



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
FACULTAD DE CIENCIAS DEL AMBIENTE Y LA SALUD
SECRETARÍA DE CIENCIA, TÉCNICA Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**



CAUSAS Y EFECTOS DEL EXCESO DE CONFIANZA DEL TRABAJADOR COMO FACTOR PSICOSOCIAL EN LOS ACCIDENTES LABORALES

Alumno: Torra Francisco Javier

Tutor: Lic. Fattori Rodolfo Segundo

Neuquén, 2021

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the causes and effects of worker overconfidence as a psychosocial factor in workplace accidents. The method that has been used, during the research, has been based on the combination of the documentary analysis and the analysis of with the unintentional sampling produced by the interview semi-structured and the observation of key informants of the Oil & Gas company located in Neuquén. The results show that there is a general consensus on the main causes of accidents: overconfidence and physical risk. Therefore, the conclusions suggest that this assessment of trust and risk, which is not always adequately adjusted to reality, could be the key that determines the future of accident prevention in this type of industry.

Keywords: trust, risk, psychosocial, accident.

RESUMEN

El objetivo de este estudio consiste en analizar las causas y efectos del exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en los accidentes laborales. El método que se ha empleado, durante la investigación, se ha basado en la combinación del análisis documental y el análisis del muestreo no intencional arrojado por la entrevista semiestructurada y la observación de informantes clave de la industria Oíl & Gas ubicada en Neuquén. Los resultados muestran que existe un consenso general sobre las principales causas de los accidentes: la sobre confianza y el riesgo físico. Por lo tanto, las conclusiones apuntan a que esa valoración sobre la confianza y el riesgo, que no siempre se ajusta adecuadamente a la realidad, podría ser la clave que determinase el futuro de la prevención de accidentes en este tipo de industria.

Palabras claves: confianza, riesgo, psicosocial, accidente.

ÍNDICE GENERAL

ABSTRACT	2
RESUMEN	3
ÍNDICE GENERAL	4
Listado de Tablas	6
Listado de Gráficos	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	13
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	13
1.1. Objetivo general	13
1.2. Objetivos específicos	13
1.3. Hipótesis	13
CAPÍTULO II	14
MATERIALES Y MÉTODOS	14
2.1. Materiales y métodos	14
2.1.1. Identificación y perspectiva de la investigación	14
2.1.2. Nivel y Tipo de Investigación.	14
2.1.3. Población a investigar y muestra.	16
2.1.4. Técnicas de Recolección de información.....	16
CAPÍTULO III	17
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
3.1. Resultados	17
3.1.1. Análisis de entrevista semiestructurada a informantes clave.....	17
3.2. Discusión	37
CAPÍTULO IV	39
CONCLUSIÓN	39
BIBLIOGRAFÍA	42
APÉNDICES.....	46



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Apéndice 1. Entrevista	47
Apéndice 2. Resultados de la Entrevista	49
Apéndice 3. Alerta de caída de operarios desde andamio	50
Apéndice 4. Incidente con cambio de rueda de equipo	51
Apéndice 5. Trabajador sujetado de manera incorrecta	52
Apéndice 6. PLAN DE TRABAJO.....	59
Título	59
Fundamentación	59
Objetivo general	59
Objetivos específicos	60
Hipótesis	60
Marco Teórico	60
Riesgos psicosociales.....	60
Accidente laboral	64
Causas de los accidentes laborales	66
Confianza.....	70
Dimensiones de la confianza	72
Tipos de confianza.....	73
Metodología	76
Actividades específicas	76
Viabilidad	77
Cronograma tentativo.....	77

Listado de Tablas

Tabla 1. Frecuencia de horas extras	18
Tabla 2. Detención o parada corta del trabajo cuando se necesita durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias	19
Tabla 3. Identificación de los riesgos en el lugar de trabajo	21
Tabla 4. Identificación del riesgo en el trabajo diario al que están expuestos sus compañeros.....	22
Tabla 5. Agotamiento emocional y estrés	24
Tabla 6. Motivación en el trabajo.....	25
Tabla 7. Percepción de los trabajadores acerca de las consecuencias del exceso de confianza en el sector de trabajo	27
Tabla 8. Utilización del equipo de protección personal en las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo	29
Tabla 9. Presencia de acto inseguro en el desempeño de las funciones laborales	31
Tabla 10. Principales factores de riesgo en el sector de trabajo.	33
Tabla 11. Formación y eficacia en relación a prevención de riesgos laborales.....	35

Listado de Gráficos

Gráfico 1. Frecuencia de horas extras	18
Gráfico 2. Detención o parada corta del trabajo cuando se necesita durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias	20
Gráfico 3. Identificación de los riesgos en el lugar de trabajo	22
Gráfico 4. Identificación del riesgo en el trabajo diario al que están expuestos sus compañeros.....	23
Gráfico 5. Agotamiento emocional y estrés.....	25
Gráfico 6. Motivación en el trabajo	26
Gráfico 7. Percepción de los trabajadores acerca de las consecuencias del exceso de confianza en el sector de trabajo.....	28
Gráfico 8. Utilización del equipo de protección personal en las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo	30
Gráfico 9. Presencia de acto inseguro en el desempeño de las funciones laborales	32
Gráfico 10. Principales factores de riesgo en el sector de trabajo.....	34
Gráfico 11. Formación y eficacia en relación a prevención de riesgos laborales. .	36

INTRODUCCIÓN

En el mundo, millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo que les producen lesiones de diversa gravedad, ya sea leve, grave o mortal. En cada uno de estos hay diversos factores asociados como el dolor físico y psíquico, pérdida de la capacidad de trabajo, etc., todo esto aunado a los daños de bienes y materiales de la sociedad.

Las causas originarias de los accidentes de trabajo pueden ser consideradas errores humanos, ya que casi siempre se podrá encontrar a alguien que no diseñó apropiadamente una maquina o un puesto de trabajo. Por tal motivo, es importante detectar los errores y se ha de actuar para evitarlos de manera sistemática. Goldenhar, William y Swanson (2003), definen estos accidentes, como “cualquier situación que haya podido dar lugar a un accidente independientemente si este se hubiera producido o no”.

Es complicado reducir a cero la cantidad de siniestros, pero siempre hay que tener una actitud en pro a la prevención de los riesgos y poner esfuerzo y dinero en él. Cada empresa tiene sus políticas y sus valores, lo que se ve reflejado en el trato con los empleados y ello se plasma en el ámbito de la accidentabilidad.

Dentro de los factores que intervienen en estos accidentes laborales se pueden encontrar una gran variedad, pero el que compete en este estudio es el exceso de confianza, ya que este puede contribuir a que en ocasiones las personas se enfrenten innecesariamente a los riesgos, aun siendo conscientes de su existencia.

El exceso de confianza, es definido por Delgado (2015) como “un sesgo cognitivo, en donde existe una línea muy delgada entre la confianza y la arrogancia, este menciona que una cosa es tener confianza en las propias habilidades, competencias, conocimientos y destrezas que fundamentan la seguridad personal y otra cosa es exagerar, hablar demás de características personales que de hecho

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

no poseen, pero se actúa como si se tuvieran y estas se exageran “la ignorancia genera exceso de confianza, más frecuentemente que el conocimiento”.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) afirma que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales son el producto de una falla de los sistemas de prevención o bien de la inexistencia de los mismos, pero que a su vez existen técnicas y procedimientos que permiten eliminar o limitar a su mínima expresión los riesgos del trabajo (SRT 2015).

Por otra parte, Rockstar (2016) menciona que el exceso de confianza suele confundirse con un problema de percepción e identificación de los riesgos del entorno, ya que, si bien el trabajo puede ser rutinario o reiterativo, realizando los protocolos de seguridad una y otra vez, el ambiente en el que se realiza el trabajo es dinámico y cambiante. Por ello basta que alguna variable cambie para que se genere un escenario nuevo que pueda ser más riesgoso que el normal. Por lo que es muy importante que cada trabajador día a día pueda prestar atención especial en percibir e identificar los peligros a su alrededor y los cambios del entorno en el que labora, para poder adaptarse a ellos y evitar un posible riesgo.

En razón a lo expresado anteriormente, el presente trabajo integrador surge de la necesidad de hacer un análisis de Higiene y Seguridad en el Trabajo, más específicamente en las causas y efectos del exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en los accidentes laborales. En este se presenta información que da cuenta de los aspectos más relevantes de la accidentabilidad laboral, además de analizar una población determinada perteneciente a la industria de Oil & Gas en la ciudad de Neuquén. La importancia del presente estudio radica en el hecho de ser este un problema muy habitual en trabajadores de este sector de la industria petrolera en América Latina ya sean experimentados o no, debido a que las lesiones que más comúnmente se presentan son provocadas por distracciones o exceso de confianza, generándose amputaciones o lesiones en las manos, golpes por caída de objetos, resbalones, así como el contacto con energías peligrosas como la electricidad.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Gutiérrez (2021), indicó que las distracciones en la industria minera, petrolera, así como en los demás sectores son muy comunes. “No solo en la industria o vida laboral, también en la calle, cuando se conduce, camina o está en casa. La distracción se puede presentar en cualquier lugar o actividad en todo momento”.

En relación a lo expuesto anteriormente se puede destacar que un importante porcentaje de accidentes y lesiones se puede prevenir. Por tal razón las empresas deben llevar a cabo diversos procesos preventivos para evitar que se presenten pérdidas y daños a las personas, propiedad, planta, equipo, ambiente etc., igualmente el supervisor de un equipo de trabajo, es el garante de la seguridad de las personas que lo conforman y de su área de trabajo. Por tal razón es su responsabilidad, estar atento a las condiciones, actitudes, comportamientos y actividades realizadas en dicha área de trabajo. Si alguno de estos factores, tiene el potencial de generar un accidente o pérdida, él deberá utilizar su criterio y empoderamiento, para evitar exponer al personal a riesgos innecesarios o que tengan el potencial de dañarlos. Si es necesario parar la actividad, deberá hacerlo, si es el caso y lo amerita, tendrá que adicionalmente evacuar el área de trabajo.

La higiene y seguridad laboral tiene como fin la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. A medida que van pasando los años, la figura del empleado va ganando reconocimiento en lo que a derechos laborales se refiere. Actualmente se cuenta con muchas consideraciones que en épocas anteriores no existían, por lo que estaba expuesto a condiciones laborales que atentaban contra su salud física y psicológica. Todas las empresas, por más pequeñas o grandes que sean, necesitan contar con un mínimo de organización y sin importar el número de empleados a cargo, deben cumplir con obligaciones salariales y cuidar la salud integral de sus trabajadores, evitando los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Es de vital importancia el

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

compromiso que deben asumir los responsables al mando y también los propios trabajadores.

Es necesario entender que cada trabajador es un ser diferente, que ve, percibe y entiende el mundo de forma particular y que desde su propia visión puede afectar su personalidad, valores, creencias; su vulnerabilidad personal a la influencia o presiones de otras personas (compañeros, jefes), su control, destreza, temeridad, estrés, atención, estado de ánimo, presión al cumplimiento de metas, etc. Por tal razón, hay que entender que los protocolos de seguridad deben ser lo más claros y simples posible ya que de esta forma se pueden unificar los criterios y evitar malas interpretaciones o visiones distintas que a la larga pueden generar que un trabajador por saltarse un protocolo pueda caer en un accidente por exceso de confianza.

Por ejemplo, algunas organizaciones quieren cambiar la forma de pensar del personal respecto a la seguridad, pero no le brindan al personal el tiempo necesario para adquirir habilidades y competencias para cambiar su manera de actuar sobre la seguridad, debido a que solo hay tiempo para producir o para la operación, haciendo de lado la seguridad, porque se percibe que la operación o producción es más importante o prioritaria, que la seguridad y la capacitación. Solo por citar un ejemplo.

En la búsqueda de información sobre el tema tratado, se obtuvo que, la investigación referida a la prevención de riesgos laborales se ha limitado al estudio de aspectos físicos, técnicos y de dirección, sin embargo, actualmente se está desarrollando investigación que pone de manifiesto la importancia de factores psicosociales en la seguridad. De hecho, en la V Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (2003), las principales causas de los accidentes percibidos por los trabajadores fueron los aspectos psicosociales y/o ergonómicos (exceso de confianza y posturas forzadas). Esto hace pensar que los factores de riesgo de accidentes laborales son también peligros psicosociales y ergonómicos, y no solo las deficiencias en la seguridad e higiene.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Por su parte, los resultados encontrados en un estudio de Salanova, Gracia y Lorente (2007) sobre trabajadores en la industria de la construcción, en el que el 27% de las personas entrevistadas afirmaron que con frecuencia asumen riesgos en su trabajo, y sólo el 8% afirmó que era probable que tendría un accidente durante el año siguiente. Por lo tanto, esto puede estar relacionado con el exceso de confianza ya que ellos confiaban en que no les iba a pasar nada. Por lo que esta falta de percepción de riesgo implica posibles negligencias que pueden provocar accidentes.

Igualmente, en un estudio realizado por Lorente, Salanova y Martínez (2011), con el título de “La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: Un estudio cualitativo”, demostraron que sólo en el sector de la construcción estos aspectos como negligencias y exceso de confianza, son las primeras causas percibidas de los accidentes, las cuales superan el promedio general de 42,2%.

El exceso de confianza, puede provocar que las personas interpreten las acciones de forma errónea, lo cual puede llevar hasta la muerte, tal como lo afirma la Fundación Mussat (2011), la cual revela que la confianza juega un papel en contra de la prevención, ya que puede llevar a adoptar una actitud de acomodamiento ante el riesgo, y las muertes que puede provocar estas actitudes ha alcanzado un 70% en personal cualificado.

Por todo lo expuesto, en el presente estudio se apunta al análisis del material recabado y al fomento de iniciativas encaminadas a la reducción de la siniestralidad ocasionadas a causa del exceso de confianza en los trabajadores.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

1.1. Objetivo general

Analizar las causas y efectos de los accidentes laborales por el exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en la Industria Oíl & Gas – Neuquén en el año 2020.

1.2. Objetivos específicos

Enlistar los tipos de accidentes laborales relacionados con los factores psicosociales en la República Argentina.

Elaborar un diagnóstico de los principales riesgos relacionados con el comportamiento de los trabajadores de Oíl & Gas – Neuquén.

Analizar las actividades realizadas por los trabajadores en la industria Oíl & Gas–Neuquén, por medio de entrevista aplicada a la población a estudiar.

1.3. Hipótesis

Los accidentes laborales en la industria Oíl & Gas – Neuquén, son consecuencia de una actitud de exceso de confianza de los trabajadores ya que adoptan una conducta de acomodamiento ante el riesgo.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales y métodos

En cuanto a los materiales y métodos adoptados, por el cual se llevó a cabo el presente trabajo final, se realizó de acuerdo a lo siguiente:

2.1.1. Identificación de la perspectiva de la Investigación.

2.1.2. Nivel y tipo de investigación.

2.1.3. Determinación de la población y de la muestra de Investigación.

2.1.4. Selección de las técnicas de recolección de datos.

2.1.1. Identificación y perspectiva de la investigación

Dado el contexto de la investigación, se lleva a cabo un enfoque mixto, que definido por Hernández et al (2006) como: “Es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un problema...” (p. 755)

De este modo se combina el análisis documental y el análisis de estadísticas con el muestreo no intencional, obtenidos de la entrevista semiestructurada y la observación de informantes clave de la industria Oíl & Gas ubicada en Neuquén.

2.1.2. Nivel y Tipo de Investigación.

En relación a este, es necesario reflejar según el alcance y objetivos propuestos, los niveles de conocimiento y profundidad de la investigación; para lo cual, según Méndez (2006), esta fue exploratoria y descriptiva. Se dice que es considerada exploratoria, dado que “permite estudiar este fenómeno a partir de otras investigaciones ya realizadas sobre el tema” y así mismo permite profundizar

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

sobre las causas y efectos del exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en los accidentes laborales, y además la investigación se considera descriptiva ya que, se identifican los alcances y consecuencias de los accidentes sobre los trabajadores involucrados con el objeto de estudio. Así como también el establecimiento de comportamientos concretos derivados de los mencionados accidentes del trabajo en la empresa. Permitiendo así relacionar supuestos de la investigación, como las detalladas en la operacionalización de los objetivos específicos de la investigación, ayudado por el instrumento para la recolección de datos, con su respectiva tabulación y análisis.

Por otra parte, según Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández y María del Pilar Baptista (2015), sería: Documental y de Campo. Tal como lo definen los autores, se cataloga como de tipo documental, dado que “se busca detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”. Por lo que esta investigación presenta organización, interpretación y evaluación de la información teórica y estadística existente sobre el tema, haciendo énfasis en los problemas que pudiera ocasionar y en las posibles alternativas para solucionarlo; fundamentado en el análisis de teorías, enfoques y conceptualizaciones relacionadas con el tema objeto de estudio.

Por último, este trabajo es una investigación de campo, dado que las estrategias aplicadas por los investigadores permitieron recoger datos e informaciones directamente de la realidad, objeto de estudio y fuente primaria de información; así como también la descripción e interpretación de las causas y efectos de los datos recogidos de la realidad estudiada, todos ellos referidos a los accidentes de trabajo y el factor psicosocial y a la vez es combinable con los tipos de investigación señalados en los párrafos anteriores.

Finalmente se definió como una investigación que considera la perspectiva holística o mixta, tal como ya se dijo en cuanto a su abordaje, por cuanto tomó tanto

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

técnicas provenientes de la metodología cualitativa, como de la cuantitativa, que permitieron lograr su desarrollo.

2.1.3. Población a investigar y muestra.

Se consideró el muestreo intencional a través de varias entrevistas semiestructuradas a un grupo de 30 trabajadores previamente seleccionados de la industria Oíl & Gas – Neuquén.

2.1.4. Técnicas de Recolección de información.

Para obtener la información necesaria que ameritó el estudio sobre el tema planteado, se dispuso a utilizar las siguientes técnicas: entrevistas (Ver Apéndice 1) y proceso de observación directa.

Por una parte, se hizo una minuciosa revisión documental referida al tema de estudio como lo son los accidentes laborales, el exceso de confianza, los factores psicosociales; además de lo planteado por autores reconocidos en los ejes temáticos que sustentaron esta investigación.

Tal como se podrá observar en el capítulo III de esta investigación, los entrevistados expresarán sus experiencias en relación al fenómeno que se estudia. Por lo que será necesario contar con todos los datos posibles sobre el accidente ya que es el tema de estudio y sus características, tales como: el lugar, el momento en que ocurrió, el/los factor/es de riesgo que originaron el hecho, la organización del trabajo, los métodos de trabajo, experiencia y capacitación del accidentado y todo dato de interés que sirva para describir el desencadenamiento del mismo.

Por esta razón es que en la presente investigación se combinan varios métodos de recolección (triangulación), como los mencionados anteriormente, ya que permiten obtener mayor número de datos y con alto porcentaje de veracidad, por la complementación de éstos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Luego de aplicar las entrevistas a la población planteada, se procedió a realizar el análisis y la respectiva interpretación de los resultados obtenidos (Ver Apéndice 2). Estos se expresan en cuadros explicativos y gráficos estadísticos que facilitan una adecuada lectura de la misma y fácil comprensión de la problemática que es objeto de la presente investigación

Participaron de este estudio 30 profesionales entre ellos: choferes, maquinistas, administrativos, mantenimiento general, auxiliar almacén, personal de taller, supervisores, etc. Independientemente de la categoría profesional de los investigados, se estudiaron los objetivos planteados y relacionados directamente con el trabajo y factor desencadenante del accidente laboral.

3.1.1. Análisis de entrevista semiestructurada a informantes clave

En este primer momento se destacó el horario de trabajo, dispuesto a continuación en la tabla 1.

a. Horario de Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017) “El exceso de horas de trabajo, con semanas laborales de más de 55 horas en algunos países, es el principal motivo de mortalidad laboral en el mundo, según datos de informe publicado en 2017”.

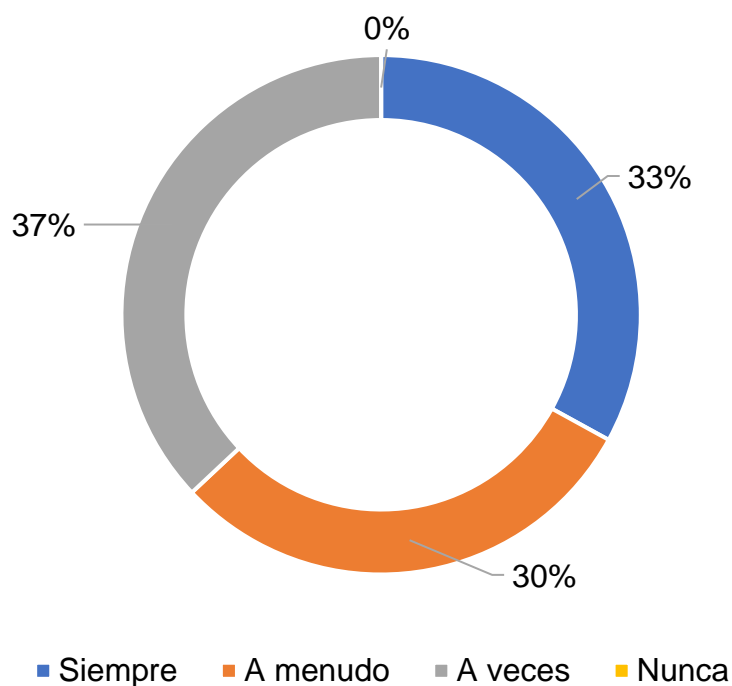
Tabla 1. Frecuencia de horas extras

	Cant.	%
Siempre	10	33
A menudo	9	30
A veces	11	37
Nunca	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

Invertir más tiempo de lo debido o permaneciendo en el trabajo horas extras, tal como lo admite el 100% de los participantes de este estudio (grafico 1), influye en el desempeño de la persona en el lugar de trabajo o fuera de este, ya que el tiempo de descanso se reduce y puede llevar a sufrir algún accidente laboral, debido a que el agotamiento físico y mental juegan en contra del mismo.

Gráfico 1. Frecuencia de horas extras



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 1, 2021

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

El accidente laboral, como su nombre lo indica, tiene su origen en el desarrollo de actividades relacionadas con las mismas para las que fue contratado el empleado, y poco importa si estas se estaban desarrollando fuera de su horario habitual. Además, el trabajador está obligado a cumplir órdenes de su empleador, y si éste le exige laborar horas extras, o incluso más allá de lo permitido por la ley, aunque ello no sea legal, lo debe realizar, lo que conlleva a una sobrecarga de trabajo.

La sobrecarga de trabajo, desde las exigencias mismas de la organización, el avance tecnológico y otros, es uno de los principales retos en el contexto laboral, por lo que, minimizar la fatiga mental, cansancio y otros factores de riesgos que puedan afectar el desempeño y la salud de los trabajadores es de vital importancia.

La ley define a la jornada de trabajo como "todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio" (Ley de contrato de trabajo, artículo 197). La misma norma agrega que integran la jornada de trabajo "los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador" La doctrina expresó que "en principio, el tiempo durante el cual el trabajador está liberado de permanecer en su puesto y tiene plena disposición de su actividad" no se considera tiempo trabajado.

En la tabla 2, que se muestra a continuación, se analiza la pregunta referida a la detención o parada corta de trabajo cuando se necesita.

Tabla 2. Detención o parada corta del trabajo cuando se necesita durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias

	Cant.	%
Siempre	9	30
A menudo	5	17
A veces	11	36
Nunca	5	17

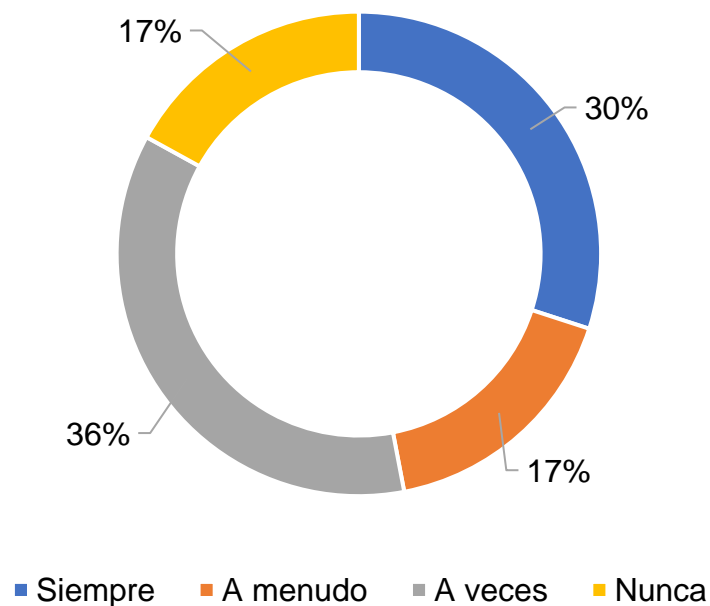
Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Durante la jornada de trabajo, se pueden producir determinados descansos o pausas que se deben tener en cuenta si se quiere un buen desempeño de un trabajador en su puesto de trabajo. Hay descansos que son obligatorios por ley, otros que son beneficiosos para la salud laboral, pero también en otros casos pueden suponer un problema de pérdida de tiempo, o por lo repetitivo que puedan ser el trabajador puede llegar a sufrir algún riesgo.

En el gráfico 2, se puede observar que, según los entrevistados, el 30% de estos siempre hacen paradas cortas o toman descansos cuando lo necesitan durante la jornada de trabajo, el 17% lo hace a menudo, el 36% a veces y el 17% nunca lo hace.

Gráfico 2. Detención o parada corta del trabajo cuando se necesita durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 2, 2021

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Los descansos son recomendables para mejorar la productividad en el trabajo, los cuales se deben hacer cada cierto tiempo si se está ejecutando una tarea repetitiva o continua.

La mayoría de los entrevistados mencionan que paran el trabajo por un lapso de tiempo corto, ya que, sino este se torna muy monótono, lo que puede llevar a sufrir algún riesgo, tal como lo menciono uno de los estudiados que por no implementar pausas en su trabajo lo llevó a sufrir un accidente en su mano.

b. Riesgos laborales

Niosh (2016) define los riesgos laborales como “un riesgo experimentado en el lugar de trabajo. Los peligros ocupacionales pueden abarcar muchos tipos de peligros, incluidos los peligros químicos, los peligros biológicos, los peligros psicosociales y los peligros físicos”.

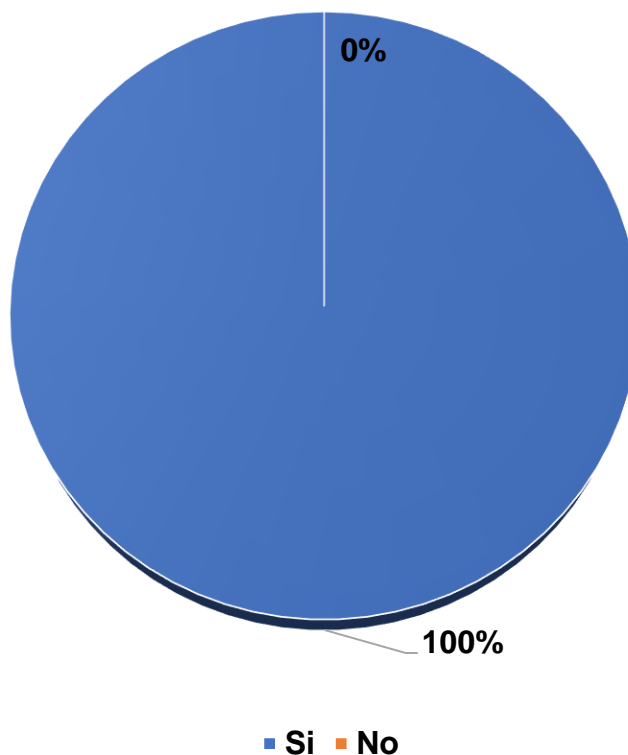
Tabla 3. Identificación de los riesgos en el lugar de trabajo

	Cant.	%
Si	30	100
No	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

Las actividades de los trabajadores en la industria Oil & gas, pueden conllevar a sufrir riesgos laborales, por lo que controlarlos y disminuirlos es esencial. La consecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales se deben muchas veces a malas prácticas. En el gráfico 3 se puede observar que los entrevistados respondieron en un 100% que identifican los riesgos a los que están expuestos en su lugar de trabajo, y además mencionan que cumplen con las normas de higiene y seguridad.

Gráfico 3. Identificación de los riesgos en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 3, 2021

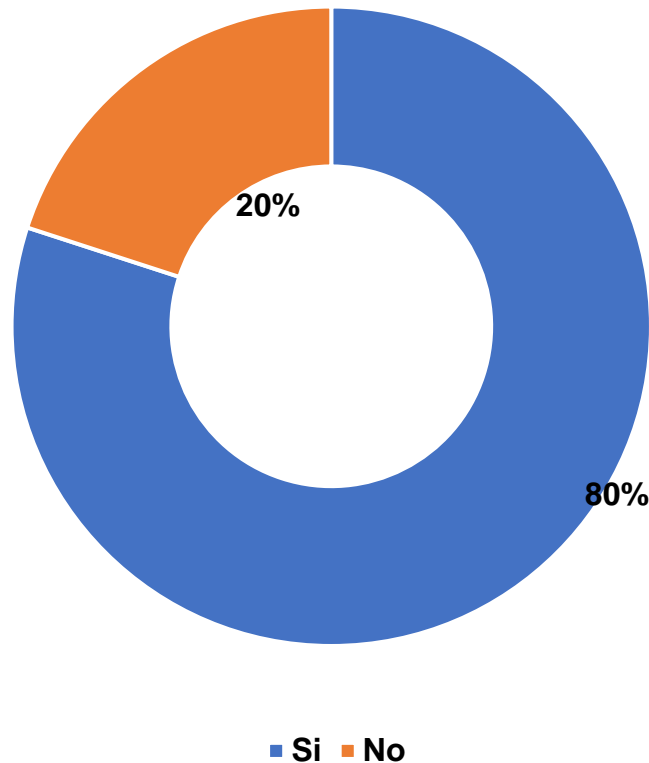
Tabla 4. Identificación del riesgo en el trabajo diario al que están expuestos sus compañeros

	Cant.	%
Si	24	80
No	6	20

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

En el grafico 4 se observa que el 80% de la población estudiada identifica el riesgo al que están expuestos sus compañeros de trabajo y por otra parte el 20% restante no lo identifica.

