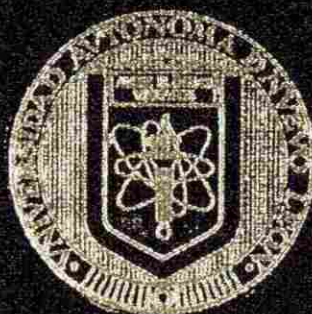


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL



FACTORES PSICOLOGICOS QUE INFLUYEN
EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGIA LABORAL

P R E S E N T A

LIC. ROXANA HAYDEE GUTIERREZ ARANA

MONTERREY, N. L., MEXICO

NOVIEMBRE DE 1986

Laurell, A., y Márquez, M., 1983, El desgaste obrero en México, proceso de producción y salud, México: ERA.

Lorenz, K., citado por Freedman, Kaplan y otros 1975, Compendio de Psiquiatría, España: Salvat. Pág. 807.

Laurence, S. y Jane, I., 1980, Psicología de las organizaciones, México: CECSA.

Maddi, R.S., 1972, Teorías de la personalidad, un análisis comparativo, Argentina: Ateneo.

Mandolini, R.G., 1977, De Freud a Fromm., historia del psicoanálisis, Argentina: Cíorda.

Mann, W.S., 1977, Personalidad del conductor y educación de tránsito, Noticias de seguridad, CIS, Tomo XXXIX, No. 1, Pág. 14-15.

Maier, N., 1969, Psicología Industrial, España: Rialp.

Moreno, S.J., 1981, Importancia de la salud en el trabajo, Revista Higiene y Seguridad, Vol. XXI, No. 2

Mendelson, G., 1983, The Effects of compensation and litigation on disability following compensable injuries, American Journal of forensic psychiatry, Vol. 4 (3), Págs. 97-112.

McGuire, F.L., 1976, Personality factors in highway accidents, U. California, Irvine Human Factors, Vol. 18 (5), Págs. 433-442.

Miller, D. y Form, W., 1969, Sociología Industrial, España: Rialp. ®

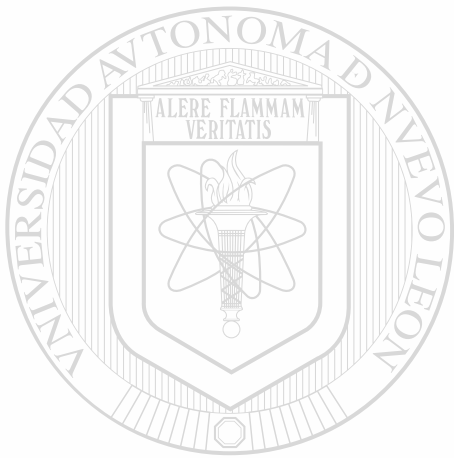
Miner, J.B., 1977, Psicología aplicada a la organización humana de la empresa, Buenos Aires: Paidós.

Mintz y Blum, 1948, "Propensión a los accidentes", citado por Fleisman y Bass, 1979, Estudio de Psicología Industrial y de Personal, México: Trillas, Págs. 561-579.

Munguía, A., J.C., 1982, El hábito seguro contra el hábito inseguro, Higiene y seguridad, Vol. XXII (4), Págs. 3-13.

Murillo, E., 1980, Antropología Aplicada y Seguridad Industrial, Noticias de Seguridad CIS, Tomo XLII (11), Págs. 10-13-38.

Murray, H.A., 1979, Test de Apercepción Temática, (TAT), Manual de aplicación, Buenos Aires: Paidós.



UANL

APENDICE #1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUESTIONARIO

EL OBJETIVO DE ESTE CUESTIONARIO ES CONOCER COMO ACTUA USTED EN DETERMINADAS SITUACIONES. CADA PERSONA PIENSA Y ACTUA - DE MANERA DIFERENTE A LOS DEMAS, POR LO CUAL NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. SE ESPERA QUE USTED RESPONDA CON LA MAYOR SINCERIDAD POSIBLE.

Nombre _____ Edad _____

Años de servicios en la Empresa _____ Puesto _____

1.- ¿Considera usted que su trabajo es muy importante para la empresa?

_____ Sí

_____ No

_____ Algunas veces

2.- El trabajo que usted realiza actualmente le parece _____

3.- ¿Le gusta leer novelas de misterio o de detectives?

_____ Sí

_____ No

4.- ¿Ha sentido deseos de abandonar su trabajo?

_____ Sí

_____ No

¿Por qué? _____

5.- Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención y usted no acepta que él tiene la razón ¿Usted que hace?

6.- Usted se enoja cuando _____

7.- ¿Ha sufrido accidentes fuera del trabajo?

___ Sí

___ No

¿Cuántas veces? _____

8.- ¿Cuál cree que haya sido la causa de que sufriera estos accidentes? _____

9.- ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran una persona muy valiente por sus hazañas?

___ Sí

___ No

10.- ¿Padece frecuentemente de mucho cansancio?

___ Sí

___ No

11.- ¿Le duele con frecuencia la cabeza?

___ Sí

___ No

12.- El trabajo que está realizando actualmente en su empresa, es considerado por su jefe como _____

13.- ¿Ha realizado actos peligrosos que pongan en riesgo su propia vida?

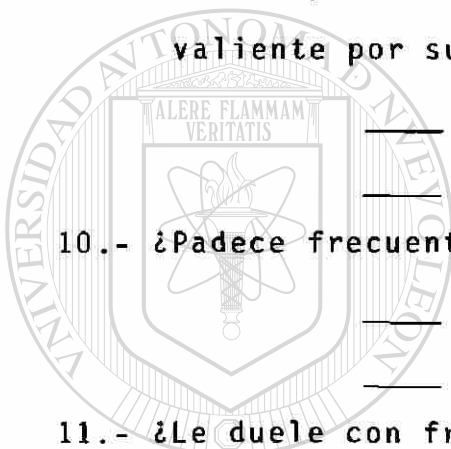
___ Sí

___ No

¿Cómo cuáles? _____

14.- ¿Considera que en su trabajo, usted tiene que demostrar -- que es una persona valiente?

___ Sí



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

___ No

¿Por qué? _____

15.- ¿Ha sentido deseos de destruir, tirar o dañar cosas?

___ Sí

___ No

¿Cuándo? _____

16.- ¿Algunas veces se siente de mal carácter o se enoja sin -
ninguna razón?

___ Sí

___ No

17.- ¿Se siente nervioso con frecuencia?

___ Sí

___ No

18.- ¿Se siente triste con frecuencia?

___ Sí

___ No

19.- ¿Tiene usted frecuentemente pesadillas?

___ Sí

___ No

20.- ¿Qué tipos de pesadillas ha tenido? _____

21.- ¿Ha sufrido accidentes en su trabajo?

___ Sí

___ No

¿Cuántos? _____

22.- ¿Se enoja usted con facilidad?

___ Sí

No

23.- ¿Su familia le ha expresado en alguna ocasión que no lleve los problemas del trabajo a su casa?

Sí

No

24.- La sección que considera de más importancia en un periódico es:

La nota roja

Los dibujos animados

Los deportes

Las esquelas

Ninguna de las anteriores

No lee el periódico

25.- Usted considera que los accidentes de trabajo que le han ocurrido a sus COMPAÑEROS de trabajo es debido a:

Descuido personal

Falta de equipo de seguridad

Falta de capacitación

Cansancio y/o fatiga

Equipos deficientes

Otros, especifique _____

26.- ¿Sufre de malestares físicos con frecuencia?

Sí

No

27. ¿Le es muy difícil dormirse por las noches?

Sí

No

28.- ¿A menudo se levanta cansado, como si no hubiese dormido lo suficiente?

Sí

No

29.- ¿Ha sufrido sueños en que sufre accidentes?

Sí

No

30.- ¿Ha soñado que algún compañero o su jefe se accidentan?

Sí

No

31.- ¿Se distrae con mucha facilidad?

Sí

No

32.- Sus compañeros de trabajo le consideran a usted como una persona de:

Mal carácter

Algunas veces tiene mal carácter

Que es una persona de carácter agradable

33.- Las personas que sufren accidentes es debido a: _____

34.- ¿Los problemas del trabajo le han estado afectando en sus relaciones con su familia?

Sí

No

35.- ¿En sus sueños se siente amenazado ó perseguido por alguien?

Sí

___ No

36.- ¿Es frecuente que usted discuta con sus compañeros de trabajo?

___ Sí

___ No

37.- ¿Considera que con sus actos usted ha demostrado que es más valiente que otros?

___ Sí

___ No

¿Por qué? _____

38.- ¿Cuando usted discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?

___ Sí

___ No

39.- ¿Qué tipos de accidentes ha sufrido en su trabajo?

___ Lesiones leves

___ Lesiones graves

___ Sin lesiones

___ Nunca ha sufrido accidentes

40.- ¿Qué los ha causado? 1. _____

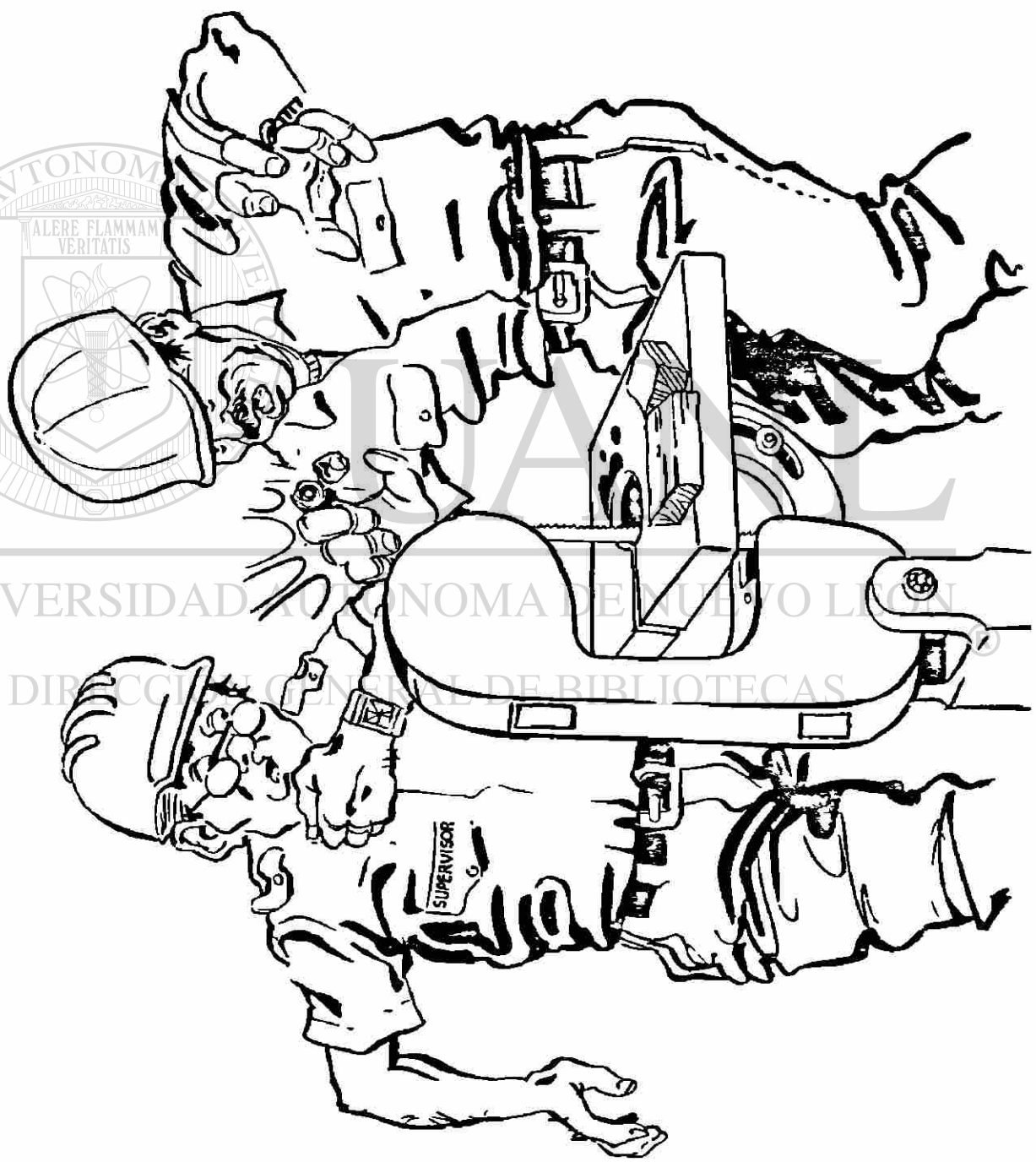
(3 causas de los 2. _____

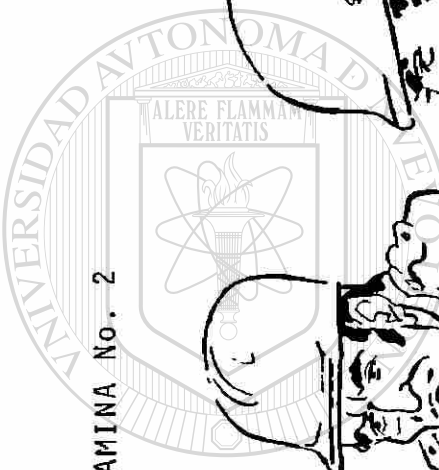
últimos) 3. _____



LAMINA No. 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

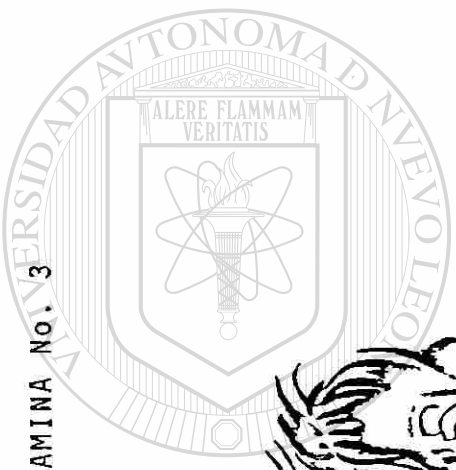




LAMINA No. 2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIENESTAR

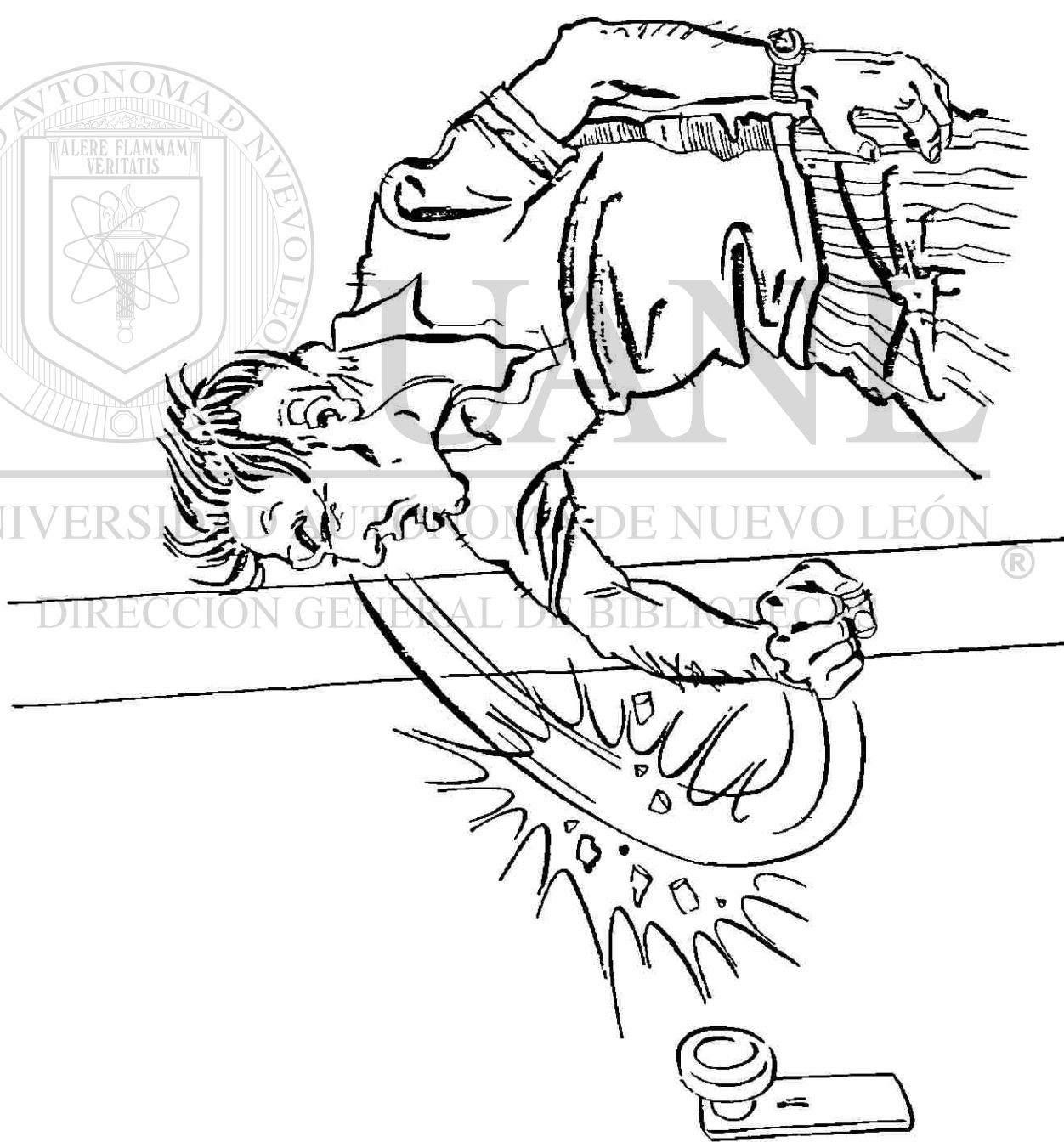




LAMINA No. 3

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECA

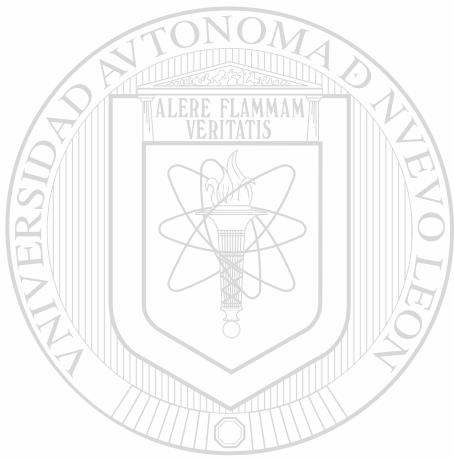


LAMINA No. 4



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LEÓN
ALERE FLAMMAM VERITAT
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



UANL

APENDICE #2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RESUMEN DE DATOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO

Pregunta No.

SAT

=====

5- Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención y usted no acepta que él tenga la razón qué hace usted ?

7- Le explica que lo está haciendo.
15- Le explica lo que está haciendo.

4- Se enoja y exige una explicación.
2- Nunca le han llamado la atención.

3- No acepta sus razones.
1- Piensa que el supervisor está mal en su trabajo.

3- Cree que el supervisor tiene la razón.
1- No acepta las razones.

3- Nada.
1- Cree que el supervisor tiene la razón.

7- No le permiten expresarse o no lo toman en cuenta.
9- Lo ofenden.
6- Casi nunca se enoja.

4- No le dan la razón.
2- Le llaman la atención injustamente.

5- Que le digan cómo hacerla.
1- Sus compañeros no trabajan así.

su trabajo como si no supiera. 1- No toman en cuenta su opinión igual.

2-Que lo ofenda. 1- No toman en cuenta su opinión.

2-Casi nunca se enoja. 1- Sus hijos obtienen malas notas.

20- No.

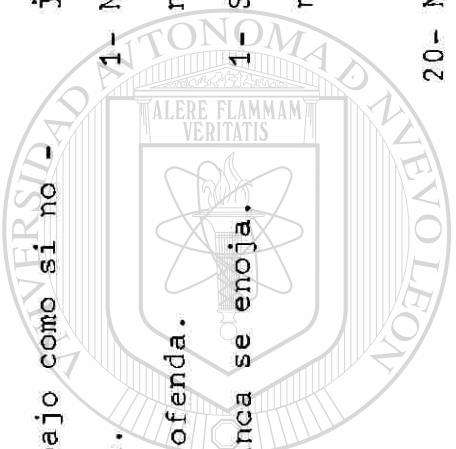
9-Sus compañeros lo consideran valiente por sus actos ? 1-Sí. 19-No.

13-Ha realizado actos peligrosos que arriesguen su vida. 8-Sí. 12-No.

¿ como cuales? Actos inseguros en su trabajo y fuera de éste.

14-En su trabajo ha demostrado que es más valiente que otros. 4-Sí (Trabajar sin los equipos de seguridad). 18- No. 16-No (No es necesario).

Porque:

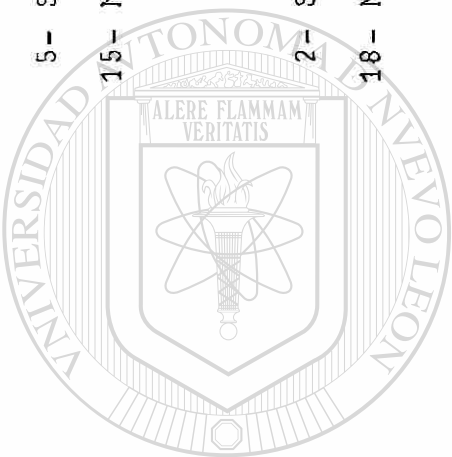


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



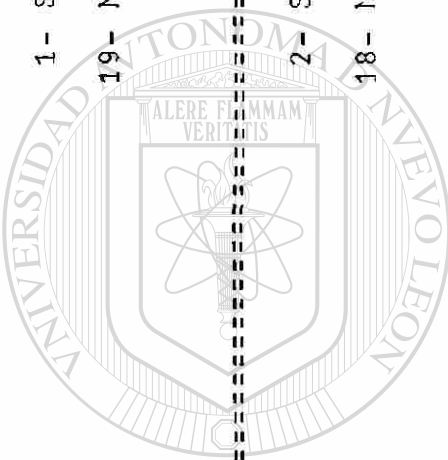
- | | | |
|--|--|-------------------|
| 15- Ha sentido deseos de destruir, tirar o dañar cosas. | 5- Sí.
15- No. | 5- Sí.
15- No. |
| 16- Algunas veces tiene mal carácter o se enoja sin ninguna razón. | 12- Sí.
8- No. | 2- Sí.
18- No. |
| 22- Se enoja usted con facilidad? | 9- Sí.
11- No. | 1- Sí.
19- No. |
| 32- Sus compañeros lo consideran a usted que es una persona de : | 1- Mal carácter.
9- Algunas veces.
10- Carácter agradable. | 1-
19- |
| 36- Es frecuente que discuta con sus compañeros de trabajo. | 3- Sí.
17- No. | 1- Sí.
19- No. |



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

38- Cuando discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?
1- Sí.
19- No.

10- ¿ Padece de mucho cansancio ?
2- Sí.
18- No.

11- ¿ Le duele la cabeza con frecuencia ?
12- Sí.
8- No.

26- ¿ Sufre de malestares físicos con frecuencia ?
12- Sí.
8- No.

27- Le es muy difícil dormir se por las noches ?
12- Sí.
8- No.

28- A menudo se levanta cansado como si no hubiese dormido lo suficiente ?
13- Sí.
7- No.

A G R E S I V I D A D

P A S I V A

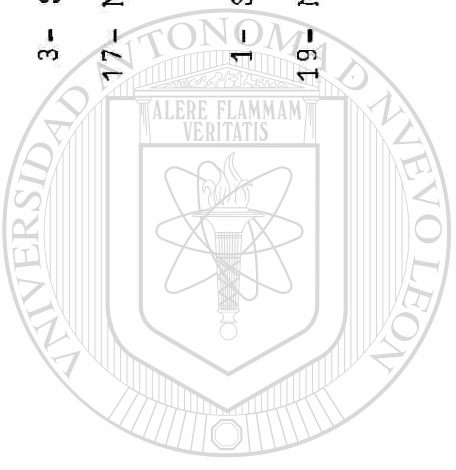
Todos : No.

1- Sí.
19- No.

Todos: No.

2- Sí.
18- No.





17- ¿ Se siente nervioso con frecuencia ? 9- Sí. 3- Sí.
 11- No. 17- No.

18- Se siente triste con frecuencia ? 5- Sí. 1- Sí.
 15- No. 19- No.

=====

19- Tiene frecuentemente pesadillas? 14- Sí. 5- Sí.
 6- No. 15- No.

20- Qué tipo de pesadillas ha tenido ? 7- Que sufre accidentes. 1- Per ona que no conoce le hace daño.
 3- Que lo persiguen. 1- Caer en un abismo.
 2- Que se enfrenta a golpes. 1- Funerale .
 2- Tragedias familiares. 1- Está muy pobre y no tiene que comer.
 1- Cuando ve películas le te rror.

1- Sí.

19- No.

3- Sí.

17- No.

2- Sí.

18- No.

4- Sí.

16- No.

10- Sí.

3- No.

1- Algunas veces.

14-

12- Sí.

8- No.

4- Sí.

16- No.

14- Sí.

6- No.

16- Sí.

4- No.

18- Sí.

2- No.

19- Bueno

29- Ha tenido sueños en que
sufre accidentes?

30- Ha soñado que algún com-
pañero o su jefe se acci-
dentan?

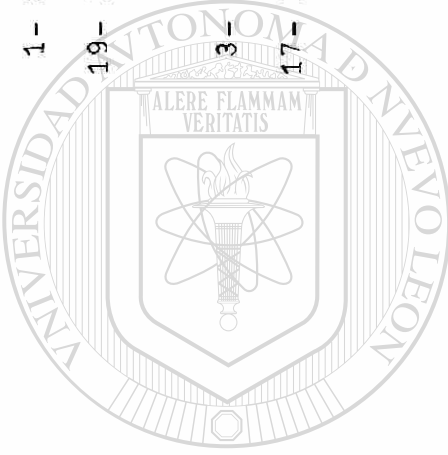
35- En sus sueños se siente-
amenazado o perseguido -
por alguien?

31- Se distrae con facilidad?
4- No.

1- Considera que su trabajo-
es muy importante para la
Empresa ?

2- El trabajo que usted rea-
19- Bueno

E
L
T
R
A
B
A
J
O



U
A
N
L

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



liza actualmente le parece.....

1- Muy importante. regular
5- 1-

4- Ha sentido deseos de abandonar su trabajo ?
Porqué ?
12- No. (Hay que trabajar).
8- Sí. (Rutina-Cansancio).
16- No. (Les gusta).
4- Sí. (Mejorar económica mente).

=====

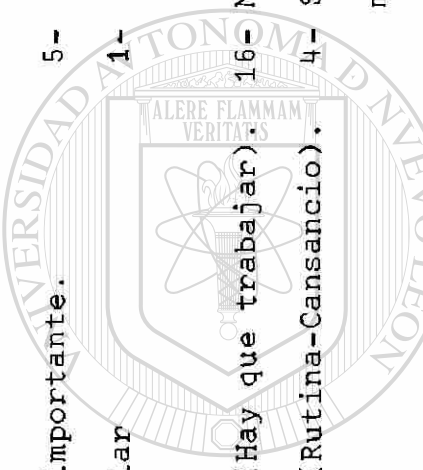
7- Ha sufrido algún accidente fuera del trabajo?
Cuántos ?
15- Sí.
5- No.
Máximo
Mínimo

3- 17-
Máximo 2
1

=====

8- Cuál cree que haya sido la causa de que sufriera esos accidentes ?
(ver apéndice III)

L O S A C C I D E N T E S S U S C A U S A S

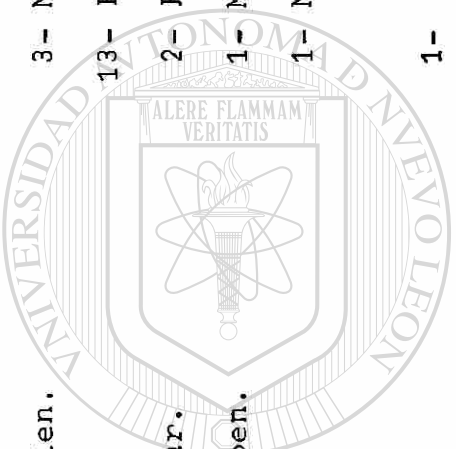


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 12- El trabajo que está realizando actualmente en su Empresa, es considerado por su jefe como....
- 1- Muy bien. 3- Muy bien.
5- Bien. 13- Bien.
4- Regular. 2- Regular.
10- No saben. 1- Malo.
1- No sabe.
- 23- Su familia le ha expresado en alguna ocasión que no lleve los problemas del trabajo a su casa.
- 6- Sí. 1-
13- No. 19-
- 1- No vive con su familia.
- 21- Ha sufrido accidentes en su trabajo?
- 13- Sí.
7- No.
- 23- Cuántos ? (Ver Cuadro No.1D)
- 25- Usted considera que los accidentes de trabajo
- 13- Descuido personal 17-
1- Falta Equipos de Seguridad 2-



UANI
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



que le han ocurrido a -
sus compañeros de traba-
jo, es debido a:

- 3- Falta Capacitación. 1-
- 2- Cansancio/ Fátiga. 2-
- Equipo deficiente. 1-
- 1- Otros: In ión en el = 2- Alr le (lXcc o le con -
trabajo. fianza).

34- Los problemas del traba- 7- Sí.
jo le han estado afectan 12- No.
do en sus relaciones con 1- No vive cor su familia.
su familia ?

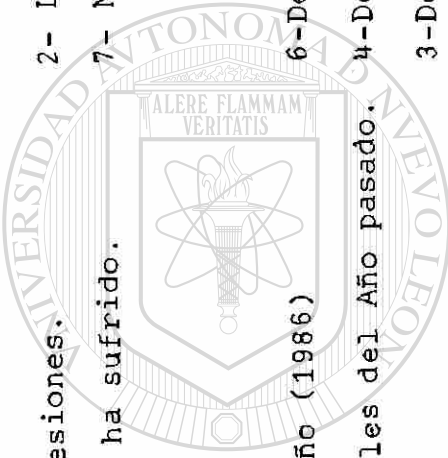
33- Las personas que sufren- 16- Descuido personal. 14-
accidentes, es debido a: 3- Mala suerte.
1- Falta de Capacitación.

- 4- Conliciones in gurias.
- 1- Trabajo má ríjilo.
- 1- Adrele.

39- Qué tipo de accidentes - 20- Lesiones leves.
ha sufrido en su trabajo? 9- Lesiones graves. ®

- 5- Lesione leve .
- 6- Lesione grave .

- 40- Causas de los accidentes:
Fecha del último accidente?
5- Sin lesiones. 2- Leves y graves.
Nunca ha sufrido. 7- Nunca.
15- Este Año (1986) 6- De 5 Años a 7 Años.
5- A finales del Año pasado. 4- De 8 a 10 Años.
3- De 11 a 15 Años.
7- Nunca.

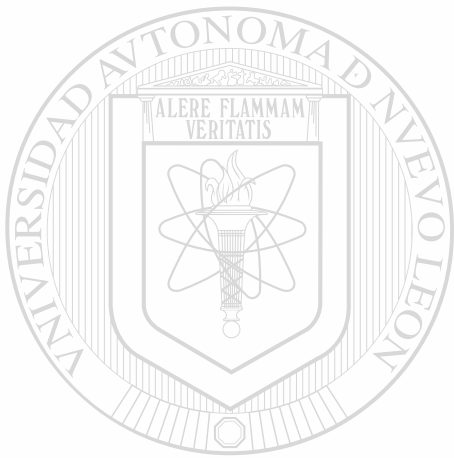


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UANL

APENDICE #3

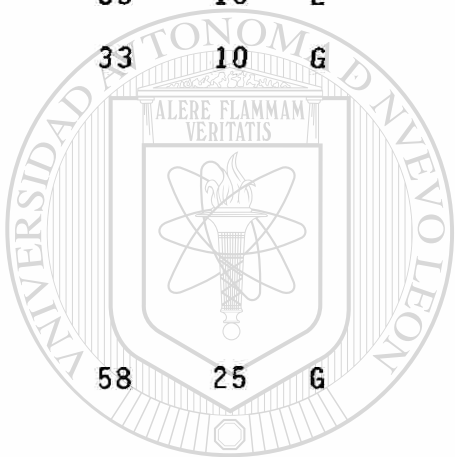
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAUSAS Y CANTIDAD DE ACCIDENTES DEL GRUPO NSA

Edad	T/T/E	T/Acc.	A/S/Ac.	C/A/S	C a u s a
25	8	L	5	1	Descuido propio, se distrajo.
40	21	L	5	1	Trabajaba rápido, alguien le - habló y se distrajo.
33	13	L	5	1	Descuido.
33	10	G	10	1	Acto inseguro, trabajando y -- conversando con otro compañero, se descuidó y lo prensó la má- quina. (al poco tiempo de ingre- sar)
58	25	G	16	1	Condiciones inseguras, pisó -- una lámina en mal estado y se cayó.
28	10	L	8	1	Falta de capacitación.
57	24	G/L	10	2	Material en mal estado, el com- pañero no se dió cuenta y lo - golpeó.
36	17	G/L(2)	15	3	Herramienta inadecuada. Fuga de aceite (condiciones inseguras) clan en mal estado.
35	6	Ninguno	-	-	-----
28	6	Ninguno	-	-	-----
29	7	6	6	2	Falta de experiencia en el tra- bajo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



32	12	6	10	1	Falta de experiencia y capacitación.
37	18	6	15	1	Falta de capacitación y el riesgo era mayor.
34	10	Ninguno	-	-	-----
28	8	Ninguno	-	-	-----
30	9	Ninguno	-	-	-----
28	7	Ninguno	-	-	-----
32	10	G	7	1	Un compañero se distrajo y le prensó la mano.
28	9	L	5	2	Se distrajo, tenía problemas.
28	6	Ninguno	-	-	-----

T/T/E Tiempo de trabajar en la empresa.

T/Acc. Tipo de accidente.

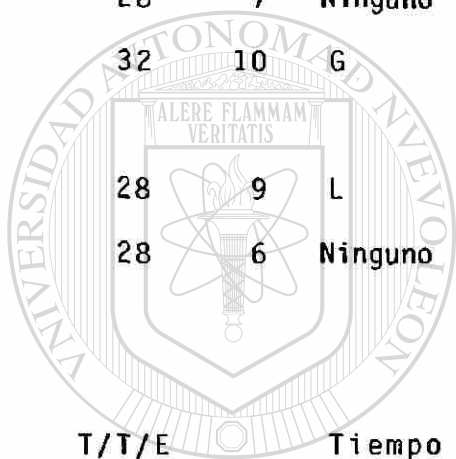
A/S/Ac. Años sin accidentes.

C/A/S Cantidad de accidentes sufridos.

L Accidente leve.

G Accidente grave.

SL Sin lesión.



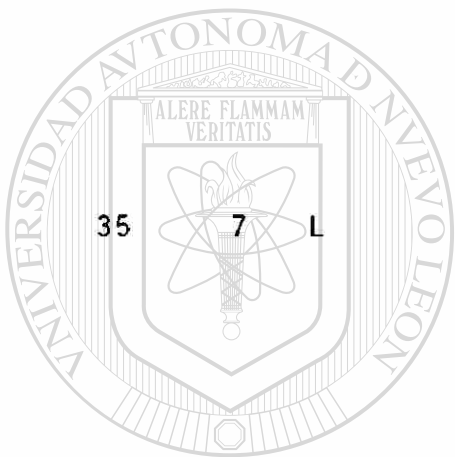
U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CANTIDAD, TIPO Y CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DEL GRUPO SAT

Edad	T/T/E	T/Acc.	C/A/S	A/A	C a u s a de los últimos accidentes
48	13	L/G/SL	42	11	1.Mala posición en el trabajo. 2.Aceite en las piezas. 3.Incomodidad en el trabajo.
37	7	L	9	4	1.Falta de usar equipo de seguridad. 2.Malas condiciones de equipo. 3.Presión en el trabajo.
35	7	L	7	4	1.Falta de capacitación. 2.Falta de responsabilidad, - excesos de problemas en hogar y trabajo.
19	2	L	7	2	1.Falta de capacitación del -- otro compañero. 2.Descuido. 3.No usar equipo de seguridad.
25	7	L	6	4	1.Descuido. 2.Trabajar más rápido.
21	4	G/L	10	3	1.Falta de precaución 2.Problemas - descuido. 3.Presiones en el trabajo.
35	7	G/L	6	2 en este año.	1.Descuido personal. 2.Descuido del supervisor. 3.Falta de equipo de seguridad.



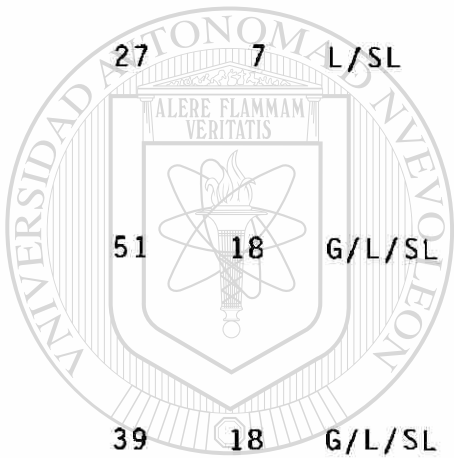
U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



6	G/L	7	5	1.Descuido. 2.Las máquinas. 3.Exceso de trabajo.	
5	L	8	5	1.Falta de capacitación. 2.Estar distraído. 3.Presión del supervisor.	
22	4	L/G	6	4	1.Descuido, no pensar el riesgo. 2.Mala suerte.
27	7	L/SL	9	5	1.Culpa de otro compañero. 2.Trabajar muy rápido. 3.Descuido propio.
51	18	G/L/SL	15	3 de Nov.a Feb.	1.Condiciones inseguras. 2.Al salir del baño se cayó. 3.Exceso de trabajo.
39	18	G/L/SL	26	4 de Nov.a Feb.	1.Mala suerte. 2.Descuido. 3.Presión del supervisor
35	12	L	12	3 de Nov.a Feb.	1.Condiciones inseguras. 2.Se le safó la herramienta. 3.Descuido propio.
25	5	L	13	5	1.Querer trabajar más rápido. 2.Descuido propio. 3.El material en mal estado.
26	5	G/L	12	3 en este año.	1.Culpa de las máquinas. 2.Mala suerte. 3.Turno anterior deja en mal estado las máquinas.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





TM

Z7201

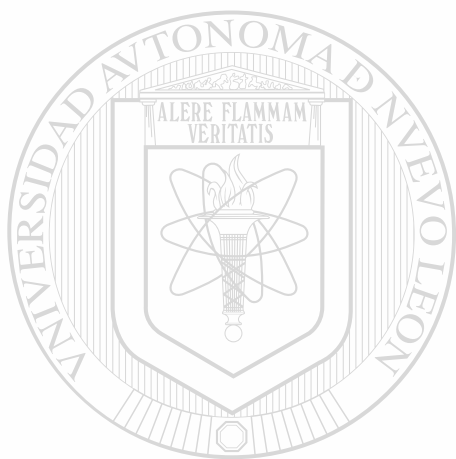
FPS

1986

G8



1020090976



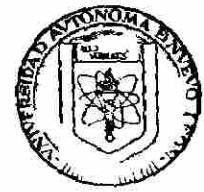
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

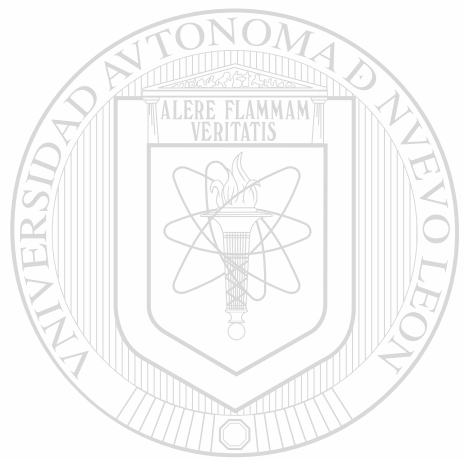


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

*Fecha de Examen
10-Nov 80*



**DIRECCION GENERAL DE
ESTUDIOS DE POSTGRADO**



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL



FACTORES PSICOLOGICOS QUE INFLUYEN
EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

TESIS

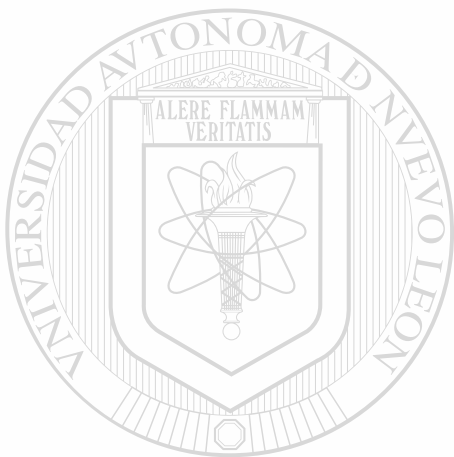
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRIA EN
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LIC. ROXANA HAYDEE GUTIERREZ ARANA

MONTERREY, N. L., MEXICO
NOVIEMBRE DE 1986

TH
Z7201
FPs
1986
G78



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

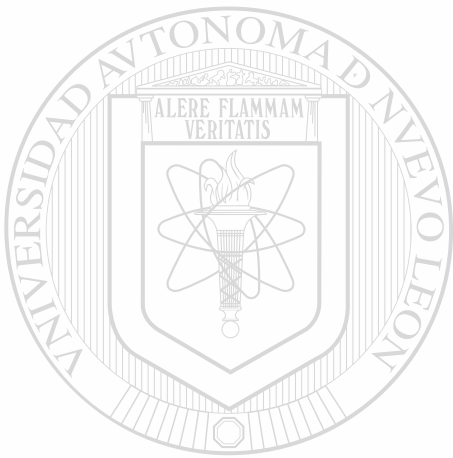


FONDO TESIS

6312.

A MIS PADRES: Rafael y Haydeé

Que aun en el tiempo y la distancia han estado a mi lado y con su trabajo, apoyo y cariño han hecho posible mi formación como mujer y profesional.



A MIS HERMANOS: Ma. Antonieta, Rafael,

Alvaro y Juan Francisco

Por haberles tocado la dura tarea de -- ser padres y hermanos a la vez y quienes con su ejemplo, consejos y apoyo -- han contribuido a mi realización personal.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En recuerdo, a SERGIO A. VALLECILLO V.,
por haber compartido sus ideales y que
con su ejemplo me señaló el camino a seguir...

AGRADECIMIENTOS

A través de este trabajo deseo expresar mi agradecimiento a todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a la realización de mis estudios de Maestría, que culminan con la presentación de esta Tesis.

A CONACYT (México) Institución la cual me otorgara beca para poder realizar mis estudios de Post-Grado.

Al Instituto Nicaraguense de Energía, por haberme brindado la oportunidad de realizar mis estudios en México.

Al Sr. Juan Antonio Salas y a la Lic. Gabriela Ramírez de METALSA así como al Ing. Abel Garza de Troqueles y Matrices, por haber permitido la realización de la Investigación de campo en sus respectivas organizaciones y por toda la colaboración y facilidades prestadas, sin la cual no hubiese sido posible la elaboración de esta Tesis.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Con respeto y gratitud al Lic. José Ma. Infante, asesor de esta Tesis, quien siempre mostró una gran disposición en brindarme la ayuda y apoyo necesario así como sus conocimientos.

Al cuerpo docente de la Maestría de Psicología Laboral, en especial al Lic. Patricio Pimentel G., coordinador de la misma, por todo el apoyo que me brindara durante mis estudios de Maestría.

A mis compañeros 1984-1986, en especial a los Lic. Lupina Flores, Griselda Sánchez, Norma Braña y Conrado Rodríguez.

Al Ing. Héctor Nobelo, por sus aportaciones y bibliografía.

A la Lic. Natty Vega, quien realizara los cuadros que se incluyen en esta Tesis.

Con cariño fraterno al Ing. Alvaro Fiallos O., de quien siempre he recibido los mejores consejos y porque sé que siempre contaré con su ayuda desinteresada.

Mi más alta gratitud a Juanita, Ma. Luisa y Nancy por su maravillosa amistad y quienes llegaron a constituir mi familia en México.

A la Sra. Susana B. de Suro por su trabajo mecanográfico y -- por sus sugerencias y correcciones al respecto.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTACION

Cuando se habla de accidentes en el trabajo, suele partirse de dos supuestos fundamentales: el primero, que los accidentes son sumamente costosos para la sociedad y para las organizaciones y el segundo, que los accidentes no son aleatorios sino que suponen una tendencia o predisposición básica.

Del primero, esperamos de los economistas un análisis de tallado y una explicación coherente: cuándo el índice de accidentes constituye un serio problema económico en pérdidas a la productividad y cómo repercute en la economía nacional y familiar.

El segundo es una cuestión de dimensión humana y entonces, cae dentro de la psicología laboral. Todo acto laboral implica, en una organización, una acción que tiene dos relaciones o dimensiones dialécticamente integradas: una prescriptiva y otra discriminativa. Los accidentes pueden darse en cualquiera de los dos ámbitos y son, por tanto, potencialmente omnipotentes en el acto de trabajo.

¿Cuáles son los factores que enlazan las posibilidades del acto laboral con las tendencias estadísticas? ¿qué elementos humanos o de personalidad están presentes en los accidentes, cualquiera que sea su caracterización?

Es sobre estos interrogantes que la tesis de Roxana H. - Gutiérrez Arana intenta profundizar, enfrentándose a múltiples dificultades, desde la misma conceptualización hasta los instrumentos de medición, pasando por vencer las dificultades de un trabajo de campo que no siempre es bien comprendido y entendido, especialmente en un medio donde la tradición de investigación es más una rememoración de esoterismo que una experiencia cotidiana.

Esta tesis abre el camino para un tema que en nuestro medio no ha sido suficientemente estudiado y que sin duda necesita de trabajos como éste para poder desentrañar su complejidad.

LIC. JOSE MA. INFANTE
Asesor de Tesis

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Monterrey, N.L., México, Noviembre de 1986.



CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	4
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	7
I.1 Diferentes estudios sobre las causas de los accidentes.	8
1.2 Diferentes teorías sobre las causas de los accidentes.	18
1.2.1 Teoría de la viveza y la libertad de establecimiento de metas.	19
1.2.2 Teoría de las tensiones y del ajuste.	23
1.2.3 Teoría de la propensión de los accidentes.	24
1.2.4 Teoría de la susceptibilidad de los accidentes.	26
1.2.5 Teoría del Dr. Zabetakis.	27
CAPITULO II	
TEORIA DE LA PERSONALIDAD	29
II.1 Estructura de la personalidad.	30
II.2 Los mecanismos de defensa.	36
II.3 Las tendencias agresivas.	41
CAPITULO III	
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS	
CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES.	50
III.1 Falta de control administrativo y de supervisión.	52
III.2 Las causas básicas.	53
III.3 Causas inmediatas.	57
CAPITULO IV	
RELACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON - ALGUNOS FACTORES DE LA PERSONALIDAD.	61

CAPITULO V

	INVESTIGACION DE CAMPO	75
1	Significación de la investigación.	76
2	Objetivos de la investigación.	78
3	Hipótesis.	79
4	Metodología	80
4.1	Instrumento para la recolección de datos.	81
4.1.1	Aspectos considerados para la elaboración del instrumento.	81
4.1.2	Diseño del instrumento.	85
4.1.3	División de la forma y contenido del instrumento.	88
4.2	Criterios para la selección de la muestra.	92
5	Análisis e interpretación de los resultados.	97

CAPITULO VI

VI.1	Resumen de hallazgos estadísticos.	130
VI.2	Conclusiones.	134

	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.	138
--	---------------------------	-----

APENDICES.

1	Cuestionario.	144
2	Resumen de datos obtenidos en el cuestionario.	151
3	Causas y cantidad de accidentes del grupo NSA.	162
	Cantidad, tipo y causas de los accidentes del grupo SAT.	164

INDICE DE CUADROS

		Pág.
No. 1	Relación entre los dos grupos de las expresiones de agresividad.	99
No. 2	← Gráfica que muestra expresiones de agresividad entre los dos grupos.	100
No. 3	Relación entre la heteropercepción y el sufrir accidentes.	102
No. 4	Demostraciones de agresividad de los dos grupos.	103
No. 5	Datos comparativos de demostraciones de agresividad encontradas en personas que sufren accidentes y los que no los sufren (SAT NSA).	107
No. 6	Comparación de las variables: dolor de cabeza, enfermedades y cansancio.	111
No. 7	Frecuencia y porcentaje acumulado en problemas de tipo psíquico encontrado en los dos grupos investigados.	112
No. 8	La comparación de la distracción en los dos grupos.	114
<hr/>		
No. 9	Variables de expresiones inconscientes encontradas en los dos grupos.	117
No. 10	Datos comparativos de las expresiones inconscientes encontradas en los dos grupos.	118
No. 11	Tipo y número de accidentes que han sufrido de la muestra SAT.	123

INTRODUCCION

Diariamente ocurren cientos de accidentes en las industrias; parte de ellos ocasionan la muerte, otros son causa de invalidez permanente y muchos otros son accidentes leves que si bien no causan grandes perjuicios al trabajador, sí le ocasionan gastos económicos a la empresa.

La sociedad industrial debe atacar a fondo el problema de los accidentes de trabajo como una medida de minimizar los gastos que éstos implican para las fábricas, así como lo que significa el valor de la vida humana. La erradicación de los accidentes es de vital importancia, ya que produce pérdidas económicas, sociales, reduce el nivel de productividad individual y colectiva por la pérdida de tiempo que éstos ocasionan además que el concepto de calidad y de costo van a tener repercusión en el nivel de vida.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El trabajador es el principal elemento humano involucrado directa o indirectamente en la mayoría de los accidentes debido a que se le considera el factor causal inmediato de que ocurren los accidentes.

Un accidente es un error con consecuencias impredecibles y las causas pueden ser muy variadas, algunos son atribuidos a los factores ambientales, otros a fallas mecánicas, a la realización de actos inseguros o a la falta de capacitación y expe-

riencia en el trabajo así como a problemas del individuo de orden físico como una visión defectuosa, en todas estas posibles causas el factor humano tiene su participación.

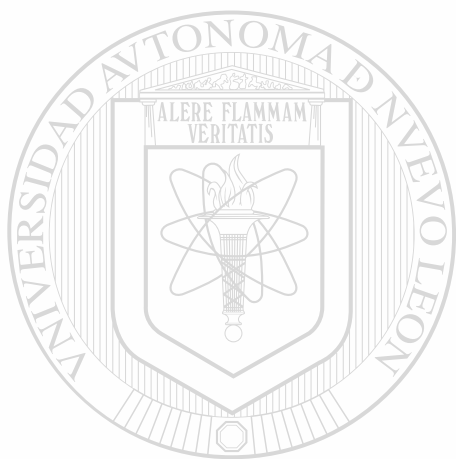
Cuando el individuo en su trabajo o en su vida diaria, se enfrenta ante conflictos que no puede solucionar adecuadamente y que le causan frustraciones, creándole sentimientos de inferioridad o de impotencia puede recurrir inconscientemente a -- los accidentes como una de las diferentes formas de descargar su agresividad.

