

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y ACTITUDES FRENTE A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES.

LUIS LOPEZ-MENA

**Biólogo del Servicio de Prevención
de Accidentes del Trabajo.
Mutual Cyclops**

INTRODUCCION

Diversos autores han enfocado la motivación para la Seguridad en el Trabajo, como parte de un todo orgánico (Hoppock, R., Herzberg, 1968, Mc. Gregor, 1969, M. Scott Myers 1964, Bowers, 1969, Knoop, H., López Mena, L., Ossa, S. 1974, López Mena, L. 1977, ICSA-Gallup 1978, Frase, T. M., 1978) en el que la motivación juega un rol especial, crucial.

La similitud existente entre estos estudios cuyas ideas compartimos en estas líneas y la necesidad de que se efectúen en forma periódica en las Empresas, puede apreciarse, si se sostiene la idea de que cualquier acción operativa en Seguridad Industrial sobre el factor humano como grupo, solo tendrá éxito si parte de la realidad que implica el conocimiento de las necesidades del colectivo de la Empresa.

Ha sido posible detectar, estudiando 1685 empleados en 12 proyectos de investigación (Herzberg, 1968), que aparecen factores que producen insatisfacción y otro que produce agrado o satisfacción por el trabajo. Teorizando sobre estos datos se ha planteado que existirían 2 tipos de categorías o factores inclusivos denominados factores de "Higiene" y "Motivadores". Los resultados indicaron que los factores motivadores son la causa principal de satisfacción en el trabajo y los factores de higiene la causa principal de descontento en el trabajo (Herzberg, op. cit.).

Un matiz quizás leve, es introducido por

otros autores (Bowers-Myers op. cit.) que prefieren hablar de factores de Bienestar y factores de Motivación, de la interacción de los cuales depende la satisfacción laboral.

Cada uno de los factores se encuentran compuestos de un conjunto de aspectos directamente relacionados con el trabajo. Los autores sostienen que si la Empresa logra satisfacer los llamados Factores de Bienestar solo evita el descontento, pero no logra los grados de motivación, identificación y productividad que serían deseables, y debe agregarse, las posibilidades de colaboración y participación en el Programa de Seguridad de la Empresa.

En los otros trabajos citados y realizados en España, los trabajadores varones satisfechos alcanzan el 75% mientras que las trabajadoras mujeres solo el 63%, siendo en ambos casos la insatisfacción mayor en los jóvenes. Estos porcentajes sin embargo, han venido decreciendo a partir del año 1973 (ICSA-Gallup, 1978).

Las causas de insatisfacción aludidas no solo obedecen a juventud o discriminación laboral en perjuicio del sexo femenino, sino que son comparables a los estudios realizados fuera de España, es decir, competencia de los jefes, necesidad de desarrollo personal, posibilidad de aportar la propia iniciativa, etc.

Es decir, una de las contribuciones más valiosas de estos estudios, ha sido el aporte que ha significado el cuantificar, sin duda con un nivel de error la problemática "latente" o

perceptible en el ambiente laboral, destacando además que las aspiraciones del colectivo de trabajadores van generalmente más allá del solo aumento de ingresos en metálico y que estas peticiones suelen encubrir algunas veces cuestiones más complejas de enunciar y solicitar, pero que en último término se convierten y se seguirán convirtiendo en demandas económicas no solo por los problemas económicos coyunturales, sino por la falta de conocimiento generalizado sobre las necesidades del factor humano en la Empresa y las prácticas economicistas puras que ponen generalmente en juego las Centrales Sindicales, influyendo fuertemente sobre las reivindicaciones de los trabajadores, con descuido, por lo general, de su formación y desarrollo como grupo social.

La idea de Maslow, (1970) de una jerarquía de necesidades humanas que iría de las fisiológicas (hambre, sed, sueño, etc.) hasta otras de naturaleza si se quiere más trascendental (desarrollo, status, etc.) parece subyacer a los planteamientos anteriores. Es decir, para que la Empresa funcione es necesario que los trabajadores sientan sus necesidades "primarias" pero esto no logrará motivarles u obtener de ellos una identificación con su tarea, o sea, compromiso profesional con su labor.

