

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL.**



**TIPO DE LOCUS DE CONTROL Y SU ASOCIACIÓN CON
PARADIGMAS, FELICIDAD SUBJETIVA Y ACCIDENTABILIDAD EN
TRABAJADORES DE EMPRESA DE COSECHA FORESTAL**

Profesor guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magister en Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

CAMILA ESTER HERNÁNDEZ CRISOSTO

**Los Ángeles- Chile
2019**

**TIPO DE LOCUS DE CONTROL Y SU ASOCIACIÓN CON
PARADIGMAS, FELICIDAD SUBJETIVA Y ACCIDENTABILIDAD EN
TRABAJADORES DE EMPRESA DE COSECHA FORESTAL**

Profesor Guía

Gabriela Bahamondes Valenzuela

Psicóloga Organizacional

Magister en Desarrollo

Organizacional y Gestión de Personas

Jefe de Carrera

Juan Patricio Sandoval Urrea

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal

Magister en Ergonomía

Director de Departamento

Pablo Novoa Barrera

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal

Magister en Ciencias Forestales

Magister en Ergonomía



AGRADECIMIENTOS

Durante años me imaginé escribiendo estas líneas, y siempre tuve claro que a quien debo agradecer en primer lugar es a Dios, por darme la fortaleza de culminar este proceso, pese a creer muchas veces que no podría, tuve su consuelo. También a quienes están muy cerca de Él y que sentí en cada paso que di, abuelo Abraham y Mamita Rosa, mis ángeles, sé que muchas veces intervinieron por mí allá arriba.

A mis padres, los más grandes motores que tengo, y sin duda la motivación que necesité todos estos años para seguir. Rolando y Gladys, esto es tan mío como de ustedes, gracias por tanto, todo su esfuerzo y confianza puesta en mí dio frutos. Ahora me toca retribuir todos eso. A mis hermanos, que como siempre he dicho son mis ejemplos que seguir, jugaron un rol fundamental en esta etapa. Cristian, cada conversación donde nos imaginamos trabajando juntos era un golpe de energía para continuar. Miriam, te debo gran parte de esto, tu preocupación para que nunca me faltara nada era una muestra de la confianza que tenías en mí, espero algún día devolverte la mano por tanta ayuda. Además, gracias a ustedes tengo a esas pequeñas personitas que me impulsan a ser mejor persona, mis sobrinos, Francisca, Pablo, Matías y Gabriel. Mención especial a mi ahijado Gabriel Emilio, quien desde que llegó a mi vida ha sido inocentemente capaz de entregarme el ánimo que necesité cada vez que pensé en tirar la toalla, donde un abrazo y un beso al final de un mal día me renovaba, te amo.

No puedo dejar fuera a las personas que hicieron de estos años, los mejores, con risas, noches de estudio eternas, llantos, estrés, comida, paseos, etc. Jay-Jay, los guardaré siempre en mi corazón. A mis amigos, que siempre tuvieron una palabra de aliento en malos momentos y disfrutaron conmigo los buenos, Gabo, Pampa, Roberto, Claudia, Polet, Nicol, Mayito, Paloma.

A mi profesora Gabriela, quien asumió guiarme en este desafío, sin duda sin usted esto no hubiera sido posible, las presiones, los consejos, en general toda su ayuda la recordaré siempre, es una gran persona y profesional.

“NO HAY IMPOSIBLES SI NO INCAPACES”

ÍNDICE

I. RESUMEN.....	7
II. INTRODUCCIÓN.....	8
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	6
3.1 Diseño.....	6
3.2 Población y muestra.....	6
3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida.....	6
3.4 Análisis de datos.....	8
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	9
4.1 Características sociodemográficas y laborales de la muestra.....	9
4.2 Levantamiento de información sobre paradigmas en la organización. ...	11
4.3 Nivel de aceptación de los paradigmas.....	14
4.4 Tipo de locus de control, nivel de felicidad subjetiva, ocurrencia de accidentes y ocurrencia de cuasi accidentes de la muestra.....	15
4.5 Relación entre locus de control y las variables ocurrencia de accidentes, cuasi accidentes y felicidad subjetiva.....	17
Sugerencias sobre implementación de medidas de mejora.....	21
V. CONCLUSIONES.....	23
VI. REFERENCIAS.....	25
VII. ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra.....	10
Tabla 2. Características laborales de la muestra.....	10
Tabla 3. Cuestionario sobre paradigmas que causan accidentes laborales.	13
Tabla 4. Paradigmas con mayor porcentaje de aceptación.....	15
Tabla 5. Distribución según tipo de locus de control, niveles de felicidad, ocurrencia de accidentes y cuasi accidentes.....	16
Tabla 6. Relación entre las variables accidentes, cuasi accidentes y felicidad con el locus de control.	17
Tabla 7. Relación entre locus de control y paradigmas.	19
Tabla 8. Relación entre locus de control y variables socio demográficos y laborales.	20



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo1. Escala de locus de control de Rotter.....	30
Anexo 2. Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky & Lepper de 1999. 33	33
Anexo 3. Porcentajes de aceptación y rechazo de las afirmaciones resultantes.34	34
Anexo 4. Tabla de contingencia entre locus de control y variables sociodemográficas y laborales.....	35
Anexo 5. Tabla de contingencia entre Locus de control y ocurrencia de accidentes.	36
Anexo 6. Tabla de contingencia entre Locus de control y ocurrencia de cuasi accidentes.	36
Anexo 7. Tabla de contingencia entre Locus de control y Felicidad subjetiva. 36	36

ÍNDICE DE APÉNDICE

Apéndice 1. Cuestionario variables sociodemográficas y laborales.....	37
---	----



I. RESUMEN

La seguridad laboral tiene por objetivo disminuir los accidentes laborales abordando diferentes variables que explican la ocurrencia de ellos. Dentro de dichas variables se encuentra el denominado factor humano o variables individuales, como lo es el locus de control, que corresponde a la responsabilidad que se atribuye una persona respecto a los hechos que le ocurren, ya sea positivos o negativos, puede clasificarse en locus de control interno o externo. Otro factor, son los tipos de creencias que posea cada persona, es decir ciertos paradigmas que tengan respecto a hechos que ocurren cotidianamente. Por otra parte, un factor que en el último tiempo ha sido marco de evaluación en el ámbito laboral es la felicidad subjetiva, experiencia interna de cada individuo sobre cómo la persona se siente y su grado de satisfacción con la vida. Los factores personales antes mencionados fueron evaluados en una empresa del rubro forestal de la ciudad de Los Ángeles, el estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional, dirigido a 30 trabajadores. El objetivo del estudio fue determinar el estado de los trabajadores respecto a las variables individuales y buscar posibles asociaciones entre el locus de control con la aceptación de paradigmas que se encontraron en la organización, con la felicidad subjetiva y la accidentabilidad de la misma empresa; donde resultó que un 60% de los trabajadores evaluados, presentaron un locus de control externo; se determinó una asociación estadísticamente significativa entre la variable locus de control y ocurrencia de accidentes, y no existió asociación estadísticamente significativa entre el locus de control y felicidad subjetiva.

Palabras claves: Locus de control, paradigmas, felicidad subjetiva, accidentabilidad.

II. INTRODUCCIÓN

En Chile, un accidente de trabajo está regulado por la ley 16.744 en su artículo quinto, el cual lo define como toda lesión que sufre una persona a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca lesiones de incapacidad o muerte. Cabe destacar que estos pueden ocurrir en actividades gremiales, de capacitación ocupacional o en el desarrollo de cualquier actividad en el ámbito del trabajo y también se incluyen los accidentes que ocurran en el trayecto de ida o regreso al lugar de faena o trabajo (Ley 16.744, 1968). Cuando ocurre un accidente laboral, éste conlleva consecuencias negativas para la organización y para los trabajadores. Las primeras sufren, principalmente, pérdidas económicas y en su imagen, pudiendo afectar las relaciones comerciales que establecen con otras empresas e instituciones. Por ejemplo, las pérdidas económicas que los accidentes laborales provocan a las empresas, alcanzan un promedio de 4% del producto mundial bruto (Cataldo, Herrera, Rojas, Rojo, Gutiérrez y Bargsted, 2011).

Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo en el mundo, según cifras publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Respecto a las causas de los accidentes, una investigación realizada por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) estableció que el 40,3% de los trabajadores que sufrieron un accidente laboral, podrían haber hecho algo razonable para evitarlo.

En Chile, cada año se producen cerca de 400 mil accidentes del trabajo, según estimaciones de los datos oficiales publicados por la Superintendencia de Seguridad Social, lo que genera enormes pérdidas desde el punto de vista personal, familiar y también para la productividad de las empresas. “Si 4 de cada 10 trabajadores podrían haber evitado un accidente de manera razonable, esta cifra nacional se reduciría en 160 mil casos en un año” (Farías y Aveggio, 2009).

