LA PAZ, 1994- 95



FUENTE: ELABORACION PROPIA / AR- 94-95

CON ESTRES ESTRES

CUADRO No.9

LA PAZ, 1994-25

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SERVICIO HIGIENICO UTILIZADO

EN PORCENTAJE

ESTRES	TIPO DE SERVICIO HIGIENICO		
	Privado	Compartido	Fuera Vlv.
<u>PRESENT</u>	20,6	12,5	33,3
AUSENTE	79,4	87,5	66,7
TOTAL	100	100	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA A.I.R.-94- 95

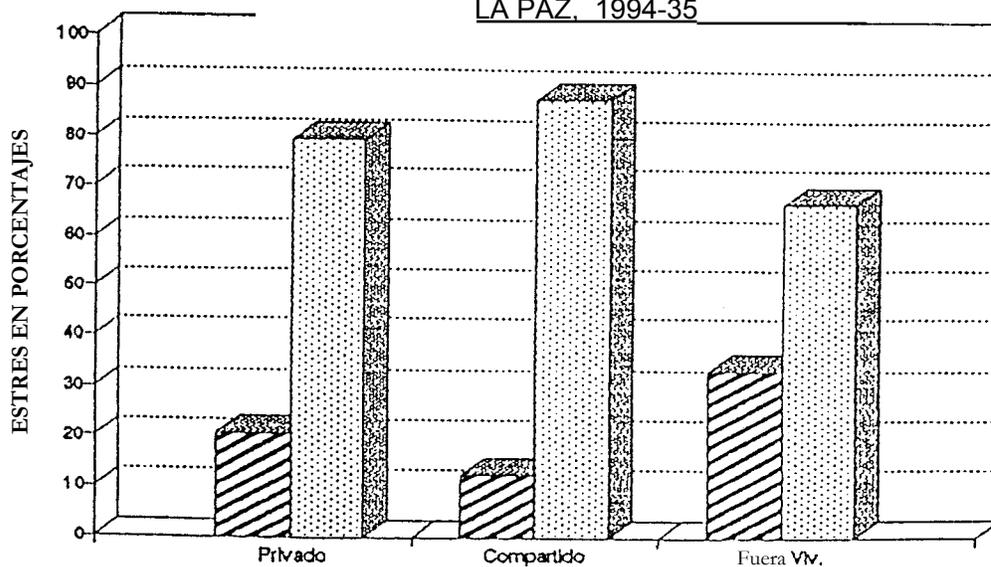
CH2= 4.03

G.L= 2

SIGNIFICANCIA = 0.133

GRÁFICO No. 9

ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN SERV. HIGIENICO
LA PAZ, 1994-35



FUENTE: ELABORACION PROPIA AR — 94 • 35

CON ESTRES [diagonal lines] SIN ESTRES [dotted pattern]

2.2. Comportamiento del Estrés según la Dimensión CARACTERÍSTICAS CULTURALES.

Las características culturales se describen a través de las variables: **nivel de instrucción, idioma practicado y creencias religiosas.**

2.2.0. Datos Generales de la Dimensión CARACTERÍSTICAS CULTURALES

Se debe destacar que el **nivel de instrucción** de los empleados de estas empresas es muy alto ya que el 75 % son profesionales y apenas el 0,6 % son analfabetos. El 34,1 % de los trabajadores son profesionales universitarios y el 40,9 % cuenta con educación superior no universitaria es decir son profesionales egresados de escuelas, academias etc. **Ver cuadro N° 10 del anexo I.**

En cuanto al **idioma practicado**, el 80,0 % habla exclusivamente Español; el 10,9 % Español e idioma nativo; y el 9,1 % Español e idioma extranjero, porcentaje que es elevado para nuestro medio lo que se explica por la presencia de un gran número de profesionales universitarios dentro de los trabajadores de estas empresas. **Ver cuadro N° 11 del anexo I.**

En relación a las creencias religiosas el 80,7 % de los trabajadores son católicos, el 5,9 % protestantes, el 7,5 % profesa otras religiones y el 5,9 % **no profesa ninguna religión**, hecho que también debe estar relacionado con la alta presencia de profesionales. **Ver cuadro N° 12 del anexo I.**

2.2.1. Comportamiento del Estrés según el NIVEL DE INSTRUCCIÓN.

El comportamiento del estrés en relación al nivel de instrucción es inversamente proporcional (a menor estrés mayor grado de instrucción) desde el rango de analfabetismo hasta el rango superior no universitario. Esto podría deberse al control del trabajo que está relacionado directamente con el nivel de instrucción.

Solamente rompen con este comportamiento los profesionales universitarios y los que tuvieron educación no formal (rango **otro**). Dentro de las empresas de medicamentos existen muchos egresados de licenciatura que trabajan como visitadores médicos lo cual podría explicar el ligero aumento del estrés respecto a los profesionales no universitarios. **Ver cuadro y gráfico N° 10.**

En resumen **el comportamiento del estrés es inversamente proporcional al nivel de instrucción**, lo que es significativo teóricamente, aunque estadísticamente no se dio un grado de asociación importante.

2.2.2. Comportamiento del Estrés según el IDIOMA PRACTICADO Y LA RELIGIÓN.

La distribución del estrés según el idioma practicado es como sigue: los que hablan Castellano e idioma nativo tienen menor porcentaje de estresados y aquellos que hablan Castellano e idioma extranjero se estresan más.

Ver cuadro y gráfico N° 11.

CUADRO No.10

LA PAZ, 1994:- S 5

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN NIVEL DE INSTRUCCION

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	NIVEL DE INSTRUCCION						
	Ninguno	Basico	Intermedi	Medio	Sup. no U	Sup. Univ.	Otro
PRESENTE	50	33,3	25	22,2	18,3	19,1	20
AUSENTE	50	66,7	75	77,8	81,7	80,9	80
<u>TOTAL</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94 - 96

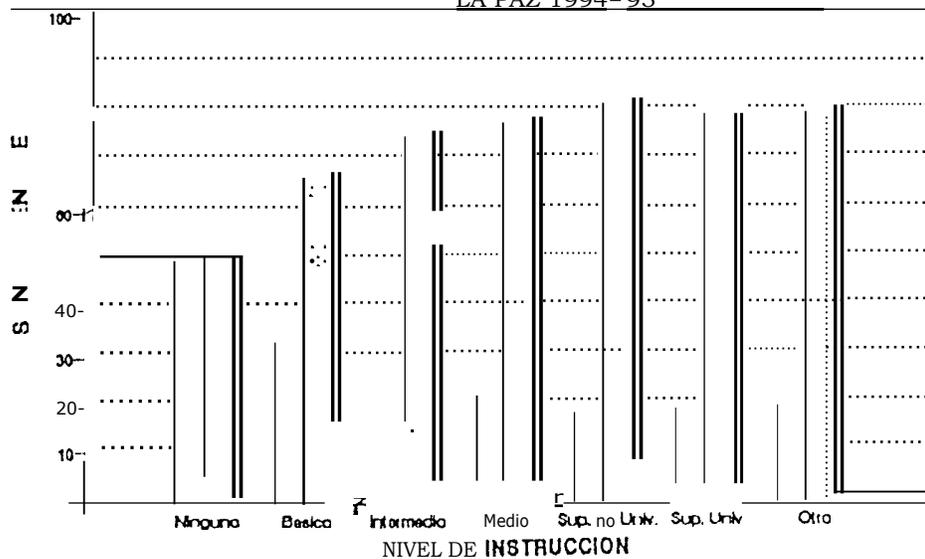
CH2 = 207

G.L = 6

SIGNIFICANCIA = 0.913

GRAFICO No. 10
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN NIVEL DE INSTRUCCION

LA PAZ 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94 - 35

C29 CON ESTRES [] ESTRES

CUADRO No.11
LA PAZ, 1994- 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN IDIOMA PRACTICADO

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	IDIOMA PRACTICADO		
	Castellano	Cast. y Nativo	Cast. y Extr.
PRESENTE	20,2	12,5	25
AUSENTE	79,8	87,5	75
TOTAL	100	100	100

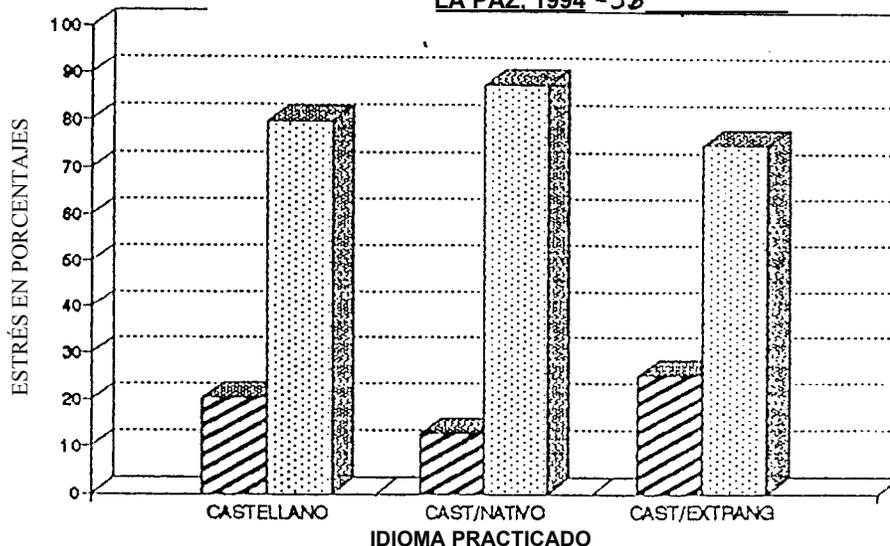
FUENTE: ELABORACION PROPIA / - 95

CH2 = 1,63

G.L = 2

SIGNIFICANCIA = 0,40

GRAMO No. 11
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN IDIOMA PRACTICADO
LA PAZ, 1994 - 95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94 - 95

 CON ESTRES
  SIN ESTRES

El indicador **creencias religiosas** al igual que el idioma no presenta una relación significativa con el estrés. Los que más se estresan son los protestantes y aquellos que no tienen religión. Los católicos son los que menos se estresan. **Ver cuadro y gráfico N° 12.**

3. **COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE CONDICIONES DE SALUD.**

Las condiciones de salud se midieron tomando en cuenta dos dimensiones: Las **Condiciones de Salud del Trabajador** y la **Condiciones de Salud de los Familiares**. Esta variable es muy importante porque influye notablemente en el riesgo de contraer estrés de cualquier origen ya que la estabilidad emocional y hasta física se halla alterada.

Para ambas dimensiones se realizaron dos preguntas, una referida a la **sensación de bienestar** y otra a las **molestias, síntomas** o enfermedades que pudieran presentar. Además que para la primera dimensión se incluyó una tercera pregunta, las **relaciones afectivas**. Todas estas preguntas estaban referidas a los tres últimos meses.

3.1. **Comportamiento del Estrés según la Dimensión CONDICIONES DE SALUD DEL TRABAJADOR.**

Los indicadores que sirvieron para determinar la dimensión **Condiciones de Salud del Trabajador** fueron **el estado de salud del mismo**, las **"molestias"** o sintomatologías y las **relaciones afectivas** del trabajador con los miembros de su hogar.

CUADRO No. 12
 LA PAZ, 1 994- 9\$

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN RELIGION

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	RELIGION		PROFESADA	
	Católica	Protestante	Otra	Ninguna
PRESENTE	17,7	31,6	25	31,6
AUSENTE	82,3	68,4	75	68,4
TOTAL	100	100	100	100

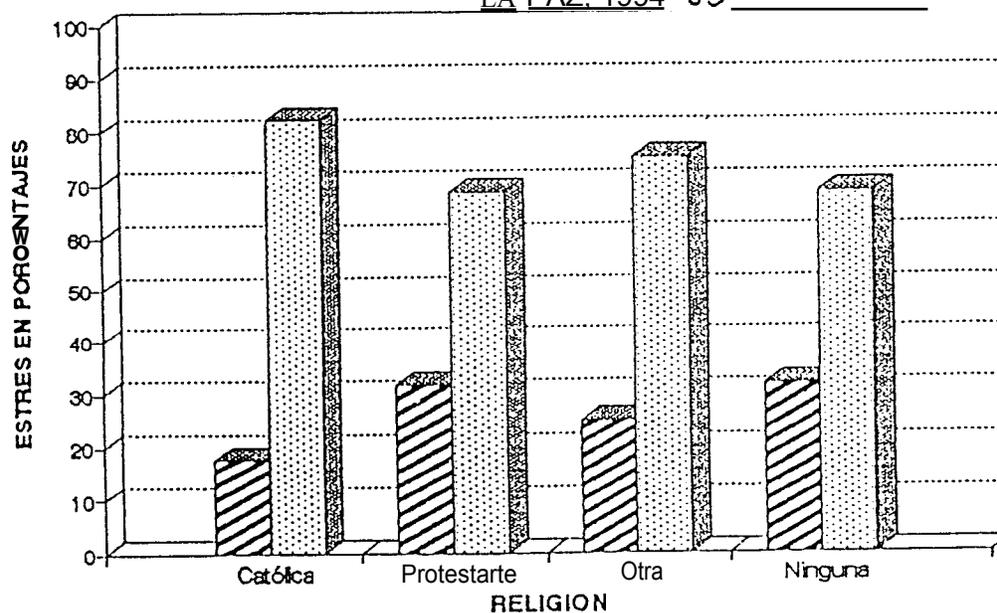
FUENTE: ELABORACION PROPIA'

CH2 = 4.44

G.L = 3

SIGNIFICANCIA = 0.217

GRÁFICO No.12
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN RELIGION
LA PAZ. 1994 - 95



FUENTE : ELABORACION PROPIA /AIR - 94 -,95

 CON ESTRES
  SIN ESTRES

Todos estos indicadores dieron una significancia estadística máxima, como se verá más abajo, y mucho más de lo esperado inicialmente.

3.1.0. Datos Generales de las **CONDICIONES DE SALUD DEL TRABAJADOR.**

Según el indicador **estado de salud del trabajador** se observó que el 13,4 % creen que su salud es muy satisfactoria, el 48,1 % consideran que es satisfactoria su salud, el 34,5 % dicen que su salud es regular y el 4 % restante creen que están dentro de los rangos de enfermedad. **Ver cuadro N° 13 del anexo I.**

Respecto al indicador **molestias**, que incluye desde sintomatologías hasta enfermedades en sí, se obtuvo que el 37,9 % tienen molestias. Esto significa que la mayoría de aquellos que contestaron que su salud era regular presentan molestias no patológicas o de alguna naturaleza. **Ver cuadro N° 14 del anexo I.**

Las **relaciones afectivas** que los trabajadores tienen con su núcleo familiar son excelentes, sólo el 2,8 % tienen dificultades en este sentido. **Ver cuadro N° 17 del anexo I.**

3.1.1. Comportamiento del Estrés según el **ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR.**

El **estado de salud del trabajador** está relacionada muy estrechamente con el **estres** ya que un individuo sano más difícilmente será afectado por situaciones estresantes como

ciertas condiciones laborales, a diferencia de un individuo enfermo o con salud precaria que estará sujeto más fácilmente a estresarse.

Los trabajadores cuyo estado de salud se encuentra entre los rangos muy satisfactorio y satisfactorio están estresados apenas el 10,6 % ; los que consideran que su salud es regular, el 30,6 % y los que creen que su salud es deficiente o muy deficiente están estresados el 69,2 %, lo cual es 6 veces más que los primeros. **Ver cuadro y gráfico n° 13.**

Estos resultados dan una **significancia estadística máxima (0,00000) para la prueba que se utiliza (Chi cuadrado)** . Vale decir que las diferencias obtenidas entre los distintos rangos respecto al estrés y la salud se debe en el cien por ciento de los casos a las condiciones de salud del trabajador. En otros términos también se puede interpretar que el azar no intervino en estos resultados tan diferentes entre sí o que su intervención fue de un 0,00 % .

3.1.2. Comportamiento del Estrés según las "MOLESTIAS" DEL TRABAJADOR.

El indicador "**molestias**" se la incluyó en la investigación como un indicador complementario al estado de salud y también aquí **se encontró una máxima significación estadística (0,00000)** .

El 11,0 % de los trabajadores sin molestias o sintomatología presentaron estrés, porcentaje similar al obtenido en la variable estado de salud satisfactorio y muy satisfactorio. Los que presentaron molestias estaban estresados el 34,4 %.

CUADRO No.13
LA PAZ, 1994-93

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN CONDICIONES DE SALUD

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	CONDICIONES DE SALUD DEL TRABAJADOR				
	Muy Satisfact.	Satisfact.	Regular	Deficiente	Muy Defic.
PRESENTE	11,6	10,3	30,6	80	33,3
AUSENTE	88,4	89,7	69,4	20	66,7
TOTAL	100	100	100	100	100

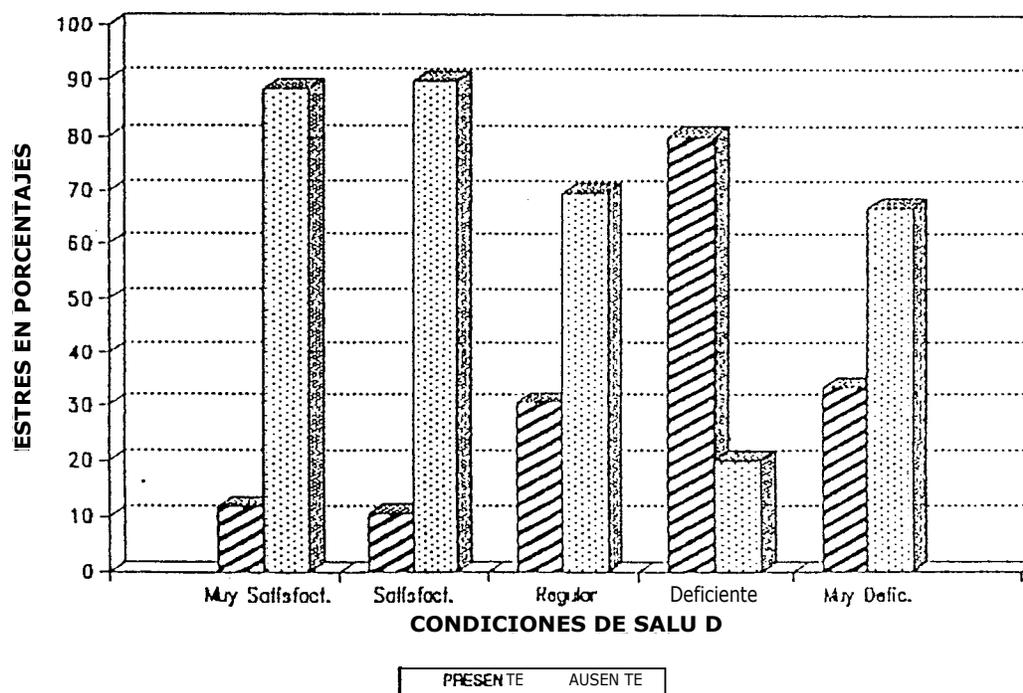
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 -95

CH 2 = 41.82

G.L= 4

SIGNIFICANCIA = 0.0000

GRAFICO No.13
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN CONDICIONES DE SALUD. LA PAZ 1994 - 95



Es decir que se observa una relación entre molestias y sin molestias de 3:1 , diferencia por demás significativa y que está expresada en el "Chi cuadrado" obtenido. **Ver cuadro y gráfico N° 14.**

3.1.3. Comportamiento del Estrés según las RELACIONES AFECTIVAS.

Las relaciones afectivas con el núcleo familiar tienen también una asociación fuerte con el estrés, aunque en menor grado que con los indicadores precedentes de esta dimensión. Apenas el 8,7 % de aquellos que tienen relaciones muy satisfactorias están estresados frente al 33,3 % de estresados del rango de trabajadores con relaciones deficientes. La significación estadística que se obtuvo es muy alta: 0,014 . **Ver cuadro y gráfico N° 15.**

3.2. Comportamiento del Estrés según la Dimensión CONDICIONES DE SALUD DE LOS FAMILIARES.

Los indicadores que se utilizaron para medir las **Condiciones de Salud de los Familiares** fueron **el estado de salud de los familiares** y las "**molestias**" que estos presentaban en los tres últimos meses.

También en estos indicadores se encontraron una significancia estadística máxima mucho más importante que lo esperado. Los resultados generales son parecidos a los de la anterior dimensión y se pueden verlos en los cuadros **n° 15** y **16** del anexo I.

CUADRO No. 14
 LA PAZ, 1994-\$

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN PRESENCIA DE MOLESTIAS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	MOLESTIAS	
	Presentes	Ausentes
PRESENTE	34,4	11
AUSENTE	65,6	89
TOTAL	100	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA / -95

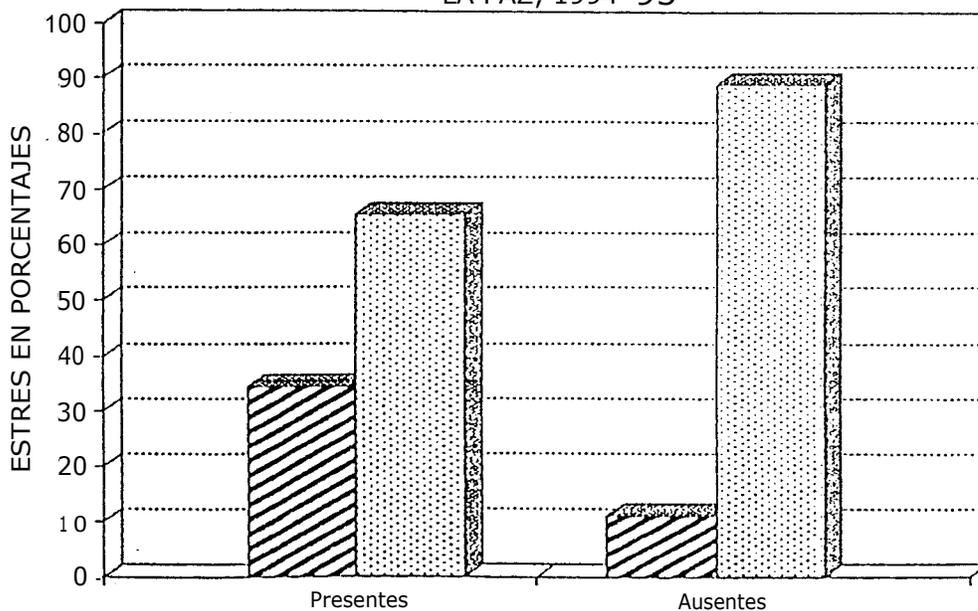
* Presencia de cualquier sintomatología.

