

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD Y COMPORTAMIENTOS
SEGUROS EN EMPRESA DE PRODUCCIÓN. MANIZALES, 2019**

DIANA MARCELA BELTRÁN LLANO

MARIA CAMILA MARTÍNEZ GIRALDO

AUTORAS

CARLOS ANDRÉS MOLANO

TUTOR



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SST

MANIZALES - FEBRERO DE 2020

Contenido

Resumen.....	3
Introducción	5
Planteamiento Del Problema.....	7
Justificación	12
Objetivos.....	14
Marco Teórico.....	15
Marco Legal.....	25
Ruta Metodológica.....	26
Resultados.....	32
Perfil Psicológico De Trabajadores No Seguros.....	41
Perfil Psicológico De Trabajadores Seguros.....	43
Discusión.....	45
Conclusión	50
Recomendaciones	51
Para la empresa	51
Para la empresa de servicios temporales.....	51
Para la universidad – Especialización.....	51
Referencias.....	53

Índice de tablas y figuras

Tabla 1. Puntajes de trabajadores no seguros con promedios.....	35
Tabla 2. Puntajes de trabajadores seguros con promedios.....	36
Figura 1. Clasificación de la población objeto de estudio	33
Figura 2. Comparativo de los resultados entre trabajadores seguros y no seguros	34
Figura 3. Comparativo factor 3: estabilidad	38
Figura 4. Comparativo factor 4: dominancia	38
Figura 5. Comparativo factor 9: vigilancia.....	39
Figura 6. Comparativo factor 10: abstracción.....	39
Figura 7. Comparativo factor 12: aprehensión	40
Figura 8. Comparativo factor 15: perfeccionismo	40

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar si existe relación entre los comportamientos seguros y no seguros y los factores de personalidad según Cattell en una empresa de producción de la ciudad de Manizales, en el año 2019. Se describen conceptos como trabajo o actividad laboral, personalidad, los factores de personalidad según Cattell, comportamiento seguro y no seguro y el comportamiento humano en las organizaciones.

Palabras Claves

Personalidad, Comportamiento, Comportamiento Seguro, Comportamiento no seguro, Trabajo o actividad laboral, Factores de personalidad según Cattell.

Introducción

Raymond Cattell, uno de los teóricos de la personalidad, definió ésta como “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada” (2017), además, el autor expone que las diferencias en personalidad son diferencias en conducta, y las conductas son una manifestación indirecta de unos constructos internos más o menos estables. Estos constructos, que no son medibles, son los rasgos, y dotan a la personalidad de consistencia temporal, es decir, tendencia relativamente estable a reaccionar de una forma determinada; es por lo anterior que se considera una definición afín con los propósitos de la investigación ya que reconoce la relación directa entre la personalidad y la conducta o comportamiento, permitiendo, a partir de los resultados que arroja la prueba diseñada y construida por el autor, obtener los insumos para realizar el ejercicio descriptivo de la manera en la que se evidencia la relación entre los factores de la personalidad y los comportamientos seguros y no seguros en un grupo de trabajadores.

En el estudio de la personalidad en función de procesos como la selección de personal, existe un conjunto de formaciones motivacionales particulares que resultan de interés al evaluar los aspectos que orientan y sostienen la conducta o el comportamiento de los sujetos en las diferentes actividades y diferentes organizaciones en las que empieza a desenvolverse en calidad de trabajador o empleado, lo cual podría referirse a la ubicación de las personas en un puesto de trabajo adecuado para su condición biológica, mental y social, pero en esta ocasión el foco principal es la relación de la esfera mental con la capacidad de cada individuo de adaptarse a características culturales organizacionales (Freixa, 2003), en este caso específico, las exigencias que trae consigo una cultura basada en la seguridad y salud en el trabajo.

Es por lo anterior que se busca exponer la relación entre los factores de personalidad según Cattell y los perfiles de personalidad que arrojan las puntuaciones diferenciales entre los subgrupos de trabajadores con comportamientos seguros y trabajadores con comportamientos no seguros. Para ello, se aplicó la prueba de personalidad 16 PF 5 a 23 trabajadores, 18 de ellos con comportamientos seguros y 5 con comportamientos no seguros. Los resultados permitieron la construcción de dos perfiles generales para cada subgrupo, los cuales contienen los factores de personalidad que predominaron en cada subgrupo.

Factores de personalidad predominantes para subgrupo de trabajadores con comportamiento seguro:

- Perfeccionismo: en esta escala se pretende medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden y las faltas frente a la organización y la disciplina.
- Estabilidad: se refiere al estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos.
- Dominancia: se refiere a la tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre la de los demás.

Factores de personalidad predominantes en subgrupo de trabajadores con comportamientos no seguros:

- Aprensión: los ítems de la escala pretenden medir el grado de seguridad y despreocupación del individuo frente a la inseguridad, preocupación y aprensión.
- Abstracción: evalúa si el individuo está más orientado a los procesos mentales e ideas que a los aspectos pragmáticos y realistas.
- Vigilancia: evalúa el grado de suspicacia, escepticismo, desconfianza frente al polo contrario.

Planteamiento Del Problema

La iniciativa de realizar este proyecto surge desde el área de seguridad y salud en el trabajo debido a la creciente necesidad de atención que amerita la problemática que representan los accidentes e incidentes graves en el trabajo, no sólo para los trabajadores por las consecuencias físicas y psicológicas que conllevan, sino para las empresas, dada la afectación del bienestar de sus empleados, su impacto en la productividad y los procesos que implica en general.

El contexto en el que se desarrolla la presente investigación es el de una empresa de producción ubicada en la ciudad de Manizales, en la cual se identifican como grupos a intervenir a los trabajadores contratistas y temporales debido a su alto índice de accidentalidad e incidentalidad y que, según criterios internos de los jefes, supervisores y gestores de seguridad, demuestran mayor dificultad para adaptarse a las políticas y normas en términos de seguridad. Después de hacer una revisión, la empresa define que se debe intervenir al personal temporal (sobre el cual se tiene alcance, pues con los contratistas no se hace posible la intervención), así que se inicia un seguimiento a los trabajadores temporales, incluyendo una entrevista individual. En este seguimiento se evidencia una oportunidad en el proceso de selección, puesto que actualmente este proceso está basado en competencias y no se está haciendo una revisión a profundidad de ciertos aspectos de personalidad e historia de vida que pueden tener relación con la facilidad o dificultad para adaptarse a la cultura de autocuidado.

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte; también es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo; es el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o

contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador; además, puede ser un suceso ocurrido durante el ejercicio de la función sindical (aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical) siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función; de igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562, 2012).

La empresa de producción en la cual se desarrolla el proyecto de investigación es una multinacional que emplea más de 800 personas, y a nivel ciudad aproximadamente a 600, teniendo en cuenta tanto el personal administrativo como el operativo. En cuanto a la normativa y al despliegue de estrategias con las que aborda la seguridad industrial, ambiente y salud, esta empresa es una de las más desarrolladas que se puede encontrar en el sector industrial debido a que se rige, no sólo por normas colombianas, sino también por las europeas, lo cual eleva la exigencia para todos los trabajadores que pertenecen a ésta, tanto en lo productivo, como en lo comportamental y psicológico.

Actualmente, en la literatura se encuentra una gama de investigaciones con enfoques encaminados a la evaluación de conductas e influencia de estilos de liderazgo y clima laboral sobre la emisión de comportamientos seguros; adicional, se ha ahondado en otras temáticas como la percepción del riesgo por parte de los implicados en un accidente de trabajo, la percepción de cultura preventiva, el sentido de pertenencia influyente y el paso del pensamiento mágico a la adquisición de una cultura de conductas y comportamientos seguros.

Cremades y Martínez (2012) parten de que la cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de

individuos -definición dada por Wilpert (2001)- y se enfoca en el estudio que describe una correlación entre la influencia que ejerce el liderazgo basado en comportamientos en seguridad de los altos mandos, sobre los comportamientos referentes a la seguridad. En conclusión, su estudio define que el liderazgo y la cultura de seguridad son dos predictores de un adecuado desempeño de los trabajadores en este aspecto, sin embargo, resaltan, que durante el proceso de vigilancia del cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad, el papel de los líderes es crucial en términos de influencia, sobre todo si se trata de directores generales y gerentes de mando medio, lo que exige a estos líderes dar pasos conscientes muy bien planeados que permitan el moldeamiento de una nueva cultura en constante evolución. Así mismo, queda claro que el éxito depende de un cambio de cultura que permita la participación activa de los trabajadores. Los investigadores, por medio de la exposición de la curva de Bradley, muestran el proceso de evolución que cursan las empresas durante la gestión de la seguridad mostrando 4 categorías: reactivo, dependiente, independiente, interdependiente.

Armengou y López (2006) analizan la influencia del factor humano (comportamental) en la siniestralidad laboral dejando de lado los factores técnicos, que son siempre los primeros analizados ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, y profundizando en tres aspectos fundamentales para analizar la importancia del estudio del factor humano en los AT: la percepción del riesgo, la conducta segura y las actitudes. Por medio de esta investigación buscan establecer si existe relación directa entre la causa de un percance y el comportamiento del trabajador, para ello realizan un análisis de la importancia del factor humano, desde la forma en que un trabajador percibe un riesgo, hasta la actitud que mantiene en el hecho de que se produzca un accidente. En este estudio se cita a Karl Marbe, uno de los precursores de la psicología industrial en España, quien en sus estudios de psicología práctica de los accidentes observa que

el trabajador que ya se accidentó tiene más probabilidades de sufrir otros que el que nunca los tuvo, a partir de lo cual estableció la Ley de Marbe, en la cual plantea que los accidentes son provocados inconscientemente. Así mismo, han abordado otras variables de estudio como las relaciones interpersonales, los aspectos comunicativos y motivacionales, la formación, la cultura preventiva de la organización, el locus de control, entre otros.