En el informe anual de estadísticas de seguridad social realizado por la Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2017) expone que el año 2017 el país tuvo una tasa de accidentabilidad del 3,4%, este índice resulta de los accidentes laborales que ocurren en las diferentes actividades económicas chilenas, y particularmente, el sector forestal presentó una tasa de accidentabilidad de un 3,69%, según la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (Asociación Chilena de Seguridad, 2017). La ocupación en el sector forestal abarca diversas actividades relacionadas al bosque y a la industria, tales como: cosecha de bosques, servicios de plantación y corta de madera, viveros forestales, prevención y combate de incendios forestales, aserrío, astillado, pulpa y papel, tableros y chapas, fabricación de muebles y otros productos remanufacturados (Corporación Chilena de la Madera [CORMA], 2016), empleando a nivel nacional a 113.468 personas, de las cuales 40.701 pertenecen a la región del Biobío, lo que se relaciona con el gran número de empresas dedicadas al rubro en la región, debido a que en ella se concentra el 38% de las plantaciones forestales del país. La región posee una superficie de bosques de 2.052.982 hectáreas, de las cuales el 45% corresponde a bosque nativo y el 55% a plantaciones forestales (Instituto Forestal [INFOR], 2017), estas últimas intervenidas por cerca de 28 mil empresas de servicios forestales (Emsefor), según cifras del Servicio de Impuestos Internos (2012), las que cumplen un rol relevante dentro de la cadena productiva forestal, estando un grupo de ellas vinculadas directamente con la silvicultura, otras, en tanto, se ocupan de generar las condiciones adecuadas para la cosecha de los árboles, abasteciendo a las industrias encargadas de transformar esta materia prima en productos finales. Estas empresas han ido ganando terreno y fortaleciéndose, mejorando las condiciones laborales del capital humano, enfocándose principalmente en la seguridad laboral (Asociación de contratistas forestales, 2017).

Uno de los objetivos de la seguridad laboral es prevenir los accidentes laborales, para lo cual debe abordar un sinnúmero de variables que actúan sobre la ocurrencia de ellos. En una investigación realizada por Puyal (2001), se exponen diferentes

claves que utilizó para explicar conductas seguras y conductas inseguras de los trabajadores, donde una de las dimensiones abordadas fue el factor humano, o variables individuales.

Una de las variables individuales es el denominado locus de control, que se define como la manera en que los individuos desarrollan expectativas generalizadas de su grado de control sobre distintas áreas de actividad; es decir, el grado con que el individuo cree controlar su vida y los acontecimientos que influyen en ella. Constituye una creencia con la que se vive, relacionada con la previsibilidad y estructuración del mundo. Así, cuando un sujeto percibe que un determinado evento es contingente con su propia conducta, es decir, considera que ejerce influencias importantes sobre el curso de su propia vida, que los resultados que obtenga serán generalmente de su propia responsabilidad y que tiene control sobre sus actos, se dice que tiene un locus de control interno. Si por el contrario, un sujeto percibe que los sucesos que ocurren en su vida están determinados por fuerzas externas que están fuera de su alcance y que por tanto no puede controlar, tal como la suerte o el destino, se dice entonces que tiene un locus de control externo (Marín, 2007). Así, este concepto es una construcción que permite definir cómo es percibida la causa de un comportamiento o una acción, y cómo esta percepción está determinada por la información que el individuo posee acerca del objeto en cuestión. De este modo, el locus de control puede ser definido como la creencia que el sujeto tiene acerca de cómo y dónde se originan los eventos agradables o desagradables que percibe para actuar. Por ello, si un sujeto cree que tiene poco control respecto de las retribuciones y sanciones que recibe, no encontrará razones suficientes para modificar su comportamiento, ya que no considera poder influir en la posibilidad de que tales eventos se presenten (Durán, 2002a). Es interesante mencionar que luego de su construcción, el concepto locus de control ha generado múltiples investigaciones, relacionándose con los más diversos aspectos de la realidad humana, tales como el deporte, matrimonio, nivel de aspiraciones y salud (Rodríguez, 2002). Un ejemplo de ello es lo expuesto por Oros (2005) quien manifiesta que diversas investigaciones han

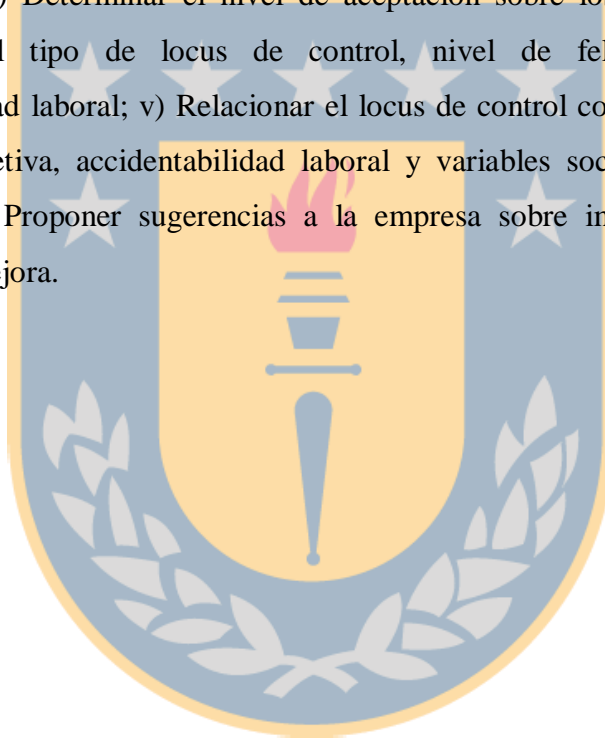
demostrado que las personas con locus de control interno son, por lo general, mejores alumnos, menos dependientes, se manejan mejor frente a situaciones potencialmente estresantes y presentan menos ansiedad y un mejor ajuste social, que los que se caracterizan por su externalidad. En relación con otros constructos, se reporta una clara relación entre el locus de control y otras variables, como autoestima, valores, rendimiento académico y las creencias (Durán, 2002b). Las creencias en un contexto social también pueden ser denominadas paradigmas, el término paradigma es definido por el filósofo y científico Thomas Kuhn como: “una constelación de logros, conceptos, valores, técnicas, compartidos por una comunidad científica y usados por ésta para definir problemas y soluciones legítimos”, o, dicho de un modo más simple: es la forma en que, en cierta época, los hombres de ciencia conciben ciertos hechos, fenómenos o procesos. Tabasso (2012) expone que los expertos hoy en día llaman paradigma, a la creencia que sirve como marco de referencia para actuar en determinada forma; todas las personas tienen paradigmas, ya sea positivos o negativos, es decir, lo que una persona cree, le hará actuar en consecuencia y reforzará su idea por absurda que sea; los paradigmas negativos le perjudicarán, así como los paradigmas positivos le ayudarán. En este tema, Acosta (2001) da ejemplos como los siguientes: “¿Piensa usted que no puede hablar en público?, ¿Está convencido de que no puede llevarse bien con su jefe?, ¿Está de acuerdo con muchos en que hay que ser tramposo para triunfar?”, la respuesta a aquellas preguntas será un paradigma personal.

Existen creencias en todo ámbito, y el campo de la seguridad y salud no es una excepción, un artículo publicado por Martin Silva, expone que las creencias están relacionadas a las causas de los accidentes laborales, las cuales dan respuesta a preguntas como las siguientes: ¿Qué piensa que causa los accidentes y las enfermedades profesionales? ¿Cuál es la causa de los comportamientos de riesgo?, una persona podría decir que “la causa de los accidentes es el azar”, es decir, “porque a alguien le tiene que ocurrir”, o puede generalizar diciendo que “es la falta de atención”, o “que son los trabajadores con su irresponsabilidad”;

la palabra “porque” (explícita o implícita) suele indicar una creencia sobre la causa (Silva, 2014). Esto lleva a entender que un paradigma supone un determinado entendimiento de las cosas que promueve una forma de pensar en particular por sobre otras (Bembibre, 2009).

Además del locus de control y los paradigmas que tenga una persona, la felicidad es también un factor individual, dicha palabra se usa para referirse a la experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinada con la sensación de que la vida es buena, tiene sentido y vale la pena. Sin embargo, como dice Lyubomirsky (2008), casi nadie necesita una definición de la felicidad, puesto que todos sabemos por instinto si somos felices o no lo somos (Perandones, Herrera y Lledó, 2013). Ahora bien, las personas felices tienen éxito a través de múltiples dominios de la vida, incluyendo el matrimonio, la amistad, los ingresos, el desempeño del trabajo y la salud, quienes se perciben a sí mismos como felices responden de manera más adaptativa a experiencias cotidianas, en la toma de decisiones, en la percepción e interpretación de situaciones sociales y en la recuperación frente a eventos negativos como el fracaso; así, la relación entre éxito y felicidad existe y ocurre no sólo porque el éxito hace la felicidad, sino que también porque el afecto positivo engendra éxito (Vera, Celis y Córdova, 2010). En el ámbito del conocimiento científico, el término “felicidad” ha sido traducido como bienestar subjetivo, tratándose de una experiencia interna de cada individuo que emite un juicio de como la persona se siente y su grado de satisfacción con la vida. Respecto a la relación que existe entre la felicidad y el trabajo, Duró (2009) afirma que “trabajamos 56.000 horas y vivimos unas 700.000”; respecto a esto, Luthans (2002) afirma que varias investigaciones meta-analíticas demuestran que las personas que están satisfechas con sus vidas tienden a estar satisfechas también con el trabajo, no siendo necesariamente la remuneración el factor más importante para que un profesional se sienta feliz, siendo más importante el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y profesional y el ambiente interno (Dutschke, 2013).