La agresividad es una clara evidencia de inferioridad, -- frustraciones, insatisfacciones en el trabajo o fuera de éste, lo cual puede llegar a convertirse en una de las causas psicológicas para que los individuos busquen los accidentes.

Muchas veces la agresión no es demostrada abiertamente hacia la persona que causa la frustración por lo que se canaliza a través de algunos mecanismos de defensa entre otros, el de -- formación reactiva y vuelta contra sí mismo.

A través de este estudio se trató de investigar la relación de los accidentes de trabajo con algunos factores de personalidad, así como la diferencia que podía existir entre personas que sufren accidentes continuamente y personas que casi no tienen accidentes en su trabajo.

Al estudiar los factores psicológicos que puedan influir en los accidentes de trabajo, se busca una respuesta en el individuo mismo como factor causal de los accidentes, por ser -- quien controla las condiciones y los actos inseguros, no por -- ésto se le resta importancia a los factores de trabajo así como la capacitación y adiestramiento que debe tener todo trabajador para realizar su labor eficientemente.

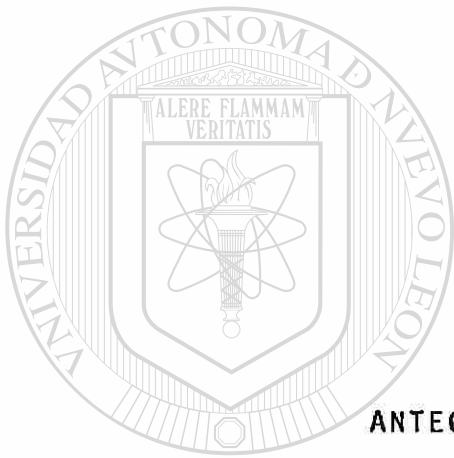


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I.1.- DIFERENTES ESTUDIOS SOBRE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

A mediados del siglo pasado, con el crecimiento industrial, se dió también un incremento en los accidentes, debido al desarrollo del vapor como fuente de energía y a su aplicación a la manufactura, así como también en las fábricas de hilados de algodón y en las empresas mineras.

En 1885 en Alemania y 1897 en Inglaterra se promulgan las primeras leyes de protección a los trabajadores que sufrían accidentes. Estas leyes crean las condiciones para tratar los asuntos como una cuestión del Estado. Al parecer, el primer control utilizado para evitar la incidencia de los accidentes fue la aplicación de pagos de indemnización sin prestar atención de cómo o por qué se habían producido las lesiones.

Durante esta época se consideraba que las causas de los accidentes se debían a la negligencia y al descuido de los trabajadores y no se consideraban como posibles causas la falta de capacitación o la existencia de un ambiente inadecuado de trabajo y mucho menos los factores personales.

El movimiento de protección a los trabajadores se limitó únicamente a regular la acción de los patronos, castigando a éstos, cuando no cumplían con los requerimientos ya establecidos.

No fue sino hasta inicios del siglo XX en que se realizan algunos intentos para explorar las causas que determinan los accidentes. Los esfuerzos para controlar la situación habían estado unidos al concepto indemnización-imposición, el cual venía siendo aplicado desde los siglos anteriores.

A pesar de que en 1919 Greenwood y Woods realizaron un estudio inicial para buscar evidencias en pro de la propensión de los accidentes, no fue sino hasta 1926 que se inician los primeros movimientos de seguridad, tratando de buscar medidas que disminuyan los accidentes, creando reglamentos y normas de seguridad de acuerdo a la condición de trabajo de cada Empresa.

A partir de entonces, se han realizado investigaciones sobre las causas de los accidentes de trabajo, existiendo una gran variedad de estudios sobre el tema y cada investigador propone su teoría como tal.

El problema real de las causas de los accidentes es difícil de detectar. Algunos accidentes pueden atribuirse a factores del ambiente, a fallas mecánicas, falta de supervisión, -- otros al elemento humano y algunos a la "suerte" del individuo. Con frecuencia se señala que un pequeño porcentaje de trabajadores son responsables de una gran cantidad de accidentes ocurridos en puestos específicos, debido a que los riesgos de trabajo hacen aumentar la susceptibilidad de los trabajadores a sufrir más accidentes que otros que no trabajan en puestos ---

riesgosos.

Uno de los estudios más citados sobre las causas de los accidentes fue el que realizó en 1931 H.W. Heinrich, el cual ha sido considerado como una de las primeras obras clásicas sobre la propensión de los accidentes en las industrias. En esta investigación, Heinrich plantea que el 98% de los accidentes pueden evitarse, de ellos el 90% se debían a diferentes causas relacionadas con los factores humanos, tales como: una inspección defectuosa, la incapacidad del trabajador de efectuar el trabajo, la falta de concentración, carencia del uso de equipos de seguridad y a la ausencia de aptitudes físicas o mentales para realizar el trabajo en sí. Y el 8% restante se debían a factores del ambiente físico del trabajo.

Forbes (1939) presentó datos bastante convincentes en que demuestra que los repetidores de accidentes son una minoría, ya que sólo el 4% de una muestra de 29,351 personas habían sufrido accidentes en un período de tres años.

Viteles ha señalado la importancia de estudiar la predisposición de los individuos para sufrir accidentes y las diferencias que puedan existir entre estas personas. En sus investigaciones, resumió algunos estudios anteriores, los cuales indicaban que los accidentes no parecen ser distribuidos de acuerdo con la suerte del individuo sino que éstos le ocurren con más frecuencia a determinadas personas y muy pocas a

otras, como resultado lógico de una combinación de circunstancias ambientales y específicas del trabajo.

Drake (1937) propuso el siguiente planteamiento para explicar la propensión de los accidentes: "Cuando el nivel de sensopercepción sea igual o mayor que el motriz, el empleado estará relativamente protegido contra los accidentes, pero cuando el nivel sensoperceptual sea más bajo que el motriz, el trabajador estará propenso a los accidentes, su propensión será mayor al aumentar esta diferencia".

Una de las limitaciones de esta teoría es la falta de importancia que se le otorga a la personalidad individual y a los factores emocionales.

La relación de los accidentes con los factores de la personalidad han sido estudiados en las investigaciones de los accidentes automovilísticos, (Maier, 1979) donde se encontró que el 64% de los accidentes fueron causados por algunas de las siguientes causas relacionadas con los factores personales: a) - actitud defectuosa, b) no reconocer los riesgos posibles, c) - juicios defectuosos de la velocidad o de la distancia, d) impulsividad, e) irresponsabilidad y f) no atender a las normas o señales impuestas.

En otros estudios sobre accidentes automovilísticos (Kaplan 1975), se encontró que aquellos sujetos que presentaban -

mayor incidencia de accidentes, presentaban las siguientes características: 1) poca capacidad para ocultar o controlar la hostilidad, 2) una excesiva concentración en sí mismo e indiferencia para con los derechos de las demás personas o excesiva concentración social, 3) preocupación excesiva con fantasías o extremada tendencia a sobresaltarse con cualquier estímulo, 4) temor a la pérdida de amor y de apoyo, 5) menor capacidad para tolerar la tensión.

Goldstein (1962), examinó diferentes investigaciones sobre las variables humanas en los accidentes automovilísticos, una de las conclusiones que obtuvo, es que los conductores con actitudes extremadamente agresivas y con irresponsabilidad social y/o que son inestables, aparentemente sufren más accidentes que quienes son responsables, emocionalmente estables y menos agresivos que el promedio.

En la actualidad, en los Estados Unidos, algunas compañías de Seguros de Automóviles están tratando de clasificar a los conductores de vehículos que solicitan pólizas de seguros, con pruebas psicológicas para determinar en que categorías se deben incluir.

Haner (1963), ha clasificado a los solicitantes en cuatro grupos: a) riesgos considerablemente buenos, b) riesgos intermedios, c) riesgos malos y d) riesgos muy malos.

En una investigación que realizara Famer y Chambers demostraron que las medidas de coordinación muscular se relacionan con ciertos tipos de predisposición a los accidentes. Al analizarse los datos se encontró que existía una relación entre las puntuaciones del test y la proporción de los accidentes.

En investigaciones posteriores se detectó que existen relaciones similares entre la coordinación motora y los accidentes. El 25% de los que habían obtenido malas puntuaciones en una serie de tests de coordinación motora tuvo dos veces más accidentes que el otro 75% restante.

Suponiendo que la coordinación sensorio-motriz se asocia con los accidentes, es evidente que la destreza inadecuada, la lentitud de respuesta y los defectos en los órganos de los sentidos contribuyen a los accidentes. Los individuos que tienen una aptitud motora deficiente pueden ser en determinado momento incapaces de escapar de situaciones de peligro sin sufrir lesiones; también en muchos casos, no tienen la destreza o la agudeza sensorial necesaria para evitar ciertas clases de situaciones de peligro. Estos individuos pueden que no sean descuidados, irresponsables o impulsivos; sin embargo, es probable que tengan predisposición a accidentarse.

En estas mismas investigaciones se demostró que no existía ninguna relación entre los accidentes y el factor inteligencia. En cambio en otras investigaciones se ha encontrado -

que háy una relación de los accidentes con el coeficiente intelectual. Lo que va a depender del tipo de trabajo que realice la persona y de la complejidad del mismo.

Otros estudios (Haller-Gilmer, 1971) han considerado la visión defectuosa como factor importante en las causas de los accidentes. Se clasificaron en doce grupos las exigencias visuales. Los obreros fueron sometidos a pruebas con el objeto de investigar si cumplían con los requisitos para realizar sus respectivos trabajos. Los resultados revelaron que en once grupos, el porcentaje de trabajadores que no habían sufrido accidentes era más alto entre aquellos que habían pasado con éxito el test que entre los que fracasaron en él. Este mismo estudio se llevó a cabo entre labradores y no se encontró ninguna diferencia.

Otro factor que ha sido investigado como posible causa de los accidentes es la experiencia; a menor tiempo en el puesto de trabajo mayor el índice de accidentes. En la actualidad la falta de experiencia es compensada con una capacitación y adiestramiento adecuado para la realización del trabajo y como una forma de prevenir los accidentes.

William Kerr (1950) demostró que existe un mayor índice de accidentes en los lugares donde hay pocas posibilidades de ascensos, alto nivel de ruido, pocas sugerencias de los trabajadores, la edad, los años de servicios para la empresa; dando

le mayor importancia a los factores situacionales que pueden -
ocurrir dentro del ambiente de trabajo a lo que llamó el clima
industrial, señalándolo como el principal determinante para --
que ocurran los accidentes de trabajo.

Kerr propone dos teorías: La Teoría de Objetivos-Liber--
tad-Cuidado y la Teoría de Ajuste-Tensión. La primera plantea
que si el clima de trabajo proporciona la libertad para fijar
objetivos razonablemente alcanzables, el trabajador siente que
participa en las decisiones y ésto a su vez conduce a los hábi
tos de cuidado, presentación y solución de problemas.

La segunda teoría, sostiene que la tensión desusada, nega
tiva y distrayente sobre el individuo aumenta su propensión a
los accidentes.

De 1954 a 1956, Nevloh, Grab y sus colaboradores efectua
ron un análisis de los accidentes ocurridos en fábricas alema
nas. El equipo de investigación estaba formado por un técnico
de seguridad, un médico y un sociólogo, en cuanto sucedía un -
accidente se examinaba el caso para determinar las causas que
lo habían originado. Después de estudiar 681 accidentes llega
ron a la conclusión que sólo el 18.6% parecían tener las mis--
mas causas. Concluyendo de que los accidentes se deben a fac
tores ambientales, humanos y técnicos.

Hersey, realizó investigaciones sobre las fluctuaciones -

de los estados emocionales y la frecuencia de los accidentes, así como la productividad del trabajador. Esta última va a ser más elevada si los trabajadores se encuentran con estados emotivos, tales como, entusiasmo, felicidad y espíritu cooperativo que cuando se manifiestan los trabajadores pesimistas, -- disgustados o preocupados.

En estas investigaciones se concluyó que existen dos factores emocionales relacionados con los accidentes de los empleados en ciertas situaciones laborales específicas: La madurez emocional en general y las condiciones emocionales en el momento en que ocurre el accidente.

En un estudio realizado en Estados Unidos, en la Cleveland Railway Company, se descubrieron cuatro factores de naturaleza emocional que influyen en la susceptibilidad de los trabajadores al accidentarse; estos eran: La actitud errónea, la impulsividad, el miedo y la preocupación a los estados de depresión, a los cuales se debieron el 32% de los accidentes sufridos por el grupo estudiado.

Greewood y Woods (1919), realizaron estudios buscando evidencia en pro de la propensión de los accidentes. Partiendo de que los accidentes no se dan por casualidad sino por la causalidad de los mismos, ya que existen individuos que tienen -- ciertas características personales que lo conllevan a sufrir -- más accidentes que otros.

Las investigaciones de Greenwood, Woods y otros cuyos estudios han sido sintetizados y analizados por Viteles justifican la afirmación de que los accidentes afectan con frecuencia a unos y rara vez a otros, como resultado de las diferentes combinaciones circunstanciales.

En Inglaterra, Mac Keith ha publicado estadísticas donde demuestra que el 80% de los accidentes industriales son debidos a los defectos de la personalidad del individuo.

En estudios realizados por el Sindicato Mexicano de Electricistas se encontró que la accidentabilidad era más alta en aquellos obreros que presentaban stress; este grupo además padecía de alteraciones del sueño, hipertensión y úlcera péptica. Es posible que las causas del stress encontrado en este grupo se debiera a las características especiales de su trabajo. --- Cuando el trabajo que se realiza es altamente peligroso genera mayor stress, debido a que el trabajador se sabe amenazado por los accidentes graves que pudiera tener.

Adler (1941) señaló que los que sufren accidentes repetidos se diferencian de los demás, por sentirse exageradamente temerosos, fatalistas, ambiciosos, vengativos y ansiosos de sí mismos.

La importancia de los factores personales en los accidentes de trabajo está solidamente comprobado en el estudio que -

realizó Heinrich, donde señala que solamente el 10% aproximadamente de los accidentes se deben a causas físicas o a equipos defectuosos.

Todos los estudios e investigaciones antes expuestos, --- plantean de una u otra forma la importancia del factor humano en la relación con el índice de accidentes que se producen en las Industrias; aún no existe una conclusión de cual es la verdadera causa para que éstos ocurran.

El factor humano puede incidir en los accidentes de trabajo de diferentes formas: el desconocimiento del trabajo, algún defecto físico, como la falta de visión o la disminución auditiva, también se pueden deber a factores psicológicos tales como: la impulsividad, la agresividad, las insatisfacciones y -- las frustraciones que el individuo pueda tener a lo largo de su formación como individuo, todo lo anterior sumado a las condiciones inseguras, es lo que va a influir a que el individuo[®] pueda ó no tener un accidente.

I.2.- DIFERENTES TEORIAS SOBRE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Aún existe mucha discusión acerca de cuales son los factores que inciden para que ocurran los accidentes.

Algunos autores plantean que los accidentes ocurren debi-

do al desconocimiento de la información que necesita el trabajador, lo que sumado a la inexperiencia de la tarea resulta -- ser la fuente de inseguridad.

En otras investigaciones, se ha llegado a la conclusión -- de que los accidentes se deben a "la suerte" del individuo, ya que son momentos sumamente rápidos, los cuales no pueden ser -- controlados ni por el trabajador ni por los supervisores (Blum -- -Naylor, 1983).

H. W. Heinrich calculó que el 2% de los accidentes son -- inevitables debido a circunstancias no controlables y que el -- 98% de los accidentes pueden evitarse, de éstos el 90% se ca-- racterizan por circunstancias diferentes: como una inadecuada supervisión en el trabajo, la incapacidad del empleado en la -- realización de su tarea a causa de falta de capacitación y/o -- adiestramiento, falta de concentración, carencia del uso de -- los equipos de seguridad y la incapacidad de alguna aptitud fí-- sica o mental para realizar adecuadamente el trabajo, todas es -- tas causas están relacionadas directamente con el factor huma-- no.

I.2.1.- TEORIA DE LA VIVEZA Y LA LIBERTAD DE ESTABLECI--- MIENTO DE METAS: (Objetivo-Libertad-Cuidado).

Esta teoría fue propuesta por William Kerr en 1950, la -- cual propone que en las organizaciones donde los trabajadores

tienen libertad para establecer metas razonablemente alcanzables ésto irá acompañado de manera típica, por un desempeño de trabajo de alta calidad.

Un accidente es considerado como una conducta de mala calidad, éstos tienden a ocurrir en un ambiente de trabajo psicológicamente improductivo que no conduce a un alto nivel de viveza. El término "viveza" es utilizado como sinónimo de cuidado con respecto al trabajo y a la propia seguridad del trabajador.

El incremento del nivel de calidad implica un aumento en el cuidado que debe tener el individuo en la realización de su trabajo, el que solamente puede sostenerse dentro de un clima psicológico remunerativo. Cuanto más recompensas existan en el trabajo (económicas y no económicas) más alto será el nivel de cuidado; por ende, el nivel de calidad será superior.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los accidentes demuestran que la situación total no está firmemente estructurada y, a partir de ello, el trabajador llega a aceptar de manera gradual cada vez mayor responsabilidad para poder sobrevivir.

Los accidentes son considerados como intrusos que no deben encontrarse en los esquemas de eventos, de las organizaciones con alto nivel de productividad; ya que éstos perjudican la calidad del trabajador y del trabajo que éste está realizando.

do.

Quando el clima psicológico estimula al individuo para -- que fije metas a corto, mediano y a largo plazo y sobre todo -- con posibilidades de alcanzarlas, la Gestalt de la situación -- de trabajo parecerá menos fija y el trabajador se sentirá como un participante importante dentro de la organización.

Una significativa participación del trabajador en el establecimiento de metas y sugerencias con respecto a su trabajo, va a fomentar los hábitos de viveza (cuidado), planteamiento y resolución de problemas.

El ambiente psicológico debe de recompensar emocionalmente a los individuos para que permanezcan activos y puedan contribuir con sus sugerencias en beneficio de la realización del trabajo y de sus compañeros, sobre todo en cuanto al aspecto de seguridad como sería el indicarle a un compañero de trabajo cómo realizar mejor su labor evitando accidentes y/o lesiones, así como evitando las pérdidas materiales para la empresa.

En la Internacional Harvester Work se puso en práctica esta teoría y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Primero: en los departamentos donde había mayor movilidad interna de personal debido a las oportunidades de ascensos los accidentes eran menos frecuentes.

Los estudios sobre el efecto del clima psicológico en el comportamiento humano en los accidentes presta un apoyo considerable a esta teoría.

I.2.2.- TEORIA DE LAS TENSIONES Y DEL AJUSTE: (WILLIAM - KERR).

Esta teoría afirma que las tensiones desacostumbradas, negativas, distraentes y de destrucción que se ejercen sobre el organismo van a aumentar su susceptibilidad a los accidentes y a otras conductas de baja calidad.

Las tensiones negativas incluyen las enfermedades, los materiales tóxicos, cambios bruscos de temperatura, iluminación deficiente, excesivo nivel de ruido y excesivo esfuerzo físico en la realización del trabajo.

Al igual que la teoría anterior, ésta se basa en el clima de trabajo pero poniendo énfasis en los aspectos orgánicos del individuo (las enfermedades) lo cual, sumado a un ambiente de trabajo inadecuado (exceso de ruido, mala iluminación, etc.), va a contribuir a que el trabajador se distraiga por lo que se considera que las causas de los accidentes son debidos a factores tensionales temporales los cuales pueden ser controlados.

I.2.3.- TEORIA DE LA PROPENSION DE LOS ACCIDENTES.

Esta Teoría fue una de las primeras propuestas, para dar una explicación sobre las causas de los accidentes.

La propensión va a depender del grado en que el empleado tienda a conservar su puntuación de accidentes en distintas -- circunstancias.

Hay personas más susceptibles a sufrir percances que --- otras. Esto podría suceder en un momento específico de la vida del individuo.

El principio de la propensión de los accidentes está basado en la siguiente frase: "Los accidentes no se distribuyen al azar, sino que ocurren a menudo a algunos hombres y con poca - frecuencia a otros, como resultado lógico de una combinación - de circunstancias". (Blum-Naylor: 1983).[®]

Esta teoría se basa sobre la conducta humana y no en la - casualidad de sufrir accidentes, explica que existe una tendencia constitutiva del organismo que busca condiciones inseguras en el trabajo.

La propensión a los accidentes se puede considerar como - una combinación de las aptitudes humanas que hacen que una persona a pesar de ser experta sufra accidentes.

Mintz y Blum (1948) llegaron a la conclusión de que se -- exagera el valor de la propensión de los accidentes por lo que se debería de explicar de la siguiente forma: "Algunas perso-- nas sufren más accidentes que lo que pudieran esperarse que su-- frieran en forma casual y otros sufren menos accidentes que lo que pudieran esperarse que sufrieran de manera fortuita".

Viteles ha señalado la importancia de investigar la pro-- pensión de algunos individuos para sufrir más accidentes que - otros, teniendo las mismas condiciones de trabajo.

Farmer y Chambers (1939) señalan que la propensión a los accidentes implican la posesión de cualidades que se han descu-- bierto en investigaciones, ya que el término significa que una persona está propensa a los accidentes sin tener conocimiento del número de accidentes que haya tenido, ésta tiene más posi-- bilidad que otras personas de sufrir un accidente en condicio-- nes iguales de exposición a los mismos riesgos; por lo que si [®] estas personas propensas a accidentarse evitan las condiciones peligrosas podrían vivir sin tener accidentes.

Estos investigadores plantean que se debe de hacer una di-- ferencia entre la propensión y la susceptibilidad a los acci-- dentes ya que el primer término tiene muy poca implicancia y - sólo dependerá de las características personales del individuo y el índice alto de accidentes que haya tenido.

I.2.4.- TEORIA DE LA SUSCEPTIBILIDAD DE LOS ACCIDENTES.

El término de susceptibilidad es mucho más amplio que el de propensión, debido a que en él se incluyen todos los factores que determinan el índice de accidentes del trabajador lo que va a depender de: a) la propensión consubstancial a los accidentes, b) las variaciones de la salud individual, la edad, la experiencia, la fatiga, etc., c) los riesgos inherentes a la situación ambiental.

Este método reconoce que hay muchas causas que al combinarse en diferentes formas y en individuos diferentes van a contribuir a que sean más susceptibles a los accidentes. Por lo que existen dos clases de susceptibilidades que deben tomarse en cuenta: 1) la susceptibilidad del individuo a tener un accidente en un ambiente determinado, 2) a que ese accidente tenga como resultado lesiones subsecuentes en un ambiente dado.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La susceptibilidad a los accidentes pueden atribuirse tanto a los factores educacionales como a una falta de conciencia suficiente del significado de peligro por parte de la persona y a la falta de desarrollo de hábitos para evitar o disminuirlos en tales situaciones.

En los programas de reducción de accidentes de la Cleveland Railway Company, Viteles señala que el estudio psicológico en la industria se ha limitado a estudiar en forma estadís-

tica los factores que influyen en la susceptibilidad de los accidentes, este método estadístico se orienta al descubrimiento de las relaciones entre un grupo de individuos y no del individuo como tal, que se ha visto involucrado en un accidente o -- que es susceptible a los accidentes.

Para diagnosticar y tratar la predisposición y la susceptibilidad de los accidentes es necesario percibir los síntomas en el individuo y conocer las causas más frecuentes de cada -- uno de los accidentes. Cuando los accidentes están influenciados por una mala adaptación emocional, el método clínico tiene gran valor, ya que trata al individuo como una totalidad.

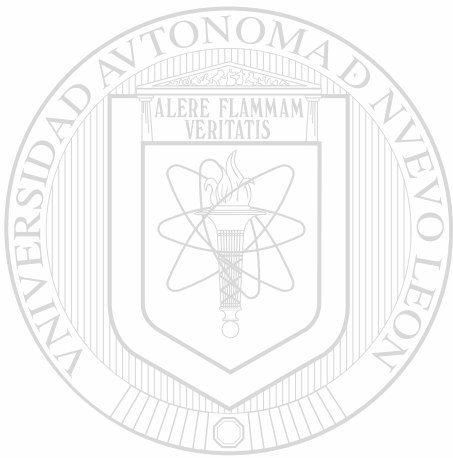
I.2.5.- TEORÍA DEL DR. ZABETAKIS.

(Tavera Barquín: 1983) Su teoría parte de que el accidente tiene una sucesión activa que se inicia en los factores personales y los factores ambientales para dar lugar a los actos inseguros y a las condiciones inseguras que al unirse van a producir una liberación de energía y de material peligroso; siguiendo el accidente al producir lesiones graves o leves y el daño a la empresa lo cual va a implicar gastos por la incapacidad del trabajador, investigación de los hechos y el desarrollar otras actividades para reparar el daño causado.

El Dr. Zabetakis señala también los medios para controlar cada una de las etapas de la secuencia, partiendo del acciden-

te hasta llegar al origen en que están los factores personales y ambientales.

Estos dos factores son la parte medular que se susciten - los actos peligrosos realizados por el trabajador y las condiciones inseguras que deberían haber sido previstas con anterioridad por la empresa.

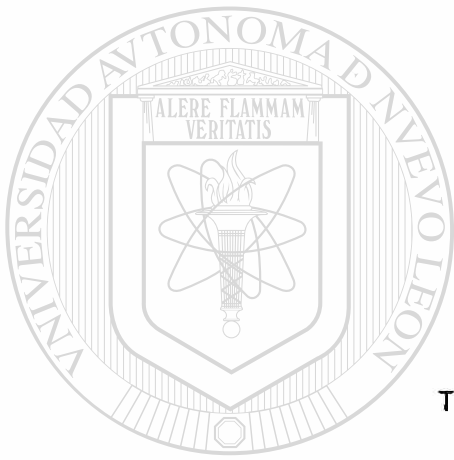


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO II
TEORIA DE LA PERSONALIDAD

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

II.1.- ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD.

La personalidad del ser humano se desarrolla desde su nacimiento. Al nacer el individuo, la estructura de su personalidad es rudimentaria y está en su mayor parte constituida por impulsos instintivos que exigen ser satisfechos.

Para la teoría Psicoanalítica, la estructura de la personalidad se inicia con la formación del ello (Freud: Obras Completas).

El ello es el gran depósito de la libido, de la agresión y la fuente dinámica de la personalidad, predominando el principio del placer, el cual es la parte instintiva, que funciona como fuente de la energía instintiva.

El ello contiene todo lo heredado, lo innato y además en él se encuentran los deseos infantiles, las pulsiones sexuales reprimidas, los anhelos de dependencia, las tendencias a la agresión y a la huida, junto con estos impulsos instintivos primitivos, se encuentran los estados aversivos de dolor, aflicción y de rabia que hacen que el individuo se proteja. Los derivados del ello pueden emerger hacia la conciencia en forma de fantasías, sueños, sublimaciones o expresarse violentamente en forma de conducta patente.

El ello es por completo inconsciente, muchos de sus impulsos

Los pensamientos no se hacen conscientes directamente, algunos solamente -- tienen acceso a la conciencia a través del yo, ligándose a recuerdos de experiencias pasadas reprimidas.

Freud, confirmó su convicción de que toda conducta no importa lo insignificante que sea, estaba en parte inconscientemente motivada. Estos factores motivacionales pueden no ser evidentes en la conducta misma, pero cuando los acontecimientos inconscientes llegan a la conducta se aclaran las relaciones causales.

El inconsciente es inaccesible a la conciencia, lucha constantemente por dar una respuesta consciente por medio de los mecanismos de defensa, los actos fallidos, lapsus lingüis, los sueños, etc. su relación con el exterior es muy poca, en él quedan guardados todos los sentimientos reprimidos, las experiencias dolorosas, traumáticas, las represiones que el individuo va teniendo a lo largo de toda su vida.

Los efectos del inconsciente son mucho más poderosos que los de la conciencia y pueden alterar las ideas, las emociones y hasta las condiciones somáticas, a través de las enfermedades y los accidentes, sin que el individuo advierta conscientemente estas influencias.

A medida que el niño va creciendo el principio del placer es reemplazado por el principio de la realidad. El niño co--

mienza a realizar comparaciones de las gratificaciones o castigos que recibe con su comportamiento.

Durante los primeros años de vida se forma la estructura de la personalidad y aparecen los primeros mecanismos de defensa, los cuales entre otras cosas, tienen como función la de -- proteger al yo de los estímulos externos e internos.

El yo tiene su origen en el ello, pero se diferencia en -- que el yo se va a modificar por su contacto con el mundo exterior, por la necesidad de verificar la realidad. La capacidad del yo para una valoración y juicio objetivo del mundo externo se ejerce a través del propio cuerpo del individuo de donde -- provienen percepciones externas e internas.

El yo es la organización coherente de todos los procesos psíquicos, persigue el placer y busca evitar lo desagradable, por lo que se dice que el principio de la realidad lo gobierna, adquiere la capacidad de juzgar las situaciones potencialmente traumáticas, aprende a defenderse de los impulsos que puedan -- dañar al individuo, evaluando las circunstancias de la situación presente y previendo la futura. Su tarea consiste en la autoconservación y la realiza en doble sentido: frente al mundo exterior percibe los estímulos acumulados por las experiencias que va teniendo el individuo ante cualquier situación que lo pueda dañar y sólo se enfrenta a aquellas que no le traerán frustraciones. A través de las experiencias aprende a modifi-

car el mundo exterior, adecuándolo a su propia conveniencia.

Hacia el interior, frente al ello conquista el dominio sobre las exigencias de los instintos, actuando entre las fuerzas del ello regidas por el principio del placer y las fuerzas impositivas exteriores, gobernadas por el principio de la realidad.

El yo como ya se indicara, busca el placer y trata de evitar el displacer, cuando este último sentimiento lo amenaza ya sea desde el exterior o del interior responde con angustia ante el peligro.

La verdadera sede de la angustia se encuentra en el yo, - éste debe de defenderse contra el rompimiento de una ansiedad incontrolable. Si se amenaza su integridad desde el exterior (medio ambiente), el yo puede huir o intentar efectuar una acción motora efectiva que elimina el peligro en que se encuentra. Pero si la amenaza es interna, las diferencias del yo deben de tomar otro camino.

El yo no es sinónimo de la conciencia, únicamente una parte de él, es la que se mantiene consciente constantemente. Por lo que controla el acceso a lo consciente y el acceso a la acción, lo que está determinado por las vivencias propias del individuo.

Con el transcurso del tiempo, el yo adquiere algunas normas de la cultura que son aprendidas durante los primeros años de su niñez. Estas normas culturales son transmitidas en primera instancia por los padres y más tarde estas normas se van a modificar como resultado de la experiencia que se adquiere con otras personas. La personalidad del individuo es influida y modificada como resultado de las influencias culturales propias del medio donde crece y se desarrolla el individuo; la necesidad de autoconservación lo obliga a adaptarse, aceptando las condiciones en que ha de vivir.

En conclusión el yo es la estructura de la personalidad que controla al individuo de manera constante, desempeña funciones tan importantes como la percepción, la memoria, la evaluación y comprobación de la realidad y la síntesis de la experiencia. Entre sus funciones está la de relacionarse de manera racional con la realidad, adaptar la conducta al ambiente y mantener la armonía entre las necesidades del ello y las exigencias del superyo.

Freud (1925) agregó a las funciones del yo los mecanismos de defensa, los cuales son empleados contra las exigencias instintivas para mantener el equilibrio emocional del individuo.

En el desarrollo de la personalidad, se constituye una tercera instancia: el superyo, éste constituye lo ético, lo moral, interviene en el sistema perceptual, representa los prin-

cipios sociales incorporados al individuo a través de las enseñanzas de los padres o de sus sustitutos y en segunda instancia por los maestros, el medio ambiente y de personas de significación para el sujeto. Los contenidos del superyo son en parte consciente, tienen cierta independencia y persiguen fines propios, domina al yo y actúa severa e inexorablemente sobre él, basado en los principios morales. El superyo ejerce la función de criticar y de censurar.

El superyo contiene dos subsistemas:

El ideal del yo, es una especie de abstracción idealizada de los valores morales por los cuales el individuo ha obtenido recompensa, todos aquellos pensamientos e ideas que se asemejan al modelo ideal del yo, van a hacer aumentar la autoestima del individuo.

En cambio, el segundo subsistema del superyo, es la conciencia que representa las tensiones no resueltas, derivadas de los actos censurados por ésta, dando lugar a que el individuo tenga sentimientos de culpa y vergüenza por los actos prohibitivos que haya realizado y temor de perder el reconocimiento y aprecio de los demás.

Los sentimientos de culpa tienen su origen en las tensiones entre el yo y el superyo. El superyo busca la perfección, en oposición a la lucha del ego por la realidad.

II.2.- LOS MECANISMOS DE DEFENSA.

Anna Freud (El yo y los mecanismos de defensa: 1975) plantea que durante el primer año de vida del niño, comienzan a -- funcionar los mecanismos de defensa, los cuales van a ser pre-- cursores de otros mecanismos en la vida adulta.

Los mecanismos de defensa son aquellos medios psicológi-- cos que el yo utiliza para solucionar los conflictos con los -- representantes de los instintos y del afecto, ayudan a satisfi-- cer necesidades emocionales tales como, las del afecto, de se-- guridad personal y de defensa contra sentimientos que pertur-- ban la tranquilidad interna del individuo, a través de estos -- procesos psicológicos automáticos e inconscientes se mantiene la estabilidad emocional.

Estos mecanismos surgen como resultado de los esfuerzos -- del yo para interponerse entre las presiones del ello y las -- exigencias de la realidad externa. ®

La personalidad desarrolla defensas específicas para en-- frentarse a la angustia, a los impulsos agresivos, las hostili-- dades, los resentimientos y las frustraciones.

Algunos de estos mecanismos son: la represión, regresión, formación reactiva, aislamiento, anulación, proyección, intro-- yección, vuelta contra sí mismo, transformación en lo contra--

rio y la sublimación o desplazamiento del objeto instintivo.

La sublimación es propia de los estados normales, transforman un impulso instintivo en algo socialmente valioso y aceptable. Algunas veces la represión obliga a un desplazamiento forzado, a una sublimación o a una expresión simbólica de los deseos reprimidos. De este modo puede encontrar expresión en lo consciente sin provocar ansiedad en el yo.

El mecanismo de represión designa la exclusión de aquel material doloroso de la conciencia, tanto del que una vez fue consciente como de aquellos que no lo han sido. Los conflictos surgen cuando se producen experiencias nuevas que tienen una relación con los que posteriormente había sido reprimido.

El psicoanálisis atribuye gran importancia a este mecanismo, al que considera como el mecanismo de ajuste psicológico que relega todo impulso no aceptable para el superyo a lo inconsciente.

La negación sirve para apartar los estímulos externos displacenteros. A través de este mecanismo, se niegan especialmente las percepciones internas e ideas intolerables que el individuo no quiere que lleguen a su conciencia.

Mediante el mecanismo de regresión, el ego retrocede a un patrón ontogenéticamente anterior de conducta de obstáculos.

Generalmente es una de aquellas conductas que tuvo éxito en -- una etapa anterior de desarrollo o algún tipo que le ha permitido satisfacción y le ha evitado angustia.

Las fijaciones que resultan de la regresión, proporcionan indicios útiles en aquellas áreas del desarrollo de la personalidad en que el individuo encontró dificultades en su vida, es decir, cuando los éxitos o fracasos evitaron una regresión normal.

La regresión se produce como resultado del fracaso de la libido en el control de los impulsos destructivos y la angustia causada por la frustración.

Los mecanismos de fijación y de regresión son complementarios. Cuanto más fuerte es una fijación más fácilmente se produce una regresión al presentarse dificultades similares.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Una de las causas más comunes para que ocurra una fijación es la satisfacción simultánea de un impulso instintivo y la necesidad de aseguramiento frente a la angustia. También el exceso de frustraciones que llevan al individuo a exigir gratificación.

El mecanismo de proyección es, en muchos aspectos una forma de desplazamiento, el cual se inicia como método primitivo del yo para liberarse del dolor.

La proyección actúa como una defensa contra la angustia, exterioriza y atribuye a otras personas sus sentimientos de -- hostilidad, de rechazo, conductas agresivas y sentimientos si- milares; frecuentemente señala a otros como responsables de -- sus propias dificultades y fracasos y en algunos casos culpa - al medio social de toda su problemática.

Los sentimientos de culpa que origina la angustia pueden aliviarse si el individuo es capaz de verter la censura de los deseos o tendencias vergonzosas hacia el mundo exterior, decla- rándose inocente y víctima a la vez.

Los mecanismos de proyección y de represión protegen al - yo de los sentimientos que pueden causar los efectos de la --- agresión, el odio o la culpa.

El mecanismo de formación reactiva, se produce paralela- mente a la represión, consiste en la aparición en el yo de ac- titudes conscientes socializadas, opuestas a los deseos reprimidos en el inconsciente.

Mediante las formaciones reactivas, el yo asegura el re- torno a lo reprimido al transformar la angustia en su opuesto o sea en placer agresivo. Hay un impulso no deseado que se -- mantiene inconsciente.

Los sentimientos de rechazo y de hostilidad pueden disfra

zarse con una amabilidad escrupulosa o en una constante demostración de gratitud.

La sumisión puede ser una formación reactiva, que sirve para encubrir las tendencias agresivas no reconocidas. La envidia y los celos que siente el individuo hacia otros, derivan en sentimiento altruista, mostrando una preocupación excesiva hacia los demás. El preocuparse demasiado por una persona, la demostración constante de amabilidad y las efusivas palabras de gratitud pueden estar escondiendo inconscientemente sentimientos de envidia, hostilidad e incluso un deseo de muerte no reconocido. Estas personas en sus demostraciones son sinceras pero a través de la formación reactiva reprimen sus verdaderos impulsos de los cuales podrían avergonzarse.

La persona agresiva que constantemente exige sus derechos y que pelea ante cualquier provocación, puede estar defendiéndose de un sentimiento de inseguridad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El mecanismo de formación reactiva es una forma de defensa del yo, contra los sentimientos de angustia que el individuo siente.

Vuelta contra sí mismo: La agresión que siente el individuo hacia otros, lo vuelve hacia sí mismo, debido a sentimientos de inferioridad y de autoacusación. Al no poder tolerar un impulso agresivo hacia una persona respetada, por ejemplo,

un progenitor o alguien que representa autoridad, como sería un jefe en el trabajo. En vez de lesionar agrediendo a esta persona se puede lesionar a sí mismo.

La ira que se hallaba dirigida contra otra persona es así milada por el propio individuo por lo que prefiere lastimarse por medio del autocastigo, lo que resulta menos comprometedor que lastimar directamente a otros, sobretodo cuando representan una figura significativa de autoridad.

En este mecanismo, hay un sadismo dirigido contra el propio yo, la exhibición extraña la contemplación del propio cuerpo. El masoquista comparte el goce activo de agresión hacia su propio cuerpo. El individuo dirige el odio contra sí mismo, se tortura con autoacusaciones y sentimientos de inferioridad. Hace cuanto le sea posible a fin de perjudicarse y de dañarse, subordinando siempre sus personales exigencias a los demás, se torna evidentemente masoquista.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Todos estos mecanismos funcionan sin que el individuo esté consciente de ello, y son adquiridos a través de las experiencias vitales, cuando hay fallas en las funciones del yo.

II.3.- LAS TENDENCIAS AGRESIVAS.

La agresividad es considerada en muchas ocasiones como positiva, sobretodo cuando se presenta como respuesta ante un ataque real en el cual el individuo debe de reaccionar para de

fender su autoconservación y la de su familia. También, la agresividad es considerada como un factor de empuje para tomar decisiones y alcanzar objetivos que vayan en beneficio del individuo y que lo ayuden a lograr las metas que se ha trazado.

En esta investigación se considerará la agresión como --- aquellas demostraciones de ira, enojo, hostilidad, rabia, las cuales pueden demostrarse consciente o inconscientemente como producto de los conflictos, frustraciones e insatisfacciones - que el individuo va teniendo en su vida y que no sabe enfren-- tarse adecuadamente.

La cólera, la ira, la rabia y la hostilidad se expresan - con frecuencia a través de actitudes agresivas, las cuales pue-- den ser verbales y/o físicas, ya sea con gritos, tirando obje-- tos o golpeando a otros; en determinado momento esta agresión-- puede convertirse en autodestructiva, en aquellos casos en que el individuo no puede manifestar su agresividad hacia aquellas [®] personas que tienen un significado especial para él; la agresi-- vidad que siente es introyectada o transformada en sumisión a través del mecanismo de defensa de formación reactiva.

La identificación con el agresor es una forma de defensa basada en la necesidad de protegerse a sí mismo de la ansiedad que experimenta al sentirse incapaz de poder demostrar su agre-- sión debido a diferentes causas, tal como, el temor a represalias reales o imaginarias.

Cuando la agresividad es asimilada por el individuo, esta agresividad puede afectar físicamente su salud de diferentes maneras, el individuo puede llegar a padecer de hipertensión, úlceras, insomnio, cansancio y psicológicamente conducen al individuo a que se sienta culpable y tenga estados depresivos.

Las reacciones agresivas ante las frustraciones difieren entre los individuos; algunos se ponen tensos, ansiosos y airados, no exteriorizando sus sentimientos, en cambio otros demuestran su enojo con actitudes netamente hostiles hacia quienes les causan su frustración o los ataques pueden ser dirigidos contra otras personas u objetos de menor significado, otros en cambio, buscan una víctima inocente a quien culpan de sus problemas y en la cual pueden descargar su agresión sin mayor trascendencia.

Freud, plantea que el sentimiento de culpabilidad puede obligar al individuo a realizar actos que sean prohibidos como una manera de mitigar este sentimiento, cayendo en estados agresivos hacia otros o hacia sí mismo.

Buss establece que existen cuatro factores que determinan la fuerza de la agresión: el primero, es la frecuencia e intensidad con que se ha experimentado el ataque, las frustraciones y molestias; segundo, el grado en que el reforzamiento haya seguido a la conducta agresiva o de ataque; tercero, la facilidad social para expresar la conducta agresiva, el castigo debi

lita la conducta agresiva mediante la inhibición alertada por el conflicto, y por último, el temperamento del individuo relacionado con la impulsividad y la actividad que tenga para demostrar la agresividad (Coffer-Appley).

Freud (1924), sugirió que los impulsos destructivos, hostiles y agresivos pertenecían al instinto de muerte. Estas agresiones pueden estar dirigidas hacia afuera y manifestarse en sadismo o hacia dentro convirtiéndose en masoquismo, como un sentimiento de culpabilidad.

El masoquismo surge de un sadismo primitivo, el deseo de atormentar se convierte en autotormento.

Las agresiones hacia el exterior o dirigidas hacia sí mismo, van a estar determinadas por la situación social y de la percepción que el individuo tenga a causa de sus frustraciones.

La frustración es un estado emocional surgido por las contingencias de la vida, debido a que el individuo no puede satisfacer sus deseos y necesidades en el medio en que se desenvuelve.

Los individuos varían en sus actitudes ante las frustraciones, sean causadas directa o indirectamente por el medio ambiente o por sí mismo y es cuando recurre a demostraciones de agresividad como una forma de castigo.

Cuando el individuo se va adaptando a la realidad, va distinguiendo entre las frustraciones impuestas desde afuera y -- los peligros fantaseados, entonces relaciona el odio con las frustraciones o con el sufrimiento proveniente de factores externos, todo lo cual lo lleva a desarrollar métodos más realistas y objetivos para tratar su propia agresividad; lo que implica menos sanciones a los sentimientos de culpabilidad.

El odio en sí, no es más que la expresión de un conflicto creado por la situación social en la cual el individuo se ve forzado a vivir.

Los factores sociales determinan en gran medida, la existencia misma de la agresividad. En la sociedad actual, la -- agresividad frecuentemente es respondida con censura verbal o castigo físico, todo esto ha llevado a la asociación del miedo o de la ansiedad, así como la ira con esos estímulos. El efecto de los estímulos agresivos, para algunas personas ya enojadas, incrementa la ansiedad así como la agresividad.

Cuando el individuo quiere descargar su agresión y siente ansiedad por las consecuencias de ellas, para aminorar el conflicto tratará de inhibir sus impulsos agresivos. Aunque quizás quede inhibida la expresión de agresividad, el impulso no desaparecerá y hará presión para ser liberado de una u otra -- forma.

Konrad Lorenz, afirma que cuanta mayor energía agresiva exista en un individuo menos fuerte tiene que ser el estímulo para provocar una respuesta agresiva.

Los sentimientos de culpa indican que existe la necesidad de renunciar a un acto que la sociedad prohíbe. En muchos casos, estos sentimientos surgen antes de llevar a cabo la acción y cuando ya se realizó el acto, el individuo ejecuta una serie de ritos expiatorios para disminuir su ansiedad ante los sentimientos de culpabilidad. Estos sentimientos pueden provocar diferentes tipos de conducta que implican desafío, negación o represión de dichos sentimientos.

Fromm (1957), consideró que el individuo emplea varios mecanismos irracionales: el masoquismo, el espíritu de destrucción y la conformidad automática.

La destructividad es un impulso racionalizado de diferentes formas, que a través de la evasión tiende a eliminar el objeto que le causa angustia. Este tipo de impulso tiene muchas formas socialmente aceptables para ocultar la destructividad o la autodestrucción. Es más aceptable que una persona por descuido sufra cualquier tipo de accidente a que intente dañarse conscientemente. La falta de seguridad ocupacional puede ser utilizada por el trabajador para protegerse de su propia inseguridad emocional y de sus tendencias agresivas.

Los impulsos masoquistas tienen su base en sentimientos de inferioridad e impotencia del individuo. El sujeto tiende a disminuirse, a rehusarse a dominar las cosas por lo que en ciertos casos llegan a autocastigarse y a causarse sufrimientos.

Muchas veces llega a sufrir accidentes que no le hubiesen ocurrido de no existir una tendencia inconsciente que le impulsara.

El autocastigo es provocado por un sentimiento de culpa; la motivación original del autocastigo puede centrarse en el fracaso, frustraciones, deseos dañinos hacia otros o el intento de expiación de culpa.

Karen Horney, explica que los impulsos masoquistas conllevan al individuo a circunstancias dolorosas fortuitas; en primera instancia, el sufrir puede significar una defensa contra peligros eminentes y en segunda, constituye un recurso para obtener lo que se quiere, para realizar demandas sobre bases justificables. Mediante el sufrimiento puede obtener cariño, protección, ayuda, etc., además que su inferioridad puede ser justificada por los demás.

Las investigaciones acerca de los determinantes del comportamiento agresivo, frecuentemente se dirige hacia los problemas relacionados con las frustraciones y las influencias so

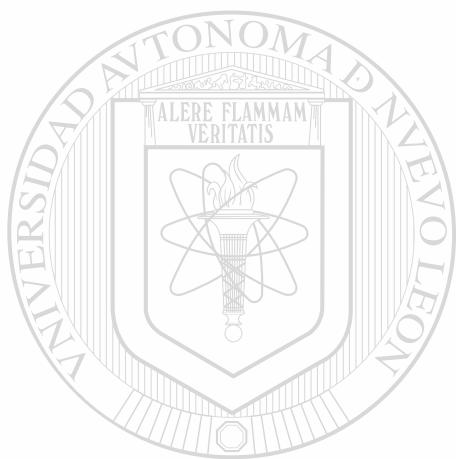
ciales. Berkowitz (1965-1967) considera que la disponibilidad para agredir se debe a los factores situacionales, además que se refiere al surgimiento de la cólera, producto de la frustración y a las tendencias agresivas que se han desarrollado a través de las experiencias pasadas. La presencia de un estímulo apropiado en el medio puede facilitar el comportamiento agresivo.

Diversos estudios realizados por Berkowitz y sus colaboradores, sostienen que las tendencias agresivas son el producto resultante de los factores emocionales y de los factores individuales. Los factores de personalidad relativamente duraderos tienen un papel en un grado tal en que a los estímulos de una situación precisa son capaces de provocar agresión.

Dollar y Miller supusieron que la frustración desencadena el impulso agresivo y que la agresión es la respuesta impulsiva prevalente frente a la frustración. Sin embargo, a menudo el impulso agresivo no puede manifestarse directamente contra el origen de la frustración. El bloqueo o la inhibición puede provenir de un peligro objetivo, como cuando ocurre con el temor realista a la represión; o de la ansiedad ante la expresión de agresión debido a un castigo previo contra la agresividad.

Cuando estas expresiones de agresividad no son expresadas directamente, el impulso se manifiesta indirectamente de múlti

ples formas, utilizando los mecanismos de defensa.

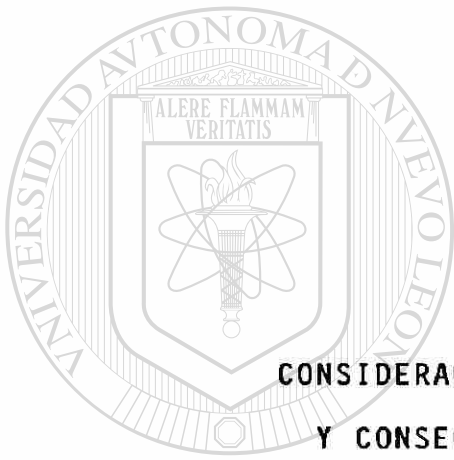


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO III
CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS CAUSAS
Y CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Lo primero que constituye un accidente es la ocurrencia de un acontecimiento no planeado que debido a contacto o exposición con objetos, substancias, personas, etc., va a alterar el orden de un proceso normal de trabajo, teniendo como consecuencia deterioro a la propiedad (máquinas, herramientas, etc), lesiones físicas en las personas o ambas, así como también pérdida de tiempo e interrupción momentánea o definitiva del trabajo dependiendo ésto de la naturaleza y consecuencia que pueda traer el accidente.

Se dice que los accidentes son inesperados, no planeados y no deseados porque se supone que concientemente nadie desea sufrir un accidente ni mucho menos cuando éste puede tener consecuencias graves para la persona que lo sufre.

La Ley Federal del Trabajo de México, define el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente (Arias: 1980).

Para que se produzca un accidente, definitivamente debe existir una causa que lo haya generado; frecuentemente son varias las causas que generan un accidente, ya que se interrela-

cionan entre sí.

En la mayoría de las empresas actualmente se investigan las causas de los accidentes basándose en los estudios realizados por Heinrich publicados en su libro Industrial Accident -- Prevention en 1931 y en el cual se basara Frank Bird en 1954.

Heinrich parte de que los accidentes se deben a factores personales tales como, la falta de conocimientos, problemas físicos de salud, factores individuales heredados o adquiridos -- que puedan interferir en la realización del trabajo, todos los cuales unidos a los factores ambientales y de trabajo van a -- producir los accidentes.

Frank E. Bird Jr. en base a la teoría de Heinrich creó el movimiento de control total de pérdidas dándole más importan--
cia a los aspectos administrativos de la empresa en el control
de accidentes y que se le debe prestar más atención a los acci ®
dentes que resultan en daño a la propiedad, más que a los as--
pectos psicológicos del trabajador(Tavera Jarquín: 1983).

