

96
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA PERSONALIDAD Y LOS ACCIDENTES DE
TRABAJO EN UNA EMPRESA REFRESQUERA
DE TIPO COOPERATIVO

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N :

- ② GUADALUPE CLAUDIA MEZA LASSARD
- ① GABRIELA MUCINO CAMACHO



MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	PAGINA
Resumen.....	1
Introducción.....	3
CAPITULO I	
PERSONALIDAD	
1.1 Antecedentes Históricos del Estudio de la Personalidad	10
1.2 Origen del Término Personalidad.....	11
1.3 Teorías de la Personalidad.....	12
1.3.1 Sigmund Freud.....	19
1.3.2 Carl Gustav Jung.....	19
1.3.3 Alfred Adler.....	20
1.3.4 Harry Stack Sullivan.....	21
1.3.5 Murray.....	23
1.3.6 Gordon Allport.....	25
1.4 Inventario de Personalidad Configuración Psicológica Individual (CPI).....	29
1.4.1 Finalidad del Inventario CPI.....	40
1.4.2 Descripción del Inventario CPI.....	41
1.4.3 Escalas del Inventario CPI.....	42
1.4.4 Aplicación.....	45
1.4.5 Calificación.....	46
1.4.6 Interpretación.....	47
1.4.7 Confiabilidad y Validez.....	

CAPITULO II
SEGURIDAD INDUSTRIAL

	PAGINA
2.1 Antecedentes Históricos del Estudio de la Seguridad Industrial.....	50
2.2 Concepto de Seguridad en el Trabajo.....	56
2.3 Marco Legal de la Seguridad en el Trabajo.....	58
2.3.1 Ley Federal del trabajo.....	60
2.3.2 Ley del Seguro Social.....	62
2.3.3 Ley General de Salud.....	63
2.3.4 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	64
2.4 Medidas Preventivas dentro de la Seguridad Industrial.....	66
2.5 Medidas Preventivas dentro de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.....	70

CAPITULO III
ACCIDENTES DE TRABAJO

3.1 Concepto de Accidente de Trabajo.....	82
3.2 Clasificación de los Accidentes de Trabajo.....	85
3.2.1 Clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	
3.2.2 Clasificación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).....	88
3.2.3 Clasificación de Berea.....	89
3.3 Causas de los Accidentes de Trabajo.....	93
3.4 Recomendaciones en Relación a las Causas de los accidentes de Trabajo.....	95
3.5 Consecuencias de los Accidentes de Trabajo.....	97
3.6 Registro de Accidentes de Trabajo.....	
3.7 Índice de Accidentes de Trabajo.....	98

	PAGINA
3.7.1 Índice de Frecuencia.....	99
3.7.2 Índice de Gravedad.....	
3.7.3 Índice de Siniestralidad.....	100
3.8 Tasas de Incidencia de Accidentes de Trabajo en México.....	101

CAPITULO IV

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL

4.1 Antecedentes Históricos.....	105
4.2 Situación Actual.....	108
4.3 Tipo de Empresa.....	109
4.3.1 Definición de Cooperativa.....	
4.3.2 Tipos de Cooperativas.....	
4.3.3 Principios del Cooperativismo.....	110
4.3.4 Funcionamiento y Administración de una Cooperativa.....	111
4.3.5 Marco Legal de las Sociedades Cooperativas.....	114
4.3.6 Beneficios de una Cooperativa.....	118
4.3.7 Políticas de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.....	
4.3.8 Objetivos de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.....	

CAPITULO V
PERSONALIDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

LA INVESTIGACION

	PAGINA
Antecedentes del Estudio de la Personalidad en Relacion con los Accidentes de Trabajo.....	122
METODO.	
Planteamiento del Problema.....	132
Objetivo General.....	
Planteamiento de Hipotesis.....	
Definicion de Variables.....	133
Sujetos.....	135
Muestreo.....	136
Tipo de Estudio.....	
Diseño (Material, Escenario).....	
Instrumento.....	138
Procedimiento.....	139
CAPITULO VI.	
Resultados.....	143
CAPITULO VII.	
Discusion.....	148
CAPITULO VIII.	
Conclusion.....	152
SUGERENCIAS.....	154

Apéndice 1

PÁGINA

Representación gráfica y comparación de los Perfiles de personalidad de los grupos de trabajadores estudiados... 158

Apéndice 2

Formato de Registro de Accidentes de Trabajo de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual..... 160

Apéndice 3

Inventario Configuración Psicológica Individual (CPI) (Folleto de Afirmaciones, Hoja de Respuestas y Perfil Psicológico)..... 162

Bibliografía..... 177

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación existente entre los rasgos de personalidad de los trabajadores y la frecuencia de accidentes sufridos por estos en un período de tiempo determinado.

Se eligieron en forma No Probabilística-Accidental treinta trabajadores varones del Area de Producción de la empresa refresquera "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual", divididos en cuatro grupos, con base en el número de accidentes registrados por estos durante un periodo de tiempo de un año.

El primer grupo, con cero accidentes, formado por diez sujetos; el segundo con 1 y 2 accidentes de trabajo, integrado por ocho sujetos; el tercer grupo lo integraron seis sujetos, con 3 y 4 accidentes de trabajo y el último grupo, constituido por seis sujetos, los cuales habían sufrido 5 o más accidentes de trabajo.

A estos sujetos se les aplicó el Inventario de Personalidad "Configuración Psicológica Individual" (CPI), con el objeto de observar si existe o no alguna relación entre los rasgos de personalidad de dichos y la mayor o menor frecuencia de accidentes de trabajo sufridos por estos durante un período de un año.

Posteriormente se utilizó la Razón F, para la comparación de medias entre los grupos, para la aceptación o rechazo de hipótesis, siendo aceptada la Hipótesis Nula, que plantea que no existen diferencias significativas en los

rasgos de personalidad entre los cuatro grupos estudiados.

De lo cual se concluye, que dentro de la empresa refresquera Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, las características de personalidad de los trabajadores no juegan un papel importante en el hecho de que estos sufran un mayor o menor número de accidentes en un periodo de tiempo determinado, dentro de su lugar de trabajo.

INTRODUCCION.

Desde hace cientos de años, en los primeros escritos, los filósofos, artistas y médicos trataron de explicar no solo su mundo físico, sino también la conducta de los seres humanos.

Dichos autores han reconocido las diferencias individuales de las personas, bajo dimensiones tales como: valor, generosidad, inteligencia, etc.

Aristóteles y Platón por ejemplo, intentaron dilucidar cómo se formaba la amistad, la interacción de las personas en las organizaciones y otras similares.

El médico griego Hipócrates creó el primer modelo de personalidad, basado en lo que se conoce con el nombre de "Tipologías", que clasifican las conductas en categorías llamadas "tipos".

Posteriormente se han venido presentando varias sugerencias adicionales a las tipologías, que se idearon como formas de descripción de diferencias individuales.

Tal es el caso de la primera teoría de la personalidad compleja y comprensiva, creada por Sigmund Freud, la cual intenta develar los misterios de la vida psíquica, profundizando en el descubrimiento del inconsciente y de la transferencia. Fundamenta el reconocimiento del papel de la sexualidad, del complejo de Edipo y del narcisismo; Freud aporta sus teorías respecto al principio del placer.

Además descubre que, allí donde solo se veía la "insignificancia", parecía el "significado" y que donde solo se consideraba la casualidad, aparecía el "determinismo del inconsciente".

Otros teóricos también comenzaron a ofrecer proposiciones alternativas para describir la personalidad.

Existen teorías que subrayan la relación que existe entre las características corporales o morfológicas de la personalidad (Tipología Constitucional), las cuales buscan las características centrales o primarias que pueden ser empleadas para describir la personalidad. Las teorías de los tipos constitucionales más conocidas son las propuestas por Kretschmer y Sheldon.

Algunos psicólogos como Carl Jung, han desarrollado teorías basadas en las características psicológicas.

Jung señala que las relaciones de la persona con el mundo externo pueden ser concebidas de dos maneras: En una relación, el movimiento se hace en la dirección externa, hacia otras personas; en este caso, el individuo se relaciona como "extrovertido", mientras que en la relación opuesta, el movimiento se hace a partir de otros y en la dirección del yo; en este caso, el individuo se relaciona como "introvertido".

En contraste con las teorías de los tipos, que tratan de describir la personalidad según un número limitado de características, existen teorías que utilizan gran número de dimensiones que se supone son, en su mayor parte, comunes a

todos los hombres. A estas teorías se les denomina "De los Rasgos".

Una teoría representativa de este tipo de consideración, es la que propone Gordon W. Allport. Para este autor, la personalidad consiste en rasgos, algunos de los cuales son únicos (rasgos individuales) y otros que se encuentran en mayor o menor grado en todos los individuos (rasgos comunes).

Allport (1977) no niega el valor que tiene estudiar y describir la personalidad según los rasgos comunes, pero plantea que en la personalidad existen, además de esto, disposiciones personales, que son únicas para el individuo y que deben ser tomadas en cuenta para describir adecuadamente su personalidad.

Sin embargo, sea cual fuere la teoría empleada, para el psicólogo en general, la personalidad consiste en una serie de patrones de comportamiento característicos de un individuo. Y existe un interés creciente de identificar los poderosos determinantes situacionales de la conducta.

Un ejemplo de esto, lo podemos observar en el ámbito laboral, ya que todos los años, en el mundo entero, se producen millones de accidentes de trabajo, algunos mortales y otros que ocasionan incapacidades que, aunque son temporales, pueden durar varios meses.

Además, los accidentes ocasionan sufrimientos a su víctima y a la familia de esta, sobre todo si son mortales u ocasionan una incapacidad, constituyendo una catástrofe en

la vida de la familia.

En México cada año se registra un alto índice de accidentes ocurridos dentro de los centros de trabajo, además de que se observa que dichos accidentes no se distribuyen uniformemente entre grupos de trabajadores expuestos durante largos periodos de tiempo al mismo tipo de riesgos, sino que solo pequeñas fracciones de cada grupo se caracterizan por su condición de "repetidores" de accidentes en un periodo de tiempo determinado.

De lo anterior se puede concluir que, cuando algunos trabajadores sufren más accidentes que otros que trabajan en las mismas condiciones es posible, aunque no seguro, que dicha diferencia se deba a un motivo específico.

Debido a esto, la labor del Psicólogo, en materia de Prevención de Accidentes consiste en determinar en qué circunstancias y por qué motivos las personas, sobre todo los trabajadores, obran de tal modo, exponiéndose a peligros y exponiendo a los demás.

Por lo que en el Capítulo I del presente estudio, se aborda el tema "Personalidad", los antecedentes históricos de su estudio, su definición; así como algunas de las teorías más representativas que se han planteado sobre la personalidad, enfatizando sobre todo en la Teoría de los Rasgos de G.W. Allport, por ser la teoría que subyace al Inventario Configuración Psicológica Individual (CPI) de Harrison Gough, haciéndose además una descripción de dicho inventario, ya que este fue el instrumento utilizado en la

realización de la presente investigación.

Debido a que el riesgo implica, dentro del desarrollo del trabajo, la emergencia del accidente; y es objetivo de la Seguridad Industrial, salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física del trabajador.

En el Capítulo II se aborda el tema de la Seguridad Industrial, los antecedentes históricos que han dado origen a las normas actuales en materia de seguridad Industrial, tanto a nivel mundial como a nivel nacional, presentándose las disposiciones legales vigentes en México dentro de dicha área.

Además se presenta una descripción de las medidas preventivas, en cuanto a condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo, existentes en México y por último las medidas preventivas existentes dentro de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual. por tratarse de la empresa de la cual se obtuvo la población estudiada en la presente investigación.

Sin embargo, para poder aplicar las medidas preventivas convenientes, y establecer normas jurídicas adecuadas para evitar la ocurrencia de los accidentes, es necesario conocer las causas que los producen.

Por esto, en el Capítulo III se da el concepto de Accidente de Trabajo, los tipos de accidentes laborales, según algunas organizaciones y autores; así como las causas y consecuencias de los mismos y la forma adecuada de registrar dichos accidentes; asimismo se presenta una

revisión estadística de las tasas de incidencia de accidentes de trabajo, ocurridos en México de 1990 a 1992.

Puesto que esta investigación se llevó a cabo en la empresa "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual", en el Capítulo IV se hace una descripción de dicha empresa, en cuanto a sus antecedentes históricos, su situación actual y ya que se trata de una empresa de tipo cooperativo, se hace también una descripción de la conformación y el funcionamiento de las cooperativas, ya que es en este contexto donde los trabajadores estudiados realizan actividades laborales.

En el Capítulo V se presenta la Investigación, primeramente con una revisión bibliográfica acerca de los antecedentes sobre el estudio de la personalidad y su relación con la ocurrencia de un mayor o menor número de accidentes a un número limitado de trabajadores en un tiempo determinado. posteriormente se presenta el Método utilizado para la realización de la investigación.

Los Resultados se presentan en el Capítulo VI, mediante una tabla en la que se observa la calificación promedio obtenida en cada grupo en las escalas del Inventario CPI, así como la comparación de estos en base a la Prueba F.

Asimismo, en el Capítulo VII se realiza la discusión de los resultados obtenidos. Y en el Capítulo VIII, se plantean las conclusiones del estudio.

Finalmente se dan algunas sugerencias al Psicólogo del Trabajo para la realización de posteriores investigaciones, en materia de prevención de accidentes laborales.

CAPITULO I

PERSONALIDAD.

PERSONALIDAD

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

Durante un período considerable de la historia, en los siglos que antecedieron al nacimiento de Cristo, Grecia se convirtió en el centro de la actividad intelectual. Aquí, los filósofos, artistas y médicos trataron de explicar no solo su mundo físico sino también la conducta de los seres humanos.

Los filósofos como Aristóteles y Platón por ejemplo, intentaron dilucidar cómo se formaba la amistad, la interacción de las personas en las organizaciones y otras similares.

El médico griego Hipócrates creó el primer modelo de personalidad, basado en lo que ahora conocemos como Tipología (Las tipologías clasifican las conductas en categorías manipulables llamadas tipos).

Hipócrates propuso la existencia de cuatro fluidos corporales o "humores" : Sanguíneo, Bilioso Negro, Bilioso Amarillo y Flemático.

Cada vez que hubiera un exceso de alguno de dichos humores , resultaría uno de los cuatro posibles temperamentos. Los individuos que eran abiertamente alegres eran de esta forma por exceso de sangre. Una cantidad extrema de bilis negra causaba depresión. Las disposiciones de enojo emergían por una sobre abundancia de bilis amarilla, mientras que. demasiado flema resultaba una conducta apática.

Durante los siguientes siglos se presentaron varias sugerencias adicionales a las tipologías simples, que se idearon como formas de descripción de diferencias individuales.

El filósofo alemán Spranger (1920), por ejemplo; dividió a las personas en seis tipos, con base a sus intereses y valores. Las personas se describieron como orientadas principalmente a la teoría, la economía, el arte, las personas, la política o la religión. (UNAM, 1985)

1.2 ORIGEN DEL TERMINO PERSONALIDAD

La palabra "personalidad", (en francés "personalité", en inglés "personality", en alemán "persönlichkeit") se parece estrechamente al latín medieval "personalitas". En el latín clásico solamente se usaba "persona". Todos los autores concuerdan en afirmar que el significado primitivo de esta palabra era máscara,

Pero "persona" en tiempos antiguos significaba otras cosas, entre ellas, el actor que la máscara ocultaba, es decir, el verdadero conjunto de sus cualidades internas y personales, También significo una persona importante (De donde proviene "personaje", y en inglés, además de "personage", "person"). También se empleo esta voz (y se sigue empleando) para designar a cada una de las tres personas de la Trinidad.

Sin embargo, la definición que de "persona" dio Boecio en el siglo VI, es quizá la más famosa. "Persona est substantia individua naturae" (Persona es una substancia individual de naturaleza racional). (Allport G., 1977)

F. Max Muller, plantea que la palabra persona ha rodado y ha dado saltos sorprendentes, chocando a derecha e izquierda, sugiriendo nuevos pensamientos, provocando neves de controversias; y ocupando

siempre hasta el presente un lugar prominente en todas las discusiones teológicas y filosóficas; sin embargo pocos de los que la usan saben como ha llegado al lugar que ocupa. (Allport G., 1977)

1.3 TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Puesto que la Psicología versa sobre las complejidades de la conducta, la personalidad y su desarrollo; se observa que cada una de las teorías psicológicas enfocan de manera diferente los problemas relacionados; aunque esto de ninguna manera implica la existencia de varias psicologías.

En términos generales, las teorías de la personalidad pueden clasificarse en tres grandes grupos: a) Basadas en el efecto exterior, b) Basadas en la estructura interna y c) Positiva.

* Efecto Exterior.

Cuando decimos que una persona que conocemos: "le falta personalidad", decimos de otra: "tiene mucha personalidad", queremos significar evidentemente, que la persona a quien nos referimos produce o no produce un cierto efecto o una cierta impresión en los demás, es decir, una sola apreciación sobre la eficacia o atracción social del individuo en cuestión.

De modo que el concepto popular de personalidad se refiere a un cierto conjunto de cualidades, que resulta socialmente agradable y eficaz.

No podemos aceptar la afirmación de que una persona posea más o menos personalidad que otra. Los que no resultan atractivos a los

demás están (en el sentido psicológico) tan dotados como los que lo resultan, y presentan para el científico igual interés.

* Estructura Interna.

La mayoría de los filósofos y psicólogos (excepto los positivistas modernos) prefieren definir a la personalidad como una entidad objetiva, como algo que existe realmente. Reconocen que la persona está abierta al mundo circundante, que es influida por él y le influye a cada instante. Pero la personalidad tiene una historia y una existencia propias; no debe confundirse con la sociedad ni con las percepciones que otros individuos tienen de una persona.

Wilhelm Stern planteaba que la personalidad era una "unidad dinámica multiforme", añadiendo que nadie alcanza del todo una perfecta unidad, pero siempre tiene este objetivo. (Allport G., 1977)

Algunos autores añaden a este tipo de definición una nota de valor: La personalidad es algo que debe ser valorado. Gohete, por ejemplo, habla de la personalidad como la única cosa en mundo que tiene un "valor supremo". En la filosofía moral de Kant, se plantea que todo puede ser usado en la vida por los hombres como medio para un fin. Todo, menos la personalidad. Nadie puede explotar a otra persona. La integridad de la personalidad ha de respetarse siempre. Siendo la ética judío-cristiana, la iniciadora de esta línea de pensamiento.

Los psicólogos occidentales también suelen dar un gran valor a la integridad de la personalidad, sin embargo sus definiciones son menos entusiásticas. Renuncian a todo intento de evaluación y se limitan a

dar una definición descriptiva. Por ejemplo:

M. Prince, 1924, define a la personalidad como, "el conjunto de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetencias e instintos biológicos innatos del individuo, unido a las disposiciones y tendencias adquiridas por experiencia". (Allport G., 1977)

H.C. Warren y L. Cramichael, 1930; plantea que la personalidad es "la organización mental total de un ser humano en uno o cualquiera de los estadios de desarrollo. Comprende todos los aspectos del carácter humano: intelecto, temperamento, habilidad, moralidad y todas las actitudes que han sido elaboradas en el curso de la vida del individuo". (Allport G., 1977)

Para R. Linton, 1945; personalidad es "el agregado organizado de procesos y estados psicológicos del individuo". (Allport G., 1977)

Algunos autores, tales como P. Lecky, 1945; destacan el valor cognitivo subjetivo de la organización interna, diciendo que:

"Personalidad es un esquema unificado de experiencia, una organización de valores consistentes entre sí". (Allport G., 1977)

* El punto de vista Positivista.

Los psicólogos de esta corriente se oponen enérgicamente a las definiciones esencialistas. Dicen que la "estructura interna" es inaccesible a la ciencia. No es posible conocer la "unidad dinámica multiforme" que existe realmente. La estructura interna, si es que de verdad existe, no puede ser estudiada directamente.

Desde el punto de vista positivista, lo único que sabemos de la personalidad es que está constituida por nuestras "operaciones", por consiguiente la personalidad interna es un mito, "una cosa que se ha constituido con diversos elementos unidos por un hombre". La conceptualización de personalidad no puede ir más allá de los métodos científicos que se emplean.

Un ejemplo de definición operacional es la que plantea McClelland (1951):

"Personalidad es la conceptualización más adecuada de la conducta de una persona en todo detalle que puede dar un científico en un momento determinado". (Allport G., 1977)

Algunos estudiosos de esta corriente afirman que no debería recurrirse nunca al concepto de "Personalidad". Si se conocen los "estímulos" y las "respuestas" (Psicología S-R), no es necesario preocuparse por una "Variable Interna" como la personalidad. Solamente son toleradas las operaciones exteriores, visibles, manipulables. La personalidad se desvanece y solamente queda el método.

Algunas de las teorías de la personalidad más conocidas son las siguientes:

1.3.1 SIGMUND FREUD.

Las teorías de Sigmund Freud (1856-1939), un médico vienés que se especializó en el tratamiento de los desórdenes neuróticos, tales como las reacciones de ansiedad excesiva y síntomas físicos sin base física, han sido tan ampliamente aceptadas que mucha gente equipara

la Psicología con la Teoría Psicoanalítica (que es el nombre general que se le da a las teorías de Freud sobre la personalidad, la conducta anormal y su tratamiento).

Las teorías psicoanalíticas se relacionan con lo normal tanto como con lo anormal, aunque hayan derivado principalmente del estudio y tratamiento de lo anormal.

Las diversas hipótesis de la teoría psicoanalítica se enlazan entre sí, de las cuales dos han sido confirmadas sobradamente; estas son: El determinismo psíquico o causal, y la proposición de que la conciencia es más bien un atributo excepcional y no regular de los procesos psíquicos, es decir, los procesos mentales inconscientes son con frecuencia de importancia extraordinaria en el funcionamiento mental, tanto normal como anormal. (Hall y Lindzey, 1984)

A. PRINCIPIO DEL DETERMINISMO PSÍQUICO

El sentido de este principio es que en la mente, como en el mundo físico, nada ocurre por casualidad o a la ventura, cada fenómeno psíquico está determinado por aquellos que le precedieron. La realidad es que los fenómenos mentales son tan incapaces de carecer de una conexión causal con los que les precedieron, como lo son los físicos. En la vida mental no existe, en este sentido, discontinuidad alguna.

En relación a los fenómenos de la psicopatología, es de esperar que pueda aplicar el mismo principio. Cada síntoma neurótico causado por otro proceso mental, pese al hecho de que el paciente mismo considere a menudo que el síntoma es extraño a su ser, que está

completamente desconectado del resto de su vida mental.

En este sentido, no es posible evitar el reconocimiento de que se está hablando no solo de la primera de nuestras hipótesis fundamentales; Principio del Determinismo Psíquico, sino también de la segunda, es decir, de la existencia e importancia de procesos mentales que el propio individuo o de los que ignora, es inconsciente.

B. FIJACIONES Y FORMACION DE RASGOS

Mientras trataba de comprender y entender los trastornos de la personalidad, le llamó a Freud la atención la frecuencia con que encontraba en los pacientes un determinado aspecto infantil.

Las dotes o los logros intelectuales parecían tener poco que ver con la aparición de las tendencias primitivas; en efecto, sus pacientes inteligentes exhibían rasgos infantiles cuando los iba conociendo.

La aparición repetida de estos fenómenos le causó a Freud extrañeza y lo condujo a la hipótesis de que semejantes tendencias eran fijaciones de la vida temprana, que el paciente no había logrado superar; los elementos incongruentes podrían explicarse más bien como el bloqueo o debilitamientos parciales de los rasgos específicos de la personalidad que como un desmedro completo, puesto que el paciente era adulto en muchos aspectos.

Determinados rasgos y reacciones de un periodo de vida anterior, reemplazados normalmente por rasgos y reacciones más maduros, seguían manteniéndose activos en la personalidad, produciendo por regla

general un efecto perturbador.

Freud llegó a la conclusión de que las tendencias infantiles se convertían en rasgos permanentes de la personalidad del adulto. De hecho, en muchos pacientes estas tendencias constituirían los determinantes principales de la personalidad. Podían referirse a ellos sectores importantes de la conducta: la elección de pareja, preferencias vocacionales, intereses y actividades recreativas, e inclusive rasgos tales como, sentido del orden, diligencia, optimismo y otros por el estilo.

C. TIPOS DE CARÁCTER

La fijación en una etapa particular del desarrollo produce aquello que Freud (1925) designa como un tipo de carácter, que se manifiesta a través de un síndrome de rasgos. El tipo de carácter puede interpretarse como un tipo de personalidad. Un síndrome de rasgos es un patrón particular de rasgos relacionados entre sí.

Podemos hablar del tipo de carácter oral y también de rasgos orales. Hay inclusive variedades específicas del tipo de carácter oral según el momento en que la fijación tuvo lugar durante la etapa oral.

Freud creía que todo el mundo podía describirse por uno o varios tipos de carácter con los grupos de rasgos incluidos bajo cada uno de ellos (Freud 1917). Los rasgos específicos pueden existir en forma patológica y constituir en la personalidad un estado anormal, como ejemplo tenemos uno de los tipos de carácter que se manifiesta a menudo en formas extremas de tres rasgos altamente perturbadores:

obstinación, avaricia y meticulosidad.

Los rasgos y grupos de rasgos se encuentran también en personas normales, pero sin constituir, en estas, los factores dominantes de la personalidad, sino que se convierten antes bien, en una parte integrante del estímulo de vida. Únicamente cuando los rasgos se convierten en determinantes principales en el estilo de vida constituyen un trastorno de la personalidad. (Barragán y Tadeo, 1984)

1.3.2 CARL GUSTAV JUNG

Jung planteó en la primera década de nuestro siglo, que el hombre no solamente era movido por el pasado, sino también por sus aspiraciones y metas futuras. Aunque el hombre alcanza metas regresando a una posición anterior, reorientándose y encontrando un mejor camino para llegar a la meta buscada, también puede obtener logros que surgen de un ir directo hacia la meta seleccionada.

Jung reinterpreta determinados conceptos de la teoría freudiana, a la vez que realiza sus propias aportaciones. Así, la libido freudiana es concebida por este investigador como una energía vital indiferenciada, continuación de la energía física que, tras ser utilizada para la conservación personal y de la especie, puede ser utilizada para la persecución de otros fines.

Amplia la estructura del inconsciente en la parte personal y colectiva, recogiendo esta última determinadas formas de reaccionar o experimentar la vida (Arquetipos), heredadas de generación a generación, a través de las estructuras cerebrales, no estando en

la conducta del individuo sin que este tome conciencia de ello.

Por otra parte, Jung, partiendo de la existencia de una tensión dual en el individuo, que por una parte lo impele, hacia su mundo exterior desarrolla una tipología humana, distinguiendo entre individuos introvertidos y extrvertidos.

El extrovertido es caracterizado como una persona cuya atención e interés se enfocan en su medio ambiente. Goza en la compañía de otras personas, y es probable que lo encontremos empleado como vendedor, como trabajador social, en vez de encontrarlo en un laboratorio.

El introvertido por otra parte, evita a las personas. Queda contento con pasar las noches en casa leyendo, en vez de asistir a reuniones y probablemente preferirá trabajos que lo mantienen en soledad más que en íntimo contacto con otras personas. (Barragán y Toledo, 1984)

1.3.3 ALFRED ADLER

La Psicología de Adler, partiendo de la importancia del medio social, de las relaciones con los demás en el desarrollo de la personalidad y minimizando el papel que Freud diera a la sexualidad, pretende estudiar las distintas situaciones en que se ve involucrado.

Admite la existencia de un consciente e inconsciente, pero no con elementos opuestos; da gran importancia a los contenidos conscientes y piensa que se hace consciente lo que se favorece al individuo, permaneciendo inconscientes los elementos perturbadores.

Es importante en su teoría el "Principio Teleológico", al admitir que en toda actividad psicológica hay una direccionabilidad previamente determinada, pudiéndose conocer en parte al individuo tras al análisis de las metas o fines perseguidos que pueden ser conscientes e inconscientes.

A su vez, caracteriza buena parte del comportamiento humano por sus intentos para lograr seguridad, dominio y autoafirmación. La superación de los sentimientos de inferioridad, el aumentar la autoestima y la lucha por la superioridad, se convierten así en fuentes importantes de estimulación de la conducta de los individuos.

Adler consideró la voluntad de poder como la manifestación de un motivo más general; la lucha por la superioridad, es decir, la motivación para perfeccionarnos, para desarrollar nuestras propias capacidades y nuestro potencial.

Daba mucha importancia al efecto que las influencias sociales tenían sobre cada individuo y subrayaba la importancia del interés social: un sentido comunitario, de cooperación y de preocupación por los demás. (Cueli y Reidl, 1976)

1.3.4 HARRY STACK SULLIVAN

El tema central de su teoría era la ansiedad, a la cual vio como un motor primario, como constructora de un sistema del yo y como la gran educadora de la vida.

Planteó que una ligera ansiedad es benéfica para el hombre, ya que le permite actuar; sin embargo la ansiedad total produce confusión e impide cualquier acción inteligente.

Este autor dio gran importancia a la sociedad, al considerarla como creadora de la personalidad, ya que para él era más importante la relación entre personalidades y no la personalidad individual; puesto que el hombre no existe como un ser aislado, sino en relación con otros.

Sin embargo, el estudio de la personalidad individual era vista por él como necesario para llegar a comprender la naturaleza del hombre, pero igualmente necesario es no olvidar los sistemas interactivos, que siempre funcionan dentro y alrededor de la personalidad singular. Todo lo que la personalidad del individuo ha sido, es y va a ser proviene de los contactos interpersonales hechos durante su vida.

Creía que el hombre lucha por reducir las tensiones de su vida y que estas provienen de dos fuentes principales; las necesidades orgánicas y la inseguridad social que producen ansiedad.

No negaba la influencia, en la personalidad, del sistema biológico del hombre, pero restringía dicha influencia solo al grado en el que el cuerpo sea necesario para la vida.

Un aspecto importante de su teoría es el hecho de que el hombre puede cambiar, cambia y debe cambiar el patrón básico de su personalidad a medida que se desarrolla y llega a la madurez.

1.3.5 MURRAY

La teoría propuesta por este autor enfatiza la importancia determinante de los factores biológicos, aprecia la complejidad individual del organismo humano, y muestra interés en postular la conducta, de tal manera que la investigación controlada sea un resultado natural de tal formulación.

Su punto de vista se enfatiza por el término "personología", introducido por dicho autor en 1938 para etiquetar su proposición.

Marca consistentemente la cualidad orgánica de la conducta, indicando que un segmento único de esta no se puede entender aislado del resto de la persona. Presenta una orientación de campo, ya que insiste en que el contexto ambiental de la conducta debe de entenderse y analizarse perfectamente antes de poder dar una explicación adecuada de la conducta individual.

Además ha desarrollado un elaborado conjunto de conceptos designados para representar esas fuerzas del medio (necesidades, emociones, modos, resultados, presión impulsora y muchos más), y plantea que el que quiera obtener una idea de la complejidad y diversidad de la conducta humana solo necesita examinar algunas de dichas categorías y sus combinaciones.

Para este autor, la historia del individuo es tan importante como lo son el sujeto actual y su ambiente. Compartiendo con el Psicoanálisis la suposición de que los eventos ocurridos en la infancia y la niñez son determinantes vitales en la conducta adulta, además de que en ambas posturas se atribuye una considerable

importancia a la motivación inconsciente; y muestran un profundo interés en el reporte verbal del individuo, subjetivo o libre, incluyendo su producción imaginativa.

El aspecto más importante de esta teoría es el tratamiento altamente diferenciado y específico de la motivación:

A. Las necesidades pueden considerarse como las fuentes de la conducta. El conjunto de los elementos asociados a la necesidad se designa como "integrado de necesidades"; esto incluye el estímulo (presión) que pone en movimiento, el estado de déficit (necesidad), la actividad instrumental (la acción), las imágenes y emociones asociadas y el objeto o incentivo que satisface la necesidad.

B. La capacidad de satisfacer las necesidades se designa como "poder de refuerzo". Si descubrimos las necesidades de otros y hacemos cosas para satisfacerlas, podremos controlar su conducta.

C. La conducta es el producto de motivos activos; la disposición motivacional solo puede observarse cuando se hace activa.

D. La conducta es producida por una necesidad orientada hacia un objeto, una persona o un acontecimiento particulares.

Otro aspecto significativo lo constituye el acento consistente que marca sobre los procesos fisiológicos al afirmar que existen y van fundamentalmente unidos a procesos psicológicos. Para Murray el cerebro es el centro de la personalidad y de todas sus partes componentes. (Hall y Lindzey, 1984)

1.3.6 GORDON ALLPORT

Allport nació en 1897 en Indiana, y se educó en Cleveland Ohio. Hizo su trabajo de subgraduado en Harvard en Filosofía y Economía, y obtuvo su título de B.A. en 1919. Se trasladó luego al Robert Colleg de Estambul para enseñar Sociología e Inglés. Regresó a Harvard para completar su doctorado en Psicología en 1922.

Durante los dos años siguientes estudió en diversas famosas universidades europeas y, en el curso de este tiempo visitó a Sigmund Freud. Aunque profesó más tarde en diversas escuelas superiores norteamericanas, permaneció en Harvard, con todo, desde 1930 hasta su muerte en 1967. (Allport G., 1977)

El propósito de Allport era descubrir los principios generales del desarrollo, la organización y la expresión de la personalidad, aunque subrayando el hecho de que la característica más destacada del hombre es su individualidad.

"La individualidad es la suprema característica de la naturaleza humana". En toda nuestra vida, al estar rodeados despiertos e inconscientes soñamos vemos a las personas y las tratamos como individuos separados, distintos y únicos. Sabemos que nacen y mueren en momentos determinados y que durante toda su vida manifiestan un tipo particular, su peculiar configuración y sus características mentales propias.

A este respecto, Allport toma en cuenta el carácter único de la herencia y de las condiciones del medio para cada persona.

Fara este autor, la herencia es el metodo seguido por la naturaleza para la reproduccion sexual, garantiza sobradamente un equipo genético distinto para cada persona que nace. Es imposible que existan en el mundo dos individuos con el mismo caudal hereditario, con los mismos genes. Cada ser humano es portador de un genotipo único.

Pero pasando nuevamente a lo genérico, se debe tener en cuenta que los genes crean para todos los representantes de la especie "homo sapiens" ciertos grandes caracteres comunes, es decir, todos ellos adoptan para la marcha la posición erecta, todos poseen dos ojos y dos oídos, dos brazos y dos piernas, y presentan simetría bilateral (más o menos imperfecta). También hay en el cuerpo de todos las mismas substancias químicas y la capacidad de experimentar sentimientos, pensar, hablar, imaginar, recordar, etc. Existen excepciones pero son raras.

Habla también de la Individualidad Bioquímica, enfatizando en el hecho de que las glándulas de secreción interna ejercen una profunda influencia sobre el temperamento, el curso del crecimiento y la motivación. La variación de su peso y su tamaño, incluso dentro de los límites normales, es muy grande.

Además, el metabolismo de los individuos presenta considerables variaciones, como también las reacciones a los medicamentos, el consumo de agua y las necesidades de potasio, calcio, sodio, yodo y aminoácidos. La vulnerabilidad a las enfermedades es muy distinta en los diversos individuos.

Y no menos variable es la morfología del sistema nervioso, a este respecto, ha quedado demostrado que los diversos individuos empiezan la vida con cerebros que difieren enormemente por su estructura, son diferentes el número, el tamaño y la disposición de las neuronas y también detalles macroscópicas.

Con tal margen de variabilidad genética, estructural y bioquímica, es lógico esperar que varíen ampliamente el temperamento, la motivación y todas las funciones psicológicas. Las formas personales de inteligencia presentan una amplia gama, como también la intensidad y dirección de los diferentes motivos. (Allport, 1977)

1.3.6.1 DEFINICION DE PERSONALIDAD DE ALLPORT

Allport formula su definición en términos de la "estructura interna", es decir, es esencialista, ya que intenta tratar a la personalidad como una unidad que existe ante nosotros, que "está ahí", que posee en sí una estructura interna.

Para Allport, la Personalidad es:

"La organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos". (Diagonal Santillana, 1986)

Y analiza los conceptos clave de dicha definición de la siguiente manera:

* Organización Dinámica. Ya que el problema central de la Psicología es el de la organización mental (la configuración o

Jerarquías de ideas y hábitos que dirigen dinámicamente la actividad). La integración de otros procesos de organización deben aceptarse necesariamente para explicar el desarrollo y la estructura de la personalidad.

* Psicofísicos. Puesto que la personalidad no es ni exclusivamente mental ni exclusivamente neural (física). Su organización requiere el funcionamiento de la "mente" y del "cuerpo" en una inextricable unidad.

* Sistema. Todo sistema es un complejo de elementos en mutua interacción. Por ejemplo, una costumbre, un sentimiento, un rasgo, etc. Dichos sistemas existen en el organismo en estado latente, incluso cuando no son activos, y son nuestro "potencial" para la actividad.

* Determinan. La personalidad es algo y hace algo. Todos los sistemas comprendidos en la personalidad han de considerarse como "tendencias determinantes". Ejercen una influencia directriz sobre todos los actos adaptativos y expresivos, mediante los cuales es conocida la personalidad.

* Características. Toda conducta y todo pensamiento son características de la persona y son únicos, existentes solamente en un individuo. Incluso los actos y los conceptos que aparentemente "compartimos" con otros son en el fondo individuales e idiosincrásicos.

* Conducta y Pensamiento. Estos dos términos sirven como tabla rasa para designar todo lo que puede hacer. Lo que principalmente

hace es adaptarse a su ambiente; pero no solamente nos adaptamos al medio, sino que nos reflejamos en él. Tratamos de dominarlo y algunas veces lo conseguimos.

La conducta y el pensamiento sirven para la supervivencia y el crecimiento del individuo; son modos de adaptación al medio y de acción sobre el mismo, originados por la situación ambiental en que se encuentra el individuo, modos elegidos y dirigidos por los sistemas psicofísicos comprendidos en nuestra personalidad.

1.3.6.2 PERSONALIDAD, CARÁCTER Y TEMPERAMENTO.

Para mantenerse de acuerdo con su definición, Allport distingue entre Personalidad, Carácter y Temperamento.

* Carácter.

Este término de origen latino, que significa señal o marca grabada, incisión, despierta un interés no menor que el término personalidad. Carácter es lo que marca el sello de un hombre, su conjunto y su configuración de características, su estilo de vida. Karakter significaba marca (grabada), sugiere una cosa profunda y fija, tal vez innata, sus estructuras básicas.

La Psicología europea tiende a subrayar lo que hay de innato en la naturaleza del hombre, lo que está profundamente grabado en él y es relativamente inmutable. Freud, por ejemplo, habla frecuentemente de estructura del carácter, pero raramente se refiere a personalidad.

El término carácter ha adquirido un sentido especial. Cuando decimos de una persona que tiene "buen carácter" nos referimos a su excelencia moral. Pero si decimos que tiene una "buena personalidad", queremos significar meramente que es socialmente eficaz. De modo que cuando hablamos de carácter es posible que impliquemos un criterio moral y hagamos un juicio de valor.

Por lo que Allport prefiere definir al carácter como "personalidad valorada", considerando también a la personalidad como "carácter sin valoración". (Allport G., 1977)

* Temperamento.

La palabra "temperamento" entró a la lengua inglesa en la Edad Media, junto con la Doctrina de los Cuatro Humores. Significaba entonces, y sigue significando, "una constitución o hábito mental que depende especialmente de la constitución física o está relacionada con ella.

El temperamento, al igual que la inteligencia y la constitución física, puede considerarse como una especie de material en bruto con el que se constituye la personalidad. Basándose en gran parte en la determinación genética, siendo por consiguiente los tres aspectos de la personalidad más dependientes de la herencia.

El temperamento se refiere al clima químico o interno en el que se desarrolla la personalidad; y se sabe que la personalidad está condicionada en gran parte por el temperamento, pero no se conocen con precisión las fuentes de este.

Es probable que un factor primario corresponda al "impulso o vigor" (o a su opuesto "apatía"). Las constituciones de intensos impulsos pueden relacionarse con metabolismos elevados e intensos funcionalmente del tiroides. Pero el conocimiento sobre la base física todavía no es seguro; tampoco se sabe cuantas dimensiones adicionales necesitamos para satisfacer el propósito de una clasificación que nos presente las principales formas de temperamento.

Por lo anterior, Allport define al "Temperamento" como, "Los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, la fuerza y la velocidad con que acostumbran producirse las respuestas, su estado de humor preponderante y todas las peculiaridades de fluctuación e intensidad en el estado de humor; considerándose estos fenómenos como dependientes en gran parte de la estructura constitucional y predominantemente hereditarios. (Allport G., 1977)

El temperamento puede modificarse a medida que se desarrolla la personalidad, pero existen en nuestra dotación congénita niveles constitucionales químicos, metabólicos y nerviosos que imprimen un sello característico en el individuo toda la vida.

1.3.6.3 TEORIA DE LOS RASGOS

Quizá mejor que cualquier otra teoría contemporánea, Allport ha dado lugar a la síntesis del pensamiento psicológico tradicional y a la teoría de la personalidad.

Su posición sistemática representa una destilación y elaboración de ideas, que son en parte derivadas de fuentes de alta reputación, como la Psicología de la Gestalt (Stern, James y McDougall); de la cual nació una desconfianza en las acostumbradas técnicas analíticas de la ciencia natural (Stern) y un profundo interés en la unicidad de lo individual, en la congruencia de este comportamiento.

James está reflejado en la teoría de Allport, en su amplio rango de orientación relativamente humanista hacia la conducta, y en un interés en la persona; además en unas dudas concernientes al poder último de los métodos psicológicos para comprender y representar en forma adecuada la conducta humana.

Similar a la postura de McDougall, en el énfasis que marca Allport en la importancia de las variables motivacionales, su aceptación del importante papel que juegan los factores genéticos y constitucionales, y el uso de los conceptos del ego.

Sin embargo, el mayor énfasis de su teoría lo dan los rasgos, que prestan a las actitudes e intenciones un status casi equivalente. Por lo que la teoría de Allport es llamada también "Psicología de los Rasgos"; en la que los últimos ocupan la posición más importante de la construcción motivacional. Lo que la necesidad es para Murray, el instinto para Freud, el sentimiento para McDougall, es el rasgo para Allport.

A. DEFINICION DE RASGOS

Los rasgos, en el mismo sentido que las tendencias determinantes, son "biofísicos", las actitudes y otras influencias dinámicas han

sido siempre consideradas biofísicas por la psicología.

La expresión "tendencia determinante", en un sentido estricto, designa específicamente una actitud mental que facilita la solución de un problema especial o de un cierto acto. Y en un sentido más amplio, es toda tendencia directiva o estado de disposición a la respuesta. (Allport G., 1974)

La doctrina de los rasgos tiene que ver con la concepción más amplia. Puesto que todos los rasgos, para Allport, son tendencias directivas son rasgos, ya que algunas tendencias directivas son demasiado estrechas y específicas en su acción y demasiado fugaces en el tiempo para satisfacer los criterios que caracterizan a un rasgo.

Los rasgos en sí mismos son más generalizados y duraderos y tienen que ver menos con actitudes mentales fugaces, que con estructuras mentales persistentes tales como, los intereses, gustos, complejos, sentimientos, ideales y otras formaciones del mismo tipo.

Existen dos clases muy conocidas de tendencias determinantes, el hábito y la actitud, que Allport compara con los rasgos:

a) Hábito.

Este término designa un tipo invariable e inflexible de respuesta, consecuente a la repetición de una situación-estímulo con la cual está ligada por la experiencia y la práctica. Un rasgo surge en parte por lo menos, por la integración de muchos hábitos específicos que tengan en común no ya elementos idénticos, sino el mismo significado adaptativo para la persona, además de la influencia del temperamento personal sobre la formación de los rasgos.

Un rasgo es siempre una fusión de hábitos y bagaje innato y no una reunión o cadena de hábitos exclusivamente. Los hábitos ya no dominan al rasgo, es más bien el rasgo el que obliga a la formación de nuevos hábitos útiles para el rasgo y concordantes con él.

b) Actitud.

Un rasgo es una forma de disposición a la respuesta, también lo es la actitud. Un rasgo es siempre individualizado, distintivo de su poseedor, también puede serlo una actitud. Un rasgo guía el curso de la conducta y muchas veces puede volverse también dinámico y compulsivo, también puede ocurrirle eso a la actitud.

Ambos conceptos deben ser considerados de naturaleza biofísica y combinan, en alguna proporción los frutos de la herencia y los frutos del aprendizaje. Sin embargo existen tres distinciones:

1. La actitud tiene un objeto de referencia bien definido, sea material o conceptual, mientras que los rasgos no tienen esa referencia definida a objetos.

2. Las actitudes pueden ser específicas y generales, mientras que un rasgo solo puede ser general; y

3. El término actitud significa la aceptación o rechazo de concepto u objeto de valor a que la disposición esté vinculada. Por lo general, las actitudes son favorables o desfavorables, conducen al sujeto a acercarse o apartarse, a afirmar o a negar. Los rasgos generalmente no tienen semejante dirección bien definida. A menudo son meramente estilísticos y su significación es muchas veces adverbial más que proposicional.

Cuanto más generalizada es una actitud (tanto más difícil resulta especificar su efecto o polaridad de efecto), tanto más se parece a un rasgo.

Por todo lo anterior, Allport conceptualiza al rasgo como:

"Un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y focalizado, dotado de la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar formas coherentes (equivalentes) de comportamiento adaptativo y expresivo". (Allport G., 1974)

Los rasgos no son observables en forma directa, son inferidos (como es inferido todo tipo de tendencia determinante). sin tal inferencia no sería posible explicar la estabilidad y la coherencia de la conducta personal.

Toda acción específica es un producto de innumerables determinantes, no solo de rasgos, sino de presiones momentáneas y de influencias especializadas. Pero lo que hace necesaria la postulación de rasgos como estados del ser, es la repetida presencia de acciones que tienen el mismo significado (equivalencia de respuesta) y que siguen a la aparición de una serie definible de estímulos dotados del mismo significado personal (equivalencia de estímulos).

Los rasgos no están siempre activos, pero persiste aun cuando se encuentran en estado latente. Además se distinguen por tener bajos umbrales de excitación.

B. RASGOS INDIVIDUALES Y COMUNES

En base a lo anterior, Allport distingue entre lo que se llama rasgos comunes y rasgos individuales.

a) Los rasgos comunes son aquellos que aparecen en cantidad mayor o menor en todos los hombres; estas son las disposiciones que Allport dice son más generales que los hábitos y las actitudes, y con respecto a los cuales pueden ser provechosamente comparadas las personas de una población.

b) Los rasgos individuales o "disposiciones personales", son características de conducta que no se encuentran en todas las personas y que pueden no existir en más de un individuo específico.

Para Allport tales aspectos, que son únicos para el individuo, deben ser tomados en cuenta para describir adecuadamente su personalidad.

C. RASGOS CARDINALES, CENTRALES Y SECUNDARIOS

Allport cree también necesario distinguir entre los rasgos cardinales, centrales y secundarios.

a) Rasgos Cardinales.

Son aquellos que tienen un alto grado de generalidad, es decir, es tan dominante que existen pocas actividades que no puedan ser seguidas directa o indirectamente hasta describir su influencia. Ningún rasgo de este tipo puede permanecer oculto durante mucho tiempo; un individuo es identificado por este rasgo e incluso puede hacerse famoso por él, en otras palabras, esta persona es conocida por una característica particular sobresaliente.

b) Rasgos Centrales.

Representan las tendencias altamente características de lo individual y son fáciles de inferir. Allport afirma que el número de rasgos centrales por medio de los cuales se puede conocer en forma adecuada una personalidad son muy pocos, posiblemente cinco o diez, es decir, las personalidades individuales pueden ser más típicamente descritas según un número relativamente limitado de rasgos.

c) Rasgos Secundarios.

Son más limitados en su ocurrencia, menos cruciales en la descripción de la personalidad, y más fáciles de determinar por las respuestas que producen, ya que con menor frecuencia entran en juego que las disposiciones centrales.

Además de que existen ciertos rasgos que pueden considerarse como expresivos, tales como los intereses, los valores y las intenciones de amplio rango; otros llamados actitudinales, que son aquellos cuya influencia limita a ciertas áreas específicas de la vida. (Cuelli y Reidl, 1976)

D. LAS INTENCIONES.

El término "intención" representa lo que el individuo trata de hacer es la clave más importante para saber cómo se comportan en el presente. mientras que otros autores se vuelven hacia el pasado, Allport ve hacia al futuro para buscar la clave que explique el proceso de la conducta actual.

A este respecto presenta una gran semejanza con A. Adler y C. Jung, aunque esta no es razón suficiente para pensar que haya una influencia directa de tales teorías.

E. PRINCIPIO DE AUTONOMIA FUNCIONAL.

Plantea que una actividad dada en una forma de conducta puede volverse una meta en sí misma, a pesar de que sus orígenes hayan sido otros.

Allport diría, de acuerdo con este principio, que la conducta se continúa simplemente porque ha sido repetida tantas veces que se ha vuelto el motivo en sí, o sea, una parte del estilo de vida.

El hecho de que la persona es un fenómeno en desarrollo, derivado de estadios primitivos y experiencias pasadas no implica un lazo directo con el pasado. Allport plantea que para la mayoría de los móviles adultos ya no hay ninguna relación funcional con las raíces históricas del motivo.

Sin embargo no todas las tendencias del adulto son fundamentalmente autónomas; existen infantilismos y otras clases de motivación que mantiene sus vínculos históricos con sus orígenes. Tanto más motivos autónomos tenga el individuo, más maduro será.

El principio de "Autonomía Funcional" trata el desarrollo de la personalidad esencialmente como un fenómeno posinstintivo, aunque sin negar la posible existencia de alguna forma instintiva de actividad a través de la vida.

La personalidad entonces para Allport, consiste en rasgos, algunos de los cuales son únicos y otros que se encuentran en mayor o menor grado en todos los hombres.

Para comprender la personalidad, debemos no solamente estudiar las semejanzas y diferencias que existen entre los individuos, sino que también debemos buscar las características únicas en las personalidades individualmente consideradas. (Cuelli y Reidl, 1976)

Finalmente, para los fines de comparación y medida, Allport plantea que, ciertos segmentos de conducta (en virtud de la similitud de bagaje humano, y de las exigencias comunes de los medios cultural y físico) pueden ser considerados como distribuidos en una población general.

Dichos rasgos comunes, tales como son conceptualizados por el investigador, pueden ser escalados y representados sobre un continuum lineal, si bien solo de un modo aproximado y estricto.

Por más cuidado que se ponga al concebir un rasgo común y al escalarlo solo se tratará en el mejor de los casos de una abstracción, ya que en su forma concreta, esto es, tal como aparece en cada vida particular, actúa siempre en una forma única.

1.4 INVENTARIO CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL (C.P.I.)

El instrumento utilizado en la presente investigación es el llamado "California Psychological Inventory" o en español "Configuración psicológica Individual" (C.P.I.).

Este inventario fue creado a partir del año 1951 por Harrison G. Gough, partiendo de la concepción de Allport sobre personalidad ("una organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos").

Intenta, en primer lugar, una aproximación evaluativa por medio de un instrumento de medición, que mediante subescalas confiables y precisas, permita tener acceso a la configuración de la personalidad del individuo.

En segundo lugar, ya que la configuración comprende también un proceso de interacción recíproca entre los elementos constitutivos de una entidad psicológica; el Inventario C.P.I. agrupa los distintos elementos constitutivos de la personalidad en 18 escalas, cuyas puntuaciones permiten configurar una imagen relativamente integrada de la personalidad del individuo.

1.4.1 FINALIDAD DEL INVENTARIO

El primer objetivo, en su naturaleza principalmente teórico es, utilizar y desarrollar los conceptos descriptivos más ampliamente relacionados con los aspectos personal y social, es decir, se centra en las características de personalidad que tienen una amplia y penetrante aplicabilidad al comportamiento humano, y que están más relacionadas con los aspectos favorables, deseables y positivos de la personalidad, que con los patológicos y morbosos.

El segundo objetivo es diseñar subescalas breves, precisas y confiables para la identificación y medición de las variables elegidas para incluirse en dicho Inventario; teniendo muy en cuenta

que el instrumento sea conveniente y fácil de utilizarse, al mismo tiempo que adecuado para una aplicación a gran escala.

1.4.2 DESCRIPCIÓN DEL INVENTARIO C.P.I.

Este Inventario ha sido diseñado para utilizarse principalmente con sujetos "normales", es decir, sin trastornos psiquiátricos.

Sus escalas se dirigen principalmente a medir las características de personalidad que son importantes para la vida y la interacción sociales.

Con base en lo anterior, su uso más general suele darse en escuelas, universidades, empresas e industrias, así como en clínicas y oficinas de asesoría, cuya clientela comprende principalmente a individuos que funcionan socialmente; aunque se ha encontrado que tiene una utilidad especial para unos cuantos grupos problema (ejemplo: personas con tendencias delinquentes o asociales).

El inventario consta de un folleto de afirmaciones que contiene 480 reactivos de los que se derivan las puntuaciones estándar.

Existe también una hoja de respuestas (MP 30-3), que se ha preparado junto con el perfil para hombres por un lado, y con el perfil para mujeres por el otro, en el cual se pueden graficar las 18 puntuaciones.

1.4.3 ESCALAS DEL INVENTARIO C.P.I.

Cada una de las escalas que incluye el inventario C.P.I. pretende cubrir una faceta importante de la psicología interpersonal, y el conjunto total de 18 pretende proporcionar un análisis completo de un individuo desde el punto de vista de esta interacción social.

Las escalas están arregladas en cuatro grandes grupos, de acuerdo con la semejanza de sus implicaciones; cuya lógica subyacente es de tipo interpretativo y no estadístico, puesto que no se pretende que estos cuatro grupos constituyan factores psicometricos.

GRUPO I

MEDICIONES DE ACTITUD, ASCENDENCIA, SEGURIDAD EN SI MISMO Y ADECUACION INTERPERSONAL

1. Do Dominancia.

Se refiere a factores tales como, capacidad para dirigir, de dominio, persistencia e iniciativa social.

2. Cc Capacidad de Categoría.

La capacidad del individuo para tener categoría (no su categoría presente ya alcanzada). Trata de medir las cualidades y atributos personales que llevan a tener categoría.

3. Sd Sociabilidad.

Trata de identificar a las personas de temperamento sociable, participativo y decidido.

4. Ps Presencia Social.

Pretende valorar factores como el equilibrio, la espontaneidad y la confianza en el mismo en la interacción personal y social.

5. Aa Autoaceptación.

Valora factores como el sentido de la valía personal, la autoaceptación y la capacidad para pensar y actuar independientemente.

6. Sb Sentido de Bienestar.

Identifica a las personas que minimizan sus quejas y preocupaciones y que están relativamente libres de dudas sobre sí mismos y de desilusiones.

GRUPO II

MEDICIONES DE SOCIALIZACION, MADUREZ, RESPONSABILIDAD Y
ESTRUCTURACION INTERPERSONAL DE VALORES

7. Re Responsabilidad.

Identifica a las personas que tienen una disposición y un temperamento de conciencia, responsabilidad y confiabilidad.

8. Sn Socialización.

Indica el grado de madurez, integridad y rectitud social que ha alcanzado una persona.

9. Ac Autocontrol.

Intenta valorar el grado y la adecuación del control y el orden sobre sí mismo, así como de la libertad, la impulsividad y el egocentrismo.

10. To Tolerancia.

Identifica a las personas que tienen creencias y actitudes sociales permisivas, acogedoras y no críticas.

11. Bi Buena Impresión.

Identifica a las personas que son capaces de crear una impresión favorable y que se preocupan por la forma en que los demás reaccionan ante ellos.

12. Co Comunalidad.

Indica el grado en que las reacciones y respuestas de una persona corresponden al patrón modal ("común") establecido.

GRUPO III

MEDICIONES DEL POTENCIAL PARA EL LOGRO Y LA EFICACIA INTELECTUAL

13. Lc Logro Conformidad.

Identifica los factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco, dentro del cual la conformidad sea un comportamiento positivo.

14. Li Logro Independencia.

Identifica los factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco, dentro del cual la autonomía y la independencia sean comportamientos positivos.

15. El Eficacia Intelectual.

Indica el grado de eficacia personal e intelectual que ha alcanzado una persona.

GRUPO IV

MEDICIONES DE LOS MODOS INTELECTUALES Y DE LOS INTERESES

16. Sp Sentido Psicológico.

Mide el grado de interés y respuesta de una persona ante las necesidades, motivaciones y experiencias internas de los demás.

17. Fx Flexibilidad.

Indica el grado de flexibilidad y adaptabilidad de una persona en su pensamiento y comportamiento.

18. Fe Feminidad.

Valora la masculinidad o feminidad de los intereses. (Las puntuaciones altas indican intereses más femeninos, y las bajas intereses más masculinos).

1.4.4 APLICACION

El Inventario C.P.I. es autoaplicable.

Este Inventario puede ser utilizado con sujetos desde 12 años hasta 70.

Para sujetos en la escuela primaria y en la escuela secundaria inferior, algunos de los reactivos son difíciles y unos cuantos carecen de aplicabilidad. Pero a pesar de estos problemas, los resultados de este Inventario son en la mayoría de los casos significativos y fácilmente interpretables.

Normalmente primero se entrega a los sujetos las hojas de respuestas (MP 30-3) dobladas adecuadamente indicándoles que llenen sus nombres y otros datos de identificación. Después se distribuyen los folletos de afirmaciones y se pide a los sujetos que lean las instrucciones, o bien las lee el examinador en voz alta.

Para asegurar una calificación fácil y precisa de las hojas de respuesta, debe solicitarse a los sujetos que pongan una "X" en el cuadro de la respuesta, debe evitarse el uso de otro tipo de marcas.

El inventario toma generalmente de 45 minutos a una hora.

Si es necesario, pueden omitirse los últimos veinte reactivos, puesto que no se califican en las escalas actuales.

La capacidad para leer y la motivación son factores de importancia.

Si surgen preguntas sobre la definición de una palabra, el examinador puede contestarlas.

Las preguntas para cuya respuesta sea necesario explicar algún concepto, o interpretar algún reactivo, por lo general se resuelven alentando al sujeto a que utilice su propio criterio.

Si un reactivo parece especialmente difícil para un sujeto, se le puede permitir que lo deje en blanco.

No es necesario establecer condiciones rigurosas para que este instrumento tenga resultados válidos y útiles.

1.4.5 CALIFICACION

La puntuación natural para cada escala se obtiene al colocar cada una de las plantillas MP 30-4 sobre la hoja de respuestas, alineándolas cuidadosamente con las guías en la parte superior e inferior.

Se cuentan las Xs que se ven a través de los orificios y el total se anota en la casilla correspondiente, en la parte superior del perfil que se encuentra al calce de la hoja de respuestas.

Debe tenerse cuidado de utilizarse el lado correcto de la hoja de respuestas que corresponda al sexo del sujeto.

Las puntuaciones deben graficarse sobre el perfil, marcando los puntos en las columnas que corresponden a las puntuaciones naturales para las distintas escalas.

1.4.6 INTERPRETACION

La cantidad de información que resulte de la interpretación de este inventario depende de los conocimientos psicológicos y de la habilidad de quien lo interprete, así como de la experiencia que tenga el usuario de éste.

1.4.7 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

El método básico para construir la escala fue lo que se denomina "Técnica Empírica".

En este método se define primero la dimensión del criterio que se busca medir. En segundo lugar, se reúnen en una escala preliminar las aseveraciones del inventario que parece tener una aplicabilidad psicológica a la dimensión del criterio.

A continuación se plantean estas preguntas a personas que por algún procedimiento totalmente independiente del instrumento se demuestre que están fuertemente caracterizadas por dicho rasgo o dimensión.

Y luego se hace un análisis de las respuestas a los reactivos de los individuos cuyas puntuaciones fueran muy altas y muy bajas.

Los reactivos que revelen empíricamente las discriminaciones: "cierto" con mayor frecuencia o "falso" con mayor frecuencia, se seleccionan para más adelante estudiarse y ser refinados. La respuesta "correcta" a un reactivo es la que con mayor frecuencia dan los sujetos con las puntuaciones altas.

El producto de una serie de tales pasos para cualquiera de los criterios usados, es la identificación de 30 a 40 reactivos que tienen cada uno una relación demostrable con el comportamiento que está siendo medido.

Existen los estudios sobre confiabilidad del Inventario C.F.I., empleando el método de aplicación-reaplicación (test-retest).

En uno de ellos, se administró el Inventario C.F.I. a dos clases de secundaria, primero en el verano y de nuevo un año después en la preparatoria.

En el segundo estudio se sometieron a evaluación a doscientos prisioneros varones dos veces, en un lapso de 7 a 21 días entre ambas aplicaciones.

En dicho estudio, se leyeron las afirmaciones en voz alta a la mitad de los sujetos durante la primera aplicación y la segunda vez cada sujeto leyó las afirmaciones en silencio, para la segunda mitad, se invirtió el procedimiento. No hubo diferencias medibles como resultado de la aplicación en las que se leyó en voz alta.

Para obtener una mayor información acerca de la validación del Inventario Configuración Psicológica Individual y de cada una de las escalas que lo integran, debe consultarse el Manual del mismo.

(Harrison G., 1980)

CAPITULO I I

SEGURIDAD INDUSTRIAL

SEGURIDAD INDUSTRIAL

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ESTUDIO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

A lo largo de la historia, la humanidad ha consumado dos revoluciones en los sistemas de producción: la agrícola y la industrial.

En la primera no existía noción alguna de "seguridad en el trabajo". Durante esta etapa la producción depende de los elementos naturales más que del esfuerzo humano, por lo que, en el entendimiento del hombre se impone el signo fatal de lo sobrenatural; el accidente de trabajo como la inundación o la sequía acontece porque así está determinado, porque tiene que suceder.

En este sentido el hombre aún no asume su voluntad, a lo más que se atreve es a invocar de la voluntad suprema una reconsideración.

En cambio en la segunda etapa, de la Revolución Industrial, en la cual se permitía la mecanización en gran escala, con la fábrica como unidad de producción; la noción de "seguridad" nace con el nuevo sistema, debido a que comenzaron a multiplicarse los accidentes de trabajo. Pero el accidente y sus consecuencias, en ese momento competen

exclusivamente el obrero; el trabajo es considerado como una mercancía y el trabajador como una máquina, cuyas piezas dañadas no se sustituyen. (OIT, 1972)

Por lo que algunas personas que se sentían moralmente responsables del bienestar de sus semejantes encabezaron un movimiento de reforma, el cual proponía persuadir a las autoridades para que protegieran a los trabajadores de las fábricas (y sobre todo a los niños) expuestos a mutilaciones, enfermedades o a su pérdida. Para lo cual propugnaban entre otras cosas, medios de reducir la frecuencia de los accidentes de trabajo.

En Gran Bretaña la campaña procuró ante todo, acortar la jornada de trabajo y proteger la salud de los niños que eran los más perjudicados por la situación de la revolución industrial; y más tarde trató de impedir los accidentes en general.

Como resultado de la aparición de una gran variedad de inventos tales como, la hiladera de múltiples usos, la hiladera mecánica, el telar mecánico, etc., utilizados en la producción. La industria textil casera pasó gradualmente a ser producción fabril, lo que dio origen a una gran demanda de mano de obra barata, que vino a satisfacer la infancia socorrida por las autoridades de asistencia social de las grandes ciudades.

Dichos niños trabajaban 14 o 15 horas diarias en condiciones insalubres, además de ser ignorados,

desamparados y olvidados por los propietarios de las fábricas, por lo que durante los 40 o 50 años siguientes, debido a una agitación casi continua se hizo mucho para mejorar dicha situación.

El primer resultado obtenido por los reformadores fue la adopción, en 1802, de una Ley para proteger la salud y la moralidad de los aprendices y otros trabajadores de hilanderías y fábricas. La inspección de dichas empresas fue continuada como función honoraria a magistrados y clérigos del lugar, especialmente elegidos para visitarlas, pero el número de máquinas de potencia y velocidad aumentaba sin cesar, creando cada vez más peligros en las fábricas. (OIT, 1972)

Algunos propietarios de hilanderías acogieron con gran indignación la propuesta de que se les hiciese responsables de todo accidente ocurrido en sus locales. Pero aunque su insistencia fue obstinada, la opinión pública comenzó a volcarse contra ellos; y gracias a los esfuerzos de filántropos, inspectores, hombres de Estado, parlamentarios, periodistas y otros; se incorporaron algunas medidas eficaces de seguridad, como el que se cercara la maquinaria, se proveyeran otros resguardos y se notificaran los accidentes, en la Ley de Fábricas de 1844.

En Francia, durante la misma época, los niños de seis y ocho años de edad trabajaban de pie 16 a 17 horas diarias, desnutridos, mal vestidos, caminando grandes distancias hasta el taller a las cinco de la mañana para regresar a sus

hogares ya de noche; por lo que reformadores celosos lucharon por mitigar los sufrimientos de los niños en las hilanderías, y en su lucha, originaron el movimiento para la prevención de los accidentes de trabajo.

En 1967, Engel Dollfus fundo en Mulhouse, una asociación para la prevención de los accidentes en las fábricas y para el intercambio de experiencias sobre problemas de seguridad.

La primera legislación de fábricas fue la Ley del 22 de Marzo de 1841, sobre el empleo de niños en empresas industriales, que utilizaban fuerza motriz o que trabajaban sin interrupción, y en las fábricas que empleaban más de veinte trabajadores. Dicha Ley también estableció un sistema de inspección, pero la legislación de seguridad propiamente dicha solo fue introducida hasta 1893.

La legislación de accidentes de trabajo, de la cual surgió el sistema de asociaciones de seguros mutuos contra accidentes data de 1884.

Massachusetts fue el primer estado de Estados Unidos en adoptar una ley para la prevención de accidentes en las fábricas. Esta Ley del 11 de Mayo de 1877, preveía el resguardo de las correas, ejes y engranajes de transmisión. prohibía la limpieza de las máquinas en movimiento y exigía que los ascensores y montacargas fueran protegidos, y que se previeran suficientes salidas para casos de incendio.

También fue el primer estado que adoptó una Ley para hacer obligatoria la notificación de los accidentes, el 10 de Junio de 1883, Missouri en 1891 y Rhode Island en 1896.

En Estados Unidos, al igual que en Europa, las primeras leyes de fabricas no contenian disposiciones sobre el establecimiento de órganos especiales para su aplicación; por suponerse que las demandas serian establecidas por los trabajadores accidentados.

Sin embargo se comprobó que los trabajadores no presentaban quejas por temor a ser despedidos, y en la década de 1850 a 1870 se comenzó por designar a inspectores de fabricas facultados para entablar juicios en los que la presencia de los trabajadores como testigos era innecesaria, por lo cual, una vez más, Massachusetts estuvo en la vanguardia estableciendo un organismo de inspección del Estado en 1867; Wisconsin adoptó una legislación sobre la inspección de fabricas en 1885, y Nueva York en 1886.

La importancia y la complejidad crecientes de la industria en los países occidentales, requirió agregar una serie de peritos debidamente calificados, para hacer frente a los nuevos problemas de seguridad, cada vez más complejos, que se planteaban.

Con la ayuda de medicos especialistas, operarios en electricidad, química y otras materias, el inspector de trabajo pasaba así a ser un consultor técnico a quien tanto los empleadores como los trabajadores podian dirigirse a quien podia contribuir mejor a promover la seguridad que cuando solo era funcionario encargado de garantizar el cumplimiento de la ley. (OIT, 1972)

preservación moral, y desde luego, las garantías para los riesgos que amenazarán al obrero en el ejercicio del empleo; además se imponía fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social para asistir a los enfermos y ayudar a los inválidos, así como al gran número de trabajadores privados involuntariamente".

Efectivamente, al aprobarse el título sexto de la Constitución es denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social".

La legislación laboral mexicana ha manifestado una clara tendencia a procurar, preservar y conservar en todas sus formas, las condiciones seguras en el desarrollo del trabajo. (IMSS, 1980)

2.2 CONCEPTO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

El concepto de trabajo implica la realización normal, sin incidentes ni accidentes, de una situación; y el riesgo implica, dentro del desarrollo del trabajo, la emergencia del accidente. (IMSS, 1980)

Por lo tanto, el objetivo de la Seguridad en el Trabajo es salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas, tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales.

En México, la Seguridad Industrial se anuncia, cuando menos como intención, en la Constitución de 1857, tomando una manifestación ya más concreta en la conceptualización del riesgo de trabajo en la Ley de Villada de 1904, y en la de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo en 1906.

La Seguridad Industrial encuentra, pues, una materia específica en sus inicios; crear los suficientes medios que permitan la prevención de los riesgos de trabajo, principio que se seguirá manifestando en cuerpos legislativos, tales como, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de Cándido Aguilar; la Ley del Trabajo de Yucatán de Salvador Alvarado; y el Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas, del Presidente Madero en 1912.

Con lo anterior se garantizaba toda una actitud y una legislación cuyo objetivo pretendía ser la protección del trabajador a través del seguro desarrollo del trabajo.

Los principales postulados de dicha revolución se convirtieron en Querétaro, en principios constitucionales, y la idea de la Seguridad Industrial, aún cuando no era expresada literalmente, estuvo siempre presente en la mente del constituyente.

Ya que la propia exposición de Motivos del Proyecto del Artículo 123 constitucional, formulado ex-sede por la comisión que presidiera Pastor Rouaix y que redactara Natividad Macías, señala en su parte conducente que "no solamente se imponía el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, sino también las de salubridad, las de

El término "seguridad" (Del latín securita, átis) implica, calidad de seguro, obligación de indemnizar a favor de uno, regularmente en materia de intereses.

El concepto de "Seguridad en el Trabajo" es definido por Lazo Cerna como: "El conjunto de conocimientos para evitar accidentes en el trabajo". (Segura G., 1991)

Ricardi Ricardo (1966) considera a la Seguridad en el Trabajo como "El principio operativo de la Dirección, que explica con firmeza para buscar una buena producción en cantidad y calidad a un precio rentable, tomando en cuenta el peso del factor humano en el proceso productivo. Como principio operativo se basa fundamentalmente en la organización que se alimenta de unos fines y de unos planes de actuación, todo ello animado por el factor humano". (Segura G., 1991)

Según Arias Galicia (1986), la Seguridad en el trabajo es: "El conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control o eliminación de los accidentes de trabajo, por medio de sus causas. Se encarga igualmente de las reglas tendientes a evitar este tipo de accidentes". (Segura G., 1991)

Considerando las definiciones anteriores, en el presente trabajo se define a la Seguridad en el trabajo como:

"El conjunto de conocimientos y actividades científicas y tecnológicas destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad

laboral".

La Seguridad en el Trabajo comprende entonces, la prevención de los accidentes y la protección de bienes y personas frente a pérdidas, mediante la protección de los bienes y de las personas.

2.3 MARCO LEGAL DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las primeras disposiciones legislativas para proteger a los trabajadores se dictaron a principios del siglo XIX, aunque ya había habido mejoras en los métodos de producción a partir del primer tercio del siglo XVIII, en que inició la Revolución Industrial en Inglaterra, trayendo nuevos criterios sobre las técnicas, la administración y el comercio.

Las necesidades de financiamiento de la industria y la intervención de compañías aseguradoras contribuyeron a fijar la importancia del costo que traían como consecuencia los accidentes de trabajo. (Tabera B., 1979)

Después de 1890, se generaliza en todo el mundo la legislación que protege a la sociedad y a los trabajadores contra los riesgos laborales y aumentan las agrupaciones civiles que estudian técnicamente los riesgos profesionales.

Entre dichas agrupaciones; en 1867, Mulhouse Dollfus funda la Asociación para la Prevención de Accidentes en las Fábricas; Bélgica (1890), la Asociación de Fabricantes para la Prevención de Accidentes de Trabajo; Suecia (1905), la

Asociación para la Protección de los Trabajadores; E.U.A. (1913), el Consejo Nacional de Seguridad (ESC); Japón (1928), la Asociación para el Bienestar en la Industria; Cuba (1936), el Consejo Nacional de Seguridad de Cuba; México (1942), la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad A.C. (Tabera B., 1979)

En México, desde la Constitución de 1857, se establecieron preceptos para proteger a las clases laborales en sus derechos de trabajo y actualmente, en el artículo 123 constitucional, se encuentran fundados muchos beneficios para el trabajador mexicano.

El artículo 123 constitucional plantea que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán, la creación de nuevos empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

En el apartado A del mismo artículo, en su fracción XV se agrega: "El patrón está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los, preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal modo éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trates de mujeres embarazadas".

La fracción XVI del mismo apartado dice: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para

coagarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

Dentro del apartado B, en la fracción XI, se habla de que la seguridad deberá estar encaminada a cubrir los accidentes y enfermedades profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. (UNAM, 1985)

2.3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132.

Fracción XVI. Es obligación de los patrones instalar, de acuerdo con los principios de la seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

Pero estos efectos deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

Fracción XVII. Los patrones deben cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se

presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Fracción XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Fracción XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o epidémicas, o exista peligro de epidemia.

Fracción XXVIII. Es obligación de los patrones participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por dicha Ley.

Artículo 490. Fracción III. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

1. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.
2. Si habiéndose realizado accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.

* Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones por las autoridades del trabajo.

4. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y este no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.

Artículo 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas preventivas y vigilar que se cumplan. (STPS, 1990)

2.1.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL

La creación de esta ley obedeció a la necesidad de vigilar el bienestar de los trabajadores a través de medidas que coadyuvaran al mejoramiento de las condiciones y a la reducción de los riesgos de trabajo.

fue formulada el 19 de enero de 1943; y desde este momento, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales fueron consideradas como un renglón muy importante de la seguridad, basado en la experiencia de otros países, estableció el sistema de cuotas variables para el pago de las primas del seguro de riesgo profesional.

Sección Sexta. "De la prevención de riesgos de trabajo"

Artículo 88. El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente a través de procedimientos de alcance general; con objeto de evitar la realización de riesgos de

trabajo entre la población asegurada.

Artículo 89. El Instituto se coordinará con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades.

Artículo 90. El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

Artículo 91. Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo en los siguientes términos:

1. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones,
2. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo.
3. Colaborar en el ámbito de las empresas la difusión de las normas sobre la prevención de riesgos de trabajo. (Moreno P., 1977)

2.3.3 LEY GENERAL DE SALUD

Cuando el trabajo y las actividades se realicen en centros de trabajo, cuyas relaciones laborales estén sujetas al apartado "A" del artículo 123 constitucional, las autoridades sanitarias se coordinarán con las laborales para la expedición de las normas respectivas.

Para tales efectos, la Secretaría de Salud tendrá a su cargo:

1. Establecer las normas técnicas para el uso y manejo de sustancias, maquinaria, equipo y aparatos con objeto de reducir los riesgos para la salud del personal ocupacionalmente expuesto.

11. Determinar los límites máximos permisibles de exposición de un trabajador a contaminantes y coordinar y realizar estudios de toxicología al respecto. (Méndez y Vázquez, 1977)

2.3.4 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Título Noveno. "Del equipo de protección personal".

En los artículos 15 al 17, se refiere a las disposiciones generales del equipo de protección de la cara y ojos, la protección respiratoria y la protección del cuerpo y miembros.

Título Onceavo. "De la organización de la Seguridad e Higiene".

En los artículos 188 al 225, se refiere a las disposiciones generales de la organización de la seguridad e higiene en los reglamentos interiores en los centros de trabajo, la organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, los servicios preventivos de Medicina del Trabajo, la organización de riesgos en los centros de trabajo y los informes estadísticos de accidentes y enfermedades.

Título Doceavo. "De las comisiones constitutivas de Seguridad e Higiene en el Trabajo".

Del artículo 226 al 235, se refiere a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y las comisiones consultivas estatales. (STPS, 1980)

En el caso de la ocurrencia de un accidente de trabajo, el responsable de dar aviso sobre este es el patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 504, fracción V establece, entre otras cosas, la siguiente obligación a los patronos:

Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto y categoría y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos,
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- e) Lugar en el que se presta o haya prestado atención médica al accidentado. (STPS, 1990)

Asimismo el patrón debe dar aviso al Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley del Seguro Social. (Moreno P., 1977)

2.4 MEDIDAS PREVENTIVAS DENTRO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

Las funciones para la prevención de accidentes dentro de una empresa, deben ser realizadas en forma complementaria por las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo y los de Seguridad e Higiene.

En el caso de las cooperativas, tales funciones deberán desempeñarlas la Comisión de Previsión Social, con la colaboración del Consejo Técnico.

Las actividades a realizar son las siguientes:

A. Realizar una Vigilancia constante tanto sobre las condiciones inseguras que existan en el ambiente de trabajo como sobre los actos inseguros de los trabajadores.

B. Comprobar que la maquinaria, el equipo y las instalaciones de la empresa; así como el equipo de protección personal de los trabajadores se encuentren en buenas condiciones para asegurar la realización del trabajo dentro de las máximas condiciones de seguridad.

Esta actividad puede ser hecha también por el propio trabajador, y generalmente recibe el nombre de supervisor de la seguridad.

El orden y la limpieza son de gran importancia, ya que la falta de estos en los centros de trabajo puede llegar a ser la causa de un accidente, especialmente en: incendios, explosiones, contacto con corriente eléctrica, golpeado por,

caídas, resbalones, sobreesfuerzos.

Además con el orden y la limpieza, se obtiene un ambiente más agradable para el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.

D. Es conveniente proporcionar a los trabajadores la información básica acerca de:

- * Políticas de la empresa sobre seguridad e higiene.
- * Proceso de trabajo, materias primas usadas y productos elaborados por la empresa.
- * Adiestramiento sobre los procedimientos de trabajo seguros.
- * Agentes a que están expuestos los trabajadores, tanto en el aspecto de accidentes como de enfermedades de trabajo.
- * Métodos de prevención de los riesgos existentes y uso de equipo de protección personal.
- * Reglamento interior de trabajo.
- * Uso de extintores e hidrantes (tipos, localización, alarmas, etc.) y formas de proceder en caso de incendio o temblor.
- * Salidas de emergencia.
- * Tipos de accidentes que ocurren con más frecuencia en la empresa.
- * Primeros auxilios y localización de los botiquines.

Todo lo anterior con el objeto de lograr la participación de los de los trabajadores en la prevención de los accidentes de trabajo.

E. Es muy importante llevar a cabo una labor educativa para crear y aumentar en los trabajadores el conocimiento sobre la prevención de los accidentes, así como de los hábitos y costumbres relacionados con la misma.

Es necesario también, que se haga una labor educativa dirigida a los patrones en el mismo sentido y, además, sobre las pérdidas de la producción ocasionadas por los riesgos en el trabajo y la posibilidad de reducirlas mediante la prevención de los mismos. Esta labor puede realizarse mediante la capacitación y el adiestramiento.

F. Equipo de Protección Personal

El equipo de protección personal es un conjunto de aparatos y accesorios fabricados especialmente para ser usados en diversas partes del cuerpo, con el fin de impedir las lesiones y enfermedades causadas por los agentes a los que están expuestos los trabajadores.

Es imposible que el equipo de protección personal dé una seguridad total al trabajador, por lo que se habrá de tomar en cuenta los riesgos que no pueden ser evitados mediante su uso y ver la mejor manera de prevenirlos.

Los patrones tienen la obligación de proporcionar el equipo de protección personal necesario para prevenir los daños a la integridad física, a la salud y a la vida de los trabajadores; y estos deben usarlos invariablemente en los casos que se requiera.

El equipo de protección que se utiliza con mayor frecuencia es el siguiente:

a) Protección de la cabeza.

* Casco de seguridad de diseño y características que cumplan con lo establecido en las Normas Oficiales Mexicanas.

* Gorras, cofias, redes, turbantes o cualquier otro medio de protección equivalente, bien ajustado y de material de fácil aseo.

b) Protección de los oídos.

* Conchas acústicas, tapones o cualquier otro tipo de protección contra el ruido.

c) Protección de la cara y los ojos.

* Caretas, pantallas o cualquier otro equipo de protección contra radiaciones luminosas más intensas de lo normal, infrarrojas y ultravioleta, así como contra cualquier agente mecánico, químico o biológico.

* Anteojos, gafas, lentes, visores o cualquier otro tipo de protección de los ojos.

d) Protección de las vías respiratorias.

* Mascarillas individuales de diversos tipos y usos o equipos de protección respiratoria con abastecimiento propio de oxígeno.

e) Protección del cuerpo y los miembros.

* Guantes, guanteletes, mitones, mangas o cualquier otro equipo semejante, construido y diseñado de tal manera que permita los movimientos de las manos y dedos, y que puedan quitarse fácil y rápidamente.

* Polainas diseñadas y construidas con materiales, de acuerdo con el tipo de riesgo y que puedan quitarse

Rápidamente en caso de emergencia.

* Calzado de seguridad.

* Mandiles y delantales diseñados y contruidos con materiales adecuados al trabajo y tipo de riesgo de que se trate.

* Cinturones de seguridad, caretas, salvavidas o equipos de protección semejantes.

El material y diseño de todo equipo de seguridad que se utilice dentro de una empresa, debe cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas. (STPS e IMSS, 1980)

2.5 MEDIDAS DE SEGURIDAD DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL.

Dentro de la Planta Norte de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual existe una Comisión de Seguridad, integrada por diez elementos, jóvenes de 22 a 25 años de edad (un representante de cada departamento).

Cada comisionado da un reporte diario acerca de las actividades y acontecimientos de su departamento.

Dado que las medidas de seguridad eran ya obsoletas, dicha comisión ha venido creando nuevos programas de seguridad, mediante la implementación de equipo de protección más avanzado, señalamientos con pictograma y texto, carteles motivacionales, etc.

El equipo de protección que se utiliza dentro del Área de producción es el siguiente:

PRODUCCION BOTELLA.

- uniforme
- sorderas (reducen 20 decibeles)
- guantes de piel de caballo
- faja
- casco
- zapato antiderrapante.

TETRA-PACK**Estiba.**

- uniforme
- faja
- guantes
- zapato antiderrapante
- casco

Operadores.

- uniforme
- faja
- cofia
- zapato antiderrapante

Elaboración

- uniforme
- bata de hule antiderrapante
- cofia
- faja

Mantenimiento

- bata blanca de hule
- casco (botella)

- cofia (jarabe)

MANTENIMIENTO MECANICO

- uniforme

- faja

- zapato antiderrapante

- guantes

- casco (en llenadoras)

ELECTRICISTAS

- uniforme

- faja

- zapato dieléctrico

- casco dieléctrico

- guantes de piel de caballo.

AUTOMOTRIZ.**Lavado y engrasado**

- obero1

- botas

- faja

- lentes

Llantas

- obero1

- faja

- zapatos con casquillo

Herreria y soldadura

- obero1

- faja

- lentes

- careta
- zapatos con casquillo

Electromecánico

- oberol
- faja
- zapatos con casquillo

Carga de baterías

- faja
- gafas
- mascarilla (con filtros químicos)
- zapatos con casquillo

Conjuntos

- oberol
- zapatos
- faja
- Se les da leche diariamente para contrarrestar las intoxicaciones.

Hojalatería

- oberol
- zapatos

Pintura

- oberol
- uniforme
- mascarilla contra fuego
- cofia
- faja
- zapatos

Almacén

- bata
- faja
- zapatos choclos

Carga de gas

- mascarilla completa de filtros químicos antiempañante
- guantes
- faja zapatos choclos
- bata, uniforme u overol
- Se les da leche diariamente para contrarrestar las intoxicaciones.

Los señalamientos con pictograma y texto que se emplean dentro de las instalaciones de la Planta Norte de dicha empresa, son de material plástico (Estireno) calibre 40, con dimensiones de 50 X 35 cms.; y son los siguientes:

LOS SEÑALAMIENTOS CON PICTOGRAMA Y TEXTO EN COLOR ROJO INDICAN PELIGRO, Y SE UBICAN DENTRO DE LA PLANTA, EN LAS ZONAS EN QUE EXISTE UN GRADO MAYOR DE RIESGO.



LOS SEÑALAMIENTOS CON PICTOGRAMA Y TEXTO EN COLOR VERDE SE UBICAN DENTRO DE LA PLANTA EN LAS ZONAS EN DONDE EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL ES OBLIGATORIO.



LOS SEÑALAMIENTOS CON PICTOGRAMA Y TEXTO EN COLOR AMARILLO INDICAN PRECAUCION, Y SE REFIEREN AL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL Y A LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN EVITAR LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.



LOS SEÑALAMIENTOS CON PICTOGRAMA Y TEXTO EN COLOR AZUL, SE REFIEREN A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y DISCIPLINA EXISTENTES DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EM PRESA.



* Para el TRAFICO INTERIOR existen áreas delimitadas, con el objeto de evitar accidentes con los vehiculos dentro de la planta y las personas que se desplazan por las instalaciones.

* Se emplea un código de colores para indicar las tuberías de los diferentes tipos de agua, amoniaco, sosa, vapor, corriente eléctrica, CO2, maquinaria en general, etc. dentro de la planta.

* Existe una red de extinguidores de diversas capacidades: 4 1/2, 6, 9 y 70 Kilogramos, siendo el último una unidad rodante, dentro de toda la planta:

- Dentro de las áreas administrativas de Gas Halón.

- Para las áreas de producción de CO2; además de tener equipos autónomos para los casos en que exista alguna fuga de gas.

* Se han formado brigadas para los casos en que pudiera presentarse una emergencia.

* Se han implementado cursos sobre primeros auxilios, evacuaciones, simulacros contra incendio, etc.

* Puesto que los trabajadores no están habituados al equipo de protección nuevo, la Comisión de Seguridad ha venido llevando a cabo una campaña, cuyo objetivo es conscientizar a los trabajadores a través de conferencias, sobre la importancia del equipo de protección para su beneficio propio y el de su familia.

ESTA COPIA NO DEBE
SER DE LA BIBLIOTECA

Debido a todas estas actividades, el índice de accidentabilidad dentro del área de Producción de la Planta Norte de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, ha disminuido en un lapso de cinco meses, de 36 a 6 accidentes por mes.

CAPITULO III

ACCIDENTES DE TRABAJO

ACCIDENTES DE TRABAJO

El accidente de trabajo es un acontecimiento inesperado e indeseable que interrumpe el proceso ordenado de las actividades laborales, afectando la salud del accidentado y produciendo en muchos casos la muerte del mismo, el dolor y la desesperación que ocasionan en el accidentado y su familia son muy grandes; son causa también de cuantiosas pérdidas económicas en los bienes de producción, afectando así la economía del trabajador, la familia, la empresa y el país.

Por lo anterior, a lo largo de la historia se han venido llevando a cabo investigaciones referentes a los accidentes de trabajo, con el objeto de conocer las causas que los producen, y de esta manera aplicar las medidas preventivas convenientes y el establecimiento de las normas jurídicas adecuadas; buscando así la posibilidad de evitar la ocurrencia de los accidentes.

3.1 CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Para la Seguridad, el accidente se define fenomenológicamente como un suceso derivado de unas causas anteriores que provoca unas consecuencias posteriores.

El accidente como un suceso puede definirse como aquel incidente anormal, no requerido ni deseado, que se presenta de forma inesperada e imprevista y que interrumpe la normal continuidad de un trabajo.
(Segura G., 1991)

Eliás Valverde Llor, define como accidente de trabajo a "Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". (Valverde L., 1980)

Para Keefer el accidente de trabajo es, "Cualquier circunstancia que interrumpe o se interfiere en el desarrollo normal de la actividad laboral y de la que se deriva una lesión para el trabajador". (Hernández y Torres, 1980)

En el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo se define al accidente de trabajo como "Toda lesión orgánica y perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste". (STPS, 1970)

Hernández Serrano y Torres Martínez (1980), consideran al accidente de trabajo como "Todo acontecimiento no previsto, que se produce en el ejercicio del trabajo, como consecuencia del trabajo, o simplemente en el área de trabajo, y que ocasiona perjuicios a la integridad física o mental de los trabajadores y/o daños a los medios que intervienen en la producción instalaciones, equipo, materiales, tiempo, etc.)". (Hernández y Torres, 1980)

Considerando los aspectos más importantes de las definiciones anteriores, en la presente investigación se define al accidente de trabajo como:

Cualquier acontecimiento indeseable, no previsto, que interrumpe el proceso normal de las actividades durante el ejercicio del trabajo o con motivo del mismo, ocasionando una lesión orgánica, funcional o la muerte en el trabajador accidentado y/o perjuicios en los recursos materiales (instalaciones, maquinaria, equipo, etc.) que intervienen en el proceso de trabajo.

Se consideran accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador en ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos electivos o de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en los actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades no incluidas en el siguiente inciso, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tenga su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Se permitirá, salvo prueba de lo contrario, que sean constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar del trabajo.

No obstante lo establecido anteriormente, no se consideran accidentes de trabajo:

- * Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. (En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo, la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza).

- * Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- * La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspire.

- * La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo. (Moreno P., 1977)

3.2 CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

La gran diversidad de accidentes hace muy difícil establecer un método de clasificación y de registro que proporcione información necesaria para la prevención de los accidentes de trabajo.

3.2.1 CLASIFICACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

En 1962, la Decima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, convocada por la OIT, recomendó que, con el fin de examinar

las circunstancias que rodean los accidentes de trabajo, estos se clasificarán según la forma del accidente, el agente material, la naturaleza de la lesión y la ubicación de la lesión.

La clasificación de los accidentes de trabajo según la forma del accidente comprende:

- * Caída de personas.
- * Caída de objetos.
- * Pisada de objetos.
- * Golpes contra objetos y golpes dados por un objeto (excepto la caída de objetos).
- * Apricionamiento en un objeto o entre objetos.
- * Esfuerzos excesivos o falsos movimientos.
- * Exposición a temperaturas extremas o contacto con tales temperaturas.
- * Exposición a la corriente eléctrica o contacto con la misma.
- * Exposición a sustancias nocivas o a las radiaciones, o contacto con unas y otras.
- * Explosiones, etc.

La clasificación de los accidentes de trabajo según el agente material contiene la siguiente enumeración:

- * Máquinas (generadoras de energía excepto motores eléctricos, sistemas de transmisión, máquinas para el trabajo de la madera y de otras materias similares, máquinas para el trabajo del metal, máquinas para el trabajo en minas, y otras máquinas no clasificadas bajo otros epígrafes).

- * Medios de transporte y de elevación (aparatos elevadores, medios de transporte por vía férrea, medios de transporte rodantes, excepto los transportes por vía férrea, medios de transporte por

aire, medios de transporte por agua y otros).

* Otros aparatos y equipo (recipientes de presión, hornos, fogones y estufas, plantas refrigeradoras, instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos, pero con exclusión de las herramientas eléctricas manuales, instrumentos y utensilios, herramientas eléctricas manuales, escaleras de mano y rampas móviles, andamios, otros aparatos no mencionados).

* Materiales, substancias y radiaciones (explosivos, polvos, gases, humos, líquidos y productos químicos, excepto los explosivos; fragmentos volantes, radiaciones y otros materiales y substancias).

* Ambiente de trabajo (Exterior, interior y subterráneo).

* Otros agentes (Animales y otros).

La clasificación de los accidentes de trabajo según la naturaleza de la lesión es la siguiente:

- * Fracturas
- * Luxaciones
- * Torceduras y esguinces
- * Conmociones y traumatismos internos
- * Amputaciones y enucleaciones
- * Traumatismos superficiales
- * Contusiones y aplastamientos
- * Quemaduras
- * Envenenamientos e intoxicaciones agudas
- * Efectos de las inclemencias del tiempo y de otras causas externas
- * Asfixias
- * Efectos nocivos de la electricidad
- * Efectos nocivos de las radiaciones; y

* Lesiones múltiples de naturaleza diferente y otros traumatismos mal definidos

La clasificación de los accidentes de trabajo según la ubicación de la lesión es la siguiente:

- * Cabeza
- * Cuello
- * Tronco
- * Miembro superior
- * miembro inferior
- * Ubicaciones múltiples
- * Lesiones generales; y
- * Ubicación no precisada. (OIT, 1972)

3.2.2 CLASIFICACION DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), clasifica los accidentes de trabajo con base en las formas según las cuales se realiza el contacto entre el trabajador y el elemento que provoca la lesión o la muerte. Según los más frecuentes son;

- * Golpeado por o contra...
- * Atrapado por o entre...
- * Caída en el mismo nivel
- * Caída a diferente nivel
- * Resbalón o sobresfuerzo
- * Exposición a temperaturas extremas
- * Contacto con corriente eléctrica
- * Contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas que puedan producir quemaduras
- * Contacto con sustancias nocivas, tóxicas, cáusticas o de otra

naturaleza que provoquen daños en la piel o en las membranas mucosas, o bien se introduzcan al organismo a través de las vías respiratorias, digestiva o por la piel, y que den lugar a intoxicaciones agudas o muerte.

* Asfixia por inmersión (ahogados)

* Mordedura o picadura de animales. (STPS e IMSS, 1981)

3.2.3 CLASIFICACION DE BEREA.

Una clasificación que nos permite conocer algunas características tanto del lesionado como del accidente de una manera cuantitativa, es la de Berea (1974):

1. Por la edad de los lesionados

- a) De 18 a 20 años
- b) De 21 a 30 años
- c) De 31 a 40 años
- d) De 41 a 50 años
- e) De más de 50 años

2. Por años de servicio en la empresa

- a) Hasta 2 años
- b) De 2 a 5 años
- c) De 5 a 10 años
- d) Con más de 10 años

3. Por tiempo en el puesto

- a) De 1 a 30 días
- b) Hasta 2 años
- c) De 2 a 5 años
- d) De 5 a 10 años
- e) Con más de 10 años

4. Por puestos de trabajo

- a) Peones
- b) Ayudantes
- c) Carpinteros
- d) Soldadores
- e) Oficinistas
- f) Choferes, etc.

5. Por hora del día en que sucedió el accidente

- a) De 6:00 a 9:00 hrs.
- b) De 9:01 a 12:00 hrs.
- c) De 12:01 a 15:00 hrs.
- d) De 15:01 a 18:00 hrs.
- e) De 18:01 a 5:59 hrs.

6. Según la relación de trabajo

- a) De planta
- b) Eventuales

7. Por la operación que realizaba

- a) Manipulando materiales o equipos
- b) Caminando
- c) Parado
- d) Manipulando herramientas
- e) Viajando en vehículo
- f) Trabajando en alto
- g) Subiendo o bajando escaleras
- h) Operando maquinaria
- i) Operando en línea o equipos energizados

8. Por las causas predominantes a las que debe imputarse el suceso

- a) Actos inseguros del lesionado

- b) Condiciones inseguras
 - c) Deficiencias de dirección y/o supervisión
9. Por clase de lesiones
- a) Laceraciones y heridas
 - b) Contusiones y magulladuras
 - c) Torceduras y esguinces
 - d) Quemaduras
 - e) Fracturas
 - f) Cuerpo extraño
 - g) Lesiones superficiales
 - h) Amputaciones
 - i) Efectos tóxicos y adversos
 - j) Luxaciones
 - k) Traumatismos
10. Por la parte del cuerpo afectada
- a) Mano
 - b) Pie
 - c) Miembros inferiores
 - d) Tronco
 - e) Miembros superiores
 - f) Ojo
 - g) cabeza y cara
 - h) Tórax
 - i) Columna vertebral
 - j) Cuerpo en general
11. Por tipo de accidente
- a) Golpeado o comprimido
 - b) Resbalando o tropezando

- c) Impacto por cuerpos volantes
- d) Contacto con corriente eléctrica
- e) Caídas, etc. (STPS e IMSS, 1981)

En los anteriores sistemas de clasificación múltiple se considera el hecho de que los accidentes raras veces se deben a un solo factor y que generalmente son consecuencia de un conjunto de factores.

La clasificación según la forma de accidente identifica el hecho cuya consecuencia directa fue la lesión, pues indica la manera en que el objeto o la substancia que causó dicha lesión entró en contacto con la persona accidentada; y con frecuencia se la considera como elemento esencial para resolver los problemas de análisis que puedan surgir.

La clasificación según el agente puede utilizarse para clasificar, ya sea el agente relacionado con la lesión, o el agente relacionado con el accidente.

La clasificación según la naturaleza y la localización de la lesión tiene por objeto proporcionar la información necesaria para proceder a un análisis detallado.

Es posible obtener una información más completa si se clasifica el accidente de trabajo según la forma de accidente y el accidente relacionado con la lesión; de cualquier manera, para fines de la prevención de accidentes es más importante la clasificación según el agente que causó el accidente.

La clasificación de los accidentes según el tipo de lesión nos permite determinar, en términos objetivos, la naturaleza del equipo de protección de que es necesario dotar a los trabajadores, atendiendo a la índole de las lesiones que han sufrido en el pasado y

a que están expuestos a sufrir en el futuro en el ejercicio de sus labores.

3.3 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El criterio que suele utilizarse para determinar las causas de los accidentes de trabajo, es el de la prevención, es decir, atribuir al accidente la causa que puede eliminarse más fácil y directamente.

Sin embargo, las posibles causas de accidentes son múltiples, y mucha de ellas, como las psicológicas, no se prestan fácilmente al análisis. Además, la mayor parte de los accidentes se deben a la combinación de diversos factores tanto materiales, fisiológicos, psicológicos, de organización, educacionales y de otro genero.

Entre los anteriores factores que intervienen en los accidentes de trabajo se encuentran las llamadas "causas inmediatas", que pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Condiciones Inseguras.

Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación.

2. Actos inseguros.

Son las acusas que dependen de las acciones del propio trabajador; y que pueden dar como resultado un accidente.

Dentro de las condiciones inseguras encontramos:

* Estructuras o instalaciones de los edificios y locales impropriadamente diseñadas, construidas, instaladas o deterioradas.

- * Instalaciones en la maquinaria o equipo impropiedades diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.
- * Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones electricas.
- * Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas o portátiles defectuosas o inadecuadas.
- * Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- * Falta de orden y limpieza.

Los actos inseguros que se han observado con mayor frecuencia durante el desempeño de las labores del trabajador son los siguientes:

- * Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento
- * Operar equipos sin autorización
- * Ejecutar el trabajo a una velocidad no indicada
- * Bloquear o quitar dispositivos de seguridad
- * Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentre en movimiento
- * Trabajar en maquinaria parada sin que haya aviso de que se encuentre energizada
- * Trabajar con línea o equipo eléctrico energizado
- * Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos
- * Transitar por áreas peligrosas
- * Sobrecargar plataformas, carros, etc.
- * Usar herramientas inadecuadas
- * Trabajar sin protección en lugares peligrosos
- * No usar el equipo de protección indicado
- * Hacer bromas en el sitio de trabajo.

Los principales factores que pueden dar origen a un acto inseguro son:

a) La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales y la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo.

b) Características personales.

La confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución por cualquier motivo, de la habilidad para el trabajo, la insatisfacción del mismo, etc.

Además de las condiciones inseguras y los actos inseguros, existen otros tipos de causas de accidentes de trabajo, las llamadas "causas fortuitas", que son poco frecuentes, y que por su naturaleza, y precisamente por ella, son de muy difícil, por no decir imposible previsión, especialmente en cuanto al momento de su ocurrencia.

Entre ellas se encuentran por ejemplo; estruendos repentinos e inesperados, capaces de causar muy peligrosos sobrosaltos, cortes de luz, deslumbramientos debidos a repentinos destellos luminosos, caídas de rayos, explosiones, temblores, etc. (Valverde L., 1980)

3.4 RECOMENDACIONES EN RELACION A LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Considerando las condiciones inseguras se recomienda supervisar:

- * Las condiciones de los locales de trabajo, tales como techos, paredes, pisos, patios, rampas, escaleras, etc.
- * Sitios de trabajo por temperaturas extremas, mal iluminados o mal ventilados.

- * Medidas para prevenir incendios
- * Aislamiento de los materiales flamables o explosivos como fuentes de calor o ignición.
- * Equipos y sistemas para combatir incendios, funcionamiento y mantenimiento.
- * Maquinaria, equipo, herramientas, instalaciones eléctricas, mecánicas e hidráulicas, funcionamiento, mantenimiento, guardas y protecciones.
- * Vehículos en el interior del centro de trabajo y vialidad.
- * Manejo, transporte y almacenamiento de materiales diversos o de sustancias flamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes o tóxicas.
- * Presencia de contaminantes.
- * Dotación, estado y uso de equipos de protección personal.
- * Estado del orden y la limpieza.
- * Aglomeración de maquinaria, equipos o trabajadores.
- * Objetos mal colocados o estibados.
- * Fugas de lubricantes, agua, sustancias químicas, etc.
- * Disponibilidad de servicios para los trabajadores.
- * Avisos y señales de prevención de riesgos en el trabajo.
- * Botiquín de primeros auxilios.

Lo que respecta a los actos inseguros es recomendable:

Llevar a cabo un recorrido, en el cual deben observarse con atención las actividades que desempeña el trabajador dentro de su labor, determinando si se realizan actos inseguros, los cuales deberán ser anotados al identificarse, con el objeto de establecer las medidas necesarias para prevenirlos. (STPS e IMSS, 1981)

3.5 CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES

Las consecuencias de los accidentes son, según Elias Valverde, "las manifestaciones y exteriorizaciones del impacto que existe entre las energías que se liberan por ellos y las estructuras personales y materiales que se hallan a su alcance en el ambiente donde el accidente tiene lugar".

A todo conjunto de estas consecuencias derivadas de los accidentes se les llama "pérdidas".

Existen pérdidas:

1. En la salud (Lesiones); pueden ser emotivo-psíquicas, sensitivo-dolorosas, funcionales y estructurales, pudiendo llegar a la muerte.

2. Materiales (Daños); materiales, temporales y energéticos.

Teóricamente pueden existir accidentes sin pérdidas, cuasi accidentes o incidentes críticos. Pueden existir accidentes con solo daños, accidentes con daños y lesiones, y accidentes con solo lesiones. (STPS e IMSS, 1981)

3.6 REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Llevar a cabo el registro de los accidentes ocurridos dentro de una empresa es de gran importancia, ya que proporciona al director de seguridad una evaluación objetiva para la planeación de los programas de seguridad.

La utilización de registros de accidentes proporcionan a la empresa:

- A. Crear al interés por la seguridad entre los supervisores y los mismos trabajadores, proporcionándoles informes sobre la experiencia de accidentes en sus departamentos.

B. Determinar las principales causas de accidentes.

C. Determinar las prácticas inseguras y condiciones peligrosas más frecuentes.

D. Valorar la efectividad de los programas de seguridad, mostrando la mejora o el empeoramiento experimentado.

Los pasos para llevar a cabo un adecuado registro de los accidentes de trabajo son:

1. Obtener un reporte de toda lesión, incluyendo los casos que requieren tan solo primeros auxilios.

2. Clasificar y registrar cada lesión.

3. Realizar periódicamente un resumen que muestre los índices de lesiones y las circunstancias y causas de los accidentes.

4. Analizar periódicamente las causas y circunstancias de los accidentes. (Moreno P., 1977)

El formato de registro de accidentes utilizado por la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, y del cual se obtuvo la frecuencia de accidentes de los trabajadores estudiados se muestra en el Apéndice No.2.

3.7 INDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Los accidentes de trabajo deben ser clasificados mediante procedimientos estadísticas que permitan comparar la información y conocer su importancia.

Los métodos estadísticos más comunes son los índices de frecuencia, de gravedad y de siniestralidad.

3.7.1 INDICE DE FRECUENCIA (I.F)

Conceptualmente, es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene conforme a la siguiente formula:

$$I.F. = \frac{n \times 1000}{N}$$

$n = 90$
 N

Donde:

n= Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

Para este efecto se considerará el número de casos de riesgos de trabajo terminados, en el lapso que se analice, excepto los de recaídas y los de modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente.

Se considerará por casos terminados aquellos en los que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta y declarado apto para continuar sus labores e igualmente, los casos en los que se inicie una incapacidad permanente parcial y total y cuando ocurra la muerte.

3.7.2 INDICE DE GRAVEDAD (I.G.)

Se refiere al tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo, que produzcan incapacidades temporales, parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice. Su forma de calcularlo es la siguiente:

$$I.G. = \frac{\frac{S}{365} + (16 \times I) + (16 \times D)}{N}$$

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

S= Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I= Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales.

D= Número de defunciones.

Para obtener los días perdidos para el trabajo, se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los casos de recaída y los aumentos a las valuaciones por incapacidad permanente registrados en el lapso que se analice, aún cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores.

El tiempo perdido se mide según las consecuencias, de la siguiente manera:

Si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal, se considerarán los días subsidiados; en el caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta el factor de ponderación sobre la vida activa, en los términos del índice de siniestralidad. En cuanto a los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará la proporción correspondiente.

3.7.3 INDICE DE SINIESTRALIDAD (I.S.)

Es el promedio del producto del Índice de Frecuencia por el de Gravedad de los riesgos acaecidos en la empresa y terminados en el último año calendario. Lo que se expresa de la siguiente forma:

$$I.S. = \frac{100n}{90} \times \left(\frac{S}{365} + 16I + 16D \right) \frac{1}{N^2} - 1'000,000$$

Donde las constantes:

1'000,000= Ponderación para hacer más fácil la lectura y aplicación del I.S.

365= Número de días naturales del año.

16= Factor de ponderación sobre la vida activa de un individuo que es víctima de un accidente mortal, o de una incapacidad permanente total.

90= Factor de equilibrio, relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.

El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados durante el año y dividiendo el resultado entre 365. (Moreno P., 1977)

3.8. TASAS DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN MEXICO

En el año 1972, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó el libro "La Prevención de los Accidentes"; en dicho libro se hace una comparación entre las bajas militares de la Segunda Guerra Mundial y el número de accidentes de trabajo ocurridos durante dicho período.

Observándose que durante la guerra, las bajas mensuales sufridas por las Fuerzas Armadas del Reino Unido (sin incluir la Marina Mercante), fueron en promedio 3462 muertos, 752 desaparecidos y 3912 heridos, es decir, un total de 8126.

Mientras que durante el período de 1939 a 1944, tan solo en las industrias manufactureras (incluyendo muelles y astilleros), el promedio mundial fue de 107 muertos y 22002 heridos.

En las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial, el promedio mensual de bajas fue de 6084 muertos, 763 desaparecidos y 15161 heridos, haciendo un total de 22088.

En tanto que el promedio mensual de accidentes de trabajo durante los años de 1942 a 1944 fue de 1200 muertos 121 casos de incapacidad total y permanente y 152356 casos de incapacidad temporal, es decir, un total de 160747.

Lo anterior muestra que en ambos países, los accidentes de trabajo causaron más víctimas (sin considerar la gravedad de los mismos), que las campañas de la guerra.

En los últimos años algunos países, tales como Estados Unidos y Japón, consignan regularmente más de dos millones de accidentes de trabajo por año. Y otros, como Alemania, Francia e Italia más de un millón. (OIT, 1972)

En México, de acuerdo con el "Tercer Informe Estadístico Sobre Riesgos de Trabajo", publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; se observa que de un total de 614149 riesgos de trabajo ocurridos durante el año 1990, 517313 fueron accidentes de trabajo, 93261 fueron accidentes en trayecto y 3567 enfermedades de trabajo.

Esto es, que del total de riesgos de trabajo ocurridos durante dicho año, los accidentes de trabajo constituyen el 84.2 por ciento, mientras que el 15.8 por ciento restante, lo constituyen los accidentes en trayecto y las enfermedades de trabajo. (Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1991)

A continuación se presenta una relación estadística de los accidentes de trabajo ocurridos en México, registrados a partir del mes de Abril de 1991 hasta Marzo de 1992 por

Datos proporcionados por la Unidad Departamental de Seguridad Industrial de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. (STPS, 1992)

INDICE MENSUAL DE ACCIDENTES POR SEXO
DE ABRIL DE 1991 A MARZO DE 1992.

M E S	No. MENSUAL DE ACCIDENTES EN HOMÉRES	No. MENSUAL DE ACCIDENTES EN MUJERES	No. TOTAL MENSUAL DE ACCIDENTES
ABRIL	25	8	31
MAYO	119	53	172
JUNIO	151	59	210
JULIO	102	65	167
AGOSTO	172	75	247
SEPTIEMBRE	192	86	279
OCTUBRE	238	118	353
NOVIEMBRE	234	86	320
DICIEMBRE	108	50	158
ENERO	127	61	188
FEBRERO	152	87	239
MARZO	92	32	125
T O T A L	1709	779	2488

C A P I T U L O I V

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL

SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL.**4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.**

El inicio de la industria refresquera en México coincidió con los albores del movimiento revolucionario, siendo pionera de esta rama la planta Electropura, la más antigua productora de agua purificada y limonadas; La Higiénica y Benjamín Puente comenzaron a instalarse en varias poblaciones del territorio nacional, al igual que otras pequeñas industrias que embotellaban en las clásicas botellas conocidas con el nombre de "canicas".

En la elaboración de estos productos se utilizaban materias primas de importación, con excepción del azúcar y por supuesto el agua.

El mercado internacional aparece en la segunda década de este siglo, momento en el que la corcholata de metal con base de corcho permite un embotellado rápido y mejor conservación del producto.

En la década de los treinta se multiplicaron por toda la república las embotelladoras de refrescos, hasta llegar a sumar un total de 2300; entre 1940 y 1955 comienza la producción de grandes volúmenes y proliferan las marcas, surgen máquinas embotelladoras de mayor producción (300 botellas por minuto) y mejores sistemas publicitarios.

En esa época, debido a la gran competencia y a la aparición de mejores productos, el número de embotelladoras se reduce a 1500.

Desde 1955 a la fecha, etapa a la cual se le ha denominado "Del Gigantismo", ha sido necesaria una cuantiosa producción (1500 botellas por minuto) y mayores volúmenes de ventas y en consecuencia, mayor concentración de las industrias, dando como resultado que la industria refresquera se vaya incrementando día con día, en lo que respecta a marcas, para lo cual se debe contar con los elementos necesarios para competir en el mercado.

La empresa refresquera "Pascual Boing" fue fundada en el año 1932, por el señor Rafael Jiménez, con capital cien por ciento mexicano, inicialmente vendiendo agua electropura y

posteriormente incorporándose a la industria refresquera, produciendo el refresco "Lulú"; en ese entonces la empresa ya se denominaba Pascual Boing S.A., contando con un organigrama bien estructurado y un personal altamente calificado, el cual era bien remunerado.

En ese momento existía una demanda legal por parte de la empresa norteamericana "Walt Disney Co", debido al uso del emblema del pato Pascual en sus productos, ya que el mismo tiene un gran parecido con el pato Donald; resolviéndose dicha situación por medio del pago a Walt Disney Co los derechos del uso del emblema

Posteriormente, a finales del año 1982 y principios de 1983 se originó una huelga, debido a la existencia de problemas laborales, tales como, aumentos salariales, servicios médicos y comedor, que reclamaban los trabajadores se respetaran y se les proporcionaran los beneficios personales.

En este momento el producto gozaba de una buena participación en el mercado, ocupando el cuarto lugar en el mismo; sin embargo, durante el conflicto laboral, que duró aproximadamente dos años, el producto desapareció del mercado, dejando una coyuntura del mismo, la cual fue aprovechada por la competencia.

Ya en el año 1985, se resuelve el problema de huelga, resultando vencedores los trabajadores, quedándose estos con la empresa. Sin embargo en ese momento dichos trabajadores pasan por una situación económica muy difícil, debido a que

no contaban con el capital necesario para emprender la producción, teniendo como único fondo 1'500,000 pesos, el cual fue utilizado por una parte, para registrar la empresa como sociedad cooperativa, a la que llamaron "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual S.C.L."; y por la otra cumplir con los registros de SSA, SHCP, SECOFI, así como dar de alta el producto.

Posteriormente, se llegó a un acuerdo con la empresa privada TETRAMEX, sobre la renta de la misma, de la maquinaria necesaria para la producción de envases tetra-pack y tetra-brick, acuerdo que a la fecha sigue vigente. (Frias, Castillo y Escalante, 1988)

4.2. SITUACION ACTUAL.

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual S.C.L., actualmente cuenta con dos plantas de producción; la primera ubicada en la zona norte de la ciudad de México (Insurgentes Norte #1320, Col. Capultitlán) y la segunda al sur de la misma ciudad (Clavijero #75, Col. Tránsito), contando con 1900 trabajadores en ambas plantas, de los cuales 1500 son socios y 400 son personal asalariado.

La planta norte cuenta con el 75% de personal administrativo (127 personas) y el 25% de personal de producción (382 personas); mientras que la planta sur cuenta con el 25% de personal administrativo (43 personas) y 75% de personal de producción (1148 personas).

La empresa cuenta con dos productos líderes en demanda en el mercado, el refresco de pulpa Boing 12 en botella y el refresco en envase tetra-pack de 250 ml.

1.1. TIPO DE EMPRESA.

Como ya se mencionó, después de la huelga que duró dos años, la empresa Pascual Boing fue registrada como "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual S.C.L.".)

4.3.1 DEFINICION DE COOPERATIVA.

Una cooperativa es una organización formada por un grupo de trabajadores organizados para realizar actividades de producción o de consumo. (Grados, 1988)

Dicha organización se origina por la existencia de un conflicto obrero-patronal y la posibilidad de resolverlo en forma colectiva; por lo que en esta no existe el espíritu de lucro que caracteriza a las empresas mercantiles, sino el de obtener beneficios con base en la distribución democrática del trabajo, la realización del mismo en forma colectiva y la igualdad de derechos y obligaciones para todos y cada uno de los socios.

4.3.2 TIPOS DE COOPERATIVAS.

De acuerdo con la ley vigente en la materia, este tipo de organizaciones se dividen en tres grandes grupos:

A. Cooperativas de Consumidores.

Son aquellas en las que sus socios se reúnen con el objeto de obtener en común bienes y servicios para ellos mismos, para sus hogares o sus actividades individuales de producción.

B. Cooperativas Escolares.

Se clasifican en cooperativas de consumo y de producción, las primeras se han desarrollado fundamentalmente en las escuelas de nivel básico y las segundas se encuentran en desarrollo, fundamentalmente en planteles de nivel técnico medio.

C. Cooperativas de Producción.

Son aquellas en las que sus miembros se asocian con el objeto de trabajar en la producción de mercancías o en la prestación de servicios al público. (Díaz G., 1989)

Dentro de este grupo se ubica la empresa Pascual Boing.

4.3.3 PRINCIPIOS DEL COOPERATIVISMO.

Los principios que subyacen al cooperativismo son:

- Ingreso voluntario de los socios.
- Igualdad de derechos y obligaciones.
- Organización democrática (por cada socio un voto).
- Distribución de rendimientos, con base en el trabajo aportado por cada socio.
- Desarrollo de una Educación Cooperativa.
- Interés limitado al capital.

- Integración cooperativa.

4.3.4 FUNCIONAMIENTO Y ADMINISTRACION DE UNA COOPERATIVA.

1. Para ser socio de una cooperativa se requiere:

- * Presentar acta de nacimiento para comprobar ser mayor de 16 años constancia de estudios o de capacitación en alguna (s) de la actividades de la cooperativa, constancia de no tener antecedentes policiales o penales por delitos contra la propiedad o integridad física de las personas.
- * Ser trabajador en alguna de las actividades relacionadas con el objeto de la cooperativa.
- * Aportar, en forma regular y permanente, su trabajo personal en cualesquiera de las actividades inherentes al objeto social.
- * No pertenecer a otra cooperativa u otra empresa en la que desempeñen funciones o trabajos semejantes a los que tuviera en la cooperativa.

2. Derechos y Obligaciones de los Socios:

- * Responder, con el valor de los certificados de aportación que posean, por todas las operaciones realizadas y obligaciones contraídas por la sociedad mientras forman parte de la misma.
- * Concurrir a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias. y ejercitar en ellas invariablemente el derecho de voto.
- * Cuidar de la conservación de los bienes de la cooperativa.

* Tener un solo voto, independientemente del número de certificados de aportación que hubiera suscrito.

* Cumplir con las demás disposiciones contenidas en la Ley General de Sociedades Cooperativas, su reglamento, las presentes bases, los reglamentos interiores que ponga en vigor esta sociedad y los acuerdos de la asamblea general.

(Díaz G., 1989)

3. La Administración, Dirección y Vigilancia de la Sociedad Cooperativa estarán a cargo de;

A. Asamblea General.

Es la autoridad suprema y sus acuerdos obligan a todos los socios, presentes o ausentes, siempre que aquellos se hayan tomado considerando lo establecido en la Ley, su reglamento y sus bases.

La asamblea general deberá resolver todos los problemas y asuntos de importancia para la sociedad y establecer las reglas generales que deben normar el funcionamiento social.

B. Consejo de Administración.

Es el órgano responsable de cumplir todas las decisiones de la asamblea general, representa a la cooperativa en todos los negocios de la misma y tiene la firma social.

Tiene la facultad de designar de entre los socios o personas no asociadas a uno o más gerentes para dirigir las actividades que expresamente les asigne este consejo. También es responsable, ante la asamblea general, de la administración de la cooperativa, y sus decisiones solo pueden ser modificadas por ella o por el consejo de

vigilancia.

C. Consejo de Vigilancia.

Es el tercer órgano en importancia dentro de la cooperativa y es el encargado de supervisar todas las actividades de la sociedad, vigilando que todos los miembros cumplan adecuadamente con sus labores, poniendo especial interés en la contabilidad de las operaciones de la sociedad y el cumplimiento de las disposiciones de las bases constitutivas, la Ley y su Reglamento.

También es el encargado de comunicar a la asamblea y/o a las autoridades de la Dirección General de Fomento Cooperativo

Organización Social para el Trabajo, de la STPS, de los malos manejos que observe en la cooperativa.

Comisiones Especiales

D. Comisión de Previsión Social.

Esta es la encargada de administrar el fondo de previsión social, que deberá utilizarse para cubrir los riesgos y enfermedades producto del trabajo realizado dentro de la cooperativa; así como los gastos de maternidad, invalidez, vejez y muerte, por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social (Art. 12 de la Ley General del Seguro Social). (Art. 12 Ley General del Seguro Social)

E. Comisión de Control Técnico.

Puede existir únicamente en las cooperativas de producción, ya que es la encargada de dar asesoría técnica en la producción; también es la encargada de resolver

problemas tales como, admisión de nuevos socios, cambios en el sistema de producción, trabajo, distribución y ventas; aumentos o disminuciones en el capital social y aplicación de los fondos sociales.

F. Comisión de Educación Cooperativa.

Es la comisión encargada de instruir y educar permanentemente a los miembros de la cooperativa acerca de sus derechos y obligaciones en sus calidad de socios, capacitándolos para un mejor desempeño de sus funciones dentro de la cooperativa, a los directivos para el cumplimiento de sus cargos y a los empleados administrativos, incluyendo al gerente, para lograr una eficiente y moderna administración. (Grados, 1988)

4.3.5 MARCO LEGAL DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

4.3.5.1 LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES Y COOPERATIVAS

En la Ley General de Sociedades Mercantiles y Cooperativas se plantea, en su artículo 212 del Título Primero, que las sociedades cooperativas deberán regirse por su legislación especial.

Asimismo, en el Título Segundo, al referirse de las sociedades cooperativas de productores se plantea:

Art. 57. No podrán admitir como socios a extranjeros en una proporción mayor al 10% del total de sus miembros.

Art. 58. Estas sociedades podran tener secciones de consumo.

Art. 59. Deberá existir una comision de control tecnico, integrada por los elementos técnicos que designe el consejo de administración y por un delegado de cada uno de los departamentos en que este dividida la unidad productora, incluyendo las secciones.

Art. 61. La asamblea general, a propuesta de la comision de control tecnico, fijará los anticipos de los rendimientos que periódicamente deban percibir los socios, considerando la calidad del trabajo exigido y el tiempo y la preparación técnica que su desempeño requiera, en el concepto de que, a trabajo igual debe corresponder igual anticipo. (Leyes y Códigos de Mexico, 1991)

Art. 62. Las cooperativas no utilizarán asalariados; excepcionalmente podrán hacerlo:

- a) Cuando circunstancias extraordinarias o imprevistas de la producción lo exijan.
- b) Para la ejecución de obras determinadas; y
- c) Para trabajos eventuales.

Para estos casos deberá preferirse a otras cooperativas para la ejecución de los trabajos y, de no existir estas, se celebrará contrato de trabajo con el sindicato o sindicatos que para el caso proporcione a los trabajadores, y si no existiesen organizaciones obreras, podrán contratarse aquellos individualmente, dando aviso en estos últimos casos a la Secretaría de la Economía Nacional.

En el título Tercero, Art.72, se indica que las sociedades cooperativas deberán formar parte de las federaciones, que a su vez deberán formar parte de la Confederación Nacional Cooperativa.

Art. 73. Dichas federaciones tendrán por objeto:

- a) Coordinar y vigilar las actividades de las cooperativas federadas para la realización de los planes económicos formulados por la Confederación Nacional Cooperativa.
- b) El aprovechamiento en común de bienes y servicios.
- c) La compra y venta en común de las materias primas y de los productos de las cooperativas federadas, así como la compra en común de artículos de consumo. (Leyes y Códigos de México, 1991)
- d) La representación y defensa general de los intereses de las cooperativas e intervenir en los conflictos que surjan entre las mismas; cuando la solución de estos no se obtenga con su intervención pondrán el caso en conocimiento de la Secretaría de la Economía Nacional; y
- e) Contribuir, de acuerdo con esta ley para el Fondo Nacional Cooperativo.

Art. 74. Las federaciones serán regionales y se organizarán por ramas de producción o de consumo dentro de las zonas económicas que al efecto señale la Secretaría de la Economía Nacional. (Leyes y Códigos de México, 1991)

4.3.5.2 REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES COOPERATIVAS

Expedido por el Presidente Constitucional Lazaro Cárdenas; y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10. de Julio de 1938.

En dicho documento se plantean los lineamientos para la constitución de una Sociedad Cooperativa, los requerimientos para sus autorización, los requisitos que deben cumplir los socios; así como sus derechos y obligaciones dentro de la cooperativa.

Se establecen además las bases para el funcionamiento y la administración de la cooperativa y de las secciones de ahorro y los fondos sociales que en esta se establecen.

Asimismo, se hace una descripción de cada uno de los tipos de cooperativas y de las actividades que deberán realizarse en el caso de la separación de uno de sus socios o la disolución de la Sociedad Cooperativa. (Leyes y Códigos de México, 1991)

4.3.5.3 REGLAMENTO DEL REGISTRO COOPERATIVO NACIONAL

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de Agosto de 1938, por decreto del Presidente Constitucional Lazaro Cárdenas, en este documento se establece la existencia del Registro Cooperativo Nacional, dentro del Departamento de Fomento Cooperativo de la Secretaría de la Economía Nacional.

Además, se describen las secciones que deberán formar parte de dicho Registro, así como los libros de actas que debe llevar cada sección, con el objeto de una mejor aplicación de la Ley General de Sociedades Cooperativas. (Leyes y Códigos de México, 1991)

4.3.6 BENEFICIOS DE UNA COOPERATIVA

Una sociedad cooperativa permite:

- Que los trabajadores formen unidades de producción con bajas inversiones.
- Compra común para abatir costos y precios.
- Cuotas preferentes en el Seguro Social para las cooperativas de producción.
- Excenciones y beneficios en el pago de impuestos. (Díaz G., 1989)

4.3.7 POLITICAS DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL

1. Las puertas están abiertas para cuantas personas quieran ingresar.

2. Igualdad de todos los socios.

3. Rotación de personal directivo cada dos años. (Frias, Castillo y Escalante, 1980)

4.3.8 OBJETIVOS DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL

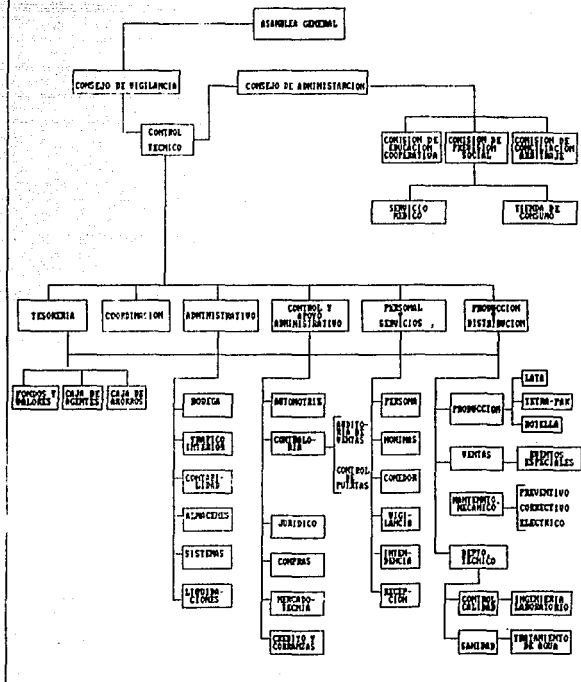
- * Incrementar la producción.

- * Incrementar volúmenes de ventas.
- * Adquirir maquinaria propia de la empresa.
- * Incrementar zonas productivas propias de la cooperativa (cosechar fruta del campo).
- * Mejorar el servicio de distribución en zonas de venta.

(Díaz B., 1989)

A continuación se presenta el Organigrama Actual de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

ORGANIGRAMA
SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE PASCUAL



CAPITULO V

PERSONALIDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

LA INVESTIGACION

PERSONALIDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

LA INVESTIGACION

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD EN RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Es posible que la naturaleza de los riesgos de trabajo haya surgido como resultado de la introducción del vapor como fuerza motriz para accionar distintas máquinas. Después vino el empleo de la electricidad, lo cual dio origen a un nuevo tipo de accidente; la índole de los riesgos también cambió cuando el carbón fue sustituido por el gas y el petróleo; el motor de combustión interna también hizo surgir nuevos peligros.

La continua difusión de la mecanización y la creciente variedad de productos químicos utilizados multiplicaron aún más los problemas de protección de los trabajadores.

Por lo anterior, mucho se ha estudiado acerca de las causas de los accidentes de trabajo; llegando a la conclusión de que no puede considerarse al adelanto tecnológico como el único responsable de los accidentes, ya que ocurren accidentes aún con las máquinas más cuidadosamente protegidas, sobre pisos antideslizantes, con conmutadores completamente recubiertos y con toda clase de equipo aparentemente provistos de cuantos dispositivos de seguridad pueden concebirse.

A este respecto, cabe decir que, por lo general un accidente puede deberse en parte a preocupaciones, pesares, mala salud, mal carácter, frustraciones, embriaguez y otros estados físicos y mentales, que pueden deberse en diversos grados a las circunstancias propias o ajenas a la empresa. (OIT, 1972)

Las estadísticas han demostrado que existen trabajadores que nunca han sufrido un accidente y otros que han sufrido varios en un periodo de tiempo determinado.

Así mismo, algunas investigaciones han demostrado que gran parte de los accidentes que ocurren en un periodo determinado suceden a un número relativamente pequeño de trabajadores, sino también que este mismo grupo reducido sufre un mayor número de accidentes que el que normalmente les correspondería durante un periodo posterior de comprobación. Lo que hace suponer que ciertos trabajadores son más propensos a los accidentes que otros.

Hersey (1936), investigó las causas de la susceptibilidad a los accidentes, con un grupo de cincuenta operadores de motores, descubriendo que la actitud errónea, la impulsividad, la nerviosidad o el miedo y la preocupación o la depresión fueron causa del veinticinco por ciento de los accidentes padecidos por dicho grupo. (Hernández y Torres, 1980)

Wong y El Hobbs (1949) realizaron una investigación con dos grupos de obreros de la misma edad, multiaccidentados y no accidentados, a los cuales examinaron durante dos

periodos de cuatro semanas; y de lo cual surgió que el grupo de poliaccidentados proviene con frecuencia de hogares desunidos y que a menudo presentan conflictos con la autoridad en la niñez y en la edad adulta. (Hernández y Torres, 1980)

Calderón (1965), plantea que los individuos que los individuos que demuestran una especial propensión a sufrir accidentes, son poseedores de una personalidad en la que son frecuentes los cuadros depresivos y los cuadros angustiosos.

Considerando a la depresión como causante de la disminución en el rendimiento laboral y en la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, lo cual convierte al individuo en fácil presa de los accidentes. (Hernández y Torres, 1980)

Fuentes (1968), sostiene que los rasgos de personalidad de los individuos propensos a sufrir accidentes, son la impulsividad, decisión impetuosa que forma parte de una necesidad de independencia y de autoafirmación y de rasgos neuróticos de inmadurez que impiden la adquisición de experiencia.

Considera a estas personas como rígidas, compulsivas, irritables y con un alto grado de agresividad al perseguir sus distintas metas, casi siempre de carácter competitivo. La angustia, la impaciencia y la compulsión también son características de su personalidad. (Hernández y Torres, 1980)

Cabildo y Vazquez (1968), plantean que la personalidad dependiente es responsable de muchos casos de accidentes. Ya que los sujetos que poseen este tipo de personalidad, buscan a través del accidente, seguir dependiendo de terceras personas, aludiendo así, su responsabilidad ante la sociedad (Hernández y Torres, 1980).

Hernández G. y Torres M. (1980), estudiaron a cuarenta y seis trabajadores, a los cuales aplicaron el Inventario Multifásico de la personalidad (MMPI), observando que los sujetos que habían sufrido un mayor número de accidentes mostraban cierta tendencia hacia la histeria.

Sin embargo plantean, que no es posible afirmar que todos los sujetos histéricos van a sufrir accidentes de trabajo, como tampoco se puede negar que la histeria está relacionada en alguna forma con los accidentes.

Asimismo, se han observado diferentes grados de propensión a los accidentes, si bien un defecto de carácter, por ejemplo la vanidad, no es mayormente peligroso, el concurso de varios tales como, la vanidad, el descuido y la nerviosidad en una misma persona probablemente lo sea.

Por todo lo anterior, a lo largo del tiempo se han venido percutando diversas teorías que tratan de explicar los factores que intervienen para que se origine un accidente, entre estas se pueden mencionar:

- Teoría de Distribución al Azar.

Esta teoría plantea que cada riesgo o acto inseguro, sin importar lo leve que sea el grado de riesgo involucrado,

si ocurre el número suficiente de exposiciones al mismo, resulta en daño. En cual exposición ocurra es cosa de puro "azar". (Blake R.P., 1976)

- Teoría de Distribución de Susceptibilidad.

Según esta teoría, cualquier persona que sufra una herida, es probable que se comporte más o menos dispuesto al accidente.

Dicha susceptibilidad aumentaría, por ejemplo, en la falta de coordinación en los movimientos que efectuaba antes del accidente. Y una menor disposición, por ejemplo, cuando utiliza el equipo de seguridad, después del accidente. (Vázquez L., 1981).

- Teoría de Propensión a los Accidentes.

Nylon J.C. (1968), postula que existen personas más propensas a sufrir accidentes que otras. Sostiene que "la conducta generadora del accidente no es un fenómeno aleatorio, sino una característica consciente que puede predecirse". (Vázquez L., 1981)

- Teoría de la Motivación Inconsciente.

Los psicoanalistas Hale A.R. y Hale M. (1972), plantearon que el accidente es originado por actos punitivos de la persona, a través de procesos subconscientes que implican culpa, agresión, ansiedad, ambición y conflicto, suscitados durante la primera infancia. (Vázquez L., 1981).

- Teoría de la Situación Laboral.

Esta teoría se enfoca sobre la situación medioambiental y la maquinaria, como la génesis del accidente, más que en

las personas. (Vázquez L., 1981)

- Teoría del Dominó.

Consta de cinco etapas que conducen a una lesión; según Heinrich (Vázquez L., 1981), este autor las considera como una suma de las teorías anteriores:

1. Ascendencia y medio social, que llevan a
2. Una falla de una persona, constituyendo la razón próxima para
3. Una conducta no segura y/o riesgo mecánico, que resulta en
4. El accidente definido como, siedo golpeado, caída, quemado, etc., que lleva a
5. la lesión.

Dichas etapas se pueden considerar como cinco fichas de dominó paradas en su borde en línea, juntas una tras la otra, de tal manera que si la primera se cae, automáticamente derrumba a las demás.

Por lo que si se elimina cualquiera de las primeras cuatro, se previene la quinta.

Considerando las Teorías que enfatizan en el factor humano en relación a los accidentes laborales, se han creado diferentes tipos de instrumentos psicológicos que intentan determinar la probabilidad de que se origine un accidente en un trabajador, dichos intrumentos son:

- Pruebas Sensoriales.

se refieren a la inadecuada adaptación de los sentidos corporales del empleado al puesto de trabajo y el tiempo de

reacción a la percepción de las señales entre otros. Por ejemplo, la detección de sordera, visión defectuosa del trabajador, etc.

- Pruebas de Inteligencia.

A este respecto, se ha encontrado que la mayor parte de los accidentes ocurren a empleados, cuya inteligencia se ubica por debajo del promedio, sin embargo no se ha encontrado una correlación significativa entre el grado de inteligencia y la frecuencia de accidentes. (Vázquez L., 1981)

- Pruebas Psicométricas.

Algunos investigadores han llevado a cabo estudios, por medio de tests psicométricos, para medir la rapidez de la percepción y rapidez motora del trabajador ante un estímulo, con el fin de detectar a los trabajadores que sufren más accidentes que aquellos que son menos propensos a los accidentes.

Tal es el caso de Drake (Vázquez L., 1981), que plantea que la persona que reacciona con mayor rapidez de la que percibe, probablemente padecerá más accidentes que la persona que percibe con mayor rapidez que reacciona. Es decir, que una posible causa de la accidentabilidad del trabajador, sería la inadecuada coordinación entre percepción y reacción motora del mismo para desarrollar su labor.

- Pruebas de Personalidad.

Algunos psicoanalistas han estudiado las causas de los accidentes, en función de los procesos "autopunitivos" del trabajador, o por "la resolución de conflictos internos".

Sin haber logrado con dichas investigaciones una utilidad para fines predictivos; aunque han aportado datos de aquellos individuos que sufren accidentes con mayor frecuencia.

Por ejemplo, T. Jenkins, en base a la formulación de un cuestionario de personalidad, obtuvo una clasificación de siete categorías de trabajadores con predisposición a los accidentes, dichas categorías son:

1. Distracción. El multiaccidentado se distrae fácilmente de las tareas que ejecuta.
2. Falta de discernimiento. El multiaccidentado muestra cierta inconsistencia y falta de discernimiento, cuando hay que actuar con prudencia.
3. Sentimiento de Independencia Social. El multiaccidentado siente que no le atañen las reglas sociales.
4. Falta de sensibilidad hacia los demás. El multiaccidentado es poco sensible a los sentimientos y actos de los demás.
5. Actitud poco racional ante un perjuicio inflingido. Al multiaccidentado no le importa el perjuicio y quizá siente satisfacción.
6. Confianza exagerada en sí mismo. Al multiaccidentado, su confianza le impide prever las complicaciones o

dificultades.

7. Actitud social agresiva y de poca integración. El multiaccidentado no comparte los objetivos del grupo a que pertenece y siente que no interesa a los demás. (Vázquez L., 1981).

Por todo lo anterior, tomando como base las teorías que consideran al factor humano como importante en la ocurrencia de accidentes laborales y considerando la aplicación de las Pruebas de Personalidad para la detección de las características que pueden dar origen a un accidente.

En el presente trabajo, se llevó a cabo, la aplicación del Inventario de Personalidad "Configuración Psicológica Individual" (CPI), de Harrison Gough (1957), basado en la "Teoría de los Rasgos" de Gordon Allport.

Ya que dicho Inventario considera fundamentalmente las características de personalidad que tienen posibilidades de aplicación amplia y múltiple a la conducta humana y que además, están relacionadas con los aspectos favorables y positivos de la personalidad y no con los aspectos morbosos o patológicos.

Dicha aplicación se realizó en la empresa refresquera "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual", en la cual, existe una labor muy amplia por parte de la Comisión de Seguridad en cuanto a, medidas preventivas, equipo de protección personal avanzado y adecuado a cada puesto, señalamientos con pictograma y texto, carteles motivacionales, mantenimiento constante de la maquinaria,

etc.

Sin embargo, aunque ha disminuido la ocurrencia de accidentes, debido a las actividades anteriores, los accidentes que se registran en un lapso de tiempo determinado, suelen ocurrir a un número de trabajadores limitado.

Cabe decir que en dicha empresa no se lleva a cabo una Selección de Personal, ya que por tratarse de una cooperativa, los mismos trabajadores son los dueños de la empresa; y en consecuencia no existe el Perfil del Trabajador adecuado para cada puesto.

Por todo lo anterior, en la presente investigación se estudió el factor humano "Personalidad", con el objeto de determinar si existe alguna característica en el interior del individuo que no se esté tomando en cuenta y que, posiblemente tenga alguna relación con una mayor o menor frecuencia de accidentes sufridos por los trabajadores de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

METODO.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los rasgos de personalidad de los trabajadores del área de Producción de la empresa refresquera Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, tienen alguna relación con la frecuencia de accidentes de trabajo sufridos por estos en un periodo de tiempo determinado?

OBJETIVO GENERAL.

Determinar, con un 95% de confianza, si existen diferencias significativas en los rasgos de personalidad entre los cuatro grupos de trabajadores del área de producción, seleccionados en base a la frecuencia de accidentes de trabajo registrados por estos en un periodo de un año, dentro de la empresa refresquera Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.

HIPOTESIS NULA (H₀)

No existen diferencias significativas en los rasgos de personalidad entre los grupos de trabajadores del área de Producción con cero (I), 1 y 2 (II), 3 y 4 (III) y 5 o más (IV) accidentes de trabajo registrados por estos en un periodo de un año, dentro de la empresa Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

HIPOTESIS ALTERNATIVA (H1)

Si existen diferencias significativas en los rasgos de personalidad entre los grupos de trabajadores del área de Producción con cero (I), 1 y 2 (II), 3 y 4 (III) y 5 o más (IV) accidentes de trabajo registrados por estos en un periodo de un año, dentro de la empresa Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

DEFINICION DE VARIABLES.

VARIABLE "PERSONALIDAD"

En la presente investigación se tomó la definición que Allport da a la personalidad, por lo que, conceptualmente se considera a esta como:

"La organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos". (Allport, 1974)

Por otro lado, en el presente estudio, operacionalmente se considera a la personalidad como:

"Los rasgos de actitud, ascendencia, seguridad en sí mismo, interacción interpersonal, socialización, madurez, responsabilidad, estructuración interpersonal de valores, potencial para el logro y la eficacia intelectual, los modos intelectuales y de intereses del trabajador del área de Producción de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de

Pascual, medidos por el Inventario Configuración Psicológica Individual".

VARIABLE "ACCIDENTE DE TRABAJO".

La definición conceptual de accidente de trabajo que se da en el presente estudio, es la planteada en la Ley Federal del Trabajo (Art. 474), la cual considera al accidente de trabajo como:

"Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el tiempo y el lugar en que se presta". (STPS, 1990)

Así mismo, en el presente trabajo se define operacionalmente al accidente de trabajo como:

"Cualquier caída, machucón, cortadura, quemadura, luxación, torcedura, intoxicación, etc. que haya o no haya producido una incapacidad, sufrida por el trabajador del área de Producción dentro de su lugar de trabajo, registrada por el Servicio Médico de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual".

VARIABLE CONTROL "TIEMPO DE REGISTRO DE ACCIDENTES".

Para la configuración de los grupos experimentales, se realizó la revisión de los registros de accidentes de trabajo ocurridos dentro de la empresa durante un año, previo a la fecha de investigación.

Dichos registros fueron proporcionados por el Servicio Médico de la empresa.

Definiéndose a la Variable Control como:

"El periodo de tiempo de un año, durante el cual ocurrieron y fueron registrados los accidentes de los trabajadores del área de Producción de la empresa Sociedad Cooperativa trabajadores de Pascual".

SUJETOS.

La muestra constó de treinta sujetos del sexo masculino, pertenecientes al turno matutino del área de Producción de la empresa refresquera Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

Dichos sujetos fueron divididos en cuatro grupos, de acuerdo al número de accidentes sufridos por estos, durante un año previo a la investigación.

Respecto a la división de los grupos experimentales se tomó en cuenta la siguiente clasificación:

GRUPO I. Formado por los trabajadores que no sufrieron ningún accidente laboral; el cual se integró con diez sujetos.

GRUPO II. Se formó con los trabajadores que sufrieron de uno a dos accidentes de trabajo y constó de ocho sujetos.

GRUPO III. Se refiere a los trabajadores que sufrieron de tres a cuatro accidentes laborales, este formado por seis sujetos.

GRUPO IV. Estuvo constituido por los trabajadores que sufrieron cinco o más accidentes de trabajo y fue formado por seis sujetos.

TIPO DE MUESTREO

La elección de la muestra global de la presente investigación fue del tipo "No Probabilístico-Accidental", debido a que los trabajadores fueron seleccionados por el Jefe de Producción, sin conocerse el criterio utilizado por este para dicha selección.

Por lo que respecta a la formación de los grupos, esta fue del tipo de "Apareamiento", ya que los sujetos fueron asignados a los grupos con base en el número de accidentes que habían sufrido estos, dentro de la empresa durante un año

TIPO DE ESTUDIO.

La presente investigación fue del tipo Expost-facto de Campo, debido a que no existe un control directo sobre las variables; es decir, no se pueden manipular.

DISEÑO.

El diseño que se empleó para la realización de la presente investigación fue del tipo "De más de dos muestras independientes".

Ya que se estudiaron cuatro grupos deferentes de sujetos de una misma población, es decir, cuatro muestras independientes.

Realizando para este un Análisis de Varianza, en base a la utilización de la Prueba estadística Paramétrica "F" para muestras desiguales, cuya fórmula es:

$$F = \frac{\bar{x}C_{ent}}{\bar{x}C_{den}}$$

Donde:

$\bar{x}C_{ent}$ = Media Cuadrática entre los Grupos.

$\bar{x}C_{den}$ = Media cuadrática dentro de los Grupos.

MATERIAL

- Registros de accidentes de trabajo realizados en un año, por el Servicio Medico de la empresa
- 30 folletos de afirmaciones del Inventario CPI.
- 30 hojas de respuestas del Inventario CPI.
- 30 hojas del Perfil Psicológico Masculino del Inventario CPI.
- 30 lápices del No.2
- Plantillas de calificación de las 18 escalas del Inventario CPI.

- Manual del Inventario CPI.
- Computadoras ACER, PRINTAFORM e IBM ATXm.
- Procesadores de palabras WORKS2, WORD, FLOW y programa LOTUS123.

ESCENARIO.

La aplicación del Instrumento se llevó a cabo en un salón destinado para asambleas y cursos de capacitación, ubicado dentro de las instalaciones de la Planta Norte de la empresa Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

Las dimensiones del salón mencionado son de 6mts. de largo por 4mts. de ancho, el cual cuenta con aproximadamente 50 pupitres, siendo un lugar silencioso y con un clima agradable.

INSTRUMENTO.

El instrumento utilizado en el presente estudio, fue el Inventario de Personalidad "Configuración Psicológica Individual" (CPI) de Harrison Cough, el cual se basa en la Teoría de Personalidad de Los Rasgos de Gordon Allport.

Se utilizó dicho instrumento, debido a que este fue diseñado para utilizarse principalmente en sujetos normales, basándose para ello en 18 escalas agrupadas en cuatro áreas, las cuales se enfocan a la medición de las características de personalidad importantes para la vida y la interacción del individuo.

Dichas escalas son:

Grupo I. Mediciones de actitud, ascendencia, seguridad en sí mismo y adecuación interpersonal.

(Do) Dominancia, (Cc) Capacidad de Categoría,

(Sd) Sociabilidad, (Ps) Presencia Social,

(Aa) Autoaceptación, (Sb) Sentido de Bienestar.

Grupo II. Mediciones de Socialización, madurez, responsabilidad y estructuración interpersonal de valores.

(Re) Responsabilidad, (Sn) Socialización, (Ac) Autocontrol,

(To) Tolerancia, (Bi) Buena Impresión, (Co) Comunalidad.

Grupo III. Mediciones del potencial para el logro y la eficacia intelectual.

(LC) Logro Conformidad, (Li) Logro independencia,

(Ei) Eficacia intelectual.

Grupo IV. Condiciones de los modos intelectuales y de los intereses.

(Sp) Sentido Psicológico, (Fx) Flexibilidad, (Fe) Feminidad.

PROCEDIMIENTO.

Se seleccionaron de manera No Probabilística-Accidental, treinta sujetos del área de Producción de la empresa refresquera "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Medellín".

En base a la revisión de los registros de accidentes de trabajo ocurridos durante un año, previo a la aplicación del instrumento, proporcionados por el Servicio Médico de la Planta Norte de la empresa en cuestión, se formaron, en forma de apareamiento, cuatro grupos de sujetos, tomando en

cuenta el número de accidentes que habían sufrido los trabajadores seleccionados anteriormente.

El primer grupo estuvo formado por diez sujetos, con cero accidentes de trabajo; el segundo integrado por ocho sujetos con uno y dos accidentes de trabajo; el tercer grupo lo formaron seis sujetos con tres y cuatro accidentes de trabajo y el último grupo con cinco o más accidentes lo formaron seis sujetos.

Posterior a esto se realizó, durante las primeras horas de la jornada laboral, la aplicación del Instrumento (Inventario de Personalidad Configuración Psicológica Individual) a los treinta sujetos en forma colectiva, en un salón asignado para asambleas y cursos de Capacitación, de las instalaciones de la empresa.

Antes de que comenzaran a contestar el cuestionario, a todos los sujetos se les repartió un folleto de afirmaciones del Inventario CPI, una hoja de respuestas del mismo Inventario y un lápiz. Antes de que comenzaran a contestar el cuestionario, se les dieron, en voz alta, las instrucciones correspondientes al folleto de afirmaciones y la hoja de respuestas, así como la manera en que debían registrar sus respuestas en esta última, para asegurar una mayor comprensión por parte de los sujetos sobre la forma adecuada de contestar el cuestionario.

Después de esto, se les indicó que comenzaran a contestar el cuestionario, durando dicha aplicación un tiempo de cuarenta y cinco a cincuenta minutos

aproximadamente.

Al terminar de contestar el cuestionario, cada sujeto entregó al investigador la hoja de respuestas, ya contestada, el cuestionario y el lápiz y se dirigió a su lugar de trabajo.

Posteriormente se realizó la calificación del instrumento para cada uno de los trabajadores estudiados, utilizando para esto, la hoja de respuestas y las plantillas de calificación de las 18 escalas del Inventario CPI.

A continuación se obtuvo la calificación promedio para cada grupo experimental, de todas y cada una de las escalas del Inventario CPI, utilizando la Media (\bar{x}), considerando para esto, los puntajes obtenidos en dichas escalas de los sujetos integrantes de cada grupo, esto con el objeto de obtener el Perfil de Personalidad de cada grupo.

Para el análisis de varianza entre los cuatro grupos experimentales, se utilizó la Prueba "F", con el propósito de aceptar o rechazar con un 95% de confianza, las hipótesis sobre si existe o no alguna diferencia significativa en los rasgos de personalidad entre los cuatro grupos de trabajadores, según el número de accidentes de trabajo sufridos por los sujetos durante un año, dentro de la empresa Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

CAPITULO VI

RESULTADOS

R E S U L T A D O S

En la Tabla 1 se muestran las calificaciones promedio obtenidas en base a la aplicación de la Media (\bar{x}) en cada una de las 18 escalas que conforman el Inventario "Configuración Psicológica Individual" (CPI), en los cuatro grupos experimentales. Dichas calificaciones constituyen el Perfil de Personalidad de cada grupo de trabajadores estudiados.

Asimismo, se muestra el resultado obtenido del Análisis de Varianza entre los grupos, en las 18 escalas del Inventario CPI; basado en la utilización de la Prueba F, con un nivel de significancia de 0.05, es decir 95% de confiabilidad en la toma de decisiones, al aceptar o rechazar las hipótesis

Para la realización del Análisis de Varianza las hipótesis fueron planteadas para cada una de las 18 escalas del Inventario CPI en forma estadística, de la siguiente manera:

Hipótesis Nula. $H_0: xI = xII = xIII = xIV$

Entre las medias de los puntajes de los cuatro grupos de trabajadores estudiados no habrá una diferencia.

Hipótesis Alternativa. $H_1: \bar{x}_I \neq \bar{x}_{II} \neq \bar{x}_{III} \neq \bar{x}_{IV}$

Entre las medias de los puntajes de los cuatro grupos de trabajadores estudiados habrá una diferencia.

La regla de decisión para la aceptación o rechazo de las hipótesis para cada una de las 18 escalas del Inventario CPI, se planteó como sigue:

Se rechaza H_0 si F observada $\geq F_{0.95}$

Se rechaza H_0 si F observada es mayor o igual que el valor teórico de F , de acuerdo con la distribución normal, en función de los 3/26 grados de libertad, con un nivel de confianza de 0.95.

Una vez realizado lo anterior y dado que el valor de F observada fue menor que el valor teórico de F (igual a 2.98), en función de los 3/26 grados de libertad, en el presente trabajo no se rechazó la Hipótesis Nula (H_0) con un nivel de confianza de 0.95 en todas y cada una de las escalas del Inventario CPI; rechazándose para las mismas la Hipótesis Alternativa.

Por lo que se plantea que No existen diferencias significativas en los rasgos de personalidad de los trabajadores del área de Producción con cero accidentes (I), con 1 y 2 accidentes (II), con 3 y 4 accidentes (III) y con

5 o más accidentes de trabajo (IV), sufridos por estos en un periodo de un año, dentro de la empresa refresquera Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual.

Lo anterior indica que dentro de dicha empresa, no existe relación alguna entre los rasgos de personalidad de los trabajadores y la mayor o menor frecuencia accidentes de trabajo sufridos por estos en un periodo de tiempo determinado.

TABLA 1

Comparación de Medias entre los cuatro grupos de Trabajadores del Area de Producción de la empresa refresquera "Trabajadoras de Pascual".

Grupo I (Con cero accidentes), Grupo II (Con 1 y 2 accidentes)
Grupo III (Con 3 y 4 accidentes), Grupo IV (Con 5 o más accidentes)

ESCALA	M E D I A				F	SIGNIFICANCIA
	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV		
Do	19.3	19.9	21.6	21.5	1.14	SE ACEPTA Ho
Cc	12.1	13.1	13.5	13.8	0.29	SE ACEPTA Ho
Sd	21.8	22.4	21.5	21.3	-0.19	SE ACEPTA Ho
Pw	27.7	22.4	28.8	25.3	1.43	SE ACEPTA Ho
Aa	15.4	16	15.5	15.8	0.06	SE ACEPTA Ho
Sb	27.4	26	26.3	26.3	0.06	SE ACEPTA Ho
Re	22.5	20.5	19.2	20.6	0.8	SE ACEPTA Ho
Sn	30	29.7	30	27.2	0.1	SE ACEPTA Ho
Ac	25.9	18.4	20.5	21.5	1.42	SE ACEPTA Ho
To	13.5	10.5	11	11.5	0.41	SE ACEPTA Ho
Bi	19.7	16	14.5	15.6	1.14	SE ACEPTA Ho
Co	18	16.7	19.5	18	0.47	SE ACEPTA Ho
Lc	18.7	19.9	19.6	21	0.16	SE ACEPTA Ho
Li	13.8	10.6	11	10.3	0.79	SE ACEPTA Ho
Ei	27.6	24.5	26.6	21.3	1.56	SE ACEPTA Ho
Sp	7.5	7.5	9	10	0.66	SE ACEPTA Ho
Fx	7.2	7.1	6.5	5.2	0.17	SE ACEPTA Ho
Fe	14.8	14.1	14.3	14.8	0.05	SE ACEPTA Ho

CAPITULO VII

DISCUSION

DISCUSION

Considerando que no existen diferencias significativas en los rasgos de personalidad entre los cuatro grupos de trabajadores: I (con cero accidentes), II (con 1 y 2 accidentes), III (3 y 4 accidentes) y IV (5 o más accidentes de trabajo); y tomando en cuenta el Perfil de Personalidad obtenido de los cuatro grupos (Ver Apéndice 1), se plantea que:

Con respecto a la Línea Básica General de 50 del Inventario CPI, todas las puntuaciones promedio se ubican por debajo de la Media, es decir, que en comparación con el intervalo de Normalidad de dicho Inventario, en los trabajadores estudiados se observa disminuido su funcionamiento, tanto intelectual como social.

(Ver Apéndice 1)

En general, dichos trabajadores tienden a ser hombres poco seguros de sí mismos, maximizan sus quejas y preocupaciones; además suelen comportarse nerviosos, impacientes y desordenados consigo mismos.

Son personas ambisiosas y aunque poseen la capacidad de autoanálisis, son poco flexibles e inteligentes, y a pesar de que sus pensamientos son convencionales y estereotipados, sus reacciones y respuestas corresponden poco al patrón común establecido, ya que son personas egoístas, preocupadas

por el placer y la diversión personal, es decir, son poco capaces del autocontrol y la disciplina.

En sus relaciones interpersonales, suelen mostrarse sociables, participativos, decididos y abiertos, pero siempre de manera superficial, debido a que son hombres que se preocupan por la forma en que los demás reaccionan ante ellos, mostrándose agradecidos, pacientes, acomodados, respetuosos, con un comportamiento considerado y compasivo, por lo que son capaces de crear una impresión favorable en los demás.

Si se retoma el planteamiento de Wong y Gl Hobbs (1949), acerca de que los trabajadores accidentados presentan conflictos con la autoridad; la idea de que los trabajadores que presentan cuadros frecuentes de depresión y angustia son más propensos a los accidentes (Calderon, 1965), así como lo encontrado por Fuentes (1968), acerca de que dichos trabajadores son personas impulsivas e inmaduras; y el hecho de que los trabajadores que registran un mayor número de accidentes en un periodo de tiempo determinado, presentan cierta tendencia a la histeria (Hernández y Torres, 1980).

En el presente estudio se observa que no se confirma ninguno de dichos planteamientos, ya que aunque los trabajadores estudiados en general son personas, cuyo funcionamiento intelectual se encuentra disminuido, además de que tienden a ser impulsivos e inmaduros y poco disciplinados, tanto en sus relaciones interpersonales como

en el desempeño de sus labores; en la "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual", las características de personalidad de los trabajadores no constituyen un factor importante en la ocurrencia de un mayor o menor número de accidentes a dichos trabajadores en un periodo de tiempo determinado.

Por lo que se recomienda llevar a cabo investigaciones más profundas sobre otros factores humanos tales como, la edad del trabajador, la fatiga, las habilidades para el trabajo que desempeña, etc.

Así como sobre los factores ajenos al trabajador, pero que pueden originar un accidente, estos pueden ser: las condiciones en el ambiente de trabajo, en cuanto a maquinaria y equipo de trabajo mal diseñados, equipo de protección personal inadecuado, herramientas defectuosas, instalaciones eléctricas, neumáticas o portátiles defectuosas o inadecuadas.

Todo lo anterior, con el propósito de determinar los factores que pueden dar origen a un determinado tipo de accidente, para establecer las medidas de seguridad más apropiadas, además del conocimiento, de los procedimientos de trabajo seguros, y de esta manera preservar la seguridad y la salud de los trabajadores en general.

CAPITULO VIII

CONCLUSION

CONCLUSION

Con base en los resultados obtenidos de la aplicación del Inventario CPI a los trabajadores del Area de Producción de la "Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual", se llegó a la conclusión de que las características de personalidad de dichos trabajadores no son causa de que estos sufran un mayor o menor número de accidentes de trabajo durante un periodo de tiempo determinado, sino que esto puede deberse a las características personales del trabajador, tales como, la falta de habilidades para el trabajo que desempeña, la fatiga, la edad, etc.; o a causas ajenas al trabajador, que se refieren a condiciones inseguras en los locales de trabajo, la maquinaria, los equipos de seguridad, las herramientas; así como la falta de capacitación y adiestramiento por parte de la empresa para el desempeño adecuado de las actividades de cada puesto.

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

LIMITACIONES.

La principal limitación a la que se enfrentó la presente investigación fue el tamaño restringido de la muestra y en consecuencia, el número de sujetos de cada grupo, ya que con el estudio de 50 sujetos, no es posible generalizar el planteamiento de que los rasgos de personalidad no tienen relación con la ocurrencia de accidentes de trabajo.

APORTACIONES.

Lo importante en todo este trabajo de tesis es que, en sí mismo, aporta una investigación del factor humano "personalidad" y su relación con la ocurrencia de accidentes de trabajo, la cual se considera, servirá como base para futuras investigaciones dentro de la Seguridad Industrial para estudio de las causas de los accidentes de trabajo y las medidas para su prevención.

Así como para el estudio del funcionamiento de las Sociedades Cooperativas.

Además de la utilización del Inventario "Configuración Psicológica Individual" (CPI), el cual se considera un instrumento aplicable al campo laboral y muy eficiente para la Selección de Personal, analiza las características

importantes para la vida y la interacción social del candidato, y no las patológicas.

Sirviendo también como instrumento para la Detección de Necesidades de Capacitación en cuanto a responsabilidad, liderazgo, comunicación, la creación de hábitos de seguridad, etc.

RECOMENDACIONES.

Con base en todo lo anterior, se recomienda al Psicólogo del Trabajo, la realización de investigaciones sobre la ocurrencia de accidentes laborales en relación a las características personales de los trabajadores, con la utilización de muestras de sujetos más amplias y si es posible, en un mayor número de empresas, con el objeto de extrapolar los resultados que se obtengan de estas y obtener el Perfil Ideal de los puestos estudiados.

Asimismo se considera importante realizar investigaciones en cuanto a los factores que intervienen en la ocurrencia de "accidentes en trayecto", ya que pudo observarse que dentro de la empresa estudiada, el mayor índice de accidentes registrados corresponden a este tipo y ocurren en su mayoría en el área de Ventas.

Además se propone la utilización del Inventario "Configuración Psicológica Individual" dentro del Área laboral, para la obtención del Perfil ideal de cada puesto, así como para la Selección de Personal y la Detección de Necesidades de Capacitación en cuanto a Relaciones humanas,

manejo de stress, Resolución de Conflictos y Comunicación entre otros.

Se sugiere también, se dé un mayor auge a la Educación Escolar dentro de las empresas, para que en lo futuro todos los trabajadores tengan un nivel de escolaridad adecuado al puesto que desempeñan.

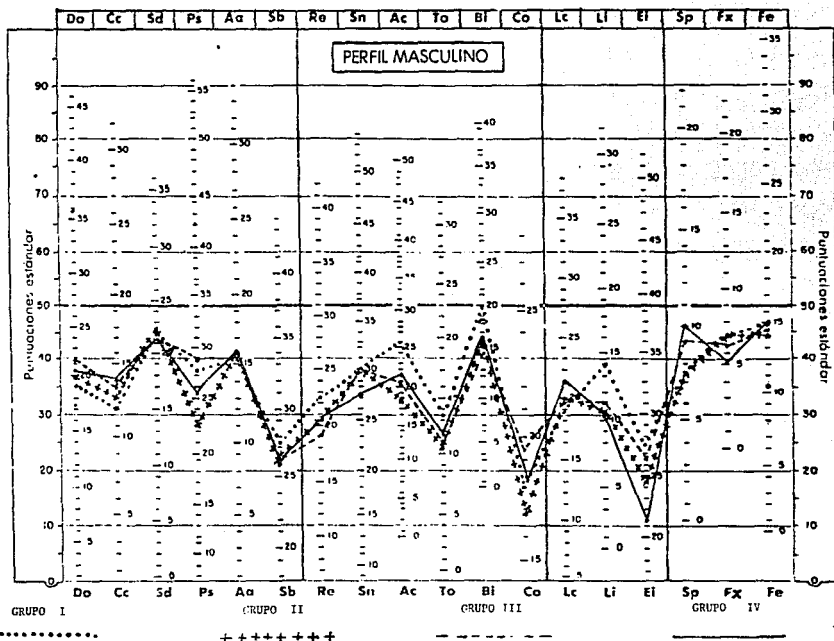
A LA EMPRESA:

Se recomienda llevar a cabo una inspección más profunda en la planta, con el objeto de detectar los posibles defectos en la maquinaria, las herramientas utilizadas, el equipo de protección personal, así como las condiciones de higiene en el lugar de trabajo de cada puesto.

Además, realizar los programas de Capacitación necesarios, en cuanto al conocimiento y utilización de las medidas preventivas de accidentes laborales existentes dentro de las instalaciones de la empresa, el uso adecuado del equipo de protección personal, los procedimientos de trabajo "seguros" en cada puesto; así como la creación de hábitos de seguridad en el trabajo, etc. con el objeto de evitar en lo posible la ocurrencia de accidentes dentro de la empresa.

APENDICE I

REPRESENTACION GRAFICA Y COMPARACION DE LOS PERFILES DE PERSONALIDAD
DE LOS CUATRO GRUPOS DE TRABAJADORES ESTUDIADOS.



APENDICE II

APENDICE II

**FORMATO DE REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO QUE SE
UTILIZA DENTRO DE LA EMPRESA REPRESQUERA "SOCIEDAD COOPERA
TIVA TRABAJADORES DE PASCUAL".**

SOCIEDAD COOPERATIVA "TRABAJADORES DE PASCUAL", S.C.L.			
AVISO DE ACCIDENTE OCURRIDO DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA COOPERATIVA			
CANTON: _____		FECHA: _____	
DATOS DEL TRABAJADOR			
APELLIDO PATERNO _____		NOMBRE _____	
SEXO _____		CATEGORIA _____	
DOMICILIO: CALLE _____		INTERIOR _____	
COLONIA _____		SALARIO DIARIO _____	
HORARIO DE TRAB. _____		DIA DE DESCANSO PREV. _____	
EL DIA DEL ACCIDENTE: _____		AL ACCIDENTE _____	
FECHA Y HORA EN QUE _____		FECHA EN QUE EL TRAB. _____	
OCURRIÓ EL ACCIDENTE. _____		SUSPENDIÓ SUS LABORES _____	
DESCRIPCION DEL ACCIDENTE: _____			
NOMBRE DE LA PERSONA QUE TOMO CONOCIMIENTO DEL ACCIDENTE _____			
FECHA Y HORA DE COMUNICACION _____		HORA _____	
FIRMA DEL ACCIDENTADO _____		NOMBRE Y FIRMA DEL TESTIGO _____	
<p>HAGO CONSTAR QUE LO ANTES EXPUESTO ES VERDICO, Y EN CASO CONTRARIO ESTOY DE ACUERDO EN QUE SE ME APLIQUEN LAS SANCIONES ESTIPULADAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.</p>		<p>HAGO CONSTAR DE QUE FUI TESTIGO DEL ACCIDENTE Y EN CASO CONTRARIO ESTOY DE ACUERDO EN QUE SE APLIQUEN LAS SANCIONES ESTIPULADAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.</p>	
<p>ENTREGADO: NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO O JEFE DEL DEPARTAMENTO.</p>		<p>RECIBIDO: SEGURIDAD INDUSTRIAL</p>	
HECHO _____		NUM. _____	

A P E N D I C E I I I

**INVENTARIO CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL
(C.P.I.)**

1. Me gustan las reuniones sociales sólo para estar con la gente.
2. La única parte interesante de los periódicos es la página cómica.
3. Yo admiré a mi padre como un hombre ejemplar.
4. De vez en cuando una persona necesita alardear un poco.
5. Nuestro pensamiento sería mucho mejor si dejáramos de usar palabras como: "probablemente", "aproximadamente" y "quizás".
6. Tengo intensos deseos de llegar a ser una persona exitosa en el mundo.
7. Cuando estoy en un grupo de personas generalmente hago lo que los demás hacen en vez de hacer sugerencias.
8. Cuando niño me gustó el libro "Alicia en el País de las Maravillas".
9. Generalmente voy al cine más de una vez a la semana.
10. Algunas personas exageran sus problemas para lograr la compasión de los demás.
11. La gente puede hacerme cambiar de opinión muy fácilmente aunque yo crea estar decidido sobre un asunto.
12. Frecuentemente siento que escogí mal mi ocupación.
13. Tardo mucho en decidirme.
14. Siempre sigo la regla: el trabajo antes que el placer.
15. Algunas veces a la semana siento como si algo terrible fuera a ocurrir.
16. No vale la pena ayudar a los demás pues siempre pagan mal.
17. Me gustaría ser periodista.
18. Una persona que no vota no es un buen ciudadano.
19. Creo que me gustaría el trabajo de contratista constructor.
20. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
21. Mi vida íntima está llena de cosas que me mantienen interesado.
22. Cuando una persona altera su declaración de impuestos a fin de pagar menos de lo debido, comete una falta tan mala como robar dinero al gobierno.
23. En la mayoría de los aspectos el pobre es más afortunado que el rico.
24. Siempre me gusta mantener mis cosas limpias y en perfecto orden.
25. La gente astuta y sarcástica me hacen sentir muy incómodo.
26. Es muy bueno conocer personas influyentes para no pagar multas por violaciones de tránsito y otras semejantes.
27. Cuando me entero del éxito alcanzado por alguien a quien conozco bien, me siento como un fracasado.
28. Creo que me gustaría el trabajo de diseñador de vestidos.
29. Frecuentemente me dicen que me exalto.
30. A veces digo algunos chismes.
31. No creo que llegaría a ser un buen líder.
32. Tiendo a ponerme a la defensiva con personas que son más amistosas de lo que esperaba.
33. Por lo general preferiría trabajar con mujeres.
34. Hay algunas personas en quienes uno no puede confiar.
35. Me irrita mucho cuando veo a alguien escupir en la acera.
36. Cuando estaba en la escuela muy a menudo me quedaba jugando en la calle en lugar de ir a clase.
37. Tengo muy pocos temores en comparación con mis amigos.
38. Me es difícil iniciar una conversación con extraños.
39. Debo admitir que me divierte hacerles bromas pesadas a la gente.
40. Me pongo muy nervioso si creo que alguien me está observando.
41. Para la mayoría de las preguntas sólo hay una respuesta correcta cuando se dispone de todos los hechos.
42. Algunas veces pretendo saber más de lo que realmente sé.
43. No vale la pena que me preocupe por los asuntos públicos si nada puedo hacer por ellos.
44. Algunas veces me siento como si quisiera romper las cosas.
45. Cuando niño me era posible consultar a mis padres respecto de mis problemas.
46. Creo que me gustaría el trabajo de profesor (maestro).
47. No se debería permitir a las mujeres beber en los bares.
48. La mayoría de la gente mienta y con ello logran algún beneficio.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

49. Cuando alguien me hace algo malo siento que debo vengarme si es que puedo, por razones de principios.
50. Me creo tan capaz e inteligente como la mayoría de los que me rodean.
51. Cada familia tiene la obligación de mantener limpio el frente de su casa.
52. Usualmente participo activamente para animar las fiestas.
53. Creo que me gustaría tener autoridad sobre otras personas.
54. Me resulta difícil concentrarme en una tarea de trabajo.
55. Algunas personas de mi familia tienen muy malos hábitos.
56. Me disgusta que me interrumpan cuando estoy trabajando en algo.
57. Algunas veces me he alejado de otras personas por temor de hacer o decir algo de lo que podría arrepentirme después.
58. Me pongo muy tenso y agustado cuando creo que otras personas me desaprueban.
59. El problema de muchas personas es que no toman las cosas con la debida seriedad.
60. A menudo he conocido personas reconocidas como expertas, pero que en realidad no han sido mejores que yo.
61. Me gustó la escuela.
62. Creo que Platón fue más grande que Napoleón.
63. Siempre es bueno ser franco.
64. Las tormentas me aterrorizan.
65. Creo que me gustaría trabajar como vendedor en una gran tienda.
66. Algunas veces me dan ganas de maldecir.
67. Estoy seguro de que sólo hay una religión verdadera.
68. Me avergüenzan los chistes colorados.
69. Desaprobaría a cualquiera que bebiera hasta embriagarse en una fiesta.
70. Algunas veces cruzo la calle para evitar encontrarme con alguien.
71. Me irrito fácilmente.
72. Acostumbraba llevar un diario de mi vida.
73. Si algunos grupos minoritarios reciben mal trato, eso no es asunto mío.
74. Me cuesta mucho trabajo contar algo acerca de mí.
75. Deberíamos preocuparnos por nuestro país y dejar que el resto del mundo se ocupe de sí mismo.
76. Frecuentemente siento como si el mundo me olvidara.
77. Cuando estoy aburrido me gusta generar un poco de "acción" para divertirme.
78. Me gusta hablar acerca de mis éxitos a cada momento que me sea posible.
79. Le temo a las aguas profundas.
80. Han habido ocasiones en que he estado muy enojado.
81. Debo admitir que frecuentemente trato de seguir mi propio camino sin importarme lo que los otros quieran.
82. Creo que me gustaría el trabajo de mecánico.
83. Usualmente me siento nervioso y tenso en un baile o en una reunión formal.
84. Una que otra vez en mi vida he tratado de escribir versos.
85. No me gusta emprender ningún proyecto a menos que tenga una idea muy clara de cómo resultará.
86. La mayoría de las discusiones o peleas que tengo son sobre cuestiones de principios.
87. Me gustan más las historietas de aventuras que las románticas.
88. No me gusta ver a la gente vestida en forma descuidada.
89. Una o varias veces a la semana siento repentinamente un calor en todo el cuerpo sin causa aparente.
90. Con votar cada seis años la persona cumple con su deber de ciudadano.
91. Algunas veces pienso en cosas tan malas que no se pueden mencionar.
92. La gente frecuentemente espera demasiado de mí.
93. Haría cualquier cosa si me provocan.
94. Como van las cosas es muy difícil tener esperanzas de llegar a ser algo.
95. Me atrae la idea de realizar alguna investigación científica.
96. En cuestiones éticas y morales tomo una actitud seria.
97. Me gustaría el trabajo de corresponsal extranjero para un periódico.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

98. La gente de hoy en día ha perdido la vergüenza.
99. No puedo concentrarme en una cosa.
100. Prefiero bañarme en la regadera que en la tina.
101. Debo admitir que a menudo trabajo lo menos posible.
102. Me gusta ser el centro de la atención de los demás.
103. Me gusta oír conciertos sinfónicos en la radio.
104. Me gustaría ver una corrida de toros.
105. El fuego me fascina.
106. Generalmente las personas no son capaces de apreciar muy bien el arte y la música.
107. Puedo ser amigable con las personas que hacen cosas que yo considero impropias.
108. No tengo temor de entrar solo en un lugar donde hay otras personas reunidas conversando.
109. Algunas veces me siento muy desanimado.
110. Me asusta mucho la idea de sufrir un accidente automovilístico.
111. Cuando estoy en un grupo me resulta difícil pensar las cosas acertadas para conversar.
112. Yo me impongo un nivel de exigencias muy alto y creo que los demás deben hacer lo mismo.
113. Los maestros de escuela reclaman demasiado por sus sueldos bajos, pero me parece que reciben el sueldo que merecen.
114. A veces siento ganas de darme de puñetazos con alguien.
115. Cuando yo duermo, frecuentemente se repite el mismo sueño.
116. Es incómodo escuchar a un conferencista que no parece estar seguro acerca de lo que dice.
117. No culpo a la gente que trata de apoderarse de todo lo que puede durante su vida.
118. Creo que las dificultades y golpes de la vida nos hacen mejores.
119. Planear las actividades de un grupo es difícil y se me olvidan cosas importantes que todo lo que tiene de entretenido.
120. No siempre digo la verdad.
121. En la escuela fui lento para aprender.
122. Me gusta la poesía.
123. Pienso que soy más estricto que la mayoría de la gente acerca de lo bueno y lo malo.
124. Antes de hablar a los demás prefiero que ellos me hablen primero.
125. Algo anda mal en una persona que no puede recibir órdenes sin disgustarse o resentirse.
126. No temo consultar a un médico por una enfermedad o una herida.
127. Siempre trato de tomar en cuenta la opinión de los demás antes de hacer algo.
128. Se requieren muchos argumentos para convencer a la mayoría de la gente acerca de la verdad.
129. Creo que me gustaría conducir un auto de carreras.
130. Algunas veces me siento extremadamente feliz y otras veces me siento muy triste y aun cuando las cosas son las mismas.
131. Una de mis metas en la vida es realizar algo por lo cual mi madre pueda sentirse orgullosa de mí.
132. Me enamoro y me decepciono con mucha facilidad.
133. Me siento tan bien como siempre.
134. Me incomoda el hacer una payasada en una fiesta aunque los demás estén haciendo lo mismo.
135. Casi todas las mañanas me levanto fresco y descansado.
136. La mayoría de las personas hacen amigos por el hecho de que ellos les serán útiles.
137. Desearía que no me molestará pensar acerca del sexo.
138. Rara vez o casi nunca tengo marros.
139. Está bien hacer a un lado la ley, si realmente no se la viola.
140. Me gusta oír conferencias sobre temas mundiales.
141. Hoy en día los padres son demasiado suaves con sus hijos.
142. La mayoría de las personas recurrirían a medios injustos con tal de obtener provecho o ventaja antes de perder algo.
143. Me gustaría estar en un grupo en el que uno con otros se ha en bromas.
144. Le tengo cierto temor a la obscuridad.
145. Tengo la tendencia a darme por vencido fácilmente cuando me encuentro ante problemas difíciles.
146. Me gustaría usar ropa costosa.
147. Algunas veces me siento inútil.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

148. Creo que la mujer debería tener tanta libertad sexual como el hombre.
149. Antes de tomar una decisión considero el asunto desde distintos puntos de vista.
150. La crítica o el regaño me incomoda mucho.
151. Tengo pensamientos extraños y peculiares.
152. Leo por lo menos diez libros al año.
153. Cuando no me siento bien me pongo de mal humor.
154. Me gustan las mujeres altas.
155. Una persona debe adaptarse a la vida y conformarse con lo que le toca por su parte.
156. Dificilmente me excito o emociono.
157. Tengo un espíritu de aventura y no me siento feliz si no estoy andando o viajando.
158. Frecuentemente noto que me tiemblan las manos cuando trato de hacer algo.
159. Me pongo nervioso si tengo que conocer mucha gente.
160. Me gustaría oír a un gran cantante en una ópera.
161. Algunas veces me siento malhumorado sin razón justificada.
162. Todo ciudadano debe dedicar cierto tiempo para enterarse de los asuntos nacionales aunque esto le signifique el abandono de ciertos placeres personales.
163. Me gustan las fiestas y reuniones sociales.
164. Frecuentemente a mis padres no les gustan mis amigos.
165. No me importa recibir órdenes y que me digan lo que debo hacer.
166. Cuando era estudiante siempre planeaba las materias que iba a cursar al año siguiente.
167. Me gustaba pertenecer a varios clubes o agrupaciones.
168. Siempre tuve una vida feliz en mi hogar.
169. Casi siempre los profesores piden que sus alumnos trabajen con cuidado.
170. A menudo tomo mis decisiones impulsivamente y sin ponerme a pensar.
171. Pienso que actuaría mejor que la mayoría de los políticos actuales, si yo estuviera en el poder.
172. No les temo mucho a las culebras.
173. Mi manera de hacer las cosas se presta a malos entendidos por parte de los demás.
174. Jamás juzgo a las personas antes de estar seguro de los hechos.
175. He tenido crisis durante las cuales mi mente ha quedado en blanco sin darme cuenta de lo que pasa a mi alrededor.
176. Frecuentemente me pregunto qué motivo oculto puede tener otra persona cuando hace algo bueno por mí.
177. Ciertamente, me falta confianza en mí mismo.
178. La mayoría de las personas se alegran en secreto cuando alguien tiene problemas.
179. Cuando trabajo en un grupo me gusta ser el líder y encargarme de las cosas.
180. Mis padres por lo general me han dejado tomar mis propias decisiones.
181. Siempre traté de obtener las mejores notas en la escuela.
182. Prefiero privarme de algo antes de pedir un favor.
183. Algunas veces me siento como si debería herirme a mí mismo o a otra persona.
184. He tenido más preocupaciones de las que debería.
185. A menudo hago aquello que me hace sentir alegre y contento en un momento dado sin importarme lo que pueda venir después.
186. Generalmente no me gusta hablar mucho, excepto cuando estoy con personas que conozco bien.
187. Me inclino a ver las cosas por el lado difícil.
188. Casi nunca intervengo en los chismes y habladurías del grupo al cual pertenezco.
189. Regularmente en la escuela mis notas en conducta fueron malas.
190. Sólo un tonto votaría por el aumento de sus propios impuestos.
191. Recuerdo haberme fingido enfermo para librarme de algo.
192. Cuando conozco una persona extraña a menudo pienso que es mejor que yo.
193. Me avergonzaría si no usara mi derecho a votar.
194. Me gusta que la gente trate de adivinar lo que voy a hacer.
195. Las cosas más importantes para mí son mis deberes para con mi trabajo y para con mis semejantes.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

196. Creo que me gustaría pelear alguna vez en un encuentro de boxeo.
197. De vez en cuando me río de un cuento colorado.
198. Antes de hacer algo trato de ver cómo reaccionarán mis amigos.
199. Me gustaría ser soldado.
200. No me incomodaría si en un grupo se me pide que empuje una discusión o que dé una opinión acerca de algo que conozco bien.
201. Me impacientan las personas que creen que sólo hay una verdadera religión.
202. Si me dieran la oportunidad sería un buen líder.
203. Algunas veces culpo a otra persona cuando las cosas marchan mal.
204. Me gusta planear mi horario de estudio y luego seguirlo paso a paso.
205. Gozo más un juego o una carrera cuando apuesto.
206. He encontrado a menudo personas envidiosas de mis ideas sólo porque no pensaron primero en ellas.
207. En las elecciones algunas veces voto por candidatos acerca de los cuales sé muy poco.
208. Me divierte el bullicio de fiestas y otros eventos.
209. La mayoría de las personas son honradas principalmente por el temor de que se les sorprenda en una falta.
210. Me gusta mucho la cacería.
211. Cuando estoy solo, me da con frecuencia por pensar en temas abstractos como el libre albedrío, el mal, etc.
212. Nunca he tenido problemas con la ley.
213. Me disgusta cuando sé de alguien a quien erróneamente se le ha impedido votar.
214. En la escuela algunas veces me mandaban a la dirección por molestar en clase.
215. Me gustaría escribir un libro de carácter técnico.
216. A veces me he habilitado de tanto trabajar.
217. Creo que me gustaría el trabajo de bibliotecario.
218. Me encanta asistir a bailes.
219. A la mayoría de la gente interiormente le disgusta ayudar a los demás.
220. Me siento intranquilo cuando estoy en el interior de una casa o edificio.
221. Es un deber cuidar a los padres de edad avanzada aunque esto signifique hacer grandes sacrificios.
222. Me gustaría pertenecer a un club de discusión y estudio.
223. Evito las dificultades a toda costa.
224. Siempre espero tener éxito en las cosas que hago.
225. La gente aparenta preocuparse más por los otros, de lo que en realidad se preocupa.
226. La mayoría de la gente se preocupa demasiado por cuestiones sexuales.
227. Me es difícil encontrar un tema para hablar cuando acabo de conocer a una persona.
228. Me gusta leer libros de historia.
229. Prefiero mucho más la simetría que la asimetría.
230. Prefiero ser un trabajador constante y formal a uno brillante pero inestable.
231. Soy capaz de alardear en alguna forma si me dan la oportunidad.
232. Algunas veces siento como si fuera a desintegrarme.
233. Si una persona se preocupa por sí misma, no necesita preocuparse de los demás.
234. Deberíamos pagarles mejor a los funcionarios públicos que hemos elegido.
235. Puedo honestamente decir que no me importa pagar mis impuestos pues creo que es una de las cosas que puedo hacer a cambio de lo que recibo de la comunidad.
236. Soy tan susceptible en algunas cosas que no puedo hablar de ellas.
237. El futuro es muy incierto como para que una persona se ponga a hacer planes serios.
238. Algunas veces me parece como si no pudiera seguir adelante.
239. Me gusta hablar ante grupos de personas.
240. Me gustaría el trabajo de enfermería.
241. El hombre que provoca la tentación dejando objetos de valor sin la debida protección es tan culpable de su desamparación como el ladrón que los roba.
242. Me relaciono bien con la gente.
243. Me molestan a menudo pensamientos inútiles.
244. Si fuera periodista me gustaría escribir sobre asuntos de teatro.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