CH2 = 26,11

G.L = 1

SIGNIFICANCIA = 0,0000

GRAFICO No.14
 COMPORTAMIENTO DEL ESTRES-TRABAJADORES DE EMP.MED.SEGUN PRESENCIA DE MOLESTIAS LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AIR - 94 - 95

▨ PRESENTE ▤ AUSENTE

CUADRO No.1 5
 LA PAZ, 1 994:—\$5

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN RELACIONES AFECTIVAS EN EL HOGAR

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	RELACIONES AFECTIVAS EN EL HOGAR			
	Muy Satisf.	Satisfactori	Deficiente	Muy Def.
PRESENTE	8,7	24,4	33,3	16,7
AUSENTE	91,3	75,6	66,7	83,3
TOTAL	100	100	100	100

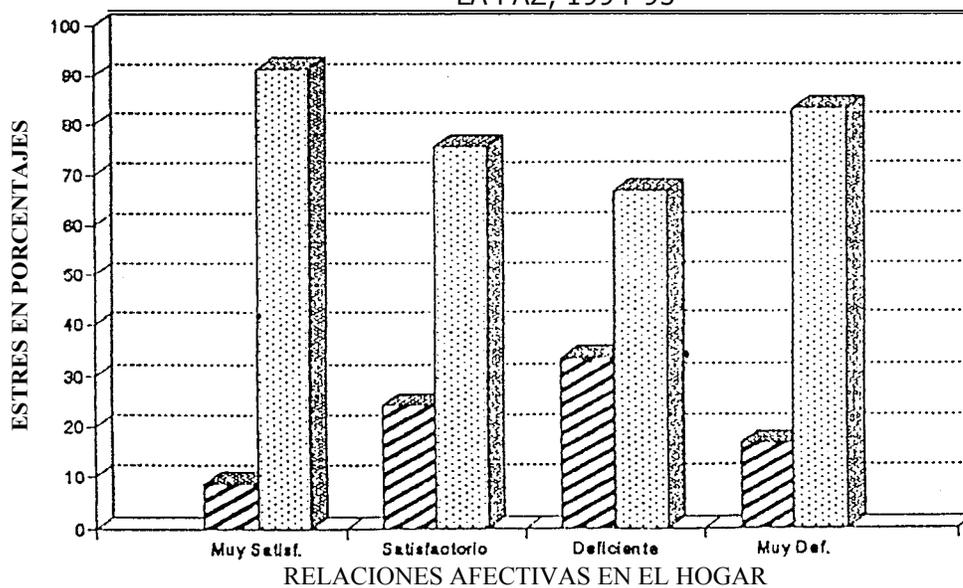
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH2 = 10.48

G.L = 3

SIGNIFICANCIA = 0.01 486

GRAFICO No.17
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN REL. AFECTIVAS HOGAR
 LA PAZ, 1994-95



FUENTE: ELABORACION PROPIA / AR— 94 95

CON ESTRES SIN ESTRES

3.2.1. Comportamiento del Estrés según el ESTADO DE SALUD DE LOS FAMILIARES.

Las condiciones de salud de los familiares también afecta el riesgo del trabajador a estresarse aunque en menor cuantía que su propia salud.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguiente: En los casos donde la salud de los familiares era desde satisfactorio hasta muy satisfactorio, los trabajadores estaban estresados en el 17,12 % y en aquellos trabajadores cuyos familiares estaban con salud deficiente o muy deficiente (enfermos) existía un 66,7 % de estrés, casi cuatro veces más que en los primeros. **Ver cuadro y gráfico N° 16.**

La significancia estadística que se tiene es también máxima (0,00028), sólo un poco menor que en el observado, para esta misma relación, en el acápite 3.1.

3.2.2. Comportamiento del Estrés según "MOLESTIAS" DE LOS FAMILIARES.

El comportamiento del estrés en relación a las **"molestias de los familiares"** es similar a lo que ocurre en la variable molestias de los trabajadores aunque con diferencias ligeramente menores y que **se expresan igualmente en la significancia estadística máxima (0,00034)** aunque un tanto menor a las anteriores . Los trabajadores que tienen a sus familiares con salud precaria se estresan el doble que los que tienen a sus familiares en condiciones normales de salud. **Ver cuadro y gráfico N° 17.**

CUADRO No. 1 $\bar{6}$
 LA PAZ, 1 994- 93

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN CONDICIONES DE SALUD DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR

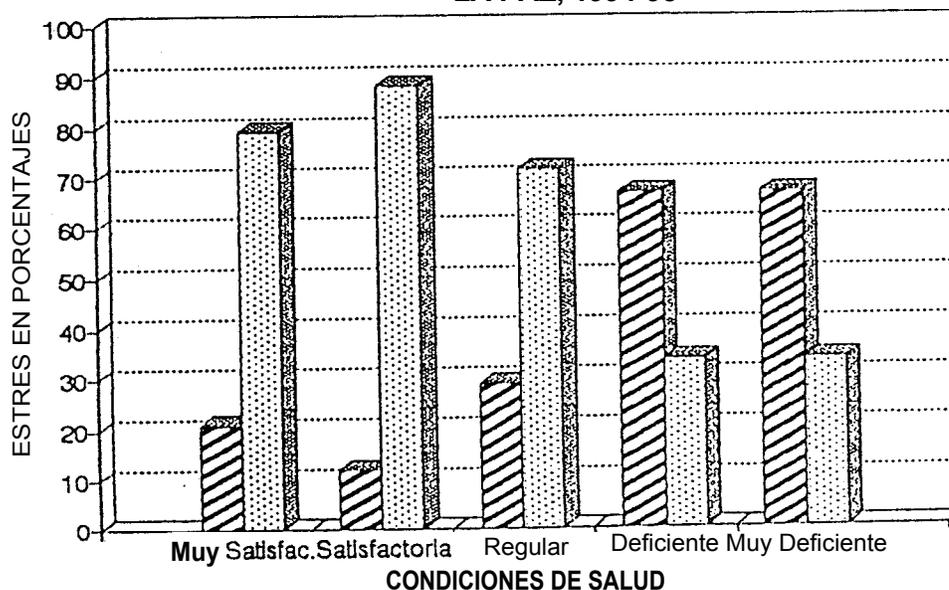
EN PORCENTAJE

ESTRES	CONDICIONES DE SALUD DE LA FAMILIA				
	Muy Satisfac.	Satisfactoria	Regular	Deficiente	Muy Deficient
PRESENTE	20,8	11,8	28,7	66,7	66,7
AUSENTE	79,2	88,2	71,3	33,3	33,3
TOTAL	100	100	100	<u>100</u>	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH2 = 21.23
 G.L = 4
 SIGNIFICAN= = 0.03028

GRÁFICO No.15
 COMPORTAMIENTO DEL ESTRES-TRABAJADORES DE EMP.MED.SEGUN CONDICIONES DE SALUD
 LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA /AR - 9495

PRESENTE — AUSENTE

CUADRO NO. 17:
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRES. DE MEDICAMENTOS, SEGUN PRESENCIA DE MOLESTIAS* EN LOS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	MOLESTIAS	
	Presentes	Ausentes
PRESENTE	11,8	8,1
AUSENTE	28	52,1
TOTAL	39,8	60,2

FUENTE : ELABORACION PROPIA/ A.I.R. - 94-95

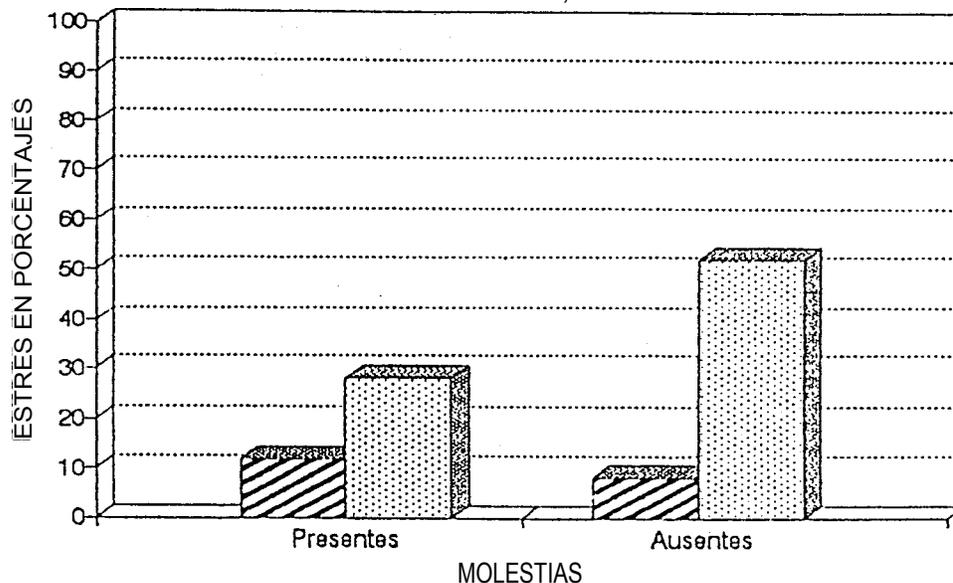
* Presencia de cualquier sintomatología.

CH2 = 12,84

G.L = 1

SIGNIFICANCIA = 0, 00034

GRAMO No. 16
 COMPORTAMIENTO DEL ESTRES/TRABAJADORES
 DE EMP.MED.SEGUN MOLESTIAS
 LA PAZ, 1994- 95



FUENTE : ELABORACION PROPIA /AR - 94- 95

 PRESENTE  AUSENTE

4. COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE HÁBITOS DEL TRABAJADOR .

El alcoholismo, el tabaquismo, el uso de ciertos fármacos, etc. son también expresión de la salud general del individuo y fueron separadas del anterior subcapítulo sólo por cuestiones de ordenamiento de presentación de la información.

Los hábitos denotan de una u otra manera situaciones de desequilibrio emocional y se interrelacionan con la tensión nerviosa como causa o efecto. En el estudio se los consideran como si se trataran de variables causales o independientes.

En todos los casos el rango **no aplicable** significa que los trabajadores no poseen el hábito en cuestión. Toda la información que se obtuvo está también referida a los últimos tres meses como en las variables del subcapítulo anterior.

4.0. Datos Generales de la Variable HÁBITOS DEL TRABAJADOR.

Debido al nivel cultural, al conocimiento sobre los efectos negativos que poseen estas sustancias para la salud o por la prohibición empresarial específica de consumo, se observa que una gran mayoría de trabajadores no consumen alcohol (59,3 %), tampoco tabaco (64,9 %). Ni utilizan antidepresivos, ansiolíticos, tranquilizantes, etc. (87,2 %) pese a que tienen fácil acceso a los mismos.

En los trabajadores que poseen estos hábitos el consumo de alcohol se incrementó en un 5,6 % , el consumo de tabaco en un 8,3 % y el consumo de los fármacos mencionados en un 3,7 % . **Ver cuadros Nos. 18, 19 y 20 del anexo I.**

4.1 Comportamiento del Estrés según el CONSUMO DE TABACO.

La relación entre el consumo de tabaco y el estrés es directamente proporcional, aunque en los resultados pareciera que los que disminuyeron su consumo se estresaran más que los que mantienen estable su consumo. Esto hay que interpretarlo tomando en cuenta que la mayoría de los que están disminuyendo su consumo, en realidad consumen todavía más que aquellos que mantienen su consumo estable, además que el mismo hecho de imponerse la disminución también les estaría creando inicialmente cierta tensión nerviosa.

Este mismo fenómeno se observa en el caso de la variable **consumo de bebidas alcohólicas**, pero no así en el caso de la variable **hábitos de automedicación** ya que el proceso de disminución de los antidepresivos, ansiolíticos, tranquilizantes, etc. es producto generalmente de una mejoría o mayor control del problema.

Los trabajadores que incrementaron su consumo de tabaco están estresados en su mayoría. Los que mantienen estable su consumo están estresados casi cuatro veces menos que los anteriores. Aquellos que disminuyeron su consumo están estresados el 37,1 %.

La **significación estadística entre consumo de tabaco y estrés es también máxima (0,00000)**. Ver cuadro y gráfico N° 18.

CUADRO No.18
LA PAZ, 1994-35

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN INCREMENTO DE HABITO TABAQUICO

ESTRES	HABITO TABAQUICO			
	Aumentó	No Aumentó	Disminuyó	No Aplicable
PRESENTE	51,9	13,7	37,1	14,4
AUSENTE	48,1	86,3	62,9	85,6
TOTAL	100	100	100	100

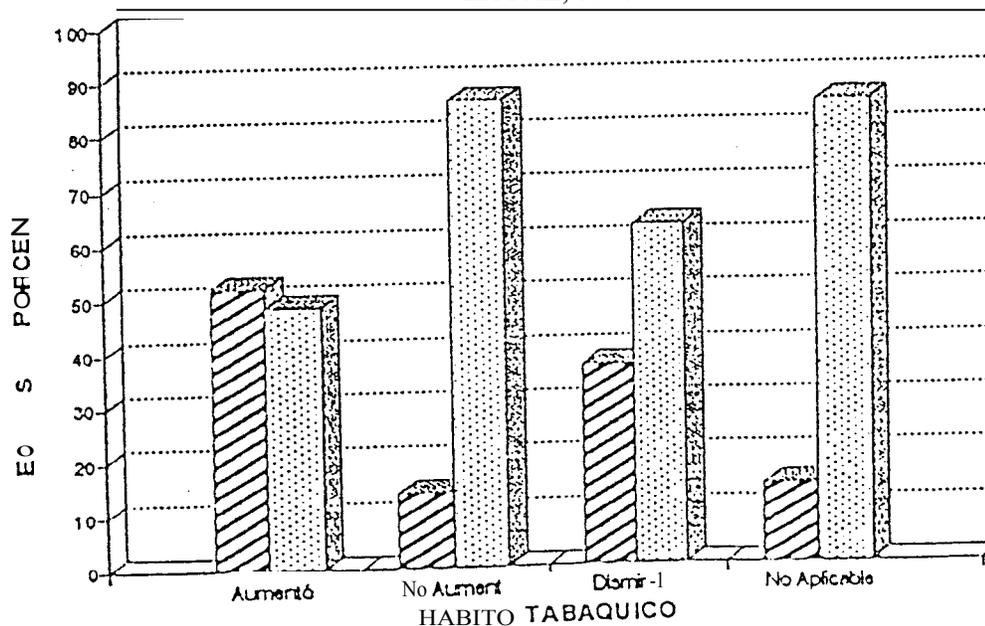
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R. - 94 - 9 5

CH2 = 29.10

G.L= 3

SIGNIFICANCIA= 0.00000

GRÁFICO No.18
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN HABITO TABAQUICO
LA PAZ, 1994 - 95



RENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94 - 95

CON ESTRES SIN ESTRES

4.2. Comportamiento del Estrés según el CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS.

Entre los indicadores **consumo de alcohol y estrés** existe también una **relación directa** muy grande. Los que mantienen su consumo estable se estresan en una proporción tres veces menor que los trabajadores que aumentaron su consumo en los últimos tres meses. Los que disminuyeron el ritmo de su consumo se estresaron el 23,4 % , que significa sólo la mitad de los que incrementaron su consumo. **La significación estadística es alta (0,038). Ver cuadro y gráfico N° 19.**

4.3. Comportamiento del Estrés según los HÁBITOS DE AUTOMEDICACIÓN.

En los **hábitos de automedicación** está comprendido el uso de ciertos fármacos como ansiolíticos y antidepresivos sin prescripción profesional. Es frecuente mencionar que el acceso a estos productos es un factor que predispone su uso indiscriminado pero en el caso de los trabajadores que trabajan con medicamentos se observa que el consumo no es de magnitud y quizás se deba a que este aparente riesgo se contrarresta con sus condiciones culturales favorables, como se señaló anteriormente.

El estrés en los que incrementaron su consumo es el doble respecto a los que mantuvieron el mismo. De los que disminuyeron este hábito, es la mitad respecto a los que mantuvieron su uso. **La significancia estadística es también importante (0,006). Ver cuadro y gráfico N° 20.**

CUADRO No. 19
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO. DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN INGESTA DE ALCOHOL

(EN PORCENTAJE)

ESTIRES	INGESTA DE ALCOHOL			
	Aumentó	No Aumentó	Disminuyó	No Aplicable
PRESENT	44,4	15,2	23,4	18,3
AUSENTE	55,6	84,8	76,6	81,7
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

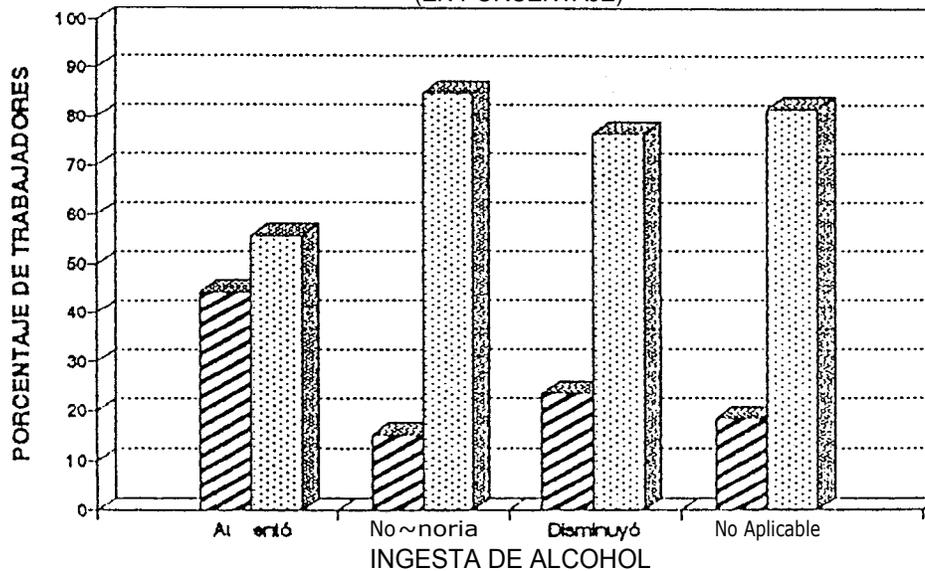
FUENTE: ELABORACION PROPIA / ALA.- 94 - 95

CH2 = 8.40

.L= 3

SIGNIFICANCIA= G03837

GRÁFICO No.19
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN INGESTA ALCOHOL. LA PAZ 1994-95
(EN PORCENTAJE)



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR — 94-- 95

CON ESTRES
 ESTRES

CUADRO No.20
LA PAZ, 1 994-9S

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN AUTOMEDICACION DE ANTIDEPRESIVOS, ANSIOLITICOS Y SIMILARES

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	USÓ DE ANTIDEPRESIVOS, ANSIOLITICOS, ETC			
	Aumentó	No Aumentó	Disminuyó	No Aplicable
PRESENTE	58,3	23,8	12,5	18,1
AUSENTE	41,7	76,2	87,5	81,9
TOTAL	100	100	100	100

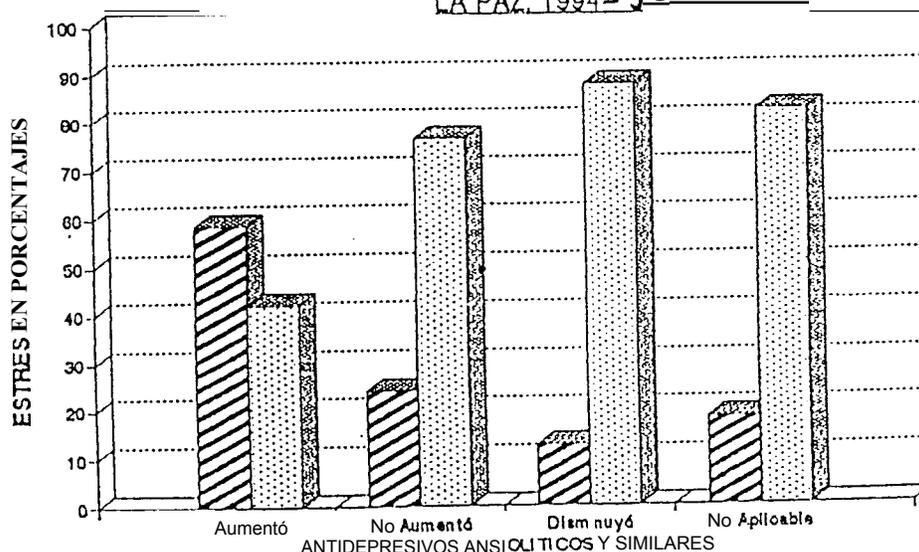
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 95

CH2 = 1215

G.L= 3

SIGNIFICANCIA = 0.00689

GRÁFICO No.20
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN AUTOMEDICACION
LA PAZ, 1994-95



FUENTE: ELABORACION PROPIA / AR 94-95

▨ CON ESTRES U SIN ESTRES

5. COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE ACTIVIDADES DE RECREO.

Por su importancia se toma en cuenta el recreo estructurado y no así el recreo simple (descanso) que tiende sólo a reponer las energías físicas desgastadas en la jornada laboral, además se supone que todos lo realizan.

El esparcimiento es de suma importancia para prevenir o disminuir el riesgo del estrés. Además se averiguó que familiares participaban de las mismas como una forma de conocer la cohesión familiar, que va a disminuir también la probabilidad de presentar estrés.

Esta variable se operacionalizó en dos dimensiones:

Actividades de Recreo del Trabajador, y la

Participación de los Familiares en esas Actividades de Recreo.