Por otro lado, Martínez (2014) examinó las variables que tienen la capacidad de modificar el rendimiento de la seguridad en un intento por entender lo que ocurre dentro de una organización cuando son aplicadas nuevas técnicas que facilitan el proceso de la gestión. Los resultados de la investigación permiten extender las técnicas de modificación de los comportamientos en el contexto de trabajo cuando los supervisores modifican previamente sus comportamientos hacia la seguridad. Los mecanismos psicológicos que facilitan los cambios en el comportamiento individual dentro de entornos de trabajo aún están sin explorar suficientemente en la literatura, pero es evidente la relación entre los mecanismos psicológicos y el comportamiento en el entorno laboral cuando se despliegan las herramientas de la investigación que permiten construir las conclusiones, cuando se tiene en cuenta el error humano como una categoría, y todas las características del comportamiento en relación con factores como los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación de los líderes en cuanto a la accidentalidad.

Teniendo en cuenta la revisión del estado del arte que se realiza previamente en este proyecto, no se encuentran evidencias de antecedentes que aborden la temática propuesta, la cual se enfoca en la evaluación de factores de personalidad a nivel individual por medio de la cual se tiene como objetivo identificar la correlación entre los factores de personalidad y la emisión de comportamientos seguros para, con esta información, construir dos perfiles generales de

personalidad, uno de trabajadores con comportamientos seguros y otro de trabajadores con comportamientos no seguros.

El proyecto se desarrolla teniendo en cuenta las variables mencionadas anteriormente y plantea la siguiente hipótesis: los factores de personalidad pueden influir directamente en los comportamientos seguros o no seguros de los trabajadores, así como en las condiciones de adaptación a una cultura de seguridad. A partir de la hipótesis anteriormente expuesta se construye la pregunta problema que direcciona la presente investigación: ¿existe relación entre los 16 factores de la personalidad según Cattell y comportamientos seguros en trabajadores de una empresa de producción de la ciudad de Manizales en el año 2019?

Justificación

La utilidad del proyecto de investigación radica en la oportunidad de mejora que puede aportar a la empresa de servicios temporales respecto a los procesos de selección que realiza, en este caso, para una empresa de producción en la ciudad de Manizales. Esto, soportado en la relevancia que ha adquirido todo lo relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, y a la importancia de vincular trabajadores con rasgos de personalidad que faciliten la adquisición de una cultura basada en el autocuidado.

El conflicto que a nivel adaptativo se evidencia en el personal temporal y contratista puede deberse a las dificultades presentadas por esta parte de la población para ajustarse a la cultura de seguridad en términos de normas y políticas. Basándonos en la problemática anterior, se toma la iniciativa de revisar los procesos y prácticas propias del área de gestión humana en la organización, específicamente el proceso de vinculación del personal temporal, donde se identifica la brecha existente en el proceso de selección del personal en misión.

Después de la revisión del estado del arte, no se encuentran investigaciones que tengan en cuenta el posible punto de sinergia entre el área de seguridad y salud en el trabajo y el área de gestión humana, y es allí donde se centra el interés de la propuesta investigativa al identificar, desde el proceso de selección, los factores de personalidad que, según Cattell, puedan facilitar la adaptación a la cultura de las organizaciones. La propuesta se aborda en mayor medida desde el enfoque del comportamiento y la persona, y no sólo desde la gestión del riesgo y la jerarquía de controles establecida.

La novedad del presente proyecto surge en el marco de la disciplina de seguridad y salud en el trabajo, la cual aborda dentro de su jerarquía de controles (Nangles, 2015) el control en la persona o trabajador (equipo de protección personal, inducción y capacitación) luego de haber

realizado todos los esfuerzos posibles (eliminar, reducir o mitigar un peligro, aplicar controles de ingeniería por medio de barreras, instructivos de trabajo adecuados, carteles y señales). A partir de la teoría y la legislación actual, dicho control en la persona se debe abordar como la última opción a la hora de controlar y mitigar la posibilidad de exposición a un riesgo.

En la presente investigación se discute el nivel y la profundidad de dicho control dentro de la jerarquía de controles existente, ya que se propone un abordaje de la persona desde el proceso de selección, es decir, se genera una propuesta donde la vinculación de trabajadores con ciertos rasgos de personalidad o su inclinación hacia éstos puede reducir no sólo la posibilidad de que se materialice un accidente o incidente laboral, sino que se reduzca la inversión en los demás controles de riesgo dentro de la jerarquía.

Objetivos

Objetivo General

Identificar si existe relación entre los comportamientos seguros y no seguros y los factores de personalidad según Cattell en una empresa de producción de la ciudad de Manizales, en el año 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar los grupos de trabajadores con comportamientos seguros y no seguros.
- Identificar los factores de personalidad predominantes en la población participante.
- Construir perfiles psicológicos que permitan describir la relación entre los 16 factores de personalidad según Cattell y los comportamientos seguros y no seguros por parte de los trabajadores.

Marco Teórico

El trabajo es una actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho bajo dirección de otros y con una finalidad utilitaria; desde ese punto de vista, afirma Gorz (en Naffa, 1999), el trabajo como labor o esfuerzo no va a desaparecer nunca. El trabajo es una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales; se podría afirmar entonces que la actividad laboral es una práctica que, además de ser necesaria, permea todas las esferas del desarrollo y, por lo tanto, las impacta de una u otra forma.

En la presente investigación se abarca el significado del trabajo y las distintas maneras en las que puede influir en el ser humano, lo cual sustenta la importancia de tener en cuenta todas sus características y componentes en el estudio de su relación, en este caso, con la esfera física y mental, que son las dos de interés para el proyecto de investigación y que permiten principalmente la posibilidad de que un sujeto o un grupo de seres humanos puedan llevar a cabo una tarea específica o actividad laboral. Esta práctica garantiza que las personas reciban las retribuciones necesarias para responder a las necesidades básicas de supervivencia individual y de su núcleo más cercano, y también como forma de superación personal que potencie las capacidades físicas e intelectuales. El trabajo tiene la capacidad de influir en el equilibrio psíquico del individuo y es en este sentido donde el ser humano encamina sus acciones a fin de evitar la ocurrencia de todo daño que obstaculice la obtención de dicha retribución.

En la literatura sobre trabajo o actividad laboral se encuentra una gran variedad de definiciones y postulados. Marrau, Archina, Luquez y Ponce (2007) lo definen como “(...) aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como

morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia”. Además de esta definición, los autores citan otras definiciones como:

- “(...) aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento” (Dr. Barbagelatta).
- “La transformación que hace el hombre de la naturaleza, naturaleza que reacciona a su vez sobre el hombre, modificándolo” (Georges Friedman).
- “La diferencia entre el más humilde, banal, simple, rutinario de los trabajos de un hombre con respecto a la maravillosa composición de trabajo que puedan hacer las abejas o las hormigas o el castor, es que el hombre tiene una idea antes de construir, antes del trabajo, de lo que va a hacer, y eso no lo tienen los animales” (Karl Marx).

No se puede hablar de trabajo sin hablar de los seres humanos dado que son el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad económica, lo que nos lleva a pensar en una relación bidireccional ya que, para que las organizaciones logren los fines que se han marcado, es necesaria la disponibilidad de una red de recursos, entre los cuales se incluye a los seres humanos y viceversa. En la evolución histórica de las empresas y todas las dinámicas que se dan en su interior, se ha intentado la automatización de procesos productivos y el uso de maquinaria sofisticada que facilite el trabajo y asegure mayor calidad en los resultados; sin embargo, en el trasfondo de esta evolución se encuentra al hombre con un rol activo, pues finalmente es el encargado de desarrollar, plasmar y materializar cada una de las estrategias de automatización que posibilitan el crecimiento y desarrollo industrial, así pues, la relación del ser humano-trabajo

fue, es y será siempre una relación bidireccional, donde uno no puede ser sin el otro; es dicha relación la que ha garantizado la supervivencia y el desarrollo de las sociedades.

Al reconocer el sentido dialéctico e identificar su carácter holístico, se permite analizar el sistema que constituye y el impacto que tiene en ambas direcciones, tanto en el ser humano como en el trabajo, lo cual devela otros focos de interés para el estudio, como sucede en la presente investigación, ya que se abarcan categorías que buscan llegar a un trasfondo más humano e individual, donde cabe estudiar la relación de factores como la personalidad en el trabajo, el comportamiento organizacional, el impacto del trabajo en el desarrollo humano, la posibilidad de adaptación a los entornos de trabajo, condiciones de seguridad, comportamiento seguro, entre otros. La posibilidad de estudiar la relación ser humano-trabajo, teniendo en cuenta todas las variables posibles, permite conocer dinámicas que van más allá de una relación simplemente transaccional, en la que una persona ofrece sus servicios y la organización ofrece una remuneración por el beneficio que estos servicios le proporcionan.

En el estudio de la personalidad en función de procesos como la selección de personal, existe un conjunto de formaciones motivacionales particulares que resultan de interés al evaluar los aspectos que orientan y sostienen la actuación o el comportamiento de los sujetos en las diferentes actividades y en las diferentes organizaciones en las que empieza a desenvolverse en calidad de trabajador o empleado, lo cual podría referirse a la ubicación de las personas en un puesto de trabajo adecuado para su condición biológica, mental y social, pero en esta ocasión el foco principal es la relación de la esfera mental con la capacidad de adaptación de cada individuo y, más que a la tarea específica que debe desarrollar, exponer la manera en la que dicha esfera influencia la posibilidad de que un individuo pueda adaptarse a características culturales organizacionales específicas (Freixa, 2003).

La personalidad según Cattell (2017) es “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada”, el autor también expone que las diferencias en personalidad son diferencias en conducta, y las conductas son a su vez una manifestación indirecta de unos constructos internos más o menos estables; estos constructos, que no son medibles, son los rasgos y dotan a la personalidad de consistencia temporal, es decir, tendencia relativamente estable a reaccionar de una forma determinada; es por lo anterior que se considera una definición afín con los propósitos de la investigación ya que reconoce la relación directa entre la personalidad y la conducta o comportamiento, permitiendo, a partir de los resultados que arroja la prueba diseñada y construida por el autor, obtener los insumos para realizar el ejercicio descriptivo de la manera en la que se evidencia la relación entre los factores de la personalidad y los comportamientos seguros, inseguros y reincidentes en un grupo de trabajadores.