Con los antecedentes antes expuestos, se propone que el tipo de locus de control que posee un trabajador, se asocia con la aceptación de paradigmas que expresan las causas de los accidentes laborales, a la felicidad subjetiva y a la accidentabilidad individual. El objetivo general del presente estudio fue evaluar la relación existente entre los paradigmas que expresan la causa de accidentes laborales, la felicidad subjetiva y la accidentabilidad con el tipo de locus de control que posee el trabajador. Como objetivos específicos i) Describir aspectos sociodemográficos y laborales de la muestra; ii) Identificar los paradigmas existentes en la organización y creación del instrumento que evalúe su nivel de aceptación; iii) Determinar el nivel de aceptación sobre los paradigmas; iv) Determinar el tipo de locus de control, nivel de felicidad subjetiva, accidentabilidad laboral; v) Relacionar el locus de control con los paradigmas, felicidad subjetiva, accidentabilidad laboral y variables sociodemográficas y laborales; vi) Proponer sugerencias a la empresa sobre implementación de medidas de mejora.



III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Diseño

El presente estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional.

3.2 Población y muestra

La población bajo estudio correspondió a trabajadores de una empresa que presta servicios de cosecha forestal. La muestra se compuso por distintos puestos de trabajo existentes en la organización.

Se utilizó como criterio de exclusión a trabajadores con menos de 6 meses de antigüedad en la organización, y puestos con autoridad jerárquica como gerentes y prevencionistas de riesgos.

3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida

Variables Sociodemográficas: Para obtener los datos sociodemográficos, como edad, género, estado civil, entre otros, se utilizó una encuesta de elaboración propia (Anexo 1).

Locus de Control: Para determinar el tipo de Locus de Control que poseen los trabajadores, se utilizó la Escala de locus de control de Rotter (Anexo 2), la cual corresponde a un test de elección forzada que mide diferencias individuales en la atribución de las causas de sus conductas. La escala consta de 29 ítems con dos alternativas de respuesta, una que refleja el locus de control interno y la otra refleja la atribución externa (Alvarado, 2003).

Felicidad Subjetiva: Para la determinación del nivel de percepción de felicidad se utilizó la Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky & Lepper de 1999 (Anexo 3). Es una medida global de felicidad subjetiva, que evalúa una categoría de bienestar como fenómeno psicológico global, considerando la definición de

felicidad desde la perspectiva de quien responde. Consta de 4 ítems con respuesta tipo Likert (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Esta escala, según una evaluación sobre su confiabilidad y validez realizada por Vera, indica que puede ser usada en la investigación en diversos grupos etarios como una medida confiable y válida para el estudio de felicidad. (Vera et al., 2011)

Paradigmas: El levantamiento de información para identificar paradigmas que expresan causas de accidentes en la organización, se realizó con la técnica de evaluación cualitativa llamada *focus group* (en español, grupo focales o sesiones de grupo) la cual tiene como objetivo obtener información respecto a actitudes y opiniones de un grupo de individuos con hábitos, necesidades e intereses similares (Ivankovich y Araya, 2011). La técnica se aplicó a tres grupos de entre cuatro a seis personas, quienes se componían de cargos tales como, mecánicos, operadores de maquinaria, motosierristas, supervisores, gerentes y prevenicionistas de riesgos. Con el análisis de la información obtenida, se crea el instrumento para la medición del nivel de aceptación de los paradigmas.

El instrumento creado consta de 25 afirmaciones que tienen como opción la aceptación o el rechazo, estas afirmaciones corresponden a paradigmas resultantes de los focus group, algunos de ellos tienen un carácter positivo y otros negativo.

Accidentabilidad: Se obtuvo la información de ocurrencia de accidentes y cuasi accidentes por trabajador a través de preguntas incluidas en la encuesta sociodemográfica, y por medio de los registros recibidos por el profesional de prevención de riesgos de la empresa.

3.4 Análisis de datos

La información obtenida se recopiló en una base de datos Excel y analizados en el software computacional Statistical Package for the Social Sciences del International Bussines Machines®, versión 24 (IBM-SPSS, v.24). Para obtener la relación entre las variables se utilizó tablas de contingencia con prueba Chi-cuadrado, con un nivel de significancia de 0,05.



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Características sociodemográficas y laborales de la muestra

El rango de edad que presentó mayor frecuencia entre los trabajadores evaluados fue de los 36 a 42 años, representado por un 40%, lo que concuerda con lo expuesto por Innovum Fundación Chile (2015), quienes mediante un tendiente a caracterizar la fuerza laboral forestal, se determinó que la mayoría estaba en un rango de edad entre los 30 y 45 años. Respecto al estado civil, el mayor porcentaje declaró estar soltero, representado por un 56,7%, mientras que un 40% se encuentra en la categoría de casados. En relación a la variable con quien vive, el 90% señaló que lo hace con la familia, mientras que para las opciones de “con sus amigos”, “con su pareja” y “solo” se representa por un 3,3% para cada una de ellas (Tabla 1). Lo cual afirma lo expuesto en un estudio realizado a 1446 trabajadores del área forestal por Olate y Durán (2006), en el que se indica que el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados mantiene la economía del hogar, considerándose el jefe de hogar y sustento de su familia.

Respecto a las características laborales, la muestra estuvo compuesta por trabajadores de distintos cargos dentro de la organización, donde la mayor frecuencia, representada por un 43,3%, corresponde al cargo de mecánico, y el segundo porcentaje más alto, con un 23,3% que representa la opción “otros trabajadores”, integrado por los cargos de motosierrista, operador de maquinaria, trabajador manual, estrobero y conductor. Respecto a la distribución según antigüedad en la organización, el grupo de trabajadores se encontraba en su mayoría en el rango de 1 a 5 años, con un 33,3% (Tabla 2). Este índice también concuerda por lo expuesto por Innovum, ya que la mayoría de los trabajadores de las empresas contratistas forestales, tienen una antigüedad promedio de 3 a 4 años.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra.

Distribución por rango de edad		
	Frecuencia	Porcentaje
Entre 22-28 años	10	33,3%
Entre 29-35 años	1	3,3%
Entre 36-42 años	12	40%
Entre 43-49 años	2	6,7%
Entre 50-57 años	4	13,3%
Entre 58-65 años	1	3,3%
Total	30	100
Distribución según estado civil		
Casado	12	40%
Divorciado	1	3,3%
Soltero	17	56,7%
Total	30	100
Distribución según personas con quien vive		
Amigos	1	3,3%
Familia	27	90%
Pareja	1	3,3%
Solo	1	3,3%
Total	30	100

Tabla 2. Características laborales de la muestra.

Distribución por cargo en la organización		
	Frecuencia	Porcentaje
Jefatura	5	16,7%
Mecánico	13	43,3%
Otros trabajadores	7	23,3%
Personal		
Administrativo	5	16,7%
Total	30	100
Distribución según antigüedad en la organización		
De 6 meses hasta 1 año	6	20%
Más de 1 año hasta 5 años	10	33,3%
Más de 10 años hasta 20 años	6	20%
Más de 5 años hasta 10 años	8	26,7%
Total	30	100

4.2 Levantamiento de información sobre paradigmas en la organización.

El levantamiento de paradigmas, realizado a partir de los *focus group*, trataron temas relacionados con la causa de la accidentabilidad, integrando temas de seguridad, supervisión, conducta segura, experiencia laboral y exceso de confianza. En base a las conversaciones desarrolladas por cada tema, se encontraron las siguientes conclusiones:

- Los accidentes que ocurren en la organización tienen relación con la edad de los trabajadores, es decir, que quienes son jóvenes, podrían presentar mayor número de accidentes debido a su falta de experiencia y personalidad propia de la etapa de vida en la que se encuentran, ya que tienden a ser más impulsivos, y tomar las consecuencias de sus actos más a la ligera, además se observó que la producción está por sobre la seguridad, ya que los participantes expusieron que a veces pasaban a llevar las normas de seguridad para producir más.
- En relación a la supervisión, las ideas expuestas indicaban una baja supervisión en los procesos, y que debido a ello había un aumento de accidentes, incluso se mencionó que la supervisión realizada por los prevencionistas de riesgos no era suficiente.
- Otro punto analizado fue el exceso de confianza, del que resultó una notoria prevalencia de opiniones que exponían que la mayoría de los trabajadores poseen una sobrevaloración de sus habilidades, siendo este un factor que influye en los accidentes que ya han ocurrido.
- Por otra parte, respecto al papel de la jefatura en la organización, las conclusiones derivadas fueron que había oportunidades en que los trabajadores pasaban a llevar normas de seguridad por órdenes de los jefes, también que ellos no demuestran ser un ejemplo en lo que seguridad se refiere; sin embargo, existió quienes declararon sentirse protegidos por

la jefatura, debido a la cercanía y preocupación que demuestra con la gente, ya sea en realizar campañas con las cuales se busca disminuir los accidentes e interesarse en su comodidad y bienestar.