Ambas dimensiones que se utilizaron para medir la relación entre recreo estructurado y estrés dieron una significancia estadística muy importante.

5.1. Comportamiento del Estrés según la Dimensión ACTIVIDADES DE RECREO DEL TRABAJADOR.

Para medir la dimensión **Actividades de Recreo del Trabajador** se utilizaron tres indicadores:

Las **actividades deportivas**,

Las **actividades culturales** como visitas a museos, cines, teatros, etc., y

Las **actividades "sociales"** tales como cumpleaños, fiestas, agasajos, reuniones familiares y con amigos, etc.

En los tres casos se dio una significación estadística elevada.

5.1.0. Datos Generales de la Dimensión ACTIVIDADES DE RECREO DEL TRABAJADOR.

El 38,8 % de los trabajadores tienen actividades deportivas consideradas entre muy satisfactorias y satisfactorias, el 39,8 % consideran que sus prácticas son regulares y el 21,4 % no hace deportes. **Ver cuadro N° 21 del anexo I.**

Respecto a las actividades culturales, el 32.3 % creen que sus actividades son entre muy satisfactorias y

satisfactorias, el 43,8 regulares y el 23,9 tienen limitaciones o no realizan estas actividades. **Ver cuadro N° 22 del anexo I.**

El 43,1 % de los trabajadores tienen actividades "sociales" muy satisfactorias o satisfactorias. El 45,7 % regulares y el 11,2 % deficientes o muy deficientes, es decir no acostumbran a divertirse con fiestas, agasajos, reuniones, etc. **Ver cuadro N 23 del anexo I.**

Según los datos recolectados, se aprecia que **los trabajadores de las Empresas de Medicamentos, pese a su alto nivel cultural, se dedican más las fiestas, luego al deporte y por último a la cultura.**

5.1.1. Comportamiento del Estrés según las ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

El ejercicio físico indudablemente mantiene a la persona saludable, disminuyendo los riesgos a contraer estrés. Esto se aprecia claramente en la información obtenida, donde la proporción de estrés va disminuyendo conforme aumenta la actividad deportiva del trabajador.

Los trabajadores que tienen una práctica deportiva satisfactoria o muy satisfactoria, es decir que realizan bastante deporte, están estresados sólo el 14,4 %. Ocurre lo contrario con los que no practican, que se estresan en un 31,9 % , más del doble que los primeros.

La significancia estadística es apreciable y dio un valor de 0,035 . Ver cuadro y gráfico N° 21.

CUADRO No. 21
 LA PAZ, 1 994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PRACTICA DEPORTIVA
 (EN PORCENTAJE)

ESTRES	PRACTICA DEPORTIVA				
	Muy Satisfact.	Satisfactoria	Regular	Deficiente	Muy Deficient
PRESENTE	15	14,1	18,8	26,8	39,3
AUSENTE	85	85,9	81,3	73,2	60,7
TOTAL	100	100	100	100	100

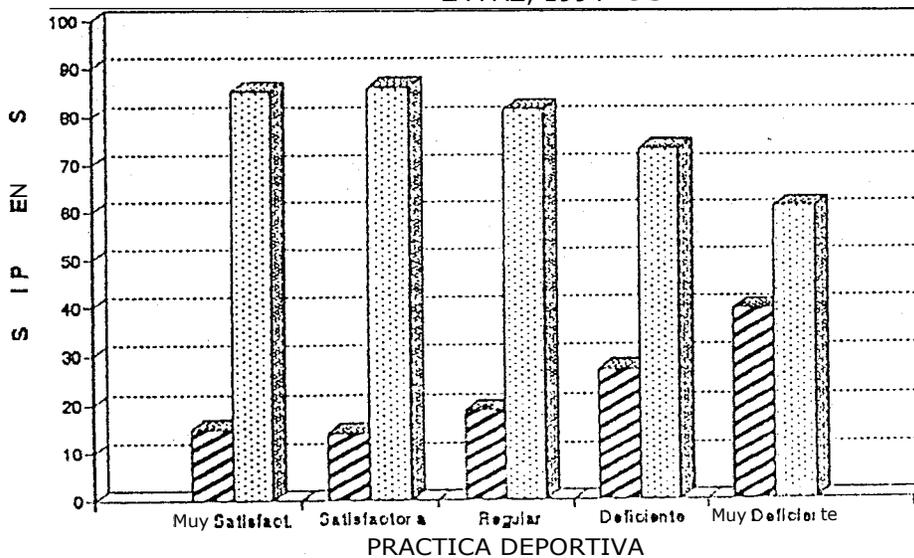
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94

CH2 = 10.34

G.L= 4

SIGNIFICANCIA= 0.03511

GRAFICO No.21
 ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
 MEDICAMENTOS SEGUN PRACTICA DEPORTIVA
 LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94-95

CON ESTRES SIN ESTRES

5.1.2. Comportamiento del Estrés según las ACTIVIDADES CULTURALES.

Las actividades de esparcimiento cultural a más de elevar el nivel intelectual del individuo sirven para contrarrestar la fatiga especialmente mental. Esto se confirma en los datos obtenidos.

La **significancia estadística es importante (0,024) y demuestra que existe relación inversamente proporcional, al igual que con la variable anterior, entre el estrés y las actividades culturales.**

Los resultados que se lograron denotan que existe el doble de estresados en los que tienen poca o ninguna actividad cultural respecto a aquellos que tienen satisfactoriamente. **Ver cuadro y gráfico N° 22.**

5.1.3. Comportamiento del Estrés según las ACTIVIDADES "SOCIALES".

La diferencia existente entre los trabajadores que se divierten en fiestas y agasajos con los que no lo hacen, respecto al riesgo de estresarse es importante. De los primeros se estresan apenas el 15,8 % y de los segundos la proporción sube al doble, 38,8 % .

La significancia estadística es alta (0,024). Ver cuadro y gráfico N° 23.

CUADRO No.22
 LA PAZ, 1994:- 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN ACTIVIDADES CULTURALES
 (EN PORCENTAJE)

ESTRES	ACTIVIDADES CULTURALES				
	Muy Satisfact.	Satisfactoria	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
PRESENTE	23,1	16,5	14,9	30,4	38,1
AUSENTE	76,9	83,5	85,1	69,6	61,9
TOTAL	100	100	100	100	100

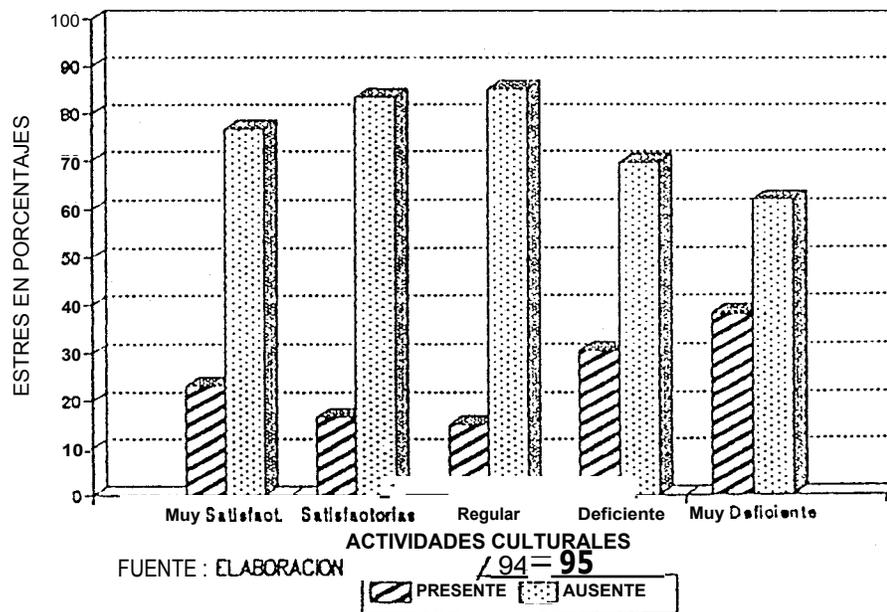
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R. -94 - 35

CH2 = 11.18

G.L = 4

SIGNIFICANCIA = 0.02482

GRAFICO No. 22
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN ACTIVIDAD CULTURAL LA PAZ 1994 - 95



CUADRO No.23
LA PAZ, 1 994:-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN ACTIVIDADES SOCIALES
(EN PORCENTAJE)

ESTRES	ACTIVIDADES SOCIALES				
	Muy Satisfact.	Satisfactorias	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
PRESENTE	19,5	14,3	19	34,6	50
AUSENTE	80,5	85,7	81	65,4	50
TOTAL	100	103	100	100	100

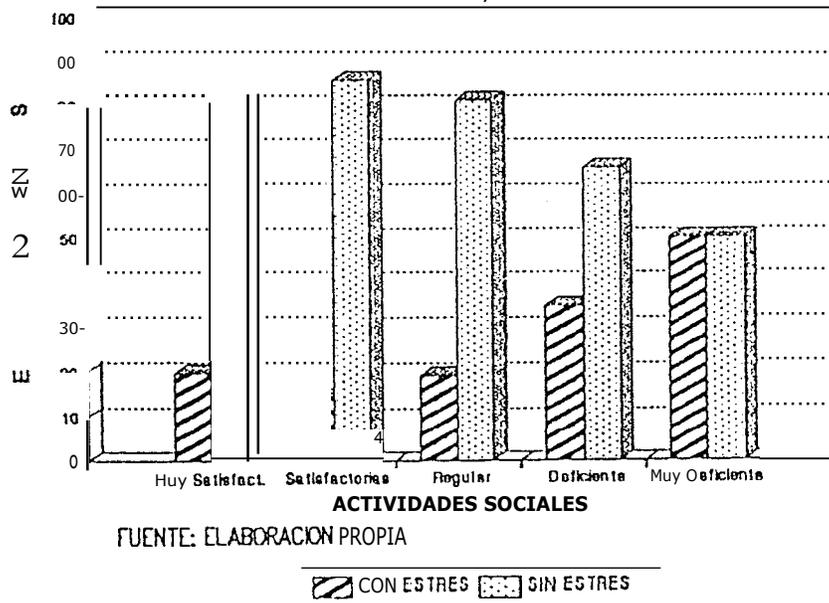
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH 2= 11.23

G.L= 4

SIGNIFICANCIA= 0.02405

GRÁFICO No. 23
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN ACTIVIDADES SOCIALES
LA PAZ, 1994-95



5.2. Comportamiento del Estrés según la Dimensión PARTICIPACIÓN DE LOS FAMILIARES EN LAS ACTIVIDADES DE RECREO DEL TRABAJADOR.

Se utilizaron dos indicadores para medir la **Participación de los Familiares en las Actividades de Recreo** del Trabajador:

- Las **actividades deportivas**, y
- Las **actividades culturales**.

El comportamiento del estrés con ambos indicadores dio también, como en la anterior dimensión, una significancia estadística muy importante.

5.2.0. Datos Generales de la Dimensión PARTICIPACIÓN DE LOS FAMILIARES EN LAS ACTIVIDADES DE RECREO DEL TRABAJADOR.

En cuanto a la participación de los familiares en las actividades de recreo del trabajador, se observó que cuando se trata de practicar deporte lo hacen mayormente con los hijos y hermanos. En las actividades culturales las opciones más de un familiar y los hijos son los que poseen mayores porcentajes de participación. **Ver cuadro No. 24 del anexo I.**

En resumen , los familiares participan más en las actividades deportivas de los trabajadores que en sus actividades culturales.

5.2.1. Comportamiento del Estrés según la PARTICIPACIÓN DE FAMILIARES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS DEL TRABAJADOR.

Respecto a la participación de los familiares en las actividades deportivas del trabajador, se observa que los trabajadores que practican deportes con sus hijos son los que menos se estresan y los que más se estresan son aquellos que practican sin la participación de miembros de su familia.

Esto indirectamente significa o supone que las relaciones con sus familiares no son de las mejores, repercutiendo en el riesgo de contraer estrés.

Los valores de significancia estadística son elevados (0,008). Ver cuadro y gráfico N° 24.

5.2.2. Comportamiento del Estrés según la PARTICIPACIÓN DE FAMILIARES EN ACTIVIDADES CULTURALES DEL TRABAJADOR.

En cuanto a la participación de los familiares en actividades culturales del trabajador también se observa que es más gratificante para no contraer estrés participar con los hijos. Igualmente no participar con nadie de la familia significa más riesgo de estresarse. **La significación estadística es también importante (0,012). Ver cuadro y gráfico N° 25.**

CUADRO No.24
LA PAZ, 1994 - 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PARTICIPACION FAMILIAR
EN PRACTICAS DEPORTIVAS

EN PORCENTAJE

ESTRES	PARTICIPACION FAMILIAR EN PRACTICAS DEPORTIVAS						
	Padres	Hermanos	Esposa(o)	Hijos	Otros	Ninguno	Más de uno
PRESENTE	22,2	18,6	23,1	9,6	13,3	34,1	15,9
AUSENTE	77,8	81,4	76,9	90,4	86,7	65,9	84,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

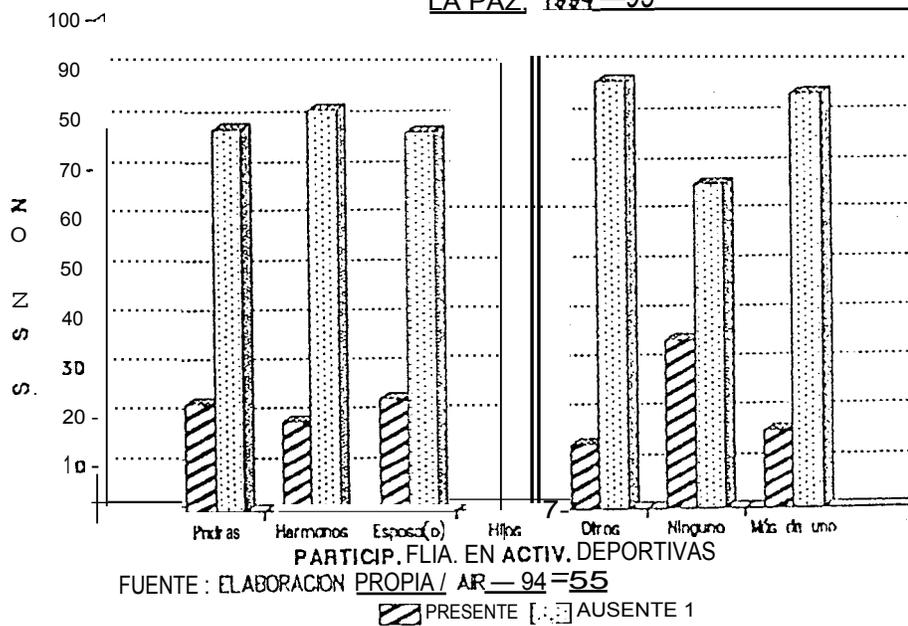
FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R. 94—9,

CH2 = 17.22

G.L = 6

SIGNIFICANCIA= 0.00850

GRAFICO No. 24
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN PARTICIP. FAMILIA ACTIV. DEPORTIVAS
LA PAZ, 1994—95



CUADRO No.25
 LA PAZ, 1994:-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PARTICIPACION FAMILIAR
 EN ACTIVIDADES CULTURALES

(EN PORCENTAJE)

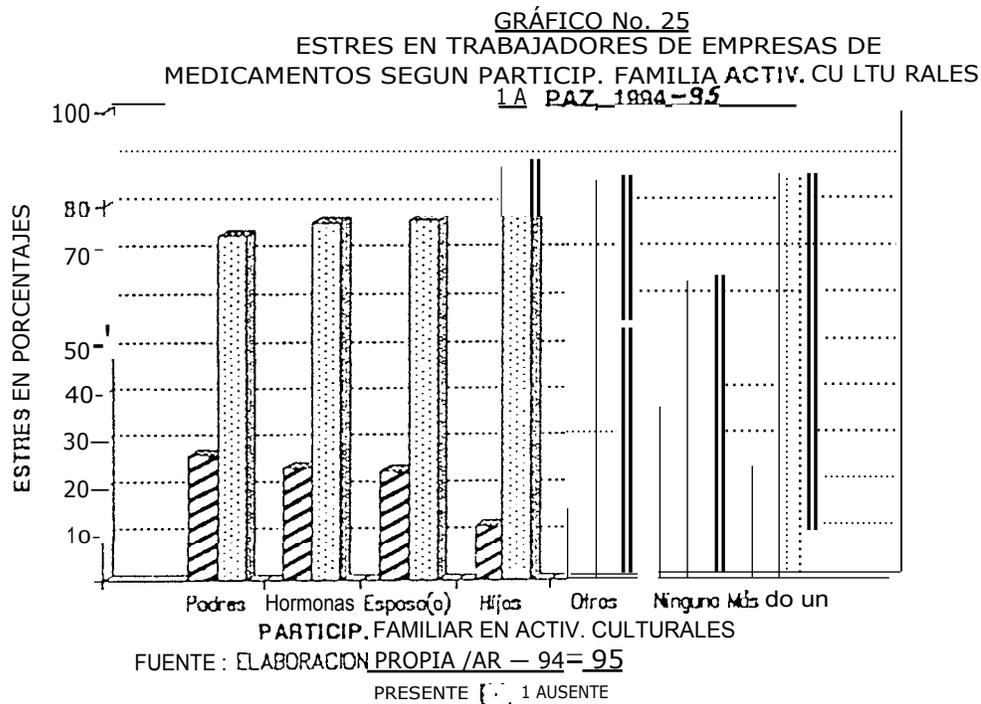
ESTRES	PARTICIPACION FAMILIAR EN ACTIVIDADES CULTURALES						
	Padres	Hermanos	Esposa (o)	Hijos	Otros	Ninguno	Más de uno
PRESENTE	26,7	24,1	23,3	11,6	15	36,4	23,7
AUSENTE	73,3	75,9	76,7	88,4	85	63,6	87,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA / I. R. -94 – 95

CH2 = 16.34

G.L. = 6

SIGNIFICANCIA = 0.01203



6. COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGÚN LA VARIABLE CONDICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL.

La **satisfacción laboral**, ha sido operacionalizada en base a las variables utilizadas en el folleto "La Salud y el Trabajo, Dos Contradicciones **Históricas**".¹⁰⁰

Las dimensiones que comprenden la variable satisfacción laboral, son múltiples y para su operacionalización sólo se tomaron en cuenta las más importantes y que son siguientes:

- a) **LA SITUACIÓN LABORAL**, entendida como el **tipo de contrato laboral, el cargo o las funciones desempeñados y los años de antigüedad** en la empresa.
- b) **LA AUTOVALORACIÓN DEL TRABAJO** desempeñado, donde se tomó en cuenta **la dedicación** que brinda el trabajador en sus actividades laborales, **la relación entre la técnica y el cargo desempeñado** y finalmente la **satisfacción salarial**.
- c) **LAS RELACIONES HUMANAS Y LABORALES** que tiene el trabajador con sus superiores y compañeros.
- d) **LAS CONDICIONES AMBIENTALES** en las que realiza el trabajador sus labores.

¹⁰⁰. MIRANDA ALIAGA, Antonio: Op. cit. p. 12-17.

- e) **LOS INGRESOS ECONÓMICOS** en general, ya sean estos **los salarios** o provenientes **de otras fuentes** ajenas a la empresa.

6.1. Comportamiento del Estrés según la Dimensión

SITUACIÓN LABORAL.

De las tres variables utilizadas para determinar la **situación laboral**: nivel del cargo desempeñado, tipo de contrato laboral y años de antigüedad, únicamente esta última dio una significancia estadística importante.

6.1.0. Datos Generales de la Dimensión SITUACIÓN LABORAL.

La estabilidad laboral en las empresas de medicamentos es un factor positivo y que da seguridad a sus empleados. Esto se aprecia en los siguientes datos: el 81,1 % de los trabajadores son de planta, el 14,6 % contratados a plazo fijo y sólo el 4,3 % son eventuales. **Ver cuadro N 27 del anexo I.**

De entre todos los trabajadores, el 34,3 % tienen una antigüedad de cinco y más años; el 22,7 % tiene menos de un año de antigüedad, en este grupo deben estar incluidos los eventuales y contratados pero también existen como mínimo un 3,8 % de trabajadores de planta.

Esto significa que estas empresas, a diferencia de la mayoría, están en un ritmo de crecimiento importante. **Ver cuadros N² 27 y 28 del anexo I.**

6.1.1. Comportamiento del Estrés según el NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO.

Según el nivel del cargo desempeñado, los que más se estresan son los del rango **administrativos** donde están incluidos secretarías, recepcionistas, cajeros, contadores, etc. y los **trabajadores de servicio** (personal de limpieza, porteros, serenos, etc.). Los técnicos (profesionales) **y** obreros son los que menos se estresan. El personal **jerárquico** (jefes) y de **marketing** (visitadores médicos y cobradores) tienen una proporción intermedia de estresados.

Estos resultados en cuanto a los profesionales no son de extrañar ya que al tener buen control de sus actividades y funciones tienen menos riesgo de estresarse. Respecto al poco estrés encontrado en los obreros quizás se deba a que tienen estabilidad laboral y relativamente buenos salarios, de todos modos amerita una mayor investigación para tener una explicación más objetiva y cabal de dicho comportamiento.

En cambio el personal de servicio, por la posición que ocupan en la escala de jerarquía y por el trabajo nocturno que desarrollan algunos de ellos, son sometidos a mayor presión que el resto de los empleados. **Ver cuadro y gráfico N° 26.**

6.1.2. Comportamiento del Estrés según el TIPO DE CONTRATO LABORAL.

En los resultados obtenidos se observa **una relación inversamente proporcional entre la estabilidad laboral y el**

CUADRO No.26
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN NIVEL DEL CARGO
(EN PORCENTAJE)

ESTRES	NIVEL DEL CARGO						
	Jerárquico	Técnico	Márketing	Administrat.	Obrero	Trab. Servid	Otro
PRESENTE	18,9	7,7	19,2	27,1	12,5	26,1	22,2
AUSENTE	81,1	92,3	80,8	72,9	87,5	73,9	77,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

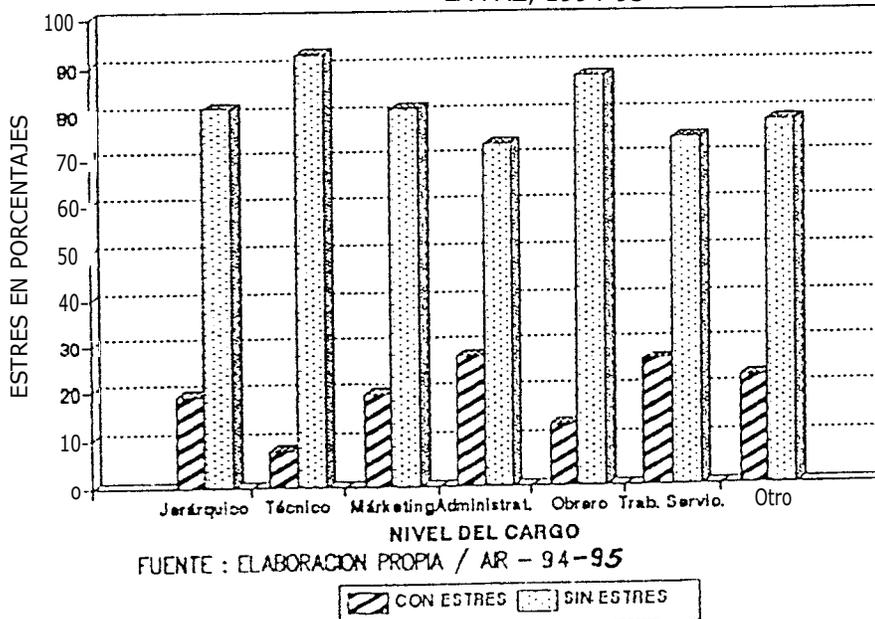
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94-95

CH2 = 8.76

G.L = 6

SIGNIFICANCIA = a19

GRAFICO No. 26
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN NIVEL DEL CARGO
LA PAZ, 1994-95



estrés como era de esperarse. Los trabajadores de planta, a sentirse más seguros en supuesto de trabajo, se estresan menos (18,8 %) que los contratados (23,4 %) y aún mucho menos que los eventuales, que son los más estresados (28,6 %). **Ver cuadro y gráfico N° 27.**

6.1.3. Comportamiento del Estrés según los AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

El estrés según la variable **años de antigüedad** se presenta como una parábola en **J**, **los que** más se estresan (29,8 %) son los que tienen más de 10 años de servicio y esto tendría que deberse a la influencia de la proximidad de la jubilación, ya que en nuestro medio **"es una especie de cesantía o relocalización por antigüedad ... que si bien nos aleja del riesgo del trabajo nos aproxima más a los riesgos que conlleva la desocupación en el subdesarrollo"** ^{1°1}.

El desgaste producto del proceso laboral y biológico es un factor que al influir negativamente en los trabajadores de mayor edad, debe actuar neutralizando la seguridad que da los años de antigüedad.

Los individuos que tienen una antigüedad igual o menor de dos años están estresados en un 22,5 % y debe estar relacionado, a más de la poca antigüedad, con las aspiraciones de ascenso y competitividad.

^{1°1}. MIRANDA A., Antonio: Op. cit. p. 9.

CUADRO No. 27
LA PAZ, 1994= 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE CONTRATO

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	TIPO DE CONTRATO		
	De Planta	Contratado	Eventual
PRESENT	18,8	23,4	28,6
AUSENTE	81,2	76,6	71,4
TOTAL	100	100	100

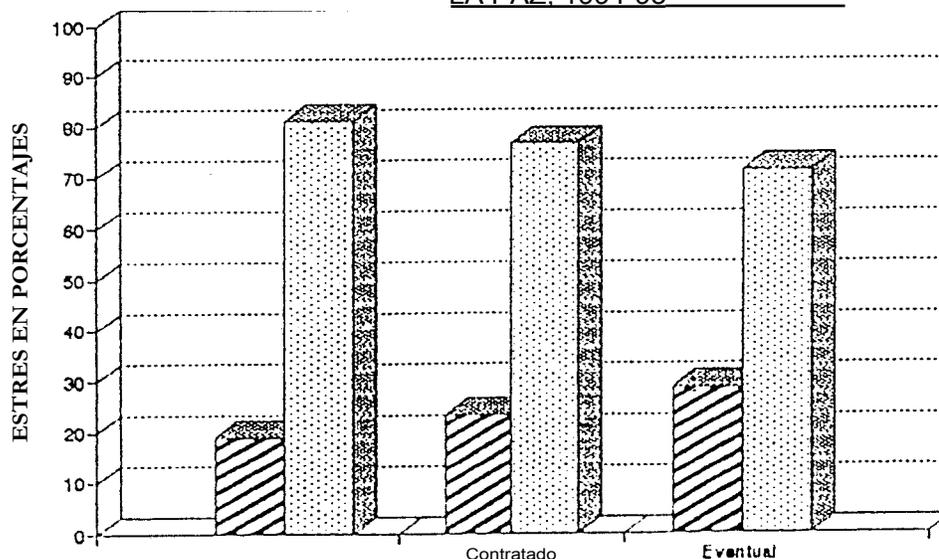
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94-95

CH2 = 1.23

G.L = 2

SIGNIFICANCIA= 0.54

GRÁFICO No.27
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN TIPO DE CONTRATO
LA PAZ, 1994-95



FUENTE ; ELABORACION PROPIA AR- 94-95



Los trabajadores que tienen una antigüedad entre 3 y 9 años son los menos estresados, quizás por estar exentos de los problemas mencionados para los años de antigüedad extremos.

La asociación entre años de antigüedad y estrés da una **significancia estadística muy alta (0,013)**. Ver cuadro y gráfico N° 28.

6.2. Comportamiento del Estrés según la Dimensión AUTOVALORACIÓN DEL TRABAJO.

Cuando la persona aprecia lo que hace siente satisfacción espiritual y es capaz en estas condiciones de ignorar necesidades que impidan una satisfacción material es decir una satisfacción plena. El trabajador que realiza su trabajo con agrado (**dedicación**), dominio y conocimiento (**técnica**) de lo que está haciendo y **creé** que se le está recompensando con un **salario** justo, **estimaré** su fuente de trabajo. Esto es lo que se averiguó mediante la **autovaloración del trabajo**.

Los resultados obtenidos con las tres variables que se utilizaron para medir la autoestima o autovaloración del trabajo dieron una significación estadística muy alta, que corroboran toda **la operacionalización de variables que está sintetizada en el cuestionario** que se utilizó.

CUADRO No.28
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN AÑOS DE ANTIGUEDAD

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	AÑOS DE ANTIGUEDAD					
	< 1	2	3	4	5 a 9	10 y más
PRESENTE	15,1	34	12	17,1	13	29,8
AUSENTE	84,9	66	88	82,9	87	70,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100

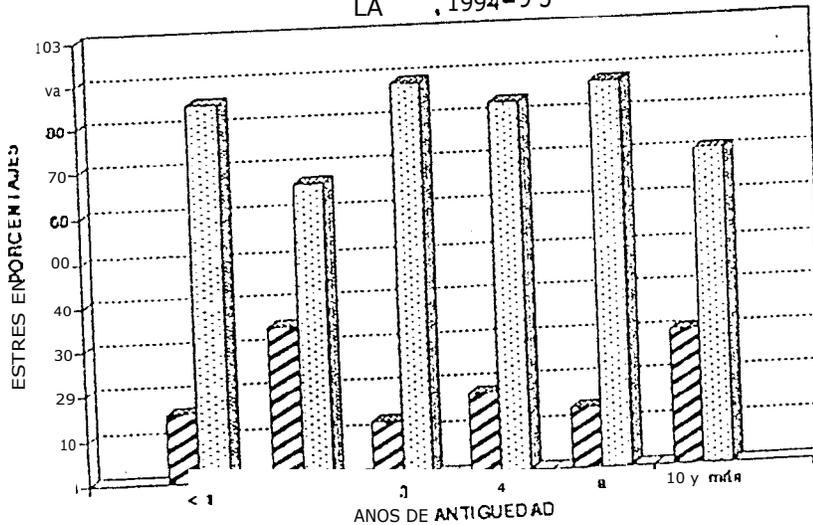
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 95

CH2 = 14.29

G.L. = 5

SIGNIFICANCIA = 0.01384

GRÁFICO No. 28
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN AÑOS DE ANTIGUEDAD
LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94-95

CON ESTRES [hatched] SIN ESTRES [dotted]

6.2.0. **Datos Generales de la Dimensión AUTOVALORACIÓN DEL TRABAJO.**

La dedicación que los trabajadores estarían dispuestos brindar a las actividades que desempeñan en la empresa , el 54.9 % indicaron que deberían dar mayor dedicación a sus labores, el 41,8 % consideraron que se debería brindar el mismo esfuerzo, y sólo el 3,3 % creían que su trabajo no merecía la dedicación que le brindaban. **Ver cuadro N° 29 del anexo I.**

Respecto a la **relación entre formación técnica y cargo desempeñado**, el 71,8 % de los empleados señalaron que esta relación es satisfactoria, apenas el 4,6 % indicaron que era deficiente. El resto contestó que existía una relación regular. **Ver cuadro N° 30 del anexo I.**

En lo referente a la **satisfacción salarial**, el 44,7 % de los trabajadores estaban satisfechos con lo que les pagaba la empresa, el 46,6 % medianamente y el 8,7 se encontraban descontentos. **Ver cuadro N° 31 del anexo I.**

6.2.1. **Comportamiento del Estrés según la DEDICACIÓN AL TRABAJO.**

Aquí lo que se averiguó es el esfuerzo y tiempo que el trabajador estaría dispuesto a brindar a su actual cargo.

Es de esperar que el que está dispuesto a brindar en el futuro mayor esfuerzo y dedicación a sus actuales funciones, también está satisfecho con su trabajo actual.

Asimismo quien considera que actualmente está dedicando más tiempo y (o) esfuerzo a su cargo, también denota, en algún sentido, disconformidad con su trabajo.

Los resultados obtenidos confirman lo anterior. Los empleados que creen que se debe dar más esfuerzo y dedicación a su trabajo, presentan sólo la mitad del riesgo de estrés de los que creen lo contrario.

La asociación entre estas dos variables es elevada, dando una significancia estadística de 0,010. Ver cuadro y gráfico N° 29.

6.2.2. Comportamiento del Estrés según la RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN TÉCNICA Y CARGO DESEMPEÑADO.

La relación entre el cargo desempeñado actualmente y la formación técnica o capacidad que tiene el trabajador para asumir sus funciones está relacionado con el estrés.

Los que tienen poca formación o entrenamiento para las funciones que realizan, están sujetos a mayor riesgo de estrés que los trabajadores que tienen la formación y capacidad suficiente para las actividades que desempeñan.

Obviamente que también estará sujeto a riesgo aquel trabajador que posee mayor formación técnica o académica y se desempeña en un cargo de menor jerarquía o se siente poco remunerado.

CUADRO No.29
LA PAZ, 1994:- 9.5

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN AUTOVALORACION DEL ESFUERZO QUE SE BRINDARIA AL CARGO

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	ESFUERZO QUE SE BRINDARIA AL CARGO				
	Mucho Más	Algo Más	El Mismo	Algo Menos	Mucho Menos
PRESENTE	16,5	21,4	17,9	33,3	80
AUSENTE	83,5	78,6	82,1	66,7	20
TOTAL	100	100	100	100	100

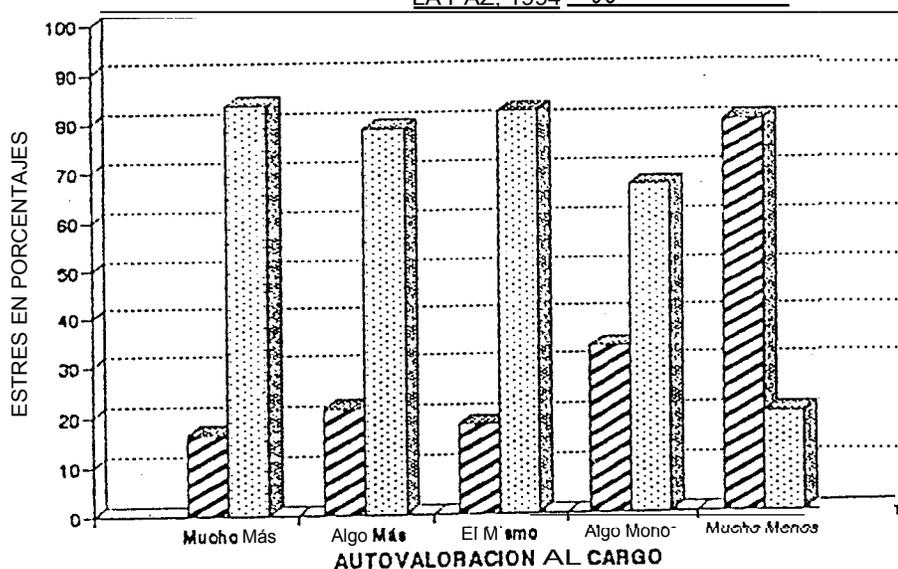
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH2 = 13.05

G.L = 4

SIGNIFICACION = 0.01087

GRAFICO No. 29
ESTRES EN TRAB. DE EMPRESAS DE MEDICAM.
SEGUN AUTOVALORACION AL CARGO
LA PAZ, 1994 - 95



FUENTE : ELABORACION PROPIA /AIR - 94 -35

▨ CON ESTRES 1: ▨ SIN ESTRES

Los resultados encontrados son los siguientes: Los empleados tiene una formación de deficiente para abajo, se estresan de 2 a 3 veces más que aquellos que están bien capacitados.

Estadísticamente, **la relación entre formación técnica y cargo desempeñado es también muy importante**, dando una **significancia de 0,023**. Ver cuadro y gráfico N° 30.

6.2.3. Comportamiento del Estrés Según la Variable SATISFACCIÓN SALARIAL.

El trabajador que creé que la remuneración que recibe está de acuerdo con el trabajo que desempeña, también está manifestando indirectamente su satisfacción con el trabajo y está menos propenso, al menos por ello, de estresarse. Al contrario tendrá más riesgo, respecto a esta variable, el trabajador que considera que no es pagado conforme a su esfuerzo.

Tienen riesgo a estresarse el 12,5 % de los trabajadores que se encuentran satisfechos o muy satisfechos con sus salarios. En cambio de los trabajadores que no están satisfechos con sus salarios, tienen riesgo al estres el 21,4 % .

La significancia estadística para la relación de estas dos variables es también muy alta, (0,018). Ver cuadro y gráfico N° 31.

CUADRO No. 30
LA PAZ 1 994-9.5

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRES. DE MEDICAMENTOS, SEGUN RELACION ENTRE CARGO DESEMPEÑADO Y FORMACION TECNICA ACTUAL

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	RELACION ENTRE CARGO Y CAPACIDAD				
	Muy Satisfact.	Satisfactorias	Regular	Deficiente	Muy Deficient
PRESENTE	9,2	18,7	28,9	40	20
AUSENTE	90,8	81,3	71,1	60	80
TOTAL	100	100	100	100	100

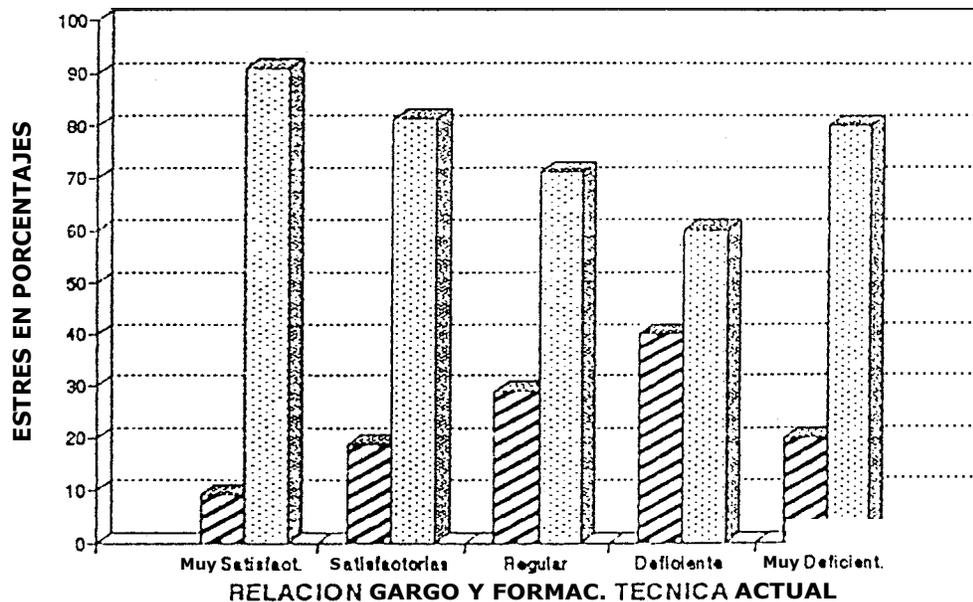
FUENTE : ELABORACION PROPIA / A.I.R. -94-95

CH2 = 11.25

G.L = 4

SIGNIFICANCIA = 0.02394

GRÁFICO No.30
ESTRES EN TRAB. DE EMPRESAS DE MEDICAM.
SEGUN RELACION ENTRE CARGO Y FORM. TEC. ACTUAL
LA PAZ, 1994-95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / t.R - 94-95

 CON ESTRES
  SIN ESTRES

CUADRO NO.31
LA PAZ, 1994- 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN AUTOVALORACION DE REMUNERACION PERCIBIDA

EN PORCENTAJ

ESTRES	AUTOVALORACION DE LA REMUNERACION				
	Muy Satisfact.	Satisfact	Regular	Deficiente	Muy Deficient.
PRESENTE	20	11,3	26,7	26,1	-
AUSENTE	80	88,7	73,3	73,9	100
TOTAL	100	100	100	100	100

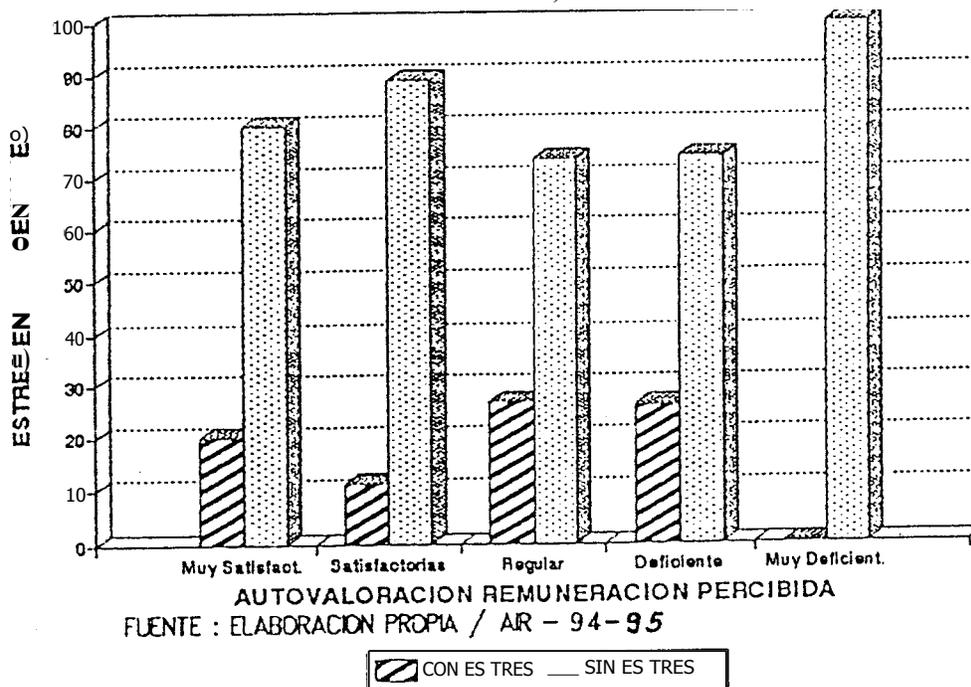
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 -95

CH2= 11.88

G.L = 4

SIGNIFICANCIA= 0.01826

GRÁFICO No.31
ESTRES EN TRAB. DE EMPRESAS DE MEDICAM.
SEGUN AUTOVAL. REMUNERACION PERCIBIDA
LA PAZ, 1994 - 95



6.3. Comportamiento del Estrés según la Dimensión RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO.

Las relaciones armoniosas y de mutuo respeto no solamente hacen que los objetivos de la empresa se cumplan más fácilmente sino que crean un ambiente amigable y cómodo que va a disminuir la tensión nerviosa de origen laboral.

La información recolectada sobre las relaciones humanas tanto con los jefes como con los compañeros dan un nivel de significancia muy fuerte entre estas variables y el estrés, confirmando la importancia de las mismas para la prevención del estrés de origen laboral.

6.3.0. Datos Generales de la Dimensión RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO.

La gran mayoría de los trabajadores (81,6 %) señalan tener buenas relaciones con sus superiores o jefes y apenas el 4,4 % indican que sus relaciones son deficientes o muy deficientes. **Ver cuadro N² 32 del anexo I.**

Asimismo casi idéntico porcentaje tienen también buenas relaciones con sus compañeros, sólo el 1,2 % confronta problemas con sus colegas de trabajo. **Ver cuadro N 33 del anexo I.**

6.3.1. **Comportamiento del Estrés según las RELACIONES CON LOS SUPERIORES.**

El 15,6 % de los trabajadores que tienen buenas relaciones con sus jefes tienen estrés, a diferencia de los que tienen malas relaciones que se estresan en un 35,7 %. Sin embargo los que tienen relaciones regulares con sus jefes están estresados en un mayor porcentaje (el 40 %), lo que es difícil de explicar por sólo esta variable.

De todos modos existe una **asociación inversa entre estrés y las relaciones con los superiores y el valor de la significancia estadística es muy grande (0,001)**. Ver cuadro y gráfico N° 32.