Bird plantea que existen tres factores que se deben de -- controlar y que si se presenta una falla en uno de ellos es -- muy posible que se suscite un accidente.

III.1.- FALTA DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y DE SUPERVISION.

Esto implica que cualquier trabajo debe estar dirigido ha

cia la seguridad, calidad, producción o costo de la actividad que realiza la empresa; la gerencia debe llevar un control de pérdidas para conocer cuán efectivo ha sido el trabajo y la calidad del producto.

Este factor puede fallar debido a la deficiencia del personal que tienen a su cargo el control de pérdidas, el cual debe implementar programas efectivos para la prevención de accidentes además que se debe de motivar al personal para lograr las metas propuestas y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La falta de control administrativo va a permitir que se presenten causas básicas de los accidentes que deterioren las operaciones industriales.

III.2.- LAS CAUSAS BÁSICAS.

Son aquellas causas que están directamente relacionadas con el accidente.

Las causas básicas se clasifican en dos grupos:

A) Factores del trabajo: los que están relacionados con el trabajo o sea las condiciones inseguras dentro del área laboral, los cuales se presentan debido a defectos en la situación de trabajo, errores en el diseño, planeación defectuosa u

omisión de los requerimientos esenciales de seguridad para mantener un ambiente físico relativamente libre de riesgo.

Cuando no se le dá un adecuado mantenimiento a la maquinaria, los equipos y herramientas se van a deteriorar, por ende, existirán condiciones inseguras dentro del trabajo dando por resultado pérdidas e ineficiencia en la realización del trabajo, ocasionando peligros para los trabajadores así como, pérdidas económicas para la empresa.

Las causas básicas pueden ser el origen de las condiciones inseguras y de los actos inseguros, una falta de identificación de estas causas puede aumentar las probabilidades para que ocurran los accidentes.

B) Los factores personales: está constituido por las características corporales y mentales del individuo que son necesarias para la realización de su trabajo y que son responsables en la realización de los actos inseguros.

Los factores personales se dividen en tres aspectos:

a) Falta de capacitación: es uno de los factores más importantes, porque si el trabajador no sabe cómo realizar su trabajo, desconoce el funcionamiento de las máquinas e ignora las reglas de seguridad es más factible de que pueda tener o causar un accidente.

A través de la capacitación se pueden cambiar los malos hábitos de trabajo así como, enseñarles a los trabajadores sobre los riesgos que existen dentro de su trabajo, y cómo evitarlos.

b) Los defectos físicos, sean éstos temporales o corregibles que pueden influenciar en la realización de acciones inseguras.

A este factor Heinrich le da mucha importancia, para él los defectos físicos se refieren al aspecto corporal que pudieron ser adquiridos en el transcurso del trabajo o bien ser congénitos.

Dentro de los aspectos físicos se incluyen los problemas visuales, auditivos, coordinación motora deficiente, efectos de desnutrición y problemas de salud en general.

c) El tercer factor son los aspectos psicológicos. Heinrich, en su estudio incluye todos los problemas que pueden generarse de un trabajo monótono o que no satisfaga al trabajador tales como, el resentimiento derivado de las frustraciones, la inhabilidad mental causada por condiciones físicas, los disturbios mentales temporales, los problemas de salud y económicos que pueda tener el trabajador y que influyan en su estado de ánimo.

Todas estas condiciones intervienen con la habilidad del

hombre para concentrarse en su trabajo y poder estar alerta a los riesgos. Estas situaciones pueden llevar a las personas a encerrarse en sí mismo, a preocuparse con pensamientos que no tienen relación con el trabajo que está realizando.

En cambio Bird propone que en muchas ocasiones el trabajador "no quiere" adoptar las normas de seguridad y los cuidados necesarios para evitar los accidentes de trabajo, debido a que existe una actitud inapropiada en el trabajador por no haber una adecuada motivación en los programas de prevención de accidentes.

La actitud del trabajador de "no quiere", no es una explicación consistente, muchas veces la resistencia a adoptar las medidas de seguridad se puede deber al deseo de demostrar una actitud viril, otras al exceso de confianza y considerar innecesarias las precauciones que los jefes le imponen y otras a la desobediencia intencionada y consciente de las normas de seguridad. Quizás la falta de motivación para no utilizar los equipos de seguridad o el no querer seguir las normas de seguridad, se deban a otros factores. Habría que investigar qué fuerzas internas motivan al trabajador a optar estas conductas.

Generalmente cuando ocurre un accidente y no se encuentra una causa inmediata se dice que el trabajador sufrió el accidente por descuido. Este factor es la causa de posibles lesiones, pero no puede ser una explicación totalmente aceptable, -

porque es un factor que está implicado directamente con la con
ducta humana.

El desinterés y las insatisfacciones que el trabajador --
tiene en su trabajo le pueden producir angustia, la cual es --
transformada por el yo en placer agresivo mediante el mecanis-
mo de formación reactiva.

El odio que siente hacia los superiores puede en ocasio--
nes engendrar un fuerte sentimiento de culpabilidad y un deseo
consciente o inconscientemente de escapar a través del autocas-
tigo de sus sentimientos negativos. El fracaso puede aumentar
el riesgo de los accidentes, ya que es una forma de autoprotec-
ción lo que vendría a ser una solución simbólica a sus conflic-
tos y frustraciones.

Los factores mentales y emocionales pueden no sólo in-
fluir en las reacciones de una persona ante las demandas de la
sociedad y los problemas de su propia vida, sino que también -
lo harán más susceptibles a sufrir accidentes.

III.3.- CAUSAS INMEDIATAS.

Son aquellas condiciones que evidentemente se relacionan
directamente con el accidente y son las primeras que se inves-
tigan. Estas se dividen a su vez en:

A) Condiciones inseguras o peligrosas, las cuales están directamente relacionadas con el ambiente de trabajo y debieron haber sido detectadas con anterioridad por los responsables de control administrativo para prevenir cualquier accidente.

B) Los actos inseguros, son aquellos actos personales que en su ejecución ponen en peligro a la persona a sufrir un accidente, debido a la violación de un procedimiento de seguridad aceptado o por fallas en la realización del trabajo asignado.

Los actos inseguros están muy relacionados con los factores personales mencionados anteriormente en las causas básicas.

En investigaciones relacionadas por Heinrich y Viteles se encontró que el 10% de los accidentes se debían a las condiciones inseguras, el 88% a la realización de actos inseguros y el 2% a situaciones impredecibles y fuera de control del trabajador y de la empresa.

Bird plantea que si se permiten la presencia de las causas básicas, y de las causas inmediatas ocurre lo que él llama "incidente", lo cual es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en daño físico a la propiedad. A través de la investigación de los incidentes o los cuasi-accidentes se pueden evitar los accidentes.

Los resultados de los accidentes se pueden evaluar de --- acuerdo al daño físico a la *propiedad*, como también a los efectos humanos y a los aspectos económicos que vienen a ser el -- costo total de pérdidas ocasionadas por el accidente.

Un accidente puede ser considerado como grave o leve, de- pendiendo del tipo de lesiones que arroje como resultado. Con respecto a las consecuencias del accidente en el trabajador, - éste puede sufrir lesiones personales, las cuales pueden ser - graves o leves dependiendo del índice de gravedad que obliguen al trabajador a permanecer fuera de su trabajo por determinado tiempo, siendo éste de un período de un día o más.

Las lesiones leves, son pequeños golpes, heridas, etc., - que pueden ser atendidas por el médico de la empresa y el tra- bajador puede regresar de inmediato a su trabajo o permanecer fuera de éste por un día.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Las lesiones graves implican la atención médica especializada y el trabajador permanece fuera de su trabajo, por un --- tiempo indefinido dependiendo del grado de incapacidad que tenga como consecuencia del accidente.



CAPITULO IV

**RELACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON ALGUNOS
FACTORES DE LA PERSONALIDAD**

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El hombre es la causa inmediata de los accidentes, por -- ser quien controla las condiciones inseguras y es quien realiza los actos peligrosos que lo llevan a sufrir un accidente. -- Esto no quiere decir, que el individuo tenga conciencia de lo que está sucediendo.

Cuando se logra controlar los factores de edad, sexo, experiencia, equipos de seguridad adecuado y al trabajador se le ha capacitado y adiestrado correctamente, para el buen desempeño de su trabajo, los accidentes continúan ocurriendo y es -- cuando se dice que el factor humano no puede ser controlado.

Tanto en las causas inmediatas como en las causas básicas está involucrado el factor humano, por ser el individuo el que dirige cualquier acción. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Un accidente es un error con consecuencias graves, que en algunas ocasiones el trabajador arriesga su vida. Desgraciadamente muchos accidentes, son debidos a una respuesta inadecuada a la solución de conflictos.

Mucha gente se expone constantemente a situaciones de peligro, lo hacen como una forma de vida, el buscar el peligro -- lo integran en sus actividades diarias, sus conductas equivocadas

das los hacen sentir que el accidente es el precio que de cualquier manera tienen que pagar. Esto es debido principalmente a la influencia del medio social en que se desarrollan, lo que va condicionando al individuo a tener ciertos valores con respecto al valor que tiene la vida y por ende al concepto de seguridad.

Por lo general, en los accidentes de trabajo se investiga si éste se debió a un acto peligroso o inseguro, o si las condiciones del ambiente o de las maquinarias y herramientas pudieron propiciarlo, y en qué medida el individuo participó directa o indirectamente en que se diera el accidente, pero no se investiga cuáles factores de la personalidad pudieron obligar al trabajador, a realizar un acto inseguro o a laborar en condiciones peligrosas, que en alguna medida atentan contra su propia seguridad.

Las personas están formadas por atributos que caracterizan la organización constante y cambiante del individuo. Estas comprenden sus necesidades sociales y biológicas, rasgos de conducta, sentimientos, actitudes hacia los demás y hacia sí mismo, expectativas, inhibiciones, conflictos y frustraciones.

El medio ambiente le impone al individuo frustraciones específicas, bloqueándole ciertos modos de reacción a éstas y facilitando otras, sugiere ciertas formas para solucionar los --

conflictos que se plantean entre las exigencias instintivas y el miedo a nuevas frustraciones.

Cuando una persona se siente frustrada busca un objeto -- sustituto aceptable, a través del cual pueda lograr minimizar ese sentimiento. En ausencia de ese objeto sustituto, es probable que tarde o temprano las respuestas del individuo se conviertan en respuestas mal adaptadas.

Una de estas respuestas podría ser la agresión; la cual es una manera directa, que se expresa en la forma de un ataque contra la persona o personas que se percibe como la causa de la frustración. Este ataque puede ser verbal o físico, sin embargo, con frecuencia cuando es demasiado peligroso atacar directamente a la persona que causa la frustración, los ataques pueden ser dirigidos contra otras personas u objetos de menor significado.

Las personas que presentan actitudes agresivas, falta de adaptación e inestabilidad emocional son las que sufren más accidentes, ya que no tienen control de sí mismas, llegando a tener explosiones de ira y descargando su agresividad sin medir las consecuencias posteriores que puedan tener sus actos de -- agresividad.

En la producción de accidentes, Freud le da importancia a los deseos inconscientes, plantea que existe algún deseo per--

turbador que induce al individuo a buscar su autodestrucción.

El ello, el yo y el superyo son parte de la estructura de la personalidad del individuo, las que definirán su comportamiento ante los demás individuos y la sociedad, de acuerdo a las experiencias y situaciones interpersonales que haya tenido desde su infancia hasta la edad adulta. En el ello se encuentran los estados aversivos de dolor, aflicción, rabia y los resentimientos, producto de las frustraciones y fracasos que el individuo tiene y que no sabe enfrentar adecuadamente, todos estos sentimientos negativos pueden emerger hacia la conciencia del individuo a través de las fantasías; el distraerse --- constantemente en lo que está realizando cuando la tarea no -- tiene mayor significado para él.

— Cuando un trabajo resulta monótono y despierta ansiedad, hay una tendencia a concentrarse más en aquellos aspectos que resulten menos urgentes, olvidándose de los aspectos importantes y del cuidado que se debe tener al realizar una tarea que implique riesgo.

El individuo que se siente insatisfecho con su trabajo, puede llegar a sentirse frustrado, provocándole estados de tensión caracterizados por la duda, la fatiga, lo que lo harán -- más susceptible a distraerse y a caer en situaciones de descuido.

La relación entre la fatiga y los accidentes, no se limita únicamente a los aspectos puramente físicos de ésta que conducen a una pérdida de la destreza, sino que también comprende factores psicológicos tales como, la distracción y la inatención que nacen del aburrimiento.

El stress va a causar una disminución en todos los aspectos de ejecución que tenga que realizar el individuo en su trabajo, por lo que habrá un aumento de los errores y un decremento en la velocidad de ejecución del trabajo, así como también va a aumentar la hostilidad y la irritabilidad, por lo cual se van a deteriorar las relaciones interpersonales con su grupo, llevándolo a hacer más patente las situaciones de conflicto, - creándole mayor sentimiento de frustración al no sentirse satisfecho en su trabajo ni con sus relaciones personales. Al haber una disminución en la ejecución del trabajo y aumento en los errores del trabajo que realiza, causada por las constantes distracciones que tiene; es permisible que caiga en el descuido de su seguridad provocando un accidente de trabajo.

Las distracciones son expresiones de elementos del inconsciente que le van a servir al individuo para evadir su realidad, disminuir su aburrimiento y la responsabilidad, lo cual puede lograr a través de las fantasías o simplemente pensando en cosas diferentes a lo que está haciendo.

Cuando no se encuentra ningún justificante del accidente,

la causa probable, es el descuido que tuvo el trabajador al -- realizar su tarea.

El descuido implica que la persona no estaba pensando solamente en su trabajo, ya sea porque tiene demasiadas preocupaciones o por la falta de interés que representa el trabajo y, en muchas ocasiones se dice "que por descuido" el trabajador se olvidó de utilizar los equipos de seguridad, o de revisar las máquinas y herramientas antes de utilizarlas.

Los estados tensionales están muy relacionados con los accidentes. Presentándose una disminución en la concentración del individuo en lo que está realizando. El stress es especialmente intenso en algunas actividades laborales, que tienen un alto ritmo de trabajo donde implique, esfuerzos físicos intensos y un alto grado de tensión psíquica. Cuando el hombre trabaja en condiciones altamente peligrosas, el esfuerzo nervioso también le puede causar cansancio.

La prolongación de las jornadas de trabajo, los turnos rotativos, tienen efectos negativos en la salud del trabajador, por lo general el trabajador que se siente fatigado tiene problemas de insomnio, gastrointestinales; todo ésto dará como resultado una incidencia mayor de los accidentes debido a que el trabajador, tiende a distraerse y descuidarse con mayor facilidad.

El descuido, describe, define e implica un fenómeno de la conducta humana que puede ser útil para justificar las causas de los accidentes, pero habría que investigar qué fenómenos de la conducta humana están implícitos en ese acto de descuido.

Los aspectos negativos de la insatisfacción en el trabajo, son elementos destructivos que disminuyen la moral y que van a producir problemas emocionales creando conflictos.

La insatisfacción del trabajador es muy difícil de detectar, algunas veces ni él mismo está consciente del motivo que lo impulsa a comportarse de ese modo.

La insatisfacción puede generar una disminución en la producción, aumento de las lesiones personales o de los casi accidentes, falta de orden y limpieza dentro de las áreas específicas de trabajo, así como causar mayor desperdicio de los materiales que se producen o el daño a los equipos de trabajo.

La tendencia del ser humano es la de escapar de cualquier estado emocional desagradable, el individuo actúa irreflexivamente a causa de la impotencia que le produce el miedo y la ira que se originan de la frustración.

Si la frustración continúa a pesar de los intentos del individuo, por obtener ciertos objetivos que le satisfagan, puede llegar un momento en que sienta irritación, estados de an--

siedad o ambos a la vez, lo que va a contribuir a que disminuya su concentración en el trabajo, se distraiga y descuide su seguridad haciendo factible cualquier accidente.

Algunas personas, muchas veces, no aceptan las normas de seguridad y buscan alternativas inseguras por actitudes contradictorias, tales como:

a) Cuando el medio de trabajo seguro requiere más tiempo, algunos eligen la alternativa insegura para ganar tiempo para poder realizar otras cosas, o buscan una satisfacción personal al realizar el trabajo más rápido esperando el reconocimiento de sus compañeros y jefes.

b) Atraer la atención: Algunos trabajadores buscan el momento apropiado para trabajar de un modo imprudente y atrevido, para atraer la atención y poder satisfacer sus necesidades de reconocimiento, cayendo en un exhibicionismo temerario.

c) Obtener la aprobación y aceptación del grupo, sobre todo evitar el sarcasmo de sus compañeros y poder demostrar su valentía y su experiencia, al no utilizar los equipos de seguridad o al trabajar más rápido que lo debido.

d) Expresar resentimiento: Algunos trabajadores actúan en forma insegura, desafiante a la supervisión, una notoria práctica de actos inseguros en su forma de expresar su resentimiento.

miento, logrando una satisfacción cuando sienten que se han --
burlado del supervisor.

e) Hacer valer su independencia y autosuficiencia: Algu--
nas personas sienten rechazo ante cualquier tipo de autoridad,
se enfurecen cuando el supervisor les dice como deben hacer su
trabajo y reaccionan de mal modo a las instrucciones. Cuando
no están a la vista del supervisor, actuarán de forma contra--
ria a las instrucciones por el solo hecho de demostrar su inde--
pendencia, lo cual les va a dar un sentido de autosuficiencia
y de satisfacción personal.

Todas estas actitudes son consecuencia de la insatisfac--
ción, que le produce su trabajo lo que sumado a los problemas
de su vida diaria, van a contribuir a que el individuo se en--
cuentre ante conflictos que no pueda solucionar adecuadamente
y que le causan frustraciones, creándole sentimientos de infe--
rioridad o de impotencia, pudiendo recurrir inconscientemente
a los accidentes como una forma de descargar su agresividad.

Debido a ese sentimiento de hostilidad, puede que atribu--
ya a otros trabajadores o a algún objeto la causa de su frus--
tración, y trate de buscar algún objetivo que de alguna forma
satisfaga sus necesidades.

Hay personas que manifiestan trastornos en su personali--
dad, a causa de un choque entre sus necesidades de dependencia

hacia otros y su deseo de ser independientes. Tal vez los accidentes sean el precio que tienen que pagar, cuando afrontan el peligro de reconocer esa falta de madurez en su dependencia, hacia la empresa que asume simbólicamente el papel paternalista.

Los impulsos agresivos son desencadenados por la frustración, si se bloquea su liberación directa, éstas pueden liberarse indirectamente a través del desplazamiento hacia un objeto menos amenazador, como serían las herramientas y máquinas o el causarles desperdicios a la empresa, otra forma de liberarse indirectamente la agresión, es buscando víctimas inocentes o canalizarse por una liberación catártica por medio de los diferentes mecanismos de defensa.

El individuo que siente agresión hacia el jefe, la organización para la cual trabaja o el medio ambiente debido a sus frustraciones, puede en determinado momento volcar esa agresividad hacia sí mismo, provocándose inconscientemente un accidente, con el cual indudablemente obtendrá ganancias secundarias; por un lado, descarga su agresividad y por otro, obtiene la atención de sus familiares y de sus compañeros de trabajo. Para esta gente, un accidente podría equipararse a un castigo, al cual pueden recurrir periódicamente.

Los accidentes pueden proteger al yo de cualquier amenaza de inseguridad, angustia y de frustraciones. Para las perso-

nas que no sienten seguridad, estos factores pueden llevarla al accidente como una medida para restaurar su propia seguridad.

La necesidad de conservar la propia integridad física cede ante el deseo de expiar su culpa. Por lo general este tipo de personas viven constantemente sufriendo accidentes con lesiones leves, culpando a "su mala suerte" o a otros de que les ocurran estos percances.

Las investigaciones han demostrado que los que frecuentemente sufren accidentes tienen una acentuada temeridad, su impulsividad suele actuar unida a una aversión a sus superiores y en desafío a las normas y políticas establecidas por ellos, por lo que las normas de seguridad son violadas deliberadamente, y el trabajador se expone constantemente al peligro (Miller 1977).

La susceptibilidad a los accidentes pueden atribuirse a una falta de conciencia del significado de peligro, a respuestas inadecuadas ante situaciones riesgosas y a la falta de desarrollo de hábitos para disminuir el peligro.

Al arriesgarse sin medida se accidentan con más frecuencia, cualquier acción que realiza el trabajador, se torna riesgosa, aún aquellas que de ninguna manera se pueden considerar como peligrosas en situaciones normales.

Todo lo anterior, está ligado a factores educacionales y ambientales que han contribuido a que, el individuo se torne más susceptible a sufrir accidentes ante cualquier situación.

Algunas personas canalizan sus insatisfacciones, frustraciones y su envidia en agresiones que no pueden demostrar, convirtiéndose en personas sumisas ante los ojos de quienes le producen ese sentimiento. El accidente de trabajo viene a evitar un sentimiento de culpabilidad, al desear inconscientemente un castigo o un mal, al que le ha provocado su frustración.

Estas personas, además de sufrir accidentes manifiestan un deseo ferviente de venganza, tratando de alguna manera de dañar los bienes de las fábricas produciendo mayor desperdicio y descuidando las herramientas de trabajo.

Las personas que no sienten seguridad, ciertos factores los llevarán a accidentarse para restaurar esa sensación de seguridad emocional. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Algunos de los problemas de los trabajadores son originados fuera del lugar de trabajo, los problemas de salud, las dificultades económicas, problemas familiares, etc., generan tensión en el trabajador, los cuales pueden repercutir en el desempeño de su trabajo y de las relaciones interpersonales. Un obrero que está realizando una labor que conlleva un alto riesgo, debido a sus problemas personales, puede caer en situacio-

nes de descuido al perder el interés en su trabajo y, realizar actos inseguros que aumentarán los riesgos de sufrir un accidente.

El cansancio, la muerte de algún familiar y en general, cualquier cambio en la vida del individuo puede ser precipitante para que el individuo presente cambios en su conducta; muchas tensiones dejan huellas en el individuo, las cuales pueden manifestarse años más tarde.

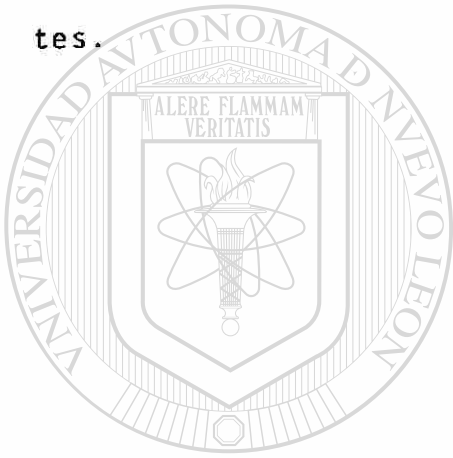
Cuando una persona está temporalmente tensa y enfadada, exaltada o preocupada, su vigilancia para situaciones potencialmente de peligro y su capacidad para poder enfrentarse con ella de manera eficaz, están alteradas. El peligro no le causa preocupación, en algunos casos puede hasta buscarlo, ya sea consciente o inconscientemente como una forma de descargar todos sus sentimientos negativos.

Oscar Pérez en su artículo; los aspectos psicológicos de los accidentes de tránsito, expone que la inestabilidad emocional y la falta de adaptación de la personalidad, van estrechamente unidas a los accidentes. Lo más grave del caso es que todos estos desajustes, son desconocidos por las personas que lo padecen así como por las personas que los rodean.

Una de las causas básicas de los factores personales es que debido a una falta de motivación adecuada, el trabajador -

busca inconscientemente a través de los accidentes llamar la atención y al mismo tiempo, lograr la aprobación del grupo, -- así como canalizar su propia hostilidad.

La seguridad emocional es muy conveniente, es un elemento de estabilidad que permite contrarrestar conflictos, tensiones y crisis, producto del medio en que se desenvuelve el individuo, lo cual va a contribuir a que se produzcan tantos accidentes.

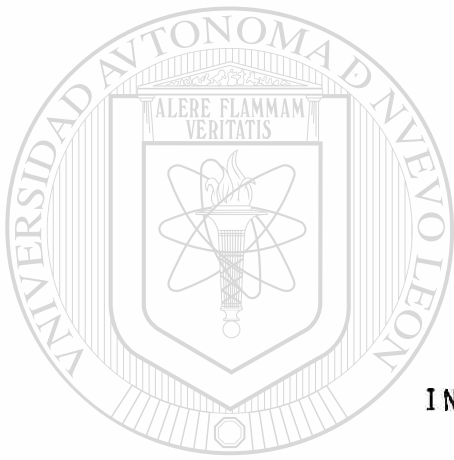


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





CAPITULO V
INVESTIGACION DE CAMPO

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1.- SIGNIFICACION DE LA INVESTIGACION.

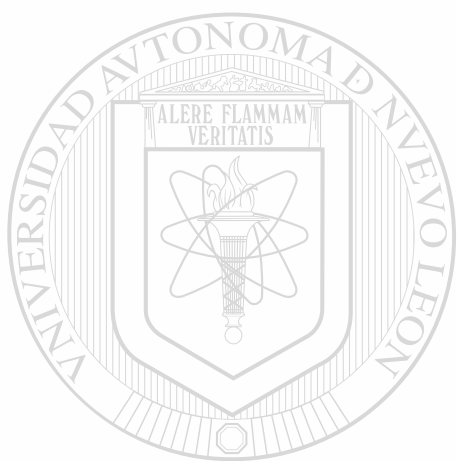
A medida que el mundo industrial se vuelve más complejo - en cuanto a la tecnología que se utiliza en las diferentes empresas, las condiciones de trabajo se han mejorado, los equipos de seguridad han sido adaptados para no incomodar en el desempeño del trabajador, la capacitación y el adiestramiento ha ido adquiriendo un valor importante, pero al mismo tiempo los accidentes continúan ocurriendo.

En 1981, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que unos 50 millones de accidentes se producían anualmente, ocasionando muchas veces la muerte y la invalidez permanente a los involucrados.

A través de esta investigación se estudiarán algunos factores de la personalidad que puedan influir en los accidentes, tales como, las tendencias agresivas, las expresiones inconscientes y la utilización de algunos mecanismos de defensa que puedan ser determinantes en el individuo, para que éste realice actos inseguros o busque laborar en condiciones inseguras - que lo conllevan a sufrir accidentes.

Así mismo, se investigará qué otros factores psicológicos pueden ser causales de los accidentes, por lo que se trabajó con dos grupos de obreros; uno, que no hubiese tenido accidentes en un período de cinco años y otro con un alto índice de -

accidentabilidad.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Objetivo General: Demostrar qué factores psicológicos pueden influir en las causas de los accidentes de trabajo, y establecer las diferencias de estos factores; entre personas que tienen un alto índice de accidentes y personas que no han tenido accidentes en un período superior a los cinco años.

Objetivos Específicos:

1.- Lograr establecer la posible relación existente entre las tendencias agresivas y los accidentes de trabajo.

2.- Establecer una correlación estadística, de los diferentes factores psicológicos que se encuentran en los individuos que han sufrido accidentes, y en personas que no los han tenido.

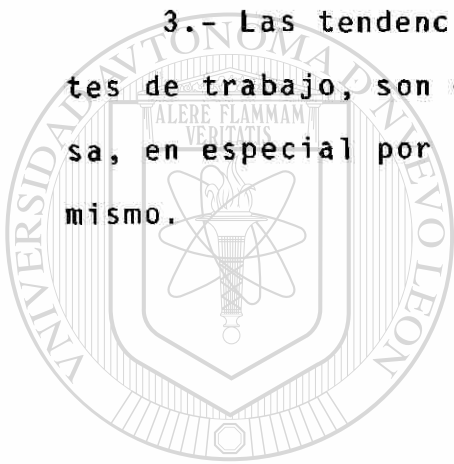
3.- Lograr la comprobación de que las expresiones inconscientes, influyen en los accidentes de trabajo.®

3.- HIPÓTESIS.

1.- Las personas con tendencias agresivas, tienden a sufrir mayor número de accidentes.

2.- Los accidentes de trabajo en su gran mayoría, son el resultado de expresiones inconscientes.

3.- Las tendencias agresivas inconscientes en los accidentes de trabajo, son expresadas por algunos mecanismos de defensa, en especial por la formación reactiva y vuelta contra sí mismo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



4.- METODOLOGIA.

Para la realización de la investigación se tomaron dos -- grupos de obreros de 20 personas cada uno, los cuales trabajan en dos industrias de Monterrey en la rama metalúrgica, en la - elaboración de piezas para automóviles.

En ambas muestras, se les aplicó el instrumento de reco-- lección de datos que consistía en un cuestionario de 40 pregun-- tas y 4 láminas.

El instrumento inicialmente se aplicó a seis obreros de - diferentes áreas, ajenas a las empresas donde se realizó la in-- vestigación. Esta muestra fué seleccionada totalmente al azar. En el pre-test, los datos sobre el número de accidentes que ha-- bían sufrido, fueron los que ellos proporcionaban pero resulta-- ban contradictorios, con los datos que daban en la pregunta No. 21 ¿Ha sufrido accidentes en su trabajo? ¿Cuántos? y la pregun-- ta No. 39 ¿Qué tipos de accidentes ha sufrido en su trabajo? - por lo que se decidió que se debía de cotejar con los datos de archivo de cada empresa.

También se cambiaron el orden de las preguntas y la forma de éstas, para darle mayor apertura; así mismo se incluyeron - preguntas con las cuales no se iba a obtener mucha información, con el fin de mezclar preguntas profundas con preguntas un tan-- to superficiales y fáciles de responder, para diluir la posi--

ble inquietud que el cuestionario generara.

A la muestra a la que se le aplicó el pre-test, se le entregó el cuestionario para que fuese completado por ellos mismos; pero se encontró que se perdía información, además de que muchas de las preguntas no eran totalmente contestadas y el tiempo de duración era superior al programado, por lo que se decidió hacer un tipo de cédula de entrevista, la ventaja de este tipo de instrumento, es que se puede observar directamente a la persona además de que se puede incitar a que responda con sinceridad, y adquirir mayor información al estar en contacto directo con el entrevistado.

4.1.- INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

4.1.1.- Aspectos considerados para la elaboración del Instrumento:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El individuo crea diferentes medios para expresar la ira, la hostilidad, su inconformidad ante conflictos y frustraciones, lo cual entre otras razones, pueden tener como etiología su insatisfacción en el trabajo y en el medio ambiente en que se desenvuelve.

Los accidentes de trabajo son un medio que puede utilizar el trabajador con diferentes fines:

a) Atacar a la Empresa:

Cuando ocurre un accidente, se originan gastos económicos en la empresa por la pérdida de tiempo en que incurre el trabajador accidentado, y el de los compañeros que detienen su trabajo para auxiliar al lesionado y hacer comentarios al respecto; el costo de la curación, e incapacidad del trabajador, todo esto va a minimizar la calidad y productividad de la empresa.

El trabajador, al accidentarse, culpa a la empresa de los accidentes, acusándola de la falta de condiciones y de equipo de seguridad necesarios para la realización del trabajo.

b) Demostración de valor y de agresividad:

El individuo, al sentirse inferior ante otros, tiene que demostrar su valentía y su importancia, algunas personas tienen a través de la intelectualización y de la realización de actos inverosímiles, sentirse y demostrar que son superiores a los demás; en el caso del obrero, éste trata de ser el trabajador más rápido, el no utilizar los equipos de seguridad, porque el utilizarlos es para cobardes o para personas que no tienen experiencia en el trabajo.

Los sentimientos de culpa pueden provocar diferentes tipos de conductas que implican desafío a cualquier norma esta--

blecida, recurriendo a demostraciones de valor para incrementar la autoafirmación, debido a los sentimientos de inferioridad que imperan dentro del individuo.

c) Causar contratiempos al supervisor:

En la empresa el supervisor es el responsable directo de que marche bien todo lo relacionado con la productividad, es también el que se encarga en alguna medida de presionar al trabajador, para que su trabajo se haga más rápido y se mejore la calidad del producto; un supervisor que no vigila bien a sus subordinados, difícilmente logrará un nivel óptimo de producción. Los accidentes son considerados como un incremento en el costo de la producción, debido al tiempo que se pierde cuando éstos ocurren, no sólo por la persona que lo sufre, sino el de los compañeros que en ese momento dejan de trabajar, para socorrer a su compañero herido. Aquella área donde ocurren mayor número de accidentes, es responsabilidad del supervisor; lo que le puede causar llamadas de atención de parte de la administración, por no estar cumpliendo con su trabajo de vigilar y supervisar, que se cumplan las normas de seguridad establecidas.

d) Sentimientos de culpabilidad:

Freud plantea, que el sentimiento de culpabilidad puede obligar al individuo, a realizar actos prohibitivos como una

manera de disminuir ese sentimiento, el cual puede ser demostrado a través de una serie de actos {Freud, O.C:24-27}.

Los sentimientos de culpa ocurren a nivel inconsciente debido a tensiones entre el yo y el superyo, éste señala las normas impuestas y el yo trata de defenderse ante los impulsos -- que puedan dañar al individuo, previendo las consecuencias futuras que pueda tener al dejarse dominar por los impulsos registrados por el ello.

El desear un mal o el causarlo, le crea al individuo sentimientos de culpabilidad y se tortura a sí mismo, con autoacusaciones y una forma de expiar su culpa puede ser a través de los accidentes de trabajo.

El individuo demuestra su hostilidad al golpear, tirar objetos, golpearse a sí mismo, gritar, decir maldiciones y a nivel inconsciente introyecta su ira, descargándola a través de la psicopatización de las enfermedades, el ausentismo, demostrando su insatisfacción en el trabajo como una muestra de franca rebeldía, o por el contrario su agresividad se vuelve pasiva, convirtiéndose en una identificación plena hacia quienes le causan las frustraciones: la empresa, el supervisor, entonces el individuo se vuelve sumiso, obedeciendo y aceptando aparentemente cualquier situación.

4.1.2.- Diseño del instrumento:

El instrumento de recolección de información para esta investigación consta de dos partes:

A) Un cuestionario; contiene 40 incisos entre los cuales hay preguntas abiertas, cerradas y de elección múltiple.

La finalidad del cuestionario es la de investigar la percepción que tienen los trabajadores de las causas de sus accidentes, así como también detectar los diferentes mecanismos -- que puedan utilizar para descargar su agresividad, producto de las insatisfacciones y de los conflictos, generados de las relaciones interpersonales con su jefe inmediato y con sus compañeros de trabajo.

Para su elaboración se tomaron como referencia, diferentes tests de personalidad tales como: el Inventario Multifacético de la personalidad (MMPI), el 16 PF, el NPF y el perfil e inventario de la personalidad del Dr. Leonard Gordon. Basándose en el contenido de algunas preguntas de estos test y que tuvieran relación con las hipótesis planteadas, por ejemplo: Para probar la segunda hipótesis donde se plantea, que los accidentes son en su mayoría el resultado de expresiones inconscientes. Se buscaron en el cuadernillo de aplicación del MMPI y del 16PF preguntas que de alguna forma, investigaran o tuvieran relación con las expresiones inconscientes.

La pregunta 19 y 20 de este cuestionario, fueron elaboradas en base a la pregunta #31 del MMPI y la pregunta 101 del 16 PF, las cuales se refieren a los problemas del sueño que tiene el individuo, con la diferencia de que las preguntas antes mencionadas fueron adaptadas para la finalidad de esta investigación.

Un proceso similar se realizó con las otras hipótesis, el cual veremos más adelante en el apartado donde se explica la división, de la forma y contenido del instrumento.

Las láminas están fundamentadas en la Teoría del Test de Apercepción temática (TAT) de H. Murray, la cual plantea que las láminas describen una actividad perceptual que culmina, con la visualización selectiva de la historia que el sujeto narra, esto promueve un proceso asociativo que evoca contenidos mnémicos de experiencias vividas, conocimientos y fantasías en que el sujeto da una respuesta emocional.

Las situaciones y trastornos descritos en cada lámina tiene relación con los que se presentan en la vida cotidiana de los trabajadores.

Al presentar las láminas a los entrevistados, éstas sirven de estímulo para facilitar la producción de historias, relacionadas con las vivencias pasadas del sujeto. De acuerdo al relato de cada lámina, después se realiza un análisis del

contenido.

La primera lámina, presenta un accidente de trabajo, donde un obrero se corta un dedo con una máquina en la presencia del supervisor. A través de esta lámina se trataba de conocer, lo que el trabajador piensa de por qué suceden los accidentes y el papel que desempeña el supervisor, dentro de los accidentes y la relación antes y después del accidente con el obrero.

En la segunda lámina, se observa un supervisor reunido -- con tres personas; el objetivo de esta lámina es la de conocer la relación que pueda tener el supervisor con su personal, y - las actitudes que asumen los trabajadores ante la figura de autoridad que representa el supervisor.

~~Tercera lámina: Un hombre golpeando una puerta; entre ---~~
otras, es una forma de demostrar agresividad. Los comentarios, motivos y situaciones que pueda tener una persona para este tipo de demostraciones. ®

Cuarta lámina: Un accidente automovilístico, aunque es - una situación poco común donde pueda estar involucrado un obrero, se quiso conocer la percepción que tiene de las causas de los accidentes en general, y de los sentimientos que conside--ran que puedan tener las personas al estar involucradas en situaciones similares.

Ambos instrumentos se complementan entre sí y están fundamentados en el marco teórico, tratando de probar las hipótesis y el objetivo de la investigación.

4.1.3.- División de la forma y contenido del instrumento:

a) Expresiones de Agresividad: El individuo crea diferentes medios para expresar la ira, hostilidad, su inconformidad ante conflictos y frustraciones, lo cual entre otras cosas pueden ser causados por la insatisfacción en el trabajo, el medio en que se relaciona o su relación entre sus superiores y compañeros de trabajo.

Estas demostraciones de agresividad no sólo se pueden expresar a través de golpear o tirar objetos, también en un momento dado el individuo puede llegar a realizar actos peligrosos, no midiendo las consecuencias posteriores que éstos puedan tener, para la investigación de este aspecto se realizaron las siguientes preguntas:

5. Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención, y usted no acepta que él tiene la razón, ¿Qué hace?

6. Usted se enoja cuando.....

9. ¿Sus compañeros de trabajo le consideran una persona muy valiente por sus hazañas?

13. ¿Ha realizado actos peligrosos que pongan en riesgo su propia vida?

16. ¿Tiene usted mal carácter o se enoja sin ninguna razón?

22. ¿Se enoja usted con facilidad?

36. ¿Es frecuente que discuta con sus compañeros de trabajo?

38. ¿Cuando discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?

Como complemento de este factor se utilizó la lámina número dos y tres, para conocer a través del relato de la misma, que podría motivar al individuo a una situación similar a la presentada en la lámina.

Esta primera parte se relaciona, con lo propuesto en la primera hipótesis de esta investigación.

b) Demostraciones de agresividad pasiva: Cuando el individuo no puede demostrar su ira y su inconformidad, éstas son asimiladas y se descargan a través de ciertas expresiones como las enfermedades como una manera de autocastigarse. Estos individuos se enferman con frecuencia, padeciendo de dolores de

cabeza, cansancio, problemas de conciliación del sueño (insomnio) lo que los hace más sensibles de enojarse ante el mínimo problema, lo cual no lo demuestran. Los accidentes vienen a servirles como un medio de escape.

En la tercera hipótesis, se planteó que las tendencias -- agresivas inconscientes en los accidentes son expresadas por algunos mecanismos de defensa, en especial el de formación reactiva y vuelta contra sí mismo. Estos mecanismos le sirven al individuo para minimizar la angustia, causada por la agresión que es inhibida por el temor a represalias, lo que hace que el sujeto sienta ansiedad ante sus sentimientos de ira.

Para investigar estos aspectos se realizaron preguntas tales como:

10. ¿Padece frecuentemente de mucho cansancio?

11. ¿Le duele con frecuencia la cabeza?

17. ¿Se siente nervioso con frecuencia?

26. ¿Sufre de malestares físicos con frecuencia?

27. ¿Le es muy difícil dormirse por las noches?

28. ¿A menudo se levanta cansado, como si no hubiese dor-

mido lo suficiente?

c) Las expresiones inconscientes están muy relacionadas - con el inciso anterior, por lo que se trató de investigar este aspecto a través de los sueños, pesadillas, sin llegar a realizar un análisis e interpretación profunda sobre éstos, pero -- considerando la similitud o diferencia que podría encontrarse en ambos grupos.

Esto se realizó, basándose en que los sueños son expresiones del inconsciente, que permiten de una u otra forma darle - salida a los temores y sentimientos de las personas. Además, que las distracciones son también expresiones del inconsciente a través de las cuales, la persona puede eludir una responsabilidad o una situación que le causa desagrado.

Todo esto se consideró para poder demostrar la segunda hipótesis y como complemento de las investigaciones de la tercera hipótesis planteada en esta investigación.

Por lo que se hicieron las siguientes preguntas:

19. ¿Tiene con frecuencia pesadillas?

20. ¿Qué tipo de pesadillas?

31. ¿Se distrae con mucha facilidad?

También se utilizaron las láminas número uno y dos para que el sujeto expresara los sentimientos que cada lámina le estimulara.

d) Los accidentes propiamente: se realizaron preguntas para conocer las causas de los accidentes que los entrevistados hubiesen sufrido, lo relacionado con el ambiente de trabajo, su satisfacción en éste, como complemento del cuestionario se utilizaron las láminas número uno y cuatro y las siguientes -- preguntas:

4. ¿Ha sentido deseos de abandonar su trabajo?

7. ¿Ha sufrido algún accidente fuera del trabajo?
¿Cuántos?

Causas de los accidentes de sus compañeros, de los accidentes en general y las causas y tipos de accidentes que hayan tenido, y como complementarias las preguntas Nos. 1, 2, 12, 23, 34, 39 y 40 (ver cuestionario en el apéndice #1).

4.2. Criterios para la selección de la muestra.

En primera instancia se buscaron industrias que tuvieran similitud en la clase de trabajo que realizan, para que los entrevistados tuviesen similares condiciones de riesgos de trabajo; y que las condiciones de seguridad dentro de cada empresa

fueran aceptables, para que el clima de trabajo no influyera - en que hubiese mayor incidencia de accidentes.

Esta investigación se llevó a cabo en dos empresas de la rama Metal-Mecánica, que trabajan el acero para la fabricación de repuestos de automóviles, una fabrica partes estampadas y chasis para vehículos automotores, y la otra fabrica bombas de agua y aceite para determinada marca de vehículos.

Las condiciones de higiene y seguridad son óptimas, cuentan con los equipos de seguridad y de prevención necesarios para la realización del trabajo, periódicamente imparten cursos de seguridad y prevención de accidentes a los trabajadores, -- dentro de las plantas hay un sinnúmero de carteles que invitan al trabajador a proteger su salud en beneficio propio y de su familia.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

El índice de accidentabilidad según los datos de las mismas empresas es bastante bajo, existiendo un promedio de 15 accidentes por mes, siendo en su mayoría accidentes con lesiones leves, el riesgo de trabajo es considerado como aceptable por el nivel de accidentes y por el tipo de éstos que son reportados al I.M.S.S.

Para poder realizar un análisis comparativo entre los factores que influyen en las personas que sufren accidentes, se tomaron dos muestras:

1) Personas que han tenido más de 4 accidentes en los últimos tres años, no importando las características ni las condiciones en que estos accidentes ocurrieron.

2) Personas que nunca hubiesen sufrido accidentes de trabajo o bien, que en un período de cinco años no hubiesen tenido accidentes.

Las muestras fueron seleccionadas en base a los archivos, con que cuenta el departamento de seguridad de cada una de las empresas con que se trabajó.

En la investigación no se controlaron las variables de edad, tipo de accidentes, clase de lesión sufrida en el accidente y tiempo de laborar en la empresa, por no considerarse significativas para la realización de la investigación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

4.3 Aplicación del Instrumento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En las dos empresas permitieron la utilización de un local privado para la aplicación del instrumento, también facilitaron toda la información que se requería para la realización de la misma.

Las personas a las que se les aplicó el instrumento fueron seleccionadas por el responsable del departamento de seguridad, de acuerdo a las características que se habían indicado

con anterioridad, lo que evitó que existiera una predisposición en cuanto a la persona que se entrevistaba porque se desconocía a qué grupo pertenecía.

A los entrevistados se les explicó que se estaba realizando una investigación para completar los estudios de Maestría, por lo que se necesitaba de su colaboración la cual era de carácter voluntario y que sus respuestas eran confidenciales, las que no los comprometerían de ninguna manera con su trabajo y su relación con la empresa.

La consigna del cuestionario fue la siguiente: "El objetivo de este cuestionario es el de conocer como actúa usted en determinadas situaciones. Cada persona piensa y actúa de manera diferente a los demás, por lo cual no hay respuestas correctas ni incorrectas. Se espera que usted responda con la mayor sinceridad posible".

El cuestionario fue aplicado en forma individual y llenado por el entrevistador. Dicho cuestionario tiene una duración aproximada de 10 minutos. Posteriormente se aplicaron las láminas, para las cuales se dió la siguiente consigna: "Estas láminas son para conocer que tanta imaginación tiene usted, trate de imaginar qué sucede en cada una de las escenas, qué las produjo, qué piensan y sienten cada uno de los personajes". El período de tiempo en el cual los entrevistados proporcionaban la información de dichas láminas fluctuó entre los 15 y 20

minutos aproximadamente por persona.

Los entrevistados en su mayoría se mostraron cordiales y con deseos de colaborar en la investigación. Sólo se presentó un caso en el cual un entrevistado mostró rechazo al cuestionario y preocupación, sobre todo cuando se le preguntó sobre los accidentes y su relación con sus compañeros. Se consideró inoportuno la aplicación de las láminas, pero sí fue válida la entrevista ya que dió datos muy valiosos referentes a su situación dentro de la empresa, los sentimientos de rechazo hacia ésta, la de sus compañeros y jefe hacia él y las causas de los accidentes que había tenido, y la forma en que percibía a las demás personas que lo rodean cuando estas situaciones se presentaban. (este caso será expuesto dentro del análisis e interpretación de los resultados de la investigación).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



5.- ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

Cada pregunta del cuestionario se relacionó con los dos grupos, a través de chi cuadrada (χ^2) para conocer si estadísticamente existía alguna diferencia significativa entre ambos grupos y el margen de error que se presentaba; también se relacionaron entre sí, algunos de los datos obtenidos para conocer si existía alguna relación entre ellos y que fuese precipitante para que ocurrieran los accidentes.

Para facilitar la interpretación de los resultados, éstos se agruparon en cinco incisos que se relacionan con las hipótesis planteadas:

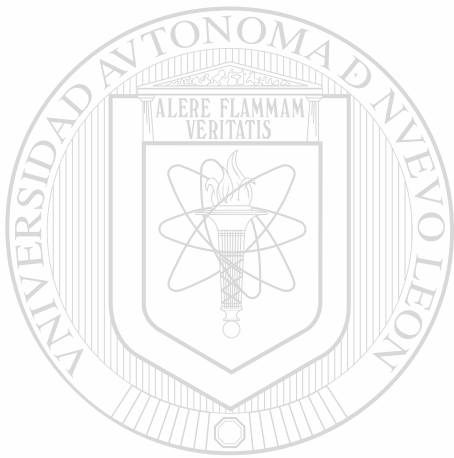
1) Las personas con un alto índice de accidentes en su record de trabajo, tienden a ser más agresivas que aquellas personas que sufren menos accidentes.

La cólera, la rabia y la hostilidad son con más frecuencia expresiones de agresividad, las cuales pueden ser verbales o físicas a nivel consciente o introyectándolas cuando éstas no pueden, o no deben ser manifestadas por temor al castigo.

En esta investigación se realizaron preguntas para detectar las diferentes formas en que la agresividad podía ser expresada, tal como en la pregunta #16, ¿Algunas veces se siente de mal carácter o enojado sin razón?, ¿Ha realizado actos peli

grosos que arriesguen su vida? 13, ¿Se enoja con facilidad?22, y las preguntas números 7, 14, 36 y 38; encontrándose lo siguiente:

Las demostraciones de agresividad tales como el mal carácter y el enojarse con facilidad, tienen mucha relación con los accidentes de trabajo (ver cuadro #1).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO No. 1

RELACION ENTRE LOS DOS GRUPOS DE LAS EXPRESIONES DE AGRESIVIDAD: (Mal carácter sin razón y se enoja con facilidad).

	SAT		NSA	
	Frec/si	%	Frec/si	%
(16) Mal carácter sin razón.	12	60%	2	10%
(22) Se enoja con facilidad.	9	45%	1	5%

SAT: Personas que sufren accidentes de trabajo.

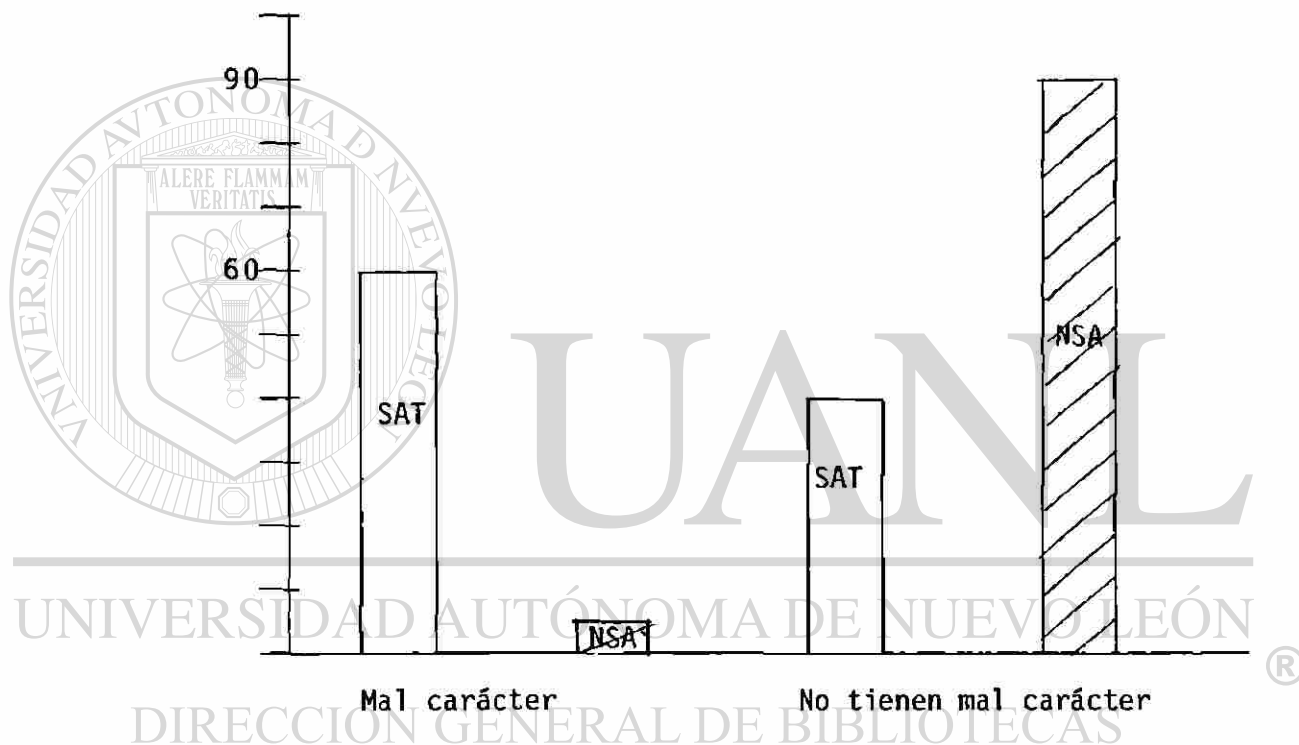
NSA: Personas que no sufren accidentes de trabajo.