Sin duda la posibilidad de actuar de forma operativa sobre el capital humano de una Empresa, teniendo presente estos dos tipos de necesidades se encuentra condicionada por un sinnúmero de factores, como por ejemplo el propio grado de desarrollo de la Empresa o incluso del país. El grado en que se presenten las necesidades será diferente. En los países de menor desarrollo industrial parece existir una fuerte tendencia a que los trabajadores presenten necesidades de tipo de "higiene" en las palabras de Herzberg o de "bienestar" en términos de Bowers-Myers, según recientes trabajos realizados (Kao, H. y Levin D., 1978) que en concreto significan que sus necesidades de alimentación, vestuario, vivienda, condiciones de trabajo, etc., son la fuente básica de insatisfacción laboral. Este hecho explicaría además, la fuerte incidencia de las demandas económicas en las reivindicaciones colectivas, que se indicaba anteriormente, pero constituye sin duda solo una aproximación, aunque cierta, todavía parcial y claramente fuera del alcance de la Empresa, dado que refleja una cuestión de ámbito nacional. En cambio, la Empresa si puede buscar un equilibrio entre ambos grupos de necesidades, si las conoce, claro, y teniendo presente tanto las metas individuales como las metas de la organización (Hunt, R., Janet N., Rubin, I. 1978).

Contribuye a reforzar la idea anterior, el hecho que en Empresas y/o países desarrollados

se presentan como fuentes de fricción, las necesidades de desarrollo, formación, mayores conocimientos y otros, mayor status, responsabilidad, etc. Naturalmente, el conocimiento de este equilibrio de las necesidades tiene una importancia vital para una acción de Seguridad efectiva. No obstante, no obtendremos ningún tipo de sensibilización, mentalización, participación, o colaboración para las Acciones Preventivas de Accidentes, si no se percibe con atención cuales son las inquietudes del personal. A partir de este conocimiento debe planificarse dentro de un marco realista y participativo sobre la base de metas reales que según algunos autores pueden ser alcanzables si son transformados en incentivos. (Mc. Kelvey, R. K. Engen, T., Peck, M. B., 1973).

No se pretende significar aquí que no es posible la acción de seguridad sobre y con el grupo si no hay Satisfacción Laboral. No, en realidad lo que se plantea es que no puede concebirse la acción de Prevención de Riesgos Profesionales como una acción aislada, sino dentro de la compleja y cambiante situación que el factor humano como grupo, presenta en una Empresa cualquiera, lo que implica estudiar con atención las necesidades antes expuestas y determinar sus formas de expresión.

En el concepto mismo de Satisfacción Laboral, se encuentra esta idea. En efecto R. Guion, (1957), plantea que Satisfacción Laboral a nivel de personas concretas, "es la extensión en que son satisfechas las necesidades de un individuo y el grado en que este individuo percibe que su Satisfacción Laboral proviene de la condición laboral en que se encuentra". (cit. en Knoop, López Mena, L. y Ossa S., 1974, op. cit.).

La metodología del estudio de Satisfacción Laboral que antes hemos señalado, sostiene la existencia de los dos grupos de factores (Bienestar y Motivación), para posteriormente pasar a definir en forma general cada una de estas necesidades concretas que se pueden convertir en indicadores de qué tipos de conductas debemos estudiar para comprender la satisfacción o insatisfacción de cada necesidad. Estas han sido definidas en la forma siguiente, (Díaz, R., 1970).

1) Necesidades Físicas:

Referidas a las condiciones físicas que inciden en el lugar de trabajo. Aspectos relevantes son: condiciones ambientales, medidas de seguridad, solución de problemas y expectativas frente a peticiones de mejoramiento de los lugares de trabajo.

2) Necesidades Sociales:

Se refiere a las relaciones interpersonales y a

los sentimientos de pertenencia frente al grupo de trabajo y a la Empresa. Implica compañerismo y relaciones de grupo.

3) Necesidades de Status:

Relacionadas con la necesidad de ocupar un puesto definido dentro de la organización. Aspecto fuertemente ligado a las necesidades económicas y a comparaciones de cargo tanto a nivel horizontal como vertical.