6.3.2. **Comportamiento del Estrés según las RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS.**

Los valores obtenidos en el cruce de estas variables son más claros y no existe ese problema de interpretación como en el anterior acápite.

Se observa una relación inversamente proporcional perfecta entre estrés y relaciones con los compañeros y el nivel de significación es aún mayor que en el anterior caso (0,0005).

Los que tienen relaciones muy satisfactorias se estresan en un 16 % y aquellos que tienen relaciones muy deficientes se estresan en el 100 % de los casos. **Ver cuadro y gráfico N° 33.**

CUADRO No. 32
LA PAZ, 1994. **95**

COMPORTAMIENTO DE ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN RELACION CON SUS SUPERIORES

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	RELACIONES CON SUS SUPERIORES				
	Muy Satisfact.	Satisfactoria	Regular	Deficiente	Muy Deficient
PRESENTE	13,3	16,5	40	37,5	33,3
AUSENTE	86,7	83,5	60	62,5	66,7
TOTAL	100	100	100	100	100

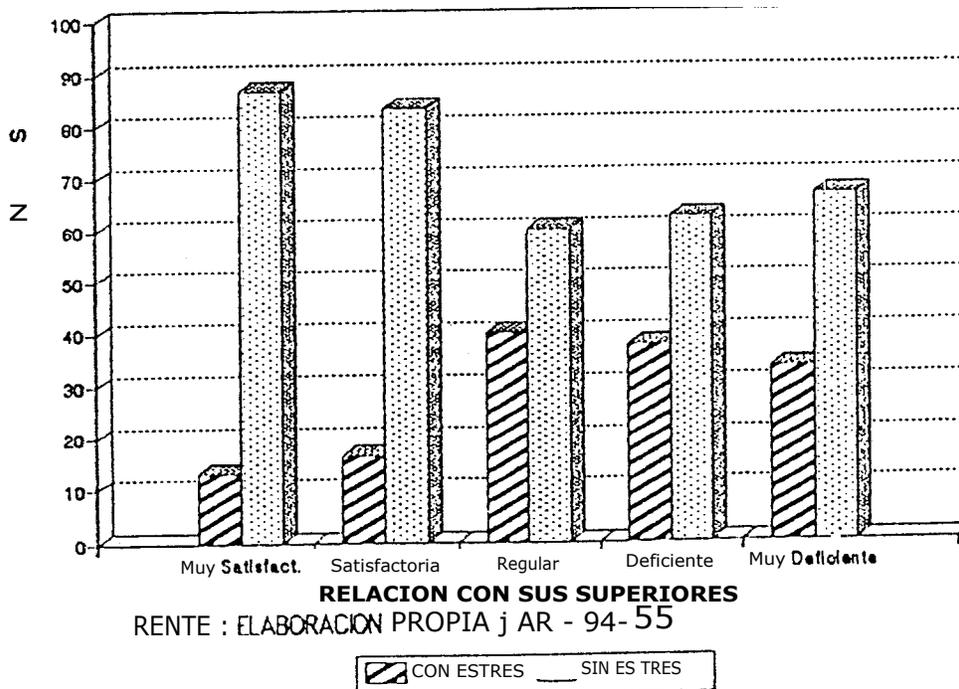
FUENTE: ELABORACION PROPIA 1 A.I.R.-94 - 35

CH 2 = 17.05

G.L = 4

SIGNIFICANCIA = 0.00189

GRÁFICO No.32
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN FIEL. CON SUS SUPERIORES
LA PAZ, 1994-9,5



CUADRO NO. 33
LA PAZ, 1 994-9S

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS			
	Muy Satisfact	Satisfactoria	Regular	Muy Deficient
PRESENTE	16	18,8	24,1	100
AUSENTE	84	81,2	75,9	-
TOTAL	100	100	100	100

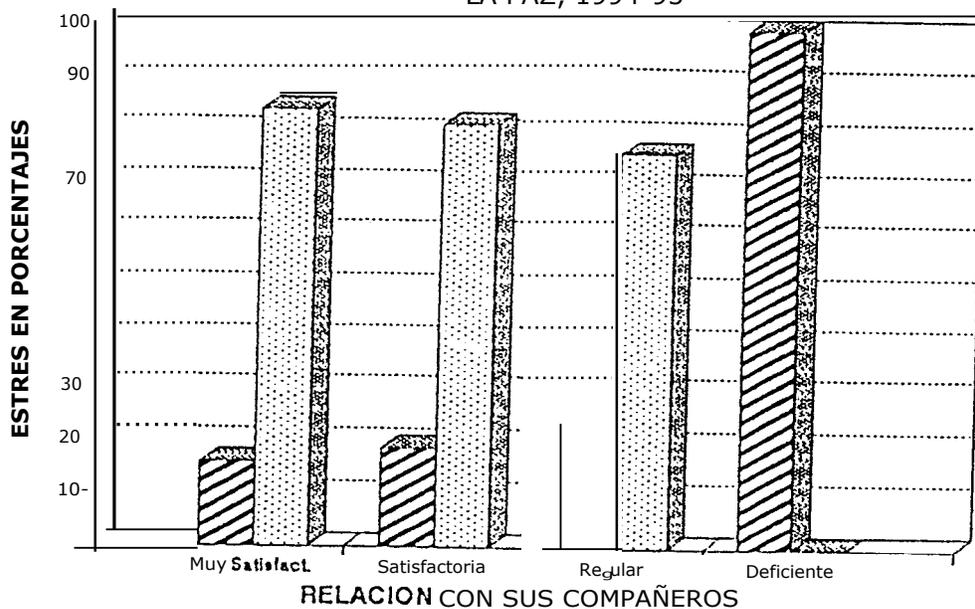
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH 2 = 17.75

G.L = 3

SIGNIFICANCIA = 0.00050

GRÁFICO No.33
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN REL. CON COMPAÑEROS
LA PAZ, 1994-95



FUENTE: ELABORACION PROPIA AR - 94-95

▨ CON ESTRES ▤ SIN ESTRES

6.4. Comportamiento del Estrés según la Dimensión CONDICIONES AMBIENTALES EN EL TRABAJO.

Las condiciones ambientales, al igual que las relaciones humanas, permiten que el trabajador realice más fácil y amablemente sus actividades. De ahí que es importante para la empresa y los trabajadores buenas condiciones ambientales en el lugar del trabajo.

6.4.0. Datos Generales de la Dimensión CONDICIONES AMBIENTALES EN EL TRABAJO.

El frío y el hacinamiento son los problemas que refieren el mayor número de trabajadores, pero una cantidad parecida de trabajadores también refirió tener más de un problema ambiental. Los otros factores que se preguntaron son en menor cuantía. **Ver cuadro N° 34 del anexo I.**

6.4.1. Comportamiento del Estrés según las MOLESTIAS AMBIENTALES ESPECIFICAS.

Los factores ambientales que más se relacionan con el estrés son: El calor que provoca el 62,5 % de estresados, los malos olores el 37,5 % , los que tienen más de un problema ambiental se estresan en el 37,0 % , los afectados con poca o demasiada luminosidad presentan el 28,6 % de estrés, el hacinamiento causa 22,0 % de estrés. Los otros factores están por debajo del 14 % . **Ver cuadro y gráfico N° 35.**

La significancia estadística entre el estrés y las molestias ambientales es también una de las más importantes (0,0006).

CUADRO No.34
LA PAZ, 1994-35

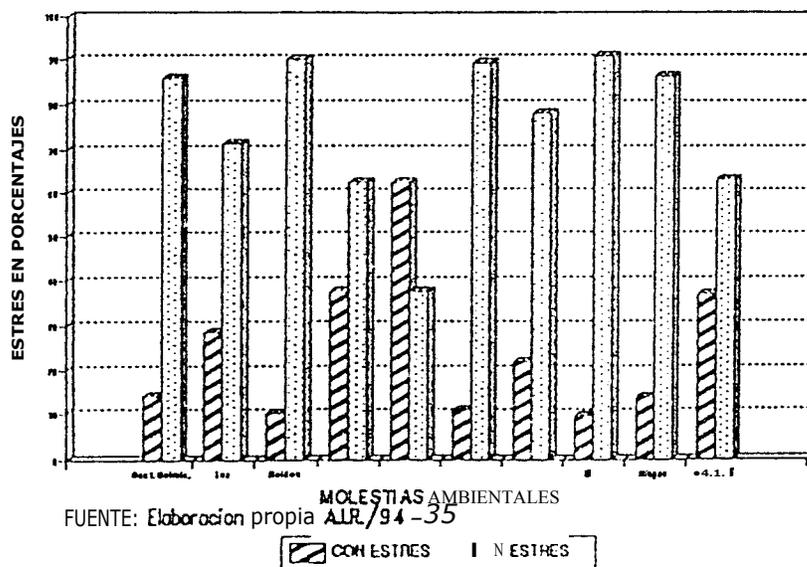
COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN MOLESTIAS AMBIENTALES
(EN PORCENTAJE)

ESTRES	MOLESTIAS AMBIENTALES EN EL TRABAJO									
	Sust.Quím.	Luz	Ruidos	Olores	Calor	Frío	Hacinara.	Otro	Ninguno	Más de 1
PRESENTE	14,3	28,6	10	37,5	62,5	10,9	22	9,5	13,9	37
AUSENTE	85,7	71,4	90	62,5	37,5	89,1	78	90,5	86,1	63
TOTAL	100	100	<u>100</u>	<u>100</u>	100	100	100	100	100	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94-95

CH= 28.96
G.L = 9
SIGNIFICANCIA = 0.00066

GRÁFICO No. 34
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN MOLESTIAS AMBIENTALES
LA PAZ, 1994 -95



6.5. Comportamiento del Estrés según la Dimensión INGRESOS ECONÓMICOS.

Los ingresos económicos están referidos no sólo a los salarios sino también a los generados por otras actividades fuera de la empresa. Aquellos ingresos provenientes exclusivamente de la empresa se miden a través de la variable **ingresos salariales**. Para averiguar los otros ingresos se utilizó una pregunta indirecta que está expresada en la variable **dependencia económica salarial**.

En ambas variables no se dieron valores de significancia estadística como se esperaba inicialmente. Esto significa que en estas empresas los niveles salariales son poco influyentes en el estrés debido, por supuesto, a los relativos buenos salarios. Esto se hace manifiesto en el acápite siguiente.

6.5.0. Datos Generales de la Dimensión INGRESOS ECONÓMICOS.

En cuanto a los **ingresos salariales**, el 50,9 % de los trabajadores percibe un salario superior a los 1000,00 Bs., el 23,3 % cuentan con salarios superiores a los 2000,00 Bs.. En el extremo inferior se tienen al 19,6 % que reciben salarios menores a 500,00 Bs y en el otro extremo está el 6.2 % con salarios superiores a los 3500.00 Bs. **Ver cuadro N° 35 del anexo I.**

El **promedio salarial** que tienen estos trabajadores es **1323,54 Bs.**

Es importante señalar que el 64,9 % depende exclusivamente de su salario, y el resto de los trabajadores tienen otros ingresos complementarios, aunque solamente un 8,7 % indicaron que tenían otra fuente de ingresos más importante que su salario. **Ver cuadro N° 36 del anexo I.**

En general, de acuerdo a los anteriores datos, se puede indicar que el nivel económico de los trabajadores de las Empresas de Medicamentos es bueno.

6.5.1. Comportamiento del Estrés según los INGRESOS SALARIALES.

El comportamiento del estrés según los ingresos económicos guarda una estricta relación inversamente proporcional a los salarios, lo cual es muy significativo pese a que en la prueba estadística no se demuestra esto.

Así los trabajadores que tienen mayor porcentaje de estresados son los que menos salarios perciben y los que menor porcentaje de estresados presentan son los que más salarios perciben; esto se aprecia en el **cuadro y gráfico N° 35.**

6.5.2. Comportamiento del Estrés según la DEPENDENCIA ECONÓMICA SALARIAL.

Lo que se deseaba saber es que otros ingresos tenían estos trabajadores a más del salario de la empresa. Cuando los salarios son insuficientes, generalmente el trabajador tiende a buscar alternativas complementarias que provocan desgaste físico y mental. Además que podría llevar a que

CUADRO NO.35
LA PAZ, 1994—95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SALARIOS PERCIBIDOS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	INGRESOS		ECONOMICOS (Bs.)		
	100 - 499	500 - 999	1000 - 1999	2000 - 3499	3500 y mas
<u>PRESENTE</u>	27	21,1	20,2	14,5	5
<u>AUSENTE</u>	73	78,9	79,8	85,5	95
TOTAL	100	100	100	100	100

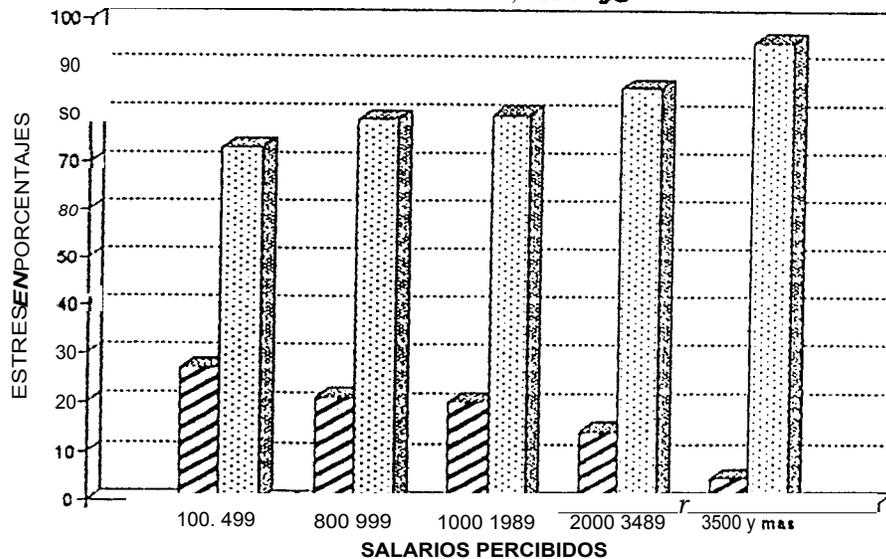
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94-95

CH2 = 5.84

G.L = 4

SIGNIFICANCIA= 0.210

GRÁFICO No.35
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN SALARIOS PERCIBIDOS
LA PAZ, 1994 - 95



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR — 94 - 35

CON ESTRES SIN ESTRES

otros miembros del hogar se incorporen al mercado laboral con consecuencias no siempre favorables para el trabajador y la familia.

Los resultados obtenidos para esta variable también demuestran **una estricta relación inversa entre dependencia salarial y estrés**, es decir a mayor dependencia menor estrés, confirmando lo que se indicó en el párrafo anterior. Los trabajadores que viven sólo de su salario se estresan el 17,7 % , mientras que los que recurren a otras fuentes más se estresan el 23,9 % . **Ver cuadro y gráfico N° 36.**

7. COMPORTAMIENTO DEL ESTRES SEGUN LAS VARIABLES TIPO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA.

Las importadoras e industrias de medicamentos difieren entre sí porque las segundas a más de comercializar medicamentos también elaboran estos productos y esto se pensó que podría influir en el riesgo de estresarse, de ahí que también se incorporó en el estudio la variable **tipo de empresa**.

El tamaño de la empresa independientemente de si está es industria o importadora igualmente podría haber influido en los riesgos de estrés debido a las diferencias de organización, medios laborales utilizados, etc. y de ahí que también interesó cruzar la variable estrés con la variable **tamaño de la empresa**.

Pero en ambos casos no se demostró diferencias significativas en la distribución del estrés. **Ver cuadros y gráficos Nos. 37 y 38.**

CUADRO No.36
LA PAZ, 1994 - 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PROVENIENCIA DE INGRESOS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	DEPENDENCIA ECONOMICA		
	Solo salario	Princip. salario	Princ.otra fuent
PRESENTE	17,5	22,4	28,6
AUSENTE	82,3	77,6	71,4
TOTAL	100	100	100

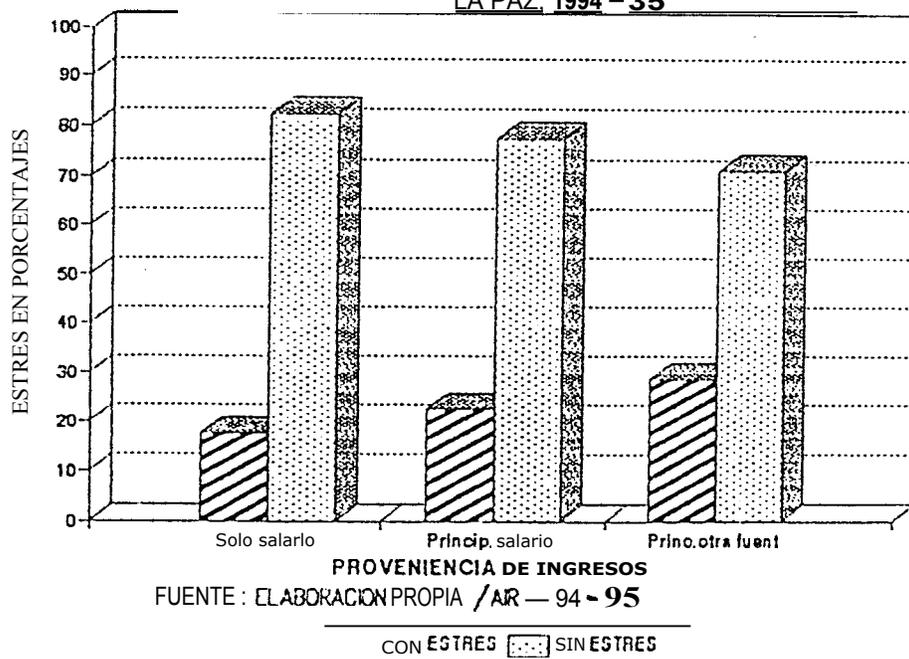
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94 - 95

CH2 = 228

G.L = 2

SIGNIFICANCIA = 0.320

GRAFICO No. 36
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS SEGUN PROVENIENCIA DE INGRESOS
LA PAZ, 1994 - 95



CUADRO NO. 37
LA PAZ, 1994-35

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA (EN PORCENTAJE)

ESTRES	TAMAÑO DE LA EMPRESA		
	Grande	Mediana	Pequeña
PRESENTE	21	21,3	17
AUSENTE	79	78,7	82,4
TOTAL	100	100	100

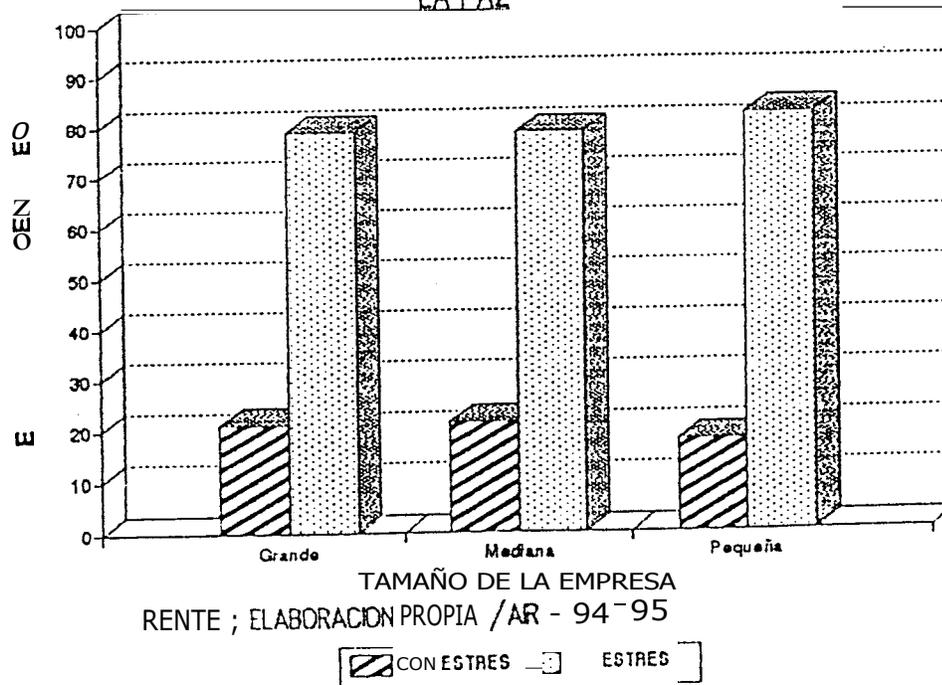
FUENTE: ELABORACION PROPIA / A.I.R.-94-9.5

CH2 = 0.59

G.L= 2

SIGNIFICANCIA = 0.744

GRÁFICO No.37
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA LA PAZ



CUADRO No. 38
LA PAZ, 1994 - 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE EMPRESAS

(EN PORCENTAJE)

ESTRES	TIPO DE EMPRESA	
	Importadoras	Industrias
PRESENTE	20	19,7
AUSENTE	80	80,3
TOTAL	100	100

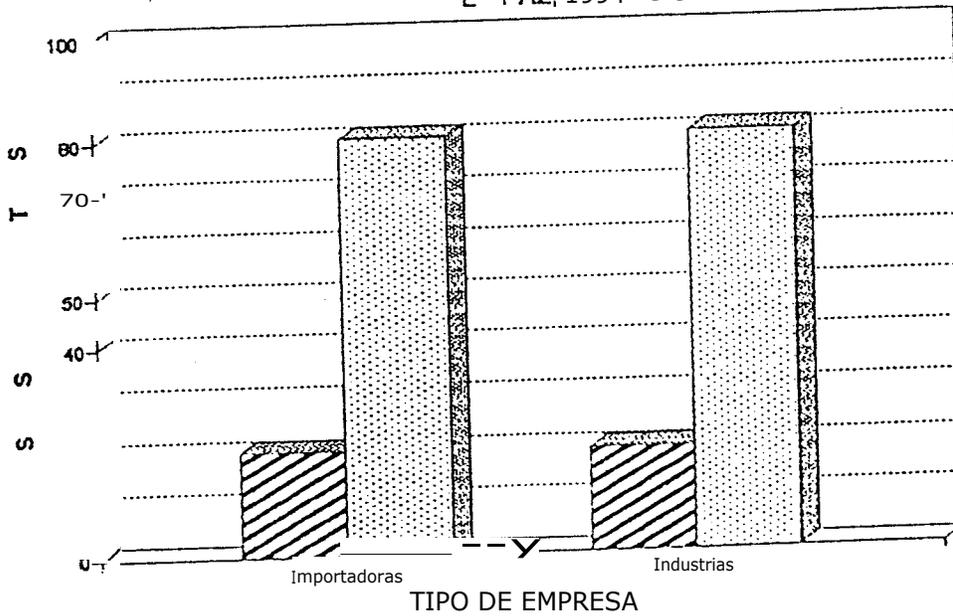
FUENTE: ELABORACION PROPIA J.A.I.R. 94 35

CH2 = 0.00

G.L= 1

SIGNIFICANCIA = 0.94

GRAMO No.38
ESTRES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE EMPRESA
LA PAZ, 1994 -35



FUENTE : ELABORACION PROPIA / AR - 94-95

CON ESTRES SIN ESTRES

IX - C O N C L U S I O N E S RECOMENDACIONES.