(): Número de pregunta del cuestionario.

La frecuencia que se presenta son las respuestas afirmativas de cada grupo de 20 personas y el porcentaje (%) sobre el mismo número de personas.

CUADRO No. 2

GRAFICA QUE MUESTRA EXPRESIONES DE AGRESIVIDAD ENTRE LOS DOS GRUPOS:



SAT: Personas que sufren accidentes de trabajo.

NSA: Personas que no sufren accidentes de trabajo.

En esta gráfica se observa que más de la mitad de los que sufren accidentes (SAT), tienen mal carácter y que esta variable se presenta en un 10% en las personas que no sufren conti-

nuamente accidentes (NSA); lo que se puede demostrar estadísticamente a través de la Chi Cuadrada (Siegel, S., 1985, Estadística no paramétrica).

De las 20 personas entrevistadas del grupo sufren accidentes de trabajo (SAT), 12 personas contestaron afirmativamente, que expresan mal carácter sin tener ninguna razón aparente para presentar este estado de ánimo, lo que representa un 60% de la muestra, mientras que el 40% restante contestaron negativamente, de acuerdo a la Chi Cuadrada (χ^2) esto tiene valor significativo de 0.01. Lo que implica que los accidentes de trabajo se relacionan con algunos estados de agresividad manifestada a través del mal carácter sin ninguna razón, validando lo planteado en la primera hipótesis de esta investigación.

Además se encontró que las personas que sufren accidentes, se enojan con mayor facilidad que los que no sufren accidentes.

Habría que aclarar que las personas que tienen mal carácter no necesariamente se enojan con facilidad, debido a que al relacionarse estas dos variables se obtuvo un nivel de significación inferior a .05 que es el aceptable. Del grupo que sufre accidentes sólo un 30% de ellos tiene mal carácter y se enojan con facilidad, de igual manera sucede con las personas que no sufren accidentes.

Al preguntársele cuales son las causas por las que se eno

jan el 35% del grupo SAT, expresaron que lo que les causaba --enojo era que no les permitieran expresar lo que sentían o que no los tomaran en cuenta, el 25% que su jefe les diga que están trabajando mal, o que lo manden como si no supiera hacer su trabajo; el otro 20% que no le den la razón y 20% que los ofendan fuertemente; del grupo NSA, el 45% que los ofendan con bromas pesadas, un 30% dijeron que muy pocas veces se enojaban y el resto de la muestra dieron causas muy variadas.

La percepción que tiene cada entrevistado de cómo lo consideran sus compañeros con respecto a su carácter, se obtuvieron las siguientes respuestas:

CUADRO No. 3

RELACION ENTRE LA HETEROPERCEPCION Y EL SUFRIR ACCIDENTES.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
Mal carácter	1	5%		0%
Algunas veces tiene mal carácter	9	45%	1	5%
Carácter agradable	10	50%	19	95%
TOTAL:-----	20	100%	20	100%

Para relacionar la pregunta #32, se utilizó la fórmula de corrección de Yates para frecuencias observadas menores de 5:

(Siegel, S.: 1985).

$$\chi^2 = \frac{(\sum (F_o - F_e) / - 0.5)^2}{F_e}$$

La Chi cuadrada (χ^2) encontrada en esta relación es de -- 11.32 con dos grados de libertad, obteniéndose un nivel de confianza de 0.01, lo que indica como piensa el entrevistado, que lo consideran sus compañeros en lo que respecta a sus relaciones interpersonales en su trabajo.

CUADRO No. 4

DEMOSTRACIONES DE AGRESIVIDAD DE LOS DOS GRUPOS.

	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
(36) Es frecuente que discuta con sus compañeros.	3	15%	1	5%
(38) Cuando discute es frecuente que llegue a los golpes.	3	15%	1	5%

Estas dos variables indican que las personas que se enojan con facilidad, o que tienen mal carácter no necesariamente llegan a expresar verbal o físicamente su enojo.

En el cuadro No. 4 no se relaciona con lo expresado por los entrevistados en cuanto a la actitud de reclamo o llamada de atención, que se presenta en la lámina No. 2 (ver apéndice #1), en la cual el 40% de los que sufren accidentes, expresaron que los individuos que aparecen en la lámina #2 estaban re-tando a golpes al supervisor y el 60% expresó que, lo mejor -- que podían hacer ante una situación similar era la de aceptar el llamado de atención del supervisor tuviese o no la razón, -- ya que así se evitan mayores problemas.

El individuo, al no poder expresar sus sentimientos de in-conformidad por sus temores, reales o imaginarios, puede sentir frustraciones que lo conllevan a sentir enojo. Estos sentimientos agresivos, al no poder expresarlo, son inhibidos, -- produciéndole ansiedad, por lo que tienen que ser liberados a través de diferentes formas: Las enfermedades psicosomáticas, los accidentes o la sumisión.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La sumisión es una forma de conducta, caracterizada por -- la tendencia a ceder, o a ajustarse a los intereses de los demás, para encubrir las tendencias agresivas no reconocidas, y para defenderse de la angustia producida por la frustración.

Con respecto a la tercera lámina, el grupo NSA, el 80% -- opinaron que los trabajadores estaban tratando de darle una ex-plicación al supervisor, el 20% restante expresaron que los -- trabajadores aceptaban lo que el supervisor les estaba dicien-

do porque era lo mejor.

En la tercera lámina, el grupo SAT relacionó la demostración de golpear la puerta con problemas originados en el trabajo, lo que había contribuido a que el trabajador se fuera a emborrachar.

Buss (1961) plantea que la fuerza de la agresividad va a depender de la facilidad que preste el medio para expresarla, la que en cierta medida puede debilitarse ante el temor al castigo. Dentro de las políticas de las empresas no está permitido que entre el personal se den discusiones y mucho menos peleas, el medio socio-laboral no lo permite por lo que existe un castigo para estas situaciones, el cual es el retiro inmediato de la empresa.

Cuando estas situaciones se presentan, la agresividad puede ser introyectada por el individuo, teniendo por resultados las enfermedades, especialmente las gastrointestinales, dolores de cabeza, espalda y cuello, producidas por el constante estado de tensión a que están expuestos los trabajadores y que afectan indirectamente el índice de accidentes.

Es más común que los actos peligrosos sean realizados por personas que sufren accidentes, el 40% de este grupo contestaron afirmativamente el haber realizado actos peligrosos y solamente el 10% de los que no sufren accidentes contestaron afir-

mativamente. Al relacionarse estadísticamente a través de la Chi cuadrada esta variable, se encontró que es significativo el realizar actos riesgosos para la gente que continuamente su fren accidentes. Por lo general, los actos peligrosos tiene relación con los actos inseguros que realizan los trabajadores - en su trabajo.

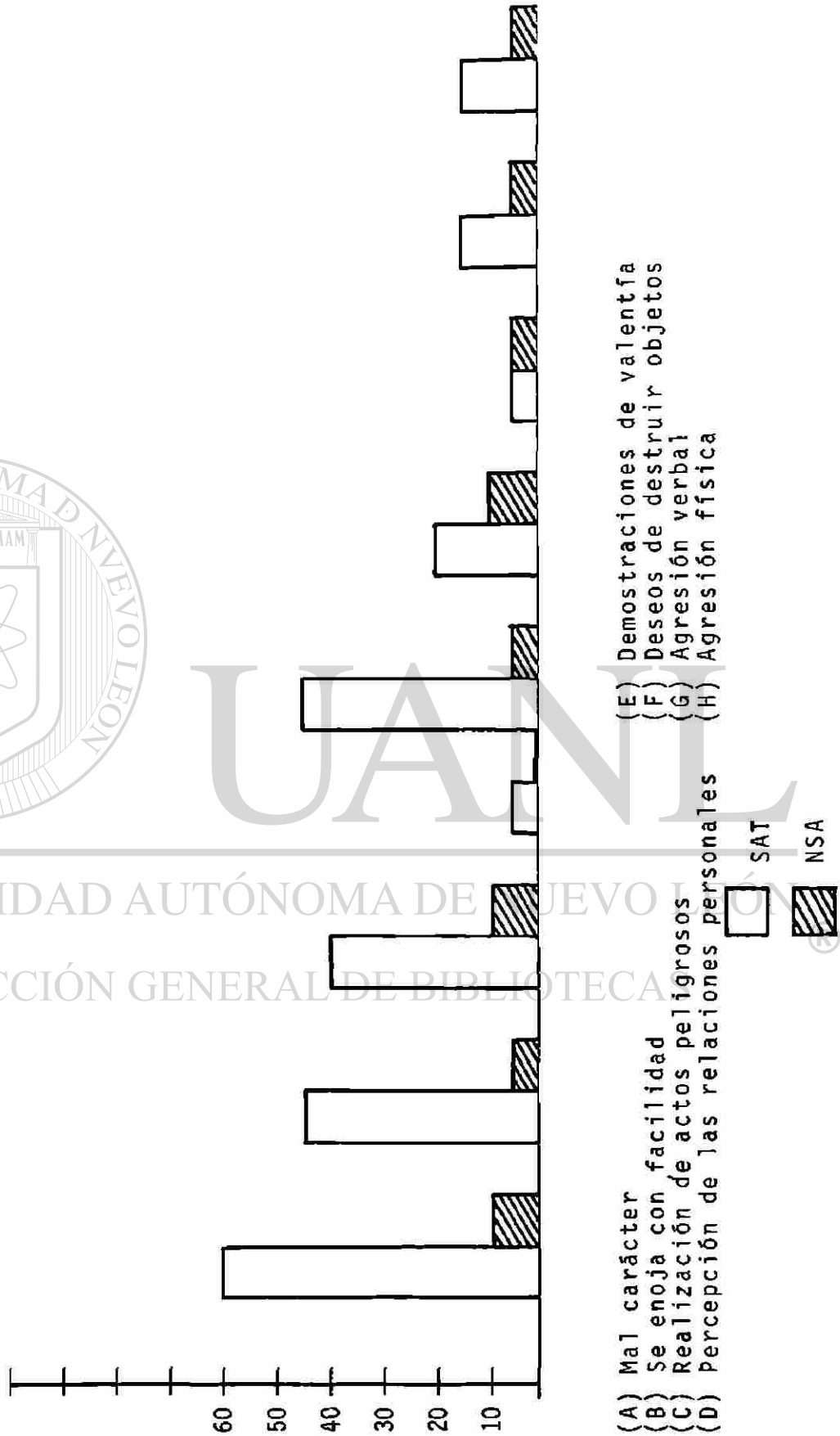
A estas personas no les causan preocupación las situaciones de peligro, por lo que en algunos casos llegan a buscarlo como una manera de descargar todos sus sentimientos negativos. Hacen cuanto les es posible a fin de perjudicarse, tornándose evidentemente masoquistas.

El arriesgarse sin medida, contribuye a que sufran más -- accidentes, el no utilizar los equipos de seguridad, no revisar las máquinas y herramientas de trabajo, el realizar constantemente actos inseguros en el trabajo, los conduce a sufrir mayor número de accidentes, las normas de seguridad son violadas constantemente exponiéndose el trabajador al peligro.

En el cuadro No.5, se observan las nueve variables relacionadas con las tendencias agresivas encontradas en el grupo de personas que sufren accidentes y los que no.

CUADRO No. 5

DATOS COMPARATIVOS DE DEMOSTRACIONES DE AGRESIVIDAD ENCONTRADAS EN PERSONAS QUE SUFREN ACCIDENTES Y LOS QUE NO LOS SUFREN. (SAT - NSA)



2) Al no poder demostrar su inconformidad y sus sentimientos agresivos, éstas se convierten en agresiones pasivas y son introyectadas por el individuo. Con frecuencia estas personas se quejan de fatiga, dolores de cabeza, pérdida del sueño, todo lo cual se origina como medidas de defensas en personas que tienen una baja autoestima, y que se sienten rechazados por su grupo por lo que buscan de alguna manera llamar la atención y atraer la protección y el cariño de los demás.

Sandor Rado (1975), considera que los sentimientos de rabia reprimida y de orgullo herido se encuentra presente en las personas que viven constantemente enfermas. C.W. Wahl (1975), arguyó que los deseos destructivos hacia los demás son enmasca rados por un yo débil, al no poder expresar sus sentimientos de hostilidad hacia los demás, se centra más su debilidad buscando mitigar su propia culpa por sus pensamientos hostiles.

El enojo que se hallaba dirigido contra la persona que le ha causado frustración, es asimilado por sí mismo como una forma de autocastigarse ante estos sentimientos de hostilidad. -- Los efectos inconscientes son mucho más poderosos que los de la conciencia, pudiendo llegar a alterar las condiciones somáticas del individuo a través de las enfermedades y de los acciidentes, sin que él mismo advierta conscientemente estas influencias. A través de las enfermedades y los accidentes, el individuo puede evadir las preocupaciones y simultáneamente a eliminar el objeto que le causa angustia.

En la tercera hipótesis, se planteó que las tendencias agresivas inconscientes son expresadas por algunos mecanismos de defensa, uno de los cuales es vuelta contra sí mismo, que está relacionado con la frecuencia de las enfermedades, la distracción y el accidentarse constantemente, sufriendo en la mayoría de estos accidentes lesiones leves.

El obrero por sus condiciones de vida, presenta un desgaste físico superior al de cualquier otro empleado; por estar sometido a las condiciones especiales de trabajo, tales como son: Los turnos rotativos, ruidos intensos, exposición a factores ambientales contaminantes e intenso ritmo de trabajo, todo lo cual va a influir en su salud mental y física. Desgraciadamente el obrero no cuenta con las posibilidades socio-económicas para disminuir sus estados tensionales, producto de las preocupaciones de la vida cotidiana.

Esta misma forma de evasión se evidencia en su tendencia a accidentes de trabajo, los cuales en su mayoría implican lesiones leves, por medio de los cuales obtienen llamar por un momento la atención de sus compañeros de trabajo, de su jefe y el de sus familiares. Estos trabajadores recurren frecuentemente a los accidentes, para expiar sentimientos de hostilidad y culpan a su mala suerte, al supervisor o a cualquier otra persona de que les ocurran estos percances.

En la lámina No.1, el 75% de los que sufren accidentes -

culparon al supervisor de haber distraído al obrero, lo que --
provocó que sufriera el accidente.

En cuanto al cansancio, en esta investigación, se encon--
tró que estadísticamente tiene relación con los accidentes de-
trabajo, ya que el 55% de la muestra que sufren accidentes se-
sienten cansados frecuentemente.

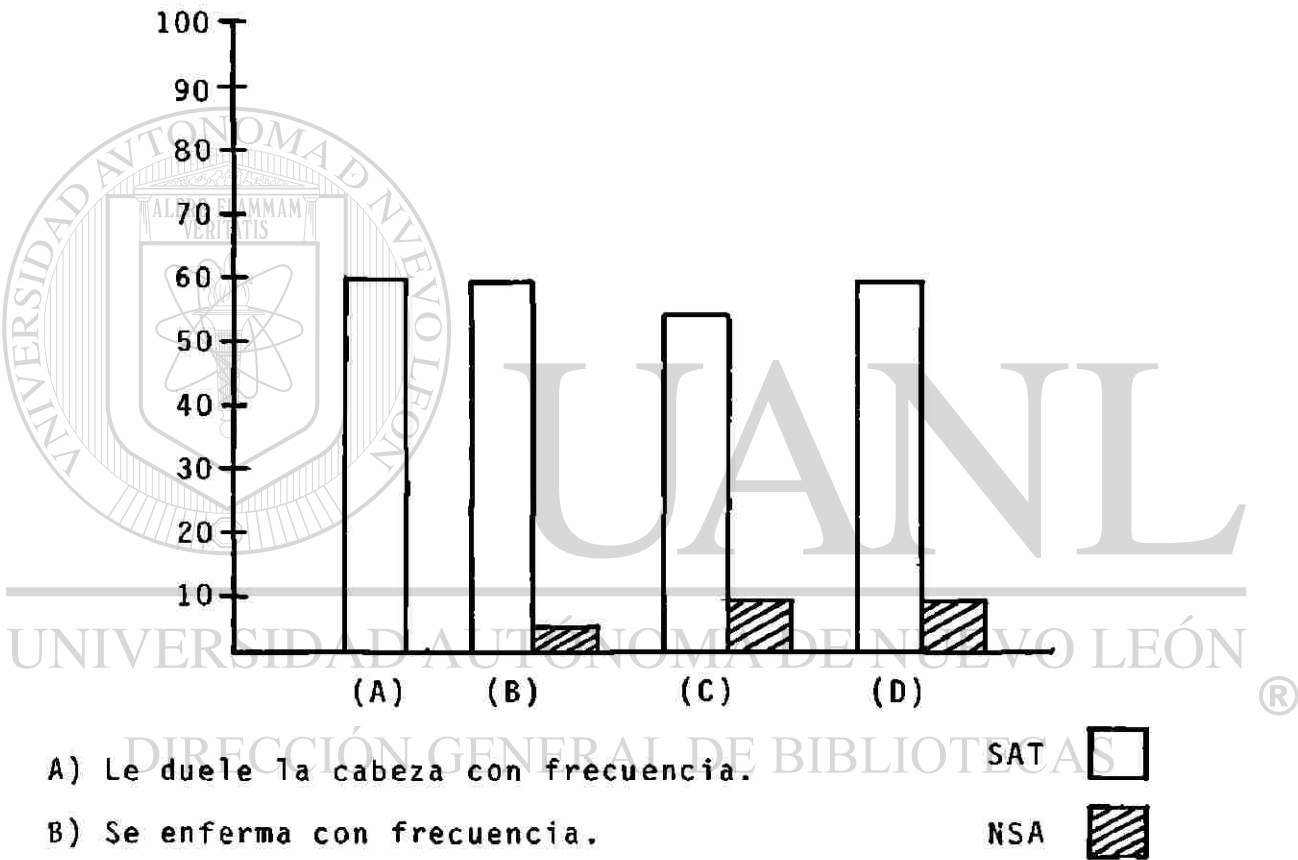
El cansancio físico no sólo va a afectar a que el indivi-
duo pierda destreza para realizar su trabajo, sino que también
contiene factores psicológicos que influyen en que el trabaja-
dor disminuya su capacidad de atención.

El 65% de los que sufren accidentes, expresaron que fre-
cuentemente se levantaban cansados a pesar de haberse acostado
temprano; pero no se encontró relación en aquellas personas --
que dijeron que se levantaban cansados y los que padecen de in-
somnia. Estas dos variables no se relacionan entre sí, por lo-
que podemos deducir que existen otros factores que además de -
la dificultad en conciliar el sueño les afecta para que se ---
sientan frecuentemente cansados.

En el cuadro No. 6 se muestra la diferencia del porcenta-
je acumulado de los dos grupos con respecto a los cuatro facto-
res: dolor de cabeza, enfermedades, cansancio y levantarse can-
sado.

CUADRO No.6

COMPARACION DE LAS VARIABLES: DOLOR DE CABEZA, ENFERMEDADES Y CANSANCIO.



A) Le duele la cabeza con frecuencia.

B) Se enferma con frecuencia.

C) Sufre de cansancio.

D) Se levanta cansado.

3) El cansancio y las diferentes enfermedades que sufren los trabajadores contribuyen a los problemas de tipo psíquico.

El 45% de los que sufren accidente expresaron sentirse nerviosos y desconocer las causas, muy pocos opinaron sentirse tristes.

En el siguiente cuadro se muestra la diferencia de estos dos factores.

CUADRO No. 7

FRECUENCIA Y PORCENTAJE ACUMULADO EN PROBLEMAS DE TIPO --
PSIQUICO ENCONTRADO EN LOS DOS GRUPOS INVESTIGADOS.

	SAT		NSA	
	Frecc.	%	Frecc.	%
(17) Se siente nervioso con frecuencia.	9	45%	3	15%
(18) Se siente triste.	5	15%	1	5%

Como se puede observar, estas dos variables no tienen un porcentaje muy elevado dentro de cada grupo, pero al relacionarse entre ambos (SAT y NSA) se da una diferencia, por lo que se puede decir que un 15% de la muestra que sufre accidentes siente tristeza contra un 5% de los que no sufren accidentes. En la segunda variable, el porcentaje es superior, el 45% de la muestra que sufre accidentes expresaron sentirse nerviosos con frecuencia, lo cual estadísticamente es significativo para los que tienen un alto índice de accidentes.

4) En la segunda hipótesis se planteó que los accidentes, en su mayoría, son expresiones inconscientes. Estas expresiones pueden ser a través de los sueños, pesadillas y la evasión de la realidad por medio de las cuales el individuo elimina el objeto que le causa angustia, una forma de evadir tales situaciones es el distraerse constantemente en su trabajo.

Freud aparte de la idea de que los factores motivacionales pueden no ser evidentes en la conducta, debido a que son parte inconsciente pero, cuando estos acontecimientos inconscientes son expresados se aclaran las situaciones causales en que el individuo se ve envuelto.

El 80% de los que sufren accidentes de trabajo expresaron, que se distraen con frecuencia en su trabajo y que éste se debía a problemas personales, rutina del trabajo y a veces por el cansancio; al distraerse constantemente descuidan su trabajo y es más fácil cometer actos inseguros que los conllevan a sufrir accidentes (ver cuadro 8).

Las distracciones son expresiones de elementos inconscientes, que en cierta medida contribuyen a que el trabajador descuide su trabajo, se olvide de utilizar los equipos de protección de seguridad, y el revisar las máquinas y herramientas.

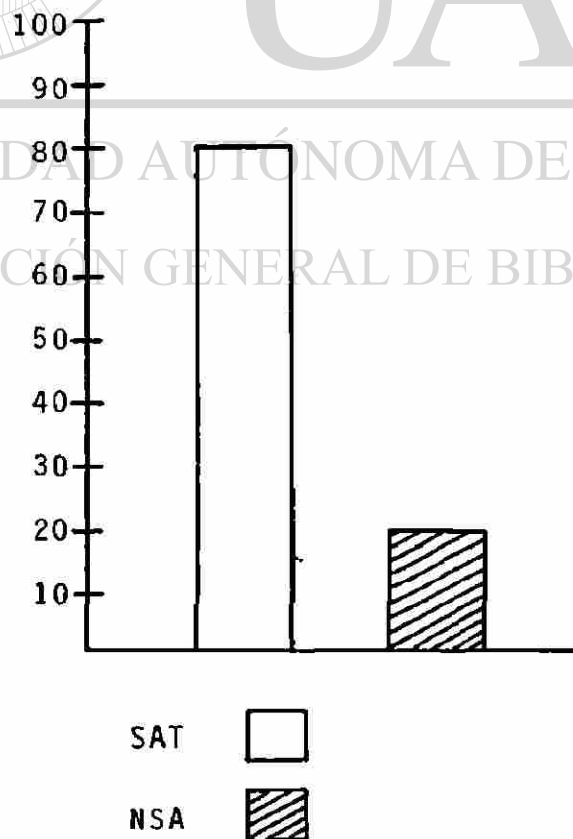
En ambos grupos, al preguntárseles las causas de que ocurrieran los accidentes, el 70% de los que se accidentan dije--

ron, que se debía al descuido que tienen los individuos en la realización de cualquier tarea; el 75% de los que sufren accidentes también expresaron que los accidentes se debían a este factor, el cual era causado por encontrarse distraídos pensando en cualquier cosa. Al parecer el descuido y la distracción están ligadas como partes causales de los accidentes.

En el siguiente cuadro se muestra la relación de la distracción con los dos grupos.

CUADRO No. 8

LA COMPARACION DE LA DISTRACCION EN LOS DOS GRUPOS.



Al relacionarse estadísticamente esta variable con los dos grupos, se encontró que es significativo el distraerse en los que sufren accidentes.

En la lámina No. 1, una de las causas de que ocurriera el accidente fue, que el trabajador se había distraído por culpa del supervisor porque lo estaba presionando, para que trabajara más rápido o simplemente porque lo estaba observando trabajar.

El supervisor significa la autoridad, a la cual deben de obedecer y la que en cierta medida infunde respeto y temor.

La inseguridad que sienten estas personas ante la figura de autoridad y que les causa frustraciones, puede llevarlas inconscientemente a buscar un auto-castigo como una manera de protegerse, culpando al supervisor de su propia distracción para que, éste a su vez sea reprendido por sus superiores o por los de seguridad que son quienes investigan los accidentes.

Cuando el trabajo resulta aburrido, tedioso y monótono, el individuo se siente insatisfecho, llegando a sentirse frustrado, estas situaciones pueden provocarle estados de tensión y de cansancio, lo que le hará más susceptible a distraerse, cayendo en situaciones de descuidar hasta su propia seguridad. Cuando se presentan dichos estados durante el trabajo, es fácil encontrar que el trabajador recurre a malos hábitos para

realizar sus labores, que tal vez haya aprendido con anterioridad, y que implican mayor probabilidad para cometer errores.

Los sueños y las pesadillas representan deseos o pensamientos inconscientes, disfrazados por la simbolización y otros mecanismos distorsionantes, aunque en esta investigación no se trata de realizar un análisis profundo de los sueños, únicamente se buscaba conocer si los entrevistados tenían constantemente repeticiones de los sueños, y qué clase de pesadillas eran las que comúnmente tenían para efectos de poder realizar una comparación entre ambos grupos.

De la muestra de los que sufren accidentes, el 60% contestaron afirmativamente a la pregunta ¿Sueña que sufre accidentes?. En cambio los que no sufren accidentes todos o sea el 100% contestaron negativamente a esta pregunta; el 70% de los que sufren accidentes tienen pesadillas y sueñan que los persiguen o que los amenazan, también que sufren accidentes y que nadie les ayuda o que no les prestan atención a pesar de estar golpeados. Estas pesadillas son significativas si se relacionan con la incidencia que tienen en los accidentes.

El 60% de los que sufren accidentes tienen problemas de insomnio, el individuo que no ha dormido bien tiende a disminuir su capacidad de responder inmediatamente ante un estímulo, disminuyendo así su concentración en las tareas que está realizando y perdiendo la percepción de las mismas.

En los siguientes cuadros 9 y 10, se pueden observar la diferencia de estas cinco variables entre los dos grupos estudiados.

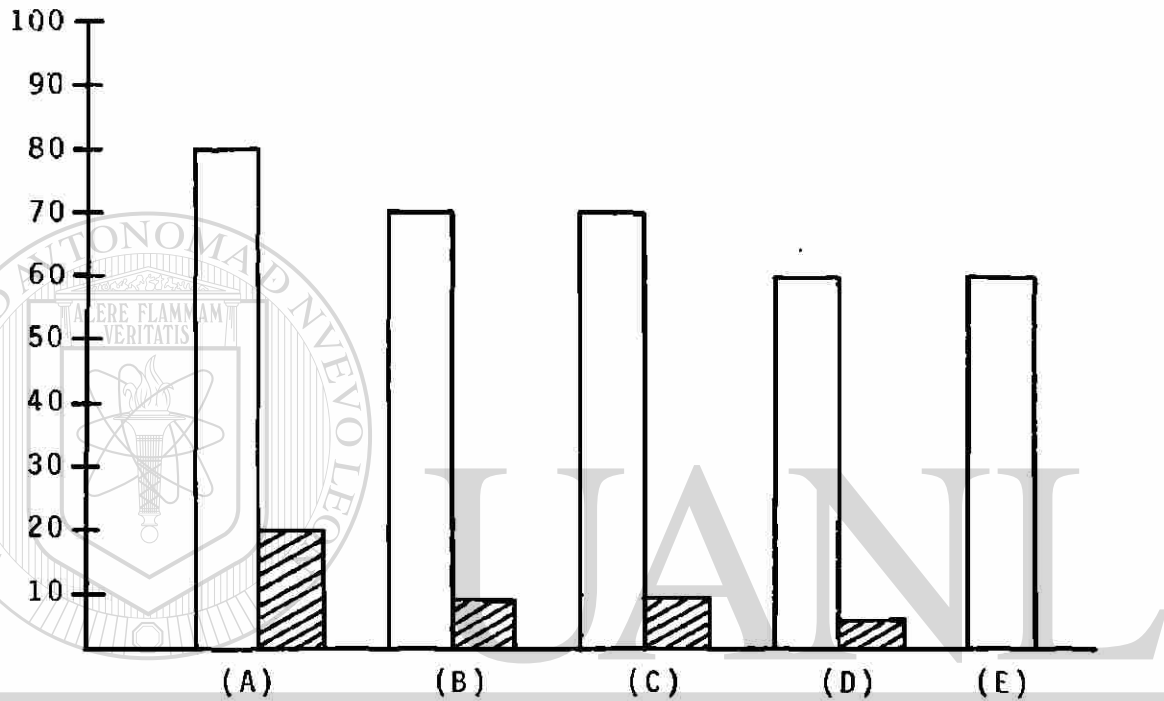
CUADRO No. 9

VARIABLES DE EXPRESIONES INCONSCIENTES ENCONTRADAS EN LOS DOS GRUPOS.

	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
(19) Sufre pesadillas	14	60%	2	10%
(29) Sueña con frecuencia que sufre accidentes.	12	60%	1	5%
(35) Sueña que lo persiguen o le amenazan.	14	70%	2	10%
(27) Falta de sueño	12	60%	-	-
(31) Se distrae con frecuencia	16	80%	4	20%

CUADRO No. 10

DATOS COMPARATIVOS DE LAS EXPRESIONES INCONSCIENTES ENCON-
TRADAS EN LOS DOS GRUPOS.



A) Distracción.

B) Pesadillas.

C) Sueña que lo persiguen o amenazan.

D) Sueña que sufre accidentes.

E) Problemas de insomnio.

SAT 

NSA 

5) El trabajo - Los accidentes: El 95% de la muestra del grupo que sufre accidentes catalogaron el trabajo que realizan, como "bueno" pero al preguntárseles cómo sus superiores consideraban el trabajo que ellos realizaban, el 50% expresó desco-

nocer la opinión de sus jefes, un 20% creen que sus superiores consideran su trabajo como regular y el resto como bueno. De este mismo grupo el 90% consideran que su trabajo es importante para la empresa, pero un 40% de esta muestra ha sentido deseos de abandonar su trabajo debido a la rutina y el cansancio. El 80% de los que no sufren accidentes expresaron, que sus jefes consideran su trabajo como bueno y sólo un 20% ha pensado en cambiar de empleo para mejorar económicamente.

La teoría de la viveza y libertad de establecimiento de metas de William Kerr (1950), plantea que al desconocer los trabajadores el valor que representa su trabajo, les puede provocar estados de inseguridad con respecto a su situación laboral, lo cual repercutirá en el nivel de accidentabilidad de los trabajadores, cuando el ambiente psicológico recompensa emocionalmente al individuo, éste se siente partícipe y miembro de un grupo por lo que podrá aceptar mayor responsabilidad y contribuir a mejorar la productividad de la organización a la cual pertenece.

Del grupo que sufre accidentes, el 75% de la muestra, ha tenido accidentes fuera del trabajo (dato suministrado por ellos mismos), en cambio el otro grupo, sólo el 15% ha tenido accidentes fuera del trabajo.

El 100% de la muestra de los que sufren accidentes han sufrido accidentes leves, de éstos, ocho además, han tenido acci

dentes con lesiones graves dentro de su trabajo. (ver apéndice 2)

Los accidentes leves son más numerosos que los graves, lo que revela que estos individuos tienen algunas características personales, que combinadas con las condiciones de trabajo y el riesgo a que puedan estar expuestos, contribuyan a que su índice de accidentabilidad sea mayor, que los que frecuentemente no sufren accidentes, aunque trabajen en iguales condiciones.

Es evidente que la frecuencia de accidentes sufridos está relacionada con la escala de valores, en lo que respecta a la seguridad de su propia vida; el aparentar un accidente puede ser un método para retirarse de una situación desagradable. Es muy significativo la cantidad de accidentes con lesiones leves que sufren determinado grupo, el problema radica en que las consecuencias del accidente no pueden ser predecibles.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Cuando un trabajador tiene continuamente accidentes en su trabajo, no es una condición que tenga la aprobación de los demás compañeros, porque se le considera como una persona que tiene mala suerte o que no sabe realizar su trabajo eficientemente. El no accidentarse tiene estima social dentro de la empresa.

Al preguntársele a los entrevistados del grupo SAT, la cantidad de accidentes que han tenido durante el tiempo de tra

bajar en la empresa, algunos dijeron que ninguno y otros una cantidad menor de los que en realidad han sufrido, la verdadera cantidad de accidentes que han tenido este grupo, fue obtenido a través de los datos de archivos que lleva cada empresa. (ver cuadro No. 11)

En cambio, de los que no sufren accidentes, todos conocían la cantidad de accidentes que han tenido, tal vez esto se deba a que el número de los accidentes es menor que el del otro grupo. El negar el número de accidentes, puede implicar en cierta forma de no sentirse ineptos o culpables por sufrir tantos accidentes.

La cantidad de accidentes no depende de la suerte que pueda tener el individuo, sino de los riesgos que pueda tener en su trabajo además de las características personales que puedan contribuir a que se produzcan mayor número de accidentes, debido a que los trabajadores que se accidentan con mayor frecuencia tienden a distraerse con mayor facilidad que los que no sufren accidentes con frecuencia.

Las causas de los accidentes se investigaron desde tres puntos de vista, de acuerdo a la opinión de cada entrevistado.

A) Las causas de los accidentes en general:

14 personas del grupo NSA expresaron que las personas su-

fren accidentes debido al descuido que éstos tienen, debido a que las personas les restan importancia al trabajo que están realizando o porque se distraen pensando en los problemas que tienen, lo que hace que no presten toda la atención a lo que están realizando; otro opinó que los accidentes se debían a negligencia y muchas veces eran adrede, y cuatro opinaron que se debían a las condiciones inseguras en que se trabaja.

En cambio el grupo SAT, el 70% afirmaron que el factor principal es el descuido que tienen las personas y que éste se debía a muchas causas; el 15% culparon a la mala suerte que tienen algunas personas, por lo que se accidentan frecuentemente y el resto a la falta de capacitación y experiencia en la tarea que realizan.

B) Causas de los accidentes de sus compañeros:

El 60% del grupo NSA expresó que sus compañeros son muy descuidados cuando están trabajando, muchos tienen problemas personales y los llevan al trabajo o le restan importancia a la tarea que están realizando, olvidándose del peligro que existe y es cuando sufren accidentes; el 10% lo atribuyeron al cansancio y a la fatiga sobre todo cuando se dan los cambios de turnos, el otro 30% que los accidentes se debían a la falta de capacitación, a condiciones inseguras y que algunos se accidentaban adrede, para no trabajar el resto del día.

CUADRO No. 11

TIPO Y NUMERO DE ACCIDENTES QUE HAN SUFRIDO DE LA MUESTRA
S A T

N	S/Entrevistado	Dato de archivo	Tipo de Accidente	Tiempo
1	muy pocos	42	L/G/SL	11 años
2	ninguno	9	Leves	4 años
3	2	7	L/SL	4 años
4	2	7	Leves	2 años
5	2	4	Leves	4 años
6	1	10	L/G	3 años
7	5	6	L/G	2 en este año
8	7	7	L/G	5 años
9	varios	8	Leves	5 años
10	3	6	L/G	4 años
11	5	9	L/SL	5 años
12	varios	15	L/G/SL	-----
13	varios	26	L/G/SL	13 años
14	no sabe	12	L/SL	12 años
15	13	13	Leves	5 años
16	unos 6	12	L/G	3 en 86
17	varios	10	Leves	6 años
18	6	15	Leves	5 años
19	8	8	Leves	4 años
20	5	5	Leves	2 años

L: Leves

G: Graves

SL: Sin lesiones

C) Causas propias de los accidentes:

Del grupo NSA, el 65% que han tenido accidentes en un --- tiempo superior a los cinco años, expresaron que sus acciden-- tes se debieron a la realización de actos inseguros debido a - la falta de experiencia en su trabajo, y a las condiciones in- seguras en que laboraban. (Apéndice 2: Causa de los accidentes)

El 70% de los que sufren accidentes de trabajo revelaron, que sus accidentes se debieron a la realización de actos inse- guros, causados por el descuido que tenían cuando estaban rea- lizando su trabajo, el otro 30% expresaron que sus accidentes eran producto de las condiciones inseguras, a la inexperiencia del compañero con el que trabajaban o a la falta de experien- cia propia, se les hizo referencia a la cantidad de accidentes ~~que habían tenido a lo cual expresaron que cuando ya se tiene~~ experiencia los accidentes ocurren a veces por mala suerte, -- otras por la presión que ejerce el supervisor para que se ele- ve la producción, y que muchas veces el supervisor era quien - los distraía. (apéndice 2 Causa de los accidentes)

En la lámina No. 1 el 75% del grupo SAT culparon al super- visor de ser la causa de que se propiciara el accidente, a tra- vés de la presión que ejerce en el trabajador o por haberlo -- obligado a trabajar sin la capacitación adecuada, así como tam- bién distraerlo. Hubo quienes expresaron que el supervisor -- luego de ser el responsable del accidente por lo antes expues-

to, se mostraba asustado por sentirse culpable, en cambio respecto al trabajador que sufrió el accidente, opinaron que estaba distraído, trabajando rápido lo que sumado al descuido se producía el accidente.

El otro grupo opinó que el supervisor llegaba a auxiliar al obrero, al escuchar los gritos del trabajador y que trataba de ayudarlo, las causas del accidente según este grupo fueron las siguientes: el 30% mencionaron como causa a la falta de -- utilización de los equipos de seguridad y el no obedecer las -- normas de seguridad, el 15% a la falta de experiencia y de capacitación y el 55% al descuido y la distracción del trabaja-- dor al no seguir las normas de seguridad, debido a que podía -- tener problemas de índole familiar y de salud que pudieran estar afectando al trabajador.

El supervisor juega un papel muy importante dentro de las causas de los accidentes, por ser la persona que tiene la autoridad dentro del grupo, en determinado momento puede presionar al trabajador a que realice su trabajo rápidamente.

Fromm plantea, que el individuo puede utilizar diferentes mecanismos para eliminar el objeto que le causa angustia, y -- frustración, en este caso, el supervisor es el objeto que provoca estos sentimientos, al accidentarse el trabajador, por un lado reemplaza el objeto que debería ser "aniquilado" con el -- dolor del accidente, además que la responsabilidad del accidenu

te podría recaer sobre el supervisor, por haberlo presionado a que trabajara más rápido o por haberlo distraído.

Por considerarse significativo, a continuación se presentan tres casos de que los que sufren accidentes y que, tiene mucha similitud con lo expresado por otros del mismo grupo. -- Uno de los entrevistados, que en la hoja de registro de la empresa tiene 15 accidentes, le llamó mucho la atención que en la lámina No. 1 no apareciera ningún otro trabajador observando el accidente, expresó que el obrero debía ser una persona con mucha experiencia por no utilizar el equipo de seguridad. Esto está relacionado con la creencia de que las personas que utilizan los equipos, son los que no tienen experiencia o son los que sienten miedo ante cualquier situación

Otro que tiene 13 accidentes en cinco años, todos los cuales han sido leves, expresó en relación a la lámina No. 1 que el supervisor iba a ayudar al trabajador, pero que siempre presucedía igual, esperaban que el lesionado se mejorara y luego lo mandaban de nuevo a trabajar y se olvidaban de todo lo que había sucedido.

El tercer caso ha sufrido 8 accidentes leves y dos graves en tres años, (dato de archivo) según el entrevistado sólo ha tenido un accidente, el cual fue por culpa del supervisor que lo había obligado a trabajar en condiciones inadecuadas. -- Respecto a la lámina No. 1 expresó que el obrero estaba distra

ido por problemas (familiares - económicos), cuando vió que el supervisor lo estaba observando, por lo que se sintió presionado en tener que trabajar más rápido, lo que había hecho que se accidentara, con respecto a la lámina No. 2 (ver apéndice 1) - explica que el trabajador está trabajando lento, lo cual es -- falta de capacitación, pero el supervisor les está llamando la atención, pero que todos aceptan lo que les dice el supervisor para evitarse problemas mayores.

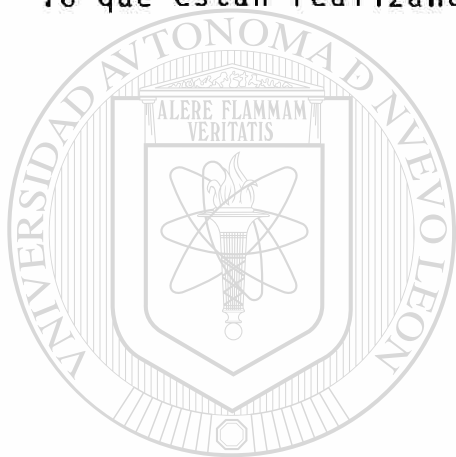
a) En base a estos tres casos se puede concluir: cuando sucede un accidente los demás trabajadores acuden a ver el accidente, ya sea por ayudar o por la curiosidad de saber lo que ha sucedido, lo que contribuye a que se dé una pérdida de tiempo en el área donde se dió el accidente.

b) El no utilizar equipos de seguridad está relacionado con demostraciones de valor, y con la experiencia que pueda tener.

c) Que las personas que se accidentan consideran que durante un instante, han conseguido ser atendidos por el supervisor y sus compañeros, pero esta situación es olvidada rápidamente.

d) El supervisor de alguna manera se relaciona con el accidente y es el que siempre tiene la razón.

Haciendo un análisis entre el número de accidentes que -- han sufrido, la historia narrada en las láminas y las contestaciones que dieron en el cuestionario, estas personas no demuestran su agresividad, ni su inconformidad ante sus compañeros - ni con el supervisor. Los trabajadores consideran que las causas de sus accidentes se deben a su mala suerte, el querer trabajar más rápido y sumado a que constantemente se distraen en lo que están realizando.

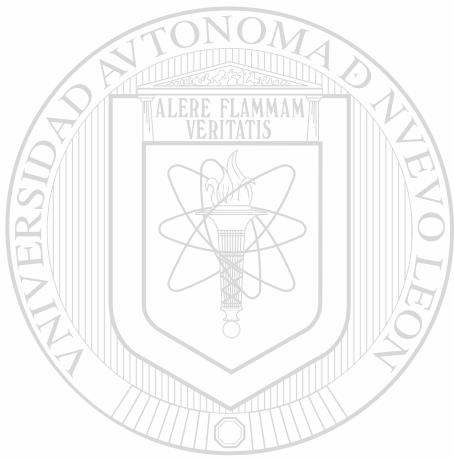


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL

CAPITULO VI

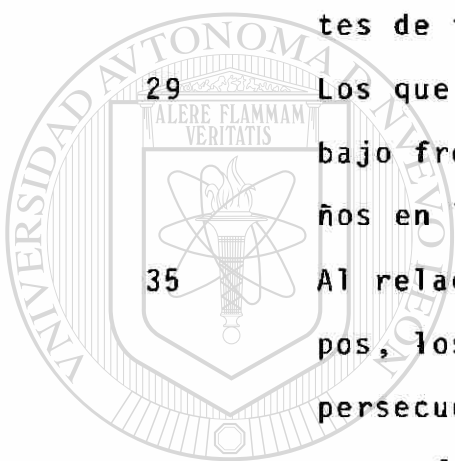
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VI.1 RESUMEN DE HALLAZGOS ESTADISTICOS.

No. de pregunta	C O N C E P T O S	Valor de χ^2 encontrada
27	El tener problemas para conciliar el sueño es significativo, para las personas que sufren accidentes de trabajo.	17.14 ***
29	Los que sufren accidentes de trabajo frecuentemente, tienen sueños en los que sufren accidentes.	13.80 ***
35	Al relacionarse entre los dos grupos, los sueños con contenido de persecución se encontró que los que sufren accidentes, tienen con mayor frecuencia este tipo de sueños.	14.90 ***
31	La gente que sufre accidentes, tiende a distraerse con mayor frecuencia que los que no sufren accidentes.	14.48 ***
28	Se encontró que el levantarse cansado, es significativo para los que sufren accidentes de trabajo.	13.01 **
26	El enfermarse frecuentemente, es significativo para las personas que sufren accidentes de trabajo.	13.78 **



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 11 Al relacionarse esta pregunta con las dos muestras, se encontró que el tener dolor de cabeza es significativo para los que sufren accidentes de trabajo. 10.14 **
- 19 Las personas que sufren accidentes de trabajo, tienden a tener más pesadillas que los que no sufren accidentes de trabajo. 6.64 **
- 32 Para conocer cómo considera el entrevistado, que sus compañeros de trabajo juzgan su comportamiento de sus relaciones interpersonales dentro de su grupo, se relacionó la pregunta #32 con los dos grupos (SAT - NSA). 11.32 **
-
- 16 Relación estadística entre los dos grupos (SAT-NSA) con la pregunta #16 ¿Se enoja o tiene mal carácter sin razón? 8.88 **
- 22 Se relacionó la muestra de los que sufren accidentes, con los que no sufren accidentes con la pregunta ¿Se enoja usted con facilidad?,obteniéndose que es significativo. 6.63 *
- 16-22 Se relacionaron las respuestas --

que se obtuvieron en las preguntas ¿Tiene usted mal carácter y se enoja con facilidad?, en la muestra del grupo de los que sufren accidentes de trabajo, encontrándose que ambas respuestas tienen nivel significativo. 3.84 *

13 El realizar actos peligrosos, tiene valor significativo para las personas que sufren accidentes de trabajo. 4.92 *

17 Las personas que sufren accidentes de trabajo, expresaron sentirse nerviosos con más frecuencia que los que no sufren accidentes de trabajo, al relacionarse entre los dos grupos, este estado psicológico es significativo. 4.28 *

10-11 El sentirse cansado se relacionó con el tener dolor de cabeza entre los que sufren accidentes de trabajo, encontrando que estadísticamente es significativo. 6.63 *

10 Se relacionó el sentirse frecuentemente cansado, con los dos grupos (SAT-NSA) encontrándose que este dato es significativo. 6.24 *

31-10 El tener dolor de cabeza y el dis
traerse en el trabajo, no es sig-
nificativo para las personas que
sufren accidentes de trabajo. En
cambio para las personas que no -
sufren accidentes es significati-
vo, que cuando tienen dolor de ca
beza se distraigan. 4.70 *

31-27 Para las personas que sufren acci-
dentes de trabajo, no tiene ninguna
relación el tener problemas de
insomnio y el distraerse en su --
trabajo. 1.17

En cambio en las personas que no
sufren accidentes, la combinación
de estas dos variables es signifi-
cativa. 4.69 *

27-28 Tiene poca significación el tener
problemas de conciliar el sueño,
con el levantarse cansado para la
gente que sufre accidentes de tra-
bajo. 3.78

18 La relación entre los estados de
tristeza y los accidentes no es -
significativo.

- * Nivel significativo al 0.05
- ** Nivel significativo al .01
- *** Nivel significativo al .001

VI.2.- CONCLUSIONES.

Los accidentes en las industrias se deben a una combinación, de las condiciones inseguras y de los factores personales.

Una vez que han sido controladas las condiciones inseguras, disminuyendo al máximo las situaciones riesgosas, proporcionando oportunamente el equipo de seguridad adecuado, y verificando a través de una óptima selección el ingreso de personal en buenas condiciones de salud, de acuerdo a los requisitos de su trabajo, además de impartirles un programa completo de capacitación técnica sobre la maquinaria y equipo que utilizarán en su trabajo, así como cursos de concientización sobre el riesgo que implica la labor que desempeñarán y las normas de seguridad e higiene ocupacional, se les debe dar un seguimiento a aquellas personas que continuamente tienen accidentes, ya que éstos se deben a factores psicológicos de la personalidad del individuo.

En base a los hallazgos estadísticos de esta investigación se puede concluir:

- 1.- Las personas que sufren accidentes, presentan problemas para conciliar el sueño, lo cual puede deberse entre otras, a los estados tensionales a que están sometidos los trabajadores; lo que contribuye a que el día siguiente estas personas se levanten con sensación de cansancio y el nivel de atención

disminuya provocando descuido, todo ésto aumentará la factibilidad a que sufran accidentes en su trabajo.

2.- La distracción del cual es objeto el trabajador, como expresión del inconsciente es una forma por medio de la cual - el individuo, se aísla de situaciones que no le causan agrado, evadiendo la realidad. Cuando el individuo está distraído cae en situaciones de descuido, olvidándose de utilizar los equipos de seguridad y de cumplir con las normas de seguridad.

3.- El cansancio es uno de los factores que contribuye a que el trabajador, se distraiga y por ende sufra mayor número de accidentes, (habría que investigar cuáles son las causas -- que influyen en el cansancio) muchos estudios parten de que el cansancio físico se debe a la monotonía del trabajo, el esfuerzo físico, los turnos rotativos. En el caso específico del -- grupo estudiado, no existe esfuerzo físico.

4.- Las personas que sufren accidentes de trabajo tienden a realizar actos peligrosos que arriesgan su vida, estos actos peligrosos los realizan en el trabajo a través de los actos inseguros: no utilizar los equipos de seguridad, no cumplir con las normas establecidas; como una demostración de valentía, -- también trata de demostrar que es el mejor trabajador al realizar su trabajo más rápido que sus compañeros, y así poder granjearse el respeto de éstos y el de su jefe. En este aspecto - hay que considerar el concepto de calidad ligado al número de accidentes y no a la cantidad y calidad de lo producido.

5.- Debido a las condiciones culturales, el arriesgarse sin medida es parte de la condición de "hombre" sinónimo de valentía. También esta concepción del valor es debido a una falta de concientización del significado del peligro, el cual puede ser manejado a través de los cursos de capacitación que --- brinda la empresa.

6.- Los que sufren accidentes son personas más agresivas e impulsivas, que no miden las consecuencias de sus actos, tienden a enojarse ante la menor contrariedad que se les presente, desobedeciendo intencionalmente a su jefe, para demostrar que ellos tienen la razón.

7.- El supervisor juega un papel muy importante dentro -- del ambiente de trabajo, por las relaciones interpersonales -- con los trabajadores a su cargo, además que es quien dirige el trabajo. En esta investigación un alto porcentaje de los que sufren accidentes culparon, al supervisor de ser el causante - indirecto de que ellos sufrieran accidentes.

Habría que investigar la conducta del supervisor para conocer en qué medida, puede o no influir en los accidentes; los supervisores pueden tener los mismos problemas que los obreros que tienen a su cargo, y en determinado momento descargar sus sentimientos negativos; obligando o presionando a los obreros a trabajar en condiciones inseguras o a realizar actos peligrosos.