4) Necesidades de Información:

Se refiere a grado y necesidad de conocimientos que cree tener el trabajador sobre aspectos de su puesto y la Empresa.

5) Necesidades Económicas:

Se refiere a remuneraciones y beneficios. Implica la sensación de "justicia" que aporta la renta.

6) Necesidad de Estabilidad:

Seguridad que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto.

7) Necesidad de Desarrollo:

Necesidades de aprender más. Implica opiniones sobre entretenimiento, ascensos y evolución hacia más altos niveles de responsabilidad.

8) Necesidades de Realización:

Se refiere al gusto que se siente por el trabajo y la forma en que se realiza. Implica el grado de compromiso que se experimenta con la realización de la tarea.

9) Necesidades de Responsabilidad:

Grado de confianza que siente el trabajador con respecto a la posibilidad que se le ofrece de actuar con iniciativa y el control que se ejerce sobre él. En general, se refiere a la participación.

10) Necesidades de Reconocimiento:

Es la sensación inmediata que tiene el trabajador con respecto a la valoración que se hace de sus méritos. Aparecen estrechamente ligadas a las de Desarrollo.

Cada uno de estos indicadores se puede convertir en un grupo de preguntas concretas, o ítems de una encuesta, cuestionario u otras

formas de estudio, lo que permite poseer una visión cuantificada de los problemas del colectivo de la Empresa, traducible en un dispersiograma en el que se pueden destacar las áreas "críticas" y sus elementos de fricción, lo que orienta las acciones correctivas y modificadoras.

La necesidad de los estudios de Satisfacción Laboral ha sido claramente demostrada (Cain, P., 1967) dado que en determinadas ocasiones, especialmente la insatisfacción, conduce a conductas claramente apreciables en la organización (absentismo, atrasos, rotación, quejas, etc.).

En el presente trabajo hemos estudiado un grupo de 128 trabajadores pertenecientes a 3 plantas industriales de una misma Empresa, situadas una en Madrid y dos en Vizcaya. Por razones obvias hemos denominado a la Empresa, ABCDE, S.A.

MUESTRA

Compuesta por 128 trabajadores industriales de 3 diferentes categorías laborales distribuido en la siguiente forma:

TABLA I
DISTRIBUCION POR CATEGORIA
LABORAL Y NUMERO DE
TRABAJADORES DE LOS GRUPOS
ESTUDIADOS EN ABCDE, S.A.

Categoría	Villav.	Luch.	Galindo	Total	%
Mandos	3	2	3	8	6
Especialistas	25	23	31	79	62
Peones	24	15	2	41	32
TOTAL	52	40	36	128	100
%	41	31	28	100	

Las principales características de la muestra es una baja accidentabilidad en los dos últimos años (el 69 % declara no haber sufrido accidentes, el 22 % declara un accidente y el 7 % declara más de dos Accidentes de Trabajo). La edad cuyo promedio ponderado está sobre los 40 años tiende hacia niveles altos, porcentualmente. Los años de estudio son, en conjunto, escasos lo que hace presumir una formación limitada y en algunos casos analfabetismo por desuso.

MATERIAL Y METODO

Se aplicaron al grupo en forma colectiva dos instrumentos, la "Escala Cyclops" y el "Cuestionario de Trabajo", cuya descripción es la siguiente:

ESCALA CYCLOPS

Está basada en un método descrito por Likert (1934) que requiere entre otras características, la unidimensionalidad, es decir, que la actitud o atributo que estudiamos —el llamado universo de contenidos— envuelva solo una dimensión (en este caso la actitud de los trabajadores hacia las acciones de Prevención de Riesgos Profesionales).

Consiste en un impreso con un total de 30 frases seleccionadas por análisis estadístico de un conjunto original de 100 sentencias previamente estructuradas, cuyo contenido refleja expresiones cotidianas de los trabajadores en relación con los actos de Prevención de Riesgos Profesionales. Estas 100 frases originales fueron seleccionadas a partir de contactos directos de los técnicos de MUTUAL, en terreno, con trabajadores industriales, supervisores, técnicos discusiones de grupo de trabajo, etc.