Cattell plantea 16 factores de la personalidad:

- Factor 1 Afabilidad: se refiere a la tendencia que va desde ser una persona social e interpersonalmente reservada hasta estar cálidamente implicada.
- Factor 2 Razonamiento: capacidad del individuo para resolver problemas. Esta escala no es un rasgo de personalidad, sin embargo, se conoce que el estilo cognitivo es una variable moduladora de las variables de personalidad.
- Factor 3 Estabilidad: se refiere al estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos.
- Factor 4 Dominancia: se refiere a la tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre la de los demás.
- Factor 5 Animación: evalúa el grado de espontaneidad y sociabilidad del individuo frente a la seriedad y la inhibición de la espontaneidad.

- Factor 6 Atención a las normas: la escala pretende medir el grado en que las normas culturales de lo correcto/incorrecto se han interiorizado y se emplean para gobernar la conducta humana.
- Factor 7 Atrevimiento: evalúa el grado de atrevimiento, seguridad en las relaciones sociales y carácter emprendedor del individuo frente a la timidez y retraimiento social.
- Factor 8 Sensibilidad: evalúa el grado de empatía, sentimentalismo y gusto por lo estético.
- Factor 9 Vigilancia: evalúa el grado de suspicacia, escepticismo, desconfianza frente al polo contrario.
- Factor 10 Abstracción: evalúa si el individuo está más orientado a los procesos mentales e ideas que a los aspectos pragmáticos y realistas.
- Factor 11 Privacidad: en esta escala se pretende medir la tendencia a la naturalidad y apertura del individuo frente a la tendencia a la privacidad de las emociones.
- Factor 12 Aprensión: los ítems de la escala pretenden medir el grado de seguridad y despreocupación del individuo frente a la inseguridad, preocupación y aprensión.
- Factor 13 Apertura al cambio: los ítems de esta escala pretenden diferenciar a individuos tradicionales y apegados a lo familiar frente a aquellos de mentalidad abierta y analítica, innovadores.
- Factor 14 Autosuficiencia: se refiere al mantenimiento del contacto o proximidad de los otros frente al individualismo.
- Factor 15 Perfeccionismo: en esta escala se pretende medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden y las faltas frente a la organización y la disciplina.

- Factor 16 Tensión: esta escala está asociada con la tensión nerviosa, impaciencia e intranquilidad.

Para construir la base teórica que más adelante permitirá la consolidación de la investigación, es importante exponer el significado de comportamiento, el cual, según Heider (en Crespo, 2015), se da en función de dos factores: las características personales de la persona y las circunstancias del ambiente donde se encuentra el individuo; cada uno de los factores debe recibir una calificación binaria de estabilidad: inestable o estable. De acuerdo a la combinación de ambas evaluaciones resultan cuatro posibles explicaciones de la actitud exitosa o el fracaso del empleado en el desempeño de una tarea o en lo personal: su habilidad o su esfuerzo, y, en lo circunstancial: la dificultad de la tarea o la suerte. Cabe resaltar entonces que la adaptación del individuo a determinada cultura organizacional depende tanto de sus herramientas internas como de las características que lo diferencian psicológicamente hablando de los demás sujetos y de las condiciones dadas por el entorno laboral (Cobo, 2003). Lo anterior puede llevar a pensar que la adaptación a cierta realidad laboral no depende únicamente de los beneficios y las condiciones que ofrece cualquier trabajo en cualquiera de los sectores económicos, depende de los seres humanos que pretenden hacer parte de esta, cada uno individualmente; ninguna persona va a adaptarse de la misma manera que otra, porque aunque dos personas realicen las mismas tareas, las condiciones subjetivas darán una connotación diferente a cada uno de los resultados.

El comportamiento organizacional es el estudio sistemático y la aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como la gente -individuos y grupos- actúa en las organizaciones. Se esfuerza por identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia. El comportamiento organizacional es una disciplina científica, a cuya base de conocimientos se agrega todo el tiempo un gran número de estudios de investigación y avances conceptuales. Es también una

ciencia aplicada, en tanto la información sobre prácticas eficaces en una organización se extiende a muchas otras.

El comportamiento organizacional aporta un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis. Por ejemplo, ayuda a los administradores a observar la conducta de los individuos dentro de una organización. También les permite entender la complejidad de las relaciones interpersonales cuando interactúan dos personas (compañeros de trabajo, o un jefe y un subordinado); de acuerdo a lo anterior, el comportamiento organizacional es permeado por las dinámicas presentes en las relaciones al interior del ámbito laboral, lo que puede convertir esta dinámica en factor protector o de riesgo para la organización, siendo entonces prioridad conocer las características comportamentales de los futuros trabajadores a fin de impactar directamente desde los procesos de formación organizacionales. En el siguiente nivel, el comportamiento organizacional es valioso porque permite examinar la dinámica de las relaciones dentro de pequeños grupos, tanto equipos formales como grupos informales. Cuando dos o más grupos necesitan coordinar sus esfuerzos, como ingeniería y ventas, a los administradores les interesan las relaciones intergrupales que surgen; por otro lado, resulta útil porque permite observar el relacionamiento entre una cultura de seguridad como la de la empresa en cuestión y los niveles de adaptación de los trabajadores que allí laboran (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

El comportamiento en el trabajo es todo lo que una persona hace en el entorno laboral: hablarle a un gerente, escuchar a un compañero de trabajo, crear un nuevo método para dar seguimiento a una venta, aprender a usar un nuevo software, escribir a máquina un memorando, investigar algún tema por medio de un motor de búsqueda en Internet, ingresar una unidad completa en el inventario y aprender a usar el sistema contable de la empresa son

comportamientos en el trabajo. Sin embargo, también lo son soñar despierto que se está en el campo de golf, socializar con los amigos junto al bebedero y sabotear una nueva pieza de equipo.

Algunos de estos comportamientos contribuyen a la productividad, otros son improductivos e incluso contraproducentes. No obstante, todos son ejemplos de comportamientos a los que se entregan los individuos en el entorno laboral. Todos son manifestaciones de la relación ser humano-personalidad-entorno laboral y, como se menciona anteriormente, los actos pueden aportar a los objetivos organizacionales o ir en contra de estos, pueden ser seguros o inseguros.

El término “comportamiento seguro” hace parte de uno de los componentes más abstractos del área de la seguridad y salud en el trabajo debido a que el comportamiento seguro es la materialización de la combinación entre la adaptación, la consciencia y la interiorización de la cultura de auto cuidado que se ha intentado implementar en el mundo del trabajo en los últimos tiempos, no es novedoso que se busque preservar la integridad física y psicológica de los trabajadores, junto a todo lo que esto implica, pero sí es notoria la importancia que se le ha otorgado al componente psicológico que influye directamente en la conducta, por lo tanto, es de esperarse que posea una estrecha relación con las dificultades y los aciertos a la hora de implementar la seguridad como un valor de vida, más allá de un cúmulo de normas. Es en este sentido donde encontramos la utilidad de este proyecto, ya que la idea es aportar a la disciplina de manera que permita a los profesionales y organizaciones en general hacer de forma más práctica la identificación de perfiles de las categorías presentes en nuestro objeto de estudio: comportamiento seguro y comportamiento no seguro, con el fin de disminuir la ocurrencia de incidente de trabajo y accidentes de trabajo en las organizaciones, generando cultura de seguridad.

Comportamiento inseguro o no seguro es la conducta que se evidencia, o no, y que innecesariamente aumenta la probabilidad de lesión. “Comportamiento” se define como cualquier acción de las personas en el lugar de trabajo que se pueda observar, en este caso, abarca la conducta dirigida consciente o inconscientemente a ocasionar una lesión a sí mismo o a un grupo de personas. También se tienen en cuenta los comportamientos que atentan contra una herramienta o maquinaria que podría causar accidentes a corto, mediano y largo plazo; siguiendo este orden de ideas, el comportamiento seguro es todo lo contrario, así que es la conducta que se evidencia, o no, y que evita o disminuye la probabilidad de que un riesgo se materialice causando un accidente o enfermedad laboral, es todo comportamiento que se emite en pro de la seguridad propia, del auto cuidado y del cuidado de los demás trabajadores y de la empresa misma.

También se encuentra el comportamiento crítico que se refiere a todas las conductas o comportamientos que, a través del análisis de datos, han demostrado ser a menudo los causantes de accidentes o incidentes en un lugar en particular; en el caso de la empresa en la que se realiza el proyecto de investigación, son todas las personas que han sido abordadas, retroalimentadas y han recibido llamados de atención por actos que no han producido un accidente laboral pero que aumentan la probabilidad de que el riesgo se materialice, sea éste mental o físico, y pueden producir un accidente o enfermedad laboral (Montero, 2016). Toda acción humana tiene una consecuencia, la cual se asume que es evaluada por cada individuo antes de tomar la decisión de incurrir en un acto o en el otro y es allí donde recae la diferencia entre un comportamiento seguro/persona segura y comportamiento inseguro/persona no segura, es decir, en la capacidad de evaluar el riesgo y decidir si realiza la acción o no, precisamente por la consecuencia que podría traerle física y mentalmente a él mismo, a un compañero, a la organización y/o a su entorno.

Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. En la presente investigación se pretende la construcción de 2 perfiles que expongan de manera general los resultados convergentes y predominantes entre el subgrupo de trabajadores con comportamientos seguros y el subgrupo de trabajadores con comportamientos no seguros.

A partir de la información expuesta anteriormente se pretende sustentar de manera teórica la propuesta investigativa, contando con los conceptos necesarios para exponer con claridad los hallazgos, conclusiones y la discusión alrededor del problema que convoca a las autoras de la investigación a abordar la relación personalidad-comportamiento.