El supervisor, además representa la figura de autoridad dentro del grupo de trabajo, la agresión que sienten hacia él es volcada hacia sí mismo, al sufrir un accidente el trabajador obtiene la atención de sus compañeros y de su familia y -- por otro lado está demostrando, que el supervisor no sabe y no cumple con su deber de velar por la seguridad de sus trabajadores, al mismo tiempo que descarga su agresividad.

8.- Los accidentes de trabajo, pueden ser producto de una inadaptación emocional provocada por las insatisfacciones que ha tenido en su vida y por las frustraciones e insatisfacción que tiene en su trabajo.

9.- Hay que darle más importancia aquellas personas que - continuamente sufren accidentes leves, porque están más suscep-
- tibles a que estos tipos de accidentes se conviertan en graves, trayendo consecuencias impredecibles.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los accidentes de trabajo, se pueden controlar dándole un seguimiento especial a aquellas personas que tienen un alto índice de accidentes, investigando la problemática individual -- del trabajador.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Arias, G.F. (y otros) 1980, Administración de los Recursos Humanos, México: Trillas.

Basaglia, F. (y otros) 1978, La salud de los trabajadores, --- aportes para una política de Salud, España: Nueva Imagen.

Berkowits 1965 - 1967, citado por Fracsek, A., 1971, Some personality Factors in reaction to aggressive stimuli, Journal of personality, Vol. 39 (2), pág. 163.

Bird, F., 1954 Control total de Pérdidas, S.D., Manual de entrenamiento del Desempeño seguro del trabajo.

Blake, P.R., 1977, Seguridad Industrial, México: Diana.

Blum, G.S., 1978, Teoría psicoanalítica de la personalidad, -- Buenos Aires: Paidós.

Blum, M.L. y Naylor, J.C., 1983, Psicología Industrial, sus -- fundamentos teóricos y sociales, México: Trillas.

Braunstein (y otros), 1978, Psicología, Ideología y Ciencia, - México: S XXI

Brown, J.A., 1973, Sociología en la Industria, México: FCE.

Bucio, L., 1982, El Ingeniero Industrial y La Seguridad en el trabajo, Higiene y seguridad, Vol. XXII (4), Pág.3-13.

Buss, 1961, citado en Cofer y Appey, 1982, Psicología de la - Motivación, Teoría e Investigación, México: Trillas, Págs. 626-627. ®

Cofer y Appey, 1982, Psicología de la Motivación, Teoría e Investigación, México: Trillas.

Cohen, A., 1980, Factores que promueven el éxito en los programas de seguridad, México: Higiene y Seguridad, Vol. XX, - No. 7.

Chruden, H. y Sherman, 1982, Administración de personal, México: CECSA.

De Carlo, CH., 1967, Systems Design and Nature of Work, citado por: Dale Yadev, 1983, Manejo de Personal y Relaciones Humanas, Tomo I Págs. 89-91, México: Continental.

Drake, 1937, citado por Blum-Naylor, 1979, Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y sociales, México: Trillas.

Dollar y Miller, citado en Maddi, S., 1972, Teorías de la personalidad, un análisis comparativo, Argentina: Ateneo, -- Pág. 15.

Erikson, E., 1981, La Aduldez, México: FCE.

Farmer y Chambers, 1939, citado en Blum, M. y Naylor, 1983, -- Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y Sociales, México: Trillas.

Faverge, J.M., 1975, Psicología de los accidentes de trabajo, México: Trillas.

Forbes, 1939, citado por Blum-Naylor, 1983, Psicología Industrial, sus fundamentos, teóricos y sociales, México: Trillas.

Fex, R de, 1985, Administración Moderna de la seguridad, Noticias de Seguridad CIS, Tomo 47, No. 9, Págs. 18-23,43-45.

Fraczek, A. y Macaulay, J., Some personality Factors in reaction to aggressive Stimuli, Journal of personality, Vol. 39 (2) Pág. 163-176.

Fleisman, E. y Bass, A.R., 1979, Estudios de Psicología Industrial y de personal, México: Trillas.

Freedman, Kaplan y Sadock, 1975, Compendio de Psiquiatría, España: Salvat.

Freud, A., 1975, El yo y los mecanismos de Defensa, México: -- Paidós.

Freud, S., 1973, Obras completas, Tomo I, II, III, España: Biblioteca Nueva.®

Fromm, E., 1981, Anatomía de la destructividad humana, México: S. XXI.

Greewood y Woods, 1919, citado por Tiffin, J y Mc Cormick, Sociología Industrial, México: Diana - Págs. 425-460.

Goldstein, 1962, La variable humana en los accidentes automovilísticos citado por Blum y Naylor, 1983, Psicología Industrial, fundamentos teóricos y Social, México: Trillas.

Gordon, L., Perfil e inventario de la personalidad, México, Manual Moderno.

Guerrero, E., 1983, Manual de Derecho del trabajo, México: Porrúa.

Grimaldi, J. y Simonds, R., 1981, La Seguridad Industrial y su Administración, México: Representaciones y servicios de - ingeniería.

Hall y Lindzey, (y otros) 1978, Teoría de la personalidad, México: Limusa.

Hall y Lindzey, 1984, Teoría Psicosociales de la Personalidad, México: Paidós.

Haller Gilmer, B., 1976, Tratado de Psicología Empresarial, Tomo II, Relaciones Humanas, España: Martínez Roca

Haller Gilmer, B., 1978, Psicología Industrial, España: Martínez Roca.

Handley, W., 1980, Manual de Seguridad Industrial, México: Mc. Growhill.

Haner, 1963, "Clasificación de los riesgos de los conductores", citado en Blum y Naylor, 1983, Psicología Industrial, sus fundamentos, teóricos y sociales, México: Trillas.

Harris, J., 1982, Administración de Recursos Humanos, conceptos de conducta interpersonal y casos, México: Limosas.

Heinrich, H.W., 1959, Industrial Accident Prevention, N.Y.,: - Mc. Graw - Hill

Hersey, R.B., 1936, Emotional Factors in accidents, citado, -- Maier, N., 1969, Psicología Industrial, España: Rialp.

Horney, K., citado por Mandolini, R.G., 1977, De Freud a Fromm, Historia del psicoanálisis, Argentina: Ciorda. ®

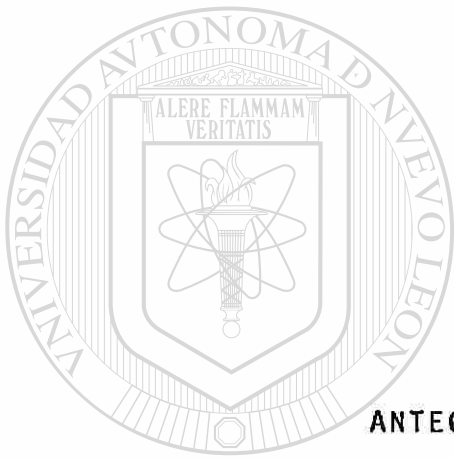
Jones, D.F., 1985, "El mundo del Umwelt", noticias de seguridad, Tomo 47, No. 7, Pág. 29-32.

Judson, H. y Brown, Occupational Accident Prevention, N.Y: --- Johnwiley & Son Inc.

Kaye, D.J., 1985, Los riesgos del trabajo, aspectos teóricos--prácticos, México: Trillas.

Kerr, W., 1950, Teorías complementarias de la psicología de la seguridad, citado en Fleisman, E. y Bass, A., 1979, Estudios de Psicología Industrial y de Personal, México: Trillas, Págs. 573-579.

Kolb, L., 1983, Psiquiatría Clínica Moderna, México: La prensa Médica Mexicana, S. A.



CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

liza actualmente le parece.....

1- Muy importante. regular
5- 1-

4- Ha sentido deseos de abandonar su trabajo ?
Porqué ?
12- No. (Hay que trabajar).
8- Sí. (Rutina-Cansancio).
16- No. (Les gusta).
4- Sí. (Mejorar económica- mente).

=====

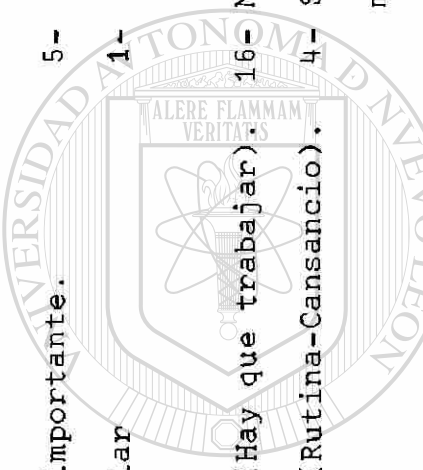
7- Ha sufrido algún accidente fuera del trabajo?
Cuántos ?

15- Sí.
5- No.
Máximo
Mínimo
3- 17- Máximo 2

=====

8- Cuál cree que haya sido la causa de que sufriera esos accidentes ?
(ver apéndice III)

L O S A C C I D E N T E S S U S C A U S A S

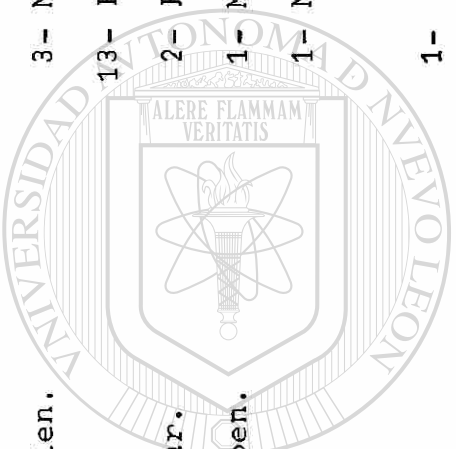


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 12- El trabajo que está realizando actualmente en su Empresa, es considerado por su jefe como....
- 1- Muy bien. 3- Muy bien.
5- Bien. 13- Bien.
4- Regular. 2- Regular.
10- No saben. 1- Malo.
1- No sabe.
- 23- Su familia le ha expresado en alguna ocasión que no lleve los problemas del trabajo a su casa.
- 6- Sí. 1-
13- No. 19-
- 1- No vive con su familia.
- 21- Ha sufrido accidentes en su trabajo?
- 13- Sí.
7- No.
- 23- Cuántos ? (Ver Cuadro No.1D)
- 25- Usted considera que los accidentes de trabajo
- 13- Descuido personal 17-
1- Falta Equipos de Seguridad 2-



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



que le han ocurrido a -
sus compañeros de traba-
jo, es debido a:

- 3- Falta Capacitación. 1-
- 2- Cansancio/ Fátiga. 2-
- Equipo deficiente. 1-
- 1- Otros: In ión en el = 2- Alr le (lXcc o le con -
trabajo. fianza).

34- Los problemas del traba- 7- Sí.
jo le han estado afectan 12- No.
do en sus relaciones con 1- No vive cor su familia.
su familia ?

33- Las personas que sufren- 16- Descuido personal. 14-
accidentes, es debido a: 3- Mala suerte.
1- Falta de Capacitación.

- 4- Conl'ciones in cgruras.
- 1- Trabajo má ríjilo.
- 1- Adrele.

39- Qué tipo de accidentes - 20- Lesiones leves.
ha sufrido en su trabajo? 9- Lesiones graves. ®

- 5- Lesione leve .
- 6- Lesione grave .

5- Sin lesiones. 2- Leves y graves.

Nunca ha sufrido. 7- Nunca.

40- Causas de los accidentes:

Fecha del último accidente

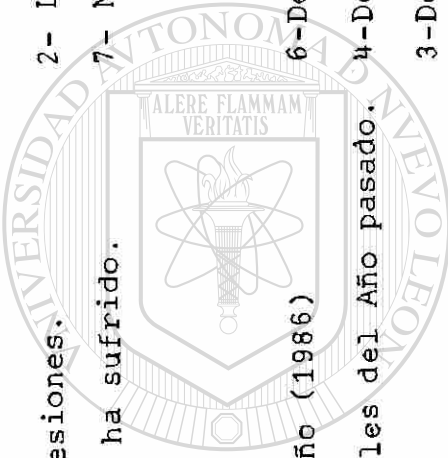
te?

15- Este Año (1986) 6- De 5 Años a 7 Años.

5- A finales del Año pasado. 4- De 8 a 10 Años.

3- De 11 a 15 Años.

7- Nunca.

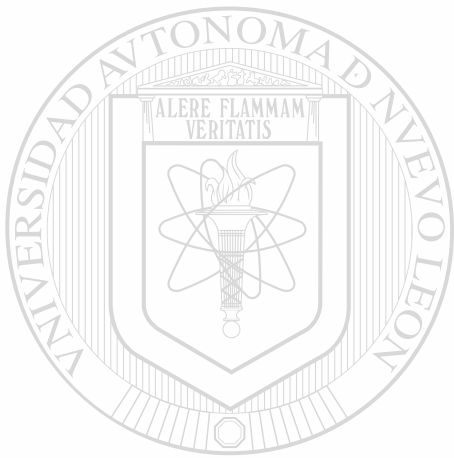


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





U A N L

APENDICE #3

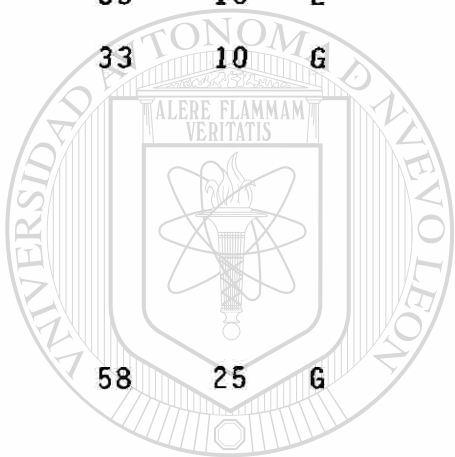
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAUSAS Y CANTIDAD DE ACCIDENTES DEL GRUPO NSA

Edad	T/T/E	T/Acc.	A/S/Ac.	C/A/S	C a u s a
25	8	L	5	1	Descuido propio, se distrajo.
40	21	L	5	1	Trabajaba rápido, alguien le - habló y se distrajo.
33	13	L	5	1	Descuido.
33	10	G	10	1	Acto inseguro, trabajando y -- conversando con otro compañero, se descuidó y lo prensó la má- quina. (al poco tiempo de ingre- sar)
58	25	G	16	1	Condiciones inseguras, pisó -- una lámina en mal estado y se cayó.
28	10	L	8	1	Falta de capacitación.
57	24	G/L	10	2	Material en mal estado, el com- pañero no se dió cuenta y lo - golpeó.
36	17	G/L(2)	15	3	Herramienta inadecuada. Fuga de aceite (condiciones inseguras) clan en mal estado.
35	6	Ninguno	-	-	-----
28	6	Ninguno	-	-	-----
29	7	6	6	2	Falta de experiencia en el tra- bajo.



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



32	12	6	10	1	Falta de experiencia y capacitación.
37	18	6	15	1	Falta de capacitación y el riesgo era mayor.
34	10	Ninguno	-	-	-----
28	8	Ninguno	-	-	-----
30	9	Ninguno	-	-	-----
28	7	Ninguno	-	-	-----
32	10	G	7	1	Un compañero se distrajo y le prensó la mano.
28	9	L	5	2	Se distrajo, tenía problemas.
28	6	Ninguno	-	-	-----

T/T/E Tiempo de trabajar en la empresa.

T/Acc. Tipo de accidente.

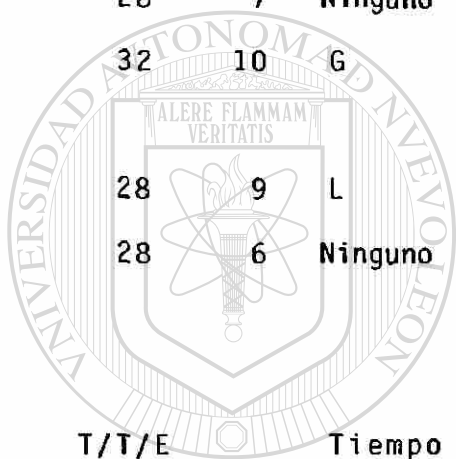
A/S/Ac. Años sin accidentes.

C/A/S Cantidad de accidentes sufridos.

L Accidente leve.

G Accidente grave.

SL Sin lesión.



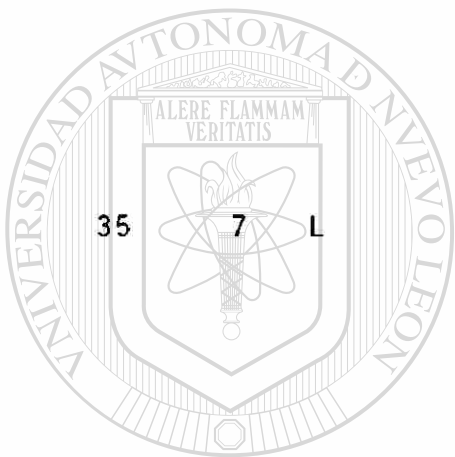
U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CANTIDAD, TIPO Y CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DEL GRUPO SAT

Edad	T/T/E	T/Acc.	C/A/S	A/A	C a u s a de los últimos accidentes
48	13	L/G/SL	42	11	1.Mala posición en el trabajo. 2.Aceite en las piezas. 3.Incomodidad en el trabajo.
37	7	L	9	4	1.Falta de usar equipo de seguridad. 2.Malas condiciones de equipo. 3.Presión en el trabajo.
35	7	L	7	4	1.Falta de capacitación. 2.Falta de responsabilidad, - excesos de problemas en hogar y trabajo.
19	2	L	7	2	1.Falta de capacitación del otro compañero. 2.Descuido. 3.No usar equipo de seguridad.
25	7	L	6	4	1.Descuido. 2.Trabajar más rápido.
21	4	G/L	10	3	1.Falta de precaución 2.Problemas - descuido. 3.Presiones en el trabajo.
35	7	G/L	6	2 en este año.	1.Descuido personal. 2.Descuido del supervisor. 3.Falta de equipo de seguridad.



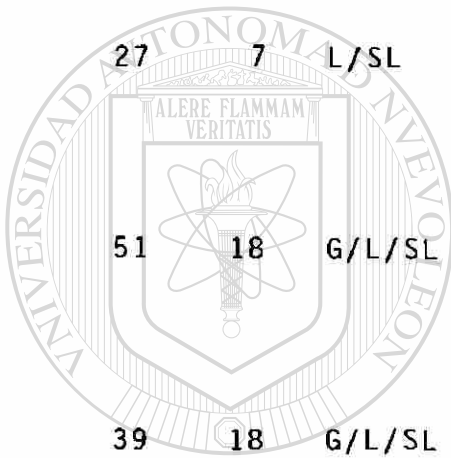
U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



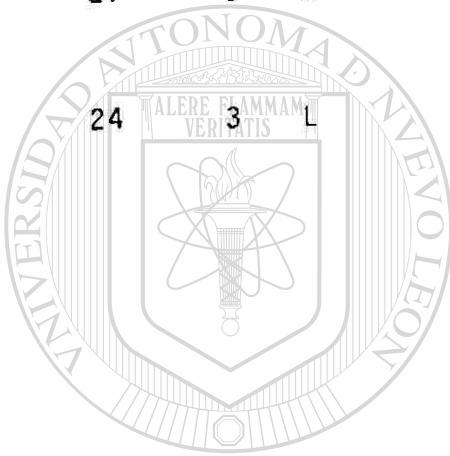
6	G/L	7	5	1.Descuido. 2.Las máquinas. 3.Exceso de trabajo.	
5	L	8	5	1.Falta de capacitación. 2.Estar distraído. 3.Presión del supervisor.	
22	4	L/G	6	4	1.Descuido, no pensar el riesgo. 2.Mala suerte.
27	7	L/SL	9	5	1.Culpa de otro compañero. 2.Trabajar muy rápido. 3.Descuido propio.
51	18	G/L/SL	15	3 de Nov.a Feb.	1.Condiciones inseguras. 2.Al salir del baño se cayó. 3.Exceso de trabajo.
39	18	G/L/SL	26	4 de Nov.a Feb.	1.Mala suerte. 2.Descuido. 3.Presión del supervisor
35	12	L	12	3 de Nov.a Feb.	1.Condiciones inseguras. 2.Se le safó la herramienta. 3.Descuido propio.
25	5	L	13	5	1.Querer trabajar más rápido. 2.Descuido propio. 3.El material en mal estado.
26	5	G/L	12	3 en este año.	1.Culpa de las máquinas. 2.Mala suerte. 3.Turno anterior deja en mal - estado las máquinas.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



26	8	L	10	Sin dato	1.Cansancio 2.Culpa de los supervisores -- que lo hacen trabajar más rápido.
35	8	L/G	15	4	1.Mala suerte. 2.Falta de cuidado. 3.Trabajar más rápido.
27	6	L	8		1.Mucho trabajo. 2.Problemas.
24	3	L	5	2	1.Falta de capacitación. 2.Los últimos querer trabajar más rápido.



UANL

T/T/E Tiempo de trabajar en la empresa.

T/Acc. Tipo de accidente.

A/S/Ac. Cantidad de accidentes sufridos.

A/A Años accidentándose.

L Accidente leve.

G Accidente grave.

SL Sin lesión.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



I.1.- DIFERENTES ESTUDIOS SOBRE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

A mediados del siglo pasado, con el crecimiento industrial, se dió también un incremento en los accidentes, debido al desarrollo del vapor como fuente de energía y a su aplicación a la manufactura, así como también en las fábricas de hilados de algodón y en las empresas mineras.

En 1885 en Alemania y 1897 en Inglaterra se promulgan las primeras leyes de protección a los trabajadores que sufrían accidentes. Estas leyes crean las condiciones para tratar los asuntos como una cuestión del Estado. Al parecer, el primer control utilizado para evitar la incidencia de los accidentes fue la aplicación de pagos de indemnización sin prestar atención de cómo o por qué se habían producido las lesiones.

Durante esta época se consideraba que las causas de los accidentes se debían a la negligencia y al descuido de los trabajadores y no se consideraban como posibles causas la falta de capacitación o la existencia de un ambiente inadecuado de trabajo y mucho menos los factores personales.

El movimiento de protección a los trabajadores se limitó únicamente a regular la acción de los patronos, castigando a éstos, cuando no cumplían con los requerimientos ya establecidos.

No fue sino hasta inicios del siglo XX en que se realizan algunos intentos para explorar las causas que determinan los accidentes. Los esfuerzos para controlar la situación habían estado unidos al concepto indemnización-imposición, el cual venía siendo aplicado desde los siglos anteriores.

A pesar de que en 1919 Greenwood y Woods realizaron un estudio inicial para buscar evidencias en pro de la propensión de los accidentes, no fue sino hasta 1926 que se inician los primeros movimientos de seguridad, tratando de buscar medidas que disminuyan los accidentes, creando reglamentos y normas de seguridad de acuerdo a la condición de trabajo de cada Empresa.

A partir de entonces, se han realizado investigaciones sobre las causas de los accidentes de trabajo, existiendo una gran variedad de estudios sobre el tema y cada investigador propone su teoría como tal.

El problema real de las causas de los accidentes es difícil de detectar. Algunos accidentes pueden atribuirse a factores del ambiente, a fallas mecánicas, falta de supervisión, -- otros al elemento humano y algunos a la "suerte" del individuo. Con frecuencia se señala que un pequeño porcentaje de trabajadores son responsables de una gran cantidad de accidentes ocurridos en puestos específicos, debido a que los riesgos de trabajo hacen aumentar la susceptibilidad de los trabajadores a sufrir más accidentes que otros que no trabajan en puestos ---

riesgosos.

Uno de los estudios más citados sobre las causas de los accidentes fue el que realizó en 1931 H.W. Heinrich, el cual ha sido considerado como una de las primeras obras clásicas sobre la propensión de los accidentes en las industrias. En esta investigación, Heinrich plantea que el 98% de los accidentes pueden evitarse, de ellos el 90% se debían a diferentes causas relacionadas con los factores humanos, tales como: una inspección defectuosa, la incapacidad del trabajador de efectuar el trabajo, la falta de concentración, carencia del uso de equipos de seguridad y a la ausencia de aptitudes físicas o mentales para realizar el trabajo en sí. Y el 8% restante se debían a factores del ambiente físico del trabajo.

Forbes (1939) presentó datos bastante convincentes en que demuestra que los repetidores de accidentes son una minoría, ya que sólo el 4% de una muestra de 29,351 personas habían sufrido accidentes en un período de tres años.

Viteles ha señalado la importancia de estudiar la predisposición de los individuos para sufrir accidentes y las diferencias que puedan existir entre estas personas. En sus investigaciones, resumió algunos estudios anteriores, los cuales indicaban que los accidentes no parecen ser distribuidos de acuerdo con la suerte del individuo sino que éstos le ocurren con más frecuencia a determinadas personas y muy pocas a

otras, como resultado lógico de una combinación de circunstancias ambientales y específicas del trabajo.

Drake (1937) propuso el siguiente planteamiento para explicar la propensión de los accidentes: "Cuando el nivel de sensopercepción sea igual o mayor que el motriz, el empleado estará relativamente protegido contra los accidentes, pero cuando el nivel sensoperceptual sea más bajo que el motriz, el trabajador estará propenso a los accidentes, su propensión será mayor al aumentar esta diferencia".

Una de las limitaciones de esta teoría es la falta de importancia que se le otorga a la personalidad individual y a los factores emocionales.

La relación de los accidentes con los factores de la personalidad han sido estudiados en las investigaciones de los accidentes automovilísticos, (Maier, 1979) donde se encontró que el 64% de los accidentes fueron causados por algunas de las siguientes causas relacionadas con los factores personales: a) - actitud defectuosa, b) no reconocer los riesgos posibles, c) - juicios defectuosos de la velocidad o de la distancia, d) impulsividad, e) irresponsabilidad y f) no atender a las normas o señales impuestas.

En otros estudios sobre accidentes automovilísticos (Kaplan 1975), se encontró que aquellos sujetos que presentaban -

mayor incidencia de accidentes, presentaban las siguientes características: 1) poca capacidad para ocultar o controlar la hostilidad, 2) una excesiva concentración en sí mismo e indiferencia para con los derechos de las demás personas o excesiva concentración social, 3) preocupación excesiva con fantasías o extremada tendencia a sobresaltarse con cualquier estímulo, 4) temor a la pérdida de amor y de apoyo, 5) menor capacidad para tolerar la tensión.

Goldstein (1962), examinó diferentes investigaciones sobre las variables humanas en los accidentes automovilísticos, una de las conclusiones que obtuvo, es que los conductores con actitudes extremadamente agresivas y con irresponsabilidad social y/o que son inestables, aparentemente sufren más accidentes que quienes son responsables, emocionalmente estables y menos agresivos que el promedio.

En la actualidad, en los Estados Unidos, algunas compañías de Seguros de Automóviles están tratando de clasificar a los conductores de vehículos que solicitan pólizas de seguros, con pruebas psicológicas para determinar en que categorías se deben incluir.

Haner (1963), ha clasificado a los solicitantes en cuatro grupos: a) riesgos considerablemente buenos, b) riesgos intermedios, c) riesgos malos y d) riesgos muy malos.

En una investigación que realizara Famer y Chambers demostraron que las medidas de coordinación muscular se relacionan con ciertos tipos de predisposición a los accidentes. Al analizarse los datos se encontró que existía una relación entre las puntuaciones del test y la proporción de los accidentes.

En investigaciones posteriores se detectó que existen relaciones similares entre la coordinación motora y los accidentes. El 25% de los que habían obtenido malas puntuaciones en una serie de tests de coordinación motora tuvo dos veces más accidentes que el otro 75% restante.

Suponiendo que la coordinación sensorio-motriz se asocia con los accidentes, es evidente que la destreza inadecuada, la lentitud de respuesta y los defectos en los órganos de los sentidos contribuyen a los accidentes. Los individuos que tienen una aptitud motora deficiente pueden ser en determinado momento incapaces de escapar de situaciones de peligro sin sufrir lesiones; también en muchos casos, no tienen la destreza o la agudeza sensorial necesaria para evitar ciertas clases de situaciones de peligro. Estos individuos pueden que no sean descuidados, irresponsables o impulsivos; sin embargo, es probable que tengan predisposición a accidentarse.

En estas mismas investigaciones se demostró que no existía ninguna relación entre los accidentes y el factor inteligencia. En cambio en otras investigaciones se ha encontrado -

que háy una relación de los accidentes con el coeficiente intelectual. Lo que va a depender del tipo de trabajo que realice la persona y de la complejidad del mismo.

Otros estudios (Haller-Gilmer, 1971) han considerado la visión defectuosa como factor importante en las causas de los accidentes. Se clasificaron en doce grupos las exigencias visuales. Los obreros fueron sometidos a pruebas con el objeto de investigar si cumplían con los requisitos para realizar sus respectivos trabajos. Los resultados revelaron que en once grupos, el porcentaje de trabajadores que no habían sufrido accidentes era más alto entre aquellos que habían pasado con éxito el test que entre los que fracasaron en él. Este mismo estudio se llevó a cabo entre labradores y no se encontró ninguna diferencia.

Otro factor que ha sido investigado como posible causa de los accidentes es la experiencia; a menor tiempo en el puesto de trabajo mayor el índice de accidentes. En la actualidad la falta de experiencia es compensada con una capacitación y adiestramiento adecuado para la realización del trabajo y como una forma de prevenir los accidentes.

William Kerr (1950) demostró que existe un mayor índice de accidentes en los lugares donde hay pocas posibilidades de ascensos, alto nivel de ruido, pocas sugerencias de los trabajadores, la edad, los años de servicios para la empresa; dando

le mayor importancia a los factores situacionales que pueden -
ocurrir dentro del ambiente de trabajo a lo que llamó el clima
industrial, señalándolo como el principal determinante para --
que ocurran los accidentes de trabajo.

Kerr propone dos teorías: La Teoría de Objetivos-Liber--
tad-Cuidado y la Teoría de Ajuste-Tensión. La primera plantea
que si el clima de trabajo proporciona la libertad para fijar
objetivos razonablemente alcanzables, el trabajador siente que
participa en las decisiones y ésto a su vez conduce a los hábi
tos de cuidado, presentación y solución de problemas.

La segunda teoría, sostiene que la tensión desusada, nega
tiva y distrayente sobre el individuo aumenta su propensión a
los accidentes.

De 1954 a 1956, Nevloh, Grab y sus colaboradores efectua
ron un análisis de los accidentes ocurridos en fábricas alema
nas. El equipo de investigación estaba formado por un técnico
de seguridad, un médico y un sociólogo, en cuanto sucedía un -
accidente se examinaba el caso para determinar las causas que
lo habían originado. Después de estudiar 681 accidentes llega
ron a la conclusión que sólo el 18.6% parecían tener las mis--
mas causas. Concluyendo de que los accidentes se deben a fac
tores ambientales, humanos y técnicos.

Hersey, realizó investigaciones sobre las fluctuaciones -

de los estados emocionales y la frecuencia de los accidentes, así como la productividad del trabajador. Esta última va a ser más elevada si los trabajadores se encuentran con estados emotivos, tales como, entusiasmo, felicidad y espíritu cooperativo que cuando se manifiestan los trabajadores pesimistas, -- disgustados o preocupados.

En estas investigaciones se concluyó que existen dos factores emocionales relacionados con los accidentes de los empleados en ciertas situaciones laborales específicas: La madurez emocional en general y las condiciones emocionales en el momento en que ocurre el accidente.

En un estudio realizado en Estados Unidos, en la Cleveland Railway Company, se descubrieron cuatro factores de naturaleza emocional que influyen en la susceptibilidad de los trabajadores al accidentarse; estos eran: La actitud errónea, la impulsividad, el miedo y la preocupación a los estados de depresión, a los cuales se debieron el 32% de los accidentes sufridos por el grupo estudiado.

Greewood y Woods (1919), realizaron estudios buscando evidencia en pro de la propensión de los accidentes. Partiendo de que los accidentes no se dan por casualidad sino por la causalidad de los mismos, ya que existen individuos que tienen -- ciertas características personales que lo conllevan a sufrir -- más accidentes que otros.

Las investigaciones de Greenwood, Woods y otros cuyos estudios han sido sintetizados y analizados por Viteles justifican la afirmación de que los accidentes afectan con frecuencia a unos y rara vez a otros, como resultado de las diferentes combinaciones circunstanciales.

En Inglaterra, Mac Keith ha publicado estadísticas donde demuestra que el 80% de los accidentes industriales son debidos a los defectos de la personalidad del individuo.

En estudios realizados por el Sindicato Mexicano de Electricistas se encontró que la accidentabilidad era más alta en aquellos obreros que presentaban stress; este grupo además padecía de alteraciones del sueño, hipertensión y úlcera péptica. Es posible que las causas del stress encontrado en este grupo se debiera a las características especiales de su trabajo. --- Cuando el trabajo que se realiza es altamente peligroso genera mayor stress, debido a que el trabajador se sabe amenazado por los accidentes graves que pudiera tener.

Adler (1941) señaló que los que sufren accidentes repetidos se diferencian de los demás, por sentirse exageradamente temerosos, fatalistas, ambiciosos, vengativos y ansiosos de sí mismos.

La importancia de los factores personales en los accidentes de trabajo está solidamente comprobado en el estudio que -

realizó Heinrich, donde señala que solamente el 10% aproximadamente de los accidentes se deben a causas físicas o a equipos defectuosos.

Todos los estudios e investigaciones antes expuestos, --- plantean de una u otra forma la importancia del factor humano en la relación con el índice de accidentes que se producen en las Industrias; aún no existe una conclusión de cual es la verdadera causa para que éstos ocurran.

El factor humano puede incidir en los accidentes de trabajo de diferentes formas: el desconocimiento del trabajo, algún defecto físico, como la falta de visión o la disminución auditiva, también se pueden deber a factores psicológicos tales como: la impulsividad, la agresividad, las insatisfacciones y -- las frustraciones que el individuo pueda tener a lo largo de su formación como individuo, todo lo anterior sumado a las condiciones inseguras, es lo que va a influir a que el individuo[®] pueda ó no tener un accidente.

I.2.- DIFERENTES TEORIAS SOBRE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Aún existe mucha discusión acerca de cuales son los factores que inciden para que ocurran los accidentes.

Algunos autores plantean que los accidentes ocurren debi-

do al desconocimiento de la información que necesita el trabajador, lo que sumado a la inexperiencia de la tarea resulta -- ser la fuente de inseguridad.

En otras investigaciones, se ha llegado a la conclusión -- de que los accidentes se deben a "la suerte" del individuo, ya que son momentos sumamente rápidos, los cuales no pueden ser -- controlados ni por el trabajador ni por los supervisores (Blum -- -Naylor, 1983).

H. W. Heinrich calculó que el 2% de los accidentes son -- inevitables debido a circunstancias no controlables y que el -- 98% de los accidentes pueden evitarse, de éstos el 90% se ca-- racterizan por circunstancias diferentes: como una inadecuada supervisión en el trabajo, la incapacidad del empleado en la -- realización de su tarea a causa de falta de capacitación y/o -- adiestramiento, falta de concentración, carencia del uso de -- los equipos de seguridad y la incapacidad de alguna aptitud fí-- sica o mental para realizar adecuadamente el trabajo, todas es -- tas causas están relacionadas directamente con el factor huma-- no.

I.2.1.- TEORIA DE LA VIVEZA Y LA LIBERTAD DE ESTABLECI--- MIENTO DE METAS: (Objetivo-Libertad-Cuidado).

Esta teoría fue propuesta por William Kerr en 1950, la -- cual propone que en las organizaciones donde los trabajadores

tienen libertad para establecer metas razonablemente alcanzables ésto irá acompañado de manera típica, por un desempeño de trabajo de alta calidad.

Un accidente es considerado como una conducta de mala calidad, éstos tienden a ocurrir en un ambiente de trabajo psicológicamente improductivo que no conduce a un alto nivel de viveza. El término "viveza" es utilizado como sinónimo de cuidado con respecto al trabajo y a la propia seguridad del trabajador.

El incremento del nivel de calidad implica un aumento en el cuidado que debe tener el individuo en la realización de su trabajo, el que solamente puede sostenerse dentro de un clima psicológico remunerativo. Cuanto más recompensas existan en el trabajo (económicas y no económicas) más alto será el nivel de cuidado; por ende, el nivel de calidad será superior.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los accidentes demuestran que la situación total no está firmemente estructurada y, a partir de ello, el trabajador llega a aceptar de manera gradual cada vez mayor responsabilidad para poder sobrevivir.

Los accidentes son considerados como intrusos que no deben encontrarse en los esquemas de eventos, de las organizaciones con alto nivel de productividad; ya que éstos perjudican la calidad del trabajador y del trabajo que éste está realizando

do.

Quando el clima psicológico estimula al individuo para -- que fije metas a corto, mediano y a largo plazo y sobre todo -- con posibilidades de alcanzarlas, la Gestalt de la situación -- de trabajo parecerá menos fija y el trabajador se sentirá como un participante importante dentro de la organización.

Una significativa participación del trabajador en el establecimiento de metas y sugerencias con respecto a su trabajo, va a fomentar los hábitos de viveza (cuidado), planteamiento y resolución de problemas.

El ambiente psicológico debe de recompensar emocionalmente a los individuos para que permanezcan activos y puedan contribuir con sus sugerencias en beneficio de la realización del trabajo y de sus compañeros, sobre todo en cuanto al aspecto de seguridad como sería el indicarle a un compañero de trabajo cómo realizar mejor su labor evitando accidentes y/o lesiones, así como evitando las pérdidas materiales para la empresa.

En la Internacional Harvester Work se puso en práctica esta teoría y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Primero: en los departamentos donde había mayor movilidad interna de personal debido a las oportunidades de ascensos los accidentes eran menos frecuentes.

Los estudios sobre el efecto del clima psicológico en el comportamiento humano en los accidentes presta un apoyo considerable a esta teoría.

I.2.2.- TEORIA DE LAS TENSIONES Y DEL AJUSTE: (WILLIAM - KERR).

Esta teoría afirma que las tensiones desacostumbradas, negativas, distraentes y de destrucción que se ejercen sobre el organismo van a aumentar su susceptibilidad a los accidentes y a otras conductas de baja calidad.

Las tensiones negativas incluyen las enfermedades, los materiales tóxicos, cambios bruscos de temperatura, iluminación deficiente, excesivo nivel de ruido y excesivo esfuerzo físico en la realización del trabajo.

Al igual que la teoría anterior, ésta se basa en el clima de trabajo pero poniendo énfasis en los aspectos orgánicos del individuo (las enfermedades) lo cual, sumado a un ambiente de trabajo inadecuado (exceso de ruido, mala iluminación, etc.), va a contribuir a que el trabajador se distraiga por lo que se considera que las causas de los accidentes son debidos a factores tensionales temporales los cuales pueden ser controlados.

I.2.3.- TEORIA DE LA PROPENSION DE LOS ACCIDENTES.

Esta Teoría fue una de las primeras propuestas, para dar una explicación sobre las causas de los accidentes.

La propensión va a depender del grado en que el empleado tienda a conservar su puntuación de accidentes en distintas -- circunstancias.

Hay personas más susceptibles a sufrir percances que --- otras. Esto podría suceder en un momento específico de la vida del individuo.

El principio de la propensión de los accidentes está basado en la siguiente frase: "Los accidentes no se distribuyen al azar, sino que ocurren a menudo a algunos hombres y con poca - frecuencia a otros, como resultado lógico de una combinación - de circunstancias". (Blum-Naylor: 1983).[®]

Esta teoría se basa sobre la conducta humana y no en la - casualidad de sufrir accidentes, explica que existe una tendencia constitutiva del organismo que busca condiciones inseguras en el trabajo.

La propensión a los accidentes se puede considerar como - una combinación de las aptitudes humanas que hacen que una persona a pesar de ser experta sufra accidentes.

Mintz y Blum (1948) llegaron a la conclusión de que se -- exagera el valor de la propensión de los accidentes por lo que se debería de explicar de la siguiente forma: "Algunas perso-- nas sufren más accidentes que lo que pudieran esperarse que su-- frieran en forma casual y otros sufren menos accidentes que lo que pudieran esperarse que sufrieran de manera fortuita".

Viteles ha señalado la importancia de investigar la pro-- pensión de algunos individuos para sufrir más accidentes que - otros, teniendo las mismas condiciones de trabajo.

Farmer y Chambers (1939) señalan que la propensión a los accidentes implican la posesión de cualidades que se han descu-- bierto en investigaciones, ya que el término significa que una persona está propensa a los accidentes sin tener conocimiento del número de accidentes que haya tenido, ésta tiene más posi-- bilidad que otras personas de sufrir un accidente en condicio-- nes iguales de exposición a los mismos riesgos; por lo que si [®] estas personas propensas a accidentarse evitan las condiciones peligrosas podrían vivir sin tener accidentes.

Estos investigadores plantean que se debe de hacer una di-- ferencia entre la propensión y la susceptibilidad a los acci-- dentes ya que el primer término tiene muy poca implicancia y - sólo dependerá de las características personales del individuo y el índice alto de accidentes que haya tenido.

I.2.4.- TEORIA DE LA SUSCEPTIBILIDAD DE LOS ACCIDENTES.

El término de susceptibilidad es mucho más amplio que el de propensión, debido a que en él se incluyen todos los factores que determinan el índice de accidentes del trabajador lo que va a depender de: a) la propensión consubstancial a los accidentes, b) las variaciones de la salud individual, la edad, la experiencia, la fatiga, etc., c) los riesgos inherentes a la situación ambiental.

Este método reconoce que hay muchas causas que al combinarse en diferentes formas y en individuos diferentes van a contribuir a que sean más susceptibles a los accidentes. Por lo que existen dos clases de susceptibilidades que deben tomarse en cuenta: 1) la susceptibilidad del individuo a tener un accidente en un ambiente determinado, 2) a que ese accidente tenga como resultado lesiones subsecuentes en un ambiente dado.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La susceptibilidad a los accidentes pueden atribuirse tanto a los factores educacionales como a una falta de conciencia suficiente del significado de peligro por parte de la persona y a la falta de desarrollo de hábitos para evitar o disminuirlos en tales situaciones.

En los programas de reducción de accidentes de la Cleveland Railway Company, Viteles señala que el estudio psicológico en la industria se ha limitado a estudiar en forma estadís-

tica los factores que influyen en la susceptibilidad de los accidentes, este método estadístico se orienta al descubrimiento de las relaciones entre un grupo de individuos y no del individuo como tal, que se ha visto involucrado en un accidente o -- que es susceptible a los accidentes.

Para diagnosticar y tratar la predisposición y la susceptibilidad de los accidentes es necesario percibir los síntomas en el individuo y conocer las causas más frecuentes de cada -- uno de los accidentes. Cuando los accidentes están influenciados por una mala adaptación emocional, el método clínico tiene gran valor, ya que trata al individuo como una totalidad.

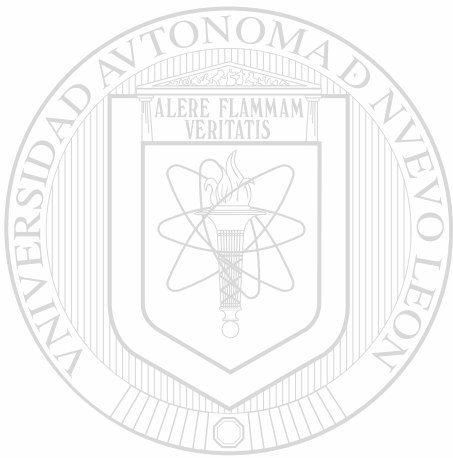
I.2.5.- TEORÍA DEL DR. ZABETAKIS.

(Tavera Barquín: 1983) Su teoría parte de que el accidente tiene una sucesión activa que se inicia en los factores personales y los factores ambientales para dar lugar a los actos inseguros y a las condiciones inseguras que al unirse van a producir una liberación de energía y de material peligroso; siguiendo el accidente al producir lesiones graves o leves y el daño a la empresa lo cual va a implicar gastos por la incapacidad del trabajador, investigación de los hechos y el desarrollar otras actividades para reparar el daño causado.

El Dr. Zabetakis señala también los medios para controlar cada una de las etapas de la secuencia, partiendo del acciden-

te hasta llegar al origen en que están los factores personales y ambientales.

Estos dos factores son la parte medular que se susciten - los actos peligrosos realizados por el trabajador y las condiciones inseguras que deberían haber sido previstas con anterioridad por la empresa.

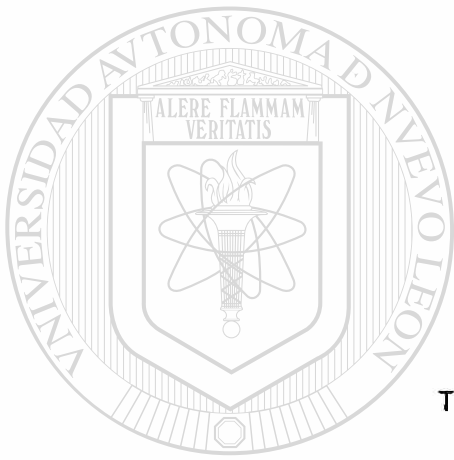


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO II
TEORIA DE LA PERSONALIDAD

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

II.1.- ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD.

La personalidad del ser humano se desarrolla desde su nacimiento. Al nacer el individuo, la estructura de su personalidad es rudimentaria y está en su mayor parte constituida por impulsos instintivos que exigen ser satisfechos.

Para la teoría Psicoanalítica, la estructura de la personalidad se inicia con la formación del ello (Freud: Obras Completas).

El ello es el gran depósito de la libido, de la agresión y la fuente dinámica de la personalidad, predominando el principio del placer, el cual es la parte instintiva, que funciona como fuente de la energía instintiva.

El ello contiene todo lo heredado, lo innato y además en él se encuentran los deseos infantiles, las pulsiones sexuales reprimidas, los anhelos de dependencia, las tendencias a la agresión y a la huida, junto con estos impulsos instintivos primitivos, se encuentran los estados aversivos de dolor, aflicción y de rabia que hacen que el individuo se proteja. Los derivados del ello pueden emerger hacia la conciencia en forma de fantasías, sueños, sublimaciones o expresarse violentamente en forma de conducta patente.

El ello es por completo inconsciente, muchos de sus impulsos

sos no se hacen conscientes directamente, algunos solamente --
tienen acceso a la conciencia a través del yo, ligándose a re-
cuerdos de experiencias pasadas reprimidas.

Freud, confirmó su convicción de que toda conducta no im-
porta lo insignificante que sea, estaba en parte inconsciente-
mente motivada. Estos factores motivacionales pueden no ser -
evidentes en la conducta misma, pero cuando los acontecimien-
tos inconscientes llegan a la conducta se aclaran las relacio-
nes causales.

El inconsciente es inaccesible a la conciencia, lucha cons-
tantemente por dar una respuesta consciente por medio de los -
mecanismos de defensa, los actos fallidos, lapsus lingüis, los
sueños, etc. su relación con el exterior es muy poca, en él
quedan guardados todos los sentimientos reprimidos, las expe-
riencias dolorosas, traumáticas, las represiones que el indivi-
duo va teniendo a lo largo de toda su vida.

Los efectos del inconsciente son mucho mas poderosos que
los de la conciencia y pueden alterar las ideas, las emociones
y hasta las condiciones somáticas, a través de las enfermeda-
des y los accidentes, sin que el individuo advierta conciente-
mente estas influencias.

A medida que el niño va creciendo el principio del placer
es reemplazado por el principio de la realidad. El niño co--

mienza a realizar comparaciones de las gratificaciones o castigos que recibe con su comportamiento.

Durante los primeros años de vida se forma la estructura de la personalidad y aparecen los primeros mecanismos de defensa, los cuales entre otras cosas, tienen como función la de -- proteger al yo de los estímulos externos e internos.

El yo tiene su origen en el ello, pero se diferencia en -- que el yo se va a modificar por su contacto con el mundo exterior, por la necesidad de verificar la realidad. La capacidad del yo para una valoración y juicio objetivo del mundo externo se ejerce a través del propio cuerpo del individuo de donde -- provienen percepciones externas e internas.

El yo es la organización coherente de todos los procesos psíquicos, persigue el placer y busca evitar lo desagradable, por lo que se dice que el principio de la realidad lo gobierna, adquiere la capacidad de juzgar las situaciones potencialmente traumáticas, aprende a defenderse de los impulsos que puedan -- dañar al individuo, evaluando las circunstancias de la situa-- ción presente y previendo la futura. Su tarea consiste en la autoconservación y la realiza en doble sentido: frente al mundo exterior percibe los estímulos acumulados por las experiencias que va teniendo el individuo ante cualquier situación que lo pueda dañar y sólo se enfrenta a aquellas que no le traerán frustraciones. A través de las experiencias aprende a modifi-

car el mundo exterior, adecuándolo a su propia conveniencia.

Hacia el interior, frente al ello conquista el dominio sobre las exigencias de los instintos, actuando entre las fuerzas del ello regidas por el principio del placer y las fuerzas impositivas exteriores, gobernadas por el principio de la realidad.

El yo como ya se indicara, busca el placer y trata de evitar el displacer, cuando este último sentimiento lo amenaza ya sea desde el exterior o del interior responde con angustia ante el peligro.

La verdadera sede de la angustia se encuentra en el yo, - éste debe de defenderse contra el rompimiento de una ansiedad incontrolable. Si se amenaza su integridad desde el exterior (medio ambiente), el yo puede huir o intentar efectuar una acción motora efectiva que elimina el peligro en que se encuentra. Pero si la amenaza es interna, las diferencias del yo deben de tomar otro camino.

El yo no es sinónimo de la conciencia, únicamente una parte de él, es la que se mantiene consciente constantemente. Por lo que controla el acceso a lo consciente y el acceso a la acción, lo que está determinado por las vivencias propias del individuo.

Con el transcurso del tiempo, el yo adquiere algunas normas de la cultura que son aprendidas durante los primeros años de su niñez. Estas normas culturales son transmitidas en primera instancia por los padres y más tarde estas normas se van a modificar como resultado de la experiencia que se adquiere con otras personas. La personalidad del individuo es influida y modificada como resultado de las influencias culturales propias del medio donde crece y se desarrolla el individuo; la necesidad de autoconservación lo obliga a adaptarse, aceptando las condiciones en que ha de vivir.

En conclusión el yo es la estructura de la personalidad que controla al individuo de manera constante, desempeña funciones tan importantes como la percepción, la memoria, la evaluación y comprobación de la realidad y la síntesis de la experiencia. Entre sus funciones está la de relacionarse de manera racional con la realidad, adaptar la conducta al ambiente y mantener la armonía entre las necesidades del ello y las exigencias del superyo.

Freud (1925) agregó a las funciones del yo los mecanismos de defensa, los cuales son empleados contra las exigencias instintivas para mantener el equilibrio emocional del individuo.

En el desarrollo de la personalidad, se constituye una tercera instancia: el superyo, éste constituye lo ético, lo moral, interviene en el sistema perceptual, representa los prin-

cipios sociales incorporados al individuo a través de las enseñanzas de los padres o de sus sustitutos y en segunda instancia por los maestros, el medio ambiente y de personas de significación para el sujeto. Los contenidos del superyo son en parte consciente, tienen cierta independencia y persiguen fines propios, domina al yo y actúa severa e inexorablemente sobre él, basado en los principios morales. El superyo ejerce la función de criticar y de censurar.