1. CONCLUSIONES.

Luego de la presentación y discusión de los resultados, donde ya se puede apreciar implícita y explícitamente muchas conclusiones generales remarcadas en negrillas y referidas a los objetivos específicos, a continuación se EXPLICITAN Y SINTETIZAN LAS CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN REFERIDAS A LA HIPÓTESIS PRINCIPAL Y A LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

1.1. CONCLUSIONES SOBRE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL.

La hipótesis Principal afirma básicamente que:

Existe una relación inversamente proporcional entre el ESTRES y la SATISFACCIÓN LABORAL.

Respecto a la variable Satisfacción Laboral, se debe indicar que, por su alta complejidad se operacionalizó en cinco dimensiones y once indicadores (ver la Operacionalización de Variables, pag. 97), cuyos resultados y análisis se explican en el acápite 6 (Comportamiento del Estrés según las Condiciones de Satisfacción Laboral) del capítulo anterior. Para DEMOSTRAR la Hipótesis Principal se recurre, como es obvio, a estos resultados y análisis mencionados, y al estudio Metodológico de la Demostración.

Las cinco dimensiones, aunque en distintas formas y magnitudes, **confirman la veracidad de la hipótesis**. Las

Relaciones Humanas y las **Condiciones Ambientales** son las dimensiones que presentan las significaciones estadísticas más elevadas de asociación entre el estrés y la satisfacción laboral. Todos sus indicadores dan un nivel de significación entre 0,00 y 0,000.

Le sigue en importancia la dimensión **Autovaloración del Trabajo**, cuyos indicadores presentan niveles de significación entre 0,01 y 0,02 que también son altos.

Las dimensiones **Situación Laboral** e **Ingresos Económicos** no dieron niveles de significación importantes ya que están por encima del límite mínimo aceptable (0.05). Excepto el indicador **Años de Antigüedad** que tiene un nivel de significación de 0,01 , es decir importante desde el punto de vista estadístico.

Pero hay que tomar en cuenta que los porcentajes de estresados en todos los casos, excepto en el indicador Cargo y Funciones, **guardan una estricta relación inversamente proporcional entre el Estrés y la Satisfacción Laboral, lo cual desde el punto de vista lógico o racional es de significación**. (Ver cuadros y gráficos N² 27, N² 35 y N² 36).

Entonces, de los once indicadores utilizados para demostrar la Relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral, ocho apoyan significativamente, desde el punto de vista estadístico, la proposición de la Hipótesis Principal y otros dos indicadores guardan una estricta Relación Inversamente Proporcional entre el estrés y la satisfacción laboral, lo cual también es significativo lógicamente.

EN CONCLUSIÓN ESTÁ SUFICIENTEMENTE VERIFICADO QUE EL ESTRES ESTÁ ASOCIADO INVERSAMENTE CON LA RECOMPENSA MATERIAL Y PSIQUICO QUE OBTIENE EL TRABAJADOR A CAMBIO DE LA VENTA DE SU FUERZA DE TRABAJO.

OTRA CONCLUSIÓN DE TRASCENDENTAL IMPORTANCIA ES QUE, a partir de los conocimientos anteriores, **LOGICAMENTE SE INFIERE QUE LA RECOMPENSA ESPIRITUAL** (relaciones humanas, condiciones ambientales y autovaloración del trabajo), **A PARTIR DE UN CIERTO MONTO SALARIAL, ES DE MAYOR IMPORTANCIA QUE LA RECOMPENSA MATERIAL** (salario).

Se **Recalca**, para evitar malas interpretaciones, **que esto Solamente es Válido Siempre y Cuando Exista una Recompensa Material Relativamente Importante.** Tal es el caso de los trabajadores de las Empresas de Medicamentos de La Paz, que tienen un salario aceptable (media salarial de 1323,54 Bs. y con más del 50 % de trabajadores recibiendo salarios mayores a los 1000,00 Bs.).

1.2. CONCLUSIONES SOBRE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS.

Las **Hipótesis Secundarias** son tres y con la misma metodología de demostración que se utilizó para la Hipótesis Principal se verificará la veracidad o falsedad de estas hipótesis.

1.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA.

La primera hipótesis secundaria explica que:

Las condiciones desfavorables de salud del trabajador y (o) de sus familiares, repercuten directamente en el riesgo de contraer estrés.

Los resultados y el análisis correspondiente al acápite 3, **Comportamiento del Estrés según Condiciones de Salud**, del capítulo anterior corroboran la veracidad de esta hipótesis en el cien por ciento de las dimensiones e indicadores de la variable independiente **Condiciones de Salud**.

La variable **Condiciones de Salud** se operacionalizó en dos dimensiones y en cinco indicadores (ver la **Operacionalización de Variables**).

Los indicadores **Estado de Salud del Trabajador** y **Molestias o Sintomatologías**, correspondientes a la dimensión **Condiciones de Salud de los Trabajadores**, dieron un nivel de significación estadística máxima (0,00000). Su indicador restante, **Relaciones Afectivas**, dio una significación muy alta de 0,01.

Los dos indicadores, **Estado de Salud de los Familiares Y Molestias o Sintomatologías**, correspondientes a la dimensión **Condiciones de Salud de los Familiares**, dieron también valores de significación estadísticas máximas (0,000).

En síntesis, todos los cruces de variable entre el estrés y los indicadores de esta variable dieron una significancia estadística máxima. **POR TANTO LA HIPÓTESIS EN CUESTIÓN ESTÁ PLENAMENTE DEMOSTRADA COMO VERDADERA.**

1.2.2. **SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA.**

La segunda hipótesis secundaria indica que:

El estrés presenta una relación directamente proporcional con el consumo de tabaco, alcohol y con la automedicación de psicofármacos.

La variable independiente **Hábitos del Trabajador**, por no ser compleja se operacionalizó directamente en tres indicadores y todos ellos dieron un nivel de significación estadístico suficiente.

Consumo de tabaco, dio una máxima significación estadística (0,00000). Actividades culturales y Actividades Sociales dieron una significación también importante, y en ambos casos, de 0,024.

EN CONCLUSIÓN, ESTA HIPÓTESIS, IGUALMENTE, ESTÁ VERIFICADA COMO VERDADERA, SIENDO LA RELACIÓN DIRECTA MAS IMPORTANTE ENTRE EL ESTRES Y EL CONSUMO DE TABACO.

1.2.3. TERCERA HIPÓTESIS.

La tercera hipótesis secundaria, expresa que:

El recreo estructurado (actividades culturales, deportivas, y sociales) es un satisfactor no laboral que contrarresta el riesgo de contraer estrés, por tanto está inversamente relacionado con éste.

La variable independiente **Actividades de Recreo** se operacionalizó en dos dimensiones (**Actividades de Recreo del Trabajador** y **Participación de los Familiares en las Actividades de Recreo del trabajador**) y en cinco indicadores (ver la **Operacionalización** de Variables).

Todos ellos dieron un nivel de significación estadística suficiente con valores entre 0,03 y 0,00. Siendo el valor más significativo la participación de los familiares en las actividades deportivas.

EN CONCLUSIÓN, EXISTE UNA RELACIÓN INVERSAMENTE PROPORCIONAL ENTRE EL ESTRES Y LAS ACTIVIDADES DE RECREO, CONFIRMANDOSE LA VERACIDAD DE LA HIPÓTESIS.

1.3. CONCLUSIONES SOBRE LOS INDICADORES

Características Generales del Individuo	E S T R E S
Edad (0.184%) Significancia	Mayor estrés en los trabajadores en edades extremas. El 23.7% de los menores de 30 años y el 31.0% de los mayores de 49 años, en cambio de los trabajadores entre 30 y 49 años sólo están con estrés el 14.8%.
Sexo (0.247%) Significancia	Mayor porcentaje de estrés en mujeres que en varones. Sin embargo no existe una significación estadística en el estrés respecto a la variable sexo.
Estado Civil (0.147%) Significancia	Mayor porcentaje de estresados en solteros 27.1%. Casados y divorciados presentan el 17.2% y el 17.1%. Los viudos el 1.6% además de ser un grupo muy pequeño.
Número de Dependientes (0.143%) Significancia	El estrés es muy elevado en los que no poseen ningún dependiente bajo su responsabilidad el 31.3%. Igualmente el 25% de los trabajadores que tienen 6 y más dependientes.

Características Sociales	E S T R E S
Zona de Residencia (0.049%) Significancia	Miraflores, Sopocachi, Zona Central tienen el mayor porcentaje de estresados (26.3%). Zona Norte con 26.1% estresados y los de El Alto con un 25.5%. Las villas Fátima, Copacabana y San Antonio el 15.2%. La zona Sud el 1.1% y finalmente el rango de "otras villas" apenas el 8%
Tenencia de Vivienda (0.097%) Significancia	Mayor estrés en los que tienen vivienda propia 21.9% y alquilada el 20.0% Mientras que en los rangos de cedido por familiares o servicios presentan estrés sólo en el 2.2 de los trabajadores.
Servicios Básicos Vivienda (0.640%) Significancia	Con mayor estrés los de servicios incompletos 22.9%. Los servicios completos 19.5%.
Tipo Piso Vivienda (0.840%) Significancia	Los que viven en piso de tierra y cemento se estresan más 30.0% y 21.9% respectivamente. Piso de madera y ladrillo 19.4% y 16.7% respectivamente
Servicio Higiénico (0.133%) Significancia	Los que no tienen servicio higiénico en su domicilio se estresan más 33.3%. Servicio Privado 20.6. Servicio compartido 12.5%.
Nivel de Instrucción (0.913%) Significancia	Es inversamente proporcional (a menor estrés mayor grado de instrucción) desde el rango de analfabetismo hasta el rango superior no universitario.
Idioma (0.40%) Significancia	Con mayor estrés los que hablan Castellano y Extranjero 25%. Castellano 20.2%. Castellano y nativo 12.5%.
Religión (0.217%) Significancia	Con mayor estrés los protestantes y sin ninguna Religión a 31.6. Otras 25% y Católica 17.7%.

Condiciones de Salud del Trabajador	ESTRES
Condiciones de Salud (0.000%) Significancia	Mayor estrés los que creen que su salud es deficiente o muy deficiente 69.2%. Regular 30.6% y Muy satisfactorio y Satisfactorio el 10.6%. Lo que da una Significancia máxima estadística para la prueba que se utiliza (Chi cuadrado).
Molestias del trabajador (0.000%) Significancia	Los que no tienen molestias presentan 11% de estrés. Los que tienen molestias presentan 34.4% de estrés. Hay una relación de molestias y sin molestias de 3 a 1. También se encontró máxima significación.
Relaciones Afectivas en Hogar (0.01486%) Significancia	Los de mayor estrés son los que tienen relaciones deficientes 33.3%. Satisfactorio 24.4. Muy Deficiente 16.7% y los muy satisfactorios 8.7%.
Salud de los Miembros del Hogar (0.00028%) Significancia	Predomina la salud de muy deficiente y deficiente con 66.7% que También es una Significancia estadística máxima.
Molestias familiares (0.00034%) Significancia	Condiciones de salud de los familiares afecta desde satisfactorio hasta muy satisfactorio 17.12%. Salud deficiente o muy deficiente de los familiares 66.7%.

Comportamiento del estrés según la variable hábitos del trabajador	E S T R E S
Consumo Tabáquico (0.00000%) Significancia	Los de mayor estrés son los que aumentaron su consumo 51.9% le siguen los que disminuyeron con un 37.1%, luego los que no consumen con 14.4% y por último los que no aumentaron con 13.7%.
Consumo de Alcohol (0.03837%) Significancia	Los de mayor estrés son los que aumentaron su consumo con un 44.4%, le siguen los que disminuyeron con un 23.4%. Los que no consumen con un 18.3% y los que tienen menos que son los que no aumentaron 15.2%.
Hábitos de Automedicación (0.00689%) Significancia	Mayor estrés los que aumentaron su consumo con 58.3%. Los que no aumentaron 23.8%. Los que no consumen 18.1 y los que tienen menos son los que disminuyeron con 12.5%

Actividades de Recreo del trabajador	ESTRES
Actividades Deportivas (0.03511%) Significancia	Los que no practican se estresan más 39.3% el doble que los que practican deporte 14.4%.
Actividades Culturales (0.02462%) Significancia	Existe el doble de estresados en los que tienen poca o ninguna actividad cultural respecto a los que la tienen de 38.1% a 16.5%.
Actividades Sociales (0.02405%) Significancia	La diferencia de los que no tienen actividades sociales resaltan de muy deficiente 50% a satisfactorias 14.3%.
Participación de los familiares en las actividades deportivas (0.00850%) Significancia	Los trabajadores que practican deportes con sus hijos son los que menos se estresan y los que no practican con ellos son más estresados.
Participación de los familiares en las actividades culturales (0.01203%) Significancia	Los que participan con sus hijos contraen menos estrés que los que no participan.

Condiciones de satisfacción laboral.	ESTRES
Nivel de Cargo (0.19%) Significancia	Mayor estrés en los administrativos 27.1% y Trabajadores de Servicio 26.1% por la posición que ocupan en escala jerárquica.
Tipo de Contrato (0.54%) Significancia	Los eventuales tienen más estrés con 28.6% le siguen los contratados con 23.4% y los de planta con menos 18.8%.
Años de Antigüedad (0.01384%) Significancia	Se estresan más los que tienen 2 años de Antigüedad 34% y los de más de 10 y más 29.8%
Autovaloración del Cargo (0.01087%) Significancia	Los más estresados son los que no valoran su trabajo con un 80% contra los que valoran su trabajo que están en un 16.5%
Relación de la Formación Técnica y el Cargo (0.02394%) Significancia	Los empleados que tienen una formación deficiente para abajo se estresan de 2 a 3 veces más que aquellos que están bien capacitados.
Autovaloración y Remuneración (0.01826%) Significancia	Los que no están satisfechos con sus salarios tienen riesgo al estrés de un 21.4% contra los que están satisfechos 12.5%.
Relación con Superiores (0.000189%) Significancia	Tienen mayor estrés los que se llevan regular con sus superiores 40% contra los que se llevan satisfactoriamente 13.3%.
Relación con Compañeros (0.00050%) Significancia	Los que tienen relaciones muy deficientes se estresan e un 100% contra los que tienen relaciones satisfactorias 16%.
Condiciones Ambientales (0.00066%) Significancia	Lo que provoca mayor estrés es el calor con 62.5% y los malos olores con 37.5%.
Salarios Percibidos (0.210%) Significancia	Los más estresados son los que ganan menos 27% pero no tienen mayor significancia.

Comportamiento del estrés según tipo y tamaño de la empresa	E S T R E S
Tamaño de la Empresa (0.744%) Significancia	No hay significación de estrés por el tamaño de la empresa grande, mediana y pequeña.
Tipo de Empresa (0.94%) Significancia	No se encuentra mayor significación por el tipo de empresa.

2. RECOMENDACIONES.

A partir de las conclusiones a las que arribó la investigación se mencionan las siguientes recomendaciones:

2.1. RECOMENDACIONES DE ORDEN PRÁCTICO.

En orden de importancia se enuncian las siguientes recomendaciones.

- A) Las Empresas de Medicamentos, y en general todas las empresas que están interesadas por la satisfacción laboral de sus trabajadores y en reducir la prevalencia de estrés y otros desgastes psíquicos, deben considerar que no sólo las remuneraciones salariales son importantes. **Llegado un tope salarial, los problemas de insatisfacción y de manifestaciones de estrés deben ser encarados fundamentalmente a través de RECOMPENSAS ESPIRITUALES (psíquicas) como la mejora de las CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR DEL TRABAJO y la mejora de LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE COMPAÑEROS Y CON LOS SUPERIORES.**

- B) Las Empresas deben **fomentar la cohesión de grupo y de los trabajadores con sus familiares a través de la organización de actividades deportivas, culturales y sociales.**

Las estrategias empresariales del incentivo individual y con recompensas materiales son perniciosas para la cohesión del equipo de trabajo y deberían de ser reemplazadas por estrategias de recompensas colectivas

como las señaladas en las dos anteriores recomendaciones.

2.2. RECOMENDACIONES DE ORDEN ACADÉMICO.

Es importante continuar estudios referidos tanto estrés como a satisfacción laboral, especialmente en:

- A) **En la investigación se nota que se requieren estudios más específicos para explicar el comportamiento del estrés en las distintas zonas o barrios de la Paz.** Estadísticamente se constató que el estrés se comporta significativamente diferente en algunas zonas de la Paz. Comportamiento que inicialmente atribuimos al problema ambiental, provocado fundamentalmente por el tráfico vehicular, ya que las Zonas que tienen mayor estrés también tienen problemas de tráfico. **Esta explicación es una hipótesis inicial que requiere un mayor apoyo teórico y una posterior verificación empírica. Además podría deberse a otros factores más (Ver Comportamiento del Estrés según la Zona de Residencia).**
- B) También se recomienda realizar otros estudios específicos que identifiquen la **importancia comparativa de los salarios respecto a las demás variables que también intervienen y contribuyen en la Satisfacción Salarial.** Por los resultados y las conclusiones, se infiere que satisfacción laboral no es exclusivamente satisfacción salarial, como generalmente se cree. **Más aún en ciertas condiciones hay otros factores que son más importantes para que el trabajador se encuentre realizado y satisfecho en el trabajo.**

C) A la par de las anteriores recomendaciones, igualmente se deben realizar otras investigaciones específicas que identifiquen el papel del salario en la producción del estrés, siempre en relación a otras variables que también están relacionadas con el estrés. Es **necesario ver la importancia y el comportamiento del salario en empresas donde los sueldos no son relativamente buenos.**

" En la ciencia no existen caminos fáciles y sólo alcanzan sus cimas luminosas los que no se arredran ni se cansan de trepar por sus sendas pedregosas". C.M.

X.- BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. ACADEMIA DE CIENCIAS URSS: **Metodología del Conocimiento Científico**. La Habana. Instituto de Desarrollo de la Salud. 1985. (2 Tomos).
2. ACADEMIA DE CIENCIAS DE CUBA: **la Diálectica y los Métodos Científicos Generales de Investigación**. La Habana. Ciencias Sociales 1981. (2 Tomos).
3. AFEME: **Curso sobre Metodología de la Investigación Científica, Guía Básica**. Loja. Afeme. 1981.
4. AGUILAR, Ma.René, GALLARDO, Neyda William Calderón, Inés Caballero, Pedro Urquidi: **Satisfacción Laboral**. La Paz. Trabajo realizado en el Taller de Psicología Social de la Carr. Psicología de la UMSA. 1993.
5. ANGELICO, Hector; HERNANDEZ, D; MORENO, O; ROJO,H; TESTA,J: **Reestructuración productiva y crisis del Sistema de Relaciones Laborales**. Buenos Aires, Edit.Nelida Turliane-Fundación Friedrich Ebert. 1992.
6. BASAGLIA, Giovanini et al: **La Salud de los Trabajadores**. México. Edit.Nueva Imagen. 1984.
7. BLALOCH, H.: **Estadística Social**. México. F.C.E. 1967.
8. BLANCO, Mario: **Análisis de Satisfacción Laboral en una Empresa**. La Paz. Tesis de grado- Universidad Católica Boliviana. Septiembre 1982.
9. BLUMER, Herbert y Mugny, Gabriel : **Psicología Social-Modelos de Interacción**. Buenos Aires. Edit.Centro Editor de America Latina S.A. Agosto de 1982
10. BOIX i FERRANDO, Pere y GADEA MERINO, Rafael: **Desgaste Psíquico en el Trabajo**. Nápoles. Edit. Gabinete de Salud Laboral CC.OO.PV., 1991.
11. BREILH, Jaime: **La Triple Carga. Deterioro Prematuro de la Mujer en el Neoliberalismo**. Quito. CEAS. 1991.
12. BREILH Y GRANDA: **Investigación de la Salud en la Sociedad. La Paz**. MPSSP. 1985.
13. CANALES, Francisca (de) y col: **Metodología de la Investigación**. Colombia. OPS.OMS. 1986.
14. CASTRO. Angel A: **Relaciones Humanas**. 6ta.Ed. Buenos Aires. Troquel. 1972.