El trabajador que responde a la Escala, debe contestar su "acuerdo o desacuerdo" con cada uno de los 30 ítems que la componen, en cinco grados típicos: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Indeciso", "En desacuerdo", "Totalmente en desacuerdo" (Olivos, Sepúlveda, Skoknic, 1974).

Las instrucciones para explicar la Escala Cyclops a los trabajadores vienen claramente especificadas en el mismo impreso (ver anexo).

La confiabilidad del instrumento ha sido estudiada con los métodos de Split-Half, (0,74) y formas paralelas, (0,61).

A partir de estos valores puede plantearse que la Escala utilizada constituye un elemento fiable. Caben destacar, además, que se trata de una técnica elaborada por los especialistas de MUTUAL CYCLOPS y presentada en 1977 en el VIII Congreso Mundial de Prevención de Accidentes de Trabajo en Bucarest, (Rumania).

El Análisis Factorial realizado en forma preliminar (1) permite obtener además de la medida general de la actitud hacia la Seguridad Industrial otras cuatro mediciones parciales, denominados Factor I, Factor III, Factor IV y Factor V, cuya definición operacional sería la siguiente:

FACTOR I - PARTICIPACION

Los trabajadores que obtienen puntuaciones elevadas en este Factor, manifiestan su disposición a colaborar en tareas prácticas de la Seguridad Industrial, tales como asistir a cursillos, confeccionar carteles y en general muestran preocupación por la Seguridad en el Trabajo, tanto propia como la de su grupo de trabajo. Son

personas que en esta materia prefieren la acción, ser protagonista en el desarrollo de tareas concretas en torno a la Prevención junto al deseo de incorporar nuevas técnicas, de aprender y obtener nuevos recursos para luchar contra los Accidentes de Trabajo.

Por lo contrario, una baja puntuación en este Factor significaría una pasividad por parte del sujeto ante las acciones que en seguridad pueden llevarse a cabo.

FACTOR III - ELUSION DE RESPONSABILIDAD

Las puntuaciones bajas en este Factor implican una actitud elusiva de las responsabilidades en materia de seguridad. Esto se traduce en la creencia que los accidentes sólo los sufren otros o que cuando ocurren se deben a factores propios del medio industrial (por ejemplo la maquinaria empleada en los procesos de fabricación) pero en definitiva se elude la responsabilidad o el compromiso personal con las tareas preventivistas o con la ocurrencia de los accidentes.

Por el contrario, una puntuación alta en este Factor indica un grado elevado de compromiso personal con las responsabilidades para consigo mismo, la familia y los compañeros de trabajo.

FACTOR IV - CONFIANZA

Las puntuaciones altas indican que la persona se fía de las acciones de seguridad y cree que ellas producirán el efecto esperado, es decir, evitarán los accidentes de trabajo. Confían por ello en el orden que estas acciones preventivas establecen como un elemento válido para la seguridad. En esta confianza hay elementos de lo racional y lo perteneciente a la organización. Por el contrario las puntuaciones bajas en este Factor indican que la persona duda o desconfía de la eficacia de las acciones de seguridad.

FACTOR V - DESTINO

Las puntuaciones elevadas en este Factor indican rechazo por todo el conjunto de creencias, mitos y predestinación. El hombre aunque determinado en su situación vital, es capaz de modificar a su vez su medio y evitar un accidente si actúa con seguridad. No hay accidentes inevitables o porque llegó "el momento". La conducta humana es explicable como un hecho natural y no está inevitablemente ligada a un solo y único destino. Por el contrario, las puntuaciones bajas en este Factor indican la creencia que la "suerte" o un "hado mágico" controlan nuestra conducta y se haga lo que se haga es imposible

(1) Agradecemos al Profesor Nicolas Seisdedos su colaboración en el procesamiento de los datos de la Escala por ordenador, actualmente en desarrollo.

evitar nuestro sino, (generalmente trágico).

Implica una conducta de superstición que supone reconocer que hay elementos desconocidos que rigen nuestro destino. La explicación de los Accidentes de Trabajo está en la "mala suerte" o la "fatalidad".

