

Mitos laborales desde la Psicología de riesgo (510)

Ana Yadira Díaz León

anayadi@nauta.cu

Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas CIPS

Cuba

Palabras Claves: cultura organizacional; mitos laborales; comportamiento de riesgo y pensamientos irracionales.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo en su informe El trabajo en el mundo señala que en nuestro planeta cien millones de obreros son víctimas de accidentes laborales no mortales. Cada tres minutos un obrero muere por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y al menos cuatro trabajadores se lesionan cada segundo.

Por este motivo muchas organizaciones precisan apropiarse de un enfoque laboral preventivo, tal es el caso de la Empresa Eléctrica Santiago de Cuba, donde los linieros eléctricos poseen un trabajo de alto riesgo para su vida, por la constante posibilidad de contacto eléctrico y de caída desde alturas. Lamentablemente, desde la década de los noventa, han sufrido accidentes graves o con pérdida de la vida cuarenta y nueve linieros de esta provincia, a pesar de comprobarse en todos los casos la tenencia de los medios de protección necesarios para evitar estos indeseados sucesos.

Bajo esta perspectiva hemos valorado la idoneidad de estudiar la subjetividad en el comportamiento de riesgo. Nos apegamos al conocimiento legado por Edgard Schein sobre cultura organizacional, los mitos en la regulación de actitudes y escenario donde se proyectan los procesos psicológicos de riesgo a nivel individual y grupal, identificados en nuestros estudios anteriores y factibles de análisis a partir de los elementos planteados en la Teoría de Homeostasis del Riesgo del Dr. Gerald Wilde. Su enfoque sobre la relación entre peligros existentes y los que el individuo se permite, contrasta con nuestro abordaje desde la relación consciente-inconsciente de la conducta laboral temeraria.

Luego, abogamos por nuestra pregunta de investigación, ¿en los mitos laborales se manifiesta el comportamiento de riesgo laboral de los linieros eléctricos?

Para este estudio nos identificamos con criterios de análisis relativos al plano consciente, Enfoque Metacognitivo de Pesut y al plano inconsciente, por Reestructuración Cognitiva. Para la comprensión de los pensamientos irracionales, se elaboró una técnica, pues lo requirían nuestros objetivos.

Metodología

Objetivo General:

Determinar los mitos laborales relacionados con el comportamiento de riesgo de los linieros eléctricos.

Objetivos específicos:

Describir el comportamiento de los linieros eléctricos desde sus mitos organizacionales.

Determinar los procesos psicológicos asociados con el comportamiento de riesgo a nivel individual y organizacional.

Metodología

Se empleó una metodología cuantitativa, con un muestreo aleatorio de linieros eléctricos de todas las categorías ocupacionales. La muestra la constituyen 147 linieros de los diferentes municipios de la provincia Santiago de Cuba.

Las tareas investigativas realizadas se resumen en:

Realización de un análisis bibliográfico para determinar el núcleo teórico en el estudio del comportamiento de riesgo y la cultura organizacional.

Estudio de la relación mitos laborales - comportamiento de riesgo subcultura liniero eléctrico.

Observación psicológica del comportamiento de linieros eléctricos.
Comprobación sistemática de acciones comunes.
Formulación de hipótesis, problema científico y reajuste de los objetivos.
Análisis psicológico de información
Caracterización de mitos, rasgos culturales y procesos psicológicos en linieros eléctricos.

Exploración de la manifestación subjetiva del comportamiento de riesgo en los mitos.

Los instrumentos seleccionados para investigar nuestro objeto de estudio fueron:

Análisis de Documentos.

Observación Participante.

Cuestionario Pensamientos irracionales pro riesgo.

Entrevista individual.

Entrevista grupal.

Resultados

Los linieros como grupo laboral, representan unidades estables, existen desde la propia fundación del sector eléctrico y se mantendrán durante toda la existencia del mismo. Por ello sus mitos laborales se reflejan en su comportamiento habitual. Identificamos 21 mitos laborales y de ellos, 17 se relacionan con los comportamientos laborales de riesgo y seguridad, siendo éstos:

Mitos laborales relativos a comportamientos de riesgo de linieros eléctricos.