15. CEPAL: En Bolivia el 10% de la Población más Rica tiene el 40% de los Ingresos. Informe de la CEPAL. Periódico Presencia. La Paz, viernes 29 de diciembre de 1995, p.9. (Información Económica).
16. CID-COTESU-MCTH: Políticas Sociales y Ajuste Estructural. La Paz. Edit.Huellas, 1993.
17. COHEN, Morris y NAGEL, Ernest: Introducción a la Lógica y al Método Científico. Buenos Aires, **Amorrortu**, 1979.
18. **CHAUMEL**, Jean y HUISMAN, Denis: Las Relaciones Públicas. 5ta Ed. Buenos Aires. **Edit.Universitaria**. 1970.
19. DE GORTARI, Elí: El Método de las Ciencias. México D.F. Grijalbo. 1987.
20. DE GORTARI, Elí: Metodología General Y Métodos Especiales. México D.F. Oceano. 1979.
21. DOMENECH i MASSONS, Josep María: Bioestadística. Barcelona. Ed.Herder, 1976.
22. ECO, Humberto: Cómo se hace una Tesis. 3ra Ed. México D.F. Edit.Gedisa, S.A.
23. ENGELS, Federico: Diálectica de la Naturaleza. México D.F. Edit.Grijalbo, 1961.
24. EQUIPO DE REDACCION PAL: Diccionario **de** Psicología. Bilbao, España. Edit. Mensajero S.A. 1991.
25. FLORIA B, Guillermo: Psicología Social. Madrid, Tomo II, Edit.Plaza & James, 1990.
26. FONDO DE CULTURA ECONOMICA: Diccionario de Sociología. 4ta Edic. México D.F. 1966.
27. FONDO DE CULTURA ECONOMICA: Diccionario de Psicología. 4ta Edic. México D.F. 1964.
28. FRIENDRICH, Walter: Métodos de la Investigación Social Marxista-Leninista. La Habana. Edit.de Ciencias Sociales. 1988.
29. GALTUNG, Johan: Teoría y Métodos de la Investigación Social. Buenos Aires. Edit. Universitaria de Buenos Aires. 1966.
30. HOLGUIN y HAYASHI: Elementos **de** Muestreo y Correlación. México D.F.. **UNAM**. 1974.
31. HOLGUIN, F.: Introducción a la Estadística Descriptiva. México. **UNAM**. 1970.

32. INE: **Censo Nacional de Población y Vivienda 1992. La Paz. Resultados Finales. Vol.2.** La Paz, Ministerio de Planeamiento y Coordinación. INE. 1993.
33. INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES: **Fundamentos de la Psicología Social de la Propaganda.** Moscú, Edit. Progreso. 1985.
34. IRIARTE, Gregorio: **Análisis Crítico de la Realidad.** La Paz, 4ta edición SENPAS, 1989.
35. JIMENEZ S. Raul (Compilador): **Compilación de Leyes Sociales de Bolivia.** La Paz. Edit. Puerta El Sol, 1991.
36. KAISER, J.: **Curso Básico de Estadística.** Barcelona. Herder. 1977.
37. KORN, F.: **Qué es una Variable en Investigación Social.** Medellín. Universidad de Antioquía- Min Salud Pública. 1978.
38. LAURELL A., Cristina y NORIEGA, Mariano: **La Salud en la Fábrica.** México D.F. Era. 1989.
39. LAURELL, A.C. y MARQUEZ, M.: **El Desgaste Obrero en México. México D.F. Era. 1985.**
40. LAURELL A, Cristina - NORIEGA, Mariano: **la Salud en la Fábrica,** México D.F. Edit. Era (citado por Rodríguez Carlos Anibal) 1989.
41. LAURELL, Asa y NORIEGA, Mariano: **Trabajo y Salud en SICARSA.** México, Edit. Programa de Difusión Cultural del SITUAM. 1987.
42. MARIC, Marilyn: **el Recurso Humano en la Empresa Boliviana: el Aporte de la Psicología.** La Paz, La Razón, 21 de julio de 1993.
43. MARIN, Gerardo: **Manual de Investigación en Psicología Social.** México, Edit. Trillas, 1977.
44. MARTIN, Ignacio: **Sistema, Grupo y Poder.** El Salvador, C.A. Edit. UCA. 1989.
45. **MAX NEEF, Manfred y col.: Desarrollo a Escala Humana, una Opción para el Futuro.** Santiago de Chile. Edit. Centro Dag Hammarskjöld. 1986.
46. MINISTERIO DE PREVISION SOCIAL Y SALUD PUBLICA: **La Protección Integral del Trabajador ante los Riesgos Profesionales.** La Paz. Edit. ILDIS. mayo de 1993.

47. MINISTERIO DE PREVISION SOCIAL Y SALUD PUBLICA: **Fundamentos de la Política Nacional de Salud, mencionado por Políticas Sociales y Ajuste Estructural, CID-COTESU-MCTH.** La Paz. Edit.Huellas srl. 1991.
48. MIRANDA A.Antonio; JEMIO, Jorge; ORTIZ, Lourdes y col.: **el Proceso Laboral en la Presentación de Stress Y Alteraciones Mentales en Trabajadores de Salud.** La Paz, Maestría de Salud Pública de la UMSA. 1988.
49. MIRANDA ALIAGA, Antonio: **El Trabajo y la Salud, Dos Contradicciones Históricas.** LLallagua. UNSXX. 1992.
50. MIRANDA ALIAGA, Antonio: **Los Determinantes del Proceso Salud-Enfermedad/** en Revista **Proceso Salud-Enfermedad.** Año 2. La Paz, Edit. ASONGS-LP. Junio de 1988.
51. MORENO, J.L.: **Fundamentos de la Sociometria.** Buenos Aires. Ed.Paidos. 1954.
52. NIEKERK van Nickos: **Políticas Sociales y Ajuste Estructural.** La Paz. Edit.Huellas srl. octubre 1993.
53. OIT. **La Prevención de los Accidentes.** 2da Ed. Ginebra. OIT. 1984.
54. RIVAS, Gonzalo (Editor): **Revista de Economía y Trabajo.** Año 1, No 2. Santiago de Chile. Ed. ARGE Lda. Julio-Diciembre 1993.
55. RODRIGUEZ, Carlos Anibal. **Acerca de la Salud de los Trabajadores.** Madrid, Edit.Confederación de Comisiones Obreras - Departamento de Salud Laboral. junio 1993.
56. RODRIGUEZ, A.Miguel y RODRIGUEZ A.Rivas: **Teoria y Diseño de la Investigación Científica.** 2da Ed. Lima. Edit.Atusparia. Mayo de 1988.
57. RODRIGUEZ, Francisco y col: **Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales.** La Habana, Política 1984.
58. RODRIGUEZ, f. et. al: **Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales.** La Habana. Editora Política. 1984.
59. SERGE, Moscovici: **Psicología de las Minorias Activas.** Madrid-España, Edit. Morata. 1981.
60. SNEDECOR; COCHRAN: **Métodos Estadísticos.** México. Compañía Editorial Continental S.A. 1978.
61. STELIMAN Y DAUM: **El Trabajo es Peligroso Para la Salud.** México. Siglo XXI. 1986.

62. TIMIO, Mario: Clases Sociales y Enfermedad. México. Edit.Nueva Imagen. 1979.
63. WEIL G., Pierre: Relaciones Humanas en el Trabajo y en la Familia. Buenos Aires: Edit.Kapeluz, 1965.
64. WHITTAKER, James O y colaboradores: Psicología. México. Edit.Interamericana S.A. 1968.
65. ZOLF ZARATE, Arturo: Psicología Industrial y Organizacional. Perú. 3era edición. EDICOM e.i.r.l. 1990.

KI. — ANI XOS

ANEXO I.

CUADRO

CUADRO No. 1
LA PAZ, 1994-95

PORTA EL 0 DEL 2 R'S EN LOS TRABAJO RES
DE SE PRESAS DE MENTOS SEGUN ASES
(EN P R ENTAJES)

	N	O	E	T	F	A	B	D	O	R	E	S	P	O	R	R	N	O	S	O	E	D	A	
PRESENTE																								
AUSENTE																								

EN EN B0 CIO P O .R

O 3
G. 5
S. O NO = 84

0 RON...2
Z, 1994. 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES
DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SEXO.
(EN PORCENTAJES)

ESTRES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
PR S	8	8.	9
A SE E	53	6,	30
TOT	5,5	5	00

F E: E B R O R A R. S 9

O - 3

=

SI O C = O . 2

CUADRONo.3
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES
DE LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN ESTADO CIVIL
(EN PORCENTAJES)

ESTRES	ES TADO CIVIL				TOTAL
	SOLTERO	CASADO	DIVORCIA	VIUDO	
PRESENTE	21,7	39,9	1,9	-	19,9
AUSENTE	21,7	47,8	9	1,6	20,1
TOTAL	43,4	87,7	10,9	1,6	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94-95

CH² = 5,37

G.L. = 3

SIGNIFICANCIA = 0,147

COLORADO
APZ, 99: E

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES
O E S E R S O E O A N T O S V ↓ O O P F. M E S
I P O R O S

ESTRES	NUMERO DE DX NO ES						TOTAL
	0	1	2	3	4	5	
PRESENTE	6,2	1,2	4,7	3,4	1,9	9,9	19,9
AUSENTE	13,7	8,4	16,5	17,7	12,4	6,9	80,1
TOTAL	19,9	9,6	21,2	21,1	14,3	7,7	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R. - 94-95

CH2 = 9.58
GRADOS LIBERTAD = 6
SIGNIFICANCIA = 0.143

D ONO
A 199 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES

EN CENSO EN O EN O DE C I C E T O U T
EN . 10 =

ESTRÉS	CO	OE	RESIOF. NC	ATAJ. OTRA	EL AL O	T TA
SUD	R. SOP. CEN	NOR E	ATAJ. OTRA	EL AL O	T TA	
P E S E N E	1.6	5,3	1,9	2,2	1,2	3,7
A S I N T E	12	261	52	2,1	13,4	0,9
TOTAL	14	35,4	7,1	14,3	14,6	14,6

ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94-95

CH2 = 11.08

L.F. 5.

ADRO No.6
PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TENENCIA DE VIVIENDA
(EN PORCENTAJES)

ESTRES	TENENCIA DE VIVIENDA						TOTAL
	PROPIA	ALQUILADA	ANTICIPETI	CEDIDA FAJ	CEDIDA SE	OTRA	
PRESENTE	8,7	4,3	3,4	2,2	-	1,2	19,9
AUSENTE	31,1	17,4	14,5	14,6	1,5	0,9	80,1
TOTAL	39,8	21,7	18	16,8	1,6	2,1	100

FUENTE ELABORACION PROPIA/ A.I.H. -94-95

CH2 = 9.32

CUADRO No.7
 LA FAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SERVICIOS BASICOS DE LA VIVIENDA
 (EN PORCENTAJES)

	ESTRÉS	SERVICIOS BASICOS	OTRO	TOTAL
PRESENTE	17,4		2,5	19,9
AUSENTE	71,7		8,4	80,1
TOTAL	89,1		10,9	100

CH2 = 0,22

CUADRO No. 8
 LA PAZ, 1994: 95

COOP. A. N. COOP. E. S. O. TR. A. O. E. LA
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE PISO DE LA VIVIENDA.
 NPO. NTA. SI

EST ES	PISO	PS	E	END.	CTA
PRESENTE	1	00	9	2	0,9
GEN	3	2			80
O	8	3		0	

F E ABO ON A

O = 0.8

2.1 =

SIGN O A = 0.2 0

CUADRO No.9

UT F 49 95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN SERVICIO HIGIENICO UTILIZADO
EN 0 0 EN E

L1010HIG		TOTA	
PRESENTE	15,8	2,2	1,9
AUSENTE	64,2	13,2	0,7
TOTAL	77	17,4	2,6

F H 1 80 UT F8 A. E 9

r 2 = 09
=

A RON
FA 09

00 PORT • E IO • ESTRES EN LOS TRABAJOS ES =
E:PR SA > 08 ED CA ENTOS SEGUN NIVEL DE NS 8000 CI
(EN PORCENTAJES)

ESTRES	NIVEL DE INSTRUCCION						TOTAL
	NINGUNO	BASICO	INTERIM	MEDIO	SUP. NO UNI	SUP. UNIV.	
PRESENTE	0,3	0,3	0,6	4,3	7,6	6,5	0,3
AUSENTE	0,3	1,9	1,9	15,2	22,2	27,6	1,2
TOTAL	0,6	0,9	2,5	19,5	40,9	34,1	1,5

F N ABOR O ON PRO R O

3. = 6

SI NO A

CUADRO No.11
 LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN IDIOMA PRACTICADO
 (EN PORCENTAJES)

ESTRES	NO UT		PR C O O O		TOTAL
	O S I E L	O	C A T	T M O	
PRESENTE				3	
AUSENTE				7	
TOTAL	80			10	

E E: 30 ON E O P M R 9 3

=
 G. = , /
 SIGNIFICANCIA =

CUADRO No,
LA PAZ, 1994-95

CO POE. A OD R O OOR SO S
EI PR SA.S OE HOA TO W S OION

ESTRES	RELIGION PROFESADA				TOTAL
	CATOLICA	PROTEST.	OTRA	NINGUNA	
PRESENTE	14,2	1,9	1,9	1,8	19,9
AUSENTE	66,5	4	5,6	4	80,1
TOTAL	80,7	5,9	7,5	5,9	100

FUENTE ELABORACION PROPIA A.I.R. -94-95

CUADRO No.13
LA PAZ, 1994-95

GRADO DE SÍMPTOMAS DE DEPRESIÓN EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL ESTADO DE SALUD
(EN PORCENTAJES)

ESTADO	SATISFACCIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	DEPRESIÓN	ESTADO DE SALUD
PRESENTE	1	4,9	0,6	3
AUSENTE	2	3,9	3,9	a)
TOTAL				a)

FUENTE: ELABORACIÓN DEL AUTOR

0 = 2 = a)
= 4

SI N O = 0000

A R No.
Z, 4 5

• O R • EN O E ES RE EN O ST B ^ • DORES DE LAS
E S A O E CA' N S, X U' RISEN A D MOLESTIAS
E P 'CE. A E

	O	S*	AL
PRESENTE			a)
NS E	b)	a)	
TO AL		1	

FUENTE: ELABORACION PROPIA/A.I.R.-84-95

* SE ENTIENDE POR MOLESTIAS A LA MANIFESTACION DE
CUALQUIER TIPO DE SINTOMATOLOGIA

CH2 = 26.11

G.L. = 1

SI E O NO = 0 000

CUADRO No. 15
 LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DELESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS SOSTENIDAS, NÚMERO DE DELESTRES
 EN EL HOGAR
 (EN PORCENTAJES)

ESTRÉS	DELESTRES EN EL HOGAR	DEFIC.	TOTAL
0	0	0,3	19,9
1	1,6	1,6	90,1
2	1,9	1,9	100

FUENTE ELABORACION PROPIA. A.I.R. 94-95

0 = 0

=

SI NIF 0 0 6

CUADRO No. 16
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DELESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN CONDICIONES DE SALUD
DE LOS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS
(EN PORCENTAJES)

STRES	CONDICIONES DE SALUD DE LA FAMILIA				TOT L
	AL. SATISF.	SATISFAC.	REULAR	DEFICIE	
PRESENTE	1,6	6,2	10,9	0,6	19,3
AUSENTE	5,4	46,6	7	0,3	80,
TOTAL	7,5	52,8	9	0,9	10

FUENTE: ABOR O P O J. N. 84

CH2 = 21.23

SI F O N = 28

CUADRO NO. 17
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PRESENCIA DE MOLESTIAS*
EN LOS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS

(FORO N° ES)

ESTRES	MOLESTIAS*		TOTAL
	PRESENTES	AUSENTES	
PRESENTE	11,8	8,1	19,9
AUSENTE	28	52,1	80,1
TOTAL	39,8	60,2	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R.-94-95

* SE ENTIENDE POR "MOLESTIAS" A LA MANIFESTACION
DE CUALQUIER TIPO DE SINTOMATOLOGIA

0 2 2.84

CUADRO No.18
LA PAZ. 1994-95

COMPORTA E IOD E TOD EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS I EDICIA I OS. E SU INCREMENTO DEL HABITO TA O OQ
EN POS (ES)

ESTRES PRESENTE	HABITO TABAQUICO				TOTAL
	AUMENTO	NO AUMENTO	DISMINUYO	NO APLICABLE	
ω EN	4,3	2,2	4,1	9,3	19,9
OT		13,7	6,8	55,6	80,1
		15,9	10,9	64,9	100,00

N E .80 0 0 0 9

0 H2 = 2 0

02 = 3

9GN 0 N = 00000

ERO 9
 LA. PAZ, 1994-94

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES

	FUENTE		TOTAL
PRESENTE	2,8	1,3	4,1
AUSENTE	17,4	4,4	21,8
TOTAL	20,2	5,7	25,9

FUENTE LABORACION PROPIA A.I.R. - 94-95

CH2 = 8,0
 G.L. = 3

CUADRONo. 20

LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE EDIFICACION, SEGURIDAD EDIFICACION
DE ALTIPLANO ANTIQUICO Y W LAF S

USO DE ANTIPRESIONES, INSULACIONES, ETC.

ESTRES	AUMENTO	NO D	NO	DISMINUS	NO APLICABLE	TOTAL
PRESENTE	1			0,3	15,8	19,
U						80 1
TOT L	6,9			2,	8	00

FUENTE ELABORACION PROPIA/A.I.R. 94-95

CH2 = 12.15

G.L. = 3

SIGNIFICANCIA = 0.00699

90 No 2

FAZ, 1994 = y,5

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE LOS SECTORES DE LOS TRANSPORTES

RESUMEN	A	F	SATISFACT	RE	R	CF	TOTAL
PRESENTE	0		4.7	5		3	51
AUSENTE	3		7.3			14	
TOTAL				38			5
							80,1
							100

FUNDACION PERUANA DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS

CUADRO No.23
LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS ESTATALES (EN PORCENTAJES)

		• D SOCIAL		TOTAL
				19
		8,7	2,8	
	26,1	37	5,3	81
TOTAL	2,7	45,7	8,1	18

F EN LA BOF ON . 90

4

=

=

SIGN NO 0.0

FO .2
LA. PAZ, 1991-95

CONTRIBUTIVO DE LOS DORES DE LAS
 IMPRESIONES EDUCACIONALES ON F. 8
 EN PRACIS OCA
 (EN PORCENTAJE)

ESTRES	PADRES	INOS	SP	SA(O)	OO	OTROS	NINGUNO	MAS DE UNO	TOTAL
2	0,6	2,5	9			1,9	8,6	2,2	19,9
10,9	2	10,9	6,2	20,5		12,1	16,7	11,5	80,1
13,4		13,4	8,1	2			2	7	

UNO O OTRO: 5
 H 7.
 = 10
 SI N 0 00800

CUADRO No.25
LA. PAZ, 1 994

OPD EN OD ES RES EN O
S E ME ANEN O E
EN A T F.A. S A ION FAN R

(EN PORCENTAJES)

ESTRES RESENTE AUSENTE TOTAL	PARTICION		ACTIVIDADES CULTURALES				TOTAL
	ESPOSA(O)	HUOS	OTROS	NINGUNO	MAS DE UNO		
3.	3,1	2,5	1,9	6,2	2,8	1,8	
6	102	05	10	3	3	10	
	3,	1,	2,	10	2,	10	

FUENTE: EL O A. POP. R. 9

O = 6.

G.L. =

2000 C 0 20

CUADRO No. 26
 LA FAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 ZONAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN NIVEL
 (EN PORCENTAJES)

ESTRÉS	NIVEL DEL CARGO					TOTAL
	TECNICO	MARKETING	ADMINIST.	PERO	EF	
PRESENTE	0	6			9	19.9
N E			7	0.3		0
TO						0

ON PROPIA A.I.R. 94-95

CH2 = 9.76

G.L. = 6

SIGNIF > A 1

CUADRO No.27
 LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE CONTRATO
 (EN PORCENTAJES)

ESTRES	TIPO CONTRATO		TOTAL	
	PLA . A	CON R .		EVENT
	15,		12	9
AUS:NTI	65,9	2	31	1
	81,1	14,6	43	0

JUN 81 01 0N 80 9. 95

= 3

G.