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Brayfield, A. y Rothe, H. (1951) sobre la base de que la satisfacción puede ser inferida de la actitud hacia el trabajo, construyen y validan un índice cuantitativo de Satisfacción Laboral que permite evaluar la relación entre trabajadores y su tarea en un continuo bipolar desde el "agrado" hasta el "desagrado" con el trabajo que se desempeña en el momento de cumplimentar el Cuestionario.

El índice de Satisfacción Laboral construido con aspectos de la técnica Likert y Thurstone en la Universidad de Minnesota en 1943, fue posteriormente perfeccionado hasta su publicación definitiva en 1951. Consiste en un Cuestionario formado por 18 frases e instrucciones para su auto-aplicación. Por ejemplo, la frase número seis dice: "Me aburro frecuentemente en mi trabajo". El encuestado deberá expresar su acuerdo o desacuerdo en una escala de cinco grados.

La puntuación máxima que puede alcanzar un sujeto con este índice es de 90 puntos. La mínima es de 18, y el punto neutral o "Indeciso" se encuentra en 54 puntos.

La fiabilidad del cuestionario es igual a 0,87 calculada con una muestra de 231 trabajadores, de acuerdo al coeficiente de fiabilidad momento producto, corregido con la fórmula de Spearman-Brown.

La validez viene dada por la metodología seguida en la construcción total del índice y el valor de cada ítem, del Cuestionario, esto es, la Satisfacción Laboral que puede inferirse en las reacciones verbales de los trabajadores ante cada frase de las 18 que componen este instrumento.

La respuesta al cuestionario revelaría una

medida de Satisfacción Laboral General, sin considerar la actividad particular de cada trabajador que responde, para cuya medición existen otras técnicas.

RESULTADOS

ACTITUD HACIA LA SEGURIDAD

Los resultados obtenidos con la aplicación de la Escala Cyclops en las tres plantas estudiadas por categorías laborales son los que se indican en el cuadro que figura en esta página.

Observando esta tabla se puede apreciar que el promedio más bajo se encuentra en los peones de la planta Villaverde y en general los promedios más bajos corresponden a esta categoría laboral en las tres plantas estudiadas.

Aparte de los principios explicativos de naturaleza cultural, se debe pensar que existen otros factores en juego frente a esta realidad. A nuestro juicio la alta dispersión que se presenta en Villaverde se debe a la existencia de fuertes diferencias individuales por una parte y a la presencia de condicionantes de tipo formativo por otra.

La diferencia entre los promedios de los peones y especialistas es significativa especialmente en las plantas de Galindo y Villaverde, no así en Luchana, donde ambos grupos tienen una actitud similar frente a las acciones en materia de seguridad.

SATISFACCION EN EL TRABAJO

Los resultados obtenidos en este punto son los que se indican en el primer cuadro de la página siguiente.

En la planta de Villaverde el grupo de mandos muestra una elevada satisfacción con su trabajo, mientras que los otros grupos presentan un grado de satisfacción con su trabajo que podría definirse como Normal-Bajo. Esta misma caracterización podría aplicarse a los promedios de Luchana. Se observa que no existen diferencias en cuanto al agrado-desagrado con el trabajo

DISTRIBUCION POR CATEGORIAS LABORALES DE LAS PUNTUACIONES EN LA ESCALA CYCLOPS DE LOS TRABAJADORES DE ABCDE, S.A. EN LAS 3 PLANTAS ESTUDIADAS (N = 128)

	Villaverde			Luchana			Galindo		
	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios
media	108,54	123,48	143,3	116	119,08	124	114	126,03	131,33
desv. tipo	20,01	13,14	2,30	12,55	15,64	2,82	1,41	13,41	18,03
n°	24	25	3	15	23	2	2	31	3

**DISTRIBUCION DE LAS PUNTUACIONES EN SATISFACCION LABORAL
OBTENIDAS EN LAS 3 PLANTAS ESTUDIADAS DE ABCDE, S.A.
POR CATEGORIAS LABORALES (N = 128)**

	Villaverde			Luchana			Galindo		
	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios	Peones	Especialistas	Mandos Intermedios
media	61,5	64	78,66	62,93	64,56	63,5	69	62,83	64,33
desv. tipo	11,34	10,15	5,03	9,76	8,24	3,53	5,65	10,66	4,93
n°	24	25	3	15	23	2	2	31	3

y una situación similar aplicaríamos a Galindo, si no ocurriese que el promedio del grupo peones es elevado, pero esto ocurre dado que la media está fuertemente influida por el n = 2.