El superyo contiene dos subsistemas:

El ideal del yo, es una especie de abstracción idealizada de los valores morales por los cuales el individuo ha obtenido recompensa, todos aquellos pensamientos e ideas que se asemejan al modelo ideal del yo, van a hacer aumentar la autoestima del individuo.

En cambio, el segundo subsistema del superyo, es la conciencia que representa las tensiones no resueltas, derivadas de los actos censurados por ésta, dando lugar a que el individuo tenga sentimientos de culpa y vergüenza por los actos prohibitivos que haya realizado y temor de perder el reconocimiento y aprecio de los demás.

Los sentimientos de culpa tienen su origen en las tensiones entre el yo y el superyo. El superyo busca la perfección, en oposición a la lucha del ego por la realidad.

II.2.- LOS MECANISMOS DE DEFENSA.

Anna Freud (El yo y los mecanismos de defensa: 1975) plantea que durante el primer año de vida del niño, comienzan a -- funcionar los mecanismos de defensa, los cuales van a ser pre-- cursores de otros mecanismos en la vida adulta.

Los mecanismos de defensa son aquellos medios psicológi-- cos que el yo utiliza para solucionar los conflictos con los -- representantes de los instintos y del afecto, ayudan a satisfi-- cer necesidades emocionales tales como, las del afecto, de se-- guridad personal y de defensa contra sentimientos que pertur-- ban la tranquilidad interna del individuo, a través de estos -- procesos psicológicos automáticos e inconscientes se mantiene la estabilidad emocional.

Estos mecanismos surgen como resultado de los esfuerzos -- del yo para interponerse entre las presiones del ello y las -- exigencias de la realidad externa. ®

La personalidad desarrolla defensas específicas para en-- frentarse a la angustia, a los impulsos agresivos, las hostili-- dades, los resentimientos y las frustraciones.

Algunos de estos mecanismos son: la represión, regresión, formación reactiva, aislamiento, anulación, proyección, intro-- yección, vuelta contra sí mismo, transformación en lo contra--

rio y la sublimación o desplazamiento del objeto instintivo.

La sublimación es propia de los estados normales, transforman un impulso instintivo en algo socialmente valioso y aceptable. Algunas veces la represión obliga a un desplazamiento forzado, a una sublimación o a una expresión simbólica de los deseos reprimidos. De este modo puede encontrar expresión en lo consciente sin provocar ansiedad en el yo.

El mecanismo de represión designa la exclusión de aquel material doloroso de la conciencia, tanto del que una vez fue consciente como de aquellos que no lo han sido. Los conflictos surgen cuando se producen experiencias nuevas que tienen una relación con los que posteriormente había sido reprimido.

El psicoanálisis atribuye gran importancia a este mecanismo, al que considera como el mecanismo de ajuste psicológico que relega todo impulso no aceptable para el superyo a lo inconsciente.

La negación sirve para apartar los estímulos externos displacenteros. A través de este mecanismo, se niegan especialmente las percepciones internas e ideas intolerables que el individuo no quiere que lleguen a su conciencia.

Mediante el mecanismo de regresión, el ego retrocede a un patrón ontogenéticamente anterior de conducta de obstáculos.

Generalmente es una de aquellas conductas que tuvo éxito en -- una etapa anterior de desarrollo o algún tipo que le ha permitido satisfacción y le ha evitado angustia.

Las fijaciones que resultan de la regresión, proporcionan indicios útiles en aquellas áreas del desarrollo de la personalidad en que el individuo encontró dificultades en su vida, es decir, cuando los éxitos o fracasos evitaron una regresión normal.

La regresión se produce como resultado del fracaso de la libido en el control de los impulsos destructivos y la angustia causada por la frustración.

Los mecanismos de fijación y de regresión son complementarios. Cuanto más fuerte es una fijación más fácilmente se produce una regresión al presentarse dificultades similares.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Una de las causas más comunes para que ocurra una fijación es la satisfacción simultánea de un impulso instintivo y la necesidad de aseguramiento frente a la angustia. También el exceso de frustraciones que llevan al individuo a exigir gratificación.

El mecanismo de proyección es, en muchos aspectos una forma de desplazamiento, el cual se inicia como método primitivo del yo para liberarse del dolor.

La proyección actúa como una defensa contra la angustia, exterioriza y atribuye a otras personas sus sentimientos de -- hostilidad, de rechazo, conductas agresivas y sentimientos si- milares; frecuentemente señala a otros como responsables de -- sus propias dificultades y fracasos y en algunos casos culpa - al medio social de toda su problemática.

Los sentimientos de culpa que origina la angustia pueden aliviarse si el individuo es capaz de verter la censura de los deseos o tendencias vergonzosas hacia el mundo exterior, decla- rándose inocente y víctima a la vez.

Los mecanismos de proyección y de represión protegen al - yo de los sentimientos que pueden causar los efectos de la --- agresión, el odio o la culpa.

El mecanismo de formación reactiva, se produce paralela- mente a la represión, consiste en la aparición en el yo de ac- titudes conscientes socializadas, opuestas a los deseos reprimidos en el inconsciente.

Mediante las formaciones reactivas, el yo asegura el re- torno a lo reprimido al transformar la angustia en su opuesto o sea en placer agresivo. Hay un impulso no deseado que se -- mantiene inconsciente.

Los sentimientos de rechazo y de hostilidad pueden disfra

zarse con una amabilidad escrupulosa o en una constante demostración de gratitud.

La sumisión puede ser una formación reactiva, que sirve para encubrir las tendencias agresivas no reconocidas. La envidia y los celos que siente el individuo hacia otros, derivan en sentimiento altruista, mostrando una preocupación excesiva hacia los demás. El preocuparse demasiado por una persona, la demostración constante de amabilidad y las efusivas palabras de gratitud pueden estar escondiendo inconscientemente sentimientos de envidia, hostilidad e incluso un deseo de muerte no reconocido. Estas personas en sus demostraciones son sinceras pero a través de la formación reactiva reprimen sus verdaderos impulsos de los cuales podrían avergonzarse.

La persona agresiva que constantemente exige sus derechos y que pelea ante cualquier provocación, puede estar defendiéndose de un sentimiento de inseguridad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El mecanismo de formación reactiva es una forma de defensa del yo, contra los sentimientos de angustia que el individuo siente.

Vuelta contra sí mismo: La agresión que siente el individuo hacia otros, lo vuelve hacia sí mismo, debido a sentimientos de inferioridad y de autoacusación. Al no poder tolerar un impulso agresivo hacia una persona respetada, por ejemplo,

un progenitor o alguien que representa autoridad, como sería un jefe en el trabajo. En vez de lesionar agrediendo a esta persona se puede lesionar a sí mismo.

La ira que se hallaba dirigida contra otra persona es así milada por el propio individuo por lo que prefiere lastimarse por medio del autocastigo, lo que resulta menos comprometedor que lastimar directamente a otros, sobretodo cuando representan una figura significativa de autoridad.

En este mecanismo, hay un sadismo dirigido contra el propio yo, la exhibición extraña la contemplación del propio cuerpo. El masoquista comparte el goce activo de agresión hacia su propio cuerpo. El individuo dirige el odio contra sí mismo, se tortura con autoacusaciones y sentimientos de inferioridad. Hace cuanto le sea posible a fin de perjudicarse y de dañarse, subordinando siempre sus personales exigencias a los demás, se torna evidentemente masoquista.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Todos estos mecanismos funcionan sin que el individuo esté consciente de ello, y son adquiridos a través de las experiencias vitales, cuando hay fallas en las funciones del yo.

II.3.- LAS TENDENCIAS AGRESIVAS.

La agresividad es considerada en muchas ocasiones como positiva, sobretodo cuando se presenta como respuesta ante un ataque real en el cual el individuo debe de reaccionar para de

fender su autoconservación y la de su familia. También, la agresividad es considerada como un factor de empuje para tomar decisiones y alcanzar objetivos que vayan en beneficio del individuo y que lo ayuden a lograr las metas que se ha trazado.

En esta investigación se considerará la agresión como --- aquellas demostraciones de ira, enojo, hostilidad, rabia, las cuales pueden demostrarse consciente o inconscientemente como producto de los conflictos, frustraciones e insatisfacciones - que el individuo va teniendo en su vida y que no sabe enfren-- tarse adecuadamente.

La cólera, la ira, la rabia y la hostilidad se expresan - con frecuencia a través de actitudes agresivas, las cuales pue-- den ser verbales y/o físicas, ya sea con gritos, tirando obje-- tos o golpeando a otros; en determinado momento esta agresión-- puede convertirse en autodestructiva, en aquellos casos en que el individuo no puede manifestar su agresividad hacia aquellas [®] personas que tienen un significado especial para él; la agresi-- vidad que siente es introyectada o transformada en sumisión a través del mecanismo de defensa de formación reactiva.

La identificación con el agresor es una forma de defensa basada en la necesidad de protegerse a sí mismo de la ansiedad que experimenta al sentirse incapaz de poder demostrar su agre-- sión debido a diferentes causas, tal como, el temor a represalias reales o imaginarias.

Cuando la agresividad es asimilada por el individuo, esta agresividad puede afectar físicamente su salud de diferentes maneras, el individuo puede llegar a padecer de hipertensión, úlceras, insomnio, cansancio y psicológicamente conducen al individuo a que se sienta culpable y tenga estados depresivos.

Las reacciones agresivas ante las frustraciones difieren entre los individuos; algunos se ponen tensos, ansiosos y airados, no exteriorizando sus sentimientos, en cambio otros demuestran su enojo con actitudes netamente hostiles hacia quienes les causan su frustración o los ataques pueden ser dirigidos contra otras personas u objetos de menor significado, otros en cambio, buscan una víctima inocente a quien culpan de sus problemas y en la cual pueden descargar su agresión sin mayor trascendencia.

Freud, plantea que el sentimiento de culpabilidad puede obligar al individuo a realizar actos que sean prohibidos como una manera de mitigar este sentimiento, cayendo en estados agresivos hacia otros o hacia sí mismo.

Buss establece que existen cuatro factores que determinan la fuerza de la agresión: el primero, es la frecuencia e intensidad con que se ha experimentado el ataque, las frustraciones y molestias; segundo, el grado en que el reforzamiento haya seguido a la conducta agresiva o de ataque; tercero, la facilidad social para expresar la conducta agresiva, el castigo debi

lita la conducta agresiva mediante la inhibición alertada por el conflicto, y por último, el temperamento del individuo relacionado con la impulsividad y la actividad que tenga para demostrar la agresividad (Coffer-Appley).

Freud (1924), sugirió que los impulsos destructivos, hostiles y agresivos pertenecían al instinto de muerte. Estas agresiones pueden estar dirigidas hacia afuera y manifestarse en sadismo o hacia dentro convirtiéndose en masoquismo, como un sentimiento de culpabilidad.

El masoquismo surge de un sadismo primitivo, el deseo de atormentar se convierte en autotormento.

Las agresiones hacia el exterior o dirigidas hacia sí mismo, van a estar determinadas por la situación social y de la percepción que el individuo tenga a causa de sus frustraciones.

La frustración es un estado emocional surgido por las contingencias de la vida, debido a que el individuo no puede satisfacer sus deseos y necesidades en el medio en que se desenvuelve.

Los individuos varían en sus actitudes ante las frustraciones, sean causadas directa o indirectamente por el medio ambiente o por sí mismo y es cuando recurre a demostraciones de agresividad como una forma de castigo.

Cuando el individuo se va adaptando a la realidad, va distinguiendo entre las frustraciones impuestas desde afuera y -- los peligros fantaseados, entonces relaciona el odio con las frustraciones o con el sufrimiento proveniente de factores externos, todo lo cual lo lleva a desarrollar métodos más realistas y objetivos para tratar su propia agresividad; lo que implica menos sanciones a los sentimientos de culpabilidad.

El odio en sí, no es más que la expresión de un conflicto creado por la situación social en la cual el individuo se ve forzado a vivir.

Los factores sociales determinan en gran medida, la existencia misma de la agresividad. En la sociedad actual, la -- agresividad frecuentemente es respondida con censura verbal o castigo físico, todo esto ha llevado a la asociación del miedo o de la ansiedad, así como la ira con esos estímulos. El efecto de los estímulos agresivos, para algunas personas ya enojadas, incrementa la ansiedad así como la agresividad.

Cuando el individuo quiere descargar su agresión y siente ansiedad por las consecuencias de ellas, para aminorar el conflicto tratará de inhibir sus impulsos agresivos. Aunque quizás quede inhibida la expresión de agresividad, el impulso no desaparecerá y hará presión para ser liberado de una u otra -- forma.

Konrad Lorenz, afirma que cuanta mayor energía agresiva exista en un individuo menos fuerte tiene que ser el estímulo para provocar una respuesta agresiva.

Los sentimientos de culpa indican que existe la necesidad de renunciar a un acto que la sociedad prohíbe. En muchos casos, estos sentimientos surgen antes de llevar a cabo la acción y cuando ya se realizó el acto, el individuo ejecuta una serie de ritos expiatorios para disminuir su ansiedad ante los sentimientos de culpabilidad. Estos sentimientos pueden provocar diferentes tipos de conducta que implican desafío, negación o represión de dichos sentimientos.

Fromm (1957), consideró que el individuo emplea varios mecanismos irracionales: el masoquismo, el espíritu de destrucción y la conformidad automática.

La destructividad es un impulso racionalizado de diferentes formas, que a través de la evasión tiende a eliminar el objeto que le causa angustia. Este tipo de impulso tiene muchas formas socialmente aceptables para ocultar la destructividad o la autodestrucción. Es más aceptable que una persona por descuido sufra cualquier tipo de accidente a que intente dañarse conscientemente. La falta de seguridad ocupacional puede ser utilizada por el trabajador para protegerse de su propia inseguridad emocional y de sus tendencias agresivas.

Los impulsos masoquistas tienen su base en sentimientos de inferioridad e impotencia del individuo. El sujeto tiende a disminuirse, a rehusarse a dominar las cosas por lo que en ciertos casos llegan a autocastigarse y a causarse sufrimientos.

Muchas veces llega a sufrir accidentes que no le hubiesen ocurrido de no existir una tendencia inconsciente que le impulsara.

El autocastigo es provocado por un sentimiento de culpa; la motivación original del autocastigo puede centrarse en el fracaso, frustraciones, deseos dañinos hacia otros o el intento de expiación de culpa.

Karen Horney, explica que los impulsos masoquistas conllevan al individuo a circunstancias dolorosas fortuitas; en primera instancia, el sufrir puede significar una defensa contra peligros eminentes y en segunda, constituye un recurso para obtener lo que se quiere, para realizar demandas sobre bases justificables. Mediante el sufrimiento puede obtener cariño, protección, ayuda, etc., además que su inferioridad puede ser justificada por los demás.

Las investigaciones acerca de los determinantes del comportamiento agresivo, frecuentemente se dirige hacia los problemas relacionados con las frustraciones y las influencias so

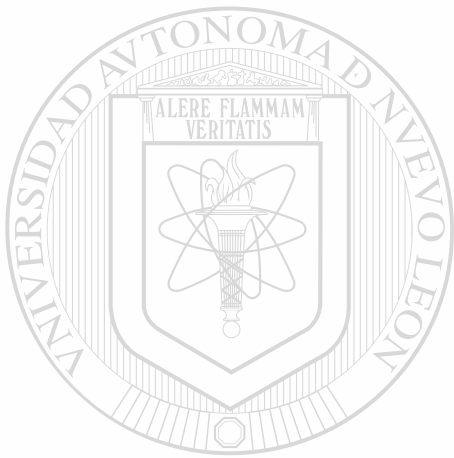
ciales. Berkowitz (1965-1967) considera que la disponibilidad para agredir se debe a los factores situacionales, además que se refiere al surgimiento de la cólera, producto de la frustración y a las tendencias agresivas que se han desarrollado a través de las experiencias pasadas. La presencia de un estímulo apropiado en el medio puede facilitar el comportamiento agresivo.

Diversos estudios realizados por Berkowitz y sus colaboradores, sostienen que las tendencias agresivas son el producto resultante de los factores emocionales y de los factores individuales. Los factores de personalidad relativamente duraderos tienen un papel en un grado tal en que a los estímulos de una situación precisa son capaces de provocar agresión.

Dollar y Miller supusieron que la frustración desencadena el impulso agresivo y que la agresión es la respuesta impulsiva prevalente frente a la frustración. Sin embargo, a menudo el impulso agresivo no puede manifestarse directamente contra el origen de la frustración. El bloqueo o la inhibición puede provenir de un peligro objetivo, como cuando ocurre con el temor realista a la represión; o de la ansiedad ante la expresión de agresión debido a un castigo previo contra la agresividad.

Cuando estas expresiones de agresividad no son expresadas directamente, el impulso se manifiesta indirectamente de múlti

ples formas, utilizando los mecanismos de defensa.

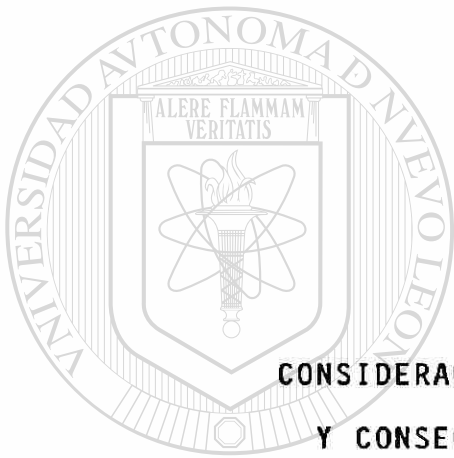


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO III
CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS CAUSAS
Y CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Lo primero que constituye un accidente es la ocurrencia de un acontecimiento no planeado que debido a contacto o exposición con objetos, substancias, personas, etc., va a alterar el orden de un proceso normal de trabajo, teniendo como consecuencia deterioro a la propiedad (máquinas, herramientas, etc), lesiones físicas en las personas o ambas, así como también pérdida de tiempo e interrupción momentánea o definitiva del trabajo dependiendo ésto de la naturaleza y consecuencia que pueda traer el accidente.

Se dice que los accidentes son inesperados, no planeados y no deseados porque se supone que concientemente nadie desea sufrir un accidente ni mucho menos cuando éste puede tener consecuencias graves para la persona que lo sufre.

La Ley Federal del Trabajo de México, define el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente (Arias: 1980).

Para que se produzca un accidente, definitivamente debe existir una causa que lo haya generado; frecuentemente son varias las causas que generan un accidente, ya que se interrela-

cionan entre sí.

En la mayoría de las empresas actualmente se investigan las causas de los accidentes basándose en los estudios realizados por Heinrich publicados en su libro Industrial Accident -- Prevention en 1931 y en el cual se basara Frank Bird en 1954.

Heinrich parte de que los accidentes se deben a factores personales tales como, la falta de conocimientos, problemas físicos de salud, factores individuales heredados o adquiridos -- que puedan interferir en la realización del trabajo, todos los cuales unidos a los factores ambientales y de trabajo van a -- producir los accidentes.

Frank E. Bird Jr. en base a la teoría de Heinrich creó el movimiento de control total de pérdidas dándole más importancia a los aspectos administrativos de la empresa en el control de accidentes y que se le debe prestar más atención a los accidentes que resultan en daño a la propiedad, más que a los aspectos psicológicos del trabajador (Tavera Jarquín: 1983).

Bird plantea que existen tres factores que se deben de -- controlar y que si se presenta una falla en uno de ellos es -- muy posible que se suscite un accidente.

III.1.- FALTA DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y DE SUPERVISION.

Esto implica que cualquier trabajo debe estar dirigido ha

cia la seguridad, calidad, producción o costo de la actividad que realiza la empresa; la gerencia debe llevar un control de pérdidas para conocer cuán efectivo ha sido el trabajo y la calidad del producto.

Este factor puede fallar debido a la deficiencia del personal que tienen a su cargo el control de pérdidas, el cual debe implementar programas efectivos para la prevención de accidentes además que se debe de motivar al personal para lograr las metas propuestas y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La falta de control administrativo va a permitir que se presenten causas básicas de los accidentes que deterioren las operaciones industriales.

III.2.- LAS CAUSAS BÁSICAS.

Son aquellas causas que están directamente relacionadas con el accidente.

Las causas básicas se clasifican en dos grupos:

A) Factores del trabajo: los que están relacionados con el trabajo o sea las condiciones inseguras dentro del área laboral, los cuales se presentan debido a defectos en la situación de trabajo, errores en el diseño, planeación defectuosa u

omisión de los requerimientos esenciales de seguridad para mantener un ambiente físico relativamente libre de riesgo.

Cuando no se le dá un adecuado mantenimiento a la maquinaria, los equipos y herramientas se van a deteriorar, por ende, existirán condiciones inseguras dentro del trabajo dando por resultado pérdidas e ineficiencia en la realización del trabajo, ocasionando peligros para los trabajadores así como, pérdidas económicas para la empresa.

Las causas básicas pueden ser el origen de las condiciones inseguras y de los actos inseguros, una falta de identificación de estas causas puede aumentar las probabilidades para que ocurran los accidentes.

B) Los factores personales: está constituido por las características corporales y mentales del individuo que son necesarias para la realización de su trabajo y que son responsables en la realización de los actos inseguros.

Los factores personales se dividen en tres aspectos:

a) Falta de capacitación: es uno de los factores más importantes, porque si el trabajador no sabe cómo realizar su trabajo, desconoce el funcionamiento de las máquinas e ignora las reglas de seguridad es más factible de que pueda tener o causar un accidente.

A través de la capacitación se pueden cambiar los malos hábitos de trabajo así como, enseñarles a los trabajadores sobre los riesgos que existen dentro de su trabajo, y cómo evitarlos.

b) Los defectos físicos, sean éstos temporales o corregibles que pueden influenciar en la realización de acciones inseguras.

A este factor Heinrich le da mucha importancia, para él los defectos físicos se refieren al aspecto corporal que pudieron ser adquiridos en el transcurso del trabajo o bien ser congénitos.

Dentro de los aspectos físicos se incluyen los problemas visuales, auditivos, coordinación motora deficiente, efectos de desnutrición y problemas de salud en general.

c) El tercer factor son los aspectos psicológicos. Heinrich, en su estudio incluye todos los problemas que pueden generarse de un trabajo monótono o que no satisfaga al trabajador tales como, el resentimiento derivado de las frustraciones, la inhabilidad mental causada por condiciones físicas, los disturbios mentales temporales, los problemas de salud y económicos que pueda tener el trabajador y que influyan en su estado de ánimo.

Todas estas condiciones intervienen con la habilidad del

hombre para concentrarse en su trabajo y poder estar alerta a los riesgos. Estas situaciones pueden llevar a las personas a encerrarse en sí mismo, a preocuparse con pensamientos que no tienen relación con el trabajo que está realizando.

En cambio Bird propone que en muchas ocasiones el trabajador "no quiere" adoptar las normas de seguridad y los cuidados necesarios para evitar los accidentes de trabajo, debido a que existe una actitud inapropiada en el trabajador por no haber una adecuada motivación en los programas de prevención de accidentes.

La actitud del trabajador de "no quiere", no es una explicación consistente, muchas veces la resistencia a adoptar las medidas de seguridad se puede deber al deseo de demostrar una actitud viril, otras al exceso de confianza y considerar innecesarias las precauciones que los jefes le imponen y otras a la desobediencia intencionada y consciente de las normas de seguridad. Quizás la falta de motivación para no utilizar los equipos de seguridad o el no querer seguir las normas de seguridad, se deban a otros factores. Habría que investigar qué fuerzas internas motivan al trabajador a optar estas conductas.

Generalmente cuando ocurre un accidente y no se encuentra una causa inmediata se dice que el trabajador sufrió el accidente por descuido. Este factor es la causa de posibles lesiones, pero no puede ser una explicación totalmente aceptable, -

porque es un factor que está implicado directamente con la con
ducta humana.

El desinterés y las insatisfacciones que el trabajador --
tiene en su trabajo le pueden producir angustia, la cual es --
transformada por el yo en placer agresivo mediante el mecanis-
mo de formación reactiva.

El odio que siente hacia los superiores puede en ocasio--
nes engendrar un fuerte sentimiento de culpabilidad y un deseo
consciente o inconscientemente de escapar a través del autocas-
tigo de sus sentimientos negativos. El fracaso puede aumentar
el riesgo de los accidentes, ya que es una forma de autoprotec-
ción lo que vendría a ser una solución simbólica a sus conflic-
tos y frustraciones.

Los factores mentales y emocionales pueden no sólo in-
fluir en las reacciones de una persona ante las demandas de la
sociedad y los problemas de su propia vida, sino que también -
lo harán más susceptibles a sufrir accidentes.

III.3.- CAUSAS INMEDIATAS.

Son aquellas condiciones que evidentemente se relacionan
directamente con el accidente y son las primeras que se inves-
tigan. Estas se dividen a su vez en:

A) Condiciones inseguras o peligrosas, las cuales están directamente relacionadas con el ambiente de trabajo y debieron haber sido detectadas con anterioridad por los responsables de control administrativo para prevenir cualquier accidente.

B) Los actos inseguros, son aquellos actos personales que en su ejecución ponen en peligro a la persona a sufrir un accidente, debido a la violación de un procedimiento de seguridad aceptado o por fallas en la realización del trabajo asignado.

Los actos inseguros están muy relacionados con los factores personales mencionados anteriormente en las causas básicas.

En investigaciones relacionadas por Heinrich y Viteles se encontró que el 10% de los accidentes se debían a las condiciones inseguras, el 88% a la realización de actos inseguros y el 2% a situaciones impredecibles y fuera de control del trabajador y de la empresa.

Bird plantea que si se permiten la presencia de las causas básicas, y de las causas inmediatas ocurre lo que él llama "incidente", lo cual es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en daño físico a la propiedad. A través de la investigación de los incidentes o los cuasi-accidentes se pueden evitar los accidentes.

Los resultados de los accidentes se pueden evaluar de --- acuerdo al daño físico a la *propiedad*, como también a los *efec*tos humanos y a los aspectos económicos que vienen a ser el -- costo total de pérdidas ocasionadas por el accidente.

Un accidente puede ser considerado como grave o leve, de-
pendiendo del tipo de lesiones que arroje como resultado. Con
respecto a las consecuencias del accidente en el trabajador, -
éste puede sufrir lesiones personales, las cuales pueden ser -
graves o leves dependiendo del índice de gravedad que obliguen
al trabajador a permanecer fuera de su trabajo por determinado
tiempo, siendo éste de un período de un día o más.

Las lesiones leves, son pequeños golpes, heridas, etc., -
que pueden ser atendidas por el médico de la empresa y el tra-
bajador puede regresar de inmediato a su trabajo o permanecer
fuera de éste por un día.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Las lesiones graves implican la atención médica *especiali*
zada y el trabajador permanece fuera de su trabajo, por un ---
tiempo indefinido dependiendo del grado de incapacidad que *ten*
ga como consecuencia del accidente.



CAPITULO IV

**RELACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON ALGUNOS
FACTORES DE LA PERSONALIDAD**

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El hombre es la causa inmediata de los accidentes, por -- ser quien controla las condiciones inseguras y es quien realiza los actos peligrosos que lo llevan a sufrir un accidente. -- Esto no quiere decir, que el individuo tenga conciencia de lo que está sucediendo.

Cuando se logra controlar los factores de edad, sexo, experiencia, equipos de seguridad adecuado y al trabajador se le ha capacitado y adiestrado correctamente, para el buen desempeño de su trabajo, los accidentes continúan ocurriendo y es -- cuando se dice que el factor humano no puede ser controlado.

Tanto en las causas inmediatas como en las causas básicas está involucrado el factor humano, por ser el individuo el que dirige cualquier acción. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Un accidente es un error con consecuencias graves, que en algunas ocasiones el trabajador arriesga su vida. Desgraciadamente muchos accidentes, son debidos a una respuesta inadecuada a la solución de conflictos.

Mucha gente se expone constantemente a situaciones de peligro, lo hacen como una forma de vida, el buscar el peligro -- lo integran en sus actividades diarias, sus conductas equivocadas

das los hacen sentir que el accidente es el precio que de cualquier manera tienen que pagar. Esto es debido principalmente a la influencia del medio social en que se desarrollan, lo que va condicionando al individuo a tener ciertos valores con respecto al valor que tiene la vida y por ende al concepto de seguridad.

Por lo general, en los accidentes de trabajo se investiga si éste se debió a un acto peligroso o inseguro, o si las condiciones del ambiente o de las maquinarias y herramientas pudieron propiciarlo, y en qué medida el individuo participó directa o indirectamente en que se diera el accidente, pero no se investiga cuáles factores de la personalidad pudieron obligar al trabajador, a realizar un acto inseguro o a laborar en condiciones peligrosas, que en alguna medida atentan contra su propia seguridad.

Las personas están formadas por atributos que caracterizan la organización constante y cambiante del individuo. Estas comprenden sus necesidades sociales y biológicas, rasgos de conducta, sentimientos, actitudes hacia los demás y hacia sí mismo, expectativas, inhibiciones, conflictos y frustraciones.

El medio ambiente le impone al individuo frustraciones específicas, bloqueándole ciertos modos de reacción a éstas y facilitando otras, sugiere ciertas formas para solucionar los --

conflictos que se plantean entre las exigencias instintivas y el miedo a nuevas frustraciones.

Cuando una persona se siente frustrada busca un objeto -- sustituto aceptable, a través del cual pueda lograr minimizar ese sentimiento. En ausencia de ese objeto sustituto, es probable que tarde o temprano las respuestas del individuo se conviertan en respuestas mal adaptadas.

Una de estas respuestas podría ser la agresión; la cual es una manera directa, que se expresa en la forma de un ataque contra la persona o personas que se percibe como la causa de la frustración. Este ataque puede ser verbal o físico, sin embargo, con frecuencia cuando es demasiado peligroso atacar directamente a la persona que causa la frustración, los ataques pueden ser dirigidos contra otras personas u objetos de menor significado.

Las personas que presentan actitudes agresivas, falta de adaptación e inestabilidad emocional son las que sufren más accidentes, ya que no tienen control de sí mismas, llegando a tener explosiones de ira y descargando su agresividad sin medir las consecuencias posteriores que puedan tener sus actos de -- agresividad.

En la producción de accidentes, Freud le da importancia a los deseos inconscientes, plantea que existe algún deseo per--

turbador que induce al individuo a buscar su autodestrucción.

El ello, el yo y el superyo son parte de la estructura de la personalidad del individuo, las que definirán su comportamiento ante los demás individuos y la sociedad, de acuerdo a las experiencias y situaciones interpersonales que haya tenido desde su infancia hasta la edad adulta. En el ello se encuentran los estados aversivos de dolor, aflicción, rabia y los resentimientos, producto de las frustraciones y fracasos que el individuo tiene y que no sabe enfrentar adecuadamente, todos estos sentimientos negativos pueden emerger hacia la conciencia del individuo a través de las fantasías; el distraerse --- constantemente en lo que está realizando cuando la tarea no -- tiene mayor significado para él.

— Cuando un trabajo resulta monótono y despierta ansiedad, hay una tendencia a concentrarse más en aquellos aspectos que resulten menos urgentes, olvidándose de los aspectos importantes y del cuidado que se debe tener al realizar una tarea que implique riesgo.

El individuo que se siente insatisfecho con su trabajo, puede llegar a sentirse frustrado, provocándole estados de tensión caracterizados por la duda, la fatiga, lo que lo harán -- más susceptible a distraerse y a caer en situaciones de descuido.

La relación entre la fatiga y los accidentes, no se limita únicamente a los aspectos puramente físicos de ésta que conducen a una pérdida de la destreza, sino que también comprende factores psicológicos tales como, la distracción y la inatención que nacen del aburrimiento.

El stress va a causar una disminución en todos los aspectos de ejecución que tenga que realizar el individuo en su trabajo, por lo que habrá un aumento de los errores y un decremento en la velocidad de ejecución del trabajo, así como también va a aumentar la hostilidad y la irritabilidad, por lo cual se van a deteriorar las relaciones interpersonales con su grupo, llevándolo a hacer más patente las situaciones de conflicto, creándole mayor sentimiento de frustración al no sentirse satisfecho en su trabajo ni con sus relaciones personales. Al haber una disminución en la ejecución del trabajo y aumento en los errores del trabajo que realiza, causada por las constantes distracciones que tiene; es permisible que caiga en el descuido de su seguridad provocando un accidente de trabajo.

Las distracciones son expresiones de elementos del inconsciente que le van a servir al individuo para evadir su realidad, disminuir su aburrimiento y la responsabilidad, lo cual puede lograr a través de las fantasías o simplemente pensando en cosas diferentes a lo que está haciendo.

Cuando no se encuentra ningún justificante del accidente,

la causa probable, es el descuido que tuvo el trabajador al -- realizar su tarea.

El descuido implica que la persona no estaba pensando solamente en su trabajo, ya sea porque tiene demasiadas preocupaciones o por la falta de interés que representa el trabajo y, en muchas ocasiones se dice "que por descuido" el trabajador se olvidó de utilizar los equipos de seguridad, o de revisar las máquinas y herramientas antes de utilizarlas.

Los estados tensionales están muy relacionados con los accidentes. Presentándose una disminución en la concentración del individuo en lo que está realizando. El stress es especialmente intenso en algunas actividades laborales, que tienen un alto ritmo de trabajo donde implique, esfuerzos físicos intensos y un alto grado de tensión psíquica. Cuando el hombre trabaja en condiciones altamente peligrosas, el esfuerzo nervioso también le puede causar cansancio.

La prolongación de las jornadas de trabajo, los turnos rotativos, tienen efectos negativos en la salud del trabajador, por lo general el trabajador que se siente fatigado tiene problemas de insomnio, gastrointestinales; todo ésto dará como resultado una incidencia mayor de los accidentes debido a que el trabajador, tiende a distraerse y descuidarse con mayor facilidad.

El descuido, describe, define e implica un fenómeno de la conducta humana que puede ser útil para justificar las causas de los accidentes, pero habría que investigar qué fenómenos de la conducta humana están implícitos en ese acto de descuido.

Los aspectos negativos de la insatisfacción en el trabajo, son elementos destructivos que disminuyen la moral y que van a producir problemas emocionales creando conflictos.

La insatisfacción del trabajador es muy difícil de detectar, algunas veces ni él mismo está consciente del motivo que lo impulsa a comportarse de ese modo.

La insatisfacción puede generar una disminución en la producción, aumento de las lesiones personales o de los casi accidentes, falta de orden y limpieza dentro de las áreas específicas de trabajo, así como causar mayor desperdicio de los materiales que se producen o el daño a los equipos de trabajo.

La tendencia del ser humano es la de escapar de cualquier estado emocional desagradable, el individuo actúa irreflexivamente a causa de la impotencia que le produce el miedo y la ira que se originan de la frustración.

Si la frustración continúa a pesar de los intentos del individuo, por obtener ciertos objetivos que le satisfagan, puede llegar un momento en que sienta irritación, estados de an--

siedad o ambos a la vez, lo que va a contribuir a que disminuya su concentración en el trabajo, se distraiga y descuide su seguridad haciendo factible cualquier accidente.

Algunas personas, muchas veces, no aceptan las normas de seguridad y buscan alternativas inseguras por actitudes contradictorias, tales como:

a) Cuando el medio de trabajo seguro requiere más tiempo, algunos eligen la alternativa insegura para ganar tiempo para poder realizar otras cosas, o buscan una satisfacción personal al realizar el trabajo más rápido esperando el reconocimiento de sus compañeros y jefes.

b) Atraer la atención: Algunos trabajadores buscan el momento apropiado para trabajar de un modo imprudente y atrevido, para atraer la atención y poder satisfacer sus necesidades de reconocimiento, cayendo en un exhibicionismo temerario.

c) Obtener la aprobación y aceptación del grupo, sobre todo evitar el sarcasmo de sus compañeros y poder demostrar su valentía y su experiencia, al no utilizar los equipos de seguridad o al trabajar más rápido que lo debido.

d) Expresar resentimiento: Algunos trabajadores actúan en forma insegura, desafiante a la supervisión, una notoria práctica de actos inseguros en su forma de expresar su resentimiento.

miento, logrando una satisfacción cuando sienten que se han -- burlado del supervisor.

e) Hacer valer su independencia y autosuficiencia: Algu-- nas personas sienten rechazo ante cualquier tipo de autoridad, se enfurecen cuando el supervisor les dice como deben hacer su trabajo y reaccionan de mal modo a las instrucciones. Cuando no están a la vista del supervisor, actuarán de forma contra-- ria a las instrucciones por el solo hecho de demostrar su inde-- pendencia, lo cual les va a dar un sentido de autosuficiencia y de satisfacción personal.

Todas estas actitudes son consecuencia de la insatisfac-- ción, que le produce su trabajo lo que sumado a los problemas de su vida diaria, van a contribuir a que el individuo se en-- cuentre ante conflictos que no pueda solucionar adecuadamente y que le causan frustraciones, creándole sentimientos de infe-- rioridad o de impotencia, pudiendo recurrir inconscientemente a los accidentes como una forma de descargar su agresividad.

Debido a ese sentimiento de hostilidad, puede que atribu-- ya a otros trabajadores o a algún objeto la causa de su frus-- tración, y trate de buscar algún objetivo que de alguna forma satisfaga sus necesidades.

Hay personas que manifiestan trastornos en su personali-- dad, a causa de un choque entre sus necesidades de dependencia

hacia otros y su deseo de ser independientes. Tal vez los accidentes sean el precio que tienen que pagar, cuando afrontan el peligro de reconocer esa falta de madurez en su dependencia, hacia la empresa que asume simbólicamente el papel paternalista.

Los impulsos agresivos son desencadenados por la frustración, si se bloquea su liberación directa, éstas pueden liberarse indirectamente a través del desplazamiento hacia un objeto menos amenazador, como serían las herramientas y máquinas o el causarles desperdicios a la empresa, otra forma de liberarse indirectamente la agresión, es buscando víctimas inocentes o canalizarse por una liberación catártica por medio de los diferentes mecanismos de defensa.

El individuo que siente agresión hacia el jefe, la organización para la cual trabaja o el medio ambiente debido a sus frustraciones, puede en determinado momento volcar esa agresividad hacia sí mismo, provocándose inconscientemente un accidente, con el cual indudablemente obtendrá ganancias secundarias; por un lado, descarga su agresividad y por otro, obtiene la atención de sus familiares y de sus compañeros de trabajo. Para esta gente, un accidente podría equipararse a un castigo, al cual pueden recurrir periódicamente.

Los accidentes pueden proteger al yo de cualquier amenaza de inseguridad, angustia y de frustraciones. Para las perso-

nas que no sienten seguridad, estos factores pueden llevarla al accidente como una medida para restaurar su propia seguridad.

La necesidad de conservar la propia integridad física cede ante el deseo de expiar su culpa. Por lo general este tipo de personas viven constantemente sufriendo accidentes con lesiones leves, culpando a "su mala suerte" o a otros de que les ocurran estos percances.

Las investigaciones han demostrado que los que frecuentemente sufren accidentes tienen una acentuada temeridad, su impulsividad suele actuar unida a una aversión a sus superiores y en desafío a las normas y políticas establecidas por ellos, por lo que las normas de seguridad son violadas deliberadamente, y el trabajador se expone constantemente al peligro (Miller 1977).

La susceptibilidad a los accidentes pueden atribuirse a una falta de conciencia del significado de peligro, a respuestas inadecuadas ante situaciones riesgosas y a la falta de desarrollo de hábitos para disminuir el peligro.

Al arriesgarse sin medida se accidentan con más frecuencia, cualquier acción que realiza el trabajador, se torna riesgosa, aún aquellas que de ninguna manera se pueden considerar como peligrosas en situaciones normales.

Todo lo anterior, está ligado a factores educacionales y ambientales que han contribuido a que, el individuo se torne más susceptible a sufrir accidentes ante cualquier situación.

Algunas personas canalizan sus insatisfacciones, frustraciones y su envidia en agresiones que no pueden demostrar, convirtiéndose en personas sumisas ante los ojos de quienes le producen ese sentimiento. El accidente de trabajo viene a evitar un sentimiento de culpabilidad, al desear inconscientemente un castigo o un mal, al que le ha provocado su frustración.

Estas personas, además de sufrir accidentes manifiestan un deseo ferviente de venganza, tratando de alguna manera de dañar los bienes de las fábricas produciendo mayor desperdicio y descuidando las herramientas de trabajo.

Las personas que no sienten seguridad, ciertos factores los llevarán a accidentarse para restaurar esa sensación de seguridad emocional. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Algunos de los problemas de los trabajadores son originados fuera del lugar de trabajo, los problemas de salud, las dificultades económicas, problemas familiares, etc., generan tensión en el trabajador, los cuales pueden repercutir en el desempeño de su trabajo y de las relaciones interpersonales. Un obrero que está realizando una labor que conlleva un alto riesgo, debido a sus problemas personales, puede caer en situacio-

nes de descuido al perder el interés en su trabajo y, realizar actos inseguros que aumentarán los riesgos de sufrir un accidente.

El cansancio, la muerte de algún familiar y en general, cualquier cambio en la vida del individuo puede ser precipitante para que el individuo presente cambios en su conducta; muchas tensiones dejan huellas en el individuo, las cuales pueden manifestarse años más tarde.

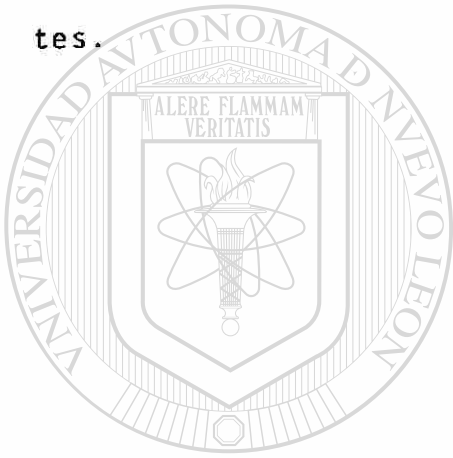
Cuando una persona está temporalmente tensa y enfadada, exaltada o preocupada, su vigilancia para situaciones potencialmente de peligro y su capacidad para poder enfrentarse con ella de manera eficaz, están alteradas. El peligro no le causa preocupación, en algunos casos puede hasta buscarlo, ya sea consciente o inconscientemente como una forma de descargar todos sus sentimientos negativos.

Oscar Pérez en su artículo; los aspectos psicológicos de los accidentes de tránsito, expone que la inestabilidad emocional y la falta de adaptación de la personalidad, van estrechamente unidas a los accidentes. Lo más grave del caso es que todos estos desajustes, son desconocidos por las personas que lo padecen así como por las personas que los rodean.

Una de las causas básicas de los factores personales es que debido a una falta de motivación adecuada, el trabajador -

busca inconscientemente a través de los accidentes llamar la atención y al mismo tiempo, lograr la aprobación del grupo, -- así como canalizar su propia hostilidad.

La seguridad emocional es muy conveniente, es un elemento de estabilidad que permite contrarrestar conflictos, tensiones y crisis, producto del medio en que se desenvuelve el individuo, lo cual va a contribuir a que se produzcan tantos accidentes.

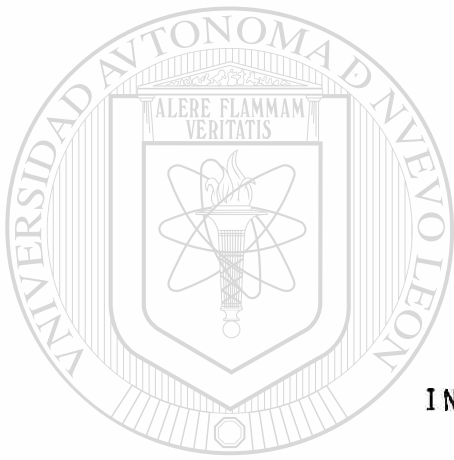


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





CAPITULO V
INVESTIGACION DE CAMPO

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1.- SIGNIFICACION DE LA INVESTIGACION.

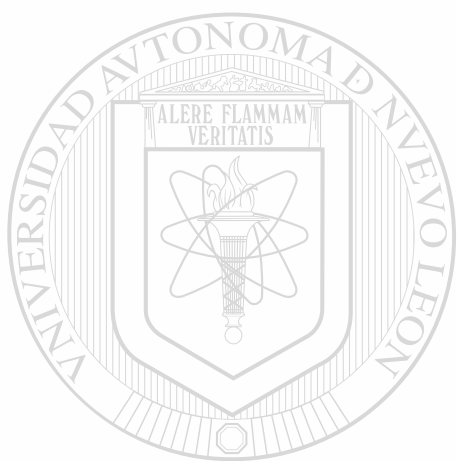
A medida que el mundo industrial se vuelve más complejo - en cuanto a la tecnología que se utiliza en las diferentes empresas, las condiciones de trabajo se han mejorado, los equipos de seguridad han sido adaptados para no incomodar en el desempeño del trabajador, la capacitación y el adiestramiento ha ido adquiriendo un valor importante, pero al mismo tiempo los accidentes continúan ocurriendo.

En 1981, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que unos 50 millones de accidentes se producían anualmente, ocasionando muchas veces la muerte y la invalidez permanente a los involucrados.

A través de esta investigación se estudiarán algunos factores de la personalidad que puedan influir en los accidentes, tales como, las tendencias agresivas, las expresiones inconscientes y la utilización de algunos mecanismos de defensa que puedan ser determinantes en el individuo, para que éste realice actos inseguros o busque laborar en condiciones inseguras - que lo conllevan a sufrir accidentes.

Así mismo, se investigará qué otros factores psicológicos pueden ser causales de los accidentes, por lo que se trabajó con dos grupos de obreros; uno, que no hubiese tenido accidentes en un período de cinco años y otro con un alto índice de -

accidentabilidad.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Objetivo General: Demostrar qué factores psicológicos pueden influir en las causas de los accidentes de trabajo, y establecer las diferencias de estos factores; entre personas que tienen un alto índice de accidentes y personas que no han tenido accidentes en un período superior a los cinco años.

Objetivos Específicos:

1.- Lograr establecer la posible relación existente entre las tendencias agresivas y los accidentes de trabajo.

2.- Establecer una correlación estadística, de los diferentes factores psicológicos que se encuentran en los individuos que han sufrido accidentes, y en personas que no los han tenido.

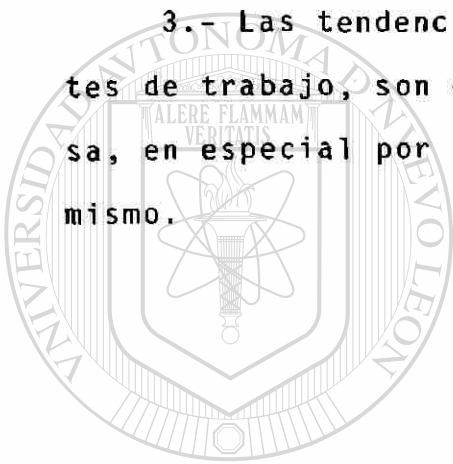
3.- Lograr la comprobación de que las expresiones inconscientes, influyen en los accidentes de trabajo.®

3.- HIPÓTESIS.

1.- Las personas con tendencias agresivas, tienden a sufrir mayor número de accidentes.

2.- Los accidentes de trabajo en su gran mayoría, son el resultado de expresiones inconscientes.

3.- Las tendencias agresivas inconscientes en los accidentes de trabajo, son expresadas por algunos mecanismos de defensa, en especial por la formación reactiva y vuelta contra sí mismo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- METODOLOGIA.

Para la realización de la investigación se tomaron dos -- grupos de obreros de 20 personas cada uno, los cuales trabajan en dos industrias de Monterrey en la rama metalúrgica, en la - elaboración de piezas para automóviles.

En ambas muestras, se les aplicó el instrumento de reco-- lección de datos que consistía en un cuestionario de 40 pregun-- tas y 4 láminas.

El instrumento inicialmente se aplicó a seis obreros de - diferentes áreas, ajenas a las empresas donde se realizó la in-- vestigación. Esta muestra fué seleccionada totalmente al azar. En el pre-test, los datos sobre el número de accidentes que ha-- bían sufrido, fueron los que ellos proporcionaban pero resulta-- ban contradictorios, con los datos que daban en la pregunta No. 21 ¿Ha sufrido accidentes en su trabajo? ¿Cuántos? y la pregun-- ta No. 39 ¿Qué tipos de accidentes ha sufrido en su trabajo? - por lo que se decidió que se debía de cotejar con los datos de archivo de cada empresa.

También se cambiaron el orden de las preguntas y la forma de éstas, para darle mayor apertura; así mismo se incluyeron - preguntas con las cuales no se iba a obtener mucha información, con el fin de mezclar preguntas profundas con preguntas un tan-- to superficiales y fáciles de responder, para diluir la posi--

ble inquietud que el cuestionario generara.

A la muestra a la que se le aplicó el pre-test, se le entregó el cuestionario para que fuese completado por ellos mismos; pero se encontró que se perdía información, además de que muchas de las preguntas no eran totalmente contestadas y el tiempo de duración era superior al programado, por lo que se decidió hacer un tipo de cédula de entrevista, la ventaja de este tipo de instrumento, es que se puede observar directamente a la persona además de que se puede incitar a que responda con sinceridad, y adquirir mayor información al estar en contacto directo con el entrevistado.

4.1.- INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

4.1.1.- Aspectos considerados para la elaboración del Instrumento:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El individuo crea diferentes medios para expresar la ira, la hostilidad, su inconformidad ante conflictos y frustraciones, lo cual entre otras razones, pueden tener como etiología su insatisfacción en el trabajo y en el medio ambiente en que se desenvuelve.

Los accidentes de trabajo son un medio que puede utilizar el trabajador con diferentes fines:

a) Atacar a la Empresa:

Cuando ocurre un accidente, se originan gastos económicos en la empresa por la pérdida de tiempo en que incurre el trabajador accidentado, y el de los compañeros que detienen su trabajo para auxiliar al lesionado y hacer comentarios al respecto; el costo de la curación, e incapacidad del trabajador, todo esto va a minimizar la calidad y productividad de la empresa.

El trabajador, al accidentarse, culpa a la empresa de los accidentes, acusándola de la falta de condiciones y de equipo de seguridad necesarios para la realización del trabajo.

b) Demostración de valor y de agresividad:

El individuo, al sentirse inferior ante otros, tiene que demostrar su valentía y su importancia, algunas personas tienen a través de la intelectualización y de la realización de actos inverosímiles, sentirse y demostrar que son superiores a los demás; en el caso del obrero, éste trata de ser el trabajador más rápido, el no utilizar los equipos de seguridad, porque el utilizarlos es para cobardes o para personas que no tienen experiencia en el trabajo.