Marco Legal

En Colombia todo empleador tiene la obligación de cumplir y dar respuesta a la normatividad legal vigente con el fin de velar y preservar la salud e integridad física y mental de sus trabajadores, entre esta normatividad se contemplan:

- *Decreto 1072/2015 (capítulo 6: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo):* en este capítulo se definen las directrices de obligatorio cumplimiento al momento de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en que se deben “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”, por lo tanto, buscamos dar cumplimiento por medio de la gestión del control encaminada hacia el mejoramiento, identificando previamente las conductas seguras, no seguras y reincidentes de los trabajadores.
- *Resolución 2646/2008:* “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”; por lo anterior, se pretende gestionar las condiciones de riesgo y hacer una revisión de todo el contexto de la persona con el fin de dar gestión al individuo propiamente más que al medio.

Ruta Metodológica

El presente proyecto fue diseñado durante el primer semestre del año 2019 y ejecutado durante los siguientes cuatro meses del segundo semestre. Para tal fin se utilizó una metodología de investigación de tipo cuantitativo-relacional utilizando un instrumento de medición numérica (16 PF 5) el cual está validado para Colombia; así mismo, se evaluó el grado de relación entre dos o más variables, expresadas en hipótesis, a fin de predecir la ocurrencia de comportamientos seguros y no seguros con base en la puntuación del instrumento de medición a utilizar. Este diseño es de tipo descriptivo el cual pretende especificar características de una realidad organizacional, y que por medio de la medición permitirá analizar un fenómeno presente y recolectar datos sobre las características de la ocurrencia del mismo. También es de corte transversal, encaminado a medir un resultado predominante en una población determinada y en un momento específico de la organización que permita analizar la realidad de diferentes variables en tiempo presente.

Las variables a tener en cuenta en este proyecto son las siguientes:

- **Personalidad:** 16 factores de personalidad según Cattell. Estos son: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las Normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al Cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo, Tensión.
- **Comportamiento:** seguro o no seguro.

La población sobre la cual se realizará el presente estudio está compuesta por una muestra de 23 trabajadores que cumplen con los criterios de las variables que hacen parte del mismo, distribuidos de la siguiente manera:

- 18 trabajadores que revelan tener un comportamiento seguro.
- 5 trabajadores reincidentes en comportamientos no seguros.

La elección de esta población se realiza con base en estudios diarios, técnica prolongada en el tiempo que se estableció desde hace 1 año, y que se utiliza con la finalidad de evidenciar las diferentes formas de comportamiento de los participantes y su interacción con el entorno laboral. Estos estudios hacen referencia a la información consignada en unas bitácoras que son el resultado de la observación activa realizada diariamente por los gestores de seguridad de la compañía, la cual permite identificar con facilidad la población participante; adicionalmente, son tenidos en cuenta los criterios de percepción subjetiva de jefes y supervisores.

La empresa cuenta con 643 trabajadores (temporales, directos y contratistas) de los cuales se toman 160 que hacen parte del grupo de temporales ya que, como se mencionó anteriormente, es el grupo que se pretende abordar; de dicho grupo se identifican 34 colaboradores reportados por medio de la técnica de observación y registro, ya sea por un accidente, incidente grave o malas prácticas en el trabajo, así se obtiene la muestra de población que presenta comportamiento inseguro; resta un número de 126 colaboradores temporales que no se encuentran reportados, de los cuales se pretende elegir aleatoriamente la muestra de trabajadores que participarán en la investigación.

La investigación se realiza contando con los 25 usos que la prueba 16 PF 5 provee inicialmente al adquirirla, esto se debe a condiciones presupuestales ya que la empresa autoriza únicamente la compra de dichos usos para llevarla a cabo. Por medio de una técnica de muestreo probabilístico llamada muestreo estratificado proporcionado o proporcional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), el equipo investigador dividió toda la población en diferentes subgrupos y posteriormente fueron seleccionados aleatoriamente los trabajadores de cada

subgrupo, esto se realiza en forma proporcional para aplicarles la prueba. Se destinaron 18 pruebas para los trabajadores que pertenecen al grupo de comportamiento seguro y 5 pruebas para los trabajadores que pertenecen al grupo de comportamiento inseguro. Lo anterior se define con base en que se busca separar los datos en dos grupos de trabajadores con comportamientos seguros y trabajadores con comportamientos no seguros, ya que la técnica de muestreo elegida busca tener estratos que guarden las mismas proporciones observadas en la población. Para definir los grupos o estratos se utilizó la siguiente fórmula:

Población total de trabajadores contratados por medio de la empresa de servicios temporales = 160

Estrato de trabajadores con comportamientos seguros = 126 (78,75%)

Estrato de trabajadores con comportamientos no seguros = 34 (21,25%)

Como se menciona anteriormente, el objetivo es realizar una distribución proporcional de los 25 usos de la prueba 16PF 5 entre ambos grupos, para lo cual se definió $1/7$ como la fracción que permite obtener una muestra equitativa de ambos estratos y aplicar las pruebas de forma proporcional, de la siguiente manera:

Muestra de trabajadores con comportamientos seguros

$$1/7 * 126/1 = 126/7 = 18 \text{ trabajadores}$$

Muestra de trabajadores con comportamientos no seguros

$$1/7 * 34/1 = 34/7 = 5 \text{ trabajadores}$$

Total de pruebas aplicadas = 23

Como criterios de inclusión para el subgrupo de trabajadores con comportamientos seguros se tendrán en cuenta los siguientes:

- Firmar consentimiento informado.
- Trabajadores que se encuentren contratados por medio de la empresa de servicios temporales.
- Trabajadores que no se encuentren registrados en las bitácoras de los gestores de seguridad de la empresa.
- Trabajadores que no hayan presentado accidentes o incidentes graves de trabajo.
- Trabajadores que desempeñen sus labores en planta de producción.
- Diligenciar a cabalidad todo el instrumento.

Como criterios de exclusión para el subgrupo de trabajadores con comportamiento seguros serán tenidos en cuenta:

- Trabajadores que se encuentren contratados directamente por la empresa o por medio de un contratista.
- Trabajadores que desempeñen sus funciones en áreas administrativas.
- No diligenciar a cabalidad todo el instrumento.
- Trabajadores que se encuentren reportados por haber tenido accidentes o incidentes graves de trabajo.

Como criterios de inclusión para el subgrupo de trabajadores con comportamientos no seguros serán tenidos en cuenta:

- Firmar consentimiento informado.
- Trabajadores que se encuentren contratados por medio de la empresa de servicios temporales.
- Trabajadores que se encuentren registrados en las bitácoras de los gestores de seguridad de la empresa.
- Trabajadores que hayan presentado accidentes o incidentes graves de trabajo.
- Trabajadores que desempeñen sus labores en planta de producción.
- Diligenciar a cabalidad todo el instrumento.

Como criterios de exclusión para el subgrupo de trabajadores con comportamientos no seguros serán tenidos en cuenta:

- Trabajadores que se encuentren contratados directamente por la empresa o por medio de un contratista.
- Trabajadores que desempeñen sus funciones en áreas administrativas.
- No diligenciar a cabalidad todo el instrumento.
- Trabajadores que no se encuentren reportados por haber tenido accidentes o incidentes graves de trabajo.

Basados en los resultados obtenidos se realiza la construcción de perfiles psicológicos que permitan describir la relación entre los 16 factores de personalidad definidos por Cattell y la emisión de comportamientos seguros y no seguros por parte de los trabajadores. Los perfiles constan de una descripción general de las puntuaciones obtenidas de cada trabajador y finalmente se pretende construir un informe de resultados y recomendaciones que permitan generar un impacto positivo tanto para el trabajador, como para el cumplimiento de objetivos de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, gestión humana y de la organización en general.

La empresa financió la investigación, pero no presenta conflicto de intereses.

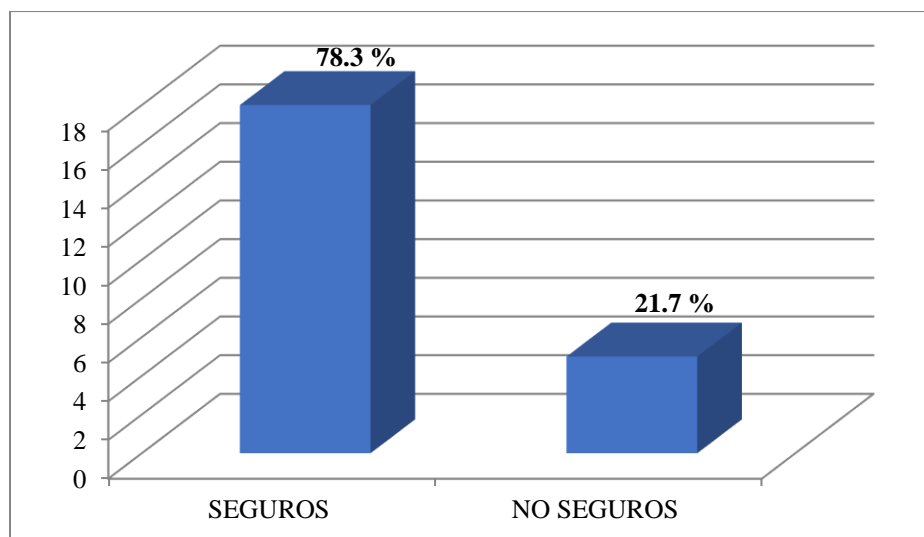
Resultados

Para identificar los grupos de trabajadores seguros y no seguros que hacen parte de la población que se encuentra vinculada a la compañía por medio de una empresa de servicios temporales, se tomaron 160 personas que cumplen con el criterio. De dicho grupo se identificaron 34 trabajadores que han sido reportados, ya sea por un accidente laboral, incidente grave o por no tener en cuenta las recomendaciones de seguridad a la hora de realizar su trabajo; este reporte se realiza por medio de la metodología de observación y registro que se lleva a cabo en la empresa y que es utilizada por los gestores de seguridad y supervisores para realizar un control sobre el comportamiento del personal directo, temporal y contratista. De este modo se identificó a la población de trabajadores no seguros. Además de lo anterior, se identificó el grupo de trabajadores seguros que son los 126 trabajadores temporales restantes que no han sido reportados anteriormente.