En conjunto y agregando a la puntuación atípica anterior la de los mandos intermedios de Villaverde, se puede hablar de una satisfacción laboral de grupo en el grupo total como Normal-Baja. Este "diagnóstico" se basa en comparación con baremos más numerosos de muestras españolas homologables en que el promedio es igual a 65,28 puntos y la desviación tipo 8,36.

El criterio estadístico que hemos seguido para hablar de satisfacción alta se refiere al valor de la media más una distribución tipo es decir en este caso 73,51. Lo mismo se aplicaría para comenzar a hablar de alta insatisfacción (57,02 puntos). Entre estos valores se extendería una franja definida por Normal Alto (valores alrededor de 70 puntos) Normal, (alrededor de 65,28) y a partir de allí Normal Bajo.

Este índice sí aporta un punto de referencia para estimar el grado de receptividad de las Políticas de Personal llevados a cabo por una Empresa. Realizado en forma periódica (por ejemplo anual o bianual) permitirá una evaluación más sistemática de la eficacia de estas acciones, que están dirigidas a obtener un grupo más satisfecho laboralmente y con ello más motivado y productivo, de acuerdo con lo comentado en la descripción del Cuestionario de Satisfacción Laboral aplicado al grupo estudiado.

Es posible incluso, y si se considera necesario obtener un índice más analítico, mediante el empleo de otros instrumentos, que a nivel de grupo, plantas o departamentos detecten áreas críticas en relación con temas determinados (necesidad de información, "status", desarrollo, etc.).

Como elemento de juicio observemos la tabla nº 2.

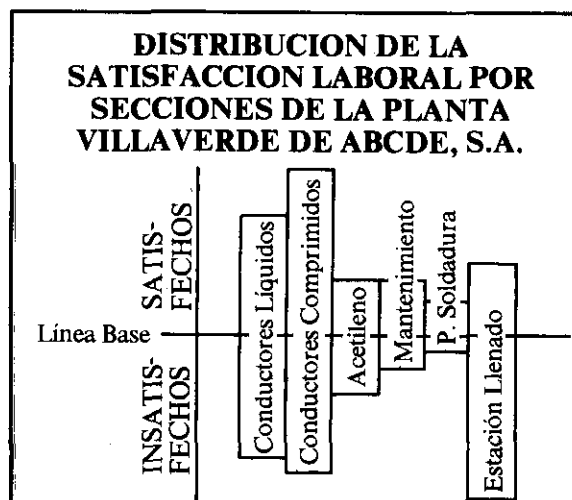
Se presentan las medidas ponderadas de todos los trabajadores estudiados en Satisfacción Laboral y Actitudes hacia la Seguridad. Se observa que ambas medias son del tipo antes señalado es decir Normal-Bajo tanto en Satisfac-

ción Laboral como en Actitud hacia la Seguridad. Este puede ser un índice de que estas medidas tienden a variar en forma conjunta. Si la Satisfacción Laboral variase hacia puntuaciones más elevadas es posible esperar que la actitud hacia la seguridad también varíe positivamente y con ello descendan los índices de accidentabilidad.

**TABLA 2
RELACION ENTRE SATISFACCION
LABORAL Y ACTITUD HACIA LA
SEGURIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE ABCDE, S.A.**

	Satisfacción Laboral	Actitud hacia la seguridad I.
MEDIA	63,64	120,14
DESVIACION TIPO	9,98	16,49
N°	128	128

Observemos el detalle del cuadro siguiente. En él se entrega la dispersión por departamentos de la planta de Villaverde de la variable Satisfacción Laboral.



Como puede apreciarse en la mayoría de las áreas estudiadas la satisfacción-insatisfacción se encuentra compensada con leves desequilibrios en relación a la línea base. Sin embargo esta situación es diferente en el grupo "Estación de Llenado" donde el desnivel es mayor. Probablemente sea el grupo con tendencia (actual o futura) a sufrir más accidentes, lo que nos llevaría a pensar en una relación entre satisfacción laboral o seguridad como se ha venido planteando en las líneas anteriores.

Con esta hipótesis de trabajo, apuntamos a la necesidad que tiene el técnico de Seguridad en descubrir la complejidad de los factores humanos en su lucha contra el accidente y además le indicaría la conveniencia de una relación adecuada con otras secciones o áreas de la Empresa para desarrollar las tareas en forma conjunta o al menos sin interferencias.

Finalmente observamos las correlaciones entre las variables Satisfacción Laboral y actitud hacia la Seguridad.

CORRELACIONES(r) OBTENIDAS ENTRE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL Y LA VARIABLE ACTITUD HACIA LA SEGURIDAD EN LOS GRUPOS ESTUDIADOS DE ABCDE, S.A.			
Plantas	n	r	Significado
Villaverde	52	0,41	Moderada
Luchana	40	0,06	Muy Baja
Galindo	36	0,27	Baja
TOTAL	128	0,31	Baja

Las correlaciones obtenidas son moderadas y con fuerte tendencia a la baja. Esto indicaría una cierta independencia de las variables estudiadas a excepción de Villaverde, donde queda más claro que una acción sobre una de las dos variables afectará moderadamente a la otra.

En cambio Luchana, revela una total independencia entre ambas, lo que implica que al parecer es en esta planta donde la seguridad aparece más desconectada del conjunto de la actividad laboral.

En Galindo, las variables examinadas tienden a variar juntas escasamente en proporción, lo que podría significar que también aquí, aunque no de forma tan destacada como en Luchana, la Seguridad se considera una cuestión independiente de la actividad laboral.

DISCUSION

Como se sabe, correlación no equivale a causalidad, de donde se sigue que la Satisfacción

Laboral o la Actitud no influyen directamente la una sobre la otra. Este es un dato que debe tenerse presente dada la situación de independencia relativa que presentan ambas variables, al programar las acciones que se estimen convenientes sobre Políticas de Personal.

Otro punto a considerar es que ambos tipos de medidas al apuntar a índices generales, descuidan la potencial riqueza de factores aislados que podrían contribuir a perfilar mejor puntos de encuentro entre ambas variables. Sin embargo nos parece útil concluir indicando que, al estar ambos aspectos relacionados, es conveniente que tanto los programas de Seguridad como las Políticas de Personal sean confeccionados con la participación de los trabajadores y no se obstruyan entre sí. En todo esto la acción de la Seguridad en el Trabajo mientras sea percibida como una acción precisamente empresarial, se verá teñida por el conjunto de problemas típicos del área de Relaciones Laborales, desgraciadamente en los aspectos más negativos. Esta situación genera rechazos, obstrucción de la acción prevencionista, omisión de normas y consignas y el típico aumento de la siniestralidad observable en periodos de conflictividad laboral.

BIBLIOGRAFIA

- BOWLES, W.
 "El ciclo de la motivación"
 Rev. Personnel, 1961
- "The development a method of measuring job satisfaction: The Cornell Studies"
 En E. A. Fleishman, Ed. Studies in Personnel an Industrial Psychology, 1967.
- DIAZ, R.
 "Estudio de Satisfacción Laboral"
 Manufacturas de Cobre. MADECO. Stgo. de Chile. No publicado, 1970
- FRASER, T. M.
 "Job satisfaction and work Humanisation: An Expanding Role for Ergonomics"
 Rev. Ergonomics, vol. 21, nº 1, pág. 11-19, 1978
- HERZBERG, F.
 "One more time: How do you motivate employees"
 Harvard Business Review, 1968
- HOPPOCK, R.
 "Job satisfaction"
 New York: Hapers and Brothers, 1935
- HUNT, R.; JANET, N.; RUBIN, I.
 "Organizational Goals and Individual Work Goals"
 State University of New York at Buffalo. New York, 1978

ICSA-GALLUP

"Encuesta sobre Satisfacción Laboral en España"

Rev. Nueva Empresa nº 2 Barcelona, 1978

KAO, H.; LEVIN, D.