Gráfico 4. Identificación del riesgo en el trabajo diario al que están expuestos sus compañeros



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 4, 2021

Identificar, localizar y valorar los factores de riesgo tanto del lugar de trabajo como el de los compañeros es de vital importancia, ya que de esta forma se puede actuar y diseñar medidas de intervención, para que el trabajador no llegue a sufrir alguna lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o, en caso extremo, la muerte.

c. Riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales tal como lo señala Coutrot (2013) son los dependientes de factores humanos que pueden acrecentar considerablemente el riesgo de los otros factores e involucran las aptitudes y habilidades para el trabajo,

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

el estado físico y psicológico del trabajador, su capacidad intelectual y entrenamiento laboral, entre otros, considerando que el ser humano es un ser bio-psico-social. Todos ellos pueden ser importantes por el daño individual directo que sean capaces de causar por sí mismos, así como por contribuir a quebrar las barreras de contención biológica, originando o potenciando en tales circunstancias un riesgo biológico. En los últimos años se ha ido demostrando que el ambiente que rodea a las personas, no sólo es lo físico o biológico, sino que incluye también el aspecto social y cultural del mismo.

Tabla 5. Agotamiento emocional y estrés

	Cant.	%
Si	5	17
No	25	83

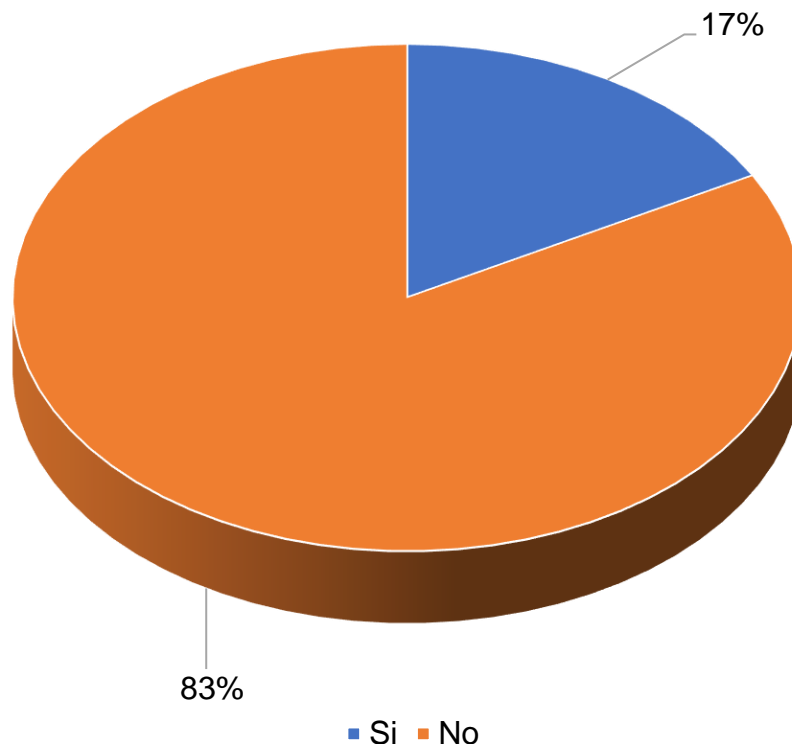
Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

El agotamiento físico y mental, además de la falta de motivación total por las tareas realizadas, conlleva a importantes cambios de comportamiento. En el gráfico 5 relacionado al estrés, de los 30 entrevistados, el 17 % menciona que se siente emocionalmente agotado o estresado.

Las personas que sufren de agotamiento emocional generalmente experimentan niveles más altos de conflicto entre la vida laboral y la vida personal. Estar emocionalmente agotado, realmente significa que, esto también puede afectar el sistema inmunológico hasta el punto de enfermarse muy fácilmente.

Sin embargo, por otro lado, el 83% de los entrevistados mencionaron que no se sienten emocionalmente agotados.

Gráfico 5. Agotamiento emocional y estrés



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 5, 2021

Tabla 6. Motivación en el trabajo

	Cant.	%
Satisfecho	19	63
Insatisfecho	2	7
Motivado	9	30
Desmotivado	0	0

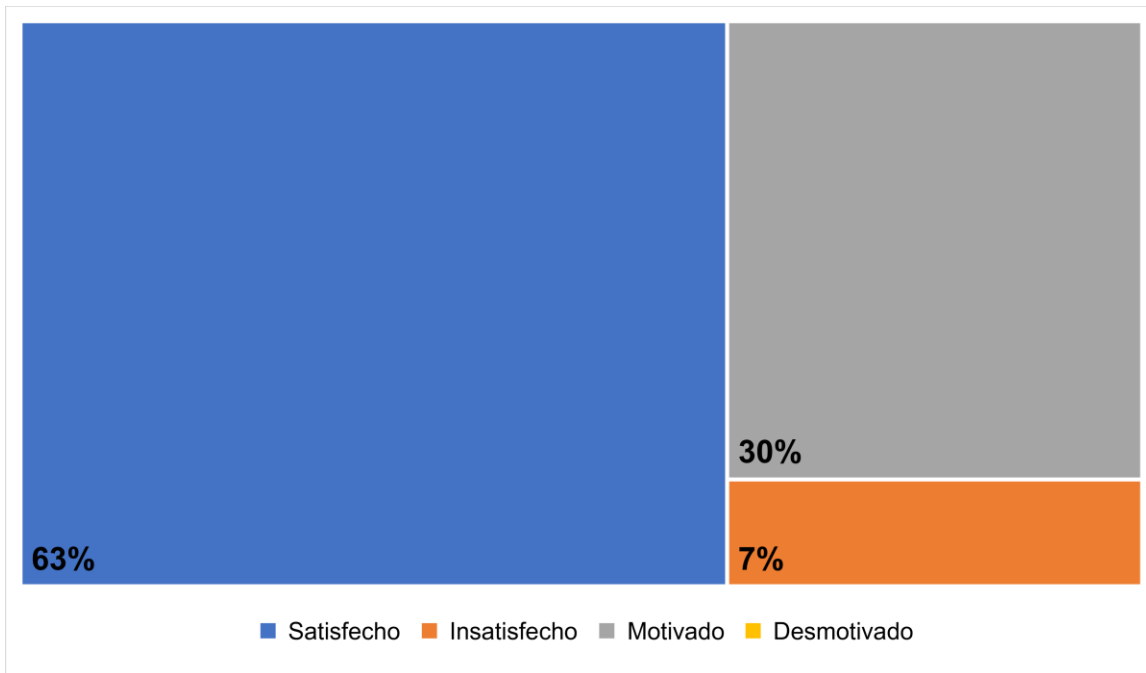
Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

El nivel de satisfacción en el trabajo tiene una fuerte incidencia en la calidad de vida, ya que se pasa en él por lo menos 40 horas a la semana. En el gráfico 6 se puede observar que solo el 63% de los entrevistados mencionó que se siente

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

satisfecho, mientras que el 30% se siente solamente motivado y el 7% sienten insatisfacción con su empleo.

Gráfico 6. Motivación en el trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 6, 2021

Cuando un miembro del equipo de trabajo se siente insatisfecho con su puesto, hay que deducir el porqué de esta situación, además, se debe conocer que la insatisfacción laboral se produce por numerosos factores, tales como, una mala remuneración, mala relación con compañeros, falta de reconocimiento, aburrimiento, escasa posibilidad de desarrollo, entre otros. Este tipo de situaciones puede traer problemas tanto a nivel profesional como personal debido a que ocasiona disminución de la productividad, rechazo a las actividades y compañeros, sentimientos de frustración, rabia, disminución de autoestima, enfermedades psicosociales, entre otras, siendo condiciones poco óptimas para desempeñarse en cualquier cargo.

Tabla 7. Percepción de los trabajadores acerca de las consecuencias del exceso de confianza en el sector de trabajo

	Cant.	%
Toma de decisiones erróneas	10	33
Conflictos en el ambiente laboral	1	3
Conductas inadecuadas	10	33
Baja productividad	3	10
Negativa a la realización de las actividades	1	3
Accidentabilidad	5	18

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

El riesgo del exceso de confianza en el trabajo es un factor importante en la generación de accidentes ya que puede llevar a adoptar una actitud de acomodamiento ante el riesgo, mas no de percepción del mismo.

Por medio de la siguiente lista, publicada por MYSI (2017), se puede observar que existen percepciones inadecuadas ante el riesgo, como lo son:

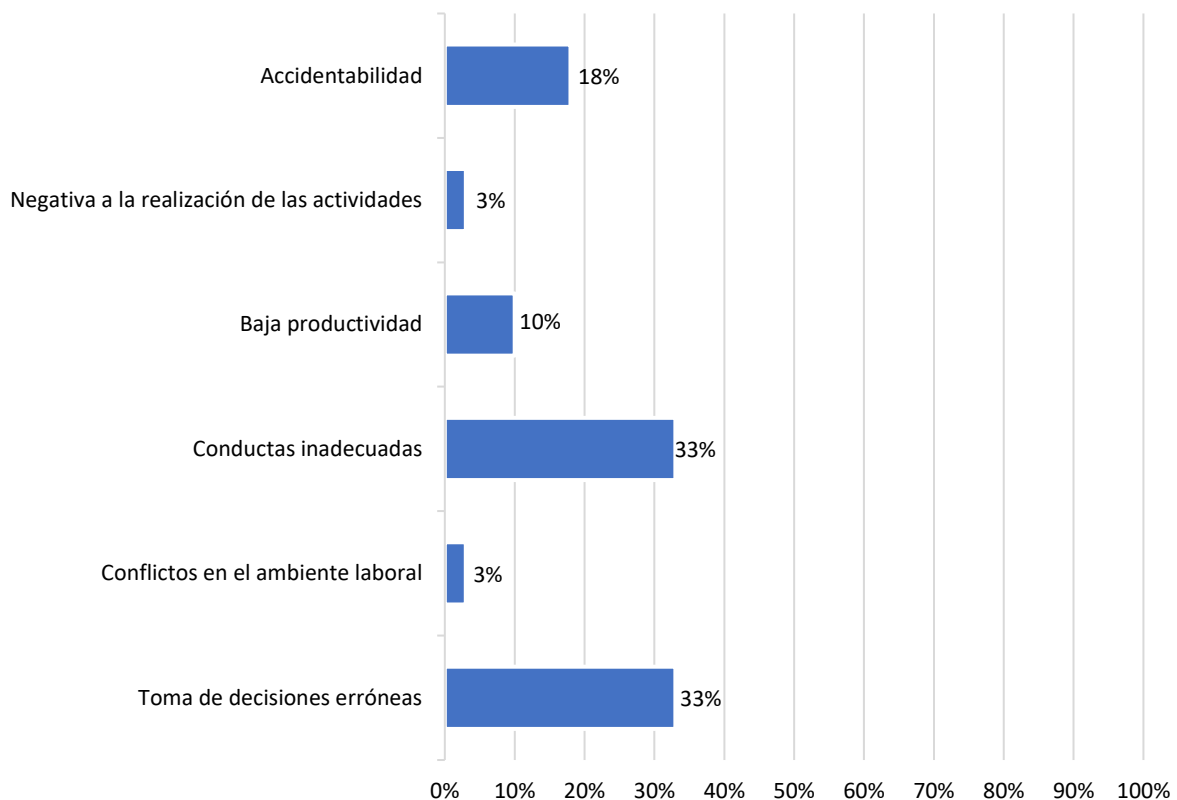
- Realizar trabajos para los que no se está autorizado a pesar de tener algún conocimiento de la labor.
- Conflictos laborales.
- Trabajar a velocidades excesivas.
- No avisar sobre las condiciones de peligro que se observan.
- Utilizar herramientas o equipos en mal estado.
- Conductas Inadecuadas.
- Reparar máquinas provisionalmente.
- No usar los EPP (equipos de protección personal) o usarlos inadecuadamente.
- Toma de decisiones.
- Sobrecargar elevadores o montacargas.
- Colocarse debajo de cargas suspendidas.
- Transportar personas en los carros o carretillas industriales.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

En el gráfico 7 se muestra que los trabajadores entrevistados perciben que, a causa del exceso de confianza, pueden llegar a tomar decisiones erróneas en un 33%, tienen conflictos en el ambiente laboral en un 3%, toman conductas inadecuadas en un 33%, se tiene baja productividad en un 10%, se niegan a la realización de las actividades en un 3% y ocurren accidentes en un 18%.

La mayoría de los accidentes laborales pueden ocurrir a causa de exceso de confianza, por lo que caer en este error puede ser fatal, ya que la capacidad del trabajador para percibir el riesgo no es adecuada y se subestima o ignora el riesgo.

Gráfico 7. Percepción de los trabajadores acerca de las consecuencias del exceso de confianza en el sector de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 7, 2021

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Todos estos resultados son alarmantes, ya que en respuesta a las acciones mencionadas alguno de los trabajadores tiene exceso de confianza cuando la gerencia de la empresa es tan permisiva que da al mismo la facilidad de acomodarse. Puesto que el exceso de confianza generalmente nace de repetir un comportamiento inseguro muchas veces, en un sistema que favorece o permite estas prácticas.

d. Seguridad e higiene

Tabla 8. Utilización del equipo de protección personal en las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo

	Cant.	%
Siempre	27	90
A veces	3	10
Nunca	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

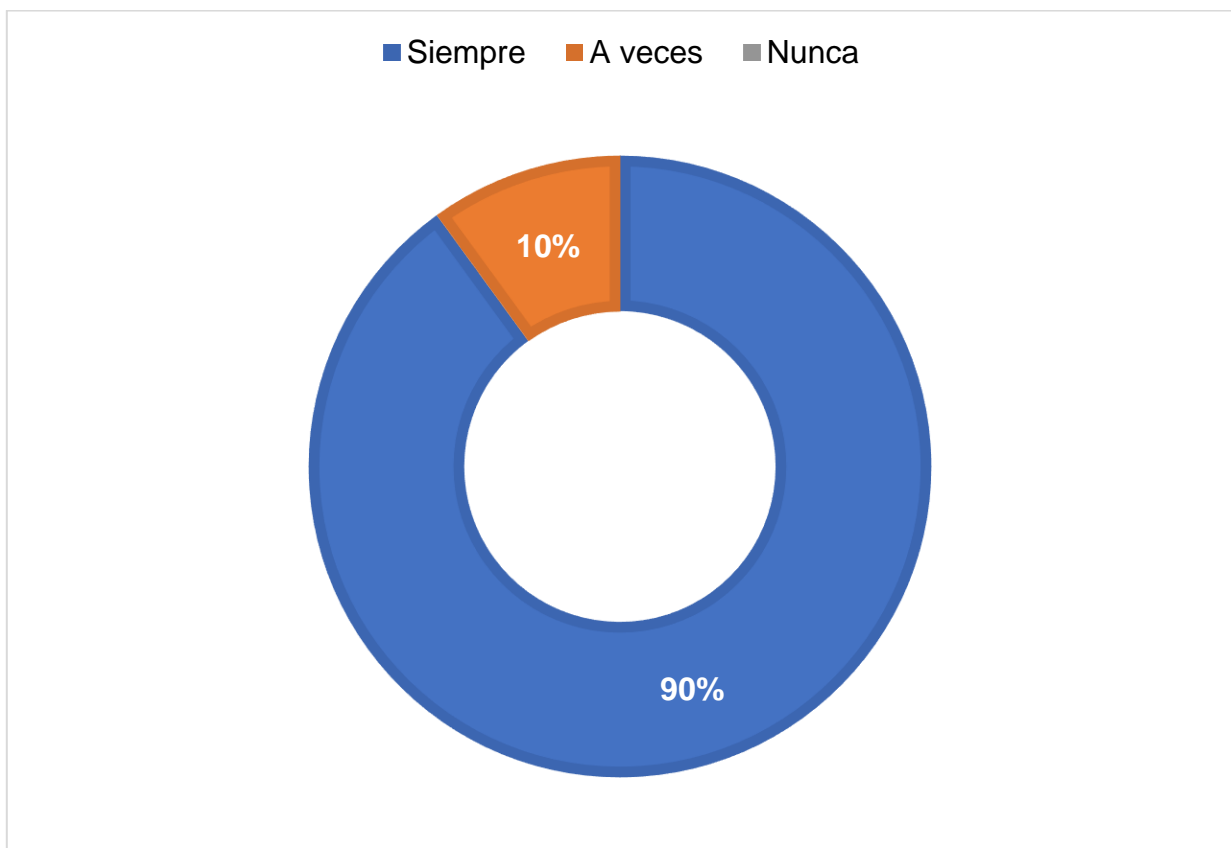
Los equipos de protección personal (EPP) son elementos de protección individual del trabajador, muy extendidos y utilizados en cualquier tipo de trabajo, cuya eficacia depende en gran parte, de su correcta elección y de un mantenimiento y uso adecuado del mismo. Por lo que en el grafico 8 referente a la utilización del equipo de protección personal en las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo se puede observar que el 90% de los entrevistados contestó que siempre usan sus EPP, y el 10% respondió que a veces lo usan.