Respecto a la variable que evalúa las categorías en las cuales se encuentran ubicados los trabajadores, el 78.3% corresponde al grupo de trabajadores definidos como seguros y el 21.7% restante al grupo de los trabajadores definidos como no seguros.

Figura 1

Clasificación de la población objeto de estudio

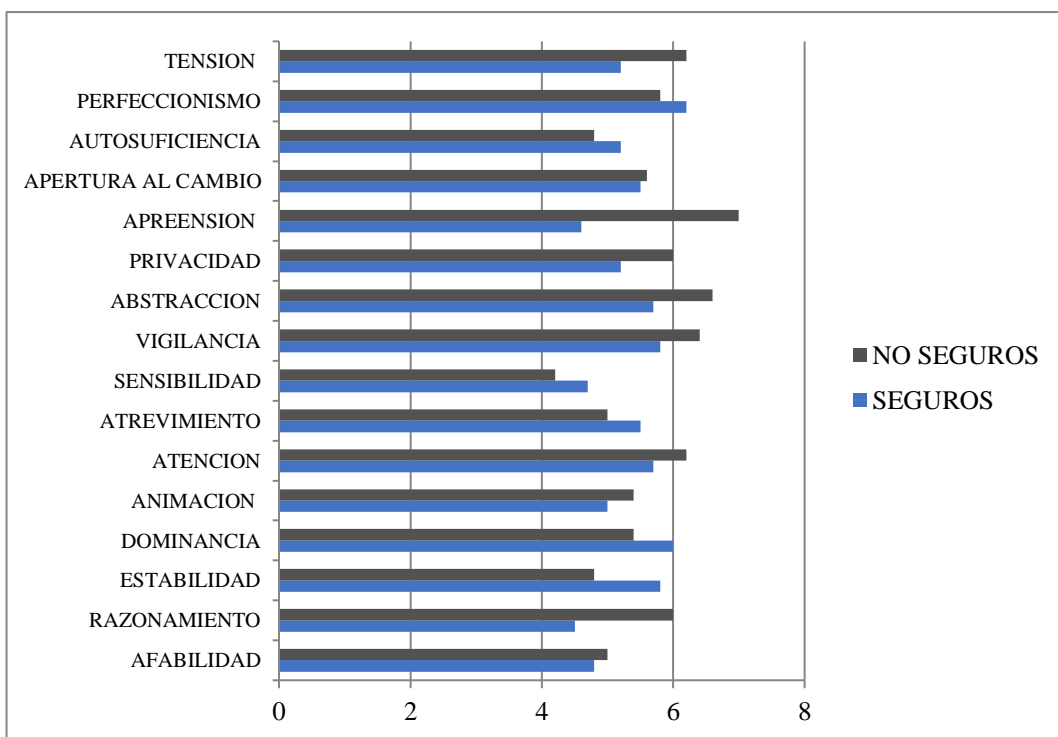


Fuente: elaboración propia.

Debido a que la investigación se realizó basada en la aplicación de los 25 usos de la prueba 16 PF-5, se utilizó el muestreo estratificado para elegir aleatoriamente los trabajadores, los cuales firmaron un consentimiento informado donde daban su aprobación para aplicar la prueba y poder utilizar los datos obtenidos únicamente para fines educativos del presente proyecto de investigación. Posteriormente, se aplicó la prueba tanto al grupo de trabajadores seguros, de los cuales 5 hicieron parte de la investigación, como de los no seguros, conformado por 18 trabajadores. La prueba fue aplicada en cuatro grupos de cinco personas y un grupo de tres personas, cada grupo de trabajadores desarrolló la totalidad del cuestionario en un promedio de 50 minutos.

Figura 2

Comparativo de los resultados entre trabajadores seguros y no seguros



Fuente: elaboración propia.

Al realizar un análisis comparativo de los resultados obtenidos por los trabajadores con comportamiento seguro y no seguro correspondientes a los 16 factores de personalidad según Cattell (2017), se encontró que los puntajes de calificación más altos corresponden a los factores que caracterizan el grupo de trabajadores con comportamientos no seguros siendo éstos vigilancia, abstracción y aprensión.

Para identificar los factores de personalidad predominantes en la población participante se toman los perfiles obtenidos por medio de la plataforma que ofrece la prueba en la que se registran las respuestas de cada uno de los trabajadores, para posteriormente obtener los puntajes de cada uno de los factores de personalidad relacionados con la media colombiana y los rangos, tanto superiores como inferiores, determinados por el creador de la prueba. Los puntajes se

registran en un archivo de Excel con el fin de visualizar de una manera ordenada los resultados obtenidos por cada trabajador y poder registrar las puntuaciones promedio en cada uno de los dos grupos. Del ejercicio anterior se obtienen los resultados expuestos a continuación.

Tabla 1

Puntajes de trabajadores no seguros con promedios

No seguros						
	WJL 43	JFL 36	JDV 42	JPJ 37	JAT 32	Promedio
Afabilidad	3	6	3	6	7	5
Razonamiento	7	6	3	7	7	6
Estabilidad	5	3	6	5	5	4,8
Dominancia	5	5	7	5	5	5,4
Animación	6	3	3	6	9	5,4
Atención	6	3	8	8	6	6,2
Atrevimiento	7	4	6	3	5	5
Sensibilidad	5	5	4	1	6	4,2
Vigilancia	7	8	5	5	7	6,4
Abstracción	7	8	6	5	7	6,6
Privacidad	6	5	5	9	5	6
Aprehensión	6	8	4	9	8	7
Apertura al cambio	7	3	7	4	7	5,6
Autosuficiencia	6	6	4	4	4	4,8
Perfeccionismo	5	7	7	6	4	5,8
Tensión	6	7	4	8	6	6,2

Tabla 2*Puntajes de trabajadores seguros con promedios*

Seguros																			
	CML 33	JAR 45	OB 34	SC 29	SJG 48	DS 28	HFH 36	JAL 38	JGG 35	JLL 30	NAV 33	JDV 39	JC 51	ACC 30	EC 55	GAB 33	OER 34	RDS 23	Promedio
Afabilidad	5	8	6	2	5	6	3	4	6	6	4	3	7	6	6	2	5	4	4,8
Razonamiento	4	2	6	3	6	4	2	5	4	7	7	8	4	3	4	1	3	8	4,5
Estabilidad	6	6	5	6	2	4	4	8	5	8	5	8	6	6	5	6	8	8	5,8
Dominancia	6	7	9	7	6	6	5	6	8	5	6	7	6	7	4	4	7	2	6
Animación	5	6	4	1	4	6	5	5	6	4	6	8	5	5	4	6	4	6	5
Atención	6	3	6	5	4	5	6	6	6	8	8	8	3	5	6	8	6	4	5,7
Atrevimiento	6	6	8	5	3	7	4	5	5	6	3	8	5	6	6	6	6	5	5,5
Sensibilidad	4	7	3	3	4	6	6	3	5	5	6	5	4	5	6	3	6	5	4,7
Vigilancia	6	7	7	3	8	9	6	8	6	3	7	5	2	6	6	6	7	3	5,8
Abstracción	6	5	7	5	7	6	7	7	3	3	8	4	7	6	7	7	5	3	5,7
Privacidad	3	5	7	6	7	5	7	8	4	6	7	3	5	5	5	3	6	2	5,2
Aprehensión	3	5	4	5	7	8	6	6	3	2	3	4	5	5	6	3	4	5	4,6
Apertura al cambio	4	6	5	3	7	7	4	5	4	6	6	9	5	4	6	5	7	6	5,5
Autosuficiencia	4	6	6	6	4	5	7	4	6	5	6	6	4	5	6	4	5	6	5,2
Perfeccionismo	6	7	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	5	7	6	7	7	4	6,2
Tensión	4	5	4	6	9	6	6	6	4	5	5	3	5	5	8	5	5	3	5,2

Factores de personalidad predominantes en grupo de trabajadores seguros según los factores de Cattell (2017):

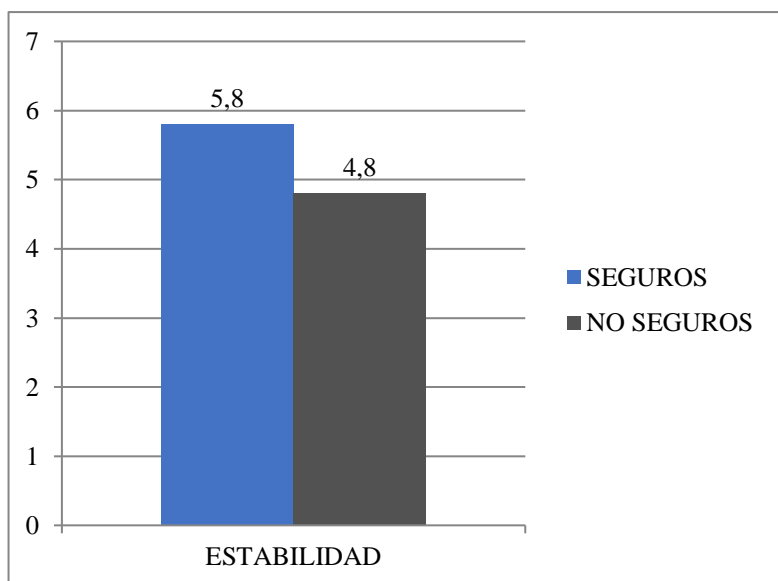
- Perfeccionismo: En esta escala se pretende medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden y las faltas frente a la organización y la disciplina.
- Estabilidad: Se refiere al estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos.
- Dominancia: Se refiere a la tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre la de los demás.

Factores de personalidad predominantes en grupo de trabajadores no seguros:

- Aprensión: Los ítems de la escala pretenden medir el grado de seguridad y despreocupación del individuo frente a la inseguridad, preocupación y aprensión.
- Abstracción: Evalúa si el individuo está más orientado a los procesos mentales e ideas que a los aspectos pragmáticos y realistas.
- Vigilancia: Evalúa el grado de suspicacia, escepticismo, desconfianza frente al polo contrario.

Figura 3

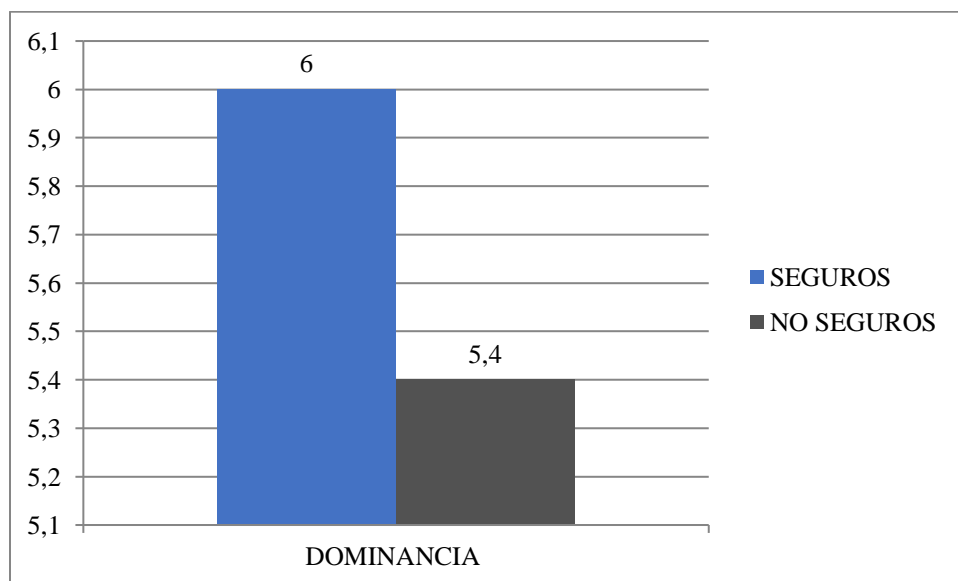
Comparativo factor 3: estabilidad



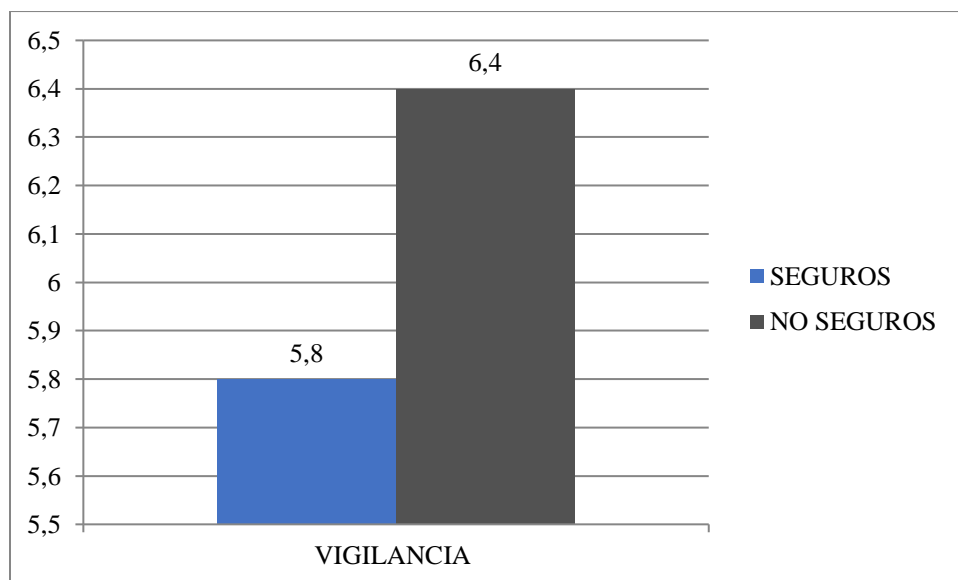
Fuente: elaboración propia.

Figura 4

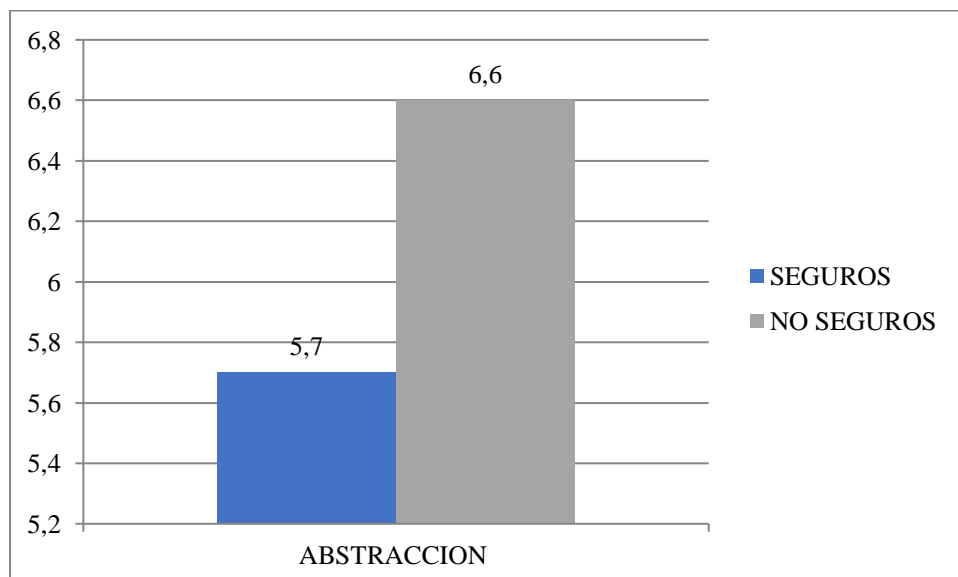
Comparativo factor 4: dominancia



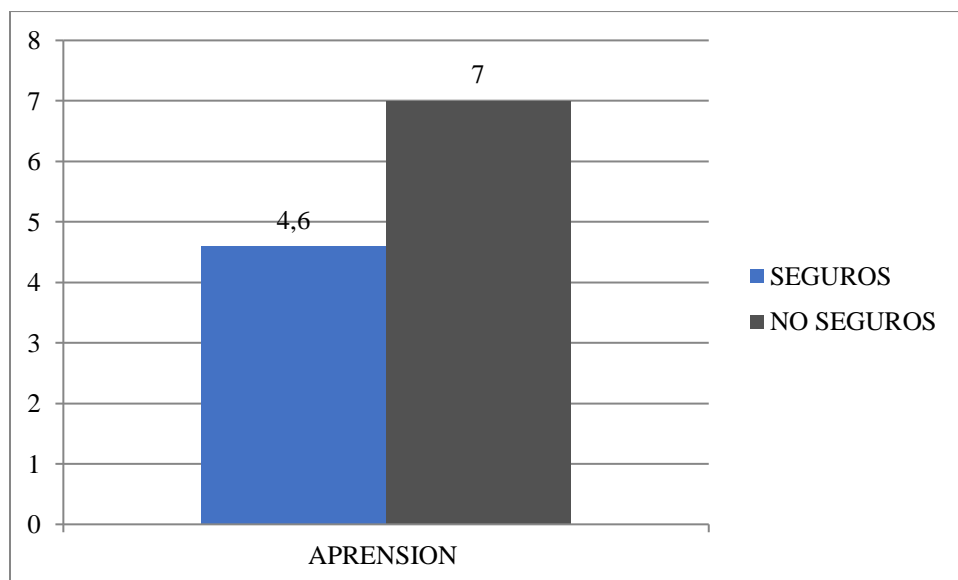
Fuente: elaboración propia.

Figura 5*Comparativo factor 9: vigilancia*

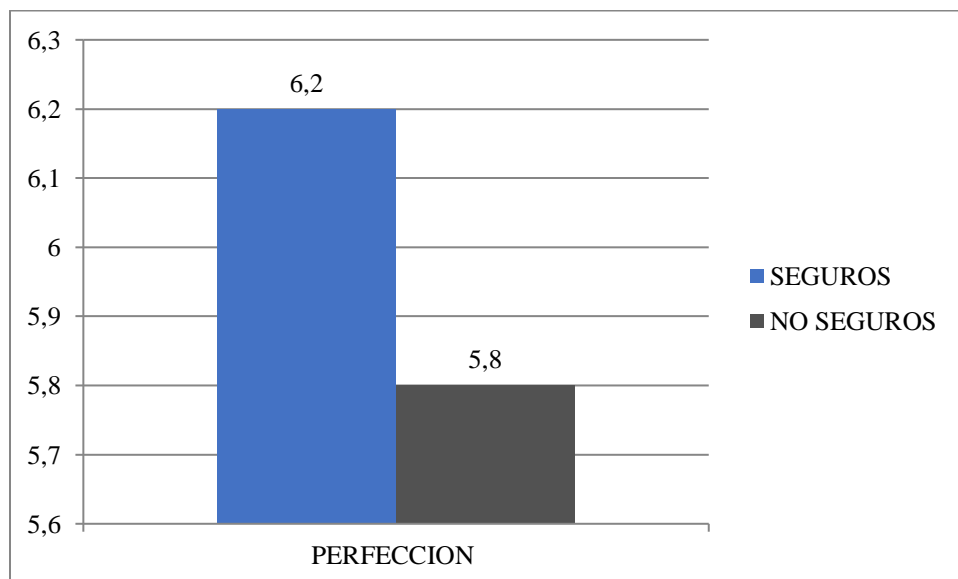
Fuente: elaboración propia.

Figura 6*Comparativo factor 10: abstracción*

Fuente: elaboración propia.

Figura 7*Comparativo factor 12: aprehensión*

Fuente: elaboración propia

Figura 8*Comparativo factor 15: perfeccionismo*

Fuente: elaboración propia.