"Worker motivation in southeast Asia: A study of spinning workers"

Paper for the session on Cultural Values in Industrial Organization XIXth Congress of Applied Psychology. Munich, 1978

KNOOP, H.; LOPEZ MENA, L.; OSSA, S.

"Algunos factores que inciden en la satisfacción laboral"

Seminario para optar al título de Psicólogo. Universidad de Chile. Dpto. de Psicología. Fac. de Ciencias Humanas. Santiago de Chile, 1974. No publicado.

LOPEZ MENA, L.

"Análisis de opiniones y actitudes laborales en una Empresa de Servicios"

Trabajo no publicado. Barcelona, 1977.

McGREGOR, D.

"El aspecto humano de las Empresas"

Edit. Diana, 237 pp. México 1969.

McKELVEY, R. K.; ENGEN, T.; PECK, M. B.

"Performance and injury avoidance as a function of positive and negative incentives"

Journal of Safety Research, Vol. 5, Nº 2, 1973 pág. 90-96

MYERS, SCOTT, M.

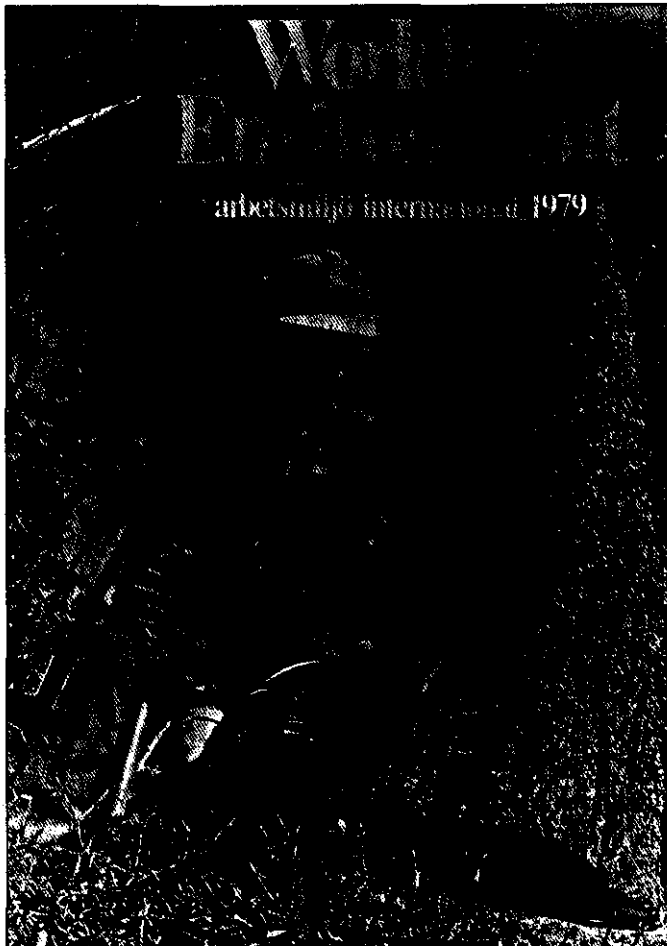
"Who Are Your Motivated Workers?"

Harvard Business Review, 1964

OLIVOS, SEPULVEDA y SKOKNIC

"Escalabilidad Thurstoniana de las categorías Likert y su relación con el puntaje mixto Eysenck-Crown"

Tesis para optar al título de Psicólogo. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad de Chile. Santiago de Chile; 1974. Tesis de título no publicada.



La editora de la revista **WORKING ENVIRONMENT** (publicación anual en lengua inglesa), ofrece de forma gratuita hasta un número de 6 ejemplares de dicha publicación, a todas aquellas personas o entidades que lo soliciten. En el caso de requerir más de 6 ejemplares, sólo se cobran los gastos de envío.

Para peticiones dirigirse a:

**ARBTSMILJO
KUNGS HOLMS HAMNPLAN 3
S-11220
STOCKHOLM / SWEDEN**

indicando el número de ejemplares que deseen.