SI O C = 10

CUADRO No 28

CA 99 a 11

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS

R OICA ENTOS VA O O O
§ POR E S)

ESTRES	AÑO					TOTAL
	< 1	2	3	4	5	
PRESENTE	3,4	5	1,9	2,2	2	19,9
AUSENTE	9,3	9,6	19,7	10,6	14,6	80,1
TOTAL	22,7	14,6	15,6	12,8	16,8	100

FUENTE ELABORACION PROPIA/A.I.R.-94-95

OH2 = 14.29

ca.L. = 5

5 F O - O. 8+

CUADRO No.29

P 9-83

CO #N # ° DELE • QES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 RESAS DE EDICA EN OS, S I' AUTOVALORACION DEL ESFU
 QUESI SE # R A CARGO

(EN PORCENTAJES)

ESTRES PRESENT	ESFUERZO QUE SE BRINDARIA AL CARGO				TO
	MAS	FOCO MAS	EL MISMO	FOCO MENOS	
4		6,5	7,6	9,6	1,2
0		2,9	4,2		
TOTAL			8		5
					0,1
					0,1

FUENTE: ELABORACION PROPIA/ A.I.R. 84-95

CH2 = 13.05

G.L. = 4

SIGNIFICACION = 0.01087

CUADRO No,
LA FAZ, 1994-9.5

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN TÉCNICA ACTUAL
EN PORCENTAJES)

ESTRES	CAPACIDAD				TOTAL	
	MUY SATISF	SATISFACT	REG -	DEFICIENTE		MUY DEFIC.
PRESENTE	1,9	9	68	1,2	0,3	19,9
AUSENTE			8	1,9	1,2	80,1
O		51	23,6	3,1	1,5	100

E BORCO PRO A 8

O 2 = 25

G. = 4

S. NIFI O 7

C AOR0 NO.31
 - PAZ 1994-95

CO PORTAMENTO ELE FES N L° ABAJADO R/S
 LAS EMPRESAS DE DIC ENT S SE UN AUTOVALORACION
 DE REMUNERACION A
 (ENTRANCE) ES

CATEGORIA	MUY SATIS	AUT VALORACION			MUY DEFIC	TOTAL
		BAJA	REGULAR	DEFICIENTE		
PROFESIONALES	13	1,4	1,0	-	19,9	
ASISTENTES	19	34,2	5,2	1,6	80,1	
TOTAL	62	46,6	7,1	1,6	100	

FUENTE: ELABORACION PROPIA/A.I.R.-94-95

CH2 = 11.88

G.L. = 4

SIGNIFICANCIA = 0.01826

CUAOCRON 32
 LA AZ 1 94 95

COMPORTAMIENTO DE ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
 DE MEDICAMENTOS SEGUN RELACION CON SUS SUPERIORES
 (EN PORCENTAJES)

ESTRES	RELACION CON SUS SUPERIORES					TOTAL
	MUY SATISF.	SATISFACT	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFIC.	
PRESENTE	3,1	9,6	5,6	0,8	0,7	19,9
AUSENTE	20,2	48,7	8,4	1,6	1,2	80,1
TOTAL	123,3	58,3	14	2,5	1,9	100

FUENTE: ELABORACION PROPIA/A.I.R.-94-95

CH 2 = 17.05

G.L. = 4

SIGNIFICANCIA = 0.00189

O ADR NO 83
 L PAZ. 94 9

o o RTA 10 ELAS E N UST A A * OR S CAS PRSAS
 E 10 DE TOS,SI: E (ONE 00 COMP DE
 N OCE T,U'

ESTR&S	RE CION CON SUS CO P R S					TO AL
	MUY SATISF	F OT	REG R	DEFICIENTE	MUY DEFIC.	
PRESENTE	4,7	9,9	4,1	-	1,2	9,9
AUSENTE	24,5	42,9	12,7	-	-	20,1
TOTAL	29,2	52,8	16,8	-	1,2	100

BOR O P y R S

O 2 = 5

GL =

SIG 41 IA = 0. 00 0

CUADRONo.34

Z S

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES
 PRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN MOLES DE BIENES
 (EN PORCENTAJES)

ESTRES	MOLESTIAS AMBIENTALES EN EL TRABAJO POR:										D _c	OT _A	
	SUST. QUIM.	LUMINOSOS	RUIDOS	OLORS	CALOR	F	C ₁	OS	N	G			NO
PRESENTE		0.6	0.6	0.9	1.6		2.9	0.				2	
AUSENTE	1.9	1.6	5.6	1.6	0.9		9.					1	8.7
TOTAL	2.2	2.2	6.2	2.5	2.5						3		0

F EN E EL O CIO 0.0. F

0 88.
 = 9

CUADRO NO. 35
 LA PAZ, 1994 - 95

COMPORTAMIENTO DE LOS ENFERMOS EN LAS EMPRESAS DE MEDICAMENTO (EN PORCENTAJES)
 EN RELACION A LOS INGRESOS DE LAS EMPRESAS

ESTRÉS	INGRESOS			3500 X = (BS)	0
	100 - 499	500 - 999	1000 - 34999		
PRESENTE	5,3	5,6	2,5	0,3	19,9
AUSENTE	1,3	22	14,6	5,9	80,1
TOTAL	19	28	17,1	6,2	100

H = 8
 =

CUADRONº. 36-
LA PAZ, 1991-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN PROVENIENCIA DE INGRESOS
(EN PORCENTAJES)

ESTRÉS	DEPENDENCIA ECONOMICA DE:			TOTAL
	SOLO SALARI	PRINC. SALARI	PRINC. OTRA F	
PRESENTE	11,5	5,9	2,5	19,9
AUSENTE	53,4	20,5	5,2	80,1
TOTAL	54,9	26,4	8,7	100

FUENTE ELABORACION PROPIA/ A.I.R. 94 - 95

SIGNIFICANCIA 0 95

CUADRO NO. 37
 LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS

E	TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	R N	EO	PEQUEÑA	O
PRESENTE	3	8,	6,5	9,
AUSENTE		6	30	80
TOTAL	5,2	N	3	100

FDE BO CIO OP R 9. 95

$$O R = 0.59$$

$$= 2$$

CUADRO NO. 38
 LA PAZ, 1994-95

COMPORTAMIENTO DEL ESTRES EN LOS TRABAJADORES DE LAS
 EMPRESAS DE MEDICAMENTOS, SEGUN TIPO DE EMPRESAS
 (EN PORCENTAJES)

	I	TOTAL
PRESENTE	12,4	9,9
SEÑAL	49,7	80,4
OTRO	38,1	100,0

000

G.L. = 1

SIGNIFICANCIA = 0,94

ANE KO .

NCU STA

**FORMULARIO DE SATISFACCION LABORAL Y CONTROL DE
VARIABLES INTERVINIENTES EN EL ESTRES LABORAL**

Este instrumento fue elaborado específicamente con dos propósitos:

1. Para medir la satisfacción laboral de los trabajadores en general, aunque en este caso se utilizó en los trabajadores de las Industrias e Importadoras de medicamentos.
2. Para controlar aquellas variables que también intervienen en la producción del estrés tales como las condiciones de salud, conflictos familiares o factores socioeconómicos no relacionados con el trabajo.

Para su elaboración se contó con la asesoría técnica de un especialista en metodología y elaboración de cuestionarios. En la confección de este cuestionario se tomaron en cuenta contravalores y valores relacionados con desgastes psíquicos laborales, sociales, familiares y de salud. Para el ajuste y validación de la voleta se realizó una prueba piloto en 30 trabajadores de empresas de medicamentos, elegidos al azar.

Investigación:

**LA RELACION ENTRE SATISFACCION LABORAL Y ESTRES
EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS (LA PAZ)**

Inv. Rocío Avilés I.

Empresa: Tipo:

I. DATOS GENERALES

1. Edad actual:
2. Sexo: _____
a. Masculino: _____ b. Femenino: _____
3. Estado Civil: _____
a. Soltero: _____ b. Casado: _____ c. Unido: _____
d. Divorciado: _____ e. Separado: _____ f. Viudo: _____
4. Número de dependientes familiares:

II. CONDICIONES SOCIOECONOMICAS

5. Zona de residencia actual:
6. Tenencia de vivienda: _____
a. Propia: _____ b. Alquilada: _____
c. Anticrético: _____ d. Cédida por familiares: _____
e. Cedida por Servicios: _____ f. Otros: _____
7. Servicios básicos (electricidad, agua y alcantarillado): _____
a. Completo: _____ b. Incompleto: _____
8. Tipo de piso: _____
a. Madera: _____ b. Ladrillo: _____ c. Tierra: _____ d. Cemento: _____
9. Servicio Higiénico: _____
a. Privado: _____ b. Compartido: _____ c. Fuera de vivienda: _____
10. Nivel de instrucción: _____
a. Ninguno: _____ b. Básico: _____ c. Intermedio: _____
d. Medio: _____ e. Superior no Universitario: _____
f. Superior Universitario: _____ g. Otro: _____
11. Ocupación o Profesión:

12. Idiomas que práctica:

- a. Castellano: b. Aymara: c. Quechua:
d. Ingles: e. Otros:

13. Religión:

- a. Católica: b. Protestante: c. Otra:
e. Ninguna:

III. CONDICIONES DE SALUD Y HABITOS

14. En los últimos tres meses, considera usted que su estado de salud es:

- a. Muy satisfactoria: b. Satisfactorio:
c. Regular: d. Deficiente: e. Muy deficiente:

15. Si usted presenta problemas de salud, indique su enfermedad o molestias.....

16. En los últimos tres meses, el estado de salud de los miembros de su familia es en general:

- a. Muy satisfactorio: b. Satisfactorio:
c. Regular: d. Deficiente: e. Muy deficiente:

17. Si sus familiares presentan problemas de salud indique la(s) enfermedad(es) o molestia(s):.....

18. En los últimos tres meses, se incrementaron o disminuyeron sus hábitos tabáquicos:

- a. Se incrementó: b. No se incrementó:
c. Disminuyó: d. No aplicable:

19. En los últimos tres meses, se incrementaron o disminuyeron sus hábitos de ingesta de alcohol:

- a. Se incrementó: b. No se incrementó:
c. Disminuyó: d. No aplicable:

20. En los últimos tres meses sus hábitos de automedicación, para dormir se incrementaron o disminuyeron:

- a. Se incrementó: b. No se incrementó:
c. Disminuyó: d. No aplicable:

21. En los últimos tres meses, las prácticas deportivas que usted realiza pueden ser consideradas:

- a. Muy satisfactorias: b. Satisfactorias:
c. Regulares: d. Deficientes: e. Muy deficientes:

22. En los últimos tres meses, sus actividades culturales y de recreo tales como visitas a teatros, cines, exposiciones, museos, etc. pueden ser consideradas:

- a. Muy satisfactorias: b. Satisfactorias:
c. Regulares: d. Deficientes: e. Muy deficientes:

23. En los últimos tres meses, sus actividades sociales tales como fiestas, agasajos, reuniones familiares, reuniones con amigos, etc. pueden ser consideradas:

- a. Muy satisfactorias: b. Satisfactorias:
c. Regulares: d. Deficientes: e. Muy deficientes:

24. ¿En sus actividades deportivas que miembros de su familia participan generalmente?

- a. Papás: b. Hermanos: c. Esposa:
d. Hijos: e. Otros: f. Ninguno:

25. ¿En sus actividades culturales y de recreo que miembros de su familia participan generalmente?

- a. Papás: b. Hermanos: c. Esposa:
d. Hijos: e. Otros: f. Ninguno:

26. En los últimos tres meses, las relaciones afectivas que usted tiene en su hogar pueden considerarse:

- a. Muy satisfactorias: b. Satisfactorias:
c. Regulares: d. Deficientes: e. Muy deficientes:

III. CONDICIONES DE SATISFACCION LABORAL

27. Cargo que ocupa en la empresa:

28. Este cargo es:

- a. Jerárquico: b. Técnico: c. Marketin de Planta:
d. Administrativo: e. Trabajador-Obrero:
f. Trab. de Servicio: g. Otro:

29. Usted es trabajador de:

a. De Planta: b. Contratado: c. Eventual:

30. ¿Que antigüedad tiene usted en la empresa? Indique en años cumplidos o en meses si aún no cumplió el año de antigüedad:

a. Años: b. Meses: c. No aplicable:

31. Las condiciones físicas y ambientales del lugar donde usted desempeña su trabajo son:

a. Muy satisfactorias: b. Satisfactorias:
c. Regulares: d. Deficientes: e. Muy Deficientes:

32. Señale cual(es) de los siguientes factores ambientales le provocan molestias en su trabajo:

a. Sustancias químicas: b. Luminosidad:
c. Ruidos: d. Olores: e. Calor: f. Frío:

33. Los Ingresos económicos que usted percibe provienen de:

a. Exclusivamente del salario que le otorga su empresa:
b. Principalmente del salario que le otorga su empresa:
c. Principalmente de otras fuentes:

34. El trabajo que usted desempeña en esta empresa considera que es remunerado:

a. Muy satisfactoriamente: b. Satisfactoriamente:
c. Regularmente: d. Deficientemente:
e. Muy deficientemente:

35. El trabajo que usted desempeña en esta empresa considera que vale la pena que se le brinde tiempo y esfuerzo:

a. Mucho más que el actual:
b. Un poco más que el actual:
c. Lo mismo que el actual:
d. Menos que el actual:
e. Mucho menos que el actual:

36. En esta empresa, usted considera que el cargo o función que desempeña está relacionado con su formación, experiencia y habilidades, de manera:

- a. Muy satisfactoria: _____ b. Satisfactoria: _____
- c. Regular: _____ d. Deficiente: _____ e. Muy deficiente: _____

37. En su empresa, las relaciones humanas y de trabajo que usted tiene con sus superiores son:

- a. Muy satisfactorias: _____ b. Satisfactorias: _____
- c. Regulares: _____ d. Deficientes: _____ e. Muy deficientes: _____

38. En su empresa, las relaciones humanas y de trabajo que usted tiene con sus compañeros son:

- a. Muy satisfactorias: _____¹ b. Satisfactorias: _____
- c. Regulares: _____ d. Deficientes: _____ e. Muy deficientes: _____

39. Cuál es el ingreso económico (en bolivianos) que usted percibe mensualmente:

- | | | |
|------------------|--------------------|---------------------|
| a. 100-200 _____ | h. 801-900 _____ | ñ. 2001-2500 _____ |
| b. 201-300 _____ | i. 901-1000 _____ | o. 2501-3000 _____ |
| c. 301-400 _____ | j. 1001-1200 _____ | p. 3001-3500 _____ |
| d. 401-500 _____ | k. 1201-1400 _____ | q. 3501-4000 _____ |
| e. 501-600 _____ | l. 1401-1600 _____ | r. 4001-4500 _____ |
| f. 601-700 _____ | m. 1601-1800 _____ | s. 4501-5000 _____ |
| g. 701-800 _____ | n. 1801-2000 _____ | t. 5000 y más _____ |

Fecha:

Nombre del encuestador•.....

AN KO a_

TEST DI SALUD

TOTAL

TEST DE SALUD TOTAL

Este instrumento de Test de Salud Total **(T.S.T.)** fue elaborado por Thomas Langner (psicólogo de la Escuela de Medicina de Nueva York) y modificado por Róger Ami ¹ (profesor de Psiquiatría Social en la Universidad de Bruselas), mide el desgaste psíquico inespecífico derivado de diversas situaciones de estrés y es uno de los test de salud mental más utilizados en Medicina del Trabajo. Este test mide globalmente el estrés incluyendo los de orígenes personales, de salud, familiares, etc.

Para que los resultados sean válidos, la utilización de encuestas debe ser rigurosa y atenerse a una serie de condiciones. Antes de lanzarnos a realizar una encuesta por cuestionario, deberíamos poder responder a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Qué es exactamente lo que estamos midiendo con este cuestionario y qué es en realidad lo que queremos medir?
- b) ¿Cuántas respuestas necesitaremos para que los resultados puedan ser representativos?
- c) ¿Estamos seguros de que los encuestados entenderán las preguntas y responderán libremente?
- d) ¿Cómo vamos a tratar los resultados y para qué los vamos a utilizar?

De las respuestas a estas preguntas se pueden deducir si la encuesta es adecuada para el objetivo que pretendemos y si es factible según los recursos de que disponemos.

¿Cómo valorar los resultados?

Una vez recogidos todos los cuestionarios lo primero es comprobar que hay un número suficiente de respuestas para asegurar la representatividad tanto del conjunto de una fábrica o taller como de sus diferentes secciones o puestos de trabajo.

A continuación se procederá de la siguiente forma:

1. Asignar a cada pregunta su puntuación y sumar la puntuación de cada cuestionario. Las preguntas se puntúan de la siguiente forma.
 - a) 1 punto cuando la respuesta sea si con frecuencia o mala.
 - b) 0 puntos en los demás casos.
2. Agrupar los cuestionarios por grupos homogéneos de trabajadores (área, sección, puestos de trabajos similares, etc.)
3. En cada uno de los grupos homogéneos se calcularán los siguientes indicadores:
 - a) Porcentaje de cuestionarios con puntuación igual o mayor que 9 (a partir de esta puntuación se considera una señal de "alarma" de sufrimiento psíquico).
 - b) Media de puntuaciones de las encuestas (la suma de todas las puntuaciones dividida por el número de encuestas).
4. La comparación de estos indicadores en distintos grupos homogéneos puede permitir identificar aquellas situaciones o tareas con mayor riesgo de estrés, teniendo en cuenta que cuanto mayor es la puntuación (o el porcentaje de encuestas con puntuación igual o mayor que 9) tanto mayor es el desgaste psíquico que estamos detectando.

5. Con el fin de discernir la posible relación del desgaste psíquico detectado con el trabajo, se pueden reagrupar los cuestionarios en grupo de antigüedad (por ejemplo mayor) 1 año, 1-4 años, 5-8 años; 9-12 años; menos 12 años) para comprobar si los indicadores del punto 3. empeoran cuanto más tiempo se lleva trabajando en la empresa, taller, sección o puesto de trabajo.
6. Igualmente se pueden hacer agrupaciones por grupos de edad o por sexo, en función de los objetivos que nos hayamos planteado antes de hacer la encuesta.
7. Por último podemos analizar combinaciones de diferente grupos: por ejemplo edad/grupos de antigüedad, grupo homogéneos / sexo, grupos homogéneos / grupos de antigüedad, etc.

Una posible utilidad adicional del test es la de seguir la evolución en el tiempo de una situación o evaluar si determinadas medidas han servido para mejorar o para empeorar las opciones del trabajo o bien han dejado las cosas como estaban. Para ello, hay que guardar los resultados de la encuesta inicial y repetir la misma encuesta después de un tiempo (por ejemplo al año siguiente, antes de la negociación del siguiente convenio, unos meses después de la aplicación de un plan de prevención, etc). La comparación de los resultados de ambas encuestas nos permitirá hacer un juicio de valor sobre las cuestiones citadas.

**LA RELACION ENTRE SATISFACCION LABORAL Y ESTRES
EN LOS TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DE MEDICAMENTOS (LA PAZ)**

Empresa:..... Tipo.....

TEST DE SALUD TOTAL (T.S.T.)

1. **Ultimamente**, en general, Tu apetito es bueno, pasable o malo?
 1.1. Bueno 1.2. Pasable 1.3. Malo
2. **Sueles** tener ardor de estómago varias veces por semana?
 2.1. Sí 2.2. No
3. Tienes dolor de cabeza con frecuencia, a veces o nunca?
 3.1. Con frecuencia 3.2. A veces 3.3. Nunca
4. **Ultimamente** Has tenido dificultad para dormirte o para permanecer durmiendo?
 4.1. Con frecuencia 4.2. A veces 4.3. Nunca
5. **Ultimamente**, en general Tienes mala memoria?
 5.1. Sí 5.2. No
6. **Ultimamente**, en general Estas de mal humor?
 6.1. Sí 6.2. No
7. **Ultimamente** Has tenido estado de nerviosismo, de irritabilidad o de tensión?
 7.1. Con frecuencia 7.2. A veces 7.3. Nunca
8. Eres de temperamento inquieto?
 8.1. Sí 8.2. No
9. **Ultimamente**, Te ha ocurrido a veces sentirte invadido por una sensación repentina como una ola de calor?
 9.1. Sí 9.2. No
10. **Ultimamente**, Te ha ocurrido sentirte molesto, sofocado o con sensación de ahogo sin haber realizado esfuerzos físicos?
 10.1. Con frecuencia 10.2. A veces 10.3. Nunca
11. **Ultimamente**, Has tenido a veces, sensación de pesadez en la cabeza o taponamiento de la nariz?
 11.1. Sí 11.2. No

ANEXO 4.

**EMPRESAS DE
MEDICAMENTOS
DE LA CIUDAD
DE LA PAZ**

LISTADO DE EMPRESAS DE MEDICAMENTOS

ASOFAR (Asociación de Representantes Importadores y Distribuidores de Fármacos.

1. ABENDROTH INT.S.A.
2. ALCOS LAB.LTDA.
3. ALCOA REPRESENTACIONES
4. ARGBOL LTDA.
5. BOLIVIAN DRUG LTDA.
6. BLOCK Y CIA.
7. CIBA GEIGY BOLIVIANA
8. CIPAN S.A.
9. **CORMESA** LTDA.
10. ENGELS MERKEL Y CIA.
11. FARCOSA
12. GRACE Y CIA.
13. **GRAMON** BOLIVIA
14. HANSA LTDA.
15. HOECHST BOLIVIANA LTDA.
16. IMBOR
17. NESTLE BOLIVIA
18. MANUFACTURES REPRESENTATIES
19. ORSUD LTDA.
20. PHAMA INVESTI
21. PRODUCTOS ROCHE
22. ROUSSEL LABORATORIOS
23. SABIA LTDA.
24. S.A.C.I.
25. SCHERING BOLIVIANA
26. SCHMIDTS PHARMA
27. SOCOMAN S.A.
28. **TECNOPHARMA**
29. WILSTERMANN Y CIA.

ALIFABOL (Asociación de Laboratorios Industriales farmacéuticos de Bolivia)

1. LABORATORIOS ALCOS
2. LABORATORIOS ALFA
3. LABORATORIOS ARGBOL
4. LABORATORIOS COFAR
5. LABORATORIOS ETIPHARMA
6. LABORATORIOS GAMBOA
7. LABORATORIOS HOECHST
8. LABORATORIOS IFARBO
9. LABORATORIOS **INTI**
10. LABORATORIOS LABOFARMA
11. LABORATORIOS TECNOFARMA
12. LABORATORIOS TERBOL

ALAFARBO (Asociación de Laboratorios Farmacéuticos Nacionales Bolivianos).

1. LABORATORIOS FARMACEUTICOS S.R.L. "LAFAR"
2. LABORATORIOS VITA S.A.
3. LABORATORIOS ESFASA ANDREW
4. LABORATORIOS SIGMA

OTRAS EMPRESAS NO ASOCIADAS

IMPORTADORAS

1. PHARMA IMPORT
2. LABORATORIOS CHILE
3. QUIMIZA LTDA

INDUSTRIAS

1. LABORATORIOS GUZMAN
2. LABORATORIOS GALENO
3. LABORATORIOS FARMOQUIMICA
4. INDUSTRIAS ALBUS

LISTADO DE EMPRESAS DONDE SE REALIZO LAS ENCUESTAS

1. LABORATORIOS ALCOS
2. TECNOPHARMA
3. HOESCHT
4. LABORATORIOS CHILE
5. CASA GRACE
6. SCHMIDTS **PHARMA**
7. **INTERMARK**
8. I.F.A.
9. LABORATORIOS INTI
10. S.A.C.I.
11. MANUFACTURES REPRESENTATIVE
12. **PHARMA** IMPORT LTDA.
13. **WILSTERMAN** Y CIA.
14. FARCOSA
15. ENGELS **MERKEL** Y CIA.
16. **QUIMIZA** LTDA.
17. ABENDROTH INT. S.A.
18. ANDROMACO
19. LABORATORIOS COFAR
20. BLOCK Y CIA.
21. BOLIVIAN DRUG Y CIA.
22. SCHERING BOLIVIANA
23. PHARMA INVESTI
24. LABORATORIOS ETHIPHARMA O BAGO
25. LABORATORIOS ESFASA ANDREU
26. CRESPAL
27. WYETH
28. LABORATORIOS VITA
29. SOCOMAN S.A.
30. GRAMON BOLIVIA
31. LABORATORIOS SIGMA
32. LABORATORIOS ALFA
33. **CORMESA** LTDA