Con la información obtenida sobre los factores predominantes en cada uno de los grupos de trabajadores se construyeron dos perfiles de personalidad, en los cuales de manera general y teniendo en cuenta la relación entre los 16 factores de personalidad, se exponen los hallazgos convergentes dentro de los puntajes de los trabajadores seguros y no seguros. El ejercicio descrito anteriormente se realiza con el objetivo de entregar a la empresa una descripción de cada perfil, seguro/no seguro, de manera que pueda ser tomada en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección.

A continuación, se exponen los dos perfiles contruidos con los resultados generales y convergentes entre los perfiles obtenidos luego de la aplicación de la prueba, tanto para los trabajadores que pertenecen al estrato de trabajadores con comportamientos no seguros, como para los trabajadores con comportamientos seguros.

Perfil Psicológico De Trabajadores No Seguros

Persona que a la hora de relacionarse le cuesta abrirse emocionalmente y no suele sentirse cómoda comunicando sus sentimientos a otras personas, mucho menos si se trata de personas que no considera de su confianza o que no conoce. Tiende al trabajo individualista, puede presentar problemas para trabajar en equipo ya que es propenso al retraimiento social, es una persona en la que predomina el pensamiento concreto, lo que quiere decir que resuelve situaciones conforme vayan sucediendo y se fija generalmente en lo que pasa en el momento, lo cual le puede dificultar el pensamiento a futuro, interesarse en el desarrollo de ideas complejas o el entendimiento de metáforas, así mismo, puede llegar a ser muy analítico si se trata de temas que son de su interés, en este caso, al ser una persona tan orientada al logro puede tender a ser un poco idealista y alejarse de su perfil pragmático.

En cuanto a su estabilidad emocional, generalmente es una persona estable, que maneja adecuadamente su emocionalidad y logra adaptarse a los entornos, aunque puede tener problemas para relacionarse debido a su dificultad para generar empatía con los demás y su carácter dominante y fuerte.

Debido a la puntuación en el factor de personalidad Aprensión y a su preferencia por el trabajo individualista, puede ser una persona permisiva con las prácticas inadecuadas en el trabajo que pueden presentar sus compañeros, esto se debe a que suele enfocarse únicamente en lo que le corresponde. Su motivación es intrínseca, pero no deja de ser importante el reconocimiento externo, suele buscar siempre sobresalir y ser el mejor, por esto, puede llegar a incurrir en actos o prácticas inseguras en el trabajo, si esto le puede proporcionar un mejor resultado o acercarse aún más a cumplir con el objetivo.

Se puede percibir como una persona seria y cohibida, que prefiere pasar tiempo en solitario, probablemente evite todo tipo de celebraciones sociales y demás, aunque disfruta de tiempo que comparte con su familia y amigos más cercanos. Por otro lado, es una persona a la que suele dificultársele flexibilizar las ideas o costumbres que tiene instauradas desde la infancia, normalmente se ciñe a lo que ha intentado anteriormente y que le asegura un buen resultado. Es una persona a la que no le cuesta fijarse en detalles del entorno y puede adaptarse a los cambios fácilmente, siempre y cuando le vea sentido al cambio como tal ya que para él es importante hacer el trabajo de la mejor manera, le motiva que le reconozcan su buena labor, pero no queda satisfecha si no siente que fue el mejor, lo cual puede hacerle sentir frustración con facilidad.

Una de las razones relevantes por las que este tipo de personalidad puede preferir el trabajo en solitario corresponde a la desconfianza que siente por el trabajo de los demás, se siente más cómodo si el éxito de sus tareas diarias es atribuido a su labor más que a su grupo de trabajo.

Perfil Psicológico De Trabajadores Seguros

Perfil que refleja capacidad de pensamiento abstracto, es decir, es una persona que posee inteligencia elevada, habilidad para seguir una línea de pensamiento sin distraerse, lo que le facilita el identificar detalles que otros no perciben tan fácilmente, elevada capacidad de razonamiento y facilidad verbal superior al promedio; es una persona estable emocionalmente, madura y adaptable al entorno, la fuerza de su superyó es superior a la media, lo que refleja alta capacidad para seguir las normas y actuar según los constructos sociales, sin embargo, es muy capaz de proponer soluciones innovadoras y aportar de manera relevante a los equipos de trabajo a los que pertenece.

Persona que se interesa en los demás, es sensible al dolor de los que lo rodean, colaborador, dispuesto y eficiente, suele relacionarse de manera adecuada con quien debe trabajar debido a que muestra un interés genuino por escuchar y comprender a los demás, se caracteriza por ser espontáneo, sociable y empático, posee buena capacidad para trabajar en equipo, responsable, propositivo, paciente y tolerante, ideal para cargos en los que deba tener contacto con personas y dirigirlos o guiarlos, perfil adecuado para tareas de enseñanza y retroalimentación.

Puntuaciones altas en factores que indican independencia y autocontrol, sujeto que prefiere trabajar en entornos controlados y con procedimientos claros y ordenados; personalidad persuasiva, se asegura de tener claros sus argumentos antes de dar un punto de vista, reflexivo, es altamente capaz de inhibir sus impulsos, capaz de aplazar las necesidades si debe cumplir con un compromiso antes, se preocupa mucho por la percepción que tienen los demás de él, lo que puede causar en ocasiones que de respuestas socialmente aceptables aunque no sea su realidad

específicamente, es decir, frecuentemente busca ser el mejor en lo que hace, en lo que expresa, de forma que los demás lo perciban como alguien inteligente, capaz y tenerlo en cuenta.

Posee un alto control sobre sus emociones y reacciones en situaciones de estrés, busca soluciones con facilidad y sin permitir que las dificultades se le conviertan en un problema mayor. Es una persona demasiado sensible frente a los errores, lo que en ocasiones puede afectar su capacidad para tomar decisiones con fluidez ya que sobre analiza lo que sucede a su alrededor, su pensamiento no es continuo, pasa de uno a otro y necesita comprobar y refutar para estar seguro; es perfeccionista, lo que puede llevarlo a exigirse mucho y no estar nunca satisfecho con sus resultados, se muestra alerta frente a la imagen que proyecta hacia los demás sobre analizando sus palabras y acciones.

Es un líder por naturaleza, en ocasiones puede ser percibido como dominante o autoritario, pero debido a su alto puntaje en perfeccionismo y su afinidad con el trabajo en equipo, es una persona que no se conforma con llevar a cabo las tareas que le corresponden de una manera adecuada, sino que intenta impulsar a los que lo rodean a hacerlo de la mejor manera igualmente.

Discusión

Respecto a los resultados y hallazgos obtenidos en la presente investigación, surgen algunos puntos de discusión que se consideran relevantes a la hora de interpretar la conclusión, las recomendaciones y los resultados. Como uno de los puntos de discusión surge el interrogante de la pertinencia del ejercicio del reporte del personal ya que no se basa en una metodología que garantice resultados objetivos, ni asegura una caracterización que permita la identificación de trabajadores con los que es necesario realizar un seguimiento minucioso, un refuerzo en normas y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de tener en cuenta las características propias del equipo de gestores de seguridad que son los encargados de llevar a cabo dicho reporte. Este punto de discusión se amplía a continuación.

La empresa actualmente cuenta con un grupo de 6 gestores de seguridad, los cuales se encargan de llevar un registro que se obtiene por medio del método de observación directa, dejando como evidencia una bitácora; sin embargo encontramos que los gestores de seguridad realizan dicha identificación y clasificación desde los pre-saberes y su propio criterio, el cual puede ser permeado por condiciones del medio y de las relaciones laborales; con base en la anterior realidad identificamos que la clasificación se hace desde la subjetividad de cada gestor, pues no cuentan con un instrumento único que garantice que dicha clasificación se haga de manera objetiva y precisa. Tal como lo señala Castilla (2012) existen algunas dificultades metodológicas conocidas que se deben tener presentes cuando se recurre a este método ya que este tipo de análisis requiere de mucha rigurosidad, tanto en el diseño de la observación y elaboración de registros o listas de verificación de conductas, como en la aplicación de la misma por observadores adecuadamente entrenados, pues es probable que aun cuando se garantice el anonimato de los registros y se incorpore el acuerdo inter-observadores para garantizar la

confiabilidad de las mediciones realizadas, se corre un gran riesgo de que los observadores introduzcan su sesgo personal.

Además de la subjetividad de los gestores de seguridad y supervisores a la hora de registrar los reportes en la bitácora, se deben tener en cuenta los factores psicosociales individuales que pueden influenciar las respuestas dadas a la hora de diligenciar el cuestionario de la prueba 16 PF 5. Dichos factores deben ser identificados y evaluados por el empleador y para ello, según la Resolución 2646 de 2008, se debe tener conocimiento de la siguiente información:

- A. Información sociodemográfica.
- B. Características de personalidad y estilos de afrontamiento.
- C. Condiciones de salud.

Contar con dicha información podría ser útil en una próxima investigación ya que se podría minimizar el riesgo de que los resultados se ven sesgados por dichos factores psicosociales individuales.

El segundo punto de discusión es el alcance que la empresa le ha proporcionado a la estrategia de vincular al área de seguridad y salud en el trabajo a los procesos de selección, ya que si bien la empresa evidencia una oportunidad frente a las prácticas de gestión humana desde el área de seguridad, más específicamente en el proceso de selección, y busca articular el trabajo de ambas áreas para fortalecer la vinculación de personal idóneo, es aun distante y ambigua dicha relación, puesto que no tiene peso significativo como factor determinante el concepto emitido de la evaluación que se realiza en el área de seguridad; si bien se tienen en cuenta los factores de personalidad evaluados, están por encima de estos otros factores como lo son la experiencia y la formación para el cargo a desempeñar; la observación y registro de

comportamientos no es suficiente si desde el proceso de selección no se alcanzan a identificar los tipos de personalidades que pueden adaptarse e incorporar a sus niveles de comportamiento los lineamientos culturales de la empresa; es aquí donde identificamos una brecha en el ejercicio del psicólogo organizacional que ha desarticulado de su ejercicio cotidiano la base de formación clínica, olvidando la importancia de realizar procesos de selección con ojo clínico, sin dejar de lado la evaluación de factores técnicos; el equilibrio entre ambas permitirá la vinculación de personal con recursos y factores de personalidad acordes a la cultura de la empresa.