- Por último, en relación a la seguridad en general, se concluyó que si bien se realizan campañas buscando disminuir la accidentabilidad, estas no son del todo internalizadas por los trabajadores, ya que ellos creen que los jefes lo hacen solo para cumplir con las leyes y empresas mandantes. Además, exponen que existen normas de seguridad que no se respetan de forma permanente en el taller mecánico de la empresa, un ejemplo de ello es que si bien es cierto se tiene señalado el uso de elementos de protección personal, este es ignorado por la mayoría de los trabajadores, incluidos los jefes, lo que demuestra conductas inseguras por gran parte de los trabajadores, aun teniendo en conocimiento el tipo de riesgo al que se exponen.

En base a las conclusiones resultantes se elaboró el instrumento de evaluación de los paradigmas, con el fin de medir el nivel de aceptación de las creencias por parte de los trabajadores. El instrumento consistió en 25 afirmaciones, las que tenían opción de aceptación o rechazo, cabe señalar que en su mayoría son paradigmas negativos, es decir representan características que le perjudican tanto a la organización como a los trabajadores, mientras que los positivos, los favorecen. (Tabla 3).

Tabla 3 Cuestionario sobre paradigmas que causan accidentes laborales.

1. La mayoría de quienes trabajamos en la empresa, tenemos exceso de confianza.
2. Quienes tienen más experiencia tienden a presentar mayor número de accidentes que quienes son más nuevos.
3. Los jóvenes presentan más accidentes que los mayores, ya que tienden a creerse superiores y no asumen las consecuencias de sus actos.
4. Las personas mayores presentan más accidentes que los jóvenes, ya que tienden a presentar exceso de confianza y se saltan las reglas.
5. Los trabajadores que poseen familia, se cuidan más.
6. En esta empresa, las sanciones son muy blandas.
7. Mientras más supervisión, menos accidentes hay.
8. El control que hacen los prevenicionistas es suficiente.
9. Los trabajadores de la empresa se preocupan más de la producción que de la seguridad, aunque sepan que se pueden accidentar.
10. Cualquier cambio que haga Gerencia será bueno para mejorar la seguridad.
11. La Gerencia es cercana con los trabajadores, demostrando interés por la gente.
12. En la empresa, las actividades que se hacen en prevención, sólo son para cumplir con la ley.
13. Los jefes a veces exigen que los trabajadores se salten las normas de seguridad.
14. En esta empresa, se solucionan los problemas con parches.
15. Por lo general, los trabajadores culpan a los altos mandos por los accidentes y errores cometidos.
16. En esta empresa se acabarán los accidentes sólo cuando los mismos trabajadores sean responsables de sí mismos y se hagan cargo de su conducta.
17. Si un trabajador se accidenta por su propio error, es él quien debería pagar los gastos de salud y rehabilitación.
18. Los jefes presentan menos accidentes que el resto porque saben dar el ejemplo.
19. Es bueno copiar la conducta de un compañero para ahorrar tiempo.
20. A veces no se informan los incidentes por miedo al ridículo, a la burla.
21. En esta empresa, si alguien tiene un accidente, los jefes lo desacreditan o lo empiezan a mirar en menos.
22. Las personas encargadas de dar las charlas de seguridad lo hacen bien, motivan a escucharlos y tomar conciencia.
23. En esta empresa, siempre habrá accidentes.
24. Los accidentes dejarán de existir cuando se vea la seguridad como algo propio.
25. En la empresa, a todos les interesa aprender a tener mayor cultura preventiva.

Si bien es cierto, los resultados del instrumento se obtuvieron en base a la opinión de los propios trabajadores de la organización, los reactivos que lo componen coinciden con una investigación donde se identificaron factores que influyen en la accidentabilidad, en el que se expuso que los trabajadores consideran no cumplir con algunas variantes de reglamentos de seguridad para mejorar la

producción, poniendo en riesgo su salud y la de las personas que las rodean, además, mostró que la experiencia también era un factor influyente en la accidentalidad. (Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe, 2009). Además, coincide con una investigación donde se determinó que la supervisión de los trabajadores era igualmente esencial en la prevención de accidentes, considerando que también es relevante conocer las motivaciones, necesidades, intereses y creencias de los trabajadores para lograr una prevención de accidentes laborales eficiente, y con ello lograr que los trabajadores asuman la seguridad laboral. (Arias, 2011).

4.3 Nivel de aceptación de los paradigmas

El nivel de aceptación de los paradigmas existentes en la organización relacionados con la causa de accidentes laborales, resultó que de los 25 reactivos en el instrumento, 9 de estos se consideraron aceptados por los trabajadores, para ello se estableció un porcentaje de aprobación mayor o igual al 60%, de acuerdo a que el promedio del porcentaje de aprobación fue del 58%. De estos 9 reactivos, 7 de ellos tienen carácter negativo y 2 positivo (Tabla 4); Esto afirma una investigación que analizó la actitud hacia la prevención de accidentes laborales en trabajadores de una empresa de construcción, donde se expuso que los trabajadores se veían afectados por falsas creencias en seguridad, y además que dichas creencias se formaban de la experiencia laboral (Soto y Mogollón, 2005). Los resultados completos del instrumento pueden observarse en el *anexo 4* de la investigación.

Tabla 4. Paradigmas con mayor porcentaje de aceptación

Paradigmas con mayor aceptación y rechazo	
Expresión	Aceptación
Los jóvenes, presentan más accidentes que los adultos, que tienden a creerse superiores y no asumen las consecuencias.	77%
Mientras más supervisión, menos accidentes	60%
Los trabajadores de la empresa, se preocupan más de la producción que de la seguridad, aunque sepan que se pueden accidentar.	80%
En la empresa, las actividades que se hacen en prevención, solo son para cumplir con la ley.	60%
En la empresa se solucionan los problemas con parches.	63%
Por lo general, los trabajadores culpan a los altos mandos por los accidentes y errores cometidos.	60%
En la empresa siempre habrá accidentes.	73%
Expresión	Rechazo
El control que hacen los prevencionistas es suficiente	70%
Los jefes presentan menos accidentes que el resto porque saben dar el ejemplo	70%

4.4 Tipo de locus de control, nivel de felicidad subjetiva, ocurrencia de accidentes y ocurrencia de cuasi accidentes de la muestra.

En la tabla 5 se puede observar que un 60% de los trabajadores evaluados presentaron un locus de control externo (L.C.E), mientras que un 40% presentan un locus de control interno (L.C.I), lo que reafirma lo expuesto por Mazzieri y Nélida (2012) quienes al describir una población respecto a su tipo de locus de control, no observaron una tendencia marcada de los participantes hacia un tipo en particular, ya que las diferencias surgen al intervenir la edad, el nivel de estudios o género. En relación a la felicidad subjetiva, la muestra se distribuye de una manera uniforme en las categorías establecidas, ya que los niveles bajo y medianamente bajo de felicidad se vieron representados por un 27% cada uno, y los niveles de felicidad alta y medianamente baja fueron representado por un 23%

cada una. Esto no coincide con índices de la población chilena en general, ya que según el Informe de Felicidad Mundial (World Happiness Report) (2017), se clasifica a Chile como bastante feliz, tanto que es el tercer país de Latinoamérica y el primero en América del Sur. Respecto a la ocurrencia de accidentes, el 80% declaró no haber tenido accidentes laborales durante los últimos dos años. Mientras que para la ocurrencia de cuasi accidentes un 53,3% manifestó que sí le han ocurrido durante los dos últimos; dichos antecedentes concuerdan con las estadísticas de la organización donde se realizó la investigación, en la que se detalla que no ocurrieron un número considerable de accidentes durante los últimos dos años; sin embargo, en los ocurridos existieron accidentes graves (Reporte de accidentabilidad Mecharv S.A, 2016-2017).

Tabla 5. Distribución según tipo de locus de control, niveles de felicidad, ocurrencia de accidentes y cuasi accidentes.

Locus de control		
	Frecuencia	Porcentaje
Externo	18	60%
Interno	12	40%
Total	30	100
Niveles de felicidad		
Baja	8	26,7%
Medianamente baja	7	23,3%
Medianamente alta	8	26,7%
Alta	7	23,3%
Total	30	100
Accidentes		
No	24	80%
Sí	6	20%
Total	30	100
Cuasi accidentes		
Sí	16	53,3%
No	14	46,7%
Total	30	100

4.5 Relación entre locus de control y las variables ocurrencia de accidentes, cuasi accidentes y felicidad subjetiva.

La tabla 6 indica que entre las variables locus de control y ocurrencia de accidentes existe una asociación estadísticamente significativa, resultado que concuerda con lo determinado por Hansen (2005), quien en una revisión realizada sobre la relación entre los factores de personalidad con los accidentes laborales y de tráfico, observó que determinados rasgos de personalidad, como el locus de control se relacionan significativamente con la ocurrencia de accidentes. Esto, según Meliá, Chisvert y Pardo (2001) se debe principalmente, a que el locus de control, junto con las percepciones de causalidad fueron claves para determinar el comportamiento de las personas, así, ante un accidente de trabajo, las atribuciones que hagan los distintos participantes tendrán un gran peso en la determinación de su futura conducta de seguridad.

