

**PERFIL DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON ACCIDENTALIDAD EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MARINOS CIA. SAS**

**MARÍA VICTORIA WARD VITOLA  
EDWIN FRÍAS VARGAS**

**UNIVERSIDAD DEL SINÚ  
FACULTAD DE POSTGRADOS - ESCUELA DE ODONTOLOGÍA  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
CARTAGENA, BOLIVAR**

**2018**

**PERFIL DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON ACCIDENTALIDAD EN LOS <sup>ii</sup>  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MARINOS CIA. SAS**

**MARÍA VICTORIA WARD VITOLA**

**EDWIN FRÍAS VARGAS**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**DIRECTOR**

**MSc. JORGE MONTOYA**

**UNIVERSIDAD DEL SINÚ**

**FACULTAD DE POSTGRADOS - ESCUELA DE ODONTOLOGÍA**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**CARTAGENA**

**2018**

## **Agradecimientos**

iii

A Dios por bendecirnos con la vida y darnos la oportunidad de realizar esta especialización.

Al personal de la empresa MARINOS CIA. SAS por su disposición y compromiso con el proyecto.

A la alta dirección de la empresa MARINOS CIA. SAS, por la gestión y destinación de los recursos y participación activa en el proyecto.

## Tabla de Contenido

iv

<b>Introducción</b>	1
<b>1. Objetivos</b>	4
1.1.Objetivo general	4
1.2.Objetivos específicos	4
<b>2. Marco teórico</b>	5
2.1.Accidente de trabajo	5
2.2.Psicología de la seguridad	5
2.3.Personalidad	7
2.3.1. Componentes de la personalidad	8
2.3.2. Teorías de la personalidad	9
2.3.2.1.Aproximación psiconalítica	9
2.3.2.2.Aproximación del ciclo vital	9
2.3.2.3.Aproximación humanista	9
2.3.2.4.Aproximación cognoscitiva.	10
2.3.2.5.Aproximación conductual	10
2.4.Medición de la personalidad	10
2.4.1. Métodos de exploración de la personalidad	11
2.4.1.1.Observación directa	12
2.4.1.2.Técnicas proyectivas	12
2.5.Herramienta ACC-SY	12
2.5.1. Escalas del área emocional	13
2.5.2. Escalas del área intelectual	14

2.5.3. Escalas del área física	15
2.5.4. Escalas del área de las relaciones interpersonales	15
2.5.5. Escalas del área ética	15
<b>3. Metodología</b>	<b>16</b>
3.1.Tipo de estudio	16
3.2.Población Objeto de estudio	16
3.3.Criterios de inclusión	16
3.4.Criterios de exclusