

2ij. 102



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA NO SATISFACCION
LABORAL COMO CAUSA DE ACCIDENTABILIDAD Y
LAS NECESIDADES PERSONALES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N
MENDEZ FLORES EMMA EUSTAQUIA
CANDELARIA VAZQUEZ RITA ENEDINA

DIRECTORA DE TESIS: JUANA ESTELA CORDERO BECERRA

México, D. F.

1988

**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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN MEXICO	4
1.1. Disposiciones legales	9
1.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	9
1.1.2. Ley Federal del Trabajo	12
1.1.3. Ley del Seguro Social	16
1.1.4. Ley General de Salud	18
1.1.5. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo	19
1.2. La Accidentabilidad en el Trabajo	24
1.2.1. Agentes de Riesgo	25
1.2.2. Condición Insegura	26
1.2.3. Acto Inseguro	28
1.2.4. Factor Personal de Inseguridad	29
1.2.5. Factores Psicosociales en el Trabajo	29

	Pág.
CAPITULO 2. TEORIAS DE LA MOTIVACION	31
2.1. Teoría de Abraham Maslow	32
2.2. Teoría de Henry Murray	37
2.3. Teoría de Frederick Herzberg	43
CAPITULO 3. EL VIDRIO, ORIGENES Y ASPECTOS HISTORICOS DE FABRICACION.	49
3.1. Definición del vidrio	52
3.2. Propiedades del vidrio	53
3.3. Características y componentes del vidrio	53
3.4. Clasificación del vidrio	54
3.5. La industrialización del vidrio - en México	55
A) Vidriera "Los Reyes" S.A. Lugar de Estudio	57
CAPITULO 4. M E T O D O .	60
4.1. Planteamiento del problema	60
A) Justificación	60
B) Criterios de selección	61
4.2. Hipótesis de trabajo	61
4.3. Definición de variables	62
4.4. Descripción de la muestra	64

	Pág.
4.5. Instrumentos	66
A) Construcción del Cuestionario de Aspectos Laborales	67
B) Inventario de Necesidades, P.R.F. de Douglas N. Jackson	70
4.6. Procedimiento	80
CAPITULO 5. ANALISIS ESTADISTICO Y RESULTADOS	83
5.1. Análisis de datos	83
A) Cuestionario de Aspectos Laborales	83
B) Descripción de los Perfiles	114
- CONCLUSIONES	131
- DISCUSION	134
- SUGERENCIAS	137
BIBLIOGRAFIA	138
Anexos: A) Cuestionario de Aspectos Laborales	
B) Inventario de Necesidades P.R.F., de Douglas N. -- Jackson	

I N T R O D U C C I O N

La industria en nuestro país se ha desarrollado en forma acelerada en los últimos años, prueba de ello es el incremento en la población económicamente activa, lo cual ha ocasionado la necesidad de dar prioridad a la prevención de la accidentabilidad de los trabajadores en aquellas áreas donde por su misma naturaleza el trabajador está expuesto a sufrir en cualquier momento un percance, que podría dejarlo improductivo temporal o permanentemente y por esta razón el Estado ha creado mecanismos encargados de reglamentar lo relativo a la prevención de dichos accidentes.

En base a lo mencionado anteriormente se han llevado a cabo diversas investigaciones para conocer las causas de dicho fenómeno, esto demuestra que se mantiene constante en la actualidad el interés de la Psicología por comprender los aspectos psicológicos del individuo que trabaja; pero se observa que no se han realizado estudios relacionados con la no satisfacción que puede experimentar el trabajador a través de su actividad productiva, lo cual influyó en nosotras para conocer si la no satisfacción en el trabajo se relaciona con la accidentabilidad laboral, para ello nos apoyamos en los factores motivadores e higiénicos de la teoría de Frederick Herzberg, tomando en -

cuenta por un lado que la motivación de la conducta humana es variada y no depende de una sola necesidad y que por otra parte el trabajo mismo contribuye en la formación de un cierto tipo de personalidad, hemos considerado conveniente tomar en cuenta las necesidades que caracterizan a los trabajadores accidentados así como de los no accidentados de una empresa del Estado de México.

En el desarrollo de la presente investigación describimos en el Capítulo 1 las disposiciones legales establecidas que señalan las condiciones de seguridad e higiene que deben existir en los centros de trabajo y las obligaciones de los patrones en materia de seguridad; también hacemos referencia a los agentes de riesgo como factores que determinan alteraciones a la salud de los trabajadores.

En el Capítulo 2 se exponen las teorías psicológicas que consideramos están estrechamente relacionadas con el problema de nuestra investigación.

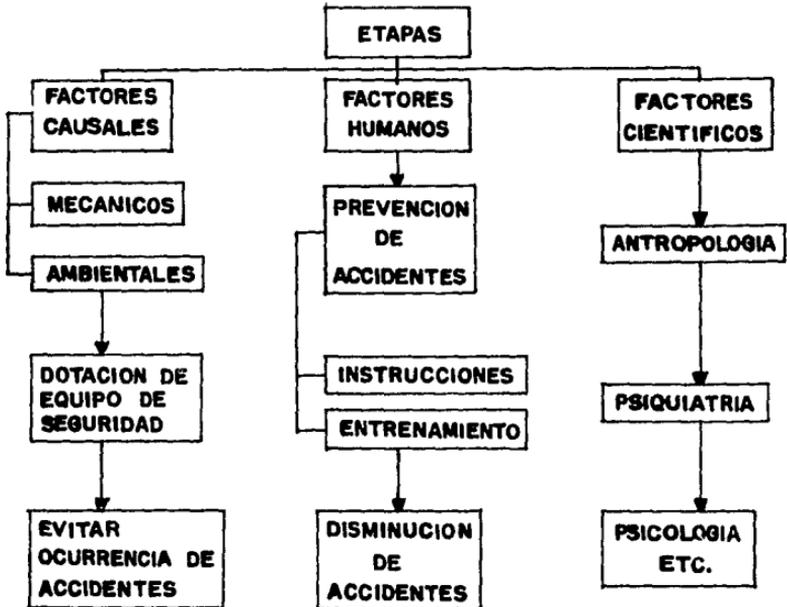
A continuación se hace una descripción en el capítulo 3 de la industria del vidrio, desde su origen hasta ubicarnos en la empresa que a nuestro juicio nos pareció la más interesante para el desarrollo de nuestro trabajo.

En el Capítulo 4 se plantea el problema de la inves

tigación, los aspectos propios del proceso metodológico, así como la construcción de un cuestionario.

Y el capítulo 5 comprende el Análisis de resultados, la descripción de los perfiles de los trabajadores accidentados y no accidentados de Vidriera Los Reyes S.A., tomados como un solo grupo; así como los perfiles de los trabajadores con menor y mayor puntaje crudo obtenido en el Cuestionario de Aspectos Laborales, de ambos grupos. Finalmente se incluyen las Conclusiones, Discusión y las correspondientes Sugerencias a esta investigación, así como la sección de Anexos.

La seguridad industrial desde su inicio hasta nuestros días ha pasado por 3 etapas diferentes cada una de ellas.



CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN MEXICO.

Se puede decir que la seguridad data desde la época colonial en la cuál empiezan a tomarse medidas preventivas de los riesgos de trabajo. Durante esta época las leyes de Indias eran la legislación vigente y su preocupación fue la de elevar el nivel de la clase indígena. Dichas leyes iniciaron su vigencia en el año de 1680 (1), bajo el reinado de Carlos II y por primera vez en los ordenamientos positivos, se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En estas leyes se contienen muchas disposiciones en materia de trabajo; llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo, pago en efectivo; establecieron categóricamente la prohibición de las tiendas de raya y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; regularon derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, señalando que los indios que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajaban en obrajes* se les concedía la percepción íntegra de -

* Obraje: Taller o unidad textil

(1) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. -- Porrúa. México, 1972.

sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales con subvenciones oficiales y cotizaciones de los patrones.

Esta misma legislación de Indias consignó medidas - para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prohibiendo que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas; - que los menores de 18 años acarrearán mercancías; se obligaba a los patrones de la coca y añil* a tener médicos cirujanos bajo sueldo, para atender a los accidentados y enfermos; previeron la asistencia y curación de los indios.

Lo anterior nos señala el contenido social de las leyes de Indias, las cuales se pierden durante la época independiente, siendo hasta la Revolución Mexicana de 1910 -- que culmina con la Constitución de 1917 cuando vuelven a -- aparecer medidas de esta índole.

La protección de los riesgos de trabajo en nuestro país, se inició a principios de este siglo con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora

* Coca: planta perteneciente al género de *Erythroxylon coca*, siendo de sus hojas de donde se obtiene la cocaína, cuya propiedad es de anestésico local, sedante y es estimulante.

Añil: planta leguminosa de clima tropical de cuyas ramas y mediante un proceso químico se obtiene el añil, tinte de importancia comercial, el cual es de color --- azul oscuro.

del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906 por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros; en su artículo 25 señaló - la obligación de los dueños de minas, fábricas y talleres a mantenerlos higiénicos y seguros; en su artículo 27 a indemnizar por accidentes de trabajo.

A principios de siglo y como consecuencia del impulso que se da a la seguridad, surgen leyes tales como:

- Ley de Villada dictada el 30 de abril de 1904 por José -- Vicente Villada, contiene intentos para sustituir la teoría de la Culpa con la del Riesgo Profesional. En su artículo 3o. consignó claramente definida, la teoría del -- riesgo profesional, así como la indemnización a los trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales.
- Ley de Bernardo Reyes, dictada el 9 de noviembre de 1906. En su fracción VII del artículo 3o. habla sobre los accidentes producidos por materias tóxicas.
- Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga dictada el 7 - de octubre de 1914 reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, así como algunos capítulos de previsión social entre otros.
- Ley del Trabajo de Cándido Aguilar dictada el 4 de octubre de 1914, en ella reglamentó en lo referente a previsión -

social, tal como es el caso de: la asistencia médica, medicinas, salario a los trabajadores por todo el tiempo -- que durara la incapacidad, asi mismo que se mantuvieran hospitales, enfermerías. Esta ley fué la más amplia sobre la previsión social (2).

Con base en las fracciones VI, XII y XV del artículo 123 constitucional, las legislaturas locales reglamentaron la protección legal entre otros, de los riesgos profesionales, higiene y salubridad y para crear las primeras instituciones que vendrían a prefigurar las prestaciones sociales que otorgan nuestros diferentes sistemas de seguridad social. Siendo el presidente Alvaro Obregón quien propuso la creación del Seguro Social administrado por el Estado, a fin de solucionar los problemas de los trabajadores al encargarse de velar por los derechos de los mismos y protegerlos al amparo de la ley.

A continuación siguieron una serie de reformas convenientes para la protección del trabajador, hasta llegar a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, reflejando en ella el resultado de todo el movimiento ideológico por proporcionar al trabajador seguridad.

Así vemos que desde el siglo pasado, en México se ha

(2) Ibidem.

venido gestando un movimiento de cambio en pro del mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en el que se desenvuelve el trabajador.

1.1. DISPOSICIONES LEGALES

La primera disposición de un país, es mantener sus - industrias y centros de trabajo en condiciones saludables y seguras.

En México ha sido motivo constante de preocupación de las autoridades gubernamentales y educativas, la protección de los trabajadores en la industria, desde el punto de vista de seguridad e higiene; de ahí que ello no haya escapado a los legisladores al plasmar la Constitución de 1917.

1.1.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La revolución de 1910 trajo como consecuencia una -- transformación en las estructuras legales del estado mexicano, quedando reflejadas en la Nueva Constitución.

De su contenido, el artículo que para nuestro trabajo de investigación es el más importante, es el 123, (Garantías Sociales- normas de trabajo); Apartado "A" (para todos los trabajadores en general), que señala:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases

siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Dentro de este artículo, en materia de prevención social podemos encontrar dentro de las siguientes fracciones, estos puntos:

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar - el operario de un día de descanso, cuando menos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales -- habitaciones.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos -- conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, no importando que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará 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 a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, -- que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

XIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social

y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

1.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, promulgada en Agosto de -- 1931, siendo la primera ley de trabajo de carácter federal.

A continuación se mencionan las disposiciones de esta ley respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones en materia de seguridad e higiene -- industrial.

Art. 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores -- los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en ---

buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que áquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Porporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban 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. Para éstos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en

los términos que señalan las propias autoridades.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen 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 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;

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;

XXIV. Pedir la inspección y vigilancia que las autoridades del Trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley. Estas comisiones tienen por objeto, respectivamente, vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa y para la investigación de -

las causas de los riesgos de trabajo, proponiendo medidas - para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran -- las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tanto como tengan conocimientos de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

El Título Noveno, llamado "Riesgos de Trabajo", va del artículo 472 al 515; donde se incluyen una serie de definiciones sobre el tema, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, la tabla de enfermedades de trabajo, la tabla de evaluación de incapacidades permanentes, etc.

1.1.3. 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 promulgada el 19 de Enero de 1943, siendo de observancia general para todo el país.

En el IMSS, desde que se promulgó la Ley del Seguro Social la prevención de accidentes y las 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.

Otra actividad que en materia de prevención de acci-

dentes realiza el IMSS, es la inspección técnica a centros de trabajo por médicos e ingenieros especializados en higiene y seguridad industrial que se efectúan con objeto de la clasificación de empresas y grados de riesgos para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y dictaminar sobre la profesionalidad de padecimientos que sufran los trabajadores.

Sección Sexta.

De la prevención de riesgos de trabajo.

Art. 88.- El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

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

Art. 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.

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

- I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones;
- II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo;
y
- III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

1.1.4. LEY GENERAL DE SALUD

La Ley General de Salud, se publicó en el Diario Oficial el 7 de Febrero de 1984. El título séptimo se refiere a la "Promoción de la Salud" y su capítulo V trata lo referente a la "Salud Ocupacional". Este capítulo se compone de cinco artículos, que van del 128 al 132, en los cuales se -- menciona lo siguiente:

"El trabajo o las actividades sean comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, se ajustarán, por lo que a la protección de la Salud se refiere, a las normas que al efecto dicten las autoridades sanitarias, de conformidad con ésta ley y demás disposiciones legales sobre salud ocupacional".

"Cuando dicho trabajo y actividad 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:

I. Establecer las normas técnicas para el uso y manejo de sustancias, maquinarias, equipos y aparatos, con objeto de reducir los riesgos a la salud del personal ocupacionalmente expuesto.

II. Determinar los límites máximos permisibles de exposición de un trabajador a contaminantes y coordinar y realizar estudios de toxicología al respecto, y

III. Ejercer junto con los gobiernos de las entidades federativas, el control sanitario sobre los establecimientos en los que se desarrollen actividades ocupacionales, para el cumplimiento de los requisitos, que en cada caso deben reunir, de conformidad con lo que establezcan los respectivos reglamentos.

1.1.5. REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El 5 de junio de 1978, apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este Reglamento rige en todo el Territorio Nacional y tiene por objeto proveer en la esfera administrativa a la observancia de la Ley Federal del Trabajo en materia de Seguridad e Higiene. Y se compone de 13

títulos, con sus correspondientes capítulos y artículos. A continuación se mencionan los nombres de los títulos así como sus contenidos generales.

Título Primero.- Comprende las "Disposiciones Generales", va del artículo 1o. al 8o. donde se menciona que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales, instructivos o circulares que sean necesarios para el eficaz cumplimiento del Reglamento, así como para desarrollar, hacer explícitas y determinar la forma en que deben cumplirse las disposiciones. Así como que la aplicación de este Reglamento corresponde a la mencionada Secretaría.

Título Segundo.- "De las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Edificios y Locales en los Centros de Trabajo" del artículo 9 al 11, donde se menciona que los edificios y locales en los centros de trabajo deberán de tener condiciones de seguridad e higiene adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrolle.

Título Tercero.- "De la Prevención y Protección contra Incendios", va del artículo 12 al 34; que se refiere a los edificios, aislamientos y salidas de emergencia, de los equipos para combatir incendios, de los simulacros, de las brigadas, cuerpo de bomberos, cuadrillas contra incendios.

Título Cuarto.- "De la Operación, Modificación y Mantenimiento del Equipo Industrial", del artículo 35 al 61. Se refiere a las autorizaciones de funcionamiento para la ma

quinaria, de la protección de la misma y del equipo e instalaciones eléctricas.

Título Quinto.- "De las Herramientas", del artículo 62 al 70. Se refiere a las herramientas manuales y a las herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles.

Título Sexto.- "Del Manejo, Transporte y Almacenamiento de Materiales", del artículo 71 al 121. Se refiere al equipo para izar, los ascensores para carga, los montacargas, carretillas y tractores, los transportadores, el sistema de tuberías, la estiba y los ferrocarriles en los centros de trabajo.

Título Séptimo.- "Del Manejo, Transporte y Almacenamiento de Sustancias Inflamables, Combustibles, Explosivas, Corrosivas, Irritantes o Tóxicas", del artículo 122 al 134. Se refiere a las sustancias inflamables y combustibles, las sustancias explosivas, las sustancias corrosivas y las sustancias tóxicas.

Título Octavo.- "De las Condiciones del Ambiente de Trabajo", del artículo 135 al 158. Se refiere a las disposiciones generales de las condiciones del ambiente de trabajo, el ruido y las vibraciones, las radiaciones ionizantes, las radiaciones electromagnéticas no ionizantes, los contaminantes sólidos, líquidos y gaseosos, las presiones ambientales anormales, las condiciones térmicas del ambiente de trabajo y la iluminación.

Título Noveno.- "Del Equipo de Protección Personal" del artículo 159 al 174. Se refiere a las disposiciones generales del equipo de protección personal para los trabajadores, a la protección de la cabeza y el oído, la protección de la cara y ojos, la protección respiratoria y la protección del cuerpo y de los miembros.

Título Décimo.- "De las Condiciones Generales de Higiene" del artículo 175 al 187. Se refiere a los servicios para el personal, los asientos en el trabajo y la limpieza de los centros de trabajo. Así como a los requerimientos y características de regaderas, vestidores y casilleros en dichos centros.

Título Décimo Primero.- "De la Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", del artículo 188 al 225. Se refiere a las disposiciones generales de la organización de la seguridad e higiene en el trabajo, las disposiciones de seguridad e higiene en los reglamentos interiores de los centros de trabajo, la organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, los servicios preventivos de Medicina del Trabajo, la organización de los servicios de seguridad e higiene para la prevención de riesgos en los centros de trabajo, los avisos de seguridad e higiene en el trabajo y los informes estadísticos de accidentes y enfermedades de trabajo.

Título Décimo Segundo.- "De las Comisiones Consulti-

vas 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 a las Comisiones Consultivas Estatales.

Título Décimo Tercero.- "Procedimientos Administrativos", del artículo 236 al 271. Y se refiere a la vigilancia e inspección del cumplimiento del referido Reglamento.

Hemos presentado un panorama histórico sobre los ordenamientos jurídicos que sobre materia de accidentes y enfermedades de trabajo se han establecido en la legislación actual con una orientación hacia la prevención social, ya que se considera al trabajador como el recurso más importante que se encuentra en cualquier industria y dada la -- complejidad de la misma, así como de sus consecuentes riesgos presentamos a continuación los apartados que consideramos de mayor importancia en el fenómeno de la accidentabilidad.

1.2. LA ACCIDENTABILIDAD EN EL TRABAJO

Los accidentes de trabajo son considerados como uno de los principales problemas de salud pública del país (3). Y considerando que las posibles causas de los mismos son -- múltiples, resulta conveniente señalar la importancia que tienen la serie de elementos que intervienen en el proceso de trabajo y que son: el hombre mismo, los equipos o sistemas, las herramientas, los materiales que maneja entre otros los cuales van a conformar los agentes de riesgo, que a su vez serán los factores condicionantes y determinantes de las alteraciones a la salud* de los trabajadores como son los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Así para efectos del presente estudio, adoptaremos la definición que sobre accidente de trabajo se encuentre en la ley Federal del Trabajo y que dice: "Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se -- preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a áquel".

(3) González, C. E. Diagnóstico de la Salud en México, 1a. ed. Ed. Trillas, México, 1988.

* Salud: La Organización Mundial de la Salud, la define - como "el completo bienestar físico, social y mental, no solo la ausencia de enfermedad e incapacidad".

1.2.1. AGENTES DE RIESGO

Tomando en cuenta que el agente forma parte de los componentes básicos que intervienen en un riesgo de trabajo vamos a considerarlo como el objeto o sustancia que se relaciona de manera más directa con el accidente y que por regla general, se hubiera podido corregir o proteger debidamente.

Por lo tanto los agentes que pueden existir como componentes de un riesgo se han dividido en 4 grupos básicos que son:

Agentes Físicos:

- a) Energía acústica
- b) Energía térmica
- c) Energía vibratoria
- d) Energía lumínica
- e) Energía radioactiva

Agentes Químicos:

Sólidos: polvo, humos
Líquidos: neblinas, rocíos
Gases: vapores

Agentes Biológicos:

Bacterias, hongos, virus, parásitos

Agentes Mecánicos:

Estáticos: herramientas de trabajo, materias primas, muebles, pisos, paredes, etc.

Dinámicos: poleas, rodillos, bandas, montacargas, etc.

Estos agentes son los que conforman las condiciones peligrosas en los ambientes de trabajo y tienen una participación directa en la génesis de los accidentes.

1.2.2. CONDICION INSEGURA.

Se refiere a las circunstancias presentes en el medio ambiente de trabajo, las cuales son consideradas como defectuosas o inadecuadas ya sea que se trate de la planta física, locales, equipos y las organizaciones de trabajo.

Se clasifican en aspectos tales como:

- Condiciones inseguras (defectuosas o inadecuadas) de las instalaciones, maquinaria y herramienta
- Mal estado de los pisos, escaleras, pasillos de tránsito
- Asimismo las condiciones impropias en lo referen-

te a:

- . Iluminación
 - . Vibraciones
 - . Temperatura
 - . Ruido
- Condiciones inadecuadas de puertas y salidas de --
emergencia
 - Condiciones defectuosas o inseguras de las instala-
ciones eléctricas
 - Equipo defectuoso
 - Equipos de protección personal inseguros
 - Procedimientos o almacenamientos inseguros de mate-
riales
 - Los cambios de servicio, de reglamentación
 - Los puntos donde se dividen 2 procesos de fabrica-
ción
 - Los períodos durante los cuales un hombre o un --
equipo reemplaza a otro.

También resulta conveniente mencionar que las condi-
ciones impropias e inseguras en el área física del trabajo
traen como consecuencia una falta de motivación en los tra-
bajadores como es el caso del desorden, falta de aseo, in--

comodidad, etc.

1.2.3. ACTO INSEGURO.

Se entiende por acto inseguro las acciones del trabajador de no llevar a cabo procedimientos de trabajo considerados seguros, lo que puede dar como resultado un accidente.

Por lo que se observan entre otros los siguientes factores humanos en los accidentes de trabajo:

- Falta de entrenamiento y educación
- Ignorancia de leyes y reglamentos
- Distracción, descuidos
- Falta de precaución, imprudencia
- Irresponsabilidad
- Enfermedades, defectos físicos

Y podemos considerar como actos inseguros los siguientes:

- Operar sin equipo de protección
- No utilizar los dispositivos de seguridad
- Manejar materiales en forma insegura
- No utilizar las herramientas, materiales, equipos y aparatos adecuados a cada tarea

- Desplazamiento por lugares prohibidos
- Distraerse, discutir, jugar bromas.

1.2.4. FACTOR PERSONAL DE INSEGURIDAD.

Considerado éste, como la característica mental o física de la persona que permite o provoca un acto inseguro, así como también los que se refieren a las aptitudes del -- trabajador ante las medidas de seguridad; por lo tanto mencionaremos los siguientes:

- a) Defectos físicos: alteraciones en la vista, audición incorrecta, etc.
- b) Salud física: fatiga física y/o mental
- c) Edad de la persona
- d) Antigüedad en el trabajo
- e) Experiencia en el mismo
- f) Sexo
- g) Actitudes perceptivas y psicomotoras
- h) Actitud impropia
- i) Atención

1.2.5. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Estos factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización y como ejemplo tenemos la -

rotación de turnos. Mientras que por otra parte los factores externos al trabajo incluyen las condiciones generales de vida y entre ellas tenemos: vida familiar, alimentación, vivienda, salud, educación, facilidades de transporte, etc.

Las consecuencias anteriores repercuten de manera -- significativa tanto en el aspecto económico como en el psicológico y por esto mismo consideramos conveniente abordar en el siguiente capítulo las necesidades que son propias - en el ser humano.

CAPITULO 2. TEORIAS DE LA MOTIVACION.

La motivación constituye uno de los temas más debatidos de la Psicología contemporánea; así mismo ha sido objeto de múltiples investigaciones. Dicho concepto ha sido empleado con los más diferentes significados y desde diversos puntos de vista. Debido a que resulta conveniente estudiar los factores que contribuyen a sentir satisfacción en el -- trabajo y no pudiendo considerar independiente a éste del -- individuo que lo realiza, resulta necesario entender los motivos que llevan al hombre a actuar y sentir de determinada forma. Como lo refiere F. Herzberg en su Teoría Dual "Qué -- factores en la situación laboral conducen a los trabajadores a experimentar sentimientos de satisfacción o de no satis-- facción". Igualmente se considera que la personalidad de -- los individuos nos va a indicar el grado en que se encuen-- tren "motivados para el trabajo".

Considerada la motivación como un fenómeno dinámico y que como tal, comienza cuando el individuo recibe un estímulo ya sea del medio o de su propio mundo interior; consideramos pertinente retomar la definición que sobre este con-- cepto hace Fraisse*, para efectos de este trabajo y que --

* Nuttin, J. La Motivación. Ed. Nueva Visión Psicología Contemporánea, Buenos Aires, 1978.

dice lo siguiente:

"La motivación es un principio de fuerza que impulsa a los organismos a alcanzar un objetivo".

A continuación se presentan las teorías de A. Maslow, H. Murray y F. Herzberg, por considerarlos autores que se han preocupado y profundizado por el estudio de la motivación a través de la compleja estructura de necesidades del ser humano.

2.1. TEORIA DE ABRAHAM MASLOW.

Abraham H. Maslow es uno de los fundadores de la Psicología Humanista, ya que considera al hombre como un todo integrado y organizado. En su libro "Motivación y Personalidad" (1970) expuso una teoría completa sobre la motivación humana y para explicarla consideró que las necesidades --- desempeñaban el papel primordial.

Maslow, organiza las necesidades básicas del hombre - en una jerarquía en la que primero deben ser cubiertas las que ocupan los primeros lugares, que son las dominantes para que propicien el surgimiento de las mas elevadas. "La naturleza superior del hombre descansa en su naturaleza inferior a la cual necesita como una base, pues sin ella se desploma. Es decir para todo género humano su naturaleza superior es inconcebible si no ha satisfecho antes una inferior que --

le sirva como base" (Maslow, 1966). Así mismo las llama básicas por considerar que son comunes a todas las personas, las cuales de no satisfacerse podrían ocasionar patología.

A continuación se menciona cada una de ellas, de acuerdo a su predominio:

1.- Necesidades Fisiológicas.- Van a constituirse como las más potentes de todas las necesidades: Hambre, sed, respiración, etc. Por lo que un individuo que carezca de todo, lo primero que buscará satisfacer será aquello que lo lleve a garantizar su supervivencia y en su mayor parte se controlan por reacciones químicas y nerviosas del organismo.

2.- Necesidades de Seguridad.- Una vez que las necesidades fisiológicas han sido relativamente gratificadas va a surgir este grupo de necesidades: de seguridad, de estabilidad, de dependencia, de protección, de orden, este grupo de necesidades que en la mayoría de las sociedades no resultaba difícil de satisfacer, en la actualidad han venido surgiendo niveles de alteración en lo referente a la seguridad psicológica y como consecuencia el hombre está percibiendo su mundo como hostil.

3.- Necesidades de Amor y Pertenencia.- Cuando han sido gratificadas las necesidades fisiológicas y de seguridad surgirán las de pertenencia y amor, las cuales hacen referencia al deseo de ocupar un lugar en el grupo al que per-

tenece; familia, amigos, compañeros de trabajo, así como el establecimiento de relaciones afectuosas con su propio grupo y otras gentes. Con respecto a la necesidad de amor, -- prácticamente todas las teorías psicológicas afirman que si esta necesidad dejara de satisfacerse produciría desajustes emocionales y patologías severas.

4.- Necesidades de Estimación.- El hombre en nuestra sociedad tiene una fuerte necesidad de establecerse, que -- por lo general se encuentra basado en la estima que tenga la persona de sí misma y la que tenga la demás gente respecto a ella. Estas necesidades pueden clasificarse en dos grupos secundarios: siendo el primero aquel en el que el individuo desea fuerza, tener certeza de su capacidad para enfrentarse a las situaciones, también desea independencia y libertad para actuar. Y el segundo grupo se refiere al deseo de --- reputación y prestigio (definido como el respeto o estima de otra gente), reconocimiento, aprecio y el no lograr la satisfacción de estas necesidades producirá estados de desanimo.

5.- Necesidades de Autorrealización.- Al utilizar este término, Maslow (1970), hace referencia a las necesidades que tienen las personas de llegar a alcanzar el pleno de sarrollo de sus capacidades, talentos, posibilidades; obteniéndose con ello un nivel de funcionamiento óptimo, eficiente y saludable, por lo que a la satisfacción de estas nece--

sidades le otorga una especial importancia. Y lo reafirma diciendo que "el hombre promedio es un ser total con poderes y capacidades amortiguadas e inhibidas" (maslow, 1973).

Este autor establece que según se va satisfaciendo - una necesidad en un individuo surgirá otra en su lugar la cual a su vez será reemplazada por otra y así sucesivamente, aún cuando dicha satisfacción no deberá ser absoluta sino - gradual y al respecto sostiene que la mayoría de las personas de nuestra sociedad se encuentran parcialmente satisfechas en sus necesidades básicas y al mismo tiempo parcialmente insatisfechas en todas sus necesidades. Y además sostiene que el orden o jerarquía de las necesidades no es rígido ya que para una persona podrá ser de mayor importancia la necesidad de amor que la de reconocimiento.

Consideramos que las necesidades que acabamos de mencionar son las más importantes dentro de la teoría de Maslow, por lo que resulta conveniente señalar lo siguiente:

Díaz Guerrero en su obra "Psicología del Mexicano" en el capítulo referente a las Motivaciones del Trabajador Mexicano, siguiendo el orden jerárquico de Maslow y en lo relacionado a las necesidades fisiológicas comparte lo sostenido por varios autores al indicar que la alimentación del trabajador mexicano es incompleta, siendo que ésta constituye un factor indispensable para el mejoramiento de las condiciones de vi-

da de la población.

En lo que se refiere a la necesidad de seguridad dice, que el trabajador mexicano no parece tener gran necesidad de seguridad personal en su ambiente laboral y por lo mismo considera que resulta difícil que acepte y lleve a cabo las medidas determinadas sobre seguridad en forma habitual.

Respecto a la necesidad de amor, este autor sostiene, que en general en el mexicano no parece ser tan importante esta necesidad, debido a que la tiene suficientemente satisfecha.

En cuanto a la necesidad de pertenencia, sostiene que dicha necesidad, el trabajador mexicano la cubre totalmente en su núcleo familiar.

Refiriéndose a la necesidad de propia estima, indica que en general el ser humano desde pequeño desarrolla su propia estima. Dice que debido a las condiciones económicas que prevalecen no solo históricas sino hasta presentes, el trabajador mexicano ha tenido poca oportunidad para desarrollar tal necesidad, dado que la presencia de las necesidades fisiológicas en él o en su familia resultan mas intensas. Por tal razón considera que solo a través de un desarrollo paulatino de esta necesidad podrá llegar a experimentar la

satisfacción por un trabajo bien hecho.

Y finalmente en lo relacionado a la necesidad de desarrollo integral, indica que del variado grado de satisfacción de muchas necesidades fisiológicas y psicológicas del mexicano a menudo se observa que no resulta motivante esta necesidad de crear, de desarrollar las potencialidades humanas; pero que aún así en ciertos casos puede ser lo suficientemente intensa para desarrollarse, la cual se dará no tanto por su propia fuerza sino sobre todo, a partir de la compensación de otras muchas necesidades.

Hemos retomado lo mencionado por este autor por considerar de interés el análisis que realizó en el aspecto motivacional del trabajador mexicano, pues para ello tomo en cuenta entre otros aspectos la ideosincrasia y el ambiente en el que se desenvuelve.

2.2. TEORIA DE HENRY MURRAY.

Considerado como uno de los psicólogos más influyentes en el desarrollo de la Psicología contemporánea, ha sido su teoría una de las primeras que habla sobre las necesidades psicológicas en el hombre; así mismo, ha dado lugar a la elaboración de varios inventarios de la personalidad relacionados precisamente con la medición de las necesidades, encontrándose entre ellos el P.R.F. (Personality Research Form), el cual forma parte de los instrumentos empleados en la presente investigación.

Murray en la construcción de su teoría se vió influido por los estudios que realizó en Biología al conceder gran importancia a los factores biológicos en la formación de la personalidad y así mismo participa con el Psicoanálisis de la suposición de que los eventos ocurridos en la infancia - son determinantes en la conducta adulta.

Para Murray (1938), el cerebro es el centro de la personalidad. Y define la personalidad como "el órgano gobernante del cuerpo; un instinto que desde el nacimiento hasta la muerte está incesantemente ocupado en las operaciones -- funcionales transformativas".

Murray (1951), considera que las principales funciones de la personalidad son:

- Ejercer sus procesos expresivos
- Proporcionar o generar y reducir tensiones de necesidades persistentes
- Establecer programas seriados para el logro de diferentes metas
- Resolver urgencias o disminuirlas:
 - a) estableciendo horarios que hagan posible su satisfacción y
 - b) evitando fricciones entre las necesidades primordiales.

Como psicólogo de la Motivación se interesa en el desarrollo de ésta, y sus efectos sobre la conducta del hombre, por lo que estudia y delinea la dirección que toman -- los esfuerzos humanos en los reinos mental, físico o verbal. En la construcción de su teoría concede al concepto de nece-sidad el punto medular de su teoría y a éste lo relaciona - estrechamente con conceptos como: presión, tensión, regnan-
cia, tema (Hall y Lindzey, 1957). Define a la necesidad -- como una construcción (un concepto hipotético, término que es creado por el hombre) que representa a una fuerza (dentro del hombre, cuya naturaleza físico-química es desconocida) - de la región cerebral (personalidad que surge del cerebro), una fuerza que organiza la percepción, la apercepción, la -
intelección, la volición y la acción (más que una actividad al azar) de tal modo que modifica en una cierta dirección - (como resultado de la necesidad el individuo va a ser dife-
rente) una situación existente insatisfactoria (la necesi-
dad se origina de la insatisfacción, lo cual conduce a una meta: la satisfacción).

Clasificación de las Necesidades.-

Murray, (1938) clasifica las necesidades en:

- 1o. Primarias y Secundarias
- 2o. Proactivas y Reactivas
- 3o. Focales y Difusas

4o. De Efecto y Modales

5o. Abiertas y Cubiertas

1o. Primarias y Secundarias.- Las necesidades primarias llamadas también viscerogénicas se relacionan con las satisfacciones físicas: necesidad de aire, de agua, de comida, de sexo, de evitación de frío y del calor, éstas dos últimas representan en conjunto la necesidad de mantener constante la temperatura corporal.

Las necesidades secundarias o psicogénicas van a relacionarse con la satisfacción mental o emocional, éstas - pueden considerarse relevantes sobre las primarias en estados intensos de estress.

2o. Necesidades Proactivas y Reactivas.- Las necesidades proactivas son aquellas que van a originarse dentro de la persona (proactor) esto es que reaccionan al estímulo.

Las necesidades reactivas son aquellas que van a surgir fuera de la persona. (El proactor requiere que haya -- alguien que responda a su estímulo).

3o. Necesidades Focales y Difusas.- Las necesidades focales para su satisfacción pueden ligarse a ciertos objetos ambientales.

Las necesidades difusas son aquellas que en cualquier tipo de situación tienen que ser satisfechas.

40. Necesidades de Efecto y Modales.- Las necesidades de efecto son las que llevan a un resultado final: la meta.

Las necesidades modales se refieren al modo peculiar de ejecución con el cual las necesidades son satisfechas.

50. Necesidades Abiertas y Cubiertas.- Las necesidades abiertas o manifiestas son aquellas que se expresan en forma franca a través de conducta motora.

Las necesidades cubiertas por el contrario no pueden expresarse libremente por lo que tienen que ser fantaseadas o tratadas en estados de sueño.

Así tenemos que las necesidades manifiestas que según Murray (1938) motivan al hombre son enumeradas a continuación:

- 1.- Degradación (actitud degradatoria)
- 2.- Logro (actitud realizadora)
- 3.- Afiliación (actitud afiliativa)
- 4.- Agresión (actitud agresiva)
- 5.- Autonomía (actitud autonómica)
- 6.- Contraacción (actitud contra-activa)
- 7.- Deferencia (actitud deferente)
- 8.- Defensa (actitud defensiva)
- 9.- Dominio (actitud dominante)
- 10.- Exhibición (actitud exhibicionista)

- 11.- Evitación de daño (actitud temerosa)
- 12.- Evitación de la vergüenza (actitud de evitación de la vergüenza)
- 13.- Crianza (actitud criadora)
- 14.- Orden (actitud metódica)
- 15.- Juego (actitud juguetona)
- 16.- Rechazo (actitud rechazante)
- 17.- Sensibilidad (actitud sensible)
- 18.- Sexo (actitud erótica)
- 19.- Socorro (actitud auxiliadora)
- 20.- Comprensión (actitud intelectual)

Así mismo considera que el ciclo de una necesidad se puede dividir en 3 periodos:

1o. Período refractario.- durante el cual ningún estímulo puede excitarla.

2o. Período inducible.- en el cual la necesidad está inactiva pero puede excitarla un estímulo adecuado y

3o. Período activo.- donde la necesidad determina la conducta del organismo.

Este autor aclara que ninguna necesidad opera aisladamente ya que entre ellas existe una interacción y denominada presión a los atributos que propician u obstaculizan la satisfacción de las necesidades.

2.3. TEORIA DE FREDERICK HERZBERG.

Frederick Herzberg dedicado por muchos años al estudio del comportamiento de los individuos en las organizaciones, desarrolló en el año de 1959 conjuntamente con Bernard Mausner y Barbara Snyderman, como parte de sus innumerables investigaciones en el terreno de la motivación, una teoría llamada de Dos Factores, siendo ésta una de las que más se han enfocado a la satisfacción en el trabajo y para realizarla fué necesario conocer aspectos del ambiente de trabajo que marcaran diferencias de satisfacción e insatisfacción.

Esta teoría se basa también en el concepto de Dualidad del ser humano:

1o. Manifiesta que el ser humano se comporta como el animal cuando trata de evitar el dolor que le ocasiona el medio ambiente.

También refiere que el ser humano tiene necesidades básicas las cuales tiene que satisfacer y que éstas son cíclicas dado que su satisfacción se da a corto plazo.

2o. Que el hombre no está predeterminado, que él es un determinador de sí mismo.

La investigación de Herzberg y colaboradores primeramente consistió en buscar las causas de satisfacción y de insatisfacción en los trabajadores, fué realizada en --

Pittsburg con 200 ingenieros y contadores a los cuáles se les pidió relataran una descripción detallada de un caso en el que se hubieran sentido excepcionalmente bien respecto a su trabajo así mismo que narraran un caso en el que se hubieran sentido excepcionalmente mal en el mismo.

Posteriormente se analizaron las entrevistas y los resultados fueron básicos para esta teoría:

10. Los factores de satisfacción se relacionaban con sus tareas, es decir con las del desempeño del trabajo.

20. Los factores de insatisfacción se relacionaban con las condiciones físicas existentes en su ambiente laboral.

De esta manera se dan los siguientes resultados, los factores que producían satisfacción en el trabajo se diferenciaban otros y distintos de los que producían insatisfacción pero no contrarios, los cuales se dan paralelos en diferentes continuos. Por lo tanto, de esta manera se da un opuesto que es:

Satisfacción ----- No Satisfacción
 Insatisfacción ----- No Insatisfacción

Esquemáticamente la Dualidad se representa así:

NECESIDADES DEL HOMBRE

DE HIGIENE

Insatisfacción en el trabajo ----No insatisfacción en el trabajo

DE MOTIVACION

No satisfacción en el trabajo ---Satisfacción en el trabajo

De esta manera quedan clasificados dos tipos de factores en el trabajo. Los que se relacionan con las condiciones laborales fueron llamados Higiénicos, actúan en forma preventiva, esto es que satisfacen las necesidades del individuo al evitar situaciones no placenteras. Los otros, los que son altamente satisfactorios los que generan motivación, los que llevan a actitudes positivas en el trabajo fueron llamados Motivadores o factores de contenido de trabajo.

El modelo de Herzberg en conclusión da dos clases de variables:

1. Las que provocan insatisfacción pero no satisfacción.
2. Las que satisfacen pero no crean insatisfacción.

FACTORES HIGIENICOS.

Los factores higiénicos evitan o previenen la insatisfacción en el trabajador pero no lo motivan, quiere decir que si se dan adecuadamente podrán eliminar la insatisfacción, mas estando presentes no necesariamente se dará satisfacción o motivación.

Estos factores son:

Salario.- Este factor se refiere a lo que es la compensación del trabajador, con los aumentos, compensaciones, prestaciones y todas las medidas que la organización proponga para mejorar el salario.

Condiciones de trabajo.- En este factor se incluyen las condiciones físicas del área de trabajo, como iluminación, espacio, ventilación, etc.

Relaciones con el supervisor.- Se refiere en esta categoría al tipo de interacción que el trabajador tiene con su jefe o supervisor en el ámbito laboral y social.

Relaciones con los compañeros.- Se entiende así a la interacción que el individuo establece con sus compañeros de trabajo, tanto en el aspecto laboral como en el social.

Supervisión.- Aqui se refiere a los puntos de vista o consideraciones que tiene el trabajador respecto a la justi-

cia o injusticia, competencia o incompetencia del supervisor; como delega responsabilidad y el trato con sus subordinados.

Seguridad.- Se refiere a factores de estabilidad o inestabilidad de la organización, en donde se puede considerar estable o no el trabajo.

Vida personal.- En esta categoría se hace referencia a problemas de familia que se involucren en el trabajo.

FACTORES MOTIVADORES.

Son los factores considerados como motivadores o de satisfacción, los cuales estimulan al crecimiento psicológico de los individuos, estos son:

Logro.- Este factor se refiere a éxitos del individuo en el trabajo, al reconocimiento del jefe o compañeros a su labor, el interés que se toma por su actividad y tomar en cuenta sus opiniones.

Reconocimiento.- Este factor se refiere al reconocimiento del individuo por su rendimiento, el cual puede ser otorgado por cualquier persona de su área de trabajo, también se incluye en esta categoría el reconocimiento negativo: regaños, burlas, críticas.

Responsabilidad.- Comprende esta categoría las sensaciones de seguridad que el individuo tiene del control sobre su propio trabajo o por el trabajo de otros.

Trabajo en sí.- Aquí se refiere específicamente al contenido del trabajo, esto es a la ejecución, si es variado o rutinario, creativo o no creativo, fácil o muy difícil.

Progreso.- Este factor comprende las oportunidades de ascenso de puesto, las posibilidades de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Como puede observarse los autores antes mencionados - que tratan del tema de la motivación, determinan que todos los hombres tienen algo en común, esto es sus necesidades básicas las cuales por su naturaleza misma deben de satisfacer, propiciando con ello que dirijan su conducta en forma de actividad.

CAPITULO 3. EL VIDRIO, ORIGENES Y ASPECTOS HISTORICOS DE FABRICACION.

Dudando sobre el origen geográfico del vidrio, así como el momento histórico de su descubrimiento, se aceptará que es en Egipto, por los años 1500 A.C. cuando se inicia la manufactura de artículos de vidrio, en lo que podría llamarse una producción artesanal.

Por ese tiempo, para la fabricación de objetos de vidrio se recurría al recubrimiento de piedras previamente perforadas, con una mezcla caliente formada de arena y el natrón, éste último era un compuesto ya en uso por los egipcios para embalsamar a los muertos. Así se elaboraron collares a manera de adornos, lo cual va a constituir una manifestación incipiente en la manufactura de objetos de vidrio, sirviendo esto de base para que los rudimentarios artesanos dominaran nuevas experiencias hasta hacerlos producir botellas y frascos pequeños.

El avance más significativo de los egipcios, se da por el año 1200 A.C., al lograr prensar el vidrio, fenómeno que cambia radicalmente el uso al que antes estaba destinado ese producto; a partir de ese momento se logra ya la manufactura de platos y vasijas que aún cuando eran usados por grupos minoritarios como los Faraones, Sacerdotes, fueron objetos conocidos por gran parte de la población egipcia.

Entre los siglos 1 A.C. y 1 D.C., se sitúa el momento en que el pueblo egipcio difunde con amplitud el proceso, formas y objetos de vidrio prensado, aunque los comerciantes fenicios ya habían propagado esta actividad por algunos países mediterráneos, donde también ya se fabricaba el vidrio transparente al que se le conoce desde entonces como cristal.

Debido a las posibilidades, desde ese tiempo conocidas, que el vidrio tiene que tallarse, grabarse, deslustrarse, colorearse, ha hecho que los objetos con él elaborados revistan un carácter esencialmente suntuario, haciendo con la cerámica, objetos preciados de alto valor artístico y de los cuales aún se conservan algunas piezas en museos importantes del mundo.

Sin embargo, lo más notable en todo este período histórico, es que las materias primas básicas y fundamentales, no han cambiado sustancialmente, tan solo es cierto que se han agregado nuevos elementos químicos, lo que ha dado lugar a coloraciones y otras propiedades del vidrio que lo hacen más manejable para fines de obtener nuevas aplicaciones.

Por el año 200 de la era cristiana, los romanos inventan la caña para soplar el vidrio, siendo este el segundo paso más importante de esta actividad, porque con ello

se logra la producción de botellas, copas y una gama enorme de objetos decorativos. También los romanos desarrollaron herramientas para facilitar el manejo del vidrio es decir, lo pudieron prensar, estirar y cortar en estado semifluido; las herramientas: pinzas, ganchos y tijeras, así como caña para soplar, permanecen hasta nuestros días sin grandes modificaciones.

Entre los siglos X y XVI, se localizan centros importantes de esta industria en Alejandría, el Cairo, Alepo, Antioquía, Damasco y Trípoli.

En paralelo a Italia, España y Alemania, otros países europeos como Francia, Inglaterra, Holanda, Suecia y Dinamarca, adoptan esta nueva actividad y de alguna manera participan en el mejoramiento de las técnicas de fabricación.

No cabe duda que se registraron en todo este período grandes avances en la formulación de las mezclas de materias primas básicas, en las herramientas de trabajo y en las técnicas y procesos de producción, sin embargo, el nuevo gran salto tecnológico se da hasta fines del siglo pasado, con la invención de las máquinas automáticas para soplar el vidrio y producir botellas, precisamente en el año de 1899, Mitchell L. Owens aportó al mundo la máquina que lleva su nombre.

La mecanización y automatización en los procesos para

producir los diversos artículos de vidrio, han dado lugar a las grandes empresas e instalaciones fabriles, originando con ello la necesidad de incorporar nuevos sistemas en otras áreas de operación de las fábricas, así por ejemplo se han desarrollado o aplicado los equipos para el aprovisionamiento, almacenaje, mezclado, distribución interna, surtimiento a los hornos y conducción del vidrio fundido hasta las máquinas. Y puede decirse que lo más importante en el desarrollo de ésta actividad ha sido, sin duda, el descubrimiento y aplicación de nuevos procesos para alcanzar los volúmenes masivos que la exigencia del mercado mundial demanda, en virtud precisamente de las múltiples aplicaciones que se le han dado al vidrio.

3.1. DEFINICION DEL VIDRIO

En razón del gran número de productos designados generalmente con el nombre de vidrios y de la complejidad del estado vítreo, resulta difícil dar una definición que comprenda todas las variedades.

Reyes Clot, D., en su tesis Desarrollo del proceso de obtención de arena sílica para la fabricación del vidrio; refiere que el vidrio común es una mezcla de silicatos de sodio y de calcio y se obtiene mediante la fusión de los dos carbonatos con arena sílica, a una temperatura de aproximadamente 1500°C.

3.2. PROPIEDADES DEL VIDRIO.

a) Físicas.

Sustancia amorfa, dura y quebradiza, prácticamente insoluble en el agua, mala conductora del calor y de la electricidad.

Acción de calor paso progresivo del estado sólido al líquido.

b) Químicas.

Dilatación: muy variable. Gran importancia práctica para la resistencia a las variaciones bruscas de temperatura; soldadura de placas de vidrio entre sí o con metal.

3.3. CARACTERISTICAS Y COMPONENTES DEL VIDRIO.

En términos generales, las principales materias primas que intervienen en la elaboración del vidrio son en orden de importancia las siguientes: (entre paréntesis se indica el óxido o el elemento predominante).

- 1.- Arena sílica (SiO_2)
- 2.- Caliza (Ca O)
- 3.- Carbonato de sodio ($\text{Na}_2 \text{O}$)
- 4.- Dolomita (Ca O Mg O)

- 5.- Feldespato ($Al_2 O_3 Na_2 O$)
- 6.- Sulfato de calcio (SO_3)
- 7.- Borax ($B_2 O_3$)
- 8.- Fluorita (F_2)
- 9.- Arsénico ($As_2 O_3$)
- 10.- Selenio (Se)

Otra materia prima importante es la pedacera de vidrio, la cual actúa como fundente y proviene del desperdicio por estrellado, rayado o defectos del producto durante el proceso de fabricación. Y las fuentes de donde provienen principalmente son: la arena sílica de las minas localizadas en San Juan Iturbide, Gto.; Jaltípan, Ver. y Ahuazatepec, Puebla; en tanto que el carbonato de sodio proviene de San Cristóbal Ecatepec, Edo. de México y la piedra caliza de Apasco, Edo. de México.

El desperdicio de vidrio se recolecta en todo el país para emplearse mezclado con otras materias primas con el propósito de lograr una mejor y más rápida fusión de las mismas.

3.4. CLASIFICACION DEL VIDRIO.

Actualmente los productos de vidrio comprenden una gran variedad y concurren a la satisfacción de infinidad de

necesidades. Por lo que la manufactura del vidrio se divide generalmente en 3 grandes clases:

- 1) Vidrio para recipientes (botellas, frascos, etc.)
- 2) Vidrio prensado y soplado (cristalería, vidrio - para focos, fibra de vidrio, etc.)
- 3) Vidrio plano (para la industria de la construcción y automotriz).

3.5. LA INDUSTRIALIZACION DEL VIDRIO EN MEXICO.

Puede apuntarse que aún cuando nuestros antepasados tallaban figurillas y puntas de lanza con singular habilidad, éstos no conocían la fabricación del vidrio, ya que no contaban aún con el método de obtención de grandes temperaturas, necesarias para la fusión de los materiales requeridos para fabricar este material.

Podemos decir, que la industria del vidrio, propiamente dicha apareció en México a mediados del siglo XVI; no obstante que ya existían en el país maestros vidrieros antes de esa fecha pero se dice, que no habían podido lograr producir todavía el llamado vidrio plano para puertas y ventanas, siendo empleados anteriormente en las mismas los llamados "encerados", los cuales no eran más que telas pintadas cubiertas con una capa de cera fundida y dichos encerados eran

Los que cubrían las ventanas de la primitiva Catedral de México; las únicas vidrieras de la época colonial que se conservan son las que existen en el Templo de la Profesa, que datan del primer tercio del siglo XVIII (1).

Puebla de los Angeles, fué la primera ciudad que contó con una fábrica de vidrio, en el territorio mexicano.

La adopción de sistemas de producción automático o semiautomático, se inició a principios del presente siglo y lógicamente toda la demanda interna de cristalería, vidrio plano y envases diversos, se surtía con anterioridad, completamente de los mercados extranjeros, siendo hasta el año de 1909, en que se estableció la Vidriera de Monterrey, S.A., en esa misma ciudad, dedicándose a producir botella cervecera principalmente en sus inicios y más tarde amplió su actividad a la fabricación de una gran variedad de envases.

En 1935 se fundó en la ciudad de México la Vidriera México, S.A., la cual también se dedicó a la fabricación de envases.

Al año siguiente, 1936, los inversionistas de la Vidriera de Monterrey, S.A., dado el buen éxito alcanzado por

(1) Toussaint, M. El Arte Colonial en México. 4a. ed. Ed. Instituto de Investigaciones Estéticas. UNAM. México, 1983.

esta empresa, crearon otras dos con un giro de producción - diferente, estas fueron: Vidrio Plano, S.A. y Cristalería, S.A.

Por esa misma época, en el Distrito Federal se estableció la Fábrica Nacional de Vidrio, S.A., que se dedicó a la producción de garrafones de mediana capacidad. Posteriormente en el año de 1946 se fundaron tres nuevas empresas en distintas ciudades la Vidriera de Guadalajara, S.A. en esa misma localidad; Cristales Mexicanos, S.A., en Monterrey, N.L. y Vidriera Los Reyes, S.A., en el Estado de México. A fines de 1948, la Cervecería Moctezuma de Orizaba instaló su propia planta para atender sus necesidades. Todas estas empresas fueron establecidas para fabricar envases de todas clases, en forma primordial y actualmente éstas con sus producciones masivas, buscan altos niveles de productividad y eficiencia.

A) VIDRIERA LOS REYES S.A. Lugar de Estudio.

Vidriera Los Reyes S.A. es una empresa industrial -- perteneciente al sector privado, tipo manufacturera. Esta empresa industrial se dedica a la producción de envases de vidrio, a través de la transformación de sus materias primas. Sus productos son vendidos a industrias alimenticias, vinícolas, químico-farmacéuticas, refresqueras y lácteas; las cuales a su vez las necesitan para embotellar o enfras-

car sus productos, para ser finalmente distribuidos al consumidor.

U b i c a c i ó n .

Se encuentra localizada en el municipio de Tlalnepan-tla, Edo. de México, considerada como una de las zonas industriales de mayor importancia. Cuenta con suficientes medios de transporte.

Surgimiento de Vidriera Los Reyes S.A.

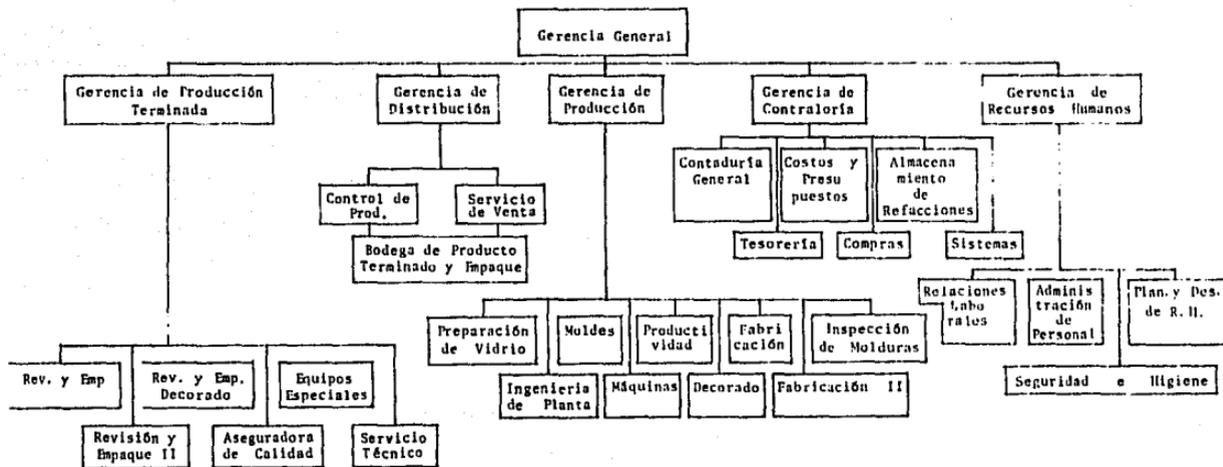
Hace su aparición, el 12 de febrero de 1944. Contando para ese entonces con 32 trabajadores entre obreros y empleados, produciendo 25,000 envases diarios.

Actualmente en Vidriera Los Reyes trabajan mas de -- 2 000 personas produciendo mas de 2 100,000 envases al día. Cuenta con 6 hornos en operación y está considerada una de las mas grandes industrias de producción de envases de vidrio de América Latina.

De acuerdo a las necesidades de producción la mayoría de los Departamentos labora en base a turnos rotatorios, los cuales son: Diurno de las 6.30 a 14.30; vespertino de 14.30 a 22.30 y nocturno de las 22.30 a 6.30. Asi mismo en el turno fijo se labora de 7.00 a 15.45 de lunes a viernes y de -- 7.00 a 12.30 los sábados.

A continuación presentamos el organigrama funcional de Vidriera Los Reyes:

ORGANIGRAMA VIDRIERA LOS REYES S.A. DE C.V.



CAPITULO 4. M E T O D O .

Este estudio es de tipo exploratorio porque busca -- los hechos sin preocuparse por predecir las relaciones existentes (1). También es considerado un estudio de campo debido a que es una investigación que se realizó en una estructura social real.

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Quisimos a través de este estudio, detectar si la No Satisfacción en el trabajo es representativa de la muestra elegida. Para ello observamos si las puntuaciones obtenidas de la construcción de un cuestionario sobre aspectos laborales, tienen cierta relación sobre las necesidades de la personalidad, en el caso específico de los trabajadores de una empresa (Vidriera Los Reyes S.A.).

A) JUSTIFICACION

Uno de los principales problemas que la Psicología del Trabajo ha tratado de dilucidar es esclarecer los motivos por los cuales una persona se accidenta en el trabajo; dado que en un accidente se dan pérdidas tan importantes y muchas veces irreparables para el trabajador y la empresa.

(1) Kerlinger, F. Investigación del Comportamiento. 2a. ed. Nueva Editorial Interamericana. México, 1975.

B) CRITERIOS DE SELECCION

Hemos considerado pertinente efectuar nuestro estudio tomando para ello la participación de una parte del sector obrero por ser la fuerza representativa del proceso productivo del país y por considerar que la investigación realizada en dicho nivel ha sido mínima. Así mismo la empresa que reunió criterios suficientes para la realización del mismo fué Vidriera Los Reyes S.A. de C.V., por considerarla una empresa con un alto nivel de producción, por tener un alto grado de mecanización en sus procesos de elaboración y por tener una alta demanda del producto elaborado.

4.2. HIPOTESIS DE TRABAJO

Queremos saber si las puntuaciones de aspectos laborales tienen relación ante las necesidades de personalidad en el trabajador.

Para esto, formulamos las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula. (H_0).

No existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes obtenidos de los factores de personalidad y los aspectos laborales de un grupo de trabajadores accidentados y otro de no accidentados.

Hipótesis Alterna. (H_1).

Existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes obtenidos de los factores de personalidad y los aspectos laborales de un grupo de trabajadores accidentados y otro de no accidentados.

4.3. DEFINICION DE VARIABLES.

En el presente estudio intervinieron por un lado la variable independiente, la cual debe entenderse como el elemento (fenómeno o situación) que explica, condiciona o determina la presencia de otro; a su vez aquel elemento -- (fenómeno o situación) explicado o que está en función de otro se considera como la variable dependiente.

A continuación presentamos nuestras variables:

Variable Independiente.

Una muestra de trabajadores del nivel obrero, formada por dos grupos: Trabajadores accidentados (Grupo A) y -- Trabajadores no accidentados (Grupo B).

ACCIDENTADOS

V.I. = TRABAJADORES

NO ACCIDENTADOS

Variable Dependiente.

Son las respuestas dadas por los trabajadores de am-

bos grupos, tanto al Cuestionario de Aspectos Laborales como al Inventario de Necesidades, P.R.F. de Douglas N. --- Jackson.

ASPECTOS LABORALES

V.D. -

NECESIDADES PERSONALES

Definición de conceptos.-

Satisfacción laboral.- es toda manifestación de agrado verbal o escrita del trabajador hacia el trabajo desempeñado, jefes o ambiente de trabajo*.

No Satisfacción laboral.- es toda manifestación de -desagrado verbal o escrita del trabajador hacia el trabajo desempeñado, jefes o ambiente laboral.

Necesidad.- es un constructo hipotético que representa a una fuerza de la región cerebral, la cual organiza la percepción, la conación y la acción, de tal manera que se -modifica en una cierta dirección una situación existente insatisfactoria.

- * Riaño, R..E. R. Tesis. "Procedimiento motivacional para incrementar el comportamiento de seguridad en el trabajo. Fac. de Psicología. UNAM. México, 1980.
- ** Murray H. "Exploration and personality". Oxford Press -- N.Y., 1938.

4.4. DESCRIPCION DE LA MUESTRA.

Fué obtenida de una población constituida por aproximadamente 2000 trabajadores obreros a través del muestreo no probabilístico intencional porque fueron seleccionados aquellos trabajadores que poseían las características requeridas por la investigación es decir hombres, que pertenecían a un nivel específico y que hubieran sufrido algún accidente de trabajo y otros sin registro de accidente.

Calculamos trabajar con 660 trabajadores pero para fines de estudio y probar nuestro objetivo el número total de la muestra fué de 60 trabajadores que cumplieron con las siguientes características:

- 1.- Ser del sexo masculino
- 2.- Contrato de planta
- 3.- Antigüedad mínima de 2 años
- 4.- Escolaridad mínima de primaria
- 5.- Antecedentes de haber o no sufrido algún accidente de trabajo.

Con estos criterios de selección los 60 trabajadores se dividieron en 2 grupos de 30 cada uno, el grupo A, lo formaron los trabajadores accidentados; el grupo B por trabajadores no accidentados.

La edad promedio observada en el grupo A fué de --

32.33 años, así mismo en el grupo B se observó una edad promedio de 32 años. En el grupo A se observa que el 56.57% de los trabajadores su escolaridad fué a nivel primaria; el 36.66% fué de nivel secundaria y solo el 6.66% con estudios de nivel medio superior. Mientras que en el grupo B el nivel de escolaridad observado en los trabajadores es con estudios de primaria el 60%, con estudios de secundaria el 30% y sólo el 10% cuenta con estudios a nivel medio superior.

Así mismo se observó que la antigüedad promedio en el trabajo de los integrantes del grupo A fué de 11.16 años, mientras que la observada en el grupo B fué de 9.33 años.

En lo que respecta al estado civil de los trabajadores se observó que en ambos grupos el 86.66% son casados y un 13.33% son solteros.

En lo referente al turno se observó que el 56.66% de los trabajadores del grupo A labora en turno rotatorio, mientras que el 43.33% lo hace en turno fijo. Se observó también que en el grupo B el 60% labora en turno rotatorio, mientras que el 40% lo hace en turno fijo.

Ambos grupos refirieron que pertenecen a los siguientes Departamentos:

- a) Combustión de hornos

- b) Equipos especiales
- c) Fabricación
- d) Mantenimiento
- e) Mantenimiento de hornos
- f) Materias primas
- g) Moldes
- h) Revisión y decorado
- i) Revisión y empaque
- j) Servicios generales
- k) Servicios técnicos
- l) Taller eléctrico

Lugar de Aplicación.-

Un aula del Depto. de Capacitación, con capacidad para 40 personas, con sillas.

4.5. INSTRUMENTOS.

Fueron seleccionados para el presente estudio, un cuestionario de aspectos laborales, así como una prueba de personalidad de D. N. Jackson; P.R.F. (Personality Research Form), Forma A.

A) Construcción del Cuestionario de Aspectos Laborales.

Finalidad.-

Obtener información acerca de los aspectos concernientes a la interacción del trabajador en su ambiente laboral, familiar y social, ya que son considerados de gran importancia en la realización de nuestra investigación.

Este cuestionario llamado de aspectos laborales, - está destinado a extraer información de un grupo de trabajadores obreros sobre los factores higiénicos y motivadores retomados de la Teoría Dual de Frederick Herzberg. -- (Se aclara que dicha teoría se utilizó en el diseño de este cuestionario).

Este cuestionario contiene una serie de preguntas cerradas* en referencia a los dos tipos de factores que di-

*Pregunta cerrada para Claire Seltiz es aquella en que - las respuestas del sujeto se hallan limitadas a alternativas ya establecidas, consisten en una serie de respuestas de las que el interrogado toma una como mas acorde con su postura.

cha teoría postula.

Inicialmente fueron construídos reactivos para formar un banco de contenido, proporcionando los materiales que en forma indirecta dieran a conocer aquellos aspectos laborales de trabajadores de una empresa. De 90 reactivos que se tenían en un principio y mediante un análisis de contenido se seleccionaron 36 de ellos, los cuales reunían lo que se pretendía medir. Cada uno de los reactivos nos dieron 5 categorías de respuesta diferencial entre sí, por ejemplo: a) muy satisfactorias, b) satisfactorias, c) indiferentes, d) insuficientes y e) muy insuficientes; categorías que cubren la respuesta al siguiente reactivo:

1) ¿Cómo considera las prestaciones y remuneraciones otorgadas por la empresa?.

Aquí el trabajador responderá como considera lo antes mencionado a través de la empresa, eligiendo por ejemplo: la letra a, si para él son muy satisfactorias, la b, si son sólo satisfactorias y así sucesivamente hasta indicar que las prestaciones y remuneraciones le son muy insuficientes, eligiendo el último de los incisos.

Válidez. -

Proporcionan el poder discriminativo que pretenden medir, lo que deben medir los constructos o reactivos.

La Confiabilidad del instrumento reportó consistencia en las respuestas de los trabajadores; puesto que el contenido manifiesto no presentó dudas y fué lo suficientemente claro y conciso.

Tiempo de aplicación del Cuestionario de Aspectos Laborales.-

Fuó de 30 minutos

Calificación del Cuestionario de Aspectos Laborales.-

Se llevó a cabo en forma manual observando la respuesta elegida por el trabajador y detectando la categoría elegida que podría haber sido la a), la b) hasta la e).

A cada inciso se le asignó un valor, éste iba de 5 a 1 correspondiendo a los incisos del a al e respectivamente, así pues al ir observando la elección de respuesta se codificó cada valor obteniendo el total para cada trabajador a sus 36 reactivos.

El puntaje obtenido se transformó a puntaje estándar para obtener posteriormente un resultado final. Así tenemos que de la información obtenida de los obreros, el puntaje inferior al promedio observado en el grupo A fué de 127 puntos y 122 en el grupo B; así como el puntaje mayor observado en ambos grupos fué de 164 y de 167 respectivamente.

B) Inventario de Necesidades de D. N. Jackson, P.R.F.
(Personality Research Form), Forma A.

Este inventario fué diseñado para evaluar la personalidad y está basado en las teorías de Henry A. Murray, también ha demostrado ser un instrumento válido y confiable para medir las necesidades que llevan a una persona a actuar, así lo indican los resultados obtenidos a través de un gran número de investigaciones.

La forma de presentación del Inventario de Necesidades utilizada en la presente investigación es la forma A, la cual consta de 15 escalas con 20 reactivos cada una, 10 presentados en forma verdadera y 10 en forma falsa, haciendo un total de 300 reactivos. Se contesta en una hoja de -- respuestas, marcando según la elección del sujeto: SI ó NO.

Tiempo aproximado de aplicación del Inventario de Necesidades.-

Fué de 60 minutos.

La calificación se efectuó con plantillas que identifican cada una de las escalas y que contienen las respuestas esperadas, contra las que se confrontan y el rango de calificación por escala varía de 0 a 20 puntos.

Descripción de las escalas.-

Escala 1. Necesidad de Logro.-

Esta escala mide la necesidad de vencer obstáculos, de esforzarse para hacer algo difícil; de alcanzar ciertas metas bien y tan rápido como sea posible.

Una calificación alta significa que el sujeto tiene las siguientes características: aspira a completar tareas - difíciles; a mantener altos niveles de eficiencia y está - dispuesto a trabajar hacia objetivos distantes; responde positivamente a la competencia, deseando poner un gran esfuerzo para lograr éxito.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: esforzado, motivado, capaz, con propósitos, con afán de logro, con aspiraciones de mejorarse a sí mismo, emprendedor, productivo ambicioso, competidor.

Escala 2. Necesidad de Afiliación.-

Esta escala mide la necesidad de asociarse con otra persona o personas, ya sea para un esfuerzo cooperativo, por compañerismo o amor.

Una calificación alta significa que la persona goza estando con amigos y gente en general; que acepta a la gente rápidamente; hace esfuerzos para ganar amistades y mante-

ner asociaciones con la gente.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: --
leal, cariñoso, amigable, de buen carácter, buen compañero,
cooperativo, gregario, hospitalario, sociable, afiliativo y
de buena voluntad.

Escala 3. Necesidad de Agresión.-

Esta escala mide la necesidad de ofender, dañar, acu-
sar o ridiculizar maliciosamente a una persona u objeto; de
castigar severamente.

Una calificación alta significa que la persona tiene
las siguientes características: goza combatiendo y discutiendo;
es fácilmente irritable; algunas veces desea ofender a -
la gente para conseguir lo que quiere; puede vengarse de la
gente que cree lo ha dañado.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: agre-
sivo, pendenciero, irritable; que le gusta discutir, amenaza-
dor, hace de menos a los demás, de temperamento agresivo, se
enoja fácilmente, hostil, vengativo, brusco.

Escala 4. Necesidad de Autonomía.-

Esta escala mide la necesidad de dirigir o controlar
uno mismo sus propias acciones o conducta; de tener la liber-
tad de gobernarse por sus propias leyes; de resistir la in-

fluencia o la cohesión; de desafiar a la autoridad y luchar por la independencia.

Una calificación alta significa que la persona tiene las siguientes características: trata de romper con las restricciones, limitaciones o confinamiento de cualquier clase; goza siendo libre; no ligado a la gente, a lugares u obligaciones; puede rebelarse cuando se enfrenta a restricciones.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: no manejable, seguro de sí, independiente autónomo, rebelde, individualista, no gobernable, inconforme, no sumiso, no dominado, resistente, aislado.

Escala 6. Necesidad de Resistencia.-

Esta escala mide la necesidad de tolerar dolor o adversidad, o de persistir en una línea de acción a pesar de las dificultades. Ser estoico, tener fortaleza física y moral.

Una calificación alta significa que la persona desea trabajar largas horas, no se rinde fácilmente a un problema; persevera aún en presencia de una gran dificultad; es paciente e inflexible en sus hábitos de trabajo.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: persistente, determinado, firme, constante, perseverante, impla

cable, infatigable, terco, enérgico, vigoroso.

Escala 7. Necesidad de Exhibicionismo.-

Esta escala mide la necesidad de atraer, excitar, se ducir, conmovir, divertir, entretener a otros, autodramatizar. De adquirir seguridad mediante el logro de la atención de los otros.

Una calificación alta significa que la persona desea ser el centro de la atención; goza teniendo auditorio; puede gozar siendo dramático o chistoso.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: pintoresco, entretenido, encantador, exhibicionista, expresivo, ostentoso, demostrativo, llamativo, dramático, pretencioso.

Escala 8. Necesidad de Evasión.-

Esta escala mide la necesidad de evitar o huir del pe ligro, de aquellas situaciones o personas que de algún modo causan inseguridad; temer el daño, enfermedad o muerte; ocul tarse o tomar medidas de protección.

Una calificación alta significa que el sujeto presenta las siguientes características: no goza de actividades -- emocionantes, especialmente que involucran miedo; evita ries go y daño al cuerpo, busca maximizar su seguridad personal.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: temeroso, se retira del peligro, se autoprotege, evita el dolor, cuidadoso, cauteloso, busca la seguridad, tímido, --- aprehensivo, precavido, no aventurero, evita riesgos, atento al peligro, se mantiene fuera del camino que le puede hacer daño, vigilante.

Escala 9. Necesidad de Impulsividad.-

Esta escala mide la necesidad de actuar sin deliberación o de reaccionar inmediatamente, sin reflexionar, ante una situación, de tener una conducta espontánea.

Una calificación alta significa que la persona tiende a actuar de repente, al momento y sin deliberación; que desahoga rápidamente sus sentimientos y deseos; habla libremente; puede ser lábil en la expresión de sus emociones.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: apresurado, imprudente, desinhibido, espontáneo, descuidado, -- irreprimible, de pensamiento rápido, lábil, impaciente, impulsivo, excitable, impetuoso.

Escala 10. Necesidad de Interés por los demás.-

Esta escala mide la necesidad que conduce a uno a suministrar ayuda a los demás como protección, comida y otros cuidados al niño, al débil o al incapaz; a interesarse por -

los demás.

Una calificación alta significa que la persona tiene las siguientes características: da simpatía y confort; ayuda a los otros siempre que es posible; se interesa en el -- cuidado de los niños, incapacitados o enfermos; ofrece ayuda a aquellos que tienen necesidad de ella; rápidamente hace favores a otros.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: simpático, paternal, servicial, benevolente, alentador, protector, que conforta, maternal, que da apoyo, que da ayuda, -- atiende, consolador, caritativo.

Escala 11. Necesidad de Orden. -

Esta escala mide la necesidad de un orden interno que se expresa en conductas diversas como: organización del sujeto y de su medio ambiente; limpieza y cuidado de su cuerpo y sus vestimentas; arreglo de sus objetos personales poniendo cada cosa en su lugar; escrupulosidad y orden en su trabajo y todas sus actividades.

Una calificación alta significa que la persona está interesada en mantener sus efectos personales y lo que le rodea pulcro y organizado; le disgusta el desorden, la confusión, la ausencia de organización; que está interesado en desarrollar métodos para mantener los materiales metódica--

mente organizados.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: pulcro, organizado, aseado, sistemático, bien ordenado, disciplinado, puntual, consistente, metódico, sujeto a un horario, que planea.

Escala 12. Necesidad de Humorismo.-

Esta escala mide la necesidad de relajamiento tanto, físico como mental; de buscar diversión y entretenimiento; jugar, refr. Evitar una tensión seria y tomar la vida un tanto en broma.

Una calificación alta significa que el sujeto hace - las cosas por diversión; emplea mucho tiempo participando en juegos, deportes, actividades sociales y otros entretenimientos; goza los juegos e historias chistosas; mantiene una -- forma ligera y fácil de actitudes hacia la vida.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: juguetero, jovial, alegre, risueño, que busca el placer, frívolo, que le gusta reír, travieso, deportivo, jubiloso, despreocupado.

Escala 13. Necesidad de Reconocimiento Social.-

Esta escala mide la necesidad de exigir respeto, bus

car distinción, aprobación, prestigio social y honores, de alcanzar un estatus social alto.

Una calificación alta en esta escala significa que la persona desea estar en alta estima por sus conocimientos; es tá muy interesado en su reputación y lo que otra gente piensa de él; que trabaja para la aprobación y reconocimiento de otros.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: busca aprobación, decoroso, de buena conducta, que busca reconocimiento, causa buena impresión, busca ser respetado, social mente adecuado, busca admiración, atento, agradable.

Escala 14. Necesidad de Conocimiento Intelectual. -

Esta escala mide la necesidad de preguntar o contestar cosas de interés general, de estar interesado en la teoría; de analizar eventos y generalizar; de hacer énfasis en lo lógico y lo razonable; autocorrección y crítica; el hábito de exponer una opinión en forma precisa; de hacer corresponder el pensamiento con los hechos; hacer especulación desinteresada; estar interesado en formulaciones abstractas: ciencias, matemáticas, filosofía.

Una calificación alta en esta escala significa que la persona desea entender muchas áreas del conocimiento; goza - el pensamiento lógico, de la síntesis de ideas, de las gene-

realizaciones verificables, de los valores del pensamiento, particularmente cuando está dirigido a satisfacer la curiosidad intelectual o resolver un problema.

Los adjetivos que pueden definir este rasgo son: curioso, analítico, explorador, intelectual, reflexivo, incisivo, investigador, lógico, teórico, racional, inquisitivo.

Escala 15. Escala de Verdad (de Error).-

Una calificación alta significa que el sujeto dió -- respuestas improbables o falsas, de una manera al azar, posiblemente debido a falta de cuidado, comprensión pobre, pasividad, confusión o anormalidad.

Esta escala se elaboró como una forma de control de las otras escalas y como punto de partida para la elección de las otras escalas. Esta escala fue diseñada para detectar aquellos protocolos en los cuales existe error, no intencionado, por parte del examinado, que sería muy difícil de detectar de otra forma. Los reactivos pertenecientes a esta escala describen situaciones tan comunes a la población en general que las respuestas esperadas son tan obvias que al no producirse son fácilmente detectadas.

La expectativa inicial de que esta escala es altamente sensitiva a ciertos tipos de respuesta no válidas, ha sido repentinamente demostrado (véase Helmes, Red y Jackson,

1977; Neill y Jackson 1970). En ausencia de tales medios para apreciar la validez, sería difícil, de hecho, detectar las fallas, ya sea por falta de instrucciones adecuadas o por negativismo, descuido en las respuestas, inexactitud en las calificaciones u otras condiciones infortunadas, las cuales, a veces, contribuyen a hacer la prueba no confiable y no válida.

4.6. PROCEDIMIENTO.

Al dirigirnos al Jefe del Depto. de Recursos Humanos y proponerle el propósito general de nuestra investigación, así como la forma en que se llevaría a cabo dicho trabajo, el tiempo que nos tomaría éste; le indicamos que requeriría de la aplicación de un cuestionario que sobre aspectos laborales había, así como la aplicación de un inventario de personalidad. Una vez que se aceptó nuestro objetivo, solicitamos información de como operaba la empresa en cuanto a los horarios de labores, turnos de trabajo, así como los Departamentos en los que se laboraba.

Para dar inicio a la aplicación de ambos instrumentos se llevó a cabo la presentación de nosotras, así como informarles en que consistía nuestra investigación; que ésta era independiente a la empresa y que no les perjudicaría en nada y que si les podría reportar beneficios al to-

mar conciencia de los resultados que se obtuvieran: "Por -- ello les pedimos su colaboración en la aplicación de un -- cuestionario y de una prueba de personalidad; esto se efectuará de la siguiente manera: Nos reuniremos en 3 sesiones las cuales serán de 30 minutos cada una, la primera corresponderá a la aplicación del cuestionario, mientras que la -- segunda y tercera a la prueba. Por lo tanto hoy iniciamos con el cuestionario. Les pedimos su cooperación para contestarlo, haciéndolo con la mayor sinceridad posible". Fueron aclaradas dudas y luego se les proporcionó a cada uno sus respectivos cuestionarios así como sus hojas de respuestas, contestaron con lápiz.

Dada por terminada esta aplicación se procedía en la segunda sesión a la aplicación de la primera parte de la -- prueba de personalidad, concluyendo en una tercera sesión.

Para la aplicación del inventario, el cual se aplica ba en el mismo lugar, se le repartía a cada trabajador un cuadernillo que contenía las oraciones de dicho inventario, así como su hoja de respuestas, luego se les daban las siguientes instrucciones:

"Esta prueba es individual, consta de una serie de -- oraciones que pueden describirle, lea cada una de ellas con cuidado y decida si lo describe o está de acuerdo con ellas entonces marcará en su hoja de respuestas un SI y si no --

está de acuerdo o piensa que no lo describe marcará un NO.
Conteste todas las preguntas aunque no este completamente
seguro de sus respuestas".

CAPITULO 5. ANALISIS ESTADISTICO Y RESULTADOS.

Se observó que en los 2 grupos de 30 trabajadores cada uno, las edades que participaron en este estudio fueron de 20 a 55 años; donde la escolaridad se encontró desde nivel primaria hasta el nivel medio superior; la mayoría de los trabajadores son casados; tienen una antigüedad mínima de 2 años y máxima de 30 años y el turno en el que trabajan es el 58.33% de ellos en el rotatorio y el 41.66% en el turno fijo.

El grupo A de los trabajadores accidentados y el grupo de los no accidentados de Vidriera Los Reyes S.A., tienen asignados sus puestos de acuerdo a categorías, encontrándose en total 72 de ellas, de las cuales 24 fueron las reportadas por los trabajadores y 12 Departamentos a los que pertenecieron respectivamente.

5.1. ANALISIS DE DATOS.

A) Cuestionario de Aspectos Laborales.

A continuación se presentan los resultados obtenidos del Cuestionario de Aspectos Laborales, cada uno de los reactivos proporcionó a nuestras muestras diversos datos a través de las categorías de respuestas emitidas, asimismo se presenta el Cuadro No. 1, donde se observan los porcentajes de respuestas y el número de trabajadores que contestaron a

la categoría elegida por la mayoría.

Reactivo No. 1.-

En el grupo A, 25 trabajadores contestaron a la categoría 4, siendo el 83.33% de las respuestas. En el grupo B, 24 de sus trabajadores respondieron también a la misma categoría con un 80.00% de respuestas. Así tenemos que los trabajadores consideran satisfactorias las prestaciones y remuneraciones que la empresa les otorga.

Reactivo No. 2.-

13 trabajadores del grupo A, contestaron a la categoría 4, lo que da un 43.33% de respuestas; asimismo en el grupo B, 18 trabajadores lo hicieron también a la misma categoría; obteniendo un 60.00% de respuestas. Se observa -- que a dichos trabajadores les satisface realizar un trabajo de buena calidad.

Reactivo No. 3.-

En lo que se refiere al grupo A, 13 trabajadores contestaron a la categoría 4, lo cual da un 43,33% de respuestas; mientras que en el grupo B, 17 respondieron a la categoría 3 que da un 56.66% de respuestas. Los trabajadores reportan que el sueldo que perciben es suficiente para ir pasando y cubrir parte de sus necesidades.

Reactivo No. 4.-

En el grupo A, 19 trabajadores contestaron a la categoría 3, siendo un 63.33% de las respuestas; mientras que en el grupo B en forma global, 23 trabajadores respondieron a las categorías 4 y 3, lo que da un 76.66% de respuestas. Concluyen los trabajadores que son regulares y buenas las condiciones físicas del área donde trabajan las cuales se refieren a instalaciones, espacio, ventilación, iluminación y limpieza.

Reactivo No. 5.-

En lo que se refiere al grupo A, 19 de los trabajadores contestaron a la categoría 5, siendo el 63.33% de las respuestas, igualmente 20 trabajadores del grupo B lo hicieron a la misma categoría, lo cual da un 66.66% de respuesta. Indican los trabajadores que perciben el ruido durante los primeros 5 minutos de trabajo.

Reactivo No. 6.-

29 trabajadores del grupo A, respondieron a la categoría 5, siendo el 96.66% de las respuestas; Igualmente 30 trabajadores del grupo B, que da un 100.00% de respuestas, lo hicieron a la misma categoría. Los trabajadores manifiestan que usan todos los días el equipo de protección (uniforme, guantes, casco, etc.) que le proporciona la empresa como parte de su seguridad.

Reactivo No. 7.-

En el grupo A, en forma global 18 trabajadores contestaron a las categorías 5 y 3, siendo el 60.00% de las respuestas; mientras que en el grupo B, 21 trabajadores respondieron a la categoría 5, lo cual da un 70.00% de respuestas. Se observó que cuando los trabajadores solicitan asesoría del jefe, éste se las proporciona en forma inmediata, o bien los hace esperar.

Reactivo No. 8.-

En lo que se refiere al grupo A, 26 de sus trabajadores contestaron a las categorías 4 y 3 lo cual da un 86.66% de respuestas; en el grupo B, 22 trabajadores contestaron igualmente a las mismas categorías, siendo el 73.33% de las respuestas. Reportan los trabajadores que la comunicación con su jefe o supervisor es buena o regular, pues permite se hagan sugerencias y/o críticas.

Reactivo No. 9.-

Por lo que toca al grupo A, 17 trabajadores respondieron a la categoría 4, lo cual da un 56.66% de respuestas; en tanto que en el grupo B, 15 de los trabajadores lo hicieron también a la misma categoría, siendo el 50.00% de las respuestas. Consideran los trabajadores que el respeto mutuo con su jefe es bueno.

Reactivo No. 10.-

En el grupo A, en forma global 27 trabajadores contestaron a las categorías 5 y 4 siendo el 89.99% de las -- respuestas; también en el grupo B y en forma global 26 trabajadores respondieron a las mismas categorías lo que da un 86.66% de respuestas. Se observa que a los trabajadores - siempre o casi siempre les agrada trabajar con compañeros - en grupo.

Reactivo No. 11. _

En el grupo A, 29 trabajadores contestaron a las categorías 5 y 4 globalmente, siendo el 96.66% de las respues- tas; mientras que 18 trabajadores del grupo B, contestaron a la categoría 4, dando un 60.00% de respuestas. Los tra- bajadores refieren que cuando les solicitan ayuda sus compa- ñeros, se la proporcionan y además lo hacen con gusto.

Reactivo No. 12.-

16 trabajadores del grupo A, respondieron a la cate- goría 4, lo que da un 53.33% de respuestas; mientras que en el grupo B, 16 de ellos lo hicieron a la categoría 5 que - da también un 53.33% de respuestas. Lo cual indica que las relaciones con sus compañeros de trabajo son siempre o casi siempre sinceras, amistosas y de cooperación.

Reactivo No. 13.-

En lo referente al grupo A, 20 trabajadores contestaron a la categoría 5, siendo el 66.66% de las respuestas y asimismo 25 trabajadores del grupo B lo hicieron también a la misma categoría, lo cual da un 83.33% de respuestas, Observándose que consideran a su supervisor una persona -- competente para el puesto que fué asignado.

Reactivo No. 14.-

Respecto al grupo A, en forma global 22 trabajadores contestaron a las categorías 5, 4, 3 y 2 siendo un 73.33% de las respuestas; mientras que en el grupo, 26 de sus tra bajadores contestaron globalmente a las categorías 5, 4 y 3 dando un 86.66% de respuestas. Se concluye que cuando es necesario establecer normas dentro del Depto. siempre, casi siempre y algunas ocasiones el supervisor pide opinión a - los trabajadores.

Reactivo No. 15.-

27 trabajadores del grupo A, y en forma global respondieron a las categorías 5, 4 y 3 lo cual da un 89.99% de las respuestas; igualmente en el grupo B, 29 de sus trabajadores globalmente contestaron también a las mismas categorías, siendo un 96.65% de las respuestas. Por lo tanto los trabajadores consideran que su jefe es siempre, casi - siempre o algunas veces amable y preciso al delegar responsabilidad.

Reactivo No. 16.-

En el grupo A, 21 de los trabajadores contestaron a la categoría 5, que da un 70.00% de las respuestas y en el grupo B, 20 de sus trabajadores respondieron también a la misma categoría, dando un 66.66% de respuestas. Los trabajadores refieren que conocen la información acerca de como prevenir accidentes.

Reactivo No. 17.-

Respecto al grupo A, 28 trabajadores contestaron en forma global a las categorías 5, 4 y 3 siendo un 93.32% de las respuestas, asimismo en el grupo B, 27 de los trabajadores respondieron globalmente a las mismas categorías lo cual da un 89.99% de respuestas. Manifiestan los trabajadores que de algunas veces a siempre han reportado fallas importantes en su trabajo, las cuales van en contra de su seguridad.

Reactivo No. 18.-

En lo referente al grupo A, 22 trabajadores respondieron a la categoría 5, dando un 73.33% de respuestas; en el grupo B, 18 de sus trabajadores lo hicieron a la misma categoría, dando un 60.00% de respuestas. Los trabajadores indican que la empresa de muchas a 2 veces al mes realiza supervisiones minuciosas sobre las condiciones de seguridad en su área de trabajo.

Reactivo No. 19.-

En el grupo A, 21 trabajadores contestaron a la categoría 5, siendo un 70.00% de respuestas; así también en el grupo B, 24 de sus trabajadores contestaron a la mencionada categoría dando un 80.00% de las respuestas. Refieren los trabajadores que después de su horario de trabajo les gusta ir a su casa.

Reactivo No. 20.-

En lo que se refiere al grupo A, 14 de sus trabajadores respondieron a la categoría 3 lo cual da un 46.66% de respuestas; mientras que 19 trabajadores del grupo B contestaron a las categorías 4 y 3 en forma global dando un 63.33% de las respuestas. Indican los trabajadores que de una a dos horas hacen de su casa al trabajo.

Reactivo No. 21.-

25 de los trabajadores del grupo A, respondieron a la categoría 5, lo cual da un 83.33% de respuestas; igualmente 20 trabajadores del grupo B respondieron a la misma categoría siendo el 66.66% de respuestas. Reportan los trabajadores que sus ratos libres los emplean en convivir con la familia, ver T.V., escuchar música o leer el periódico.

Reactivo No. 22.-

En lo que se refiere al grupo A, 17 trabajadores respondieron a la categoría 5, siendo un 56.66% de respuestas, igualmente 18 trabajadores del grupo B lo hicieron a la misma categoría, lo que da un 60.00% de respuestas. Dichos -- trabajadores manifiestan que acostumbran llegar puntualmente a su trabajo.

Reactivo No. 23.-

23 de los trabajadores del grupo A contestaron a la categoría 5, dando un 76.66% de respuestas, también 24 trabajadores contestaron a dicha categoría siendo un 80.00% de respuestas. Se observa que a los trabajadores les produce satisfacción cuando se logra una alta productividad en su Departamento.

Reactivo No. 24.-

En el grupo A, 25 de los trabajadores en forma global respondieron a las categorías 5, 4 y 2 siendo un 83.32% de las respuestas; mientras que también globalmente 28 trabajadores del grupo B, contestaron a las categorías 5, 3 y 2 que equivale a un 93.32% de respuestas. Los trabajadores indican que de muchas veces a alguna vez han recibido elogios de sus compañeros y jefe por su buen trabajo.

Reactivo No. 25. -

24 de los trabajadores del grupo A en forma global respondieron a las categorías 5, 4 y 3 dando un 79.98% de respuestas; mientras que 19 trabajadores del grupo B globalmente contestaron a las categorías 5, 4, 3 y 2 dando un 63.32% de respuestas. Refieren los trabajadores que de 4 veces a 1 vez han sido felicitados cuando hacen alguna aportación de mejora a su trabajo.

Reactivo No. 26. -

En ambos grupos 27 de los trabajadores y en forma global contestaron a las categorías 5, 4 y 3 respectivamente, dando un 89.99% de las respuestas. Concluyen que de alguna vez a siempre cuando existe alta productividad en su Departamento son premiados.

Reactivo No. 27. -

Los 30 trabajadores de ambos grupos contestaron a las categorías 5, 4 y 3 en forma global, dando un 99.99% de las respuestas. Por lo que manifiestan que de alguna vez a -- siempre les gusta que los tomen en cuenta en la toma de decisiones de trabajo.

Reactivo No. 28. -

En ambos grupos 23 de sus trabajadores contestaron a la categoría 5 lo cual da un 76.66% de las respuestas. Observándose que les gusta desempeñar el puesto que ocupan.

Reactivo No. 29.-

En el grupo A, 17 trabajadores respondieron a la categoría 5, lo que da un 56.66% de respuestas; así también 18 de los trabajadores del grupo B, lo hicieron a la misma categoría dando un 60.00% de respuestas. Lo cual indica que siempre llegan con entusiasmo a su trabajo.

Reactivo No. 30.-

28 de los trabajadores del grupo A, contestaron a las categorías 5 y 4 en forma global; siendo un 93.33% de respuestas; igualmente 24 de los trabajadores del grupo B lo hicieron también y en forma global a las mismas categorías dando un 80.00% de respuestas. Dichos trabajadores consideran variado y creativo su trabajo.

Reactivo No. 31.-

En lo que se refiere al grupo A, 24 de los trabajadores respondieron a la categoría 5, lo cual da un 80.00% de respuestas; asimismo 27 de los trabajadores del grupo B lo hicieron también a dicha categoría, siendo un 90.00% de las respuestas. Reportan los trabajadores que les gusta cuidar siempre el equipo que les asignan para trabajar.

Reactivo No. 32.-

28 de los trabajadores del grupo A contestaron a la categoría 5 lo cual da un 93.33% de respuestas; igualmente en el grupo B, 29 trabajadores respondieron a dicha categoría dando un 96.66% de respuestas. Concluyen dichos trabajadores que su responsabilidad por el trabajo es entregarlo a tiempo todo el mes.

Reactivo No. 33.-

En lo referente al grupo A, 22 trabajadores contestaron a la categoría 4 dando un 73.33% de respuestas. De igual forma 17 de los trabajadores del grupo B, lo hicieron a la misma categoría siendo un 56.66% de respuestas. Se observa que se dan una calificación de 8 como personas responsables de su trabajo.

Reactivo No. 34.-

En el grupo A, 28 de los trabajadores contestaron a la categoría 5, lo cual da un 93.33% de las respuestas y 27 trabajadores del grupo B también respondieron a la misma categoría, siendo un 90.00% de las respuestas. Por lo que para dichos trabajadores resulta importante que el personal asista a cursos de capacitación.

Reactivo No. 35.-

19 de los trabajadores del grupo A, contestaron a -- las categorías 5, 4, 3 y 2 en forma global dando un 62.98% de respuestas, mientras que 20 trabajadores del grupo B, -- respondieron a las categorías 5, 3 y 2 que globalmente da un 66.66% de respuestas. Dichos trabajadores manifiestan -- que de 1 a 4 han sido los ascensos que han recibido en los últimos 2 años.

Reactivo No. 36.-

En el grupo A, 22 de sus trabajadores contestaron a las categorías 5, 4, 3 y 2 en forma global que dió un 73.99% de respuestas; también 21 trabajadores del grupo B respondieron a las mismas categorías por lo que globalmente da un -- 69.99% de respuestas. Concluyen que de muchas veces a alguna vez ellos mismos han promovido para ser enviados a capacitación.

C U A D R O No. 1
 RESULTADOS POR REACTIVO DEL CUESTIONARIO DE ASPECTOS
 LABORALES DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS Y NO ACCI-
 DENTADOS DE VIDRIERA LOS REYES, S.A.

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen- taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen- taje.
1. ¿Cómo considera las prestacio- nes remuneraciones otorgadas por la empresa? a) Muy satisfactorias b) Satisfactorias c) Indiferentes d) Insuficientes e) Muy insuficientes	25	4	83.33	24	4	80.00
2. Siente que le satisface a) Recibir un sueldo elevado b) Realizar un trabajo de -- buena calidad c) Obtener buenas prestacio- nes d) Obtener reconocimiento en tre sus compañeros o jefe e) El mismo sueldo o menos	13	4	43.33	18	4	60.00

CONT. CUADRO NO. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
3. Considera que el sueldo percibido es suficiente para: a) Alimentación, vivienda, - vestido. b) Irla pasando c) Cubrir parte de sus nece- sidades. d) Es insuficiente e) Es muy insuficiente	13	4	43.33	17	3	56.66
4. ¿Cómo considera las condiciones físicas del área donde trabaja? (Instalaciones, espacio, ventilación, iluminación, --limpieza). *** a) Excelentes b) Buenas c) Regulares d) Malas e) Pésimas	19	3	63.33	23	4,3**	76.66

CONT. CUADRO NO. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
5. ¿El ruido que se escucha -- cuando está trabajando, lo percibe durante? a) Los primeros 5 minutos de trabajo b) Los primeros 15 minutos de trabajo c) Los primeros 30 minutos de trabajo d) La primera hora de traba- jo e) La segunda hora de traba- jo	19	5	63.33	20	5	66.66
6. ¿Qué uso le da al equipo de protección que le proporci- ona la empresa como parte de las medidas de seguridad? (guantes, casco, uniforme, etc.). a) Lo usa todos los días b) Solamente dos veces al mes c) Una sola vez al mes d) Alguna vez al mes e) Nunca	29	5	96.66	30	5	99.99

CONT. CUADRO NO. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
7. Cuando solicita asesoría de su jefe:	18	5,3**	60.00	21	5	70.00
a) La recibe inmediatamente						
b) Me atiende de inmediato pero no me proporciona la orientación que solicito						
c) Siempre me hace esperar						
d) La recibo pero con burla						
e) Nunca la recibo						
8. La comunicación con su jefe o supervisor inmediato, permite se hagan sugerencias, críticas, opiniones en forma:	26	4,3**	86.66	22	4,3**	73.33
a) Excelente						
b) Buena						
c) Regular						
d) Mala						
e) Pésima						

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen- taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen- taje.
9. El respeto mutuo entre su jefe y usted ¿cómo es? a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo	17	4	56.66	15	4	50.00
10. ¿Le agrada trabajar con un grupo de compañeros? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas ocasiones d) Casi nunca e) Nunca	27	5,4**	89.99	26	5,4 **	86.66

CONT. CUADRO No. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A"			G R U P O "B"		
	T R A B A J. A C C I D.			T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
11. Cuando algún compañero le so- licita que lo ayude a termi- nar su trabajo, usted:	29	5,4**	96.66	18	4	60.00
a) Lo hace con mucho gusto						
b) Lo ayuda						
c) Lo ayuda pero solo por compromiso						
d) Se niega						
e) Le contesta con groserías que no lo moleste						
12. ¿Sus relaciones interpersona- les con sus compañeros de - trabajo son sinceras, amisto- sas y de cooperación?	16	4	53.33	16	5	53.33
a) Siempre						
b) Casi siempre						
c) Algunas ocasiones						
d) Casi nunca						
e) Nunca						

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
13. ¿Considera que su supervisor es una persona competente para el puesto que fué asignado? a) Sí b) No, debieron haberle asignado ese puesto, de todo se enoja. c) Le falta capacitación d) Es incapaz para desarrollarlo e) Nunca se encuentra en su oficina.	20	5	66.66	25	5	83.33
14. ¿Cuando es necesario establecer alguna norma dentro del Departamento, el supervisor pide opinión al personal? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas ocasiones d) Solo lo ha hecho una vez e) Nunca	22	5,4,3,2**	73.33	26	5,4,3**	86.66

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
15. ¿La disponibilidad del jefe al delegar responsabilidad o enseñar es en forma precisa y amable? a) Siempre b) Muchas veces c) Algunas veces d) Frecuentemente no e) Nunca	27	5,4,3**	89.99	29	5,4,3**	96.65
16. La información acerca de cómo prevenir accidentes usted: a) La conoce b) Tiene poco conocimiento de ella c) No sabe en que consiste d) No le interesa e) Nunca la ha recibido	21	5	70.00	20	5	66.66

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
17. ¿Ha llegado a reportar fallas importantes en su trabajo que van en contra de su seguridad?	28	5,4,3**	93.32	27	5,4,3**	89.99
a) Siempre, soy muy insistente.						
b) Muchas veces						
c) Algunas veces						
d) Casi nunca						
e) Nunca						
18. ¿Cuántas veces al mes la empresa hace una supervisión minuciosa sobre las condiciones de seguridad en su área de trabajo?	22	5	73.33	18	5	60.00
a) Muchas veces						
b) Dos veces al mes						
c) Una vez						
d) Alguna vez						
e) Ninguna vez						

CONT. CUADRO NO. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
19. ¿Después de su horario de trabajo gusta de? a) Ir a casa b) Llevar a mis hijos al par que c) Ir a un deportivo d) Ir al cine e) Ir con sus amigos a la cantina.	21	5	70.00	24	5	80.00
20. ¿Cuanto tiempo hace de su ca sa al trabajo? a) Tres horas b) Dos horas c) Una hora d) 30 minutos e) 10 minutos	14	3	46.66	19	4,3**	63.33

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
21. ¿En sus ratos libres que actividades realiza?	25	5	83.33	20	5	66.66
a) Leer el periódico, escuchar música, ver T.V., - convivir con la familia.						
b) Jugar algún deporte						
c) Ir al cine, visitar amigos						
d) Me es indiferente lo anterior						
e) No realizo ninguna actividad						
22. ¿Acostumbra llegar puntual a su trabajo?	17	5	56.66	18	5	60.00
a) Siempre						
b) Casi siempre						
c) Algunas veces						
d) Casi nunca						
e) Nunca						

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A"			G R U P O "B"		
	T R A B A J. A C C I D.			T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
23. Cuando en su departamento se ha logrado una alta productividad esto le produce: a) Satisfacción b) Algo de satisfacción c) Regular satisfacción d) Poca satisfacción e) Ninguna satisfacción	23	5	76.66	24	5	80.00
24. ¿Ha recibido elogios de sus compañeros y jefe por su buen trabajo? a) Muchas veces b) Dos veces c) Una vez d) Alguna vez e) Ninguna vez	25	5,4,2**	83.32	28	5,3,2**	93.32

CONT. CUADRO NO. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegorfa.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegorfa.	Catego- ría*	Porcen taje.
25. ¿Ha sido felicitado cuando hace alguna aportación de mejora a su trabajo? a) Cuatro veces b) Tres veces c) Dos veces d) Una vez e) Cero veces	24	5,4,3**	79.98	19	5,4,3,2**	63.32
26. ¿Es premiado cuando existe alta productividad en su Departamento? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	27	5,4,3**	89.99	27	5,4,3**	89.99

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
27. ¿Le gusta que lo tomen en cuenta para tomar decisiones de trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	30	5,4,3**	99.99	30	5,4,3**	99.99
28. ¿Le gusta desempeñar el puesto que ocupa? a) Mucho b) Poco c) Me es indiferente d) No me gusta e) Lo hago por costumbre	23	5	76.66	23	5	76.66
29. ¿Llega con entusiasmo a su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	17	5	56.66	18	5	60.00

CONT. CUADRO No. 1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
30. Si pudiera escoger entre las siguientes clasificaciones su trabajo es: a) Creativo b) Variado c) Metódico d) Rutinario e) No creativo	28	5,4**	93.33	24	5,4**	80.00
31. ¿El equipo que le asignan para trabajar (herramientas) le gusta cuidarlo? a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca	24	5	80.00	27	5	90.00

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D.			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
32. Su responsabilidad por el - trabajo es:	28	5	93.33	29	5	96.66
a) Entregarlo a tiempo todo el mes						
b) Dos veces al mes no hacer lo						
c) Alguna vez deja de hacer- lo						
d) Le es indiferente						
e) Ninguna vez lo entrego a tiempo						
33. ¿Qué calificación se daría como persona responsable de su trabajo?	22	4	73.33	17	4	56.66
a) Diez						
b) Ocho						
c) Seis						
d) Cuatro						
e) Dos						

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A"			G R U P O "B"		
	T R A B A J. A C C I D.			T R A B A J. N O A C C I D.		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría.	Catego- ría*	Porcen taje.
34. ¿Considera importante que el personal asista a cursos de capacitación?	28	5	93.33	27	5	90.00
a) Siempre						
b) Casi siempre						
c) Algunas veces						
d) Casi nunca						
e) Nunca						
35. ¿Cuántos ascensos ha recibido en su trabajo en los dos últimos años?	19	5,4,3,2**	62.98	20	5,3,2**	66.66
a) Cuatro						
b) Tres						
c) Dos						
d) Uno						
e) Ninguno						

CONT. CUADRO NO.1

R E A C T I V O	G R U P O "A" T R A B A J. A C C I D .			G R U P O "B" T R A B A J. N O A C C I D .		
	No.de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría	Catego- ría	Porcen taje.	No de Trabaj que contesta ron a la ca- tegoría	Catego- ría	Porcen- taje.
36. ¿Cuántas veces usted ha promovido para que lo envíen a capacitarse? a) Muchas veces b) Dos veces c) Una vez d) Alguna vez e) Ninguna vez	22	5,4,3,2**	73.99	21	5,4,3,2**	69.99

* Categorías

- a) = 5 puntos
- b) = 4 "
- c) = 3 "
- d) = 2 "
- e) = 1 "

** Suma de frecuencias de más de 2 categorías es = a un porcentaje global.

*** Por ejemplo: El reactivo No.4 del grupo "B" (trabajadores no accidentados)
40.00% de respuestas a la categoría 4 (Buenas) elegida por 15 trabajadores
+ 36.66% de respuestas a la categoría 3 (Regulares) elegida por 11 trabajadores
El total de ambos porcentajes nos da un 76.66%.

Fuente: Directa.

B) DESCRIPCIÓN DE LOS PERFILES.

Para poder realizar la descripción y el análisis de los perfiles de los trabajadores del grupo de accidentados y no accidentados respectivamente, se tomaron las puntuaciones obtenidas por escala de necesidades del P.R.F., en base a las medias aritméticas lo cual nos permitiera conocer las necesidades características de uno y otro grupo. - (Ver Cuadro No. 2).

- PERFIL DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS. GRUPO A

Los resultados muestran que en el grupo A (trabajadores accidentados) la necesidad de interés por los demás obtuvo una media de 13.90 que es mayor a la obtenida por el grupo B (trabajadores no accidentados); entre los cuales se encontró una diferencia de 1.01, lo cual quiere decir que los trabajadores accidentados muestran mayor necesidad de dar ayuda, protección, servicio, apoyo a la gente que los rodea o que les solicita su ayuda; por lo que se describen con los siguientes adjetivos: Protectores, buenos compañeros, cooperadores, serviciales y esto lo reafirma su respuesta dada a los reactivos 11 y 12 del Cuestionario de Aspectos Laborales, en donde con respecto al reactivo 11, del total de los trabajadores, el 96.66% manifestaron que proporcionan su ayuda cuando algún compañero la

C U A D R O No. 2

RESULTADOS DE LAS X Y S PARA CADA UNA DE LAS ESCALAS DEL INVENTARIO DE NECESIDADES, P.R.F., DE D. N. JACKSON DE - LOS GRUPOS A Y B DE VIDRIERA LOS REYES Y LA DIFERENCIA - ENTRE MEDIAS DE AMBOS GRUPOS. (PRUEBA t).

ES CA LA	NECE SI DAD	GRUPO "A" TRABAJ.ACCID.		GRUPO "B" TRABAJ.NO ACCID.		PRUEBA t
		X	S	X	S	
1	LO	12.50	2.09	12.36	2.08	1.74
2	AF	13.10	2.22	12.76	1.92	0.65
3	AG	8.40	2.38	8.56	2.40	0.26
4	AU	8.73	2.43	8.03	2.33	0.60
5	DO	10.90	2.53	10.53	3.01	0.51
6	RE	10.80	2.76	11.36	2.68	0.80
7	EX	10.40	2.75	10.03	2.53	0.53
8	EV	11.76	2.33	11.89	2.27	0.06
9	IM	7.56	2.36	7.70	1.80	0.26
10	ID	13.90	2.39	13.30	2.22	1.01
11	OR	13.20	2.26	13.50	2.62	0.47
12	HU	9.10	2.23	9.30	2.72	0.30
13	RS	11.93	2.81	11.16	2.17	1.18
14	CI	12.46	1.70	12.33	2.47	0.24
15	V	4.23	1.68	3.63	1.79	1.39

Fuente: Directa.

solicita para terminar su trabajo indicando ser solidarios entre si. En relación al reactivo 12, del total de ellos, el 53.33% consideran que sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son sinceras, amistosas y de cooperación. También se observa en este grupo que la escala de necesidad de afiliación obtuvo una media de 13.10 mayor a la obtenida por el grupo B, con una diferencia con respecto a éste de 0.65, lo cual indica que los trabajadores del grupo A muestran una mayor necesidad de asociarse con la gente que los rodea; haciendo referencia a su ambiente de trabajo; buscan ser buenos compañeros y así mismo se esfuerzan por ser cooperadores cuando la situación lo requiere.

Por otra parte manifiestan una mayor necesidad de logro, esto lo indica su empeño en ejecutar tareas difíciles ya que se observó una media de 12.50 con una diferencia de 1.74 con relación al grupo de trabajadores no accidentados donde mantienen altos niveles de eficiencia y se describen con los siguientes adjetivos: Emprendedores, eficientes, productivos; y esto podría reafirmarlo su respuesta dada al reactivo 23 del Cuestionario de Aspectos Laborales en donde el 76.66% del total de ellos manifestaron que les produce satisfacción cuando en su Departamento se logra una alta productividad.

Así también se observó una media mayor en la necesidad de conocimiento intelectual siendo el 12.46 con una diferencia con respecto al otro grupo de 0.24; se observó en ellos la necesidad de aprender, investigar y reflexionar sobre diversas áreas del conocimiento.

Se observó en la escala de necesidad de reconocimiento social una media de 11.93 con una diferencia de 1.18 - respecto al grupo B; dichos trabajadores muestran una necesidad de alta estima por sus conocimientos así como por - sus logros obtenidos, procuran obtener la aceptación y el respeto del grupo en el que se desenvuelven; esto podría reafirmarlo su respuesta dada al reactivo 24 del Cuestionario de Aspectos Laborales, pues del total de los trabajadores el 83.32% indicaron que de una a muchas veces han - recibido elogios, tanto de sus compañeros como de sus jefes, por el desempeño de su buen trabajo. (Ver perfil interpretativo).

- PERFIL DE LOS TRABAJADORES NO ACCIDENTADOS. GRUPO B.

En el grupo B, trabajadores no accidentados la necesidad de orden obtuvo una media de 13.50 que es mayor a la obtenida por el grupo A de trabajadores accidentados, encontrándose entre ambos una diferencia de -0.47, lo cual indica que dichos trabajadores muestran una mayor necesi-

dad de llevar un orden en lo que realizan. Se describen con los siguientes adjetivos: Organizados, metódicos, disciplinados, lo anterior puede reafirmarlo con sus respuestas dadas a los reactivos: 6, 22 y 31 del Cuestionario de Aspectos Laborales. Con respecto al reactivo 6, el 100% de estos trabajadores manifestaron que usan diariamente el equipo de protección personal proporcionado por la empresa como parte de su seguridad. En relación al reactivo 22, el 60.00% del total de dichos trabajadores reportaron que acostumbran llegar puntualmente a su trabajo y con respecto al reactivo 31, el 90.00% de los mismos trabajadores indicaron que les gusta cuidar siempre el equipo asignado para trabajar.

Por otra parte muestran una mayor necesidad de evasión con respecto al grupo de trabajadores accidentados al observarse que la media de 11.80 es mayor a la del grupo A con una diferencia de -0.06, lo cual indica que tienen una mayor necesidad de evitar el peligro o de huir de él, ya sea que se trate de personas o de situaciones que consideren como inseguras pudiendo éstas producir algún riesgo para su propia seguridad. Se describen con los siguientes adjetivos: Cautelosos, vigilantes, cuidadosos y esto podría decirse que lo reafirma sus respuestas a los reactivos 17 y 18 del Cuestionario de Aspectos Laborales, ya que en el reactivo 17 del total de los trabajadores el -

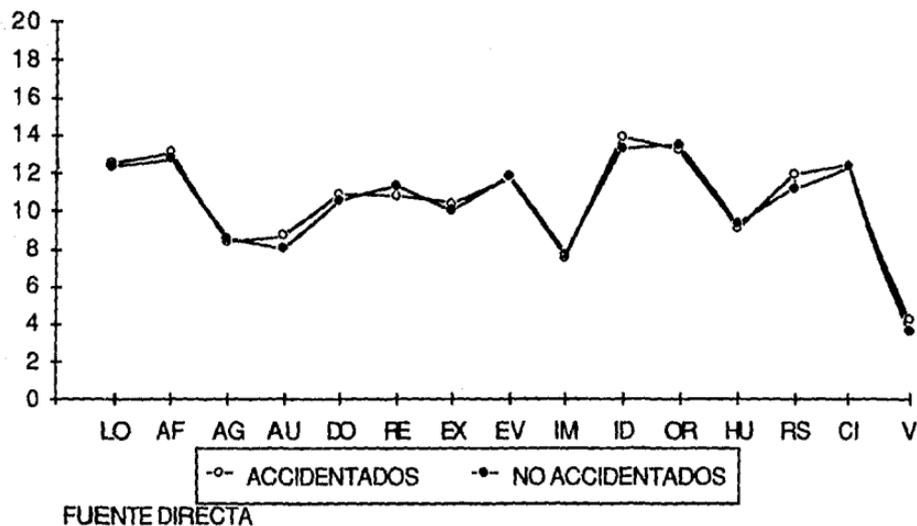
89.99% manifestaron que muchas veces han reportado fallas importantes en su trabajo, las cuales van en contra de su seguridad y por lo que se refiere al reactivo 18, el 60.00% del total de los trabajadores indican que la empresa muchas veces realiza supervisiones minuciosas sobre las condiciones de seguridad en sus áreas de trabajo.

Asi mismo la escala de necesidad de resistencia obtuvo una media mayor a la del grupo de trabajadores accidentados siendo de 11.36 y se observó una diferencia de -0.80 con respecto a dicho grupo. El grupo de trabajadores no accidentados muestra una mayor necesidad de tolerancia, -- persistencia ante los obstáculos, se mantienen vigorosos; describiendose así con los siguientes adjetivos: Infatigables, persistentes, enérgicos y constantes; esto podría reafirmarlo su respuesta dada a los reactivos 4 y 20 del mismo Cuestionario de Aspectos Laborales. Con respecto al reactivo 4, el 76.66% del total de los trabajadores consideran buenas y regulares las condiciones físicas del área donde trabajan; por otra parte y con relación al reactivo 20, el 63.33% del total de ellos indican que emplean de 1 a 2 horas para trasladarse de su casa al trabajo.

Se observa que la escala de necesidad de humorismo -- también obtuvo una media de 9.30 que es mayor a la obtenida por el grupo A, con una diferencia de 0.30 y así tene-

mos que este grupo se muestra con una mayor necesidad de buscar relajamiento de tomar las cosas un poco en broma o en forma despreocupada, como menciona Rogelio Díaz G., en su libro *Psicología del Mexicano* que "...parece ser que el mexicano tiene gran necesidad de diversión, o sea que divertirse y distraerse son muy importantes para el trabajador mexicano". (Ver perfil interpretativo).

PERFILES CON MEDIAS DE PUNTAJES OBTENIDOS POR CADA ESCALA DE NECESIDADES DEL P.R.F., DE LOS 2 GRUPOS A Y B



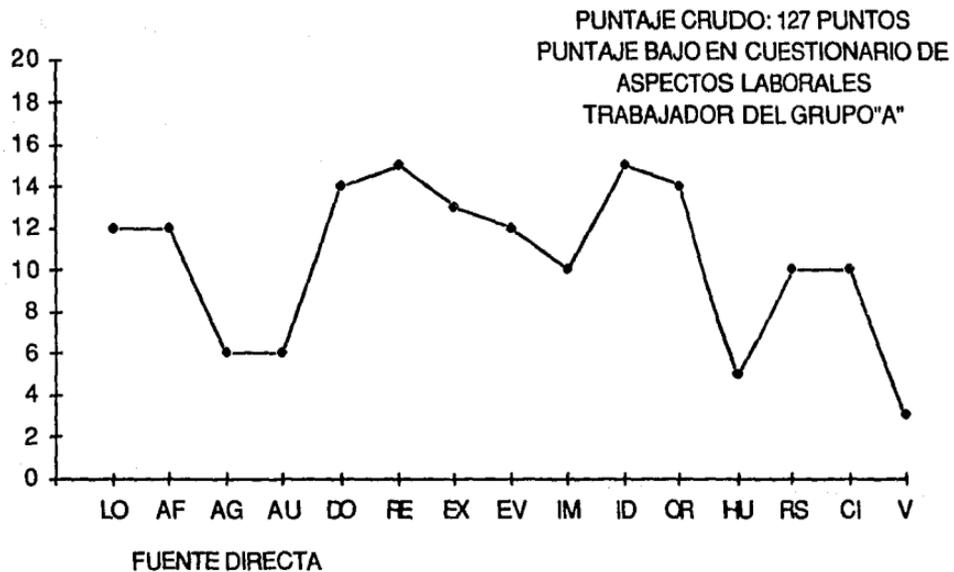
A continuación se presenta la interpretación de 2 ca sos que dentro de cada uno de los grupos de trabajadores - se destacaron en las escalas que grupalmente también son altas y respectivamente corresponden a los Cuestionarios de Aspectos Laborales con menor y mayor puntuación. (Ver Cuadro No. 3).

En el cuadro mencionado puede observarse que el tra bajador con el núm. 10 del grupo de trabajadores accidentados obtuvo el menor puntaje de dicho grupo en el Cuestio nario de Aspectos Laborales. Por lo tanto tenemos que es te trabajador presenta un perfil de escalas de necesidades del P.R.F. en búsqueda de distinción, aprobación, presti gio, alto reconocimiento entre sus compañeros, deseando - obtener estatus altos, ahora de cierta manera no lo ha lo grado porque es muy impulsivo, aunque mantiene y controla en orden su trabajo, depende de los demás, posiblemente - le agrada recibir ordenes, controla su agresividad y no le interesan tal vez las bromas, es una persona individualis ta, introvertido, procura ser cuidadoso, manteniéndose fue ra de peligro. Se considera un trabajador que persevera aún en presencia de una gran dificultad, pero será recono cido por su trabajo cuando logre mas capacitación. Es pa ciente y flexible en sus hábitos de trabajo, por eso ob tuvo bajo puntaje en el Cuestionario de Aspectos Labora les. (Ver perfil I).

C U A D R O No. 3
 PUNTAJES CRUDOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO DE ASPECTOS
 LABORALES DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS Y NO ACCI--
 DENTADOS DE VIDRIERA LOS REYES

SUJETO	PUNTAJE TOTAL POR SUJETO ACC.	PUNTAJE TOTAL POR SUJETO NO ACC.
1	159	149
2	145	151
3	154	140
4	129	153
5	128	157
6	133	151
7	152	158
8	147	140
9	141	138
10	127	162
11	130	143
12	149	122
13	134	147
14	134	151
15	144	126
16	128	147
17	158	156
18	151	167
19	146	146
20	148	147
21	154	142
22	149	156
23	145	154
24	139	136
25	138	152
26	142	164
27	140	135
28	164	132
29	141	139
30	138	147

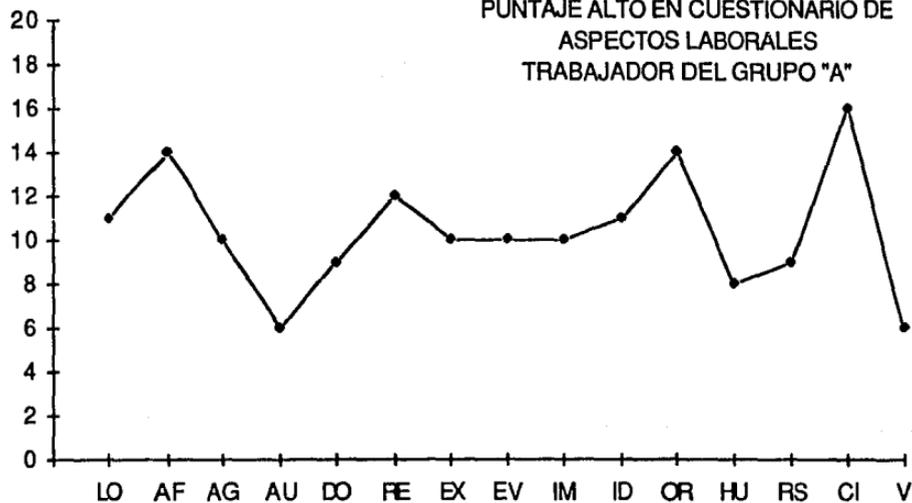
Fuente: Directa.

I PERFIL DE ESCALAS DE NECESIDADES DEL P.R.F.

El trabajador del Grupo A, con el núm. 28 (Cuadro - No. 3), obtuvo el puntaje mas alto en el Cuestionario de Aspectos Laborales y presenta una de las mas altas escalas detectadas en el P.R.F., se refiere a la necesidad de preguntar o contestar cosas de interés general siendo esta - la necesidad de conocimiento intelectual; lo cual nos indica que dicho trabajador es lógico y razonable a través - de la crítica y consecuentemente establece el hábito de - exponer una opinión en forma precisa; requiere de esfuerzos para ganar amistades y mantenerse asociado con los demás ya que inicialmente por medio de ellos logra aquello que se propone y después lo hace por sí mismo. Es buen - compañero, de buen carácter y cooperador, al saberse dependiente permite dirección y control de otros independientemente que en un momento dado controlará el mismo sus propias acciones. Toma las cosas un poco en broma cuando se relaciona con sus compañeros posiblemente participa en juegos y diversiones y otros entretenimientos con facilidad y en forma despreocupada. Permite la situación de mando o control así como la facilidad en un momento dado de manipular la conducta de los demás si se le ordena porque él en sí es una persona agradable, de ahí que los puntajes del Cuestionario de Aspectos Laborales son bastante altos en este trabajador. (Ver perfil II).

II PERFIL DE ESCALAS DE NECESIDADES DEL P.R.F.

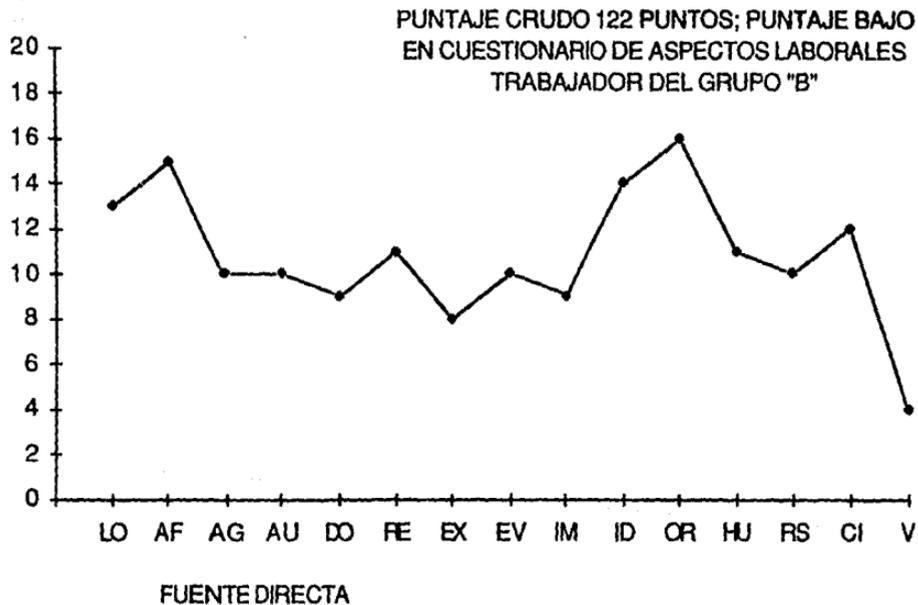
PUNTAJE CRUDO: 164 PUNTOS
PUNTAJE ALTO EN CUESTIONARIO DE
ASPECTOS LABORALES
TRABAJADOR DEL GRUPO "A"



FUENTE DIRECTA

El trabajador del grupo B con el núm. 12 (Cuadro --- No. 3), obtuvo el puntaje menor en el Cuestionario de Aspectos Laborales, presenta como necesidad alta la escala de orden expresando con ello que mantiene conductas de organización propia así como de su medio ambiente, manteniendo de limpieza, aseo de objetos personales escrupulosamente - limpios y ordenados; se interesa por la opinión de los demás en su ambiente de trabajo. Pone poca atención en lo que se refiere a la capacitación, se considera un trabajador poco dominante, más o menos resistente al cambio, -- sin deseos de llamar la atención o destacar en algo, tiene pocos deseos de alta estima por sus conocimientos, aunque le interesa la aprobación de otros en cuanto a su trabajo, se considera que tal vez a ello obedeció que en el Cuestionario de Aspectos Laborales obtuviera puntajes menores. (Ver perfil III).

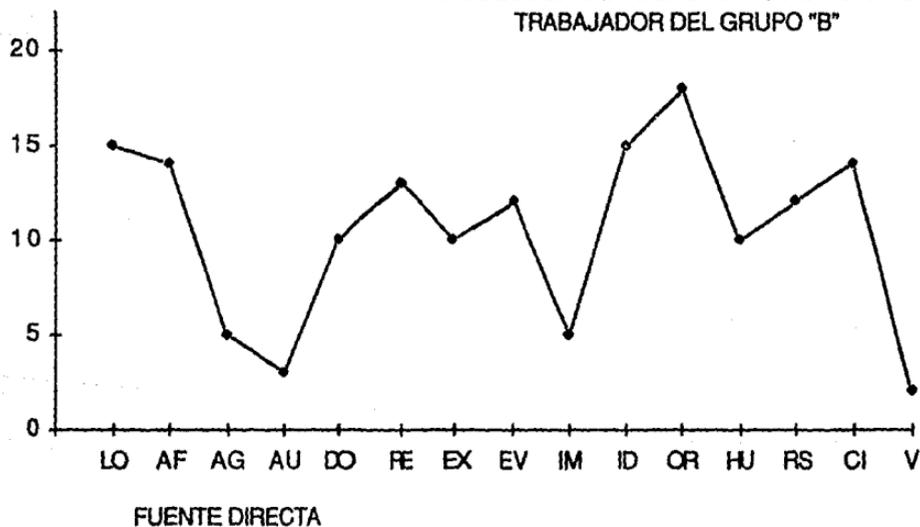
Finalmente el trabajador del grupo B con el núm. 18 (Cuadro No. 3), obtuvo el puntaje mayor en el Cuestionario de Aspectos Laborales, muestra en su perfil de necesidades una escala determinante que es la de orden, manteniéndolo en una alta jerarquía de disciplina de formación de hábitos ya que ha logrado lo que se propone a través de los de más, por otra parte debido a su preparación y constancia lo han llevado pacientemente a esperar sus logros. Como

III PERFIL DE ESCALAS DE NECESIDADES DEL P.R.F.

mantiene el orden en todos los aspectos sabe detectar el peligro cuando éste se presenta. Se maneja como persona autosuficiente, capaz en un momento dado de manifestar libremente sus habilidades como trabajador responsable; su nivel de dominio está controlado por él mismo y esto le permite manifestar seguridad mediante el logro de la atención de los otros, siendo expresivo sin llegar al exhibicionismo, por esta razón el trabajador del cual se trata es una persona disciplinada, crítica y buen elemento de ahí que su cuestionario obtuviera la mas alta calificación. (Ver perfil IV).

IV PERFIL DE ESCALAS DE NECESIDADES DEL P.R.F.

PUNTAJE CRUDO: 167 PUNTOS; PUNTAJE ALTO
EN CUESTIONARIO DE ASPECTOS LABORALES
TRABAJADOR DEL GRUPO "B"



CONCLUSIONES.

Dado que se trata de un estudio exploratorio, no existen investigaciones que confirmen que hay diferencias entre un grupo de trabajadores accidentados y otro de no accidentados. Por lo que creemos necesario mencionar nuevamente las hipótesis formuladas en el desarrollo del mismo:

Hipótesis Nula:

H₀. "No existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes obtenidos de los factores de personalidad y los aspectos laborales de un grupo de trabajadores accidentados y otro de no accidentados".

Dicha hipótesis fué aceptada ya que en la totalidad de los casos no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos de trabajadores: Accidentados y no accidentados.

Con respecto a la Hipótesis Alterna:

H₁. "Si existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes obtenidos de los factores de personalidad y los aspectos laborales de un grupo de trabajadores accidentados y otro de no accidentados".

Fué rechazada esta hipótesis ya que en la totalidad de los casos no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos.

Al mencionar los datos anteriores es conveniente presentar lo siguiente:

1. La escala 10, necesidad de interés por los demás, presentó la media aritmética más alta de todas -- las escalas en el grupo de trabajadores accidentados.
2. Le siguen en orden decreciente las siguientes escalas: Afiliación, logro, conocimiento intelectual y reconocimiento social.
3. Resulta de interés mencionar que en la descripción de los perfiles de 2 trabajadores que dentro de este grupo obtuvieron las puntuaciones menor y mayor en el Cuestionario de Aspectos Laborales, se encontró que el trabajador con el menor puntaje obtuvo como escalas más altas en el P.R.F. las de: Necesidad de resistencia e interés por los demás.
4. Mientras que el trabajador con el puntaje más alto obtenido en el Cuestionario de Aspectos Laborales, observó la necesidad de conocimiento intelectual -

como la más alta.

5. La escala de verdad observada en el grupo de trabajadores accidentados se encontró dentro de los límites de validez y control de las demás escalas.

Con respecto al grupo B de trabajadores no accidentados tenemos lo siguiente:

1. La escala 11 de necesidad de orden fué la que caracterizó a la población de este grupo de trabajadores obteniendo la media aritmética más alta;
2. Le siguieron a continuación las escalas de: necesidad de evasión, de resistencia y humorismo.
3. También resulta interesante observar que al describir los 2 casos de los trabajadores con el menor y mayor puntaje obtenido en el Cuestionario de Aspectos Laborales, encontramos que precisamente la escala que caracterizó al grupo es la misma que destaca en estos casos.
4. Asimismo la escala 15 de control en el grupo B se encontró dentro de los límites tolerantes de validez para todas las escalas.

D I S C U S I O N

La accidentabilidad como un problema de salud y con siderando que de la interrelación hombre, agente y circun stancias; la no satisfacción en el trabajo como un componen te importante del factor humano; al no satisfacer las nece sidades humanas básicas, originarán en el trabajador, for mas de conducta insegura.

"Se considera que la información registrada por el IMSS proporciona una imagen parcial sobre los riesgos de trabajo, debido a que es la única institución que registra tanto las enfermedades como los accidentes de trabajo" (1).

"El número de accidentes que ocurren en el trabajo - se desconoce, en el IMSS se conocieron en 1984, 589 680 acci dentes de trabajo con una tasa de 10.3 por cada 100 trabaja dores expuestos al riesgo. Si se extrapola la tasa a la po blación económicamente activa en México es de esperarse que hayan ocurrido en el país alrededor de 2 250,000 accidentes de trabajo en ese mismo año" (2).

Resulta interesante mencionar que en este estudio se

- (1) Herrera, M. "Prevenir para producir". Información Científica y Tecnológica. CONACYT. Vol. 7 No. 103. México, 1985.
- (2) González, C. E. Diagnóstico de la Salud en México. 1a. ed. Ed. Trillas. México, 1988.

encontró que los accidentes no se distribuyen uniformemente entre los trabajadores expuestos al mismo tipo de riesgo.

Vidriera Los Reyes reconoce la importancia de trabajar en un medio ambiente favorable lo cual se traduce en mayor productividad, ya que el ambiente laboral desaseado, -- desorganizado, contribuye a disminuir la motivación para trabajar.

Díaz Guerrero, menciona en su obra "Psicología del Mexicano que "si se hace un análisis de las motivaciones del trabajador mexicano se necesitaría tener una idea genérica pero de conjunto, de cuales son las necesidades humanas fundamentales de acuerdo a los conocimientos psicológicos mas recientes y válidos; por lo que refiriéndonos a los cuadros de resultados de ambos grupos: Uno de trabajadores accidentados y otro de los no accidentados podemos observar que en la totalidad de los casos no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

En el grupo A de trabajadores accidentados se observó que en el ambiente humano hay un predominio de solidaridad, compañerismo y servicio que permiten la saludable interacción; tal vez producto de la experiencia por la que atravesaron al accidentarse, así lo muestra la escala de necesidad de Interés por los Demás observando la media aritmética mayor. En cuanto a la media aritmética mas alta obser

vada ahora en el grupo B de trabajadores no accidentados en contramos en la escala 11 que refiere la necesidad de Orden un grupo caracterizado como: Disciplinado, organizado y con método en su quehacer. Esto les ha permitido mantenerse li bres de riesgo en su persona.

Queremos mencionar que Vidriera Los Reyes es una -- empresa preocupada en el factor humano ya que al proporcio nar diversos programas de capacitación, así como contar con efectivos programas de seguridad buscan el bienestar de sus trabajadores.

Finalmente podemos decir que a pesar de las limita- ciones que el trabajo presenta queda abierta la invitación para aquellas personas interesadas en continuar aspectos - referentes a este tema y así se llegue a resultados mayor- mente satisfactorios al interesado.

SUGERENCIAS.

Sería conveniente realizar estudios específicamente en los Departamentos considerados como los de mayor riesgo dadas las operaciones que en ellos realizan los trabajadores.

Otro punto importante sería relacionar el manejo de materias primas y su repercusión en la salud de los trabajadores dado que se encuentran expuestos en forma directa a ellas.

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

1. Arias, G. F.: Administración de Recursos Humanos, 2a. ed. Ed. Trillas, México, 1976.
2. Barquet, R. M.: Tesis: "Algunas consideraciones psicológicas de trabajadores accidentados en una empresa de fabricación de artículos de plástico". Fac. de Medicina, UNAM. México, 1977.
3. Barquín, M. y cols.: Sociomedicina Salud Pública, Medicina Social. Tomo I. Fac. de Medicina. UNAM. México, 1988.
4. Brown, F.: Principios de medición en Psicología y Educación. Ed. El Manual Moderno. México, 1980.
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. UNAM, Rectoría. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1985.
6. Cueli, J.: Teorías de la Personalidad. 1a. ed. Ed. Trillas. México, 1972.
7. Díaz, G. R.: Psicología del Mexicano. 4a. ed. Ed. Trillas. México, 1986.
8. Enciclopedia de Química Industrial. 18a. ed. Ed. Tecnos. Madrid, 1958.
9. Fademan, J.: Teorías de la Personalidad. Ed. Harla. México, 1979.

10. Garabito, Y.M. del P. Tesis: "Perspectivas viables de la industria del vidrio". Fac. de Economía. UNAM. México, 1979.
11. González, C. E.: Diagnóstico de la Salud en México. -- 1a. ed. Ed. Trillas. México, 1988.
12. Grados, E. J.: Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria. (Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo; T. I). UNAM. México, 1985.
13. Guélaud, F. y cols.: Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa. INET. México, --
14. Herrera, M. "Prevenir para producir". Información Científica y Tecnológica. CONACYT, Vol. 7, No. 103, México, 1985, pp. 30-32.
15. Howell, W.C.: Psicología Industrial y Organizacional. Ed. El Manual Moderno. México, 1979.
16. Kerlinger, F.: Investigación del Comportamiento, 2a. ed. Nueva Editorial Interamericana. México, 1975.
17. Laurell, A.C.: "Reestructuración Productiva y Salud Obrera". El Cotidiano. UAM. México, D.F. Nov-Dic. 1987 pp. 386-390.
18. Leal, G.R.: Tesis: "Aspectos económicos de la industria vidriera nacional". Fac. de Economía, UNAM. México, -- 1965.
19. Lecturas en Materia de Seguridad Social. IMSS. Medicina del Trabajo. México, 1982.

20. Levin, J.: Fundamentos de Estadística en la Investigación Social. 2a. ed. Ed. Harla, México, 1978.
21. Ley del Seguro Social. IMSS. México, 1983.
22. Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 6a. ed. México, 1984.
23. Ley General de Salud. Ed. Porrúa. México, 1986.
24. Madsen, K. B.: Teorías de la Motivación. 2a. ed. Ed. -- Paidós. Buenos Aires, 1972.
25. Ministerio de Salud Pública. Curso de Medicina del Trabajo. Ed. Orbe, Ciudad de la Habana, 1978.
26. Morales, M. L.: Psicometría Aplicada. 1a. ed. Ed. Trillas. México, 1975.
27. Nuttin, J.: La Motivación. Ed. Nueva Visión Psicología Contemporánea. Buenos Aires, 1978.
28. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sría. del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. México, 1985.
29. Reyes, C. D. Tesis: "Desarrollo del proceso de obtención de arena sílica para la fabricación del vidrio". Fac. de Química, México, 1986.
30. Riaño, R. E. R. Tesis: "Procedimiento motivacional para incrementar el comportamiento de seguridad en el trabajo". Fac. de Psicología, UNAM. México, 1980.

31. Rojas, S. R.: Gua para Realizar Investigaciones Sociales. UNAM. 7a. ed. México, 1982.
32. Swartz, P.: Psicología el estudio de la conducta. Ed. C.E.C.S.A. México, 1984.
33. Trueba, U. A.: Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1972.
34. Toussaint, M.: El Arte Colonial en México. 4a. ed. -- Ed. Instituto de Investigaciones Estéticas. UNAM. México, 1983.

A N E X O S

CUESTIONARIO DE ASPECTOS LABORALES

BAJO LA TEORIA DE HERZBERG

Construcción y Adaptación por:

Rita E. Candelaria Vázquez

Emma E. Méndez Flores

INTRODUCCION.

El presente cuestionario ha sido diseñado con la finalidad de obtener información acerca de los aspectos concernientes a la interacción del trabajador con su medio laboral, familiar y social, ya que se consideran de gran importancia en la realización de una investigación sobre el área laboral.

Por su cooperación, reciba nuestro agradecimiento.

INSTRUCCIONES

1. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
2. No es necesario que escriba su nombre.
3. La sinceridad de sus contestaciones es esencial.
4. Anote la respuesta elegida en su hoja de respuestas anexa.

Fecha _____

1. SALARIO

1. ¿Cómo considera que son las prestaciones y remuneraciones que le otorga la empresa?
 - a) Muy satisfactorias
 - b) Satisfactorias
 - c) Me es indiferente
 - d) Insatisfactorias
 - e) Muy insatisfactorias

2. Siente que le satisface:
 - a) Recibir un sueldo elevado
 - b) Realizar un trabajo de buena calidad
 - c) Obtener buenas prestaciones
 - d) Obtener reconocimiento entre sus compañeros o jefe
 - e) El mismo sueldo o menos

3. ¿Considera que el sueldo que usted percibe es suficiente para?
 - a) Alimentación, vivienda, vestido
 - b) Para ir la pasando
 - c) Para cubrir parte de sus necesidades
 - d) Es insuficiente
 - e) Es muy insuficiente

2. CONDICIONES DE TRABAJO

4. ¿Cómo considera las condiciones físicas (Instalaciones, espacio, ventilación, iluminación, limpieza) del área donde usted trabaja?
 - a) Excelentes
 - b) Buenas
 - c) Regulares
 - d) Malas
 - e) Pésimas

5. ¿El ruido que se escucha cuando está trabajando, lo percibe durante?
 - a) La 2a. hora de trabajo
 - b) la 1a. hora de trabajo
 - c) Los primeros 30 minutos de trabajo
 - d) Los primeros 15 minutos de trabajo
 - e) Los primeros 5 minutos de trabajo

6. ¿Qué uso le da al equipo que le proporciona la empresa como parte de las medidas de seguridad. (Uniforme, zapatos, guantes, etc.).
- a) Lo usa todos los días
 - b) Solamente dos veces al mes
 - c) Una sola vez al mes
 - d) Alguna vez al mes
 - e) Nunca

3. RELACIONES CON EL SUPERVISOR.

7. Cuando solicita asesoría de su jefe:

- a) Me atiende de inmediato pero no me proporciona la orientación que solicito
- b) La recibo inmediatamente
- c) La recibo pero con burla
- d) Siempre me hace esperar
- e) Nunca la recibo

8. ¿La comunicación con su jefe o supervisor inmediato, permite se hagan sugerencias, críticas, opiniones en forma?

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

9. El respeto mutuo entre su jefe y usted, ¿cómo es?.

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Pésimo

4. RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS.

10. ¿Le agrada trabajar con un grupo de compañeros?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas ocasiones
- d) Casi nunca
- e) Nunca

11. Cuando algún compañero le solicita que le ayude a terminar su trabajo, usted:
- a) Lo hace con mucho gusto
 - b) Lo ayuda
 - c) Lo ayuda pero sólo por compromiso
 - d) Se niega
 - e) Le contesta con groserías que no lo moleste
12. ¿Sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son sinceras, amistosas, de cooperación y participación?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

5. SUPERVISIÓN.

13. ¿Considera que su supervisor es una persona competente para el puesto que fué asignado?
- a) Sí
 - b) No debieron haberle asignado ese puesto, de todo se enoja
 - c) Le falta capacitación
 - d) Es incapaz para desarrollarlo
 - e) Nunca se encuentra en su oficina
14. ¿Cuando es necesario establecer alguna norma dentro del departamento el supervisor pide opinión al personal?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Sólo lo ha hecho una vez
 - e) Nunca
15. ¿La disponibilidad del jefe al delegar responsabilidad o enseñar es en forma precisa y amable?
- a) Siempre
 - b) Muchas veces
 - c) Algunas veces
 - d) Frecuentemente no
 - e) Nunca

6. S E G U R I D A D .

16. La información acerca de cómo prevenir accidentes usted:

- a) La conoce
- b) Tengo poco conocimiento de ella
- c) No sabe en que consiste
- d) No me interesa
- e) Nunca la he recibido

17. ¿Ha llegado a reportar fallas importantes en su trabajo que van en contra de su seguridad?

- a) Siempre soy muy insistente
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

18. ¿Cuántas veces al mes la empresa hace una supervisión minuciosa sobre las condiciones de seguridad en su área de trabajo?

- a) Muchas veces
- b) Dos veces al mes
- c) Una vez
- d) Alguna vez
- d) Ninguna vez

7. V I D A P E R S O N A L .

19. ¿Después de su horario de trabajo gusta de?

- a) Ir a un deportivo
- b) Ir con sus amigos a la cantina
- c) Ir a casa
- d) Ir al cine
- e) Llevar a mis hijos al parque

20. ¿Cuanto tiempo hace de su casa a su trabajo?

- a) Tres horas
- b) Dos horas
- c) Una hora
- d) Treinta minutos
- e) Diez minutos

21. ¿En sus ratos libres que actividades realiza?

- a) Leer el periódico, escuchar música, ver T.V., convivir con la familia
- b) Jugar algún deporte
- c) Ir al cine, visitar amigos
- d) Me es indiferente lo anterior
- e) No realiza ninguna actividad

1. LOGRO.

22. ¿Acostumbra llegar puntual a su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

23. Cuando en su departamento se ha logrado una alta productividad, esto le produce:

- a) Satisfacción
- b) Algo de satisfacción
- c) Regular satisfacción
- d) Poca satisfacción
- e) Ninguna satisfacción

24. ¿Ha recibido elogios de sus compañeros y jefe por su buen trabajo?

- a) Muchas veces
- b) Dos veces
- c) Una vez
- d) Alguna vez
- e) Ninguna vez

2. RECONOCIMIENTO.

25. ¿Ha sido felicitado cuando hace alguna aportación de mejora a su trabajo?

- a) Cero veces
- b) Una vez
- c) Dos veces
- d) Tres veces
- e) Cuatro veces o más

26. ¿Es premiado cuando existe alta productividad en su departamento?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

27. ¿Le gusta que lo tomen en cuenta para tomar decisiones de -
trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

3. TRABAJO EN SI.

28. ¿Le gusta desempeñar el puesto que ocupa?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Me es indiferente
- d) No me gusta
- e) Lo hago por costumbre

29. ¿Llega con entusiasmo a su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

30. Si pudiera escoger entre las siguientes clasificaciones, su
trabajo es:

- a) Rutinario
- b) Creativo
- c) Variado
- d) Metódico
- e) No creativo

4. RESPONSABILIDAD.

31. ¿El equipo que le asignan para trabajar (herramientas) le gusta
cuidarlo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

32. ¿Su responsabilidad por el trabajo es?

- a) Entregarlo a tiempo todo el mes
- b) Dos veces al mes no hacerlo
- c) Alguna vez dejar de hacerlo
- d) Le es indiferente
- e) Ninguna vez lo entrego a tiempo

33. ¿Qué calificación se daría como persona responsable de su trabajo?

- a) Diez
- b) Ocho
- c) Seis
- d) Cuatro
- e) Dos

5. P R O G R E S O .

34. ¿Considera importante que el personal asista a cursos de capacitación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

35. ¿Cuántos ascensos ha recibido en su trabajo en los últimos dos años?

- a) Cuatro
- b) Tres
- c) Dos
- d) Uno
- e) Ninguno

36. ¿Cuántas veces usted ha promovido para que lo envíen a capacitarse?

- a) Muchas veces
- b) Dos veces
- c) Una vez
- d) Alguna vez
- e) Ninguna vez

HOJA DE RESPUESTAS DEL
CUESTIONARIO DE ASPECTOS LABORALES

EDAD _____ SEXO _____ ESTADO CIVIL _____

CATEGORIA _____ DEPTO. _____

SECCION _____ TURNO _____ HORARIO _____

1. _____ 10. _____ 19. _____ 28. _____

2. _____ 11. _____ 20. _____ 29. _____

3. _____ 12. _____ 21. _____ 30. _____

4. _____ 13. _____ 22. _____ 31. _____

5. _____ 14. _____ 23. _____ 32. _____

6. _____ 15. _____ 24. _____ 33. _____

7. _____ 16. _____ 25. _____ 34. _____

8. _____ 17. _____ 26. _____ 35. _____

9. _____ 18. _____ 27. _____ 36. _____

INVENTARIO DE PERSONALIDAD (FPP)

DOUGLAS N. JACKSON

INSTRUCCIONES:

En las siguientes páginas encontrarás una serie de oraciones que cualquier persona puede utilizar para describirse a sí mismo. Lee cada una de las oraciones con cuidado y decide si te describen o no. Después marca tu respuesta en la hoja de respuesta.

Si estás de acuerdo con lo que dice la oración o crees que te describe, contesta SÍ . Si no estás de acuerdo o piensas que no te describe, contesta NO .

Al marcar tus respuestas en la hoja, asegúrate que sea en el mismo número de la pregunta que leíste.

Contesta todas las preguntas aunque no estés completamente seguro de tu respuesta.

1. Me divierto haciendo cosas que no pueden a prueba.
2. Les pongo poca atención a las cosas que les interesan a mis amistades.
3. Me encanta ver a alguien que me cae mal, hacer el ridículo en público.
4. Si la opinión pública me es contraria, generalmente pienso que estoy equivocado.
5. Me gustaría ser parte de la mesa directiva de un club.
6. Si no puedo terminar algo en cierto tiempo, generalmente decido no perder más tiempo haciéndolo.
7. La gente piensa que soy alegre y divertido.
8. Casi siempre acepto un reto.
9. Yo admiro a la gente libre y espontánea.
10. Evitar que lo convenga a uno de dár ayuda a sus conocidos demuestra inteligencia.
11. Generalmente decido con anticipación lo que haré cierto día.
12. Pienso que los adultos a los que les gusta jugar son muy infantiles.
13. El que las personas que me conocen me tengan en alta estima es muy importante para mí.
14. Las discusiones filosóficas son una pérdida de tiempo.
15. Yo nací hace más de 90 años.
16. El suprimir un sólo tipo de sentido el lleva al éxito inmediato.
17. Creo que se pierde mucho de la vida si no se es capaz de graznar a la gente que me rodea.
18. No me molesta mucho que me ganen una discusión.
19. Me gustaría vagar libremente de paja en paja.
20. No me gusta insultar demasiado en una discusión.
21. No me molesta hacer todo el trabajo yo sólo, si es necesario terminar lo que he comenzado.
22. Soy demasiado tímido para contar chistes.
23. Selecciono cuidadosamente las cosas que hago porque quiero tener una vida larga y saludable.
24. Mi actitud ante la vida es cauta y reservada.
25. Cuando voy que alguien está confundido, generalmente le pregunto si lo puedo ayudar.
26. No me preocupo mucho por mi arreglo personal cuando salgo a la calle.
27. Me fascina oír y contar chistes y cuentos cómicos.
28. Me preocupa poco que impresión cause a los demás.
29. A menudo me esfuerzo por encontrar la relación que existe entre las distintas cosas que pasan.
30. Trato de dormir aunque sea un poco todas las noches.

31. Me enoja conmigo cuando no aprendo algo bien.
32. Tratar de agradar a la gente es perder el tiempo.
33. Yo digo muchas groserías.
34. Las aventuras en las que estoy solo me asustan un poco.
35. Trato de dominar a los demás en vez de permitir que ellos me dominen a mí.
36. Si ven que es difícil lograr algo, generalmente cambio de parecer y trato de conseguir otra cosa.
37. Me gusta que la gente hable sobre las cosas que he hecho.
38. Me divertiría aprender a hacer equilibrio en un alambre.
39. Creo que a veces se me olvida pensar antes de actuar.
40. Todos los recién nacidos me parecen chongos.
41. Cuando voy a alguna parte generalmente encuentro la ruta exacta viendo un mapa.
42. Creo que la mayor parte de las diversiones son una pérdida de tiempo.
43. Me gusta mucho que me alaben.
44. No entiendo como los intelectuales obtienen satisfacción personal con la vida tan impráctica que llevan.
45. Tengo varios trajes que me han costado más de \$ 25,000 pesos cada uno.
46. Trabajo porque tengo que trabajar y esa es la única razón.
47. La lealtad hacia mis amigos es muy importante para mí.
48. Casi nunca digo nada cuando alguien hace algo que a mí me molesta.
49. Cuando era niño, tenía muchas ganas de ser independiente.
50. Me interesa muy poco dirigir a otros.
51. Cuando la gente necesita hacer un trabajo que requiere paciencia me piden a mí que lo haga.
52. No me gustaría tener la fama que se obtiene siendo un gran atleta.
53. Jamás se me ocurrió trabajar de bombero.
54. Casi nunca hago algo sin medir las consecuencias.
55. Me da mucha lástima la gente solitaria.
56. Generalmente mis papeles personales están muy desordenados.
57. Me gustan mucho las fiestas, espectáculos, juegos - cualquier diversión.
58. La aprobación social no tiene importancia para mí.
59. Leo ahora por mi propia iniciativa casi tanto como cuando tenía que leer para las clases.
60. Yo hago toda mi ropa y todos mis zapatos.

61. Yo sigo trabajando en un problema cuando los demás ya se han dado por vencidos.
62. La mayor parte de mis relaciones con otras gentes son de negocios y no amistosas.
63. Si alguien tiene mejor trabajo que el mío, me gustaría ponerlo en evidencia.
64. No me gusta separarme mucho de mi familia.
65. Me siento seguro cuando dirijo las actividades de otras gentes.
66. El sólo pensar que tengo que trabajar por muchas horas me hace sentirme cansado.
67. No me importa llamar la atención.
68. Nunca dejaría de hacer algo que promete ser divertido por el solo hecho de ser peligroso.
69. De las personas que conozco, las que dicen lo primero que se les viene a la mente son las que me parecen más interesantes.
70. Me disgusta la gente que siempre me está pidiendo consejos.
71. Guardo todos mis documentos importantes juntos en un lugar seguro.
72. Cuando puedo escoger entre trabajar y divertirme, generalmente decido trabajar.
73. El que los amigos tengan una buena opinión de nosotros es una de las mejores recompensas para vivir una buena vida.
74. Si la relación entre las teorías y los hechos no es muy evidente no veo las razones para buscarla.

75. He leído la novela alguna vez durante mi vida.
76. Trato de trabajar sólo lo suficiente para iría pasando.
77. La gente me considera amistoso.
78. Soy tranquila para hablar.
79. Mi mayor deseo es ser independiente y libre.
80. Yo sería muy mal juez porque no me gusta decirle a los demás lo que deben hacer.
81. Si quiero conocer la respuesta a cierta pregunta, a veces la busco por varios días.
82. Me siento molesto cuando la gente se fija en mí.
83. No me puedo imaginar saltando de un aeroplano como los paracaidistas.
84. No soy de los que compran sin pensar lo bien.
85. A la gente le gusta platicarme sus problemas porque saben que haré todo lo que pueda por ayudarlos.
86. Hago la mayor parte de mis cosas, sin un orden específico.
87. A veces me gusta actuar como si estuviera medio borracho.
88. Me afecta poco la opinión que la gente importante tiene de mí.
89. Tengo una gran curiosidad acerca de muchas cosas.
90. Casi nunca como o bebo algo.

91. A menudo me olvidaba que son muy difíciles de alcanzar.
92. Después de conocer a la mayor parte de la gente, decidí que no serían muy buenos amigos.
93. La estupidez me enoja.
94. Generalmente trato de compartir mis problemas con alguien que me pueda ayudar.
95. Soy bueno para mantener a la gente en orden.
96. Cuando alguien piensa que no debo de terminar un trabajo, generalmente estoy dispuesto a seguir su consejo.
97. Me gusta ser el centro de atención.
98. Creo que sería divertido y excitante sentir un terremoto.
99. A menudo rompo cosas por descuido.
100. Siento poca satisfacción al ayudar a otros.
101. Antes de empezar a trabajar hago mis planes, veo que necesitaré y reúno todo el material necesario.
102. Sólo celebro fechas muy especiales.
103. Me esfuerzo constantemente para que la gente me tenga en alta estima.
104. Cuando era niño, no me interesaban los libros.
105. No he pasado nunca en automóvil.
106. Prefiero un trabajo fácil a uno que tenga muchos problemas a resolver.
107. Me gusta llevarme bien con mis vecinos.
108. Rara vez siento ganas de pegarle a - alguien.
109. Me gustaría tener un trabajo donde no tuviera que darle cuentas a nadie.
110. La mayoría de nuestros líderes políticos hacen su trabajo mejor de lo que yo lo podría hacer.
111. No me gusta dejar nada sin terminar.
112. Yo era uno de los niños más callados de mi grupo.
113. Evito algunas pantisempas y deportes porque son peligrosos.
114. Procuro siempre hablar en voz baja cuando estoy en algún lugar público.
115. Pienso que a los amigos se les debe ayudar y aconsejar mucho.
116. Trabajo mejor cuando hay cierto desorden en las cosas.
117. Paso la mayor parte de mi tiempo libre descansando y divirtiéndome.
118. Me parece una tontería preocuparme por la impresión que le causo al público.
119. Me gustaría saber las razones por las cuales los eventos naturales suceden de la forma que suceden.
120. Puedo contar fácilmente del uno al veinticinco.
121. Mi meta es hacer un poco más de lo que los demás han hecho antes.

122. Generalmente prefiero ir a algún lado solo que ir a una fiesta.
123. En la vida n empujas o te empujan.
124. Muchas veces hago cosas sólo porque las costumbres sociales lo dictan.
125. Busco aquellas personas en las que se tiene autoridad.
126. Cuando los demás se dan por vencidos ante un problema, generalmente yo también me doy por vencido.
127. Me gustaría ser un cantante popular con un gran club de seguidores.
128. Me gustaría la sensación de subir en un elevador abierto hasta la punta de un resacaclon en construcción.
129. Yo distrajo con las discusiones en las que se necesita pensar muy rápido más bien que tener conocimiento.
130. En realidad no le pongo mucha atención a la gente cuando cuentan sus problemas.
131. No me gustan nada las bromas pesadas.
132. No me gusta estar en un cuarto desordenado.
133. Nada me podría herir más que tener una mala reputación.
134. Para mí las ideas abstractas tienen muy poca utilidad.
135. A veces tengo hambre o sed.
136. Realmente no me gusta el trabajo pesado.

137. Trato de estar con mis amigos el mayor tiempo posible.
138. Cuando alguien me lastima procuro olvidarlo.
139. Si tengo un problema prefiero resolverlo solo.
140. Creo que es mejor no hablar que afirmar las cosas.
141. Cuando encuentro un problema inesperado en lo que estoy haciendo, no descanso hasta que encuentro cómo resolverlo.
142. En las fiestas, generalmente me siento y observo a los demás.
143. Procuro evitar los trabajos que requieren maquinaria y herramientas peligrosas.
144. No soy de los que dicen las cosas impulsivamente sin pensar.
145. Generalmente soy el primero en ofrecer ayuda cuando esta se necesita.
146. Otra vez cuejlo mi ropa cuidadosamente.
147. Me gusta salir a divertirme todas las veces que puedo.
148. No me esforzaría por comportarme como la gente cree que uno debe portarse.
149. Cuando veo un nuevo invento, trato de averiguar cómo funciona.
150. Nunca he visto una manzana.
151. Prefiero que me paguen por la cantidad de trabajo hecho y no por las horas que he trabajado.

152. Tengo relativamente pocas amigos.

153. Generalmente considero necesario criticar duramente a la gente cuando me molesta.

154. Las responsabilidades familiares me hacen sentir importante.

155. Cuando estoy con alguien yo soy el que casi siempre hace las declaraciones.

156. No soy afecto a insistir en algo que tiene pocas posibilidades de éxito.

157. Si fuera a trabajar en una obra de teatro, me gustaría representar el papel estelar.

158. No me molestaría nada yo solo, en un lugar desconocido.

159. Generalmente me aliento si tengo que concentrarme en una sola cosa a la vez.

160. Si alguien está en apuros procuro no entrometerme.

161. Un escritorio desordenado es imperdonable.

162. En mis tiempos libres, prefiero leer libros que valgan la pena en vez de pasearme a jugar.

163. Cuando estoy haciendo algo, casi siempre me preocupa lo que la gente piense de mí.

164. Para mí es más importante ser muy buen deportista que saber literatura o ciencias.

165. Generalmente me pongo algo que habrigue en los días de frío.

166. Casi nunca cambio extra en relación a mi trabajo.

167. Amar y ser amado es lo más importante para mí.

168. Si tengo que hacer cola, casi nunca trato de colarme adelante.

169. Me encanta sentirme sin hacer que me atiendan.

170. Yo como líder militar sería muy malo.

171. Estoy dispuesto a trabajar mucho más tiempo en un proyecto que la mayoría de la gente.

172. Cuando era chico casi nunca competí con otros niños para atraer la atención.

173. Prefiero una vida calmada y segura a una vida llena de aventuras.

174. Procuro estar siempre perfectamente preparado antes de empezar a trabajar en algo.

175. Preferiría cuidar yo mismo a un niño enfermo que contratar a una enfermera.

176. Nunca podría saber con seguridad en que he gastado mi dinero en los últimos meses.

177. Paso gran parte de mi tiempo nada más divirtiéndome.

178. Si me gusta mi ropa no me importa que ya este usada de nadie.

179. Me siento más a gusto discutiendo algo intelectual que discutiendo sobre deportes.

180. Creo que el mundo sería mucho mejor si nadie fuera a la escuela.

181. La gente siempre le dice que soy muy trabajador.
182. Rara vez dejo de hacer lo que estoy haciendo sólo para que la gente esté contenta.
183. Frecuentemente hago enojar a la gente porque los molesto.
184. Respeto las leyes porque yo me guío por ellas.
185. Cuando dos personas están discutiendo, generalmente yo les decido el problema.
186. Si hubiera que hacer algo que no me gusta, lo dejaría para después con la esperanza de que otra persona lo hiciera.
187. Muy frecuentemente monopolizo la conversación.
188. Me parece una aventura maravillosa cruzar el océano en un bote de vela.
189. Parece ser que las emociones influyen más en mí que la inclinación calmada.
190. Evito hacer demasiados favores a la gente para que no parezca que trato de comprar su amistad.
191. Mi trabajo está siempre bien organizado.
192. La mayor parte de mis amigos son gente que piensa con seriedad.
193. Una de las cosas que me impulsa a superarme es saber que mi trabajo será premiado.
194. En realidad no sé lo que significan ninguno de los últimos adelantos en el campo de la cultura.
195. No tengo sentido del tacto en mis dedos.
196. Cuando la gente no ve lo que hago, generalmente hago cosas de lo que podría hacer.
197. La mayor parte de la gente piensa que soy aburrido y gracioso.
198. Soy indulgente con los que me ofenden.
199. Creo que puedo pensar mucho mejor sin tomarme la molestia de escuchar consejos.
200. Yo no sería un buen vendedor porque no soy bueno para encampanar a la gente.
201. Cuando estoy trabajando al aire libre termino lo que tengo que hacer, aunque ya esté oscureciendo.
202. Creo que tratar de ser el centro de atención es de muy mal gusto.
203. Nunca voy a las partes de la ciudad que son consideradas como peligrosas.
204. Generalmente pienso cuidadosamente antes de decidir algo.
205. Cuando ven a un recién nacido, casi siempre quiero cargarlo.
206. Frecuentemente se me olvida regresar las cosas a su lugar.
207. Me gusta ver los programas cómicos de la televisión.
208. Cuando he hecho algo bien, no me preocupo por hacer que los demás lo sepan.
209. Cuando creo que estoy en lo correcto, trato de demostrar que mi teoría funcionaría en la práctica.
210. Me dolería si alguien me picara con un alfiler.

211. No me importa trabajar aunque el resto de la gente se está divirtiendo.
212. Cuando veo a alguien que conozco, como desvíó de mi camino para saludarlo.
213. Me enoja más fácilmente que la mayor parte de la gente.
214. He descubierto que en la mayoría de los trabajos, se logra más mediante el esfuerzo combinado de varias gentes, que el de una trabajando sola.
215. Si estuviera en la política, posiblemente sería visto como uno de los líderes más poderosos de mi partido.
216. Si me canso cuando estoy jugando generalmente dejo de jugar.
217. Trato de que la gente note como me visto.
218. Me gustaría explorar por la noche una casa vieja, vacía y solitaria.
219. Frecuentemente dejo algo a la mitad para intentar algo nuevo.
220. Cuando alguien llama me produce más molestia que compasión.
221. Paso gran parte de mi tiempo arreglando mis cosas ordenadamente.
222. La gente me considera serio y reservado.
223. Creo que mi vida no estaría completa si no tuviera distinción y prestigio social.
224. Preferiría ser contador a ser matemático teórico.
225. Si estuviera explorando un lugar desconocido en la noche, debería llevar una linterna.
226. Para mí lo único importante es llegar a ser uno de los mejores en mi profesión.
227. Me encantan las actividades sociales.
228. No me gusta ver que alguien reciba malas noticias.
229. No me molestaría vivir en un lugar solitario.
230. Me siento incapaz de manejar muchas situaciones.
231. Continuaría trabajando para resolver un problema aunque tuviera un fuerte dolor de cabeza.
232. Nunca trato de ser el alma de las fiestas.
233. Creo que es demasiado peligroso jugar en un destilador.
234. Si estoy jugando a algo en lo que se requiere destreza, planeo cuidadosamente cada movimiento antes de actuar.
235. Me siento muy valioso cuando ayudo a una persona lista.
236. Rara vez limpo los cajones de mi escritorio.
237. Si no tuviera que ganarme la vida, me pasaría la mayor parte del tiempo nada más divirtiéndome.
238. No trato de conseguir las cosas que tienen mis vecinos sólo porque el los las tienen.
239. Me gusta leer diferentes libros sobre el mismo tópico a la vez.
240. Ando vestido cuando hay gente a mi alrededor.

241. La gente opina a veces, que descuido aspectos importantes de mi vida por trabajar tanto.
242. Quisiera que los compromisos con mis amigos no me obstaculizaran.
243. Soy de temperamento muy violento.
244. El sentir que formo parte de algo, es muy importante para mí.
245. Trato de convencer a la gente para que acepten mis principios políticos.
246. Cuando estoy cansado me distraigo fácilmente.
247. Cuando estaba en la escuela, le contestaba en mala forma al maestro para que mis compañeros se rieran.
248. Me gustaría andar en motocicleta.
249. La mayor parte de la gente piensa que actúo espontáneamente.
250. Me molesta tener que interrumpir lo que estoy haciendo para hacerle un favor a alguien.
251. Tengo mis cosas tan bien ordenadas que nunca tengo problemas para encontrar algo.
252. Generalmente tengo una razón para hacer las cosas que hago y no las hago sólo para divertirme.
253. No me convencería de que he tenido éxito hasta que el resto de la gente pensara lo mismo.
254. Prefiero construir algo con mis manos, que tratar de desarrollar nuevas teorías científicas.
255. No puedo creer que la madre se quemara en realidad.
256. Estoy seguro que la gente piensa que no tengo mucho estupe.
257. Paso gran parte de mi tiempo visitando amigos.
258. Creo que no es necesario aplastar a otros para tener éxito en el mundo.
259. El tener un hogar tiene a atar a las personas más de lo que a mí me gustaría.
260. No me gustaría tener un trabajo en el que tuviera que obligar a la gente a obedecer las leyes.
261. No dejaría un trabajo incompleto aunque estuviera muy cansado.
262. No me gusta hacer cosas raras que hagan que la gente se fije en mí.
263. No me subiría en una escalera de mano si no estuviera alguien que me la detuviera.
264. Pienso que la gente que se enamora impulsivamente es muy irracional.
265. Cuando veo a un viejito o a una persona lisiada me dan ganas de ayudarlo.
266. Me siento a gusto en un cuarto que está más o menos desarreglado.
267. Me gusta hacerles pequeñas maldades a la gente.
268. No me gusta que hagan muchos comentarios sobre mi logros cuando me están presentando a alguien.

266. Ni siquiera se me ocurre algo que no me gustaría aprender.
270. Puedo correr 1,500 metros en menos de cuatro minutos.
271. Disfruto más trabajando que jugando.
272. Me mantengo bastante independiente de la gente que conozco.
273. Frecuentemente discuto violentamente con la gente.
274. Puedo trabajar mucho mejor cuando recibo estímulo de los demás.
275. Esforzándome un poco puedo hacer que la gente haga las cosas como a mí se me antoja.
276. Cuando me siento mal, dejo de trabajar y trato de descansar un poco.
277. Aprovecho todas las oportunidades para actuar en público.
278. Me encanta la sensación de la velocidad.
279. La vida no es divertida a menos que se viva en forma despreocupada.
280. No me afecta en ninguna forma ver que le peguen a un niño.
281. No soporto leer un periódico que está todo desordenado.
282. Prefiero pasar la noche tranquilamente con amigos que ir a una fiesta muy ruidosa.
283. Hago bien mi trabajo, más bien por recibir aprobación que porque me guste.
284. Hay muchas otras actividades que prefiero a la lectura.
285. Sería muy difícil para mí mantener la mente totalmente en blanco.
286. Para mí es irrealista insistir en llegar a ser siempre el mejor en mi campo de trabajo.
287. Me desvío de mi camino a fin de conocer gente.
288. Trato de controlarme para evitar herir a otros.
289. Mi idea del matrimonio perfecto es que ambos sigan teniendo la misma independencia que cuando eran solteros.
290. No tengo una personalidad fuerte ni dominante.
291. Soy muy persistente y eficiente, aún cuando he estado trabajando muchas horas sin descansar.
292. No me atrae la idea de actuar frente a un grupo grande.
293. Me parece que es tonto equivar siendo que tanta gente se lastima.
294. Me gusta hacer las cosas de una en una.
295. Recuerdo que cuando era chico trataba de cuidar a todos los que se enfermaban.
296. Si llego con algo a la casa generalmente lo dejo caer en una silla o mesa que se encuentre a la entrada.
297. Las cosas que no les enen en gracia a la mayoría de la gente a mí me parecen chistosas.
298. Mi meta en la vida es más la propia satisfacción que la fama.

299. Si voy a ir a una exhibición de arte trataría de aprender antes algo sobre el artista, su estilo y técnica, su filosofía sobre el arte y la historia de cada una de sus obras.

300. Soy capaz de respirar