Mito de la invulnerabilidad personal

Mito de la resiliencia laboral

Mito de la incapacidad laboral

Mito de la importancia única
Mito de la muerte laboral heroica.
Mito de la responsabilidad absoluta del directivo
Mito de la complicidad
Mito de la selección rigurosa del personal
Mito de invariabilidad del desempeño
Mito del desorden psicológico
Mito de la naturalidad de los incidentes
Mito de la soledad del riesgo laboral individual
Mito del autocontrol ante violaciones de seguridad
Mito de la supervisión
Mito del trabajo divertido
Mito del estilo de vida extralaboral
Mito del antiguo capataz

Ellos fueron clasificados como mitos con locus de control interno y externo; de carácter consciente e inconsciente y por su manifestación como mitos de iniciación, desempeño, reconocimiento, situacional, antagónico y de renovación.

Asociados a éstos, también vinculamos pensamientos irracionales y siete procesos psicológicos que favorecen comportamientos de riesgo a nivel individual y seis a nivel organizacional. Estos procesos se manifiestan en los mitos organizacionales, siendo los criterios más citados, por orden: Protección y Seguridad, Trabajo en Equipo y Cumplimiento de las Normas Organizacionales.

Reflejan la necesidad de que se trabaje con las situaciones límites de entorno organizacional e individual (exceso de confianza en destrezas personales, pensamientos rígidos, presiones externas), pues erróneamente asumen algunas de ellas como condicionantes para la prevención. La identificación inadecuada de las relaciones laborales con otros trabajadores como jefe de brigada, compañeros de trabajo, administrativos, técnicos de seguridad, médico, psicólogo y demás trabajadores, también formó parte de los juicios erróneos encontrados. Treinta y dos de los pensamientos irracionales, para un 53%, son atribuibles al liniero y en los otros 28 (46%) el liniero percibe condiciones exteriores a sí mismo. Obtuvimos además criterios relacionados con la concepción de la vida, la muerte, la suerte, el tiempo, el riesgo, la salud, los hábitos tóxicos, las relaciones y la comunicación.

Los Procesos psicológicos reflejados en los mitos laborales de los linieros eléctricos son:

1.-Nivel individual

Alteraciones de las particularidades psicológicas de la personalidad.

Separación Modular cognitiva.

Dificultades en la homeostasis.

Dificultades en la atención.

Mecanismos de defensa ante los sentimientos de miedo, angustia y frustración.

Errores perceptuales.
Percepción inadecuada del miedo como sistema protector.

2.- Nivel Organizacional

Sobresaturación por advertencias.
Familiaridad acrítica.
Difusión de la responsabilidad.
Autoafirmación negativa.
Desorientación espacial.
Fenómeno de la presión grupal

Dichos procesos psicológicos hallaron su mayor representación en los pensamientos irracionales relativos a Dificultades en la Homeostasis (23%), Autoafirmación negativa (17%) y Separación modular cognitiva (14%). Estos juicios relativos a la cultura y la homeostasis del riesgo, son criterios básicos de la teorías elegidas.

Discusión

Los linieros eléctricos poseen una cultura organizacional fuerte que impone rituales y procedimientos que tienden al cierre en función de los cambios, el contacto con otros y las situaciones de riesgo.

Se constituyen en una subcultura fuerte, que manifiesta en sus mitos laborales su comportamiento de riesgo y transmiten ese legado eficazmente, de generación a generación laboral.

La protección es un valor organizacional distanciado, porque no es establemente practicado, existiendo pensamientos inconscientes de carácter irracional que corroboran este hecho y se proyectan en ideas, acciones y manifestaciones de estos trabajadores.

La generalidad de los linieros posee varios de estos pensamientos irracionales y cada uno, posibilita comportamientos de riesgo laboral. También desestiman el peligro al que se hallan expuestos, por desarmonía entre los niveles de riesgo percibido y deseado. Los procesos psicológicos que favorecen comportamientos laborales de riesgo a nivel individual y a nivel organizacional se vinculan a los mitos organizacionales, con base en los pensamientos irracionales sobre el riesgo, asimilándose los mismos consciente e inconcientemente desde el nivel grupal hasta el individual. En fin, existe una alta tendencia a que los linieros eléctricos se comporten según su cultura, por lo que refieren una cantidad considerable de mitos laborales, lamentablemente desestimados en la prevención de riesgos durante el desempeño laboral.