Los trabajos en altura o suspendidos son causa de accidentes con lesiones de todo tipo e incluso de muerte, por lo que es necesario el entrenamiento y capacitación en tareas donde se utilicen arneses de seguridad, esto mejorará las condiciones de operación y seguridad en esos trabajos. A medida que se fue desarrollando este trabajo se obtuvo información sobre este tema, el cual se

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

presenta en el apéndice 5, en donde se observa claramente como un trabajador con 20 años de experiencia en obras de tendido eléctrico e hidrogruista se eleva en forma conjunta con la carga, con el arnés de seguridad colocado, pero sin engancharlo a ninguna fijación. Este es un claro ejemplo del como el exceso de confianza conlleva a que ocurran accidentes o exista algún riesgo.

Gráfico 8. Utilización del equipo de protección personal en las actividades desempeñadas en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 8, 2021

Los equipos de protección personal están diseñados para proteger a los empleados en el lugar de trabajo de lesiones o enfermedades serias que puedan resultar del contacto con peligros radiológicos, físicos, u otros. Por lo que es de vital

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

importancia usar el equipo destinado a ser utilizado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos en el desempeño de sus labores, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Tabla 9. Presencia de acto inseguro en el desempeño de las funciones laborales

	Cant.	%
Si	9	30
No	21	70

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

Una persona puede tener diferentes actitudes referentes a su trabajo, las mismas son una respuesta ante una evaluación positiva o negativa que el individuo tiene acerca de los diferentes aspectos de su trabajo. De estas actitudes se generan los actos inseguros en el trabajo que no son más que la acción u omisión del trabajador que origina un riesgo contra su seguridad y la de sus compañeros. Estos actos inseguros constituyen el factor humano más importante que causa los accidentes en el ámbito laboral.

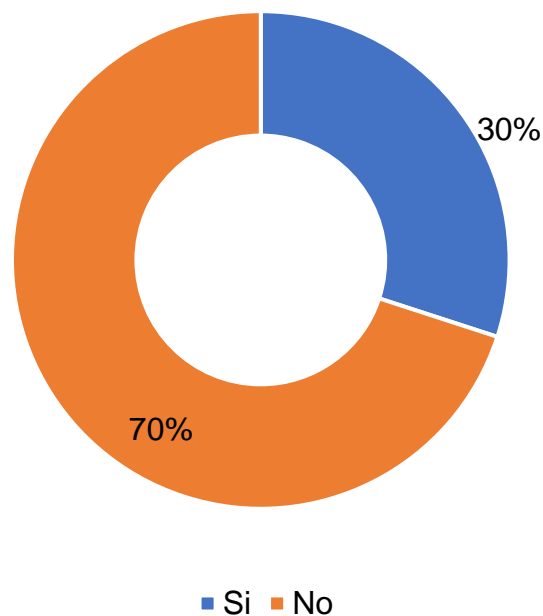
En este estudio se recopiló, tal como se muestra en el gráfico 9, que el 70% de los entrevistados no ha estado presente en algún acto inseguro, y el 30% restante sí, lo que ha traído como consecuencia algún accidente laboral, tal como se puede observar en el apéndice 3, en donde se observa que se produjo una caída de operarios a causa de actos inseguros, los cuales realizaron una maniobra de destorqueo de brida de lubricador con llave de golpe sobre estructura de andamio a una altura de 2.30 mts aproximadamente, puesto que la llave hidráulica con la que habían comenzado la maniobra se detuvo por falta de combustible, al tomar esta decisión de trabajar con llaves de golpe en la plataforma, el piso del andamio cedió y ocasionó el que estos cayeran.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Este ejemplo demuestra el cómo el exceso de confianza tiene presencia en los accidentes laborales, y existe una percepción inadecuada de los riesgos, en tal razón es necesario hacer conciencia en los trabajadores para que perciban adecuadamente los riesgos estando alertas a toda hora, usar el uniforme designado, usar los equipos diseñados para protegerlo, preguntar a su supervisor acerca de los riesgos de hacer una tarea, no realizar un trabajo de riesgo si no ha sido entrenado para él y observar posibles causas de accidentes y comunicarlas.

Igualmente, en el apéndice 4 se observa que hubo un incidente en donde la rueda que estaban reemplazando, al usar una herramienta de tipo barreta el operario golpeo su mano con el muñón de barra y le provoco un raspado superficial de mano y posterior inflamación por lo que se concreta que el operario no estaba capacitado o no era idóneo en la tarea que ejecutaba ya que estas deben ser realizadas por personal competente.

Gráfico 9. Presencia de acto inseguro en el desempeño de las funciones laborales



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 9, 2021

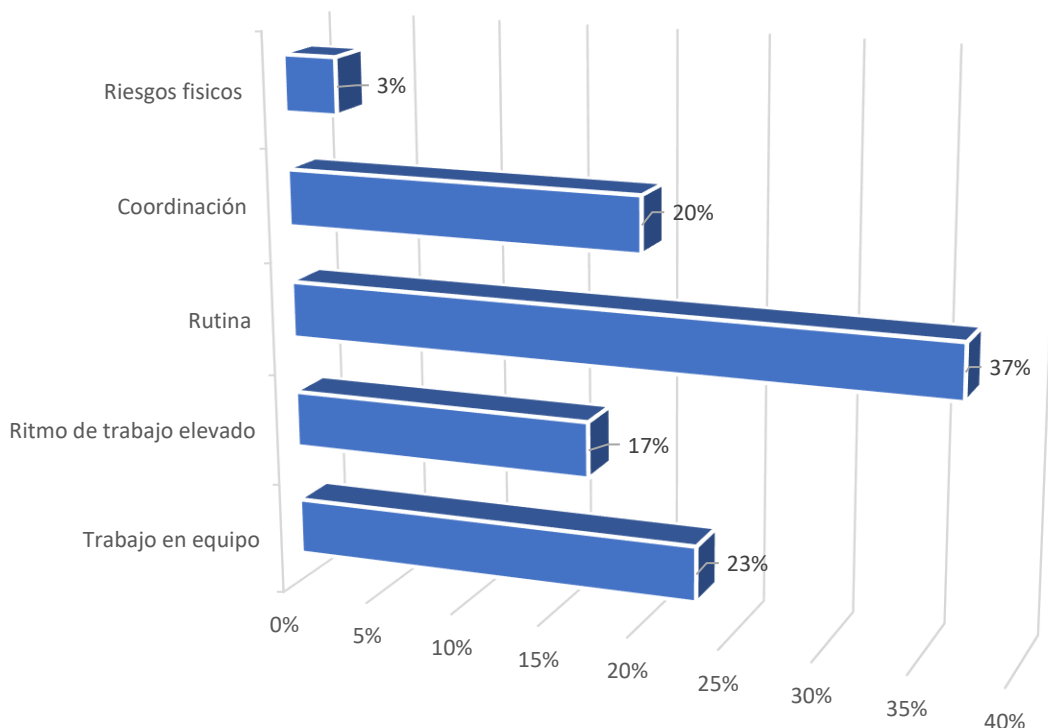
e. Factores de riesgo**Tabla 10. Principales factores de riesgo en el sector de trabajo.**

	Cant.	%
Trabajo en equipo	7	23
Ritmo de trabajo elevado	5	17
Rutina	11	37
Coordinación	6	20
Riesgos físicos	1	3

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

Las bases que sustentan el funcionamiento de una empresa se crean a partir de las condiciones laborales en las que se desarrolla el personal. Entre éstas se encuentran las especificadas en el grafico 10, y al desglosarlas se tiene que de los 30 entrevistados, el 23% refiere que el principal factor de riesgo en su puesto de trabajo es el trabajo en equipo, el 17% menciona que el ritmo de trabajo elevado, el 20% la coordinación, el 3% los riesgos físicos y el 37% menciona que la rutina es el principal factor de riesgo, siendo éste el porcentaje más alto y preocupante, ya que, este tipo de sentimientos puede hacer que, como empleado, se pierda el interés y la productividad.

Gráfico 10. Principales factores de riesgo en el sector de trabajo.



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 10, 2021

Existen riesgos asociados a diferentes factores, entre estos se encuentra el trabajo en equipo, para que se produzca este solo se debe acudir a las pérdidas de tiempo por la búsqueda excesiva de consenso y por una mala gestión de la comunicación, pérdida del control de la organización o manipulación entre miembros, excesiva confianza en el grupo y pérdida del sentido crítico, excesiva relajación y disminución de la creatividad y segmentación del equipo por la creación de subgrupos afines.

Igualmente existen otros riesgos como el ritmo de trabajo elevado que puede provocar serios trastornos a la salud. La rutina es otro riesgo que pone en peligro los procedimientos de trabajo en seguridad laboral, ya que cuando el trabajo se convierte en rutina, no se presta atención a lo que se hace, por lo que se aumenta

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

innecesariamente el riesgo de lesiones incluso en actividades aparentemente simples, porque no se llega a reaccionar a tiempo ante los peligros.

En relación a la coordinación este es otro factor de riesgo en el puesto de trabajo que puede conllevar a accidentes graves y por último los riesgos físicos que son un factor igualmente importante como los demás mencionados anteriormente, ya que afectan directamente la salud del individuo.

Salanova (2011) define este tema como "El riesgo es un tema difícil de comprender. No es una sustancia o algo concreto como un alimento, la hora o la radiación gamma. No se puede medir, ni observar. Sin embargo, obedece a leyes bien conocidas".

Se puede concluir entonces que, los riesgos se definen como una probabilidad o posibilidad de daños, la cual mide la capacidad (magnitud) de provocar la materialización de sucesos o hechos, dependiendo de variables como, la exposición, la frecuencia y las consecuencias de los daños que ocurren y los factores de riesgo como elementos, productos, medios de trabajo o tecnología a los que se está expuesto y que determinan la magnitud del riesgo: máquinas, vehículos, sustancias, energías, etc., tales como la electricidad con el riesgo de electrocución, los productos inflamables con los riesgos de quemaduras, el trato al público o el trabajo nocturno con el riesgo del estrés, por citar algunos.

f. Capacitación

Tabla 11. Formación y eficacia en relación a prevención de riesgos laborales.

	Cant.	%
Si	27	90
No	3	10

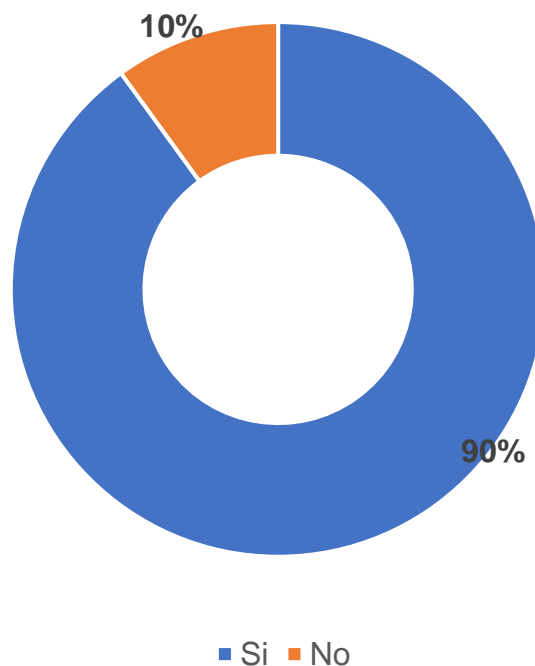
Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, 2021

La formación en materia preventiva forma parte del derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

en el gráfico 11 en relación a este tema, el 90% de los entrevistados refieren que han recibido formación en cuanto a prevención de riesgos se refiere y que además esta ha sido eficaz, por otro lado, se tiene que el 10% no ha recibido dicha formación o si la ha recibido la misma no ha sido eficaz.

Gráfico 11. Formación y eficacia en relación a prevención de riesgos laborales.



Fuente: Elaboración propia con base en Tabla 11, 2021

Se debe tener en cuenta que, en toda empresa, sin importar el rubro en el que se desempeñe, el empresario debe formar a cada trabajador de los riesgos de su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención adoptadas para dichos riesgos, la cual debe ser una formación suficiente y adecuada en materia preventiva que ha de actualizarse para adaptarse a la evolución o aparición de nuevos riesgos.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

3.2. Discusión

Al analizar los datos recabados y presentados en el punto anterior, obtenidos en las entrevistas aplicadas a personas claves en la industria Oíl & Gas de Neuquén, para determinar cómo el exceso de confianza actúa en los accidentes laborales del trabajador como un factor psicosocial, se obtuvo lo siguiente:

La accidentabilidad laboral ocurre por diversos factores, y al aplicar la entrevista a los 30 trabajadores de la industria de Oíl & Gas – Neuquén, se pudo obtener que entre éstos se encuentran, el tiempo de trabajo o de horas extras trabajadas en el cual la mayoría o un 83% labora tiempo extra ya sea siempre, a menudo o a veces, igualmente se obtuvieron respuestas sobre la seguridad laboral la cual arrojó como dato relevante que en cuanto a la utilización de equipos de protección personal un 10% no lo usa, lo que ha ocasionado diversos accidentes a causa de esto, en cuanto a los factores de riesgo laborales el 23% refirió que uno de estos pertenece al trabajo en equipo, el 17% a trabajos elevados, el 37% a la rutina, el 20% a la coordinación y el 3% a los riesgos físicos, y por otro lado se obtuvo que en gran parte el exceso de confianza tiene mucho que ver con el tema tratado y por el cual se realizó la entrevista, obteniendo que los trabajadores entrevistados expresan que a causa de esta última se toman decisiones erróneas (33%), tienen conductas inadecuadas (33%), hay accidentabilidad (18%), manifiestan negatividad a realizar las actividades (3%), perciben conflictos en el ambiente laboral (3%) y hay una baja productividad (10%), todas estas variables implícitas en la ocurrencia de accidentes ya sea físico o mental.

En el apéndice 6 se puede observar un análisis de siniestralidad realizado a una empresa perteneciente a la industria Oíl & Gas en Neuquén en el año 2020, en donde los trabajadores involucrados sufrieron algún tipo de accidente o incidente ya sea personal (lesiones en manos, piernas, cabeza o rostro, entre otros) con un total de 13 lesionados o vehicular con un total de 14 incidentes, en el cual a causa de la confianza o el exceso de ella se vieron involucrados en estos, por lo que se observa

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

en la columna de eventos que algunos tomaron decisiones erróneas y además otros tuvieron conductas inadecuadas.

Por lo que al comparar la hipótesis planteada en este estudio, con los resultados de los datos recabados en las entrevistas y los datos obtenidos del análisis de siniestralidad mencionado anteriormente, se puede concluir que la hipótesis se cumple, ya que se han confirmado cualitativa y cuantitativamente las relaciones entre cada punto con la utilización de datos estadísticos, logrando contrastar y comprobar que el exceso de confianza como factor psicosocial presenta una relación con los accidentes de trabajo y esta relación está mediada por cómo los trabajadores perciben los riesgos laborales.

Esto no significa que los trabajadores buscan los accidentes deliberadamente, sino simplemente que los accidentes a veces son consecuencia de negligencias provocadas por distracciones, falta de concentración, rutina, acomodamiento, etc. Por lo tanto, en numerosas ocasiones, los accidentes no se deben a deficiencias en la seguridad o higiene, sino a temas psicosociales y ergonómicos como los malos hábitos o una actitud de exceso de confianza. En la industria de Oíl & Gas de Neuquén, estos aspectos como negligencias y exceso de confianza, son causas percibidas de los accidentes, las cuales superan el promedio de 30%.

En razón de los datos obtenidos se hace necesario buscar la forma de efectuar campañas de concientización en relación a este tema tan complejo como lo es el exceso de confianza, en donde los trabajadores puedan tomar conciencia del riesgo que corren a causa de esta.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIÓN

Cada persona tiene la capacidad de percibir e identificar los peligros a su alrededor, es parte de su instinto, de su valoración y de su adaptación al entorno. Uno de los objetivos de todo sistema de seguridad es elevar la autoconfianza, tanto en cada trabajador como en toda la organización. Mientras más confianza tenga una persona en realizar un trabajo bien hecho, más satisfacción obtendrá luego del cumplimiento de su labor. Esta confianza a menudo viene de las experiencias exitosas, o la realización de las tareas bien ejecutadas. Por lo que se deduce que el exceso de confianza no es lo que genera accidentes, sino las actitudes tomadas en relación a esta o nivel inadecuado de percibir y darse cuenta de los riesgos a los que se está expuesto y el que por dicha discapacidad se actúe inadecuadamente dando como consecuencia una conducta no acorde con la autoprotección.

La finalidad que ha tenido este trabajo integrador ha sido efectuada en su totalidad, ya que se logró cumplir con el objetivo principal de este estudio el cual era analizar las causas y efectos de los accidentes laborales por el exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en la Industria Oíl & Gas – Neuquén en el año 2020, además de lograr llevar a cabo el desglose de los objetivos específicos enunciados en el capítulo I, los cuales fueron enlistados y diagnosticados (apéndice 7), igualmente con la utilización de datos estadísticos se ha logrado contrastar y comprobar el tercer objetivo en el capítulo II, por lo que de este estudio se concluye que la mayoría de los accidentes laborales se deben al exceso de confianza que tiene el trabajador en su puesto de trabajo, ya que presenta una relación con los accidentes de trabajo, y que esta relación puede estar mediada por cómo los trabajadores perciben los riesgos, tal como se puede ver en gráfico 7, en donde las actitudes del trabajador son clave para que haya o no riesgo de accidente, en este gráfico se pudo observar que estos perciben inadecuadamente el riesgo debido a que toman decisiones erróneas en un 33%, tienen conflictos en el ambiente laboral

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

en un 3%, toman conductas inadecuadas en un 33%, tienen baja productividad en un 10%, se niegan a la realización de las actividades en un 3% y ocurren accidentes en un 18%.

Se pudo constatar que para que exista lo citado anteriormente hay causas tanto internas como externas en los trabajadores de la industria Oil & Gas Neuquén, dentro de las internas se encuentran la no utilización o uso incorrecto de los equipos de protección personal, el estado emocional y el nivel de estrés, y dentro de las causas externas se tiene que estas podrían relacionarse con los accidentes por ejemplo la sobrecarga de trabajo, el empleo temporal, la movilidad dentro del sector de trabajo, entre otros.

Por lo analizado anteriormente, es posible decir que, el exceso de confianza resulta perjudicial, puesto que, por medio de las observaciones y el análisis de las entrevistas realizadas hay una gran cantidad de trabajadores que sufren accidentes o enfermedades profesionales, ya que por ser trabajadores con más tiempo trabajando en la empresa obvian o pierden de vista la identificación de los riesgos del entorno, y el trabajo al ser rutinario o reiterativo, el ambiente en el que se realiza el trabajo puede ser cambiante. Por ello, basta que alguna variable cambie para que se genere un escenario que pueda ser más riesgoso que el normal. De esta forma es muy importante que cada trabajador día a día pueda prestar atención especial en percibir e identificar los peligros a su alrededor y los cambios del entorno en el que labora, para poder adaptarse a ellos y evitar un posible riesgo.

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores con exceso de confianza perciben el riesgo físico más como un reto que como un peligro. Además, no aprovechan al máximo el único recurso que tienen para enfrentarse a estos riesgos, es decir, la formación en prevención de riesgos laborales, que de acuerdo con Glendon, Stanton, y Harrison, (1994), los aspectos que contribuyen exitosamente a la seguridad en el trabajo son: compromiso por parte de la dirección, comunicación, la estabilidad laboral y las buenas relaciones de grupo, clima de trabajo, formación en seguridad y conductas de seguridad habituales. Por lo tanto, estas variables son aquellas que requieren una mayor atención a la hora de crear un clima de seguridad



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

fuerte y positivo entre los trabajadores, que ayude a prevenir accidentes. Por otra parte, es necesario que los trabajadores desarrollen de forma simultánea una adecuada percepción de los riesgos laborales existentes en sus puestos de trabajo, así como actitudes positivas hacia la seguridad y la salud laboral. Existen diversas instituciones como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que proveen información, guías y documentos técnicos que ayudan a las empresas a asesorarse en el ámbito de la higiene y seguridad en el trabajo, con el fin de lograr de esta manera una actividad más segura, confortable y saludable para todos los involucrados.

BIBLIOGRAFÍA

- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W. Karnowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis
- Cavassa C. (2005). "Seguridad industrial: Un enfoque industrial". 2da edición. México. Editorial Limusa. Capítulo 9, p.186.
- Chinchilla Silbaja R. (2002). "Salud y Seguridad en el Trabajo". Capítulo III: Prevención de accidentes y enfermedades profesionales, p. 78. Edición 1°. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica, 2002.
- Cornu, L. (2006). *Cuestión de confianza: más allá de la inteligencia emocional*. ESIC Editorial, Madrid.
- Cortez Diaz, M. 2007. "Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo". 9ª edición. Editorial Tebar. Parte II, Tema 4: El accidente de trabajo. Madrid 2007.
- Coutrot, T. (2013); "Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés", Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, septiembre.
- Delgado García, Luis Rey (2015) *Exceso de Confianza. Para reflexionar.* (Exceso de confianza (milenio.com))
- Diccionario de la Real Academia Española (Actualización 2020) edición del Tricentenario. Madrid.
- Fernández Madrid, Juan Carlos en López, Centeno, Fernández Madrid, "Ley de contrato de trabajo comentada, Buenos Aires, Contabilidad Moderna, 1978, tomo II, página 700 y 701.
- Fundación Mussat (2011) *El exceso de confianza frente al riesgo, factor determinante en los accidentes laborales.* (Exceso de confianza, clave en accidentes / Noticias / MUSAAT)



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

- Glendon, A. I., Stanton N. A., Harrison, D. (1994). Factor Analysing
- Goldenhar L, Williams L, Swanson N. (2003) Modelling relationships between job stressors and injury and near miss outcomes for construction labourers. *Work and Stress*, 17, 218-240.
- Guía de buenas prácticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2001).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2015). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- <http://riskobservatory.osha.europa.eu>
- <http://saludocupacional.univalle.edu.com>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- <http://www.cpel.uba.ar/uploads/archivos/20141006-015201.pdf>
- <http://www.segma.cl/exceso-de-confianza-o-el-peligro-de-la-rutina/>
- <http://www.srt.gob.ar/>
- <https://confias.wordpress.com/que-es-la-confianza/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=1MMKGpZL0NQ>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Disponible en http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm.
- Johnson, J. V. (1986) The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden. Unpublished doctoral dissertation, John Hopkins University
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Karasek, R. y Johnson, T. (1986). Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

- Lorento, Salanova y Martínez (2011). La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: un estudio cualitativo. Disponible en: <http://riesgoslaborales.wke.es/b7ee3b2>
- Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1997). NTP 443. Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación. INSHT. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_e13.htm.
- Ministerio de Economía y Finanzas. Ley N° 24557. "Ley de Riesgos del trabajo". Capítulo III, Artículo 6.
- Mintzberg, H. (1993) – El proceso estratégico, PHH, México
- Moreno-Jiménez, B., Báez, C., (2013). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. Revista Latinoamericana de Psicología, 42, 63-73.
- Neffa, J.C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. / CEIL/CONICET/FCE-UNLP/CITRA
- Niosh, L. (2016). Los Riesgos Laborales.
- OIT (1984). Lista de enfermedades profesionales de la OIT
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Owen, E. (2007). Diccionario de competencias. Revista Ser Mejores, 1, 8.
- Ramírez Cavassa, Cesar (2005) Seguridad Industrial: Un enfoque integral, Segunda ed. Méjico: Limusa
- Rockstar GP. (2016). Exceso de seguridad.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

- Salanova M, Gracia E. y Lorente L. (2007). Estudio de riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 44, 12 - 19.
- Seguridad y salud en el trabajo. Blog acerca de la Norma OHSAS 18001:2007. <http://norma-ohsas18001.blogspot.com.ar>.
- SRT, Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2015). "Programa para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales". <http://www.srt.gob.ar>.
- Surry citado en Cortez Diaz, M. 2007. "Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo". 9ª edición. Editorial Tebar. Parte II, Tema 4: El accidente de trabajo. Madrid 2007.
- Taylor g., Easter k. y Hegney G. (2006). "Mejora de la Salud y la Seguridad en el Trabajo". Versión en español de la edición de la obra en inglés "Enhancing Occupational Safety and Health". Capítulo 1: Conceptos actuales en salud y seguridad en el trabajo, p.12. España, 2006.
- Vega, S. (2001) Salud laboral. Bilbao
- www.ugr.unsl.edu.ar/documentos/Exceso%20de%20confianza.doc Lic. Luis A. Valverde Psicólogo/Previncinista p/Prevenición World.com
- www.ugt.es/slaboral/observatorio/eorganizacionbp.htm



APÉNDICES

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Apéndice 1. Entrevista

Puesto de trabajo _____

1. ¿Con qué frecuencia trabaja más tiempo del horario habitual o hace horas extras?
Siempre o casi siempre ____
a menudo ____
a veces ____
Nunca o casi nunca ____
2. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita?
Siempre o casi siempre ____
a menudo ____
a veces ____
Nunca o casi nunca ____
3. ¿Identifica Ud. los riesgos que corre en su lugar de trabajo?
Si ____
No ____
4. ¿Cree que sus compañeros de trabajo identifican el riesgo al que se ven expuestos en su trabajo diario?
Si ____
No ____
5. ¿Se siente usted emocionalmente agotado por su trabajo, lo que le conlleva a sentir estrés?
Si ____
No ____
6. Cuando está haciendo su trabajo, se siente:
Satisfecho ____
Insatisfecho ____
Motivado ____
Desmotivado ____

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

7. ¿Qué consecuencias cree que puede tener un exceso de confianza en su sector de trabajo?
Toma de decisiones erróneas____
Conflictos en el ambiente laboral____
Conductas inadecuadas____
Baja productividad____
Negativa a la realización de las actividades____
Accidentabilidad____
8. ¿En relación a las actividades realizadas en su lugar de trabajo usted utiliza el equipo de protección personal?
Siempre____
A veces____
Nunca____
9. ¿Ud. o sus compañeros de trabajo se han visto involucrado en algún tipo de acto inseguro en el desempeño de sus funciones?
Si____
No____
10. ¿Cuáles cree que son los principales factores de riesgo en su sector de trabajo?
Trabajo en equipo____
Ritmo de trabajo elevado____
Rutina____
Coordinación____
Riesgos físicos____
11. ¿Recibe o ha recibido formación en relación a prevención de riesgos laborales y considera que la misma es eficaz?
Si____
No____

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Apéndice 2. Resultados de la Entrevista

	Entrevistados																														color criterio:		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%	
1. ¿Con qué frecuencia trabaja mas tiempo del horario habitual o hace horas extras?																																	
Siempre o casi siempre																																10	33%
a menudo																																9	30%
a veces																																11	37%
Nunca o casi nunca																																0	0%
2. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita?																																	
Siempre o casi siempre																																9	30%
a menudo																																5	17%
a veces																																11	36%
Nunca o casi nunca																																5	17%
3. ¿Identifica Ud. los riesgos que corre en su lugar de trabajo?																																	
Si																																30	100%
No																																0	0%
4. ¿Cree que sus compañeros de trabajo identifican el riesgo al que se ven expuestos en su trabajo diario?																																	
Si																																24	80%
No																																6	20%
5. ¿Se siente usted emocionalmente agotado por su trabajo, lo que le conlleva a sentir estrés?																																	
Si																																5	17%
No																																25	83%
6. Cuando está haciendo su trabajo, se siente:																																	
Satisfecho																																20	63%
Insatisfecho																																2	7%
Motivado																																9	30%
Desmotivado																																0	0%
7. ¿Qué consecuencias cree que puede tener un exceso de confianza en su sector de trabajo?																																	
Toma de decisiones erróneas																																12	33%
Conflictos en el ambiente laboral																																1	3%
Conductas inadecuadas																																12	33%
Baja productividad																																3	10%
Negativa a la realización de las actividades																																1	3%
Accidentalidad																																5	18%
8. ¿En relación a las actividades realizadas en su lugar de trabajo usted utiliza el equipo de protección personal?																																	
Siempre																																27	90%
A veces																																3	10%
Nunca																																0	0%
9. ¿Ud. o sus compañeros de trabajo se han visto involucrado en algún tipo de acto inseguro en el desempeño de sus funciones?																																	
Si																																9	30%
No																																21	70%
10. ¿Cuáles cree que son los principales factores de riesgo en su sector de trabajo?																																	
Trabajo en equipo																																10	23%
Ritmo de trabajo elevado																																5	17%
Rutina																																12	37%
Coordinación																																9	20%
Riesgos físicos																																1	3%
11. ¿Recibe o ha recibido formación en relación a prevención de riesgos laborales y considera que la misma es eficaz?																																	
Si																																27	90%
No																																3	10%

Apéndice 3. Alerta de caída de operarios desde andamio

ALERTA DE SEGURIDAD

Caída de operarios desde andamio

Yacimiento: RCN / VM / FDP

Fecha y hora: 23/06/2021 - 07:10 hs

Sector: GPWO

Tarea que se estaba realizando

- Colocación de válvula de contrapresión (BPV)

Qué sucedió

Destorquendo la brida del lubricador del pozo FdP 1122 con llave hidráulica (HyTorc), sobre estructura de andamio de 2.30 metros aproximadamente, el equipo se detiene por falta de combustible, motivo por el cual deciden continuar en forma manual con llaves de golpe, para esta acción se requiere de otro operador para ayudar en la maniobra. Realizando el destorqueo, las plataformas utilizadas en el piso del andamio ceden de su anclaje y se desploman ocasionando la caída de ambos operarios.

Acciones inmediatas:

- Inmediatamente se activa el rol de llamadas convocando la ambulancia al pozo para atención.
- En locación se les brindan las primeras atenciones a los damnificados a la espera del servicio médico.
- El personal es trasladado al Centro Médico de la CPF para evaluación y posteriormente se deriva a uno de ellos a Neuquén para descartar lesiones óseas.
- Las actividades en locación fueron suspendidas hasta que se realizara el revelamiento del evento.



Apéndice 4. Incidente con cambio de rueda de equipo

<p>Datos del Incidente</p>	<p><i>Descripción del evento:</i> Un operario que se desempeña como ayudante de cuadrilla TG, se dispone a colaborar en la maniobra que consistía en cambiar rueda de equipo vial (Motoniveladora ER-122), la cual se encontraba en la misma locación donde éste estaba trabajando. Al momento de realizar dicha maniobra el operario se encontraba sujetando la correspondiente rueda que se disponía a colocar en remplazo, una vez enfrentada a la masa para ya ser colocada el segundo operario que realizaba la acción, agarra una herramienta de tipo barreta para terminar de calzar la rueda, cuando esta se logra posicionar se produce un movimiento brusco el cual ocasiona que al primer operario golpe su mano izquierda con el muñón de barra / dirección, provocándole un raspado superficial de mano y posterior inflamación.</p> <p>LUGAR: LOC LACH-56</p> <p><i>Fecha:</i> 29/06/2021 <i>Hora:</i> 10:30</p>
<p>Fotos / croquis</p>	<div style="text-align: center;">   </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Posicionamiento de Mano en Línea de Fuego</p> </div>
<p>Posibles Causas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El operario afectado no es idóneo en la tarea que ejecutaba • Posicionamiento de mano en línea de fuego
<p>Acciones recomendadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las tareas de este tipo solo deben ser ejecutadas por personal competente (Personal de Mantenimiento y Maquinista)

Apéndice 5. Trabajador sujetado de manera incorrecta



Trabajador de 20 años de experiencia en obras de tendido eléctrico e hidrogruista elevándose en forma conjunta con la carga, con arnés de seguridad” sin engancharse a ninguna fijación.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Apéndice 6. Análisis de Siniestralidad 2020

Analisis de siniestralidad 2020

personal, vehicular, derrame, otros

Estudio realizado: 02/04/21, rev. 2
Realizado por: Francisco Torra/Alvarez Julio

Nro.	Fecha	Nombre y apellido	Ubicación geográfica	Evento	Lugar o zona de lesion, rotura, otros	Tipo	Dias caidos	Comentarios
	1/3/2020	C.E.	Medanito Sureste	Realizando tareas de contrapesado de AIB golpea con herramienta	Mano izquierda	Personal		
	1/4/2020	L.G.	NOC	Debido a consecuencias climáticas conduce por zona de baches tapados por agua	Barra de riego	Vehicular/ Activos		
	1/13/2020	S.J.	NOC	Realizando recorrido de inspección previo al inicio de tareas por el camión, operario pisa madera con clavo.	planta pie derrecho	Personal		
	1/18/2020	S.C.	Chachahuen	Manipulando compuerta de batea golpea con objeto	Mano izquierda	Personal		
	1/23/2020	P.J.	Base	Manipulando compuerta de camión siente dolor	Zona lumbar	Personal		
	1/29/2020	T.G.	Chachahuen	Aflojando tuerca de rueda siente dolor	Brazo derecho	Personal		
	2/1/2020	D.I.	Chachahuen	Revisando equipo vial sufre atrapamiento de dedos en maquinas en movimiento	Mano izquierda	Personal		
	2/12/2020	O.P.	NOC	Manipulando carretilla siente dolor	Zona lumbar	Personal		

TRABAJO FINAL INTEGRADOR



Nro.	Fecha	Nombre y apellido	Ubicación geográfica	Evento	Lugar o zona de lesión, rotura, otros	Tipo	Días caídos	Comentarios
	2/12/2020		NOC	Transportando Vibro en carretón por camino a EPF 11 tira limitador de altura	Limitador	Vehicular/ Activos		
	2/22/2020	M.H.	Chachahuen	Colisión vehicular-inc 051	parte frontal ER 057	Vehicular/ Activos		
	2/28/2020	O.R.	Agua Salada	Carga de gas oil en reserva hidráulica	deposito de fluido hidráulico	Vehicular/ Activos		
	2/28/2020	V.D.	Agua Salada	Circulando por camino realizando colocación de anclajes se corta cable de energía y de PAT	Guarda barro delantero izquierdo de ER 411	Vehicular/ Activos		
	2/28/2020		NOC	Realizando repaso de caminos se intercepta cañería	Cables	Vehicular/ Activos		
	3/3/2020		Chachahuen	Realizando cateo manual siente dolor en región lumbar	Caño zona PIA	Vehicular/ Activos		
	3/10/2020	A.C.	Chachahuen	Realizando carga de combustible circula la moto niveladora	Zona lumbar	Personal		
	4/3/2020	V.C.	Chachahuen	Realizando tareas en cepilladora se le desliza taco de madera y atrapa su mano	rotura de pistola dispensadora	Vehicular/ Activos		
	4/6/2020	H.L.	Chacra	Realizando cambio de neumático siente tirón en hombro y cuello	Mano derecha	Personal		
	4/14/2020	M.H.	Chachahuen	Realizando soldadura en línea de ingreso a TK se produce deflagración	Hombro y cuello	Personal		
	6/1/2020		Medanito Sureste	Circulando se sale rueda trasera izquierda	Voladura de TK	Vehicular/ Activos		
	6/2/2020		Chachahuen		Rueda trasera izquierda	Vehicular/ Activos		

TRABAJO FINAL INTEGRADOR



Nro.	Fecha	Nombre y apellido	Ubicación geográfica	Evento	Lugar o zona de lesión, rotura, otros	Tipo	Días caídos	Comentarios
	6/12/2020	W.A.	Base	Circulando por ruta se colisiona por animal que se cruza	parte frontal ER	Vehicular/ Activos		
	7/3/2020		Pta Hormigón	Corto circuito en motor de cinta Operando AIB, sufre atrapamiento con cubre correa	Rotura motor de cinta transportadora	Vehicular/ Activos		
	7/28/2020	M.C.	Medanito Sureste		Mano izquierda	Personal		
	7/28/2020	V.H.	NOC	Caída a distinto nivel	Zona dorsal	Personal		
	10/26/2020	P.N.	Oficina Neuquén	Incidente vehicular	Daños en parte delantera de ER 095	Vehicular/ Activos		
	12/5/2020	C.L.	Chachahuen	Golpe con llave cruz	Corte en rostro	Personal		
	12/29/2020	L.L.	Chachahuen	Desprendimiento de parte de tren delantero izquierdo	Tren delantero izquierdo	Vehicular/ Activos		

TRABAJO FINAL INTEGRADOR



Lugar	Cant.
Mano	5
Cabeza/Rostro	1
Dorsal/ Lumbar	4
Tobillo	0
Rodilla	0
Pierna	1
Otros	2

Ubicación geográfica	Cant.
Base 25 de mayo	2
Chuss	11
Corcobo	0
Fortin de Piedra	0
Medanito Sur	0
Medanito Sureste	3
Puesto Morales	0
PCR	0
Base Of. Neuquen	1
Chacra	1
Planta de Hormigon	1
Agua Salada	2
Neuquen	0
NOC	6

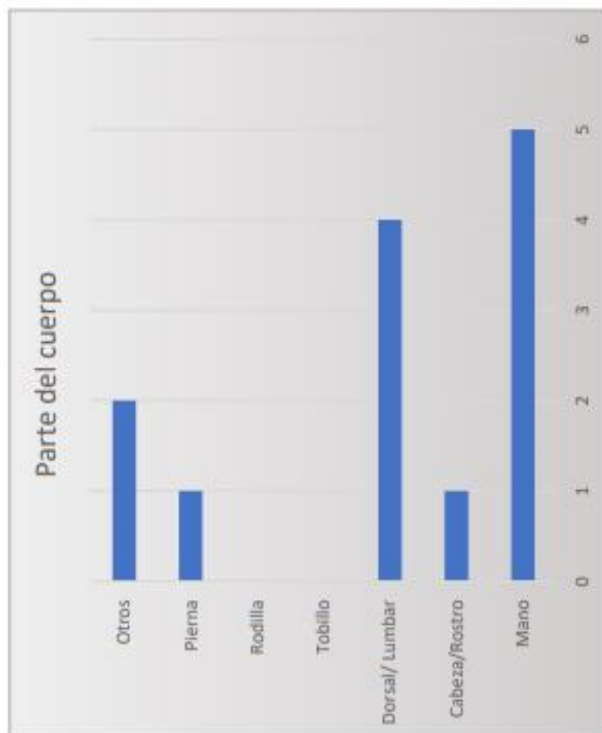
Tipo de incidente	Cant.
Personal	13
Vehicular	14
Derrame	0
In itinere	0
otros	0

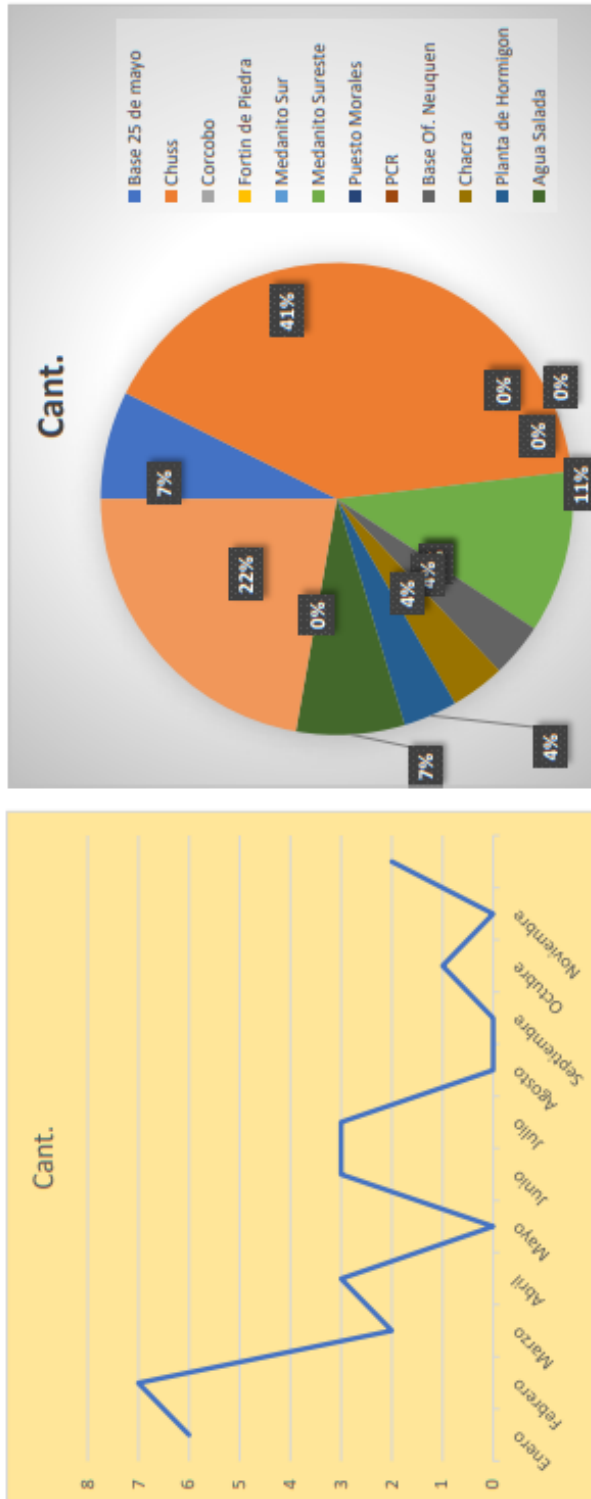
Mes	Cant.
Enero	6
Febrero	7
Marzo	2
Abril	3
Mayo	0
Junio	3
Julio	3
Agosto	0
Septiembre	0
Octubre	1
Noviembre	0
Diciembre	2

Promedio | 2

Nota: datos relevados de ART, info ISO GESTION, Info interna

TRABAJO FINAL INTEGRADOR





Plan de reduccion de siniestralidad 2020

- 1 Efectuar campaña de cuidado de manos
- 2 Frentes críticos: 25 de Mayo, Fortín de Piedra y Medanito Sureste: Se deben incrementar controles y auditorias
- 3 Rostro: Capacitación en cuidado de rostro e identificación de riesgos. Incluir en IPCR tema rostro
- 4 Reforzar campaña de Descenso de equipos de equipos: calcos y capacitacion
- 5 Tarjetas TOP y seguimiento
- 6 Visitas Gerenciales para actos y condiciones inseguras
- 7 Cada tarea contemple el analisis de las manos
- 8 Definir reglas de oro propias de Ribeiro: (seguridad vial, trabajo en altura, operación de izaje, aislamiento de energía, espacios confinados, áreas de proyeccion y contacto, gestion del cambio, excavaciones, cuidado de manos
- 9 Continuar con capacitaciones específicas de levantamiento manual de cargas y posiciones adecuadas de trabajo
- 10 Asegurar que toda la informacion de incidentes sea volcada en iso gestion
- 11 Incrementar capacitaciones y controles operativos en taller

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Apéndice 7. PLAN DE TRABAJO

Título

Causas y efectos del exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en los accidentes laborales

Fundamentación

Se considera que la principal causa de accidentalidad y los riesgos que surgen de ella en los trabajadores de las diferentes empresas en la República Argentina, se derivan del exceso de confianza; Esta percepción es más recurrente entre aquellos trabajadores con mayores deficiencias en cuanto a las condiciones laborales, ya sea por el ambiente físico, los horarios, el puesto que ocupa, o la carga física y mental. Por lo que esta premisa es considerada un factor de riesgo para que ocurra un accidente laboral. Por lo tanto, se establece la importancia de tomar medidas tendientes a esclarecer las causas por las cuales ocurren los accidentes en la industria Oíl & Gas - Neuquén, yendo más allá del aspecto físico y ahondando en el factor psicosocial, profundizándose en las creencias y comportamientos de estos trabajadores ante situaciones que presentan riesgo, y permitiendo con este disminuir las probabilidades de ocurrencia de los mismos.

Objetivo general

Analizar las causas y efectos de los accidentes laborales por el exceso de confianza del trabajador como factor psicosocial en la Industria Oíl & Gas – Neuquén en el año 2020.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Objetivos específicos

1. Enlistar los tipos de accidentes laborales relacionados con los factores psicosociales en la República Argentina.
2. Elaborar un diagnóstico de los principales riesgos relacionados con el comportamiento de los trabajadores de Oíl & Gas – Neuquén.
3. Realizar un seguimiento de las actividades realizadas en la industria Oíl & Gas– Neuquén, por la población a estudiar desde su inicio hasta su finalización, para obtener datos estadísticos de accidentalidad y el análisis de los mismos.

Hipótesis

Los accidentes laborales en la industria Oíl & Gas – Neuquén, son consecuencia de los malos hábitos o una actitud de exceso de confianza de los trabajadores ya que adoptan una conducta de acomodamiento ante el riesgo.

Marco Teórico

Riesgos psicosociales

En relación al abordaje de los riesgos psicosociales en el trabajo, estos han sido tomados muy en cuenta a nivel mundial, debido principalmente a la ocurrencia de accidentes en el trabajo, los cuales pueden suceder por múltiples razones y ubicando entre estas al exceso de confianza. Muy recientemente una publicación de Neffa (2015) sobre los riesgos psicosociales del trabajo, propone “debatir acerca de la importancia de tener en cuenta los modos de organización que las diferentes empresas tienen y como eso impacta en la vida del trabajador”.

Por otro lado, Coutrot (2013) refiere que “los riesgos psicosociales del trabajo son todos aquellos riesgos para la salud mental, física y social generados por las

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan”.

Los factores intervinientes de estos son estresantes para el sujeto y generan modificaciones tanto en el aspecto cognitivo, emocional y la conducta del individuo. Lo cual pueden ser motivadores de cuadros psicopatológicos. La OIT (1984) propone la siguiente definición: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, por medio de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (p. 3)

Los factores psicosociales según la OIT (1986), pueden enlistarse como: “la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”. p. 5

En el mismo contexto se cita, la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). En el mismo se expone que “este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador”.

Karasek y Johnson (1986) hablan sobre tres aspectos basados en: “las demandas psicológicas, el control y el apoyo social”. En este mismo orden de ideas se tiene a Sofía Vega Martínez (2001), quien define las demandas psicológicas como: “las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona”. Por lo que básicamente, hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

En relación al control, este se trata de la dimensión esencial del modelo de Karasek y Johnson (1986), puesto que el control “es un recurso para moderar las demandas del trabajo”. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado.

Según Karasek y Johnson (1986), “se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo”.

Por último, se tiene al apoyo social, el cual permitiría aumentar la habilidad para lidiar con una situación de estrés constante. Este resulta un moderador del efecto del estrés sobre la salud. Explica la guía de buenas prácticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2001).

Jeffrey V. Johnson, en el 86, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. En la cual refiere que “parece ser que la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud”.

El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores, y este tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y el soporte instrumental.

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Por su parte, Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como “las características percibidas del ambiente de trabajo con implicancias emocionales para los trabajadores”. También puede ser entendido como las condiciones presentes en una situación laboral, es decir: el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997; Jiménez Moreno B. y Báez C. 2013).

Tales factores se identifican en conjunto con una serie de indicadores organizacionales y laborales, en la Tabla 1 (Roozeboom, M. et al, 2008)

Tabla 1. Listado de factores organizacionales que intervienen en el bienestar laboral y en la calidad de vida del trabajador

Factores Organizacionales	
Política y filosofía de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Relación trabajo/familia • Gestión de los recursos humanos • Política de seguridad y salud • Responsabilidad social • Corporativa • Estrategia empresarial
Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Política de las relaciones laborales • Información organizacional • Comunicación organizacional • Justicia • Organizacional supervisión/liderazgo
Relaciones industriales	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Representación sindical • Convenios colectivos
Factores laborales	
Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de contrato • Salario • Diseño de carreras
Diseño del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puestos • Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de habilidades personales • Demandas laborales • Autonomía y capacidad de control • Seguridad física en el trabajo • Apoyo social • Horas de trabajo • Teletrabajo

Fuente: Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008)

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Los factores psicosociales laborales según Mintzberg (1993) “son condiciones organizacionales, cuando tales condiciones son adecuadas o positivas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales, niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores generan mayor experiencia y competencia profesional”. Es decir, entonces, que las formas controladas y acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, las condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. Ahora, cuando estos no están controlados y no son los acertados, dichos factores pueden ser negativos tanto para el trabajador como para la organización. Por tanto, los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Por otro lado, se tiene el concepto de daños profesionales, que según Carayon, Haims y Yang (2001) “son una consecuencia directa del riesgo laboral o sea es la materialización del riesgo”. Teniendo en cuenta el tiempo de aparición del mismo puede ser: Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Accidente laboral

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT, 2015), afirma que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales “son el producto de una falla de los sistemas de prevención o bien de la inexistencia de los mismos, pero que a su vez existen técnicas y procedimientos que permiten eliminar o limitar a su mínima expresión los riesgos del trabajo”.

Los accidentes de trabajo son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además de implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social¹.

Según la Ley N° 24.557 de Riesgos del trabajo en el Capítulo III - Art. 6º, se define a los accidentes de trabajo de la siguiente forma: “se llama accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”. Además, hace referencia a:

Accidente Leve: Se define como aquel que provoca lesiones que permiten el traslado del accidentado por sus propios medios o a través de un medio de transporte no especializado, sin correr peligros de agravar el cuadro. Son ejemplos de accidentes leves: desgarros musculares, contusiones, heridas leves, esguinces, cuerpos extraños en córnea o conjuntiva ocular, etc.

Accidente Grave: Se entiende como accidente grave, o que se sospecha que puede serlo, a aquel que produce lesiones que impiden el traslado del paciente por sus propios medios y exige el apoyo de un servicio de ambulancias para derivar al accidentado. Son ejemplos de accidentes graves: traumatismo de cráneo con pérdida del conocimiento, fracturas expuestas, quemados graves, heridas extensas y/o muy sangrantes, etc.

Accidente In-itinere: Se define como aquel que ocurre en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y viceversa, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

- Para ampliar el concepto, Chinchilla Silbaja (2002) complementa:
- Es todo suceso anormal, no querido ni deseado.
- Se presenta en forma brusca e inesperada, aunque se puede evitar.
- Interrumpe la continuidad del trabajo.

¹ <http://saludocupacional.univalle.edu.com>

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

- Es causado por actos o condiciones inseguras.
- Puede o no provocar una lesión corporal, daño material o ambas cosas.

Vale aclarar el concepto de incidente, el cual, Chinchilla Silbaja (2002) lo define como aquel similar a un accidente, pero no causa lesiones o daños a bienes o procesos. Tiene un potencial de lesión que no se produjo por casualidad, pero a mayor número de incidentes va a haber una mayor proporción de accidentes.

Causas de los accidentes laborales

Uno de los primeros modelos que habla sobre las causas de los accidentes fue la teoría del Dominó propuesta por Heinrich en la década del 40. Este autor describe a un accidente como “una cadena de eventos discretos que ocurren en un orden temporal específico” (Taylor, Easter y Hegney, 2006). Heinrich postulaba una serie de factores:

A: Herencia y medio social.

B: Acto inseguro.

C: Falla humana.

D: Accidentes.

E: Lesión.

$A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D \rightarrow E$

Cada factor toma el rol de una pieza de dominó, lo cual señala que una falla en algún elemento del sistema de la empresa desencadena en la caída de todo el sistema de seguridad originando un accidente o incidente.

Heinrich postuló una serie de axiomas:

- Los accidentes tienen causas técnicas y/o humanas.
- Los actos inseguros causan la mayor parte de los accidentes.
- La gravedad del accidente es aleatoria, pero su producción es previsible.
- La dirección debe asumir la responsabilidad de la prevención.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

- La prevención es económicamente rentable, porque mejora la productividad y ahorra el elevado coste de los accidentes.

Heinrich hace hincapié en el factor actitudinal y analiza el por qué se cometen actos inseguros:

- Por ahorrar tiempo. La urgencia del trabajo y una laxa cultura de seguridad, relajan el cumplimiento de los procedimientos.
- Por ahorrar esfuerzo. El trabajador omite pasos del procedimiento por hacer su trabajo más fácil.
- Por presiones del grupo. Un individuo sigue los procedimientos establecidos, pero su grupo de trabajo o su supervisor no lo hace. Progresivamente va acoplándose al nivel de cultura de seguridad de su grupo.

Cortes Díaz (2007) define a las causas de los accidentes como las diferentes condiciones o circunstancias materiales o humanas que aparecen en el análisis de las diferentes fases del mismo. Él logra distinguir dos tipos de causas, las causas técnicas y las causas humanas, a las que también se les denomina condiciones inseguras y prácticas inseguras.

- Condición insegura: comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que pueden ser origen de accidente. Se les denomina también condiciones materiales o factor técnico.
- Acto inseguro: comprende el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen de accidente. Se les denomina también actos peligrosos, prácticas inseguras o factor humano.

La norma OHSAS 18001:2007 introduce el concepto de causa inmediata y causas básicas, las cuales incluyen a los actos y condiciones inseguras. Las causas inmediatas son aquellos actos y condiciones inseguras cuya ocurrencia o presencia participa directamente en la activación del accidente. Mientras que las causas básicas se refieren a factores personales o de trabajo inadecuado, a partir de los cuales se originan las causas inmediatas.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

De acuerdo al modelo propuesto por Cavassa (2005) las causas inmediatas, es decir los hechos que motivan el accidente, están constituidas por actos inseguros y condiciones inseguras. No se puede definir con precisión cual factor ejerce mayor influencia en la generación de los accidentes, ya que detrás de un fallo técnico siempre en su origen hay un fallo humano, por lo que se puede decir que intervienen siempre en conjunto. Estos conceptos se muestran en la figura 1.

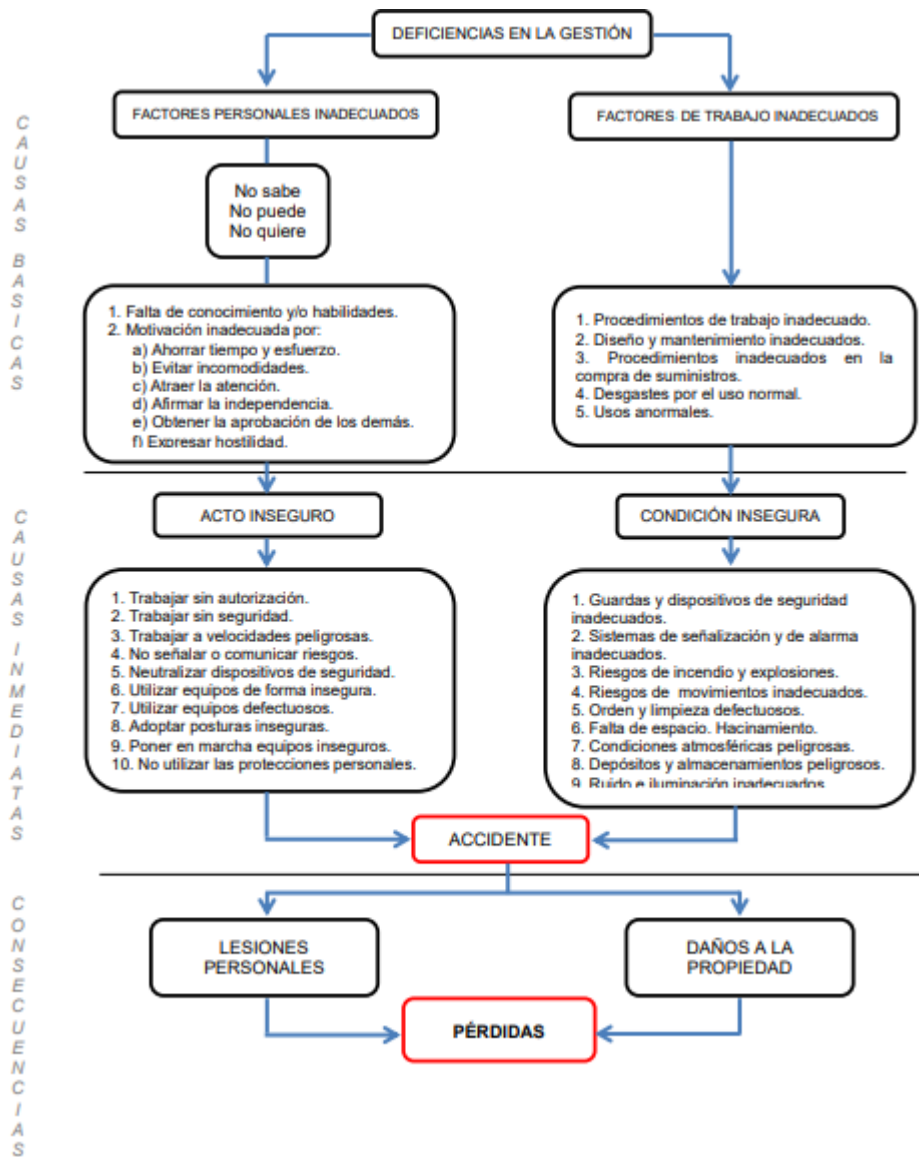


Figura 1. Causas de los accidentes, modelo de Cavassa

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

En la figura 2, propuesta por Surry (Cortés Díaz, 2007) se pone de manifiesto la forma de actuar de la conducta humana con relación al accidente, distinguiéndose como intervienen los actos inseguros y las condiciones inseguras.

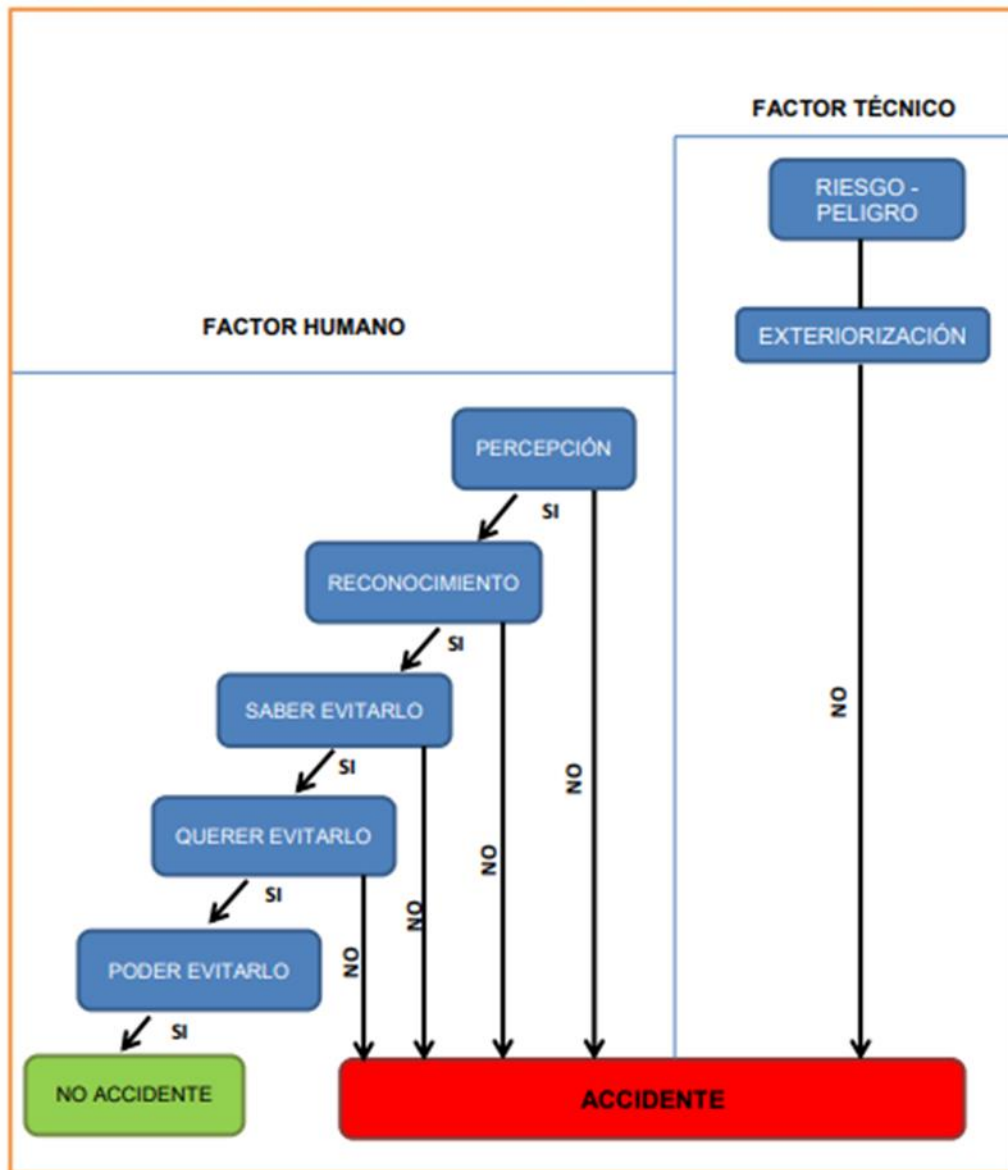


Figura 2. Comportamiento humano frente a los riesgos de accidentes, propuesto por Surry (Cortés Díaz, 2007)

Tal como lo menciona Surry (Cortés Díaz, 2007) los accidentes tienen causas bien definidas y estas causas se pueden determinar y eliminar o controlar. Para este

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

autor, hay dos grandes causas de accidentes, el factor humano y el medio ambiente de trabajo o factor técnico. Los trabajadores causan accidentes cuando llevan a cabo o trabajan con acciones subestándares. El medio ambiente de trabajo causa accidentes cuando existen condiciones subestándares.

Confianza

En lo que respecta a lo que significa la confianza, el Diccionario de la Real Academia Española (2020) la define como “la esperanza firme que se tiene de alguien o algo, o la Seguridad que alguien tiene en sí mismo”.

Cada persona tiene la capacidad de percibir e identificar los peligros a su alrededor, es parte de su “instinto de conservación vital”, de su autoestima, de su valoración y de su adaptación al entorno.

Cuando en el trabajador dicha capacidad no es adecuada surgen los problemas, no se detectan los peligros y se subestima el riesgo, se sobreestima la capacidad de respuesta frente al riesgo subestimado, se ignora el riesgo, no se identifica el peligro, etc.

Uno de los objetivos de todo sistema de seguridad es elevar la autoconfianza, tanto en cada trabajador como en toda la organización. Mientras más confianza tenga una persona, más satisfacción obtendrá luego del cumplimiento de su labor. El exceso de confianza se supone que genera accidentes, pero se ha comprobado que la discapacidad o nivel inadecuado de percibir y darse cuenta de los riesgos a los que se está expuesto si lo genera, pues, por dicha discapacidad se actúa inadecuadamente dando como consecuencia una conducta no acorde con la autoprotección.

Se sabe que todos los seres humanos son diferentes, que tienen una psicología diferente y por ende una capacidad de percepción diferente, pero generalmente no se atiende a los factores contextuales como: Cultura, alternativas disponibles, contexto geográfico, contexto político, situación económica, acontecimientos recientes en dicha tarea o puesto de trabajo, el modo y cualidad de

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

la comunicación de los riesgos, etc., y a los factores individuales como: Variables demográficas (edad, etnia por ejemplo), personalidad, valores y creencias, vulnerabilidad personal a la influencia del grupo (incluidas presiones de los compañeros), control, destreza, temeridad y voluntariedad percibida, motivación del riesgo, homeostasis del riesgo, estrés, atención y estado de ánimo, etc.

La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo. Es una cualidad propia de los seres vivos, especialmente los seres humanos, ya que, aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, al contrario que los humanos, que confían conscientemente. Al ser algo que se hace consciente y voluntariamente, supone trabajo y esfuerzo conseguirla. A pesar de que sea costoso llegar a ella, se caracteriza por ser una emoción positiva.

Según Laurence Cornu, (2006) doctora en filosofía: “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo”.²

De acuerdo con las teorías que abordan este tema, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre sobre las acciones de las personas, es decir, se dejan de lado las dudas y se cree firmemente. La pérdida de confianza se debe a un agotamiento emocional, causado por la mala intención de la persona, que fomenta la incapacidad de cumplir con lo prometido de forma continuada en el tiempo. La confianza, por tanto, simplifica las relaciones personales y ayuda a entenderlas.

Para la psicología social y la sociología, el término confianza consiste en la idea que se forja una persona sobre las conductas que realizan los de su alrededor. Es el pensamiento con el cual una persona cree que será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación.

Se tiene que la confianza puede clasificarse en términos individuales (la confianza en uno mismo) y también, en términos sociológicos (la confianza que los

² <http://www.cpel.uba.ar/uploads/archivos/20141006-015201.pdf>

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

demás tienen de nosotros y viceversa). La confianza en un individuo hace que esa persona llegue más fácilmente a sus propósitos, siempre dependiendo de sus experiencias, de su personalidad y del ambiente que le rodea. Por otro lado, la confianza mutua con los compañeros ayuda a generar una convivencia adecuada para el entorno de cada persona.

Dimensiones de la confianza

Fisiológica

Se refiere a los aspectos que afectan al organismo. En el caso de la confianza, al ser una emoción positiva, provoca una mayor activación en la corteza prefrontal izquierda. La actividad fundamental de esta región cerebral es la coordinación de pensamientos y acciones de acuerdo con metas internas. ¿Qué sucede en el cuerpo cuando se consiguen esos objetivos? El organismo pasa a un estado de bienestar físico. Al estar relacionada la confianza con la felicidad, la actividad fisiológica se manifiesta de manera similar en ambas, aumentando el ritmo cardíaco y el respiratorio.

Cognitiva

Esta dimensión se refiere a la capacidad que poseen los seres humanos para relacionarse, permitiendo así crear nuevas construcciones del conocimiento. Mediante la confianza en sí mismo, se favorece al rendimiento cognitivo y se consigue una mayor resolución de problemas. Cuando alguien da su opinión acerca de un tema, debe hacerlo de forma cordial, aun estando en desacuerdo con la otra persona. Los efectos cognitivos de la confianza, por lo tanto, acarrear acciones positivas tanto para uno mismo como para los demás.

Conductual

La expresión corporal y facial es una de las formas básicas para la comunicación humana. Cuando se confía, se muestran diferentes comportamientos.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Uno de ellos se manifiesta mediante la mirada. Cuando se está hablando con otra persona y no se le mira directamente si no que se mira hacia el suelo o hacia un lado da la sensación de inseguridad. En cambio, al mirar a los ojos de forma natural lo que se transmite es una mayor confianza. Respecto al lenguaje corporal, mostrarse con el cuerpo erguido, la cabeza en alto y los hombros relajados refleja seguridad. Mostrar seguridad es importante a la hora de confiar, ya que, si se baja la cabeza o se cruzan los brazos, se muestra inseguridad a la otra persona, y esta puede no confiar en lo que se está diciendo.

Tipos de confianza

La confianza es la base sobre la que se construye la amistad, las interrelaciones, el respeto, la responsabilidad social y el amor. La confianza permite creer en una o varias personas, pero también permite hacerlo en uno mismo. Por ello, se puede decir que existen diferentes tipos de confianza, ya que la que se deposita en las instituciones, no es la misma que la que se desarrolla en las relaciones interpersonales, como tampoco es igual a la confianza que se tiene con los objetos o materiales que nos rodean.

Confianza con los demás

Para sobrevivir, el ser humano ha tenido que aprender a confiar el uno en el otro. Se consideran amigos a aquellos en los que se puede fiar. Si se trata de una relación amorosa, el acuerdo sentimental implica la mutua entrega. Las relaciones comerciales se basan en una confianza no defraudada. La población, en general, confía en las instituciones y en la justicia. Todos estos son ejemplos de confianza que no se basan en la que se pueda tener de uno mismo.

Autoconfianza

La autoconfianza, o la confianza en uno mismo, es una característica que muchos pueden tener. Con esfuerzo y tiempo cualquier persona puede llegar a

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

construir su autoconfianza. Para desarrollar esa autoconfianza es imprescindible creer en uno mismo y, para ello, la auto aceptación es fundamental.

Además de estos elementos, para lograr tener una buena autoconfianza es importante conocerse y comprender los pensamientos y emociones (lo que denominaríamos como autoconocimiento), ser persistente y disciplinar (para asegurar los objetivos y metas que se quieren lograr), tener una perspectiva clara de la vida (saber exactamente lo que se quiere ser o lo que se quiere conseguir), y tener un autocontrol.

La autoconfianza trae múltiples ventajas, ya que si se logra tener un gran nivel de confianza se puede conseguir el éxito más fácilmente. Por el contrario, si hay falta de confianza e inseguridad, no se está satisfecho con uno mismo, lo que genera situaciones negativas tanto para uno, como para los que nos rodean. A nivel personal, si no se tiene autoconfianza habrá insatisfacción, tristeza e incluso depresión porque no hay valoración personal. A nivel social, genera dificultades para relacionarse con el entorno en el que se desenvuelve, lo que causaría que haya retracción hacia uno mismo. A nivel laboral, puede crear dificultades para conseguir, mantener o progresar dentro de un trabajo. Por último, a nivel de pareja, puede causar sentimientos negativos.

Pero, además de la confianza con los demás y la autoconfianza, existen también otros tipos de confianza. Hay tres tipos que todos deben desarrollar:

- *La confianza conductual*, que es la propia capacidad que se tiene para actuar, tomar las decisiones correctas y superar los obstáculos;
- *La confianza emocional*, es decir, saber lo que se siente en cada momento para protegerse del dolor y tener la capacidad de conectar con otros seres humanos emocionalmente; y,
- *La confianza espiritual*, la fe que se tiene sobre la vida. Sin esta última confianza es difícil desarrollar los otros dos tipos de confianza.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Exceso de confianza

El hecho de tener confianza es algo positivo en las personas ya que se muestra que se cree en sí mismo y en los demás, y eso ayuda a ser feliz. Sin embargo, se puede producir una situación de exceso de confianza que produzca efectos negativos.

Son varias las características que se pueden encontrar en una persona que posee exceso de confianza. Por un lado, esas personas tienden a valorar sus capacidades superiores a las de los demás. Creen que las acciones que ellos llevan a cabo van a tener mejores resultados que las del resto, que hacen las cosas mejor que la media, con la seguridad de que nadie les va a reclamar ni exigir nada.

Se considera que las personas con exceso de confianza la han ido adquiriendo a lo largo del tiempo, al experimentar éxitos en nuevas actividades que han ido realizando. Es entonces cuando la autoestima y el amor propio de las personas aumenta, al igual que lo hace la confianza. Cuando esas personas además disponen de información sobre los temas que van a tratar y tienen un mayor grado de control, los lleva también a tener un mayor nivel de exceso de confianza.

Estos factores hacen que crezca el orgullo de las personas, lo que conlleva a actuar con exceso de confianza. Como se ha dicho, el hecho de llevar a cabo las acciones con exceso de confianza no es algo positivo ya que puede llevar a alterar la información que se recibe, para adaptarlo a la manera de observar el mundo. Es decir, se altera la información de tal manera que se cree que todo lo que se hace es lo correcto y que nadie puede llevar la contraria ya que esa persona será la que no tiene la razón.

Es por ello por lo que el exceso de confianza puede llegar a ser un problema, pudiendo acarrear imprudencias a la hora de manejar la información del exterior. Además, se puede pecar de arrogancia derivada de la ignorancia que se posee de uno mismo. Y es que, en general, las personas que actúan con exceso de confianza lo hacen debido a un sentimiento de inferioridad o inseguridad y es por lo que se aíslan en una actividad que controlan.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

En definitiva, no se debe actuar en ninguna ocasión con exceso de confianza, ya que puede hacer que las acciones se cree que son las correctas, no lo sean para otras personas y que su respuesta hacia uno mismo, no sea la esperada, por lo que el impacto sería mayor. Se debe tratar de tener un equilibrio a la hora de actuar, ser prudentes y comportarse con naturalidad para llevar a cabo las acciones de la manera más congruente.

Metodología

Este Proyecto se encuentra enmarcado en la modalidad de Investigación de Campo y consiste en la recolección de datos directamente de las personas investigadas y del lugar donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar ninguna variable. Al ser un trabajo de campo, la información necesaria para el análisis de los elementos se recolectará directamente en la industria Oíl & Gas. Cabe destacar que el nivel de investigación es de carácter descriptivo y se pretende describir la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio. En este trabajo, el instrumento de recolección de datos utilizado será la entrevista semiestructurada destinada a informantes clave de la industria Oíl & Gas – Neuquén.

Actividades específicas

El estudio se desarrollará en cinco fases: Las dos primeras serán preparatorias, en las cuales se recopila información sobre la problemática planteada, recurriendo a material bibliográfico (Informes, periódicos, estudios previos, revistas, páginas web). En la tercera fase se aplicarán varias entrevistas semiestructuradas destinadas a informantes clave de la industria Oíl & Gas ubicada en Neuquén y en las dos últimas fases se procederá al análisis del contenido y el trazado de las conclusiones.

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Viabilidad

El análisis del contenido permitirá confirmar la viabilidad del proyecto mediante la relación entre la hipótesis planteada y los datos obtenidos, mostrando si existe un consenso general sobre las principales causas de los accidentes: el exceso de confianza y el riesgo físico, percibido más como un reto que como un peligro.

Por lo que, para llevarlo a cabo, se recurre tanto a recursos materiales e institucional como tecnológicos y humanos, y dentro de estos se encuentran:

- Recursos materiales: Block de notas, lapiceras, fotocopias.
- Recursos Tecnológicos: Teléfono, cámara, grabadora, computadora.
- Recurso institucional: Industria Oíl & Gas – Neuquén.
- Recursos humanos: Trabajadores de la industria Oíl & Gas – Neuquén.

Cronograma tentativo

Acción	Fecha
Lectura comprensiva y resumen de información	30 días
Elaboración de hipótesis	7 días
Análisis de datos	14 días
Discusión de resultados	14 días
Conclusiones	7 días
Redacción de trabajo	14 días