En el tercer punto de discusión se pretende comparar los perfiles generales de personalidad con el fin de exponer las divergencias y convergencias de los grupos poblacionales que fueron tenidos en cuenta en la presente investigación, se procede a evaluar la relevancia de los puntajes promedio para cada factor de personalidad en comparación, los cuales se encuentran detallados y expuestos por cada promedio de los factores en relación con los del otro grupo, por un lado, de los puntajes individuales dentro del mismo grupo y, por el otro, los puntajes promedio e individuales del grupo contrario. Este ejercicio se realiza con la intención de discutir al rededor de la posibilidad de utilizar los resultados obtenidos como premisas relevantes a la hora de identificar perfiles de trabajadores seguros y no seguros en los procesos de selección, de forma que se garantice de algún modo la disminución en la probabilidad de accidentes e incidentes graves en el trabajo.

Para el grupo de los trabajadores seguros los factores predominantes hallados fueron Perfeccionismo, Estabilidad y Dominancia; mientras que para el grupo de los trabajadores no seguros fueron Aprensión, Abstracción y Vigilancia. Los puntajes que arrojó la plataforma que realiza las calificaciones permite identificar los factores que están dentro de los rangos de la media y los que se encuentran en el polo superior e inferior, con base en esto es que se

construyen los dos perfiles generales que se mencionan anteriormente. Es importante resaltar que las variaciones o las distancias cuantitativas no distan notablemente unas de otras, ejemplo: el factor de personalidad Afabilidad puntúa en promedio 5 para el grupo de los trabajadores no seguros y para el grupo de los trabajadores seguros 4.89; si bien no son el mismo valor, podemos evidenciar que las diferencias entre ambas escalas de puntuaciones no sugieren características predominantes relevantes entre ambos grupos.

La teoría de la personalidad identifica en todos los perfiles de personalidad la presencia de rasgos de cada factor, es decir, todos los seres humanos poseen características de los factores en mayor o menor medida que otros; lo anterior puede conducir a dos posibles conclusiones: por un lado, que los perfiles psicológicos generales para ambos grupos obtenidos no son definitivos, no garantizan que los trabajadores que posean o no dichos factores de personalidad van a tener una mayor probabilidad de resultar inmersos en un accidente o incidente grave laboral, pero, por otro lado, la descripción de los factores predominantes de ambos grupos pueden sugerir elementos relevantes a tener en cuenta a la hora de realizar la selección de personal, tanto de las personas que ingresan como las que no son vinculadas a la empresa por no cumplir alguno de los requisitos.

Según Cattell (2017) los rasgos de personalidad hacen que la conducta de una persona sea predecible de cierto modo, ya que, dependiendo de las características de la misma, se pueda llegar a anticipar la reacción que tomará una persona frente a una situación determinada. De acuerdo con el objetivo de la investigación, la prueba 16 PF 5 podría ser pertinente a la hora de ofrecer una metodología científica y validada para construir los perfiles individuales de los trabajadores, pero teniendo en cuenta el resultado de la comparación entre ambos perfiles generales, la predicción de la respuesta ante situaciones, en este caso escenarios que puedan

producir un accidente laboral o un incidente grave, es muy limitada o casi nula, ya que no es posible garantizar que una persona con ciertos rasgos pueda tener una tendencia mayor a accidentarse o no hacerlo, esto se debe en gran medida a la poca distancia hallada entre un perfil y el otro frente a la mayoría de los factores de personalidad.

La norma OHSAS 18001 establece la jerarquía de los controles frente al riesgo, los cuales son: Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles Administrativos y Control en la persona (EPP). Este último se ha abordado desde el uso de los elementos de protección personal y la capacitación que la empresa brinda al personal que ingresa a trabajar en ella, la consideración de ejercer controles sobre las personas nace de que finalmente son el foco de interés para la disciplina porque son a los que les afecta directamente un accidente o incidente grave de trabajo. La discusión se genera a partir de la mirada reduccionista que se le atribuye a los procesos de educación del personal en prácticas y procedimientos seguros en el trabajo, es decir, abordar los controles de riesgo en la persona únicamente desde estos dos componentes deja de lado todo un mundo de posibilidades en las que se busque la creación de cultura de autocuidado, donde cada trabajador pueda llegar a desarrollar una consciencia tal que le permita tomar la decisión de ser seguro por sí mismo y su integridad, más allá de no ser sancionado; además de la posibilidad de garantizarle a las empresas educación que perdura en el tiempo, la creación de hábitos de autocuidado como metodología de control del riesgo en la persona garantiza a la empresa la disminución de costos en constante capacitación sobre procedimientos y adecuado uso de elementos de protección personal, reemplazando todo esto por trabajadores conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y en la vida cotidiana.

Conclusión

A partir de los resultados de la presente investigación se concluye una posible relación, aunque cuestionable por todos los puntos de discusión expuestos, entre los factores de personalidad de Cattell y los comportamientos seguros y no seguros; debido a un factor principal, las puntuaciones de los factores predominantes en los trabajadores identificados como seguros y no seguros tienen correlación con su definición y cómo se ve materializado el comportamiento en el medio laboral. Si bien esto no garantiza la no ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, sí podría ser agente relevante para la prevención de la materialización de los mismos; es ahí donde radica la utilidad de incluir los perfiles resultado de este proyecto de investigación como herramienta a utilizar durante los procesos de selección de personal, ya que al empezar a ser decisiva la evaluación que se realiza desde el área de seguridad, son mayores las posibilidades de generar cambio desde la persona disminuyendo los costos de inversión en otros niveles de la jerarquía de controles.

Recomendaciones

Para la empresa

Se recomienda estructurar la forma de objetivar la identificación, calificación y clasificación de los trabajadores, por medio de un método o instrumento elaborado con base en criterios objetivos con el fin de elevar el nivel de confiabilidad de dicha clasificación.

Se recomienda asignar puntos fijos de observación a cada gestor de seguridad permitiendo que aumente su nivel de experticia y precisión al momento de identificar comportamientos.

Se recomienda incluir con un porcentaje significativo dentro de la calificación del proceso de selección el criterio entregado por la psicóloga del área de seguridad y salud en el trabajo.

Para la empresa de servicios temporales

Se recomienda realizar los procesos de selección de personal articulando la postura clínica y la organizacional desde el ejercicio de la psicología, sin desconocer la importancia de la formación y la experticia de los candidatos a un cargo específico, pero reconociendo y sumando importancia a la evaluación de la personalidad con una visión clínica que permita identificar factores de base que faciliten el ajuste a la cultura de seguridad en las empresas.

Para la universidad – Especialización

Se recomienda incluir dentro del programa de formación un espacio que pueda brindar herramientas a los profesionales no psicólogos para identificar desde los procesos de selección, en los cuales ellos también se ven incluidos como actores decisivos desde sus roles de líderes o jefes de área, la manera de identificar características de personalidad y comportamiento que, más

allá del conocimiento técnico, les permitan generar un aporte integral en el concepto que emiten en el proceso; adicional, este tipo de observación será de utilidad mas adelante al ser insumo para establecer controles en la persona, no solo desde los EPP y la capacitación, sino desde la individualidad, atendiendo necesidades específicas de cada trabajador y aportando valor a la sinergia entre las áreas de seguridad y gestión humana.

Referencias

- Armengou, L. M. y López, E. (2006). Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 28, 42-47.
- Castilla, O. (2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. *Universitas Psychologica*, 11(1), 311-321.
- Cattell, R. (2017). *Evaluación del Test 16-PF*. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Recuperado de <https://www.cop.es/uploads/PDF/16PF5.pdf>
- Cobo, C. E. (2003). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración/Universidad del Valle*, 29, 114-130. Recuperado de [http://fayol.univalle.edu.co/Publicaciones/pagina%20web/Articulos/29-Cuadernos_de_Administracion_\(Junio-2003\)/29-\(05\)_El_comportamiento_humano_\(Carlos_Eduardo_Cobo\).pdf](http://fayol.univalle.edu.co/Publicaciones/pagina%20web/Articulos/29-Cuadernos_de_Administracion_(Junio-2003)/29-(05)_El_comportamiento_humano_(Carlos_Eduardo_Cobo).pdf)
- Cremades, L.V. y Martínez, C. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 2012, 20 (20), 179-192.
- Crespo, E. (2015). Teorías de la consistencia cognoscitiva (Tesis inédita de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/52720/1/5309859332.pdf>
- Decreto 1072 de 2015 (26 de mayo), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario oficial* n° 49523.

- Freixa, E. (2003). ¿Qué es conducta? *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (3), 595-613. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33730310.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México D. F: Mc-Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D. F: Mc-Graw Hill.
- Ley 1562 del 2012 (11 de julio), por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. *Diario Oficial* n° 48.488.
- Marrau, M. C., Archina, T., Luquez, S., y Ponce, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en humanidades*, VIII (1), 119-131. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401505.pdf>
- Martínez, C. (2014). *El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: actuación de los supervisores en empresas de manufactura* (tesis inédita de doctorado). Universidad de León, León, España. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5969/Tesis%20Ciro%20Mart%C3%ADnez%20Oropesa.PDF?sequence=1>
- Montero, R. (2016). Sobre la Seguridad Basada en Comportamientos y las limitaciones de las personas. 10.13140/RG.2.1.4526.0406.

Nangles, P. (25 de mayo de 2015). *La jerarquía de controles en seguridad y salud*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/la-jerarqu%C3%ADa-de-controles-en-seguridad-y-salud-nangles-mba-ogc/>

Naffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad, 1*, 1-35. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad/article/view/8260/7412>

Resolución 2646 de 2008 (17 de julio), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio de Protección Social de Colombia.