Tabla 6. Relación entre las variables accidentes, cuasi accidentes y felicidad con el locus de control.

Variables	Locus de control	
	χ^2	<i>p</i>
Accidentes	5,000	0,025
Cuasi accidentes	1,094	0,296
Felicidad	4,033	0,258

$\alpha = 0,05$

Además, al analizar las tablas de contingencia de estos datos (Anexo 5), se pudo observar que quienes manifestaron haber tenido accidentes laborales, presentaron L.C.E, lo que coincide con Salminen (1992); citado en López y Osa (2017), quien expone sobre las atribuciones de los accidentados, que, los compañeros de trabajo y los jefes, observan que las victimas tienden a utilizar atribuciones externas. Por otra parte, no se manifestaron asociaciones significativas entre el locus de control con la ocurrencia de cuasi-accidentes. Respecto a la distribución de los datos se observó que para la mayoría de los trabajadores que poseen locus de control externo manifestaron no haber sufrido cuasi accidentes, en cambio

aquellos que poseen locus de control interno, la mayoría respondió que sí le han ocurrido en los últimos dos años (Anexo 6).

Ahora bien, de acuerdo a lo arrojado tras el análisis de asociación entre la variable locus de control y felicidad subjetiva, no existe asociación estadísticamente significativa, lo cual significa que los datos se distribuyen proporcionalmente entre las categorías, no permitiendo dilucidar diferenciaciones claras. Sin embargo, al analizar las tablas de contingencia de estos datos (Anexo 7), se observa que la mayoría de los datos de la categoría de locus de control externo se concentra en el nivel de felicidad medianamente alta, mientras que, para la muestra de locus de control interno, la mayoría de los datos se concentra en el nivel de felicidad medianamente baja. Esto se contrapone por lo expuesto por Caruana et al. (2010) presentaron que el locus de control que tienen los individuos sobre su vida, contribuye al bienestar, a la felicidad y al fortalecimiento de la persona, incluso expone que personas con locus de control interno realizan atribuciones que ayudan a que tenga una mayor percepción de control sobre su vida, sus éxitos y fracasos en contrapartida a las atribuciones realizadas por la persona con un locus de control externo. Por otra parte, García (2002) realizó un estudio abordando las variables que influyen en el bienestar subjetivo, en él mencionó que la internalidad, entendida como tendencia a atribuir resultados a uno mismo más que a causas externas, se relaciona con el bienestar subjetivo; no obstante, la relación entre ambas variables depende del contexto, ya que unas expectativas de control excesivamente altas pueden repercutir de manera negativa sobre el bienestar subjetivo, a través de la auto decepción cuando no se consiguen alcanzar los resultados esperados.

Tabla 7. Relación entre locus de control y paradigmas.

PARADIGMAS	% L.C.E	% L.C.I
Negativos		
Los jóvenes, presentan más accidentes que los adultos, que tienden a creerse superiores y no asumen las consecuencias.	73,9	26,1
Mientras más supervisión, menos accidentes	72,2	27,8
Los trabajadores de la empresa, se preocupan más de la producción que de la seguridad, aunque sepan que se pueden accidentar.	70,8	29,2
En la empresa, las actividades que se hacen en prevención, solo son para cumplir con la ley.	72,2	27,8
En la empresa se solucionan los problemas con parches.	63,2	36,8
Por lo general, los trabajadores culpan a los altos mandos por los accidentes y errores cometidos.	66,7	33,3
En la empresa siempre habrá accidentes.	68,2	31,8
Positivos		
El control que hacen los prevenicionistas es suficiente	71,4	28,6
Los jefes presentan menos accidentes que el resto porque saben dar el ejemplo	52,4	47,6

Donde L.C.E: Locus de Control Externo; L.C.I: Locus de Control Interno

En base a los 9 paradigmas que resultaron aceptados, se observa que los trabajadores que así lo determinaron, la mayoría presentó locus de control externo, superando hasta en un 50% su concentración en dicha categoría, para cada uno de los paradigmas (Tabla 7), lo anterior confirma lo expuesto por Casique y López (2007), ya que ellos afirman que quienes presentan locus de control externo, consideran que otras personas a quienes ellos consideran más poderosas, son las que tienen control sobre sus acciones; además, indican que existe relación entre el locus de control con las actitudes frente a situaciones negativas, con las opiniones, con la formación de conceptos erróneos y la toma de decisiones; por otra parte señalan que el perfil de locus de control se encuentra asociado a cierto tipo de comportamientos que reflejan el nivel de involucramiento de los trabajadores con su organización y opinión sobre ella; y por último demuestran que el locus de control también se relaciona con las pérdidas que sufren las organizaciones debido a las actitudes negativas del personal que provoca altos costos en ausentismo, problemas de actitud y bajos niveles de responsabilidad.

Tabla 8. Relación entre locus de control y variables socio demográficos y laborales.

Variables sociodemográficas y laborales	Locus de control	
	X^2	p
Edad	2,292	0,807
Estado civil	1,242	0,537
Personas con las que vive	2,222	0,528
Cargo dentro de la organización	5,275	0,153
Antigüedad en la organización	2,500	0,475

$\alpha = 0,05$

El análisis estadístico entre variables sociodemográficas y laborales con el locus de control, resultó que no existen asociaciones estadísticamente significativas entre ellas (Tabla 8). No obstante, al observar la tabla de contingencia (Anexo 4), se obtuvo que la mayoría de quienes presentan externalidad están en el rango de edad entre 22 a 28 años, representado por un 33,3%; mientras que para el porcentaje que posee tipo de L.C.I, la mayor parte se concentra en el rango de edad entre 36 a 42 años, representado por un 50%. Lo anterior concuerda con un estudio que expone que los sujetos de menor edad tienden a atribuir en mayor medida las consecuencias de su vida a factores externos a ellos como a la suerte o al destino, en comparación con los sujetos de mayor edad; sin embargo, también se ha encontrado que la internalidad aumenta con la edad, se estabiliza en la edad adulta y disminuye en la vejez (Palomar y Valdés, 2004). Además, se observó que quienes declararon estar solteros, en su mayoría presentaron locus de control interno, al igual que para quienes presentaron externalidad. En relación a la antigüedad en la organización, se determinó que quienes presentaron L.C.E, mayoritariamente lleva entre 1 y 5 años de trabajo en la organización, por el contrario, quienes poseen L.C.I, predomina aquellos que afirman estar en un rango de antigüedad de 5 a 10 años. Y en lo que se refiere a las personas con quienes viven los trabajadores evaluados, se presentó que ambas clasificaciones de locus de control, presentaron similar nivel en quienes viven con sus familias (Anexo 5).

Sugerencias sobre implementación de medidas de mejora.

- **Locus de control:** Para utilizar el locus de control como un factor positivo dentro de la organización, se propone realizar cursos o trabajos grupales que tengan como objetivo, la propia identificación del tipo de locus de control que posee cada uno de los trabajadores, donde se realicen actividades que les permita darse cuenta que la externalidad en ámbitos de seguridad, es un factor negativo. Con ello se buscaría promover el locus de control interno, ya que se considera que quienes lo presentan son trabajadores productivos, responsables de sus actos, que no dejan ser influenciados a imitar conductas, y que atribuyen las consecuencias de sus actos siempre a causas de las cuales ellos tienen el control absoluto. Dichas actividades deben ir dirigidas a la totalidad del capital humano, es decir, incluyendo a la línea de producción, supervisión y gerencial.

- **Paradigmas:** Respecto a los resultados obtenidos, se recomienda buscar instancias donde se puedan tratar cada uno de los reactivos que expone el instrumento, ya sea en charlas diarias (5 minutos), durante la investigación de los accidentes que ocurran, intervenciones del Comité Paritario De Higiene y Seguridad (CPHS) o en la que los encargados de la seguridad lo estimen pertinente; esto, con el objetivo de “derribar” dichos paradigmas, con lo que se podría lograr una disminución en los accidentes laborales, que si bien es cierto no es una cantidad significativa, su potencial es grave. Cabe señalar que se debe trabajar de una forma en la cual los trabajadores se sientan parte de una actividad que los favorece a ellos y a la organización a la cual son parte, es por ello que se propone, que las actividades que se realicen, sean en un ambiente grato, y considerando algún tipo de compensación o reconocimiento.

- **Felicidad subjetiva:** En este tema se plantea realizar una evaluación del constructo felicidad, pero directamente en relación al trabajo, y con ello lograr conclusiones las cuales serán objeto de consideración en ámbitos de la organización y conductas personales de los trabajadores atribuibles a causas de

accidentes, conductas inseguras, relaciones interpersonales y con sus alternos o subalternos.

- **Accidentes y cuasi accidentes:** Si bien es cierto dentro del estudio no se consideró a los cuasi accidentes como a los accidentes, para la organización donde se realizó, es un factor relevante, es por ello que respecto a estos se propone realizar capacitaciones o un sistema de declaración de accidentes o cuasi accidentes de forma anónima, debido a la importancia de informar todo tipo de incidente, ya sea que tenga consecuencias o no; porque está comprobado que de la repetición del mismo cuasi accidente, puede derivar en un accidente con un potencial grave. Entonces, con esto se busca no evadir dichos eventos tanto por parte de los trabajadores como del área de prevención de riesgos, y así crear un ambiente de confianza, entre los trabajadores y jefes, donde informar un accidente o cuasi accidente no sea motivo de conflicto.



V. CONCLUSIONES

- El rango de edad que presentó mayor frecuencia entre los trabajadores evaluados fue entre 36 a 42 años, representado por un 40%. Respecto al estado civil, el mayor porcentaje declaró estar soltero, representado por un 56,7%. En relación a la variable con quien vive, el 90% señaló que lo hace con la familia. La muestra estuvo compuesta por trabajadores de distintos cargos dentro de la organización, donde la mayor frecuencia estuvo representada por un 43,3% que corresponde al cargo de mecánico. Respecto a la distribución según antigüedad en la organización, el grupo de trabajadores se encontraba en su mayoría en el rango de 1 a 5 años con un 33,3%.

- La mayoría de los trabajadores evaluados, representados por un 60% presentaron un locus de control externo.

- Respecto a la variable felicidad subjetiva, la muestra demostró una distribución de manera uniforme en las categorías establecidas. Respecto a la ocurrencia de accidentes, la mayor parte de la muestra declaró no haber tenido accidentes laborales, mientras que para la ocurrencia de cuasi accidentes un 53,3% manifestó que sí le han ocurrido durante los dos últimos.

- Entre las variables locus de control y ocurrencia de accidentes, se determinó una asociación estadísticamente significativa.

- En el análisis de las variables locus de control y felicidad subjetiva, no existe asociación estadísticamente significativa, tampoco se manifestaron asociaciones significativas entre el locus de control con la ocurrencia de cuasi-accidentes.

- Entre los paradigmas más aceptados están los siguientes:

- Los jóvenes, presentan más accidentes que los adultos, que tienden a creerse superiores y no asumen las consecuencias.
- Mientras más supervisión, menos accidentes

- Los trabajadores de la empresa se preocupan más de la producción que de la seguridad, aunque sepan que se pueden accidentar.
 - En la empresa, las actividades que se hacen en prevención, solo son para cumplir con la ley.
- En relación a los paradigmas y locus de control, para los que resultaron aceptados, se observa que los trabajadores que así lo determinaron, la mayoría presentó locus de control externo.
- El análisis estadístico entre variables sociodemográficas y laborales con el locus de control, resultó que no existen asociaciones estadísticamente significativas con ellas.



VI. REFERENCIAS

1. Acosta, F. (2001). ¿Sabes realmente qué es un paradigma? *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado en <http://www.xtec.cat/~tperulle/act0696/notesUned/paradigma.pdf>
2. Arias, W. (2011). Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional. *Revista Psicológica Arequipa*.
3. Asociación Chilena de Seguridad. [ACHS] (2017). Estadísticas de Gestión. Rescatado en http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Paginas/estadisticas_de_gestion.aspx.
4. Asociación de contratistas forestales. (2017). *Revista contratistas forestales*. Recuperado en <https://www.asociaciondecontratistasforestalesag.cl/revista>
5. Alvarado, R. (2003). El Rol del Locus de Control como Factor Moderador en Trastornos Ansiosos y depresivos en Adultos Mayores.
6. Cataldo, F., Herrera, F., Rojas, D., Rojo, D., Gutiérrez, X., Bargsted, M. (2012). La evaluación de la propensión al riesgo ¿es confiable el uso del “test de alerta”? Estudio exploratorio en trabajadores de servicios a la minería. *Salud y Sociedad*, 3(1): 50-64.
7. Caruana, A. (2010). Aplicaciones educativas de la psicología positiva.
8. Casique, A. y López, F. (2007). El Locus de Control. *Revista Panorama Administrativo*, 1(2).
9. Corporación Nacional de Madera [CORMA]. (2016). Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado en <http://www.corma.cl/trabajadores/empleo-forestal>.
10. Durán, T. (2002a). El constructo locus de control en la toma de decisiones educativas. *Revista Paedagogium México*. Recuperado en: <http://www.filos.unam.mx/POSGRADO/seminarios/Teresita/1locus.htm>

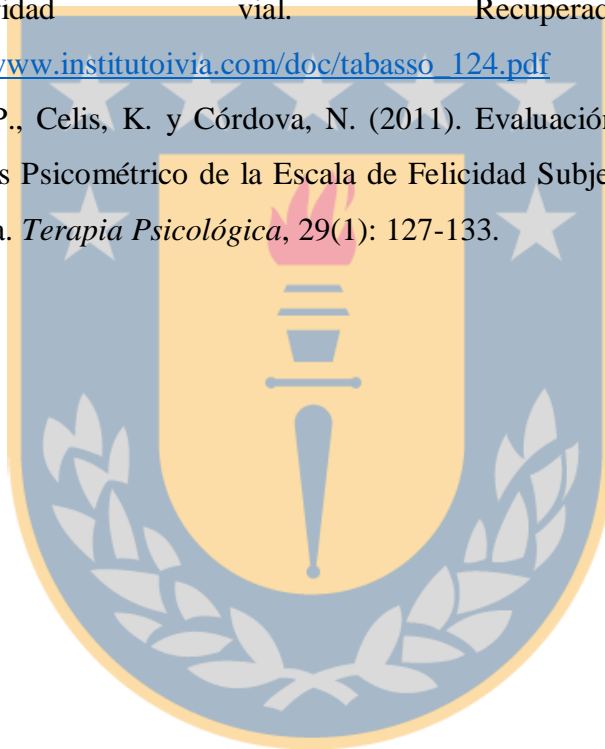
11. Durán, T. (2002b). Locus de control y su relación con otros constructos. Revista *Paedagogium México*. Recuperado en: <http://www.filos.unam.mx/POSGRADO/seminarios/Teresita/3locus.htm>
12. Duró, E., (2009), “Haga happyshifting y sea feliz en su trabajo”, El Mundo. 11 de octubre de 2009.
13. Dutschke, (2013). Organizational happiness factors. An exploratory study of portuguese reality. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, (1), 21-43. Recuperado en: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/viewFile/819/805>
14. Farías, C. y Aveggio, P. (2009). Resultados apuntan a reforzar la promoción del autocuidado y los conceptos básicos de la prevención de accidentes. Publicado en página web La Tercera, recuperado en <http://www2.latercera.com/noticia/estudio-del-ist-cuatro-de-cada-diez-trabajadores-podrian-haber-evitado-accidentes-laborales/>
15. García, M. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista digital, educación física y deportes*. 8(48). Recuperado en: <http://www.efdeportes.com/efd48/bienes3.htm>
16. Hansen, C. (2005). Personality characteristics of the accident involved employee. *Journal of Business & Psychology*.
17. Instituto Forestal [INFOR] (2017). El Sector Forestal Chileno 2017. Recuperado en https://wef.infor.cl/sector_forestal/sectorforestal.php#/0
18. Innovum Fundación Chile, Centro de Innovación en Capital Humano. (2015). Fuerza Laboral De La Industria Forestal Chilena 2015 – 2030 Diagnóstico y recomendaciones.
19. Ivankovich, C. y Araya, Y. (2011). “Focus Group”: Técnica de investigación cualitativa en investigación de mercado. *Ciencias Económicas*, 29(1): 545-554.