245. La mayor parte del tiempo me siento feliz.
246. Me gusta planear mis actividades de antemano.
247. Generalmente, cuando un hombre está con una mujer está pensando en cosas relacionadas con el sexo.
248. Debo admitir que cuando me enoja tengo muy mal genio.
249. Me gustan las revistas de mecánica.
250. Debo admitir que encuentro muy difícil trabajar bajo reglamentos estrictos.
251. Me gustan las fiestas grandes y bulliciosas.
252. Algunas veces siento que soy una carga para los demás.
253. Cuando las cosas están caras no se puede culpar a alguien que trata de obtener las mayores ganancias.
254. Jamás he mentido en forma deliberada.
255. Solo un loco desearía cambiar nuestras finas y viejas tradiciones.
256. Quiero ser una persona importante en la comunidad.
257. Frecuentemente siento como si hubiera hecho algo malo.
258. Cuando estaba en la escuela me costó mucho trabajo hablar en clase.
259. A menudo siento que vale la pena vivir la vida.
260. Siempre trato de hacer las cosas por lo menos un poco mejor de lo que esperan de mí.
261. Debemos dejar que África salga de su confusión y desorden, lo que sucede a todos los problemas nuestro.
262. En algunas ocasiones me he portado muy descomedidamente con otra persona.
263. Casi siempre los transgresores de la ley son atrapados y castigados.
264. Sería muy infeliz si no hubiera existido en algo que empleo seriamente.
265. Me atera pensar en un temblor.
266. Si yo fuera rico me gustaría mentar la cometa de salir a volar en algo.
267. Soy mejor para hablar para escuchar a otros.
268. A veces he estado muy ansioso de irme lejos de mi familia.
269. Me gusta la ciencia.
270. Frecuentemente me ponga de mal genio.
271. Mis padres siempre fueron muy estrictos y duros conmigo.
272. Debo admitir que me siento algo asustado cuando me cambio para un lugar que no conozco.
273. Me molestan las personas que se quedan mirándome en la calle, en los almacenes, etc.
274. Estoy bastante seguro de cómo arreglar los problemas internacionales que tenemos hoy en día.
275. A veces me gusta ir contra las reglas y hacer cosas que no debo.
276. Tengo muy pocas peleas con los miembros de mi familia.
277. No le temo al agua.
278. Si en un almacén me dan cambio de más, siempre lo devuelvo.
279. Frecuentemente me disgusto conmigo mismo.
280. Me gustan diferentes clases de juegos y diversiones.
281. La sociedad debe mucho más a los hombres de negocios que a los artistas y profesores.
282. Muchas personas son culpables de una mala conducta sexual.
283. Me gusta leer sobre asuntos científicos.
284. Me cuesta trabajo actuar con naturalidad cuando estoy con gente desconocida.
285. Refuso participar en ciertos juegos por no ser bueno en ellos.
286. Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo.
287. Creo que me gustaría pertenecer a un grupo de canto.
288. Cuando estaba en la escuela más de una vez me suspendieron por portarme mal.
289. Algunas veces me he preocupado demasiado por algo realmente sin importancia.
290. Nunca he tenido problemas a causa de mi conducta sexual.
291. Creo que me gustaría pertenecer a un club de motociclismo.
292. Me gustaba mucho cuando en la escuela uno de mis trabajos era leído al resto de la clase.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

293. De vez en cuando me pongo de mal humor y nadie puede hacer nada para complacerme.
294. Siento que a menudo he sido castigado sin razón.
295. Estaría dispuesto a ofrecer dinero para remediar algo malo aunque yo no hubiera estado mezclado en el asunto.
296. Me gustaría ser actor de teatro o cine.
297. A veces siento un fuerte impulso de hacer algo perjudicial u ofensivo.
298. A veces siento como cosquilleo, hormigueo, que me aduzas, etc., en diferentes partes del cuerpo.
299. Parece no importarme lo que me pueda suceder.
300. Los autos de la policía deberían estar marcados en forma especial a fin de poderlos distinguir cuando se acercan.
301. Me da miedo estar solo en la obscuridad.
302. A menudo me he opuesto a los deseos de mis padres.
303. Si fuera necesario deberíamos usar menos petróleo para que hubiera lo suficiente para la gente dentro de cincuenta o cien años.
304. Cuando una comunidad toma una decisión, es deber de la persona ayudar a cumplirla aunque no esté de acuerdo.
305. Frecuentemente deseo que la gente se defina más en sus cosas.
306. A menudo tengo pesadillas.
307. Cuando voy manejando trato de que nadie se me adelante.
308. Tengo muchas dificultades estomacales.
309. He tenido a personas o cosas a sabiendas de que no podrían hacerme ningún daño.
310. Prefiero la gente que me considera antipática, a aquella que me desprecia.
311. No puedo hacer nada bien.
312. La persona que me gusta tener el para trabajar debería tener grandes posibilidades de éxito.
313. Casi nunca siento dolores en la nuca.
314. Admito que antes de tomar una decisión trato de ver lo que los demás piensan.
315. Las personas que no tienen niños no deberían pagar impuestos para las escuelas.
316. Mis padres se empeñaron en que yo tuviera éxito en la vida.
317. Frecuentemente pienso cómo luzco y que impresiono a los demás.
318. Cuando niño no me importó pertenecer a una pandilla.
319. En un grupo generalmente tomo la responsabilidad de presentar a la gente.
320. Me gustaría describirme como dotado de una personalidad que impresionara fuertemente.
321. Casi nunca puedo dormir bien.
322. No me gusta prestar mis cosas a personas desconfiadas en el modo de tratarlas.
323. Nunca he bebido demasiado.
324. El votar no es más que una molestia.
325. Cuando me siento feliz y activo cualquiera que esté triste o desalentado me hace cambiar mi estado de ánimo.
326. Es incómodo escuchar a un conferencista que no parece estar seguro acerca de lo que realmente dice.
327. Me es fácil abandonar o romper una amistad.
328. Encuentro que una forma de vida bien ordenada, con un horario definido, va con mi temperamento.
329. Me cuesta trabajo simpatizar con alguien que duda y está inseguro de las cosas.
330. Todo tiene el mismo sabor.
331. Frecuentemente empleo cosas que nunca termino.
332. Podría ser perfectamente feliz sin un solo amigo.
333. La educación es más importante de lo que la mayoría de la gente cree.
334. Me pongo nervioso cuando tengo que solicitar trabajo.
335. Hay veces en que actúo como un cobarde.
336. Algunas veces sentí deseos de abandonar mi hogar.
337. Me duele la cabeza casi todo el tiempo.
338. Nunca me preocupo de mi apariencia física.
339. He tenido problemas por mi conducta sexual.
340. Nuestro pensamiento sería mucho mejor si dejáramos de usar palabras como: "probablemente", "aproximadamente" y "quizás".

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

341. Mis familiares me tratan más como a un niño que como a un adulto.
342. Algunas personas exageran sus problemas para lograr la compasión de los demás.
343. En la escuela la mayoría de los maestros me trataron en forma justa y sincera.
344. Algunos animales me ponen nervioso.
345. Me busco dificultades en lugar de evitarlas.
346. Debo admitir que soy bastante bueno para conversar.
347. Jamás juzgo a las personas antes de estar seguro de los hechos.
348. Generalmente trato de hacer lo que se espera de mí y así evitar las críticas.
349. Si una persona es lo suficientemente lista como para apoderarse de gran cantidad de dinero, que corresponda a otro, debería permitírsele quedarse con ella.
350. No se puede esperar que una persona haga algo por su comunidad si no le pagan por ello.
351. Algunos miembros de mi familia tienen tan malos hábitos que me molestan y enojan mucho.
352. Admito que no tengo gran deseo de aprender cosas nuevas.
353. Nadie parece comprenderme.
354. Una persona fuerte debe ser capaz de decirse a uno en las situaciones más difíciles.
355. Tengo opiniones políticas muy firmes.
356. Rara vez me preocupó por mi salud.
357. Para la mayoría de las preguntas sólo hay una respuesta correcta cuando se dispone de todos los hechos.
358. Frecuentemente sueño con cosas de las que prefiero no hablar.
359. Creo que generalmente soy el líder de mi grupo.
360. Es imposible para un hombre honrado sobresalir en el mundo de hoy.
361. Me gusta tener un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.
362. Nunca he tenido visiones.
363. No me gusta trabajar en un problema si no existe la posibilidad de llegar a una respuesta clara y terminante.
364. Me molesta que algo inesperado interrumpa mi rutina diaria.
365. El futuro me parece sin esperanzas.
366. Parece que nunca tuviera hambre.
367. Mi vida familiar fue siempre muy agradable.
368. No he tenido ninguna dificultad para orinar o retener la orina.
369. Me parece que hago cosas de las que me arrepiento más a menudo que el resto de la gente.
370. La desobediencia a cualquier gobierno nunca es justificada.
371. Prefiero ser un trabajador constante y responsable a uno brillante pero inestable.
372. Tengo razón para sentir celos de uno o más miembros de mi familia.
373. Mis modales en la mesa no son tan buenos en mi casa como cuando estoy fuera en compañía de otros.
374. No me molestaría en ayudar a nadie si ello significa el abandono de algunos de mis placeres personales.
375. Me disgustan tanto ciertas personas que interiormente siento complacencia cuando pagan por algo que han hecho.
376. Me gusta planear las cosas y decidir lo que cada uno debe hacer.
377. La mayoría de las discusiones o peleas que tengo son por cuestiones de principios.
378. Dudo que alguien sea realmente feliz.
379. Preferiría no tener demasiada responsabilidad sobre otras personas.
380. Se me conoce como un trabajador esforzado y constante.
381. Siento la boca seca la mayoría del tiempo.
382. El éxito es cuestión de fuerza de voluntad.
383. Casi siempre tengo que detenerme y pensar antes de actuar aun en cuestiones sin importancia.
384. La mayoría de la gente estaría mejor si nunca hubiera ido a la escuela.
385. La gente me gana fácilmente en las discusiones.
386. Sé quién es el responsable de la mayoría de mis problemas.
387. No me gusta que las cosas sean inciertas e imprevisibles.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

388. Cuando estoy acorralado digo sólo aquella parte de la verdad que con seguridad no me perjudica.
389. Me desilusionan las leyes cuando un abogado inteligente obtiene la libertad de un criminal.
390. No he tenido una buena vida.
391. Leo con bastante rapidez.
392. Casi nunca sueño despierto.
393. He hecho uso excesivo del alcohol.
394. Aun las veces en que me he visto en problemas, siempre he estado tratando de hacer las cosas lo mejor posible.
395. Es muy importante para mí tener suficientes amigos y hacer vida social.
396. Algunas veces quisiera escaparme de mi casa.
397. Una vez que tomo una decisión rara vez cambio de parecer.
398. La vida por lo general me trata bastante mal.
399. A veces me ha complacido tanto la habilidad de un delincuente que he deseado que pudiera casarse con la suya.
400. Creo que soy más estricto que la mayoría de la gente acerca de lo bueno y lo malo.
401. La mayoría de los jóvenes reciben demasiada educación.
402. He tenido ataques en los cuales he perdido el control de los movimientos o del lenguaje pero he conservado clara conciencia de lo sucedido a mi alrededor.
403. Tengo una habilidad especial para influir sobre los demás.
404. Soy partidario de una estricta aplicación de las leyes sin que importen las consecuencias.
405. La gente a menudo habla de mí a mis espaldas.
406. Tengo algunos malos hábitos, tan fuertes que es inútil luchar contra ellos.
407. No he tenido dificultades para controlar mis funciones intestinales.
408. Siempre procuro planear y organizar mi trabajo cuidadosamente.
409. Nunca jugaría a las cartas con un extraño.
410. Considero muy importante mi libertad de expresión.
411. La acidez estomacal me molesta varias veces a la semana.
412. Me gusta impartir órdenes y poner en marcha las cosas.
413. Recibo toda la simpatía que merezco.
414. No leo el editorial del periódico todos los días.
415. Me he sentido avergonzado del tipo de trabajo que han realizado uno o más miembros de mi familia.
416. No creo ser tan feliz como otros parecen serlo.
417. Cualquier tipo de trabajo me es igual con tal que sea bien pagado.
418. Me avergüenzo ante personas que no conozco bien.
419. A menudo me parece que mi vida no tiene sentido.
420. Robé algunas veces cuando era joven.
421. En realidad no me importa sea la gente lo agrado o lo desagrado.
422. Me desaliento rápidamente cuando las cosas van mal.
423. Si la gente no hubiera estado en contra mía habría tenido mucho más éxito.
424. La persona a quien estuve más apegado y admiré más cuando niño fue una mujer (madre, hermana, tía u otra mujer).
425. A menudo me he sentido culpable por haber fingido un mayor arrepentimiento del que en realidad sentía.
426. Algunas veces he estado realmente furioso.
427. Hay algunas personas en las que uno no puede confiar.
428. Mi hogar cuando niño fue menos pacífico y tranquilo que el de la mayoría de las demás personas.
429. Me asusto sólo de pensar que tengo que hablar en público.
430. Me han asustado las cosas que han hecho algunos de mi familia.
431. En la escuela les causé muchos dolores de cabeza a mis maestros.
432. No me asusta el contraer alguna enfermedad o adquirir algunos vértigos al usar las perillas de las puertas.
433. Es más importante que un padre haya sido bondadoso, que el niño haya tenido éxito en la vida.
434. Mi piel parece ser demasiado sensible al tacto.
435. Si pagaran bien me gustaría viajar con un circo o salir en una comarsa de carnaval.
436. Nunca me importó mucho la escuela.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE.

437. Tengo ataques de náusea y vomito.
438. Habría tenido más éxito si me hubieran dado la oportunidad.
439. Mi familia fue siempre muy unida.
440. A veces he estado muy desanimado.
441. Frecuentemente he sentido miedo a media noche.
442. El problema de muchas personas es que no toman las cosas con la debida seriedad.
443. No soy el tipo para lider politico.
444. Mis padres nunca me comprendieron realmente.
445. Llegaría al extremo de pelearme si alguien intentara darme un "doble" o "rebote".
446. Admito que algunas veces me desprecio a la gente.
447. Si viera a varios niños pegándole a otro con toda seriedad trataría de detenerlos.
448. Parece que cuando hay que tomar decisiones la gente siempre recurre a mí.
449. Casi todos los días sucede algo que me gusta.
450. Me disgustan los autores que tratan de usar palabras rebuscadas.
451. Me he tratado un alto nivel de aspiraciones y creo que los demás deberían hacer lo mismo.
452. Me disgusta tener que hablar a un "cero" de persona.
453. Trabajo bajo una gran tension.
454. Mi familia ha objetado la clase de trabajo que hago o que pienso realizar.
455. Parece como si tuviera un nudo en la garganta casi todo el tiempo.
456. Me cuesta mas trabajo concentrarme que a los demás.
457. Una persona está mejor si no confía en nadie.
458. Me hacen sentirme incómodo las personas indecisas e inseguras.
459. Tengo sueño intranquilo.
460. Una persona fuerte no muestra sus emociones y sentimientos.
461. Parece que antes la gente se divertía más.
462. Aunque tenga la seguridad de estar en lo cierto, generalmente cedo, pues es una tentación causar problemas.
463. Me cuesta trabajo sentarme tranquilamente y descansar.
464. De vez en cuando me gusta abandonar mi trabajo y olvidarme completamente de todo lo que tenga relación con él.
465. Admito que soy una persona muy tensa.
466. Soy una persona a quien muy fácilmente se perturba.
467. A veces pienso que no soy bueno del todo.
468. Me gusta comer rápidamente y no quedarme conversando en la mesa.
469. Admito que me disgusta cuando otras personas interfieren con mis actividades diarias.
470. Si una persona no recibe en la vida unos cuantos golpes de suerte es porque no ha tenido bien abiertos los ojos.
471. Algunas veces siento que no merezco una vida tan buena como la que llevo.
472. Creo que sería mejor persona si pudiera comprenderme mejor a mí mismo.
473. En realidad no puedo disfrutar de un descanso o vacación a menos que haya trabajado duro para ganármelo.
474. Algunas veces molesto a los animales.
475. Tengo buen apetito.
476. Cuando niño hacía lo que quería.
477. Me canso más rápidamente que los demás.
478. Me sentiría incómodo si no estuviera vestido de acuerdo con la moda.
479. Transpiro fácilmente aun en días muy frescos.
480. Admito que me molestaría colocar un gusano como carnada en un anzuelo.

FIN DE LAS AFIRMACIONES



CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL 173

Nombre: _____ Sexo: _____
 Ocupación: _____ Edad: _____ Fecha: _____

MASCULINO

Instrucciones:

Asegurese de que ha anotado todos los datos que se le piden. Ponga cuidado en responder sobre la hoja de respuestas que le corresponde a su sexo.

Después conteste con CIERTO (C) o FALSO (F) a cada una de las afirmaciones, poniendo una X en el espacio apropiado, como el ejemplo de la derecha.

No se detenga demasiado para contestar. Conteste de manera natural con la primera respuesta que le venga a la mente.

EJEMPLO

C	X	1	2
F			



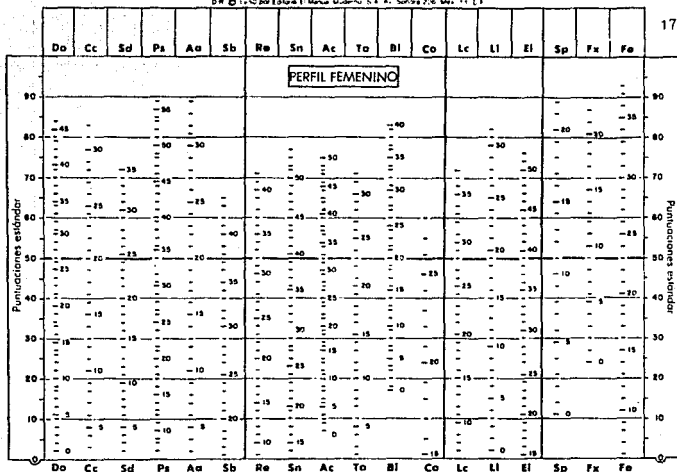
C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
F																															
C	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
F																															
C	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
F																															
C	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	
F																															
C	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	
F																															
C	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	
F																															
C	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	
F																															
C	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	
F																															
C	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	
F																															
C	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	
F																															
C	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	
F																															
C	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	
F																															
C	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	
F																															
C	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	
F																															
C	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	
F																															
C	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	
F																															

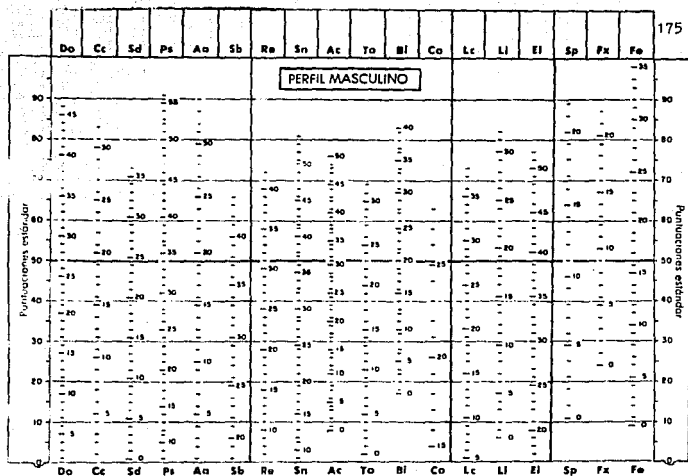


PSICOLOGIA

173

PSICOLOGIA





BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

OFICINA Internacional del Trabajo (1972); Manual de Educación Obrera; "La Prevención de los Accidentes"; 8a. Edición; Ginebra Suiza.

ALLPORT G.W. (1974); Psicología de la Personalidad; Edit. Paidós; Buenos Aires, Argentina.

TABERA Jesús (1974); Seguridad Industrial; 2a. Edición; Edit. AMHSAC; México.

TABERA Jesús (1974); Seguridad Industrial; 2a. Edición; Edit. AMHSAC; México.

BLAKE Roland P. (1976); Seguridad Industrial; Edit. Diana; México, D.F.

CUELI J. y Reidi L. (1976); Teorías de la Personalidad; Edit. trillas; México D.F.

ALLPORT G. W. (1977); La Personalidad. Su Configuración y Desarrollo; 6a. Edición; Edit. herder; Barcelona España.

LEVIN Jack (1977); Fundamentos de Estadística en la Investigación Social; Parte III, Capítulo 9; 2a. Edición; Edit. Harla; México D.F.

MORENO P. Javier (1977); Seguro Social; 4a. Edic.; Edit. Trillas; México.

HARRISON G. Gough (1980); Configuración Psicológica Individual. Inventario; Edit. Manual Moderno México, D.F.

HERNANDEZ S. y Torres M. (1980); Los Factores Humanos en los Accidentes de Trabajo; Tesis para Obtener el Título de la Licenciatura en Psicología del Trabajo; Fac. Psicología, UNAM; México D.F.

IMSS (1980); Lecturas en Materia de Seguridad Social; "Seguridad e Higiene"; 1a. Edición; México D.F.

FRIAS V., Castillo G., Escalante M., Gonzalez Ch. (1980); Mercadotecnia. Solución a un Producto Mal Comercializado; Tesis Para Obtener la Licenciatura en Relaciones Comerciales; Instituto Politécnico Nacional; México D.F.

PICK de W. Susan y López V. de F. Ana L. (1980); Como Investigar en Ciencias Sociales; 2a. Edición; Edit. Trillas; Mexico D.F.

VALVERDE L. Etias (1980); El Accidente del Trabajo; Edit. Jims; Barcelona España.

STPS e IMSS (1981); Conceptos Basicos de Seguridad para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; Núm.3; Ediciones Culturales Mexicanas S.A.; Mexico D.F.

VAZQUEZ L. H.A. (1981); Aplicación de la Técnica del Incidente Crítico y del Estudio de Movimientos Para la Prevención de Accidentes Laborales; Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología del Trabajo; Facultad de Psicología, UNAM; México, D.F.

BARRAGAN T. y Tadeo M. (1984); Aportaciones del Doctor Erich Fromm a la Psicología Humanista. Programa de Material Didáctico; Fac. Psicología; UNAM; México D.F.

HALL C.S. y Lindzey G. (1984); La Teoría Psicoanalítica de la Personalidad; Edit. Paidós; Mexico.

HALL C.S. y Lindzey G. (1984); La Teoría Biosocial de la Personalidad; Edit. Paidós Mexico.

UNAM. Fac. Psicología (1985); Introducción a la Psicología Científica. Apuntes de la Materia. "Unidad VI. Personalidad. Comprensión de la Conducta de los Individuos"; Programa de Publicaciones de Material Didáctico; Fac. Psicología; Ciudad Universitaria; México D.F.

UNAM (1985); Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada; Serie A; Fuentes B; Textos y Estudios Legislativos Núm. 59; 1a Edición; Instituto de Investigaciones Jurídicas; Ciudad Universitaria; México D.F.

DAIGONAL Santillana (1986); Diccionario Enciclopédico de Educación Especial "Tomo IV"; Edit. Calypso; México D.F.

APNAU Grass J. (1989); Diseños Experimentales en Psicología y Educación; Vol.I; 1a. Edición; Edit. Trillas; México, D.F.

GRADOS Espinosa J.A. (1982); Inducción, Reclutamiento y Selección; Edit. Manual Moderno; México, D.F.

KERLINGER Alfred N. (1988); Investigación del Comportamiento; Edit. McGraw-Hill C.; México.

MENDEZ F. y Vázquez R. (1988); Estudio Exploratorio de la No Satisfacción Laboral Como Causa de la Accidentabilidad y las Necesidades Personales; Tesis; Para Obtener el Título en la Licenciatura de Psicología del Trabajo; Fac. Psicología, UNAM; Mexico D.F.

DIÁZ G. José E. (1989); Relaciones Cooperativas de Producción. El Caso de la Cooperativa trabajadores de Pascual; Tesis Para Obtener el Título en la Licenciatura de Sociología; UNAM; México D.F.

STPS (1990) Ley Federal del Trabajo; 8a. Edición; México, D.F.

Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1991); Informe Estadístico Cuatrimestral de Riesgos de Trabajo. Septiembre-Diciembre de 1990; Sub Comisión de Información y Estadística; México D.F.

DIRECCION General de Trabajo y Previsión Social (1992);
For una Seguridad en el Trabajo en Beneficio
de la Sociedad; Unidad Departamental de
Seguridad Industrial; México D.F.

LEYES y Códigos de México (1991); Sociedades
Mercantiles y Cooperativas; 45a. Edición;
Edit. Porrúa; México D.F.

SEGURA G. Claudia (1991); La Seguridad Industrial. Un
Enfoque Multidisciplinario; Tesis Para Obtener
el Título en la Licenciatura de Psicología del
Trabajo; Fac. Psicología; UNAM; México D.F.