Los sentimientos de culpa pueden provocar diferentes tipos de conductas que implican desafío a cualquier norma esta--

blecida, recurriendo a demostraciones de valor para incrementar la autoafirmación, debido a los sentimientos de inferioridad que imperan dentro del individuo.

c) Causar contratiempos al supervisor:

En la empresa el supervisor es el responsable directo de que marche bien todo lo relacionado con la productividad, es también el que se encarga en alguna medida de presionar al trabajador, para que su trabajo se haga más rápido y se mejore la calidad del producto; un supervisor que no vigila bien a sus subordinados, difícilmente logrará un nivel óptimo de producción. Los accidentes son considerados como un incremento en el costo de la producción, debido al tiempo que se pierde cuando éstos ocurren, no sólo por la persona que lo sufre, sino el de los compañeros que en ese momento dejan de trabajar, para socorrer a su compañero herido. Aquella área donde ocurren mayor número de accidentes, es responsabilidad del supervisor; lo que le puede causar llamadas de atención de parte de la administración, por no estar cumpliendo con su trabajo de vigilar y supervisar, que se cumplan las normas de seguridad establecidas.

d) Sentimientos de culpabilidad:

Freud plantea, que el sentimiento de culpabilidad puede obligar al individuo, a realizar actos prohibitivos como una

manera de disminuir ese sentimiento, el cual puede ser demostrado a través de una serie de actos {Freud, O.C:24-27}.

Los sentimientos de culpa ocurren a nivel inconsciente debido a tensiones entre el yo y el superyo, éste señala las normas impuestas y el yo trata de defenderse ante los impulsos -- que puedan dañar al individuo, previendo las consecuencias futuras que pueda tener al dejarse dominar por los impulsos registrados por el ello.

El desear un mal o el causarlo, le crea al individuo sentimientos de culpabilidad y se tortura a sí mismo, con autoacusaciones y una forma de expiar su culpa puede ser a través de los accidentes de trabajo.

El individuo demuestra su hostilidad al golpear, tirar objetos, golpearse a sí mismo, gritar, decir maldiciones y a nivel inconsciente introyecta su ira, descargándola a través de la psicopatización de las enfermedades, el ausentismo, demostrando su insatisfacción en el trabajo como una muestra de franca rebeldía, o por el contrario su agresividad se vuelve pasiva, convirtiéndose en una identificación plena hacia quienes le causan las frustraciones: la empresa, el supervisor, entonces el individuo se vuelve sumiso, obedeciendo y aceptando aparentemente cualquier situación.

4.1.2.- Diseño del instrumento:

El instrumento de recolección de información para esta investigación consta de dos partes:

A) Un cuestionario; contiene 40 incisos entre los cuales hay preguntas abiertas, cerradas y de elección múltiple.

La finalidad del cuestionario es la de investigar la percepción que tienen los trabajadores de las causas de sus accidentes, así como también detectar los diferentes mecanismos -- que puedan utilizar para descargar su agresividad, producto de las insatisfacciones y de los conflictos, generados de las relaciones interpersonales con su jefe inmediato y con sus compañeros de trabajo.

Para su elaboración se tomaron como referencia, diferentes tests de personalidad tales como: el Inventario Multifacético de la personalidad (MMPI), el 16 PF, el NPF y el perfil e inventario de la personalidad del Dr. Leonard Gordon. Basándose en el contenido de algunas preguntas de estos test y que tuvieran relación con las hipótesis planteadas, por ejemplo: Para probar la segunda hipótesis donde se plantea, que los accidentes son en su mayoría el resultado de expresiones inconscientes. Se buscaron en el cuadernillo de aplicación del MMPI y del 16PF preguntas que de alguna forma, investigaran o tuvieran relación con las expresiones inconscientes.

La pregunta 19 y 20 de este cuestionario, fueron elaboradas en base a la pregunta #31 del MMPI y la pregunta 101 del 16 PF, las cuales se refieren a los problemas del sueño que tiene el individuo, con la diferencia de que las preguntas antes mencionadas fueron adaptadas para la finalidad de esta investigación.

Un proceso similar se realizó con las otras hipótesis, el cual veremos más adelante en el apartado donde se explica la división, de la forma y contenido del instrumento.

Las láminas están fundamentadas en la Teoría del Test de Apercepción temática (TAT) de H. Murray, la cual plantea que las láminas describen una actividad perceptual que culmina, con la visualización selectiva de la historia que el sujeto narra, esto promueve un proceso asociativo que evoca contenidos mnémicos de experiencias vividas, conocimientos y fantasías en que el sujeto da una respuesta emocional.

Las situaciones y trastornos descritos en cada lámina tiene relación con los que se presentan en la vida cotidiana de los trabajadores.

Al presentar las láminas a los entrevistados, éstas sirven de estímulo para facilitar la producción de historias, relacionadas con las vivencias pasadas del sujeto. De acuerdo al relato de cada lámina, después se realiza un análisis del

contenido.

La primera lámina, presenta un accidente de trabajo, donde un obrero se corta un dedo con una máquina en la presencia del supervisor. A través de esta lámina se trataba de conocer, lo que el trabajador piensa de por qué suceden los accidentes y el papel que desempeña el supervisor, dentro de los accidentes y la relación antes y después del accidente con el obrero.

En la segunda lámina, se observa un supervisor reunido -- con tres personas; el objetivo de esta lámina es la de conocer la relación que pueda tener el supervisor con su personal, y - las actitudes que asumen los trabajadores ante la figura de autoridad que representa el supervisor.

~~Tercera lámina: Un hombre golpeando una puerta; entre ---~~
otras, es una forma de demostrar agresividad. Los comentarios, motivos y situaciones que pueda tener una persona para este tipo de demostraciones. ®

Cuarta lámina: Un accidente automovilístico, aunque es - una situación poco común donde pueda estar involucrado un obrero, se quiso conocer la percepción que tiene de las causas de los accidentes en general, y de los sentimientos que conside--ran que puedan tener las personas al estar involucradas en situaciones similares.

Ambos instrumentos se complementan entre sí y están fundamentados en el marco teórico, tratando de probar las hipótesis y el objetivo de la investigación.

4.1.3.- División de la forma y contenido del instrumento:

a) Expresiones de Agresividad: El individuo crea diferentes medios para expresar la ira, hostilidad, su inconformidad ante conflictos y frustraciones, lo cual entre otras cosas pueden ser causados por la insatisfacción en el trabajo, el medio en que se relaciona o su relación entre sus superiores y compañeros de trabajo.

Estas demostraciones de agresividad no sólo se pueden expresar a través de golpear o tirar objetos, también en un momento dado el individuo puede llegar a realizar actos peligrosos, no midiendo las consecuencias posteriores que éstos puedan tener, para la investigación de este aspecto se realizaron las siguientes preguntas:

5. Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención, y usted no acepta que él tiene la razón, ¿Qué hace?

6. Usted se enoja cuando.....

9. ¿Sus compañeros de trabajo le consideran una persona muy valiente por sus hazañas?

13. ¿Ha realizado actos peligrosos que pongan en riesgo su propia vida?

16. ¿Tiene usted mal carácter o se enoja sin ninguna razón?

22. ¿Se enoja usted con facilidad?

36. ¿Es frecuente que discuta con sus compañeros de trabajo?

38. ¿Cuando discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?

Como complemento de este factor se utilizó la lámina número dos y tres, para conocer a través del relato de la misma, que podría motivar al individuo a una situación similar a la presentada en la lámina.

Esta primera parte se relaciona, con lo propuesto en la primera hipótesis de esta investigación.

b) Demostraciones de agresividad pasiva: Cuando el individuo no puede demostrar su ira y su inconformidad, éstas son asimiladas y se descargan a través de ciertas expresiones como las enfermedades como una manera de autocastigarse. Estos individuos se enferman con frecuencia, padeciendo de dolores de

cabeza, cansancio, problemas de conciliación del sueño (insomnio) lo que los hace más sensibles de enojarse ante el mínimo problema, lo cual no lo demuestran. Los accidentes vienen a servirles como un medio de escape.

En la tercera hipótesis, se planteó que las tendencias -- agresivas inconscientes en los accidentes son expresadas por algunos mecanismos de defensa, en especial el de formación reactiva y vuelta contra sí mismo. Estos mecanismos le sirven al individuo para minimizar la angustia, causada por la agresión que es inhibida por el temor a represalias, lo que hace que el sujeto sienta ansiedad ante sus sentimientos de ira.

Para investigar estos aspectos se realizaron preguntas tales como:

10. ¿Padece frecuentemente de mucho cansancio?

11. ¿Le duele con frecuencia la cabeza?

17. ¿Se siente nervioso con frecuencia?

26. ¿Sufre de malestares físicos con frecuencia?

27. ¿Le es muy difícil dormirse por las noches?

28. ¿A menudo se levanta cansado, como si no hubiese dor-

mido lo suficiente?

c) Las expresiones inconscientes están muy relacionadas - con el inciso anterior, por lo que se trató de investigar este aspecto a través de los sueños, pesadillas, sin llegar a realizar un análisis e interpretación profunda sobre éstos, pero -- considerando la similitud o diferencia que podría encontrarse en ambos grupos.

Esto se realizó, basándose en que los sueños son expresiones del inconsciente, que permiten de una u otra forma darle - salida a los temores y sentimientos de las personas. Además, que las distracciones son también expresiones del inconsciente a través de las cuales, la persona puede eludir una responsabilidad o una situación que le causa desagrado.

Todo esto se consideró para poder demostrar la segunda hipótesis y como complemento de las investigaciones de la tercera hipótesis planteada en esta investigación.

Por lo que se hicieron las siguientes preguntas:

19. ¿Tiene con frecuencia pesadillas?

20. ¿Qué tipo de pesadillas?

31. ¿Se distrae con mucha facilidad?

También se utilizaron las láminas número uno y dos para que el sujeto expresara los sentimientos que cada lámina le estimulara.

d) Los accidentes propiamente: se realizaron preguntas para conocer las causas de los accidentes que los entrevistados hubiesen sufrido, lo relacionado con el ambiente de trabajo, su satisfacción en éste, como complemento del cuestionario se utilizaron las láminas número uno y cuatro y las siguientes -- preguntas:

4. ¿Ha sentido deseos de abandonar su trabajo?

7. ¿Ha sufrido algún accidente fuera del trabajo?
¿Cuántos?

Causas de los accidentes de sus compañeros, de los accidentes en general y las causas y tipos de accidentes que hayan tenido, y como complementarias las preguntas Nos. 1, 2, 12, 23, 34, 39 y 40 (ver cuestionario en el apéndice #1).

4.2. Criterios para la selección de la muestra.

En primera instancia se buscaron industrias que tuvieran similitud en la clase de trabajo que realizan, para que los entrevistados tuviesen similares condiciones de riesgos de trabajo; y que las condiciones de seguridad dentro de cada empresa

fueran aceptables, para que el clima de trabajo no influyera - en que hubiese mayor incidencia de accidentes.

Esta investigación se llevó a cabo en dos empresas de la rama Metal-Mecánica, que trabajan el acero para la fabricación de repuestos de automóviles, una fabrica partes estampadas y chasis para vehículos automotores, y la otra fabrica bombas de agua y aceite para determinada marca de vehículos.

Las condiciones de higiene y seguridad son óptimas, cuentan con los equipos de seguridad y de prevención necesarios para la realización del trabajo, periódicamente imparten cursos de seguridad y prevención de accidentes a los trabajadores, -- dentro de las plantas hay un sinnúmero de carteles que invitan al trabajador a proteger su salud en beneficio propio y de su familia.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

El índice de accidentabilidad según los datos de las mismas empresas es bastante bajo, existiendo un promedio de 15 accidentes por mes, siendo en su mayoría accidentes con lesiones leves, el riesgo de trabajo es considerado como aceptable por el nivel de accidentes y por el tipo de éstos que son reportados al I.M.S.S.

Para poder realizar un análisis comparativo entre los factores que influyen en las personas que sufren accidentes, se tomaron dos muestras:

1) Personas que han tenido más de 4 accidentes en los últimos tres años, no importando las características ni las condiciones en que estos accidentes ocurrieron.

2) Personas que nunca hubiesen sufrido accidentes de trabajo o bien, que en un período de cinco años no hubiesen tenido accidentes.

Las muestras fueron seleccionadas en base a los archivos, con que cuenta el departamento de seguridad de cada una de las empresas con que se trabajó.

En la investigación no se controlaron las variables de edad, tipo de accidentes, clase de lesión sufrida en el accidente y tiempo de laborar en la empresa, por no considerarse significativas para la realización de la investigación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

4.3 Aplicación del Instrumento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En las dos empresas permitieron la utilización de un local privado para la aplicación del instrumento, también facilitaron toda la información que se requería para la realización de la misma.

Las personas a las que se les aplicó el instrumento fueron seleccionadas por el responsable del departamento de seguridad, de acuerdo a las características que se habían indicado

con anterioridad, lo que evitó que existiera una predisposición en cuanto a la persona que se entrevistaba porque se desconocía a qué grupo pertenecía.

A los entrevistados se les explicó que se estaba realizando una investigación para completar los estudios de Maestría, por lo que se necesitaba de su colaboración la cual era de carácter voluntario y que sus respuestas eran confidenciales, las que no los comprometerían de ninguna manera con su trabajo y su relación con la empresa.

La consigna del cuestionario fue la siguiente: "El objetivo de este cuestionario es el de conocer como actúa usted en determinadas situaciones. Cada persona piensa y actúa de manera diferente a los demás, por lo cual no hay respuestas correctas ni incorrectas. Se espera que usted responda con la mayor sinceridad posible".

El cuestionario fue aplicado en forma individual y llenado por el entrevistador. Dicho cuestionario tiene una duración aproximada de 10 minutos. Posteriormente se aplicaron las láminas, para las cuales se dió la siguiente consigna: "Estas láminas son para conocer que tanta imaginación tiene usted, trate de imaginar qué sucede en cada una de las escenas, qué las produjo, qué piensan y sienten cada uno de los personajes". El período de tiempo en el cual los entrevistados proporcionaban la información de dichas láminas fluctuó entre los 15 y 20

minutos aproximadamente por persona.

Los entrevistados en su mayoría se mostraron cordiales y con deseos de colaborar en la investigación. Sólo se presentó un caso en el cual un entrevistado mostró rechazo al cuestionario y preocupación, sobre todo cuando se le preguntó sobre los accidentes y su relación con sus compañeros. Se consideró inoportuno la aplicación de las láminas, pero sí fue válida la entrevista ya que dió datos muy valiosos referentes a su situación dentro de la empresa, los sentimientos de rechazo hacia ésta, la de sus compañeros y jefe hacia él y las causas de los accidentes que había tenido, y la forma en que percibía a las demás personas que lo rodean cuando estas situaciones se presentaban. (este caso será expuesto dentro del análisis e interpretación de los resultados de la investigación).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



5.- ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

Cada pregunta del cuestionario se relacionó con los dos grupos, a través de chi cuadrada (χ^2) para conocer si estadísticamente existía alguna diferencia significativa entre ambos grupos y el margen de error que se presentaba; también se relacionaron entre sí, algunos de los datos obtenidos para conocer si existía alguna relación entre ellos y que fuese precipitante para que ocurrieran los accidentes.

Para facilitar la interpretación de los resultados, éstos se agruparon en cinco incisos que se relacionan con las hipótesis planteadas:

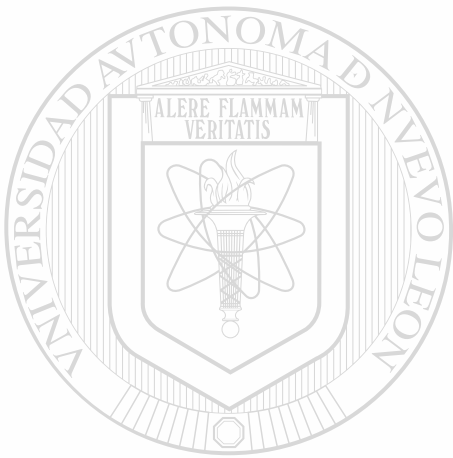
1) Las personas con un alto índice de accidentes en su record de trabajo, tienden a ser más agresivas que aquellas personas que sufren menos accidentes.

La cólera, la rabia y la hostilidad son con más frecuencia expresiones de agresividad, las cuales pueden ser verbales o físicas a nivel consciente o introyectándolas cuando éstas no pueden, o no deben ser manifestadas por temor al castigo.

En esta investigación se realizaron preguntas para detectar las diferentes formas en que la agresividad podía ser expresada, tal como en la pregunta #16, ¿Algunas veces se siente de mal carácter o enojado sin razón?, ¿Ha realizado actos peli

grosos que arriesguen su vida? 13, ¿Se enoja con facilidad?22, y las preguntas números 7, 14, 36 y 38; encontrándose lo siguiente:

Las demostraciones de agresividad tales como el mal carácter y el enojarse con facilidad, tienen mucha relación con los accidentes de trabajo (ver cuadro #1).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUADRO No. 1

RELACION ENTRE LOS DOS GRUPOS DE LAS EXPRESIONES DE AGRESIVIDAD: (Mal carácter sin razón y se enoja con facilidad).

	SAT		NSA	
	Frec/si	%	Frec/si	%
(16) Mal carácter sin razón.	12	60%	2	10%
(22) Se enoja con facilidad.	9	45%	1	5%

SAT: Personas que sufren accidentes de trabajo.

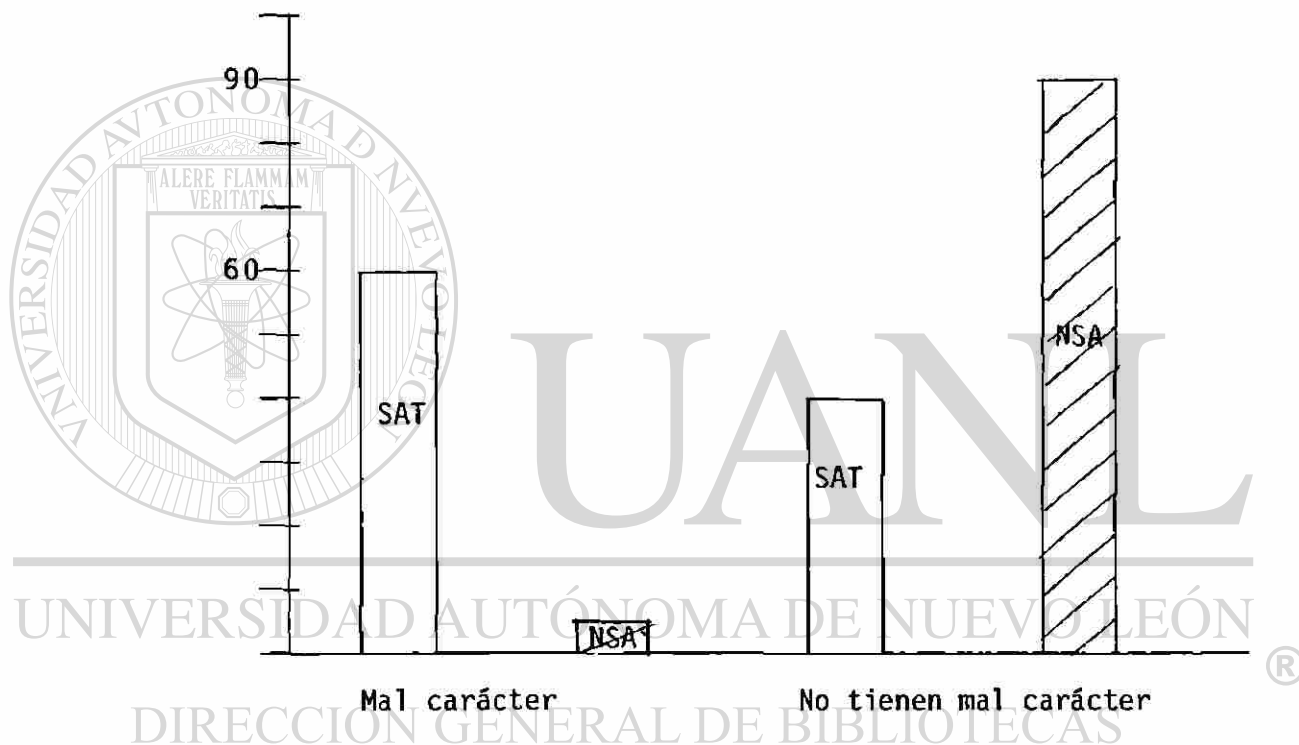
NSA: Personas que no sufren accidentes de trabajo.

(): Número de pregunta del cuestionario.

La frecuencia que se presenta son las respuestas afirmativas de cada grupo de 20 personas y el porcentaje (%) sobre el mismo número de personas.

CUADRO No. 2

GRAFICA QUE MUESTRA EXPRESIONES DE AGRESIVIDAD ENTRE LOS DOS GRUPOS:



SAT: Personas que sufren accidentes de trabajo.

NSA: Personas que no sufren accidentes de trabajo.

En esta gráfica se observa que más de la mitad de los que sufren accidentes (SAT), tienen mal carácter y que esta variable se presenta en un 10% en las personas que no sufren conti-

nuamente accidentes (NSA); lo que se puede demostrar estadísticamente a través de la Chi Cuadrada (Siegel, S., 1985, Estadística no paramétrica).

De las 20 personas entrevistadas del grupo sufren accidentes de trabajo (SAT), 12 personas contestaron afirmativamente, que expresan mal carácter sin tener ninguna razón aparente para presentar este estado de ánimo, lo que representa un 60% de la muestra, mientras que el 40% restante contestaron negativamente, de acuerdo a la Chi Cuadrada (χ^2) esto tiene valor significativo de 0.01. Lo que implica que los accidentes de trabajo se relacionan con algunos estados de agresividad manifestada a través del mal carácter sin ninguna razón, validando lo planteado en la primera hipótesis de esta investigación.

Además se encontró que las personas que sufren accidentes, se enojan con mayor facilidad que los que no sufren accidentes.

Habría que aclarar que las personas que tienen mal carácter no necesariamente se enojan con facilidad, debido a que al relacionarse estas dos variables se obtuvo un nivel de significación inferior a .05 que es el aceptable. Del grupo que sufre accidentes sólo un 30% de ellos tiene mal carácter y se enojan con facilidad, de igual manera sucede con las personas que no sufren accidentes.

Al preguntársele cuales son las causas por las que se eno

jan el 35% del grupo SAT, expresaron que lo que les causaba --enojo era que no les permitieran expresar lo que sentían o que no los tomaran en cuenta, el 25% que su jefe les diga que están trabajando mal, o que lo manden como si no supiera hacer su trabajo; el otro 20% que no le den la razón y 20% que los ofendan fuertemente; del grupo NSA, el 45% que los ofendan con bromas pesadas, un 30% dijeron que muy pocas veces se enojaban y el resto de la muestra dieron causas muy variadas.

La percepción que tiene cada entrevistado de cómo lo consideran sus compañeros con respecto a su carácter, se obtuvieron las siguientes respuestas:

CUADRO No. 3

RELACION ENTRE LA HETEROPERCEPCION Y EL SUFRIR ACCIDENTES.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
Mal carácter	1	5%		0%
Algunas veces tiene mal carácter	9	45%	1	5%
Carácter agradable	10	50%	19	95%
TOTAL:-----	20	100%	20	100%

Para relacionar la pregunta #32, se utilizó la fórmula de corrección de Yates para frecuencias observadas menores de 5:

(Siegel, S.: 1985).

$$\chi^2 = \frac{(\sum (F_o - F_e) / - 0.5)^2}{F_e}$$

La Chi cuadrada (χ^2) encontrada en esta relación es de -- 11.32 con dos grados de libertad, obteniéndose un nivel de confianza de 0.01, lo que indica como piensa el entrevistado, que lo consideran sus compañeros en lo que respecta a sus relaciones interpersonales en su trabajo.

CUADRO No. 4

DEMOSTRACIONES DE AGRESIVIDAD DE LOS DOS GRUPOS.

	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
(36) Es frecuente que discuta con sus compañeros.	3	15%	1	5%
(38) Cuando discute es frecuente que llegue a los golpes.	3	15%	1	5%

Estas dos variables indican que las personas que se enojan con facilidad, o que tienen mal carácter no necesariamente llegan a expresar verbal o físicamente su enojo.

En el cuadro No. 4 no se relaciona con lo expresado por los entrevistados en cuanto a la actitud de reclamo o llamada de atención, que se presenta en la lámina No. 2 (ver apéndice #1), en la cual el 40% de los que sufren accidentes, expresaron que los individuos que aparecen en la lámina #2 estaban retando a golpes al supervisor y el 60% expresó que, lo mejor -- que podían hacer ante una situación similar era la de aceptar el llamado de atención del supervisor tuviese o no la razón, -- ya que así se evitan mayores problemas.

El individuo, al no poder expresar sus sentimientos de inconformidad por sus temores, reales o imaginarios, puede sentir frustraciones que lo conllevan a sentir enojo. Estos sentimientos agresivos, al no poder expresarlo, son inhibidos, -- produciéndole ansiedad, por lo que tienen que ser liberados a través de diferentes formas: Las enfermedades psicosomáticas, los accidentes o la sumisión.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La sumisión es una forma de conducta, caracterizada por -- la tendencia a ceder, o a ajustarse a los intereses de los demás, para encubrir las tendencias agresivas no reconocidas, y para defenderse de la angustia producida por la frustración.

Con respecto a la tercera lámina, el grupo NSA, el 80% -- opinaron que los trabajadores estaban tratando de darle una explicación al supervisor, el 20% restante expresaron que los -- trabajadores aceptaban lo que el supervisor les estaba dicien-

do porque era lo mejor.

En la tercera lámina, el grupo SAT relacionó la demostración de golpear la puerta con problemas originados en el trabajo, lo que había contribuido a que el trabajador se fuera a emborrachar.

Buss (1961) plantea que la fuerza de la agresividad va a depender de la facilidad que preste el medio para expresarla, la que en cierta medida puede debilitarse ante el temor al castigo. Dentro de las políticas de las empresas no está permitido que entre el personal se den discusiones y mucho menos peleas, el medio socio-laboral no lo permite por lo que existe un castigo para estas situaciones, el cual es el retiro inmediato de la empresa.

Cuando estas situaciones se presentan, la agresividad puede ser introyectada por el individuo, teniendo por resultados las enfermedades, especialmente las gastrointestinales, dolores de cabeza, espalda y cuello, producidas por el constante estado de tensión a que están expuestos los trabajadores y que afectan indirectamente el índice de accidentes.

Es más común que los actos peligrosos sean realizados por personas que sufren accidentes, el 40% de este grupo contestaron afirmativamente el haber realizado actos peligrosos y solamente el 10% de los que no sufren accidentes contestaron afir-

mativamente. Al relacionarse estadísticamente a través de la Chi cuadrada esta variable, se encontró que es significativo el realizar actos riesgosos para la gente que continuamente su fren accidentes. Por lo general, los actos peligrosos tiene relación con los actos inseguros que realizan los trabajadores - en su trabajo.

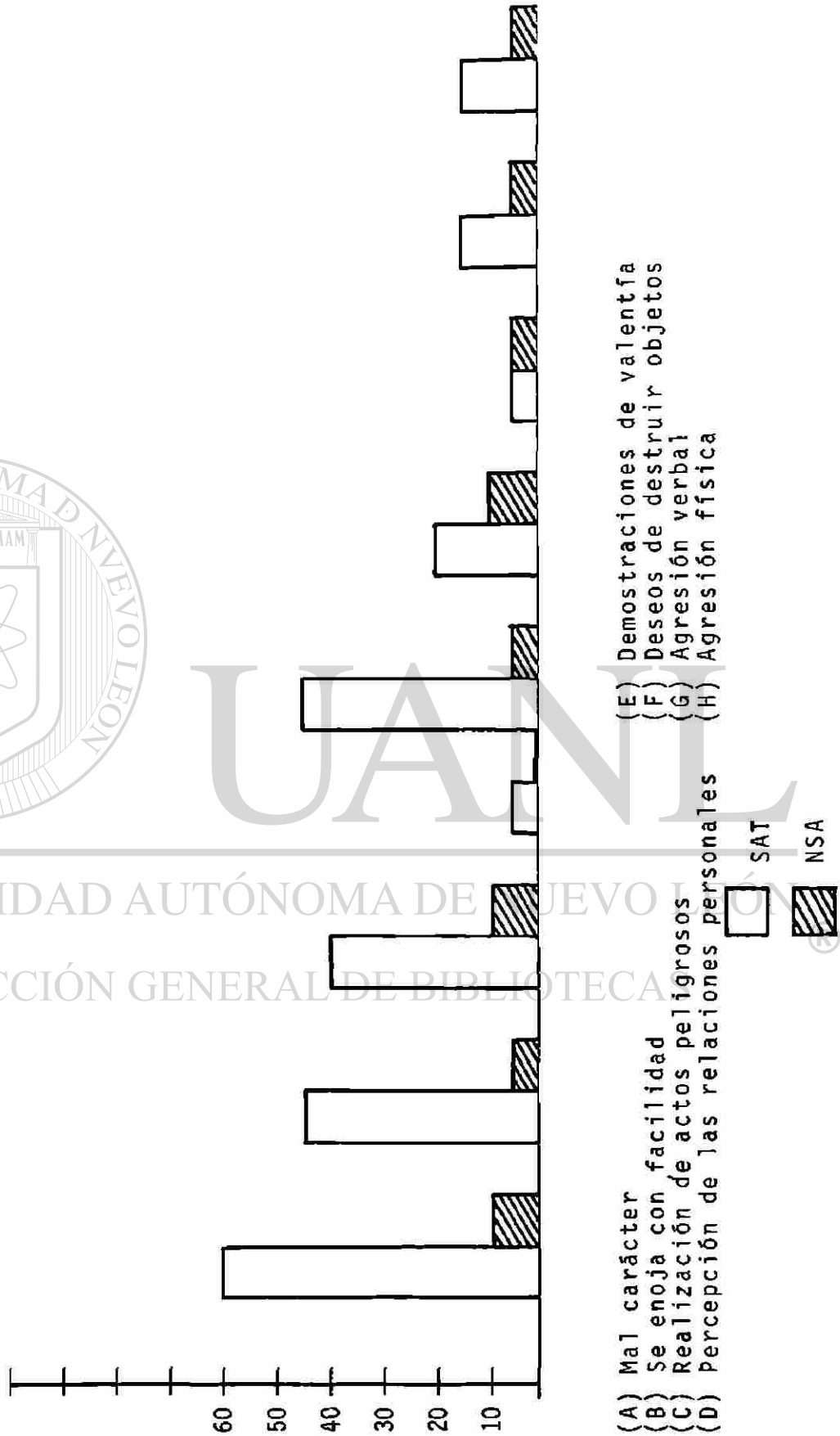
A estas personas no les causan preocupación las situaciones de peligro, por lo que en algunos casos llegan a buscarlo como una manera de descargar todos sus sentimientos negativos. Hacen cuanto les es posible a fin de perjudicarse, tornándose evidentemente masoquistas.

El arriesgarse sin medida, contribuye a que sufran más -- accidentes, el no utilizar los equipos de seguridad, no revisar las máquinas y herramientas de trabajo, el realizar constantemente actos inseguros en el trabajo, los conduce a sufrir mayor número de accidentes, las normas de seguridad son violadas constantemente exponiéndose el trabajador al peligro.

En el cuadro No.5, se observan las nueve variables relacionadas con las tendencias agresivas encontradas en el grupo de personas que sufren accidentes y los que no.

CUADRO No. 5

DATOS COMPARATIVOS DE DEMOSTRACIONES DE AGRESIVIDAD ENCONTRADAS EN PERSONAS QUE SUFREN ACCIDENTES Y LOS QUE NO LOS SUFREN. (SAT - NSA)



(A) Mal carácter
(B) Se enoja con facilidad
(C) Realización de actos peligrosos
(D) Percepción de las relaciones personales
(E) Demostraciones de valentía
(F) Deseos de destruir objetos
(G) Agresión verbal
(H) Agresión física

SAT
NSA

2) Al no poder demostrar su inconformidad y sus sentimientos agresivos, éstas se convierten en agresiones pasivas y son introyectadas por el individuo. Con frecuencia estas personas se quejan de fatiga, dolores de cabeza, pérdida del sueño, todo lo cual se origina como medidas de defensas en personas que tienen una baja autoestima, y que se sienten rechazados por su grupo por lo que buscan de alguna manera llamar la atención y atraer la protección y el cariño de los demás.

Sandor Rado (1975), considera que los sentimientos de rabia reprimida y de orgullo herido se encuentra presente en las personas que viven constantemente enfermas. C.W. Wahl (1975), arguyó que los deseos destructivos hacia los demás son enmasca rados por un yo débil, al no poder expresar sus sentimientos de hostilidad hacia los demás, se centra más su debilidad buscando mitigar su propia culpa por sus pensamientos hostiles.

El enojo que se hallaba dirigido contra la persona que le ha causado frustración, es asimilado por sí mismo como una forma de autocastigarse ante estos sentimientos de hostilidad. -- Los efectos inconscientes son mucho más poderosos que los de la conciencia, pudiendo llegar a alterar las condiciones somáticas del individuo a través de las enfermedades y de los acciidentes, sin que él mismo advierta conscientemente estas influencias. A través de las enfermedades y los accidentes, el individuo puede evadir las preocupaciones y simultáneamente a eliminar el objeto que le causa angustia.

En la tercera hipótesis, se planteó que las tendencias agresivas inconscientes son expresadas por algunos mecanismos de defensa, uno de los cuales es vuelta contra sí mismo, que está relacionado con la frecuencia de las enfermedades, la distracción y el accidentarse constantemente, sufriendo en la mayoría de estos accidentes lesiones leves.

El obrero por sus condiciones de vida, presenta un desgaste físico superior al de cualquier otro empleado; por estar sometido a las condiciones especiales de trabajo, tales como son: Los turnos rotativos, ruidos intensos, exposición a factores ambientales contaminantes e intenso ritmo de trabajo, todo lo cual va a influir en su salud mental y física. Desgraciadamente el obrero no cuenta con las posibilidades socio-económicas para disminuir sus estados tensionales, producto de las preocupaciones de la vida cotidiana.

Esta misma forma de evasión se evidencia en su tendencia a accidentes de trabajo, los cuales en su mayoría implican lesiones leves, por medio de los cuales obtienen llamar por un momento la atención de sus compañeros de trabajo, de su jefe y el de sus familiares. Estos trabajadores recurren frecuentemente a los accidentes, para expiar sentimientos de hostilidad y culpan a su mala suerte, al supervisor o a cualquier otra persona de que les ocurran estos percances.

En la lámina No.1, el 75% de los que sufren accidentes -

culparon al supervisor de haber distraído al obrero, lo que --
provocó que sufriera el accidente.

En cuanto al cansancio, en esta investigación, se encon--
tró que estadísticamente tiene relación con los accidentes de-
trabajo, ya que el 55% de la muestra que sufren accidentes se-
sienten cansados frecuentemente.

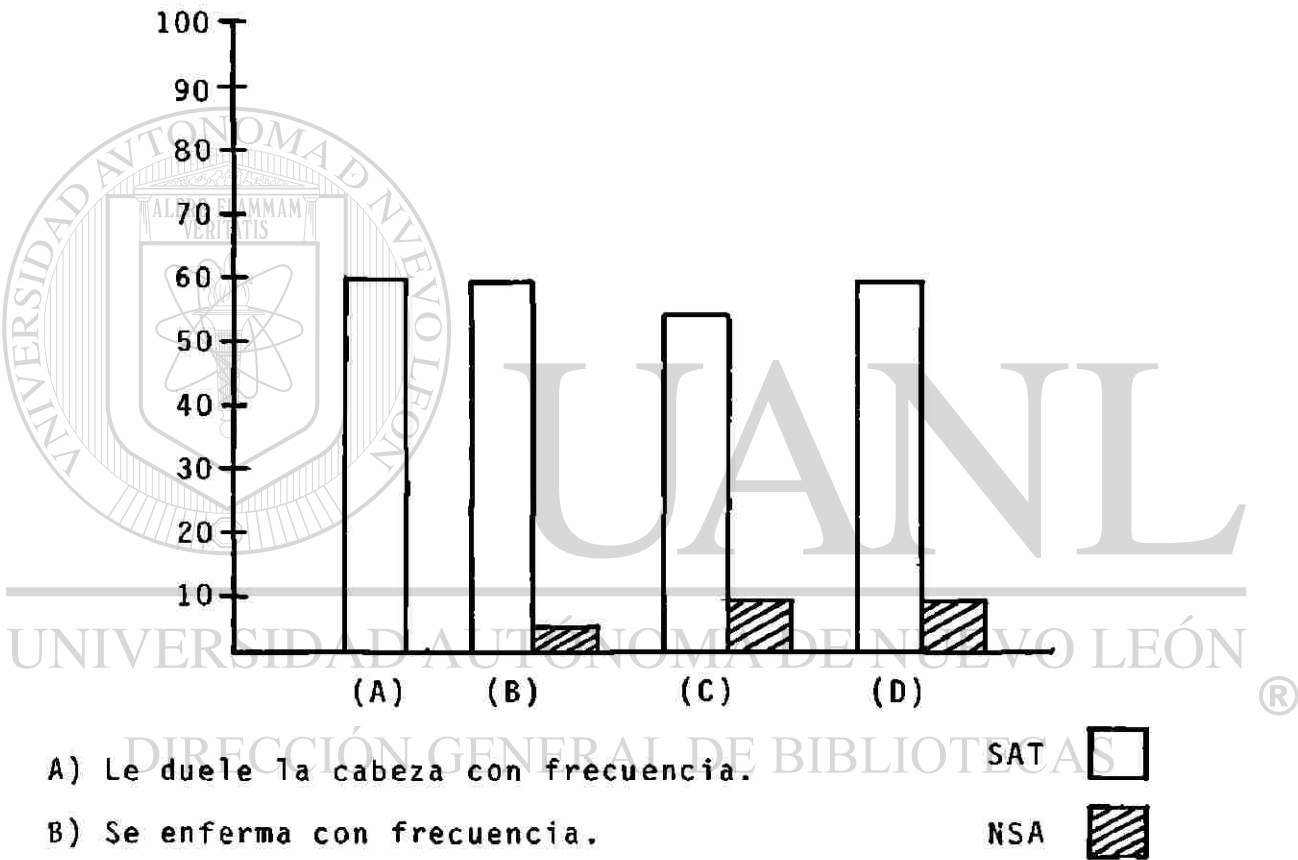
El cansancio físico no sólo va a afectar a que el indivi-
duo pierda destreza para realizar su trabajo, sino que también
contiene factores psicológicos que influyen en que el trabaja-
dor disminuya su capacidad de atención.

El 65% de los que sufren accidentes, expresaron que fre-
cuentemente se levantaban cansados a pesar de haberse acostado
temprano; pero no se encontró relación en aquellas personas --
que dijeron que se levantaban cansados y los que padecen de in-
somnia. Estas dos variables no se relacionan entre sí, por lo-
que podemos deducir que existen otros factores que además de -
la dificultad en conciliar el sueño les afecta para que se ---
sientan frecuentemente cansados.

En el cuadro No. 6 se muestra la diferencia del porcenta-
je acumulado de los dos grupos con respecto a los cuatro facto-
res: dolor de cabeza, enfermedades, cansancio y levantarse can-
sado.

CUADRO No.6

COMPARACION DE LAS VARIABLES: DOLOR DE CABEZA, ENFERMEDADES Y CANSANCIO.



- A) Le duele la cabeza con frecuencia.
- B) Se enferma con frecuencia.
- C) Sufre de cansancio.
- D) Se levanta cansado.

3) El cansancio y las diferentes enfermedades que sufren los trabajadores contribuyen a los problemas de tipo psíquico.

El 45% de los que sufren accidente expresaron sentirse nerviosos y desconocer las causas, muy pocos opinaron sentirse tristes.

En el siguiente cuadro se muestra la diferencia de estos dos factores.

CUADRO No. 7

FRECUENCIA Y PORCENTAJE ACUMULADO EN PROBLEMAS DE TIPO --
PSIQUICO ENCONTRADO EN LOS DOS GRUPOS INVESTIGADOS.

	SAT		NSA	
	Frecc.	%	Frecc.	%
(17) Se siente nervioso con frecuencia.	9	45%	3	15%
(18) Se siente triste.	5	15%	1	5%

Como se puede observar, estas dos variables no tienen un porcentaje muy elevado dentro de cada grupo, pero al relacionarse entre ambos (SAT y NSA) se da una diferencia, por lo que se puede decir que un 15% de la muestra que sufre accidentes siente tristeza contra un 5% de los que no sufren accidentes. En la segunda variable, el porcentaje es superior, el 45% de la muestra que sufre accidentes expresaron sentirse nerviosos con frecuencia, lo cual estadísticamente es significativo para los que tienen un alto índice de accidentes.

4) En la segunda hipótesis se planteó que los accidentes, en su mayoría, son expresiones inconscientes. Estas expresiones pueden ser a través de los sueños, pesadillas y la evasión de la realidad por medio de las cuales el individuo elimina el objeto que le causa angustia, una forma de evadir tales situaciones es el distraerse constantemente en su trabajo.

Freud aparte de la idea de que los factores motivacionales pueden no ser evidentes en la conducta, debido a que son parte inconsciente pero, cuando estos acontecimientos inconscientes son expresados se aclaran las situaciones causales en que el individuo se ve envuelto.

El 80% de los que sufren accidentes de trabajo expresaron, que se distraen con frecuencia en su trabajo y que ésto se debía a problemas personales, rutina del trabajo y a veces por el cansancio; al distraerse constantemente descuidan su trabajo y es más fácil cometer actos inseguros que los conllevan a sufrir accidentes (ver cuadro 8).

Las distracciones son expresiones de elementos inconscientes, que en cierta medida contribuyen a que el trabajador descuide su trabajo, se olvide de utilizar los equipos de protección de seguridad, y el revisar las máquinas y herramientas.

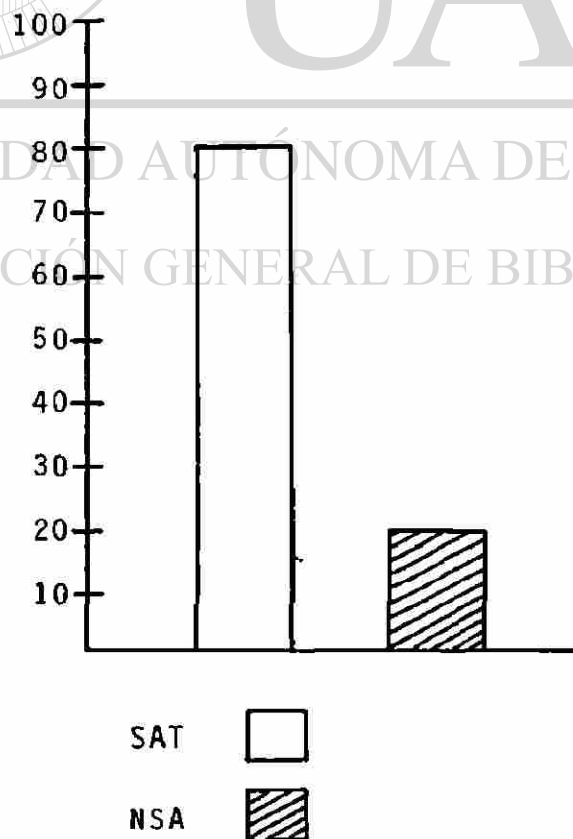
En ambos grupos, al preguntárseles las causas de que ocurrieran los accidentes, el 70% de los que se accidentan dije--

ron, que se debía al descuido que tienen los individuos en la realización de cualquier tarea; el 75% de los que sufren accidentes también expresaron que los accidentes se debían a este factor, el cual era causado por encontrarse distraídos pensando en cualquier cosa. Al parecer el descuido y la distracción están ligadas como partes causales de los accidentes.

En el siguiente cuadro se muestra la relación de la distracción con los dos grupos.

CUADRO No. 8

LA COMPARACION DE LA DISTRACCION EN LOS DOS GRUPOS.



Al relacionarse estadísticamente esta variable con los dos grupos, se encontró que es significativo el distraerse en los que sufren accidentes.

En la lámina No. 1, una de las causas de que ocurriera el accidente fue, que el trabajador se había distraído por culpa del supervisor porque lo estaba presionando, para que trabajara más rápido o simplemente porque lo estaba observando trabajar.

El supervisor significa la autoridad, a la cual deben de obedecer y la que en cierta medida infunde respeto y temor.

La inseguridad que sienten estas personas ante la figura de autoridad y que les causa frustraciones, puede llevarlas inconscientemente a buscar un auto-castigo como una manera de protegerse, culpando al supervisor de su propia distracción para que, éste a su vez sea reprendido por sus superiores o por los de seguridad que son quienes investigan los accidentes.

Cuando el trabajo resulta aburrido, tedioso y monótono, el individuo se siente insatisfecho, llegando a sentirse frustrado, estas situaciones pueden provocarle estados de tensión y de cansancio, lo que le hará más susceptible a distraerse, cayendo en situaciones de descuidar hasta su propia seguridad. Cuando se presentan dichos estados durante el trabajo, es fácil encontrar que el trabajador recurre a malos hábitos para

realizar sus labores, que tal vez haya aprendido con anterioridad, y que implican mayor probabilidad para cometer errores.

Los sueños y las pesadillas representan deseos o pensamientos inconscientes, disfrazados por la simbolización y otros mecanismos distorsionantes, aunque en esta investigación no se trata de realizar un análisis profundo de los sueños, únicamente se buscaba conocer si los entrevistados tenían constantemente repeticiones de los sueños, y qué clase de pesadillas eran las que comúnmente tenían para efectos de poder realizar una comparación entre ambos grupos.

De la muestra de los que sufren accidentes, el 60% contestaron afirmativamente a la pregunta ¿Sueña que sufre accidentes?. En cambio los que no sufren accidentes todos o sea el 100% contestaron negativamente a esta pregunta; el 70% de los que sufren accidentes tienen pesadillas y sueñan que los persiguen o que los amenazan, también que sufren accidentes y que nadie les ayuda o que no les prestan atención a pesar de estar golpeados. Estas pesadillas son significativas si se relacionan con la incidencia que tienen en los accidentes.

El 60% de los que sufren accidentes tienen problemas de insomnio, el individuo que no ha dormido bien tiende a disminuir su capacidad de responder inmediatamente ante un estímulo, disminuyendo así su concentración en las tareas que está realizando y perdiendo la percepción de las mismas.

En los siguientes cuadros 9 y 10, se pueden observar la diferencia de estas cinco variables entre los dos grupos estudiados.

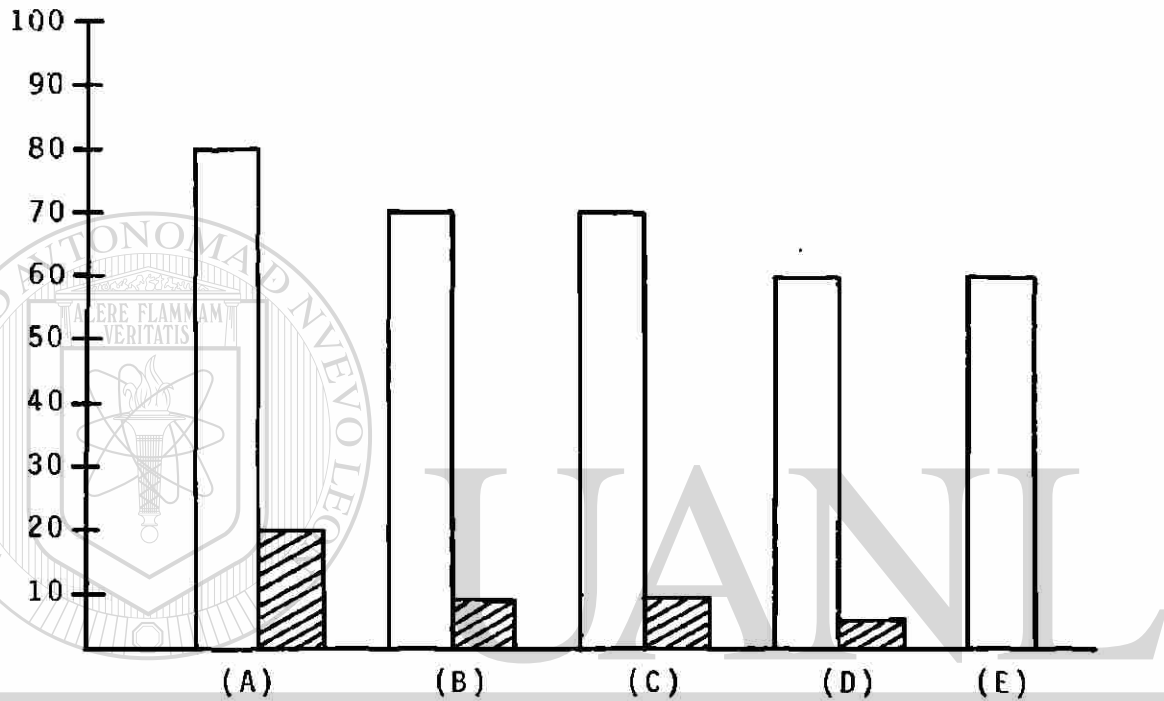
CUADRO No. 9

VARIABLES DE EXPRESIONES INCONSCIENTES ENCONTRADAS EN LOS DOS GRUPOS.

	SAT		NSA	
	Frec.	%	Frec.	%
(19) Sufre pesadillas	14	60%	2	10%
(29) Sueña con frecuencia que sufre accidentes.	12	60%	1	5%
(35) Sueña que lo persiguen o le amenazan.	14	70%	2	10%
(27) Falta de sueño	12	60%	-	-
(31) Se distrae con frecuencia	16	80%	4	20%

CUADRO No. 10

DATOS COMPARATIVOS DE LAS EXPRESIONES INCONSCIENTES ENCON-
TRADAS EN LOS DOS GRUPOS.



A) Distracción.

B) Pesadillas.

C) Sueña que lo persiguen o amenazan.

D) Sueña que sufre accidentes.

E) Problemas de insomnio.

SAT 

NSA 

5) El trabajo - Los accidentes: El 95% de la muestra del grupo que sufre accidentes catalogaron el trabajo que realizan, como "bueno" pero al preguntárseles cómo sus superiores consideraban el trabajo que ellos realizaban, el 50% expresó desco-

nocer la opinión de sus jefes, un 20% creen que sus superiores consideran su trabajo como regular y el resto como bueno. De este mismo grupo el 90% consideran que su trabajo es importante para la empresa, pero un 40% de esta muestra ha sentido deseos de abandonar su trabajo debido a la rutina y el cansancio. El 80% de los que no sufren accidentes expresaron, que sus jefes consideran su trabajo como bueno y sólo un 20% ha pensado en cambiar de empleo para mejorar económicamente.

La teoría de la viveza y libertad de establecimiento de metas de William Kerr (1950), plantea que al desconocer los trabajadores el valor que representa su trabajo, les puede provocar estados de inseguridad con respecto a su situación laboral, lo cual repercutirá en el nivel de accidentabilidad de los trabajadores, cuando el ambiente psicológico recompensa emocionalmente al individuo, éste se siente partícipe y miembro de un grupo por lo que podrá aceptar mayor responsabilidad y contribuir a mejorar la productividad de la organización a la cual pertenece.

Del grupo que sufre accidentes, el 75% de la muestra, ha tenido accidentes fuera del trabajo (dato suministrado por ellos mismos), en cambio el otro grupo, sólo el 15% ha tenido accidentes fuera del trabajo.

El 100% de la muestra de los que sufren accidentes han sufrido accidentes leves, de éstos, ocho además, han tenido acci

dentes con lesiones graves dentro de su trabajo. (ver apéndice 2)

Los accidentes leves son más numerosos que los graves, lo que revela que estos individuos tienen algunas características personales, que combinadas con las condiciones de trabajo y el riesgo a que puedan estar expuestos, contribuyan a que su índice de accidentabilidad sea mayor, que los que frecuentemente no sufren accidentes, aunque trabajen en iguales condiciones.

Es evidente que la frecuencia de accidentes sufridos está relacionada con la escala de valores, en lo que respecta a la seguridad de su propia vida; el aparentar un accidente puede ser un método para retirarse de una situación desagradable. Es muy significativo la cantidad de accidentes con lesiones leves que sufren determinado grupo, el problema radica en que las consecuencias del accidente no pueden ser predecibles.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Cuando un trabajador tiene continuamente accidentes en su trabajo, no es una condición que tenga la aprobación de los demás compañeros, porque se le considera como una persona que tiene mala suerte o que no sabe realizar su trabajo eficientemente. El no accidentarse tiene estima social dentro de la empresa.

Al preguntársele a los entrevistados del grupo SAT, la cantidad de accidentes que han tenido durante el tiempo de tra

bajar en la empresa, algunos dijeron que ninguno y otros una cantidad menor de los que en realidad han sufrido, la verdadera cantidad de accidentes que han tenido este grupo, fue obtenido a través de los datos de archivos que lleva cada empresa. (ver cuadro No. 11)

En cambio, de los que no sufren accidentes, todos conocían la cantidad de accidentes que han tenido, tal vez esto se deba a que el número de los accidentes es menor que el del otro grupo. El negar el número de accidentes, puede implicar en cierta forma de no sentirse ineptos o culpables por sufrir tantos accidentes.

La cantidad de accidentes no depende de la suerte que pueda tener el individuo, sino de los riesgos que pueda tener en su trabajo además de las características personales que puedan contribuir a que se produzcan mayor número de accidentes, debido a que los trabajadores que se accidentan con mayor frecuencia tienden a distraerse con mayor facilidad que los que no sufren accidentes con frecuencia.

Las causas de los accidentes se investigaron desde tres puntos de vista, de acuerdo a la opinión de cada entrevistado.

A) Las causas de los accidentes en general:

14 personas del grupo NSA expresaron que las personas su-

fren accidentes debido al descuido que éstos tienen, debido a que las personas les restan importancia al trabajo que están realizando o porque se distraen pensando en los problemas que tienen, lo que hace que no presten toda la atención a lo que están realizando; otro opinó que los accidentes se debían a negligencia y muchas veces eran adrede, y cuatro opinaron que se debían a las condiciones inseguras en que se trabaja.

En cambio el grupo SAT, el 70% afirmaron que el factor principal es el descuido que tienen las personas y que éste se debía a muchas causas; el 15% culparon a la mala suerte que tienen algunas personas, por lo que se accidentan frecuentemente y el resto a la falta de capacitación y experiencia en la tarea que realizan.

B) Causas de los accidentes de sus compañeros:

El 60% del grupo NSA expresó que sus compañeros son muy descuidados cuando están trabajando, muchos tienen problemas personales y los llevan al trabajo o le restan importancia a la tarea que están realizando, olvidándose del peligro que existe y es cuando sufren accidentes; el 10% lo atribuyeron al cansancio y a la fatiga sobre todo cuando se dan los cambios de turnos, el otro 30% que los accidentes se debían a la falta de capacitación, a condiciones inseguras y que algunos se accidentaban adrede, para no trabajar el resto del día.

CUADRO No. 11

TIPO Y NUMERO DE ACCIDENTES QUE HAN SUFRIDO DE LA MUESTRA
S A T

N	S/Entrevistado	Dato de archivo	Tipo de Accidente	Tiempo
1	muy pocos	42	L/G/SL	11 años
2	ninguno	9	Leves	4 años
3	2	7	L/SL	4 años
4	2	7	Leves	2 años
5	2	4	Leves	4 años
6	1	10	L/G	3 años
7	5	6	L/G	2 en este año
8	7	7	L/G	5 años
9	varios	8	Leves	5 años
10	3	6	L/G	4 años
11	5	9	L/SL	5 años
12	varios	15	L/G/SL	-----
13	varios	26	L/G/SL	13 años
14	no sabe	12	L/SL	12 años
15	13	13	Leves	5 años
16	unos 6	12	L/G	3 en 86
17	varios	10	Leves	6 años
18	6	15	Leves	5 años
19	8	8	Leves	4 años
20	5	5	Leves	2 años

L: Leves

G: Graves

SL: Sin lesiones

C) Causas propias de los accidentes:

Del grupo NSA, el 65% que han tenido accidentes en un --- tiempo superior a los cinco años, expresaron que sus acciden-- tes se debieron a la realización de actos inseguros debido a - la falta de experiencia en su trabajo, y a las condiciones in- seguras en que laboraban. (Apéndice 2: Causa de los accidentes)

El 70% de los que sufren accidentes de trabajo revelaron, que sus accidentes se debieron a la realización de actos inse- guros, causados por el descuido que tenían cuando estaban rea- lizando su trabajo, el otro 30% expresaron que sus accidentes eran producto de las condiciones inseguras, a la inexperiencia del compañero con el que trabajaban o a la falta de experien- cia propia, se les hizo referencia a la cantidad de accidentes que habían tenido a lo cual expresaron que cuando ya se tiene experiencia los accidentes ocurren a veces por mala suerte, -- otras por la presión que ejerce el supervisor para que se ele- ve la producción, y que muchas veces el supervisor era quien - los distraía. (apéndice 2 Causa de los accidentes)

En la lámina No. 1 el 75% del grupo SAT culparon al super- visor de ser la causa de que se propiciara el accidente, a tra- vés de la presión que ejerce en el trabajador o por haberlo -- obligado a trabajar sin la capacitación adecuada, así como tam- bién distraerlo. Hubo quienes expresaron que el supervisor -- luego de ser el responsable del accidente por lo antes expues-

to, se mostraba asustado por sentirse culpable, en cambio respecto al trabajador que sufrió el accidente, opinaron que estaba distraído, trabajando rápido lo que sumado al descuido se producía el accidente.

El otro grupo opinó que el supervisor llegaba a auxiliar al obrero, al escuchar los gritos del trabajador y que trataba de ayudarlo, las causas del accidente según este grupo fueron las siguientes: el 30% mencionaron como causa a la falta de -- utilización de los equipos de seguridad y el no obedecer las -- normas de seguridad, el 15% a la falta de experiencia y de capacitación y el 55% al descuido y la distracción del trabaja-- dor al no seguir las normas de seguridad, debido a que podía -- tener problemas de índole familiar y de salud que pudieran estar afectando al trabajador.

El supervisor juega un papel muy importante dentro de las causas de los accidentes, por ser la persona que tiene la autoridad dentro del grupo, en determinado momento puede presionar al trabajador a que realice su trabajo rápidamente.

Fromm plantea, que el individuo puede utilizar diferentes mecanismos para eliminar el objeto que le causa angustia, y -- frustración, en este caso, el supervisor es el objeto que provoca estos sentimientos, al accidentarse el trabajador, por un lado reemplaza el objeto que debería ser "aniquilado" con el -- dolor del accidente, además que la responsabilidad del accidenu

te podría recaer sobre el supervisor, por haberlo presionado a que trabajara más rápido o por haberlo distraído.

Por considerarse significativo, a continuación se presentan tres casos de que los que sufren accidentes y que, tiene mucha similitud con lo expresado por otros del mismo grupo. -- Uno de los entrevistados, que en la hoja de registro de la empresa tiene 15 accidentes, le llamó mucho la atención que en la lámina No. 1 no apareciera ningún otro trabajador observando el accidente, expresó que el obrero debía ser una persona con mucha experiencia por no utilizar el equipo de seguridad. Esto está relacionado con la creencia de que las personas que utilizan los equipos, son los que no tienen experiencia o son los que sienten miedo ante cualquier situación

Otro que tiene 13 accidentes en cinco años, todos los cuales han sido leves, expresó en relación a la lámina No. 1 que el supervisor iba a ayudar al trabajador, pero que siempre presucedía igual, esperaban que el lesionado se mejorara y luego lo mandaban de nuevo a trabajar y se olvidaban de todo lo que había sucedido.

El tercer caso ha sufrido 8 accidentes leves y dos graves en tres años, (dato de archivo) según el entrevistado sólo ha tenido un accidente, el cual fue por culpa del supervisor que lo había obligado a trabajar en condiciones inadecuadas. -- Respecto a la lámina No. 1 expresó que el obrero estaba distra

ido por problemas (familiares - económicos), cuando vió que el supervisor lo estaba observando, por lo que se sintió presionado en tener que trabajar más rápido, lo que había hecho que se accidentara, con respecto a la lámina No. 2 (ver apéndice 1) - explica que el trabajador está trabajando lento, lo cual es -- falta de capacitación, pero el supervisor les está llamando la atención, pero que todos aceptan lo que les dice el supervisor para evitarse problemas mayores.

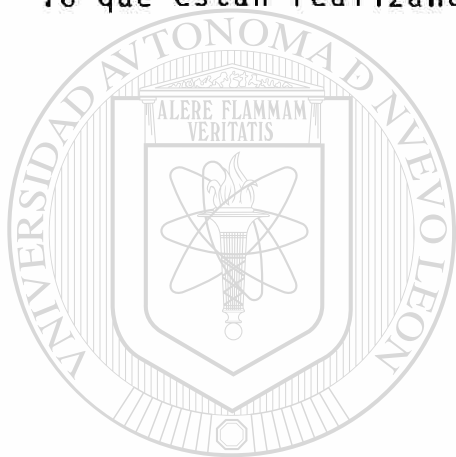
a) En base a estos tres casos se puede concluir: cuando sucede un accidente los demás trabajadores acuden a ver el accidente, ya sea por ayudar o por la curiosidad de saber lo que ha sucedido, lo que contribuye a que se dé una pérdida de tiempo en el área donde se dió el accidente.

b) El no utilizar equipos de seguridad está relacionado con demostraciones de valor, y con la experiencia que pueda tener.

c) Que las personas que se accidentan consideran que durante un instante, han conseguido ser atendidos por el supervisor y sus compañeros, pero esta situación es olvidada rápidamente.

d) El supervisor de alguna manera se relaciona con el accidente y es el que siempre tiene la razón.

Haciendo un análisis entre el número de accidentes que -- han sufrido, la historia narrada en las láminas y las contestaciones que dieron en el cuestionario, estas personas no demuestran su agresividad, ni su inconformidad ante sus compañeros - ni con el supervisor. Los trabajadores consideran que las causas de sus accidentes se deben a su mala suerte, el querer trabajar más rápido y sumado a que constantemente se distraen en lo que están realizando.

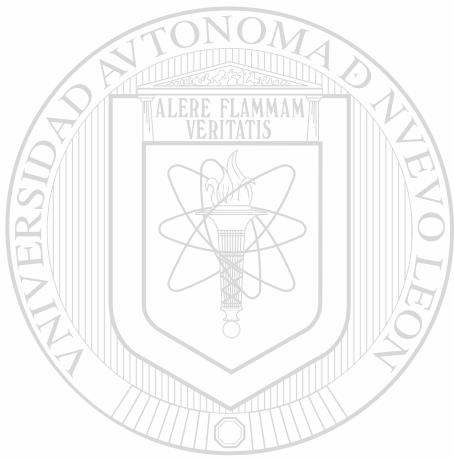


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL

CAPITULO VI

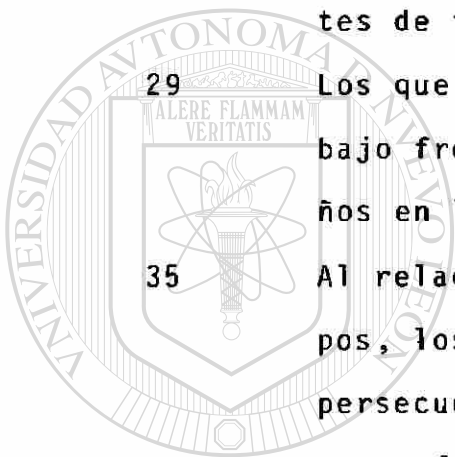
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VI.1 RESUMEN DE HALLAZGOS ESTADISTICOS.

No. de pregunta	C O N C E P T O S	Valor de χ^2 encontrada
27	El tener problemas para conciliar el sueño es significativo, para las personas que sufren accidentes de trabajo.	17.14 ***
29	Los que sufren accidentes de trabajo frecuentemente, tienen sueños en los que sufren accidentes.	13.80 ***
35	Al relacionarse entre los dos grupos, los sueños con contenido de persecución se encontró que los que sufren accidentes, tienen con mayor frecuencia este tipo de sueños.	14.90 ***
31	La gente que sufre accidentes, tiende a distraerse con mayor frecuencia que los que no sufren accidentes.	14.48 ***
28	Se encontró que el levantarse cansado, es significativo para los que sufren accidentes de trabajo.	13.01 **
26	El enfermarse frecuentemente, es significativo para las personas que sufren accidentes de trabajo.	13.78 **



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 11 Al relacionarse esta pregunta con las dos muestras, se encontró que el tener dolor de cabeza es significativo para los que sufren accidentes de trabajo. 10.14 **
- 19 Las personas que sufren accidentes de trabajo, tienden a tener más pesadillas que los que no sufren accidentes de trabajo. 6.64 **
- 32 Para conocer cómo considera el entrevistado, que sus compañeros de trabajo juzgan su comportamiento de sus relaciones interpersonales dentro de su grupo, se relacionó la pregunta #32 con los dos grupos (SAT - NSA). 11.32 **
-
- 16 Relación estadística entre los dos grupos (SAT-NSA) con la pregunta #16 ¿Se enoja o tiene mal carácter sin razón? 8.88 **
- 22 Se relacionó la muestra de los que sufren accidentes, con los que no sufren accidentes con la pregunta ¿Se enoja usted con facilidad?,obteniéndose que es significativo. 6.63 *
- 16-22 Se relacionaron las respuestas --

que se obtuvieron en las preguntas ¿Tiene usted mal carácter y se enoja con facilidad?, en la muestra del grupo de los que sufren accidentes de trabajo, encontrándose que ambas respuestas tienen nivel significativo. 3.84 *

13 El realizar actos peligrosos, tiene valor significativo para las personas que sufren accidentes de trabajo. 4.92 *

17 Las personas que sufren accidentes de trabajo, expresaron sentirse nerviosos con más frecuencia que los que no sufren accidentes de trabajo, al relacionarse entre los dos grupos, este estado psicológico es significativo. 4.28 *

10-11 El sentirse cansado se relacionó con el tener dolor de cabeza entre los que sufren accidentes de trabajo, encontrando que estadísticamente es significativo. 6.63 *

10 Se relacionó el sentirse frecuentemente cansado, con los dos grupos (SAT-NSA) encontrándose que este dato es significativo. 6.24 *

31-10 El tener dolor de cabeza y el dis
traerse en el trabajo, no es sig-
nificativo para las personas que
sufren accidentes de trabajo. En
cambio para las personas que no -
sufren accidentes es significati-
vo, que cuando tienen dolor de ca
beza se distraigan. 4.70 *

31-27 Para las personas que sufren acci-
dentes de trabajo, no tiene ninguna
relación el tener problemas de
insomnio y el distraerse en su --
trabajo. 1.17

En cambio en las personas que no
sufren accidentes, la combinación
de estas dos variables es signifi-
cativa. 4.69 *

27-28 Tiene poca significación el tener
problemas de conciliar el sueño,
con el levantarse cansado para la
gente que sufre accidentes de tra-
bajo. 3.78

18 La relación entre los estados de
tristeza y los accidentes no es -
significativo.

- * Nivel significativo al 0.05
- ** Nivel significativo al .01
- *** Nivel significativo al .001

VI.2.- CONCLUSIONES.

Los accidentes en las industrias se deben a una combinación, de las condiciones inseguras y de los factores personales.

Una vez que han sido controladas las condiciones inseguras, disminuyendo al máximo las situaciones riesgosas, proporcionando oportunamente el equipo de seguridad adecuado, y verificando a través de una óptima selección el ingreso de personal en buenas condiciones de salud, de acuerdo a los requisitos de su trabajo, además de impartirles un programa completo de capacitación técnica sobre la maquinaria y equipo que utilizarán en su trabajo, así como cursos de concientización sobre el riesgo que implica la labor que desempeñarán y las normas de seguridad e higiene ocupacional, se les debe dar un seguimiento a aquellas personas que continuamente tienen accidentes, ya que éstos se deben a factores psicológicos de la personalidad del individuo.

En base a los hallazgos estadísticos de esta investigación se puede concluir:

1.- Las personas que sufren accidentes, presentan problemas para conciliar el sueño, lo cual puede deberse entre otras, a los estados tensionales a que están sometidos los trabajadores; lo que contribuye a que el día siguiente estas personas se levanten con sensación de cansancio y el nivel de atención

disminuya provocando descuido, todo ésto aumentará la factibilidad a que sufran accidentes en su trabajo.

2.- La distracción del cual es objeto el trabajador, como expresión del inconsciente es una forma por medio de la cual - el individuo, se aísla de situaciones que no le causan agrado, evadiendo la realidad. Cuando el individuo está distraído cae en situaciones de descuido, olvidándose de utilizar los equipos de seguridad y de cumplir con las normas de seguridad.

3.- El cansancio es uno de los factores que contribuye a que el trabajador, se distraiga y por ende sufra mayor número de accidentes, (habría que investigar cuáles son las causas -- que influyen en el cansancio) muchos estudios parten de que el cansancio físico se debe a la monotonía del trabajo, el esfuerzo físico, los turnos rotativos. En el caso específico del -- grupo estudiado, no existe esfuerzo físico.

4.- Las personas que sufren accidentes de trabajo tienden a realizar actos peligrosos que arriesgan su vida, estos actos peligrosos los realizan en el trabajo a través de los actos inseguros: no utilizar los equipos de seguridad, no cumplir con las normas establecidas; como una demostración de valentía, -- también trata de demostrar que es el mejor trabajador al realizar su trabajo más rápido que sus compañeros, y así poder granjearse el respeto de éstos y el de su jefe. En este aspecto - hay que considerar el concepto de calidad ligado al número de accidentes y no a la cantidad y calidad de lo producido.

5.- Debido a las condiciones culturales, el arriesgarse sin medida es parte de la condición de "hombre" sinónimo de valentía. También esta concepción del valor es debido a una falta de concientización del significado del peligro, el cual puede ser manejado a través de los cursos de capacitación que --- brinda la empresa.

6.- Los que sufren accidentes son personas más agresivas e impulsivas, que no miden las consecuencias de sus actos, tienden a enojarse ante la menor contrariedad que se les presente, desobedeciendo intencionalmente a su jefe, para demostrar que ellos tienen la razón.

7.- El supervisor juega un papel muy importante dentro -- del ambiente de trabajo, por las relaciones interpersonales -- con los trabajadores a su cargo, además que es quien dirige el trabajo. En esta investigación un alto porcentaje de los que sufren accidentes culparon, al supervisor de ser el causante - indirecto de que ellos sufrieran accidentes.

Habría que investigar la conducta del supervisor para conocer en qué medida, puede o no influir en los accidentes; los supervisores pueden tener los mismos problemas que los obreros que tienen a su cargo, y en determinado momento descargar sus sentimientos negativos; obligando o presionando a los obreros a trabajar en condiciones inseguras o a realizar actos peligrosos.

El supervisor, además representa la figura de autoridad dentro del grupo de trabajo, la agresión que sienten hacia él es volcada hacia sí mismo, al sufrir un accidente el trabajador obtiene la atención de sus compañeros y de su familia y -- por otro lado está demostrando, que el supervisor no sabe y no cumple con su deber de velar por la seguridad de sus trabajadores, al mismo tiempo que descarga su agresividad.

8.- Los accidentes de trabajo, pueden ser producto de una inadaptación emocional provocada por las insatisfacciones que ha tenido en su vida y por las frustraciones e insatisfacción que tiene en su trabajo.

9.- Hay que darle más importancia aquellas personas que - continuamente sufren accidentes leves, porque están más suscep-
- tibles a que estos tipos de accidentes se conviertan en graves, trayendo consecuencias impredecibles.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Los accidentes de trabajo, se pueden controlar dándole un seguimiento especial a aquellas personas que tienen un alto ín dice de accidentes, investigando la problemática individual -- del trabajador.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Arias, G.F. (y otros) 1980, Administración de los Recursos Humanos, México: Trillas.

Basaglia, F. (y otros) 1978, La salud de los trabajadores, --- aportes para una política de Salud, España: Nueva Imagen.

Berkowits 1965 - 1967, citado por Fracsek, A., 1971, Some personality Factors in reaction to aggressive stimuli, Journal of personality, Vol. 39 (2), pág. 163.

Bird, F., 1954 Control total de Pérdidas, S.D., Manual de entrenamiento del Desempeño seguro del trabajo.

Blake, P.R., 1977, Seguridad Industrial, México: Diana.

Blum, G.S., 1978, Teoría psicoanalítica de la personalidad, -- Buenos Aires: Paidós.

Blum, M.L. y Naylor, J.C., 1983, Psicología Industrial, sus -- fundamentos teóricos y sociales, México: Trillas.

Braunstein (y otros), 1978, Psicología, Ideología y Ciencia, - México: S XXI

Brown, J.A., 1973, Sociología en la Industria, México: FCE.

Bucio, L., 1982, El Ingeniero Industrial y La Seguridad en el trabajo, Higiene y seguridad, Vol. XXII (4), Pág.3-13.

Buss, 1961, citado en Cofer y Appey, 1982, Psicología de la - Motivación, Teoría e Investigación, México: Trillas, Págs. 626-627. ®

Cofer y Appey, 1982, Psicología de la Motivación, Teoría e Investigación, México: Trillas.

Cohen, A., 1980, Factores que promueven el éxito en los programas de seguridad, México: Higiene y Seguridad, Vol. XX, - No. 7.

Chruden, H. y Sherman, 1982, Administración de personal, México: CECSA.

De Carlo, CH., 1967, Systems Design and Nature of Work, citado por: Dale Yadev, 1983, Manejo de Personal y Relaciones Humanas, Tomo I Págs. 89-91, México: Continental.

Drake, 1937, citado por Blum-Naylor, 1979, Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y sociales, México: Trillas.

Dollar y Miller, citado en Maddi, S., 1972, Teorías de la personalidad, un análisis comparativo, Argentina: Ateneo, -- Pág. 15.

Erikson, E., 1981, La Aduldez, México: FCE.

Farmer y Chambers, 1939, citado en Blum, M. y Naylor, 1983, -- Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y Sociales, México: Trillas.

Faverge, J.M., 1975, Psicología de los accidentes de trabajo, México: Trillas.

Forbes, 1939, citado por Blum-Naylor, 1983, Psicología Industrial, sus fundamentos, teóricos y sociales, México: Trillas.

Fex, R de, 1985, Administración Moderna de la seguridad, Noticias de Seguridad CIS, Tomo 47, No. 9, Págs. 18-23,43-45.

Fraczek, A. y Macaulay, J., Some personality Factors in reaction to aggressive Stimuli, Journal of personality, Vol. 39 (2) Pág. 163-176.

Fleisman, E. y Bass, A.R., 1979, Estudios de Psicología Industrial y de personal, México: Trillas.

Freedman, Kaplan y Sadock, 1975, Compendio de Psiquiatría, España: Salvat.

Freud, A., 1975, El yo y los mecanismos de Defensa, México: -- Paidós.

Freud, S., 1973, Obras completas, Tomo I, II, III, España: Biblioteca Nueva.®

Fromm, E., 1981, Anatomía de la destructividad humana, México: S. XXI.

Greewood y Woods, 1919, citado por Tiffin, J y Mc Cormick, Sociología Industrial, México: Diana - Págs. 425-460.

Goldstein, 1962, La variable humana en los accidentes automovilísticos citado por Blum y Naylor, 1983, Psicología Industrial, fundamentos teóricos y Social, México: Trillas.

Gordon, L., Perfil e inventario de la personalidad, México, Manual Moderno.

Guerrero, E., 1983, Manual de Derecho del trabajo, México: Porrúa.

Grimaldi, J. y Simonds, R., 1981, La Seguridad Industrial y su Administración, México: Representaciones y servicios de - ingeniería.

Hall y Lindzey, (y otros) 1978, Teoría de la personalidad, México: Limusa.

Hall y Lindzey, 1984, Teoría Psicosociales de la Personalidad, México: Paidós.

Haller Gilmer, B., 1976, Tratado de Psicología Empresarial, Tomo II, Relaciones Humanas, España: Martínez Roca

Haller Gilmer, B., 1978, Psicología Industrial, España: Martínez Roca.

Handley, W., 1980, Manual de Seguridad Industrial, México: Mc. Growhill.

Haner, 1963, "Clasificación de los riesgos de los conductores", citado en Blum y Naylor, 1983, Psicología Industrial, sus fundamentos, teóricos y sociales, México: Trillas.

Harris, J., 1982, Administración de Recursos Humanos, conceptos de conducta interpersonal y casos, México: Limosas.

Heinrich, H.W., 1959, Industrial Accident Prevention, N.Y.,: - Mc. Graw - Hill

Hersey, R.B., 1936, Emotional Factors in accidents, citado, -- Maier, N., 1969, Psicología Industrial, España: Rialp.

Horney, K., citado por Mandolini, R.G., 1977, De Freud a Fromm, Historia del psicoanálisis, Argentina: Ciorda. ®

Jones, D.F., 1985, "El mundo del Umwelt", noticias de seguridad, Tomo 47, No. 7, Pág. 29-32.

Judson, H. y Brown, Occupational Accident Prevention, N.Y: --- Johnwiley & Son Inc.

Kaye, D.J., 1985, Los riesgos del trabajo, aspectos teóricos--prácticos, México: Trillas.

Kerr, W., 1950, Teorías complementarias de la psicología de la seguridad, citado en Fleisman, E. y Bass, A., 1979, Estudios de Psicología Industrial y de Personal, México: Trillas, Págs. 573-579.

Kolb, L., 1983, Psiquiatría Clínica Moderna, México: La prensa Médica Mexicana, S. A.

Laurell, A., y Márquez, M., 1983, El desgaste obrero en México, proceso de producción y salud, México: ERA.

Lorenz, K., citado por Freedman, Kaplan y otros 1975, Compendio de Psiquiatría, España: Salvat. Pág. 807.

Laurence, S. y Jane, I., 1980, Psicología de las organizaciones, México: CECSA.

Maddi, R.S., 1972, Teorías de la personalidad, un análisis comparativo, Argentina: Ateneo.

Mandolini, R.G., 1977, De Freud a Fromm., historia del psicoanálisis, Argentina: Cíorda.

Mann, W.S., 1977, Personalidad del conductor y educación de tránsito, Noticias de seguridad, CIS, Tomo XXXIX, No. 1, Pág. 14-15.

Maier, N., 1969, Psicología Industrial, España: Rialp.

Moreno, S.J., 1981, Importancia de la salud en el trabajo, Revista Higiene y Seguridad, Vol. XXI, No. 2

Mendelson, G., 1983, The Effects of compensation and litigation on disability following compensable injuries, American Journal of forensic psychiatry, Vol. 4 (3), Págs. 97-112.

McGuire, F.L., 1976, Personality factors in highway accidents, U. California, Irvine Human Factors, Vol. 18 (5), Págs. 433-442.

Miller, D. y Form, W., 1969, Sociología Industrial, España: Rialp. ®

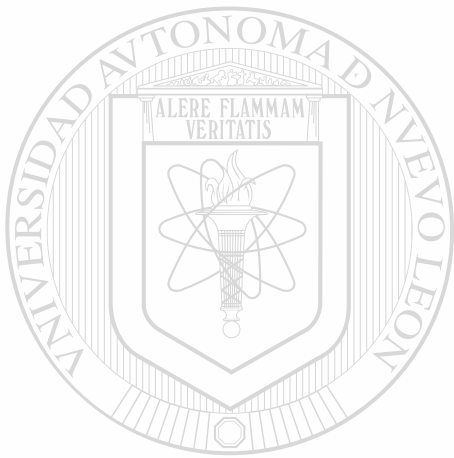
Miner, J.B., 1977, Psicología aplicada a la organización humana de la empresa, Buenos Aires: Paidós.

Mintz y Blum, 1948, "Propensión a los accidentes", citado por Fleisman y Bass, 1979, Estudio de Psicología Industrial y de Personal, México: Trillas, Págs. 561-579.

Munguía, A., J.C., 1982, El hábito seguro contra el hábito inseguro, Higiene y seguridad, Vol. XXII (4), Págs. 3-13.

Murillo, E., 1980, Antropología Aplicada y Seguridad Industrial, Noticias de Seguridad CIS, Tomo XLII (11), Págs. 10-13-38.

Murray, H.A., 1979, Test de Apercepción Temática, (TAT), Manual de aplicación, Buenos Aires: Paidós.



UANL

APENDICE #1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUESTIONARIO

EL OBJETIVO DE ESTE CUESTIONARIO ES CONOCER COMO ACTUA USTED EN DETERMINADAS SITUACIONES. CADA PERSONA PIENSA Y ACTUA - DE MANERA DIFERENTE A LOS DEMAS, POR LO CUAL NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. SE ESPERA QUE USTED RESPONDA CON LA MAYOR SINCERIDAD POSIBLE.

Nombre _____ Edad _____

Años de servicios en la Empresa _____ Puesto _____

1.- ¿Considera usted que su trabajo es muy importante para la empresa?

_____ Sí

_____ No

_____ Algunas veces

2.- El trabajo que usted realiza actualmente le parece _____

3.- ¿Le gusta leer novelas de misterio o de detectives?

_____ Sí

_____ No

4.- ¿Ha sentido deseos de abandonar su trabajo?

_____ Sí

_____ No

¿Por qué? _____

5.- Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención y usted no acepta que él tiene la razón ¿Usted que hace?

6.- Usted se enoja cuando _____

7.- ¿Ha sufrido accidentes fuera del trabajo?

___ Sí

___ No

¿Cuántas veces? _____

8.- ¿Cuál cree que haya sido la causa de que sufriera estos accidentes? _____

9.- ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran una persona muy valiente por sus hazañas?

___ Sí

___ No

10.- ¿Padece frecuentemente de mucho cansancio?

___ Sí

___ No

11.- ¿Le duele con frecuencia la cabeza?

___ Sí

___ No

12.- El trabajo que está realizando actualmente en su empresa, es considerado por su jefe como _____

13.- ¿Ha realizado actos peligrosos que pongan en riesgo su propia vida?

___ Sí

___ No

¿Cómo cuáles? _____

14.- ¿Considera que en su trabajo, usted tiene que demostrar -- que es una persona valiente?

___ Sí

___ No

¿Por qué? _____

15.- ¿Ha sentido deseos de destruir, tirar o dañar cosas?

___ Sí

___ No

¿Cuándo? _____

16.- ¿Algunas veces se siente de mal carácter o se enoja sin -
ninguna razón?

___ Sí

___ No

17.- ¿Se siente nervioso con frecuencia?

___ Sí

___ No

18.- ¿Se siente triste con frecuencia?

___ Sí

___ No

19.- ¿Tiene usted frecuentemente pesadillas?

___ Sí

___ No

20.- ¿Qué tipos de pesadillas ha tenido? _____

21.- ¿Ha sufrido accidentes en su trabajo?

___ Sí

___ No

¿Cuántos? _____

22.- ¿Se enoja usted con facilidad?

___ Sí

No

23.- ¿Su familia le ha expresado en alguna ocasión que no lleve los problemas del trabajo a su casa?

Sí

No

24.- La sección que considera de más importancia en un periódico es:

La nota roja

Los dibujos animados

Los deportes

Las esquelas

Ninguna de las anteriores

No lee el periódico

25.- Usted considera que los accidentes de trabajo que le han ocurrido a sus COMPAÑEROS de trabajo es debido a:

Descuido personal

Falta de equipo de seguridad

Falta de capacitación

Cansancio y/o fatiga

Equipos deficientes

Otros, especifique _____

26.- ¿Sufre de malestares físicos con frecuencia?

Sí

No

27. ¿Le es muy difícil dormirse por las noches?

Sí

No

28.- ¿A menudo se levanta cansado, como si no hubiese dormido lo suficiente?

Sí

No

29.- ¿Ha sufrido sueños en que sufre accidentes?

Sí

No

30.- ¿Ha soñado que algún compañero o su jefe se accidentan?

Sí

No

31.- ¿Se distrae con mucha facilidad?

Sí

No

32.- Sus compañeros de trabajo le consideran a usted como una persona de:

Mal carácter

Algunas veces tiene mal carácter

Que es una persona de carácter agradable

33.- Las personas que sufren accidentes es debido a: _____

34.- ¿Los problemas del trabajo le han estado afectando en sus relaciones con su familia?

Sí

No

35.- ¿En sus sueños se siente amenazado ó perseguido por alguien?

Sí

No

36.- ¿Es frecuente que usted discuta con sus compañeros de trabajo?

Sí

No

37.- ¿Considera que con sus actos usted ha demostrado que es más valiente que otros?

Sí

No

¿Por qué? _____

38.- ¿Cuando usted discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?

Sí

No

39.- ¿Qué tipos de accidentes ha sufrido en su trabajo?

Lesiones leves

Lesiones graves

Sin lesiones

Nunca ha sufrido accidentes

40.- ¿Qué los ha causado? 1. _____

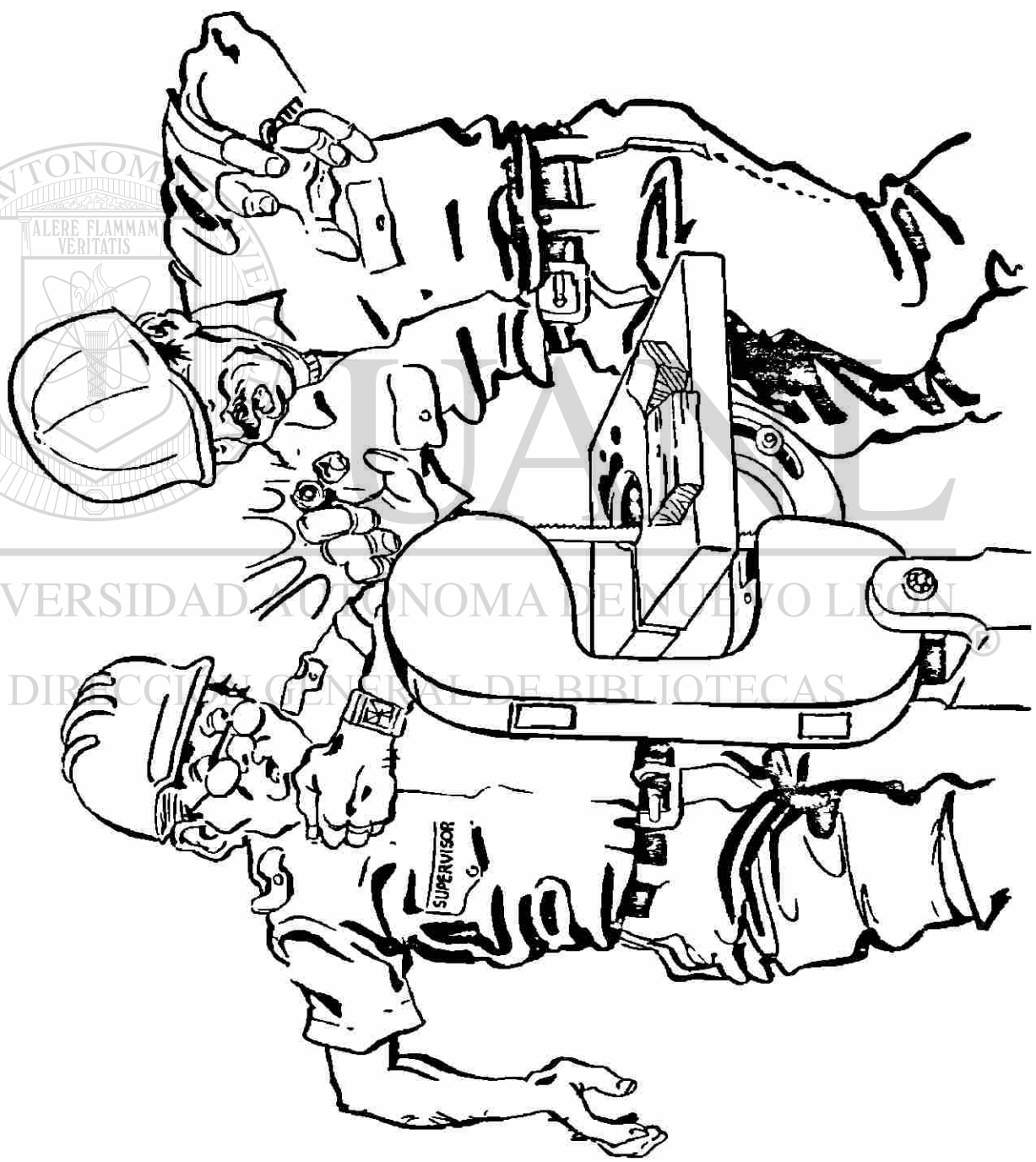
(3 causas de los 2. _____

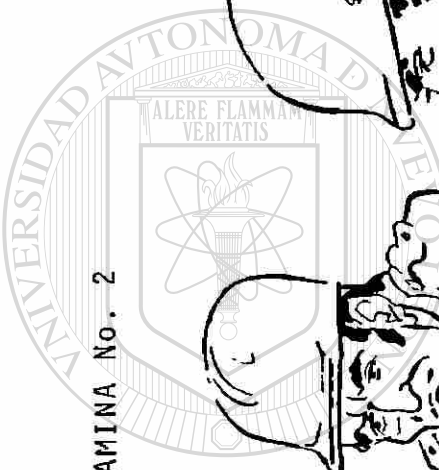
últimos) 3. _____



LAMINA No. 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

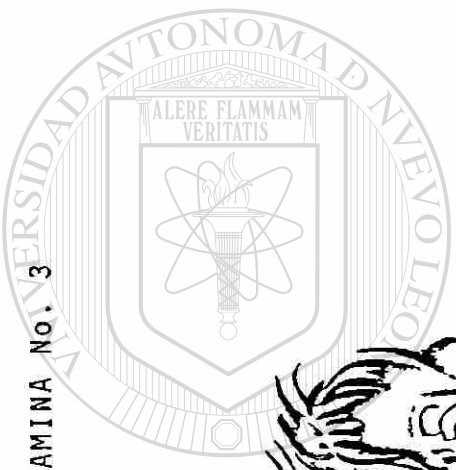




LAMINA No. 2



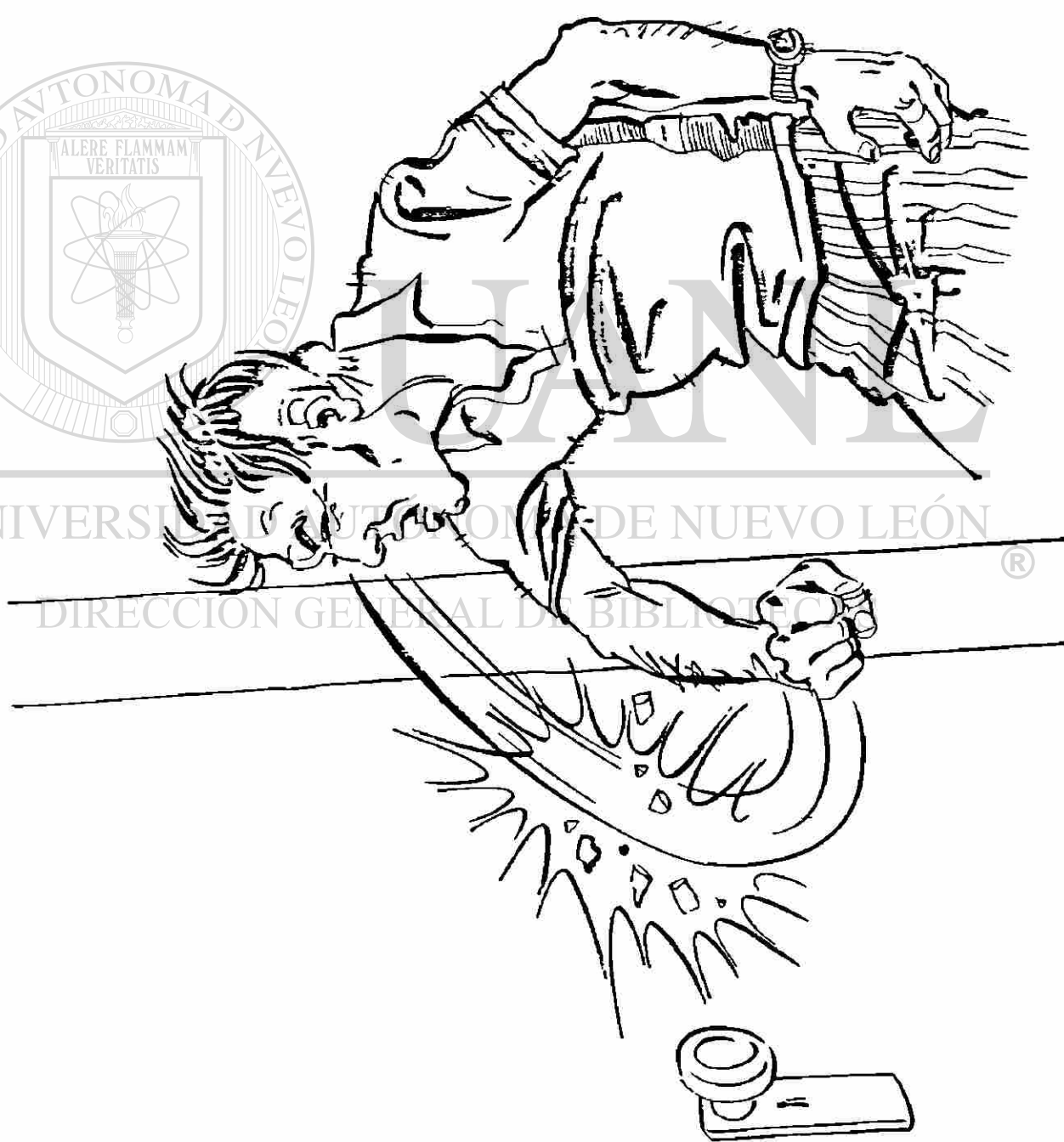
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIENESTAR



LAMINA No. 3

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECA

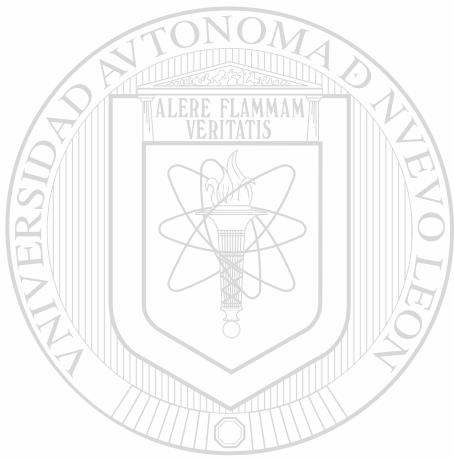


®

LAMINA No. 4



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LEÓN
ALERE FLAMMAM VERITATIS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



APENDICE #2

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RESUMEN DE DATOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO

Pregunta No.

SAT

=====

5- Cuando en su trabajo el supervisor le llama la atención y usted no acepta que él tenga la razón qué hace usted ?

7- Le explica que lo está haciendo.
 15- Le explica lo que está haciendo.

4- Se enoja y exige una explicación.
 2- Nunca le han llamado la atención.

3- No acepta sus razones.
 1- Piensa que el supervisor está mal en su trabajo.

3- Cree que el supervisor tiene la razón.
 1- No acepta las razones.
 1- Cree que el supervisor tiene la razón.

3- Nada.
 1- Cree que el supervisor tiene la razón.

7- No le permiten expresarse o no lo toman en cuenta.
 9- Lo ofenden.
 6- Casi nunca se enoja.

4- No le dan la razón.
 2- Le llaman la atención injustamente.
 5- Que le digan cómo hacerla.
 1- Sus compañeros no trabajan.

su trabajo como si no supiera. 1- No toman en cuenta su opinión igual.

2-Que lo ofenda. 1- No toman en cuenta su opinión.

2-Casi nunca se enoja. 1- Sus hijos obtienen malas notas.

20- No.

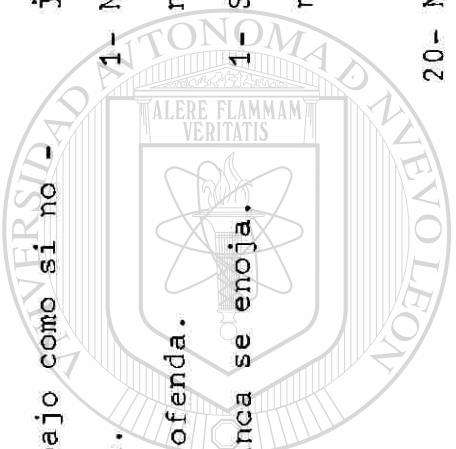
9-Sus compañeros lo consideran valiente por sus actos ? 1-Sí. 19-No.

13-Ha realizado actos peligrosos que arriesguen su vida. 8-Sí. 12-No.

¿ como cuales? Actos inseguros en su trabajo y fuera de éste.

14-En su trabajo ha demostrado que es más valiente que otros. 4-Sí (Trabajar sin los equipos de seguridad). 18- No. 16-No (No es necesario).

Porque:

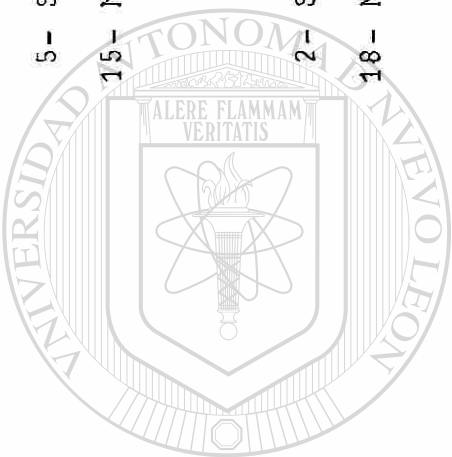


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



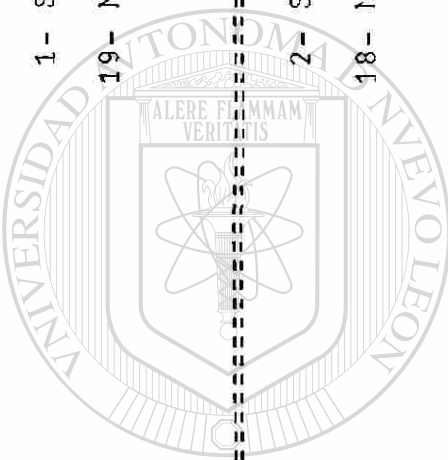
- | | | | |
|-----|--|--|-------------------|
| 15- | Ha sentido deseos de destruir, tirar o dañar cosas. | 5- Sí.
15- No. | 5- Sí.
15- No. |
| 16- | Algunas veces tiene mal carácter o se enoja sin ninguna razón. | 12- Sí.
8- No. | 2- Sí.
18- No. |
| 22- | Se enoja usted con facilidad? | 9- Sí.
11- No. | 1- Sí.
19- No. |
| 32- | Sus compañeros lo consideran a usted que es una persona de : | 1- Mal carácter.
9- Algunas veces.
10- Carácter agradable. | 1-
19- |
| 36- | Es frecuente que discuta con sus compañeros de trabajo. | 3- Sí.
17- No. | 1- Sí.
19- No. |



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

38- Cuando discute con alguna persona es posible que llegue a los golpes?
=====

1- Sí.
19- No.

10- ¿ Padece de mucho cansancio ?
=====

2- Sí.
18- No.

11- ¿ Le duele la cabeza con frecuencia ?
=====

Todos : No.

26- ¿ Sufre de malestares físicos con frecuencia ?
=====

1- Sí.
19- No.

27- Le es muy difícil dormir se por las noches ?
=====

Todos: No.

28- A menudo se levanta cansado como si no hubiese
=====

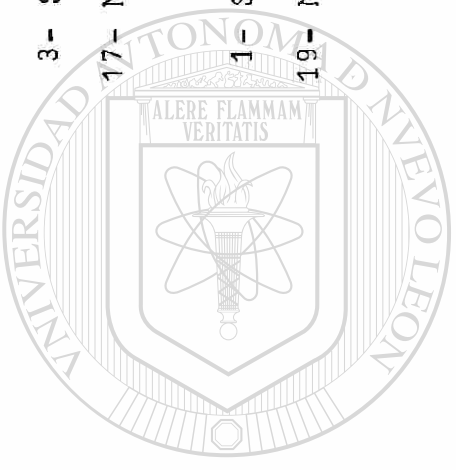
2- Sí.
18- No.

dormido lo suficiente ?
=====

A G R E S I V I D A D

P A S I V A





P R O B . P S I Q U I C O S

17- ¿ Se siente nervioso con frecuencia ? 9- Sí. 3- Sí.
11- No. 17- No.

18- Se siente triste con frecuencia ? 5- Sí. 1- Sí.
15- No. 19- No.

=====

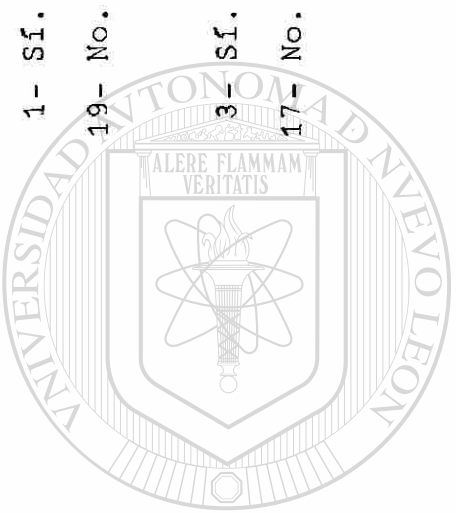
19- Tiene frecuentemente pesadillas? 14- Sí. 5- Sí.
6- No. 15- No.

20- Qué tipo de pesadillas ha tenido ?

7- Que sufre accidentes. 1- Per ona que no conoce le hace daño.
3- Que lo persiguen.
2- Que se enfrenta a gol pes. 1- Caer en un abismo.
2- Tragedias familiares. 1- Funerale .
1- Está muy pobre y no tiene que comer.
1- Cuando ve películas le te rror.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

E X P R . D E L I N C O N S C I E N T E



29- Ha tenido sueños en que
sufre accidentes? 12- Sí.
8- No.

30- Ha soñado que algún com-
pañero o su jefe se acci-
dentan? 4- Sí.
16- No.

35- En sus sueños se siente-
amenazado o perseguido -
por alguien? 14- Sí.
6- No.

31- Se distrae con facilidad? 16- Sí.
4- No.

=====

1- Considera que su trabajo-
es muy importante para la
Empresa ? 18- Sí.
2- No.

2- El trabajo que usted rea- 19- Bueno

1- Sí.
19- No.

3- Sí.
17- No.

2- Sí.
18- No.

4- Sí.
16- No.

10- Sí.
3- No.
1- Algunas veces.

14-

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

E
L
T
R
A
B
A
J
O