20. Ley N° 16.744. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 23 de enero de 1968.
21. Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(3), 57-72.
22. Mazzieri, M. y Nélida, S. (2012). Percepción de control, valores culturales y salud mental percibida. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.
23. Marín, L. (2007). Construcción y validación de un instrumento de evaluación de locus de control aplicado a pacientes obesos que buscan tratamiento médico convencional y tratamiento quirúrgico para bajar de peso. Universidad de Chile.
24. Medina, G. y García, F. (2002). Construcción y Validación de una Escala de Locus de Control Dirigida a Escolares de Enseñanza Media. *Cuadernos de psicología del deporte*.
25. Meliá, J., Chisvert, M. y Pardo, E. (2001). Un modelo procesual de las atribuciones y actitudes ante los accidentes de trabajo: Estrategias de medición e intervención. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17:(1).
26. Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2), 143-151.
27. Moena, J. (s.f). *Construcción y Validación de una Escala de Locus de Control Dirigida a Escolares de Enseñanza Media (tesis de pregrado)*. Universidad del Bío-Bío, Chile.
28. López, B. y Ossa, A. (2017). Factores explicativos de la accidentabilidad en jóvenes: Un análisis de la investigación. *Revista de Estudios de Juventud*. 79. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

29. Olate, O. y Durán, J. (2006). Riesgos psicosociales y su relación con la accidentabilidad. III Encuentro internacional forestal, maderero, tableros, celulosa y papel. Instituto de seguridad del trabajo. Concepción, Chile
30. Oros, L. (2005). Locus de control: Evolución de su concepto y operacionalización. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 14(1).
31. Organización Internacional de la Salud (OIT). (2017). Seguridad y salud en el trabajo. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
32. Perandones, T., Herrera, L. y Lledó, A. (2013). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 3(3): 277-288.
33. Puyal, E. (2001). La conducta humana frente a los riesgos laborales: determinantes individuales y grupales. *Acciones e investigaciones sociales*, (12):157-184.
34. Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo. *Revista diversitas perspectivas en psicología*. 5(1).
35. Rodríguez, J. (2002) Un nuevo paradigma para la andragogía en salud: locus de control, valoración y atribución de frecuencia de riesgos de la salud. Universidad de los Llanos. Colombia.
36. Scorsolini-Comin, F., Santos, MA. (2010). El estudio científico de la felicidad y la promoción de la salud: revisión integradora de la literatura. *Revista Latino-Am. Enfermagem*. Recuperado en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n3/es_25.pdf
37. Silva, M. (2014) Los cuatro tipos de creencias destructivas en seguridad y salud laboral, publicado en www.psicociologia.com. Recuperado en <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/revolucionaria-tu->

[seguridad-salud/2017/10/23/cuatro-tipos-creencias-destructivas-en-seguridad-salud-laboral-i](#)

38. Soto, M. y Mogollón, E. (2005). Actitud hacia la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica. *Salud de los trabajadores*. 13(2).
39. Superintendencia de Seguridad Social (2017). Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social. Recuperado en http://www.suseso.gob.cl/607/articles-496701_archivo_01.pdf
40. Tabasso, C. (s.f). Paradigmas, teorías y modelos de la seguridad e inseguridad vial. Recuperado en http://www.institutoivia.com/doc/tabasso_124.pdf
41. Vera, P., Celis, K. y Córdova, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia Psicológica*, 29(1): 127-133.



VII. ANEXOS

Anexo1. Escala de locus de control de Rotter

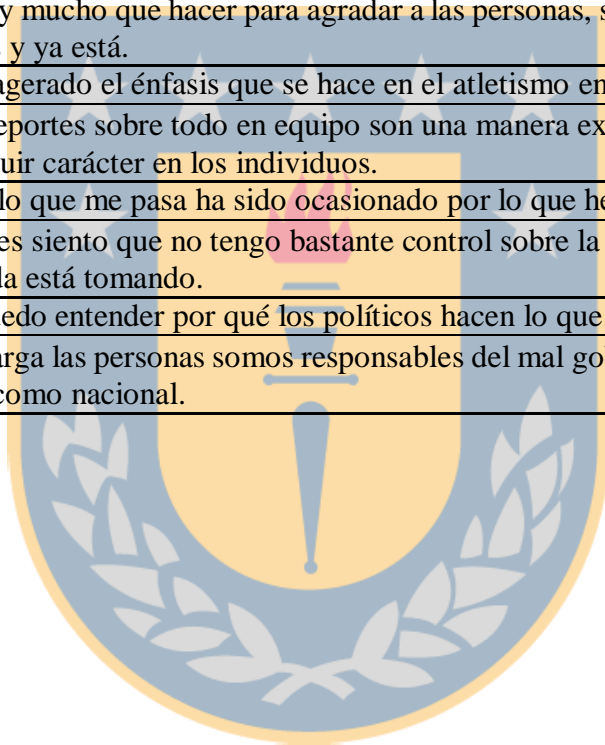
ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Elija la que más se adecúe a su forma de pensar tachando a o b. La información que usted proporcione es confidencial y solo será utilizada para fines de investigación académica.

1	a)	Los niños se hacen problemáticos porque sus padres los castigan demasiado.
	b)	El problema con la mayoría de los niños hoy día, es que sus padres son demasiado tolerantes con ellos.
2	a)	Mucha de la infelicidad en las vidas de las personas se debe a la mala suerte.
	b)	Los infortunios de las personas son el resultado de los errores que ellos cometen.
3	a)	Una de las razones por las que tenemos guerras es porque las personas no toman en serio la actividad política que podría evitarlas.
	b)	Habrà siempre guerras sin importar cómo las personas intenten prevenirlas.
4	a)	A la larga las personas, cuando se lo proponen, consiguen el respeto que merecen en este mundo.
	b)	Desgraciadamente, el valor de un individuo pasa desapercibido por el entorno sin importar los esfuerzos que haga para ser reconocido.
5	a)	Todo estudiante que hace méritos merece el reconocimiento de sus profesores, no obtenerlo no tendría sentido.
	b)	La mayoría de los estudiantes progresan no debido al reconocimiento, sino a sucesos accidentales fuera de su control.
6	a)	Si no hace los cambios apropiados y oportunos, un líder no podría ser efectivo.
	b)	Los líderes que no progresan es porque no han aprovechado sus oportunidades.
7	a)	No importa cuánto se esfuerce, siempre hay gentes a quienes no les caerá bien.
	b)	Las personas que consiguen caerle bien a otras no entienden como pueden estropearse las relaciones por si mismas.
8	a)	La herencia determina la personalidad de las personas
	b)	Son las experiencias de la vida las que determinan la manera de ser de las personas.
9	a)	He tenido la sensación de que cuando algo va a pasar pasará.

	b)	Nunca me ha resultado confiar en el destino para tomar mis decisiones.
10	a)	En el caso del estudiante bien preparado nunca fallará excepto que se le haga una prueba ajena a lo que ha estudiado.
	b)	Muchas veces los exámenes tienen poca relación con lo que se ha visto en clases por lo tanto estudiar mucho es improductivo.
11	a)	Llegar a ser exitoso depende de un trabajo duro y disciplinado.
	b)	Conseguir un buen trabajo depende principalmente de estar en el lugar correcto en el tiempo correcto
12	a)	El ciudadano común y corriente si se lo propone puede llegar a tener influencia en las decisiones gubernamentales.
	b)	Este mundo funciona a través de pequeños grupos en el poder, y no hay mucho que un ciudadano común y corriente puede hacer al respecto.
13	a)	Cuando hago planes, estoy casi seguro que puedo lograr que funcionen.
	b)	No siempre es bueno planear demasiado debido a que muchas cosas dependen de la buena o mala fortuna.
14	a)	Hay ciertas personas que simplemente no son buenas personas.
	b)	Siempre hay algo bueno en todas las personas.
15	a)	En mi caso lo que consigo no tiene nada que ver con la suerte.
	b)	Muchas veces es bueno tomar decisiones echando un volado apostando a águila o sol.
16	a)	Llegar a ser jefe depende de estar en el lugar correcto en el tiempo correcto.
	b)	Cuando las personas consiguen hacer las cosas bien es porque han sido capacitadas y entrenadas para ello.
17	a)	La mayoría de nosotros estamos sometidos a fuerzas políticas a nivel mundial que no podemos ni entender ni controlar.
	b)	Tomando una parte activa en los asuntos políticos y sociales las personas pueden influir en eventos a escala mundial.
18	a)	La mayoría de las personas no comprende hasta qué punto sus vidas se controlan por acontecimientos accidentales.
	b)	No hay realmente ninguna cosa controlada por la suerte.
19	a)	Uno siempre debe estar abierto a admitir sus errores.
	b)	Normalmente es mejor cubrir nuestros errores.
20	a)	Es difícil saber cuándo le hemos caído bien o mal a otra persona.
	b)	La cantidad de amigos que usted tiene depende en que tan agradable es usted.
21	a)	A largo plazo las cosas malas son compensadas por las buenas.
	b)	La mayoría de los infortunios son el resultado de falta de habilidad, o ignorancia o pereza, o todos juntos.
22	a)	Si nos esforzamos podemos corregir la corrupción política.

	b)	Es muy difícil controlar lo que los políticos hacen en sus oficinas.
23	a)	A veces no puedo entender como ciertos profesores malos pudieron haber conseguido los grados académicos que tienen.
	b)	Hay una conexión directa entre el esfuerzo que se pone en los estudios y los grados que se pueden tener.
24	a)	Un buen líder espera que las personas decidan por ellos mismos lo que deben hacer.
	b)	Un buen líder debe decir a todos lo que deben hacer.
25	a)	Muchas veces he sentido que tengo poca influencia sobre los acontecimientos que me suceden.
	b)	Es imposible para mí creer que las oportunidades o la suerte jueguen un papel importante en mi vida.
26	a)	Las personas están solas porque no intentan ser amistosos.
	b)	No hay mucho que hacer para agradar a las personas, si les gustas, les gustas y ya está.
27	a)	Es exagerado el énfasis que se hace en el atletismo en las escuelas.
	b)	Los deportes sobre todo en equipo son una manera excelente de construir carácter en los individuos.
28	a)	Todo lo que me pasa ha sido ocasionado por lo que he hecho.
	b)	A veces siento que no tengo bastante control sobre la dirección que mi vida está tomando.
29	a)	No puedo entender por qué los políticos hacen lo que hacen.
	b)	A la larga las personas somos responsables del mal gobierno a escala local como nacional.



Anexo 2. Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky & Lepper de 1999.

ESCALA DE FELICIDAD

Instrucciones: Para cada una de las siguientes afirmaciones y/o preguntas, por favor marque la casilla que sienta es la más adecuada para describirse. Por favor, para contestar fíjese en las opciones de respuesta que van del 1 hasta el 7, ya que difieren para cada una de las afirmaciones/preguntas.

a) En general me considero:						
1 Poco feliz	2	3	4	5	6	7 Muy feliz
b) Comparado con la mayoría de mis semejantes, me considero:						
1 Poco feliz	2	3	4	5	6	7 Muy feliz
c) En general, algunas personas son muy felices. Disfrutan de la vida con independencia de lo que les ocurra, gozando al máximo de todo. ¿En qué medida se identifica usted con esta caracterización?						
1 Para nada	2	3	4	5	6	7 Muchísimo
d) En general, algunas personas no son muy felices. Sin que estén deprimidas, nunca parecen estar todo lo felices que podrían. ¿En qué medida se identifica con usted esta caracterización?						
1 Muchísimo	2	3	4	5	6	7 Para nada

Anexo 3. Porcentajes de aceptación y rechazo de las afirmaciones resultantes.

Afirmación	% de aceptación	% de rechazo
1. La mayoría de quienes trabajamos en la empresa, tenemos exceso de confianza	36,7	63,3
2. Quienes tienen mucha experiencia tienden a presentar mayor número de accidentes que quienes son más nuevos.	30,0	70,0
3. Los jóvenes, presentan más accidentes que los mayores, ya que tienden a creerse superiores y no asumen las consecuencias de sus actos.	76,7	23,3
4. Las personas mayores presentan más accidentes que los jóvenes, ya que tienden a presentar exceso de confianza y se saltan las reglas.	40,0	60,0
5. Los trabajadores que poseen familia, se cuidan más.	73,3	26,7
6. En esta empresa, las sanciones son muy blandas.	56,7	43,3
7. Mientras más supervisión, menos accidentes hay.	60,0	40,0
8. El control que hacen los prevenicionistas es suficiente.	30,0	70,0
9. Los trabajadores de la empresa se preocupan más de la producción que de la seguridad, aunque sepan que se pueden accidentar.	80,0	20,0
10. Cualquier cambio que haga Gerencia será bueno para mejorar la seguridad.	73,3	26,7
11. La Gerencia es cercana con los trabajadores, demostrando interés por la gente.	60,0	40,0
12. En la empresa las actividades que se hacen en prevención, sólo son para cumplir con la ley.	60,0	40,0
13. Los jefes a veces exigen que los trabajadores se salten las normas de seguridad.	50,0	50,0
14. En esta empresa, se solucionan los problemas con parches.	63,3	36,7
15. Por lo general, los trabajadores culpan a los altos mandos por los accidentes y errores cometidos.	60,0	40,0
16. En esta empresa se acabarán los accidentes sólo cuando los mismos trabajadores sean responsables de sí mismos y se hagan cargo de su conducta.	83,3	16,7
17. Si un trabajador se accidenta por su propio error, es él quien debería pagar los gastos de salud y rehabilitación.	43,3	56,7
18. Los jefes presentan menos accidentes que el resto porque saben dar el ejemplo.	30,0	70,0
19. Es bueno copiar la conducta de un compañero para ahorrar tiempo.	23,3	76,7
20. A veces no se informan los incidentes por miedo al ridículo, a la burla.	46,7	53,3
21. En esta empresa, si alguien tiene un accidente, los jefes lo desacreditan o lo empiezan a mirar en menos.	36,7	63,3
22. Las personas encargadas de dar las charlas de seguridad lo hacen bien, motivan a escucharlos y tomar conciencia.	66,7	33,3
23. En esta empresa, siempre habrá accidentes.	73,3	26,7
24. Los accidentes dejarán de existir cuando se vea la seguridad como algo propio.	90,0	10,0
25. En la empresa, a todos les interesa aprender a tener mayor cultura preventiva.	73,3	26,7

Anexo 4. Tabla de contingencia entre locus de control y variables sociodemográficas y laborales.

Edad							
Locus de control	22-28	29-35	36-42	43-49	50-57	58-65	Total
L.C.E	6 33,30%	1 5,60%	6 33,30%	1 5,60%	3 16,70%	1 5,60%	18 100,00%
L.C.I	4 33,30%	0 0,00%	6 50,00%	1 8,30%	1 8,30%	0 0,00%	12 100,00%
Total	10 33,30%	1 3,30%	12 40,00%	2 6,70%	4 13,30%	1 3,30%	30 100,00%

Estado Civil				
Locus de control	Casado	Divorciado	Soltero	Total
L.C.E	8 44,40%	1 5,60%	9 50,00%	18 100,00%
L.C.I	4 33,30%	0 0,00%	8 66,70%	12 100,00%
Total	12 40,00%	1 3,30%	17 56,70%	30 100,00%

Personas con las que vive					
Locus de control	Amigos	Familia	Pareja	Solo	Total
L.C.E	1 5,60%	15 83,30%	1 5,60%	1 5,60%	18 100,00%
L.C.I	0 0,00%	12 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	12 100,00%
Total	1 3,30%	27 90,00%	1 3,30%	1 3,30%	30 100,00%

Cargo dentro de la Organización					
Locus de control	Jefatura	Mecánico	Otros trabajadores	Personal Administrativo	Total
L.C.E	3 16,70%	8 44,40%	6 33,30%	1 5,60%	18 100,00%
L.C.I	2 16,70%	5 41,70%	1 8,30%	4 33,30%	12 100,00%
Total	5 16,70%	13 43,30%	7 23,30%	5 16,70%	30 100,00%

Antigüedad dentro de la organización					
Locus de control	6 meses-1 años	> 1-5	> de 10-20	>5-10	Total
L.C.E	3 16,70%	8 44,40%	3 16,70%	4 22,20%	18 100,00%
L.C.I	3 25,00%	2 16,70%	3 25,00%	4 33,30%	12 100,00%
Total	6 20,00%	10 33,30%	6 20,00%	8 26,70%	30 100,00%

Anexo 5. Tabla de contingencia entre Locus de control y ocurrencia de accidentes.

		Accidentes		
		No	Sí	Total
Locus de control	Externo	12	6	18
	Interno	12	0	12
Total		24	6	30

Anexo 6. Tabla de contingencia entre Locus de control y ocurrencia de cuasi accidentes.

			Incidentes		
			No	Sí	Total
Locus de control	Externo	Recuento	11	7	18
		% dentro de Locus de control	61,1%	38,9%	100,0%
	Interno	Recuento	5	7	12
		% dentro de Locus de control	41,7%	58,3%	100,0%
Total		Recuento	16	14	30
		% dentro de Locus de control	53,3%	46,7%	100,0%

Anexo 7. Tabla de contingencia entre Locus de control y Felicidad subjetiva.

			Medianamente		Alta	Total	
			Baja	baja			alta
Locus de control	Externo	Recuento	5	2	6	18	
		% dentro de Locus_de_control	27,8%	11,1%	33,3%	27,8%	100,0%
	Interno	Recuento	3	5	2	12	
		% dentro de Locus_de_control	25,0%	41,7%	16,7%	16,7%	100,0%
Total		Recuento	8	7	8	30	
		% dentro de Locus_de_control	26,7%	23,3%	26,7%	23,3%	100,0%

Apéndice 1. Cuestionario variables sociodemográficas y laborales.

CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad (años):

2. Estado Civil:

Soltero/a	<input type="checkbox"/>
Casado/a	<input type="checkbox"/>
Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
Viudo/a	<input type="checkbox"/>

5. Antigüedad en la empresa:

De 6 meses hasta 1 año	<input type="checkbox"/>
Más de 1 año hasta 5 años	<input type="checkbox"/>
Más de 5 años hasta 10 años	<input type="checkbox"/>
Más de 10 años hasta 20 años	<input type="checkbox"/>
Más de 20 años hasta 30 años	<input type="checkbox"/>
Más de 30 años hasta 40 años	<input type="checkbox"/>

3. A ctualmente vive con:

Con sus amigos	<input type="checkbox"/>
Con su familia	<input type="checkbox"/>
Con su pareja	<input type="checkbox"/>
Solo	<input type="checkbox"/>

6. ¿Usted ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 2 años?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

4. Cargo dentro de la em presa

Jefatura	<input type="checkbox"/>
Mecánicos	<input type="checkbox"/>
Personal administrativo	<input type="checkbox"/>
Otros trabajadores	<input type="checkbox"/>

7. ¿Usted ha sufrido algún incidente laboral en los últimos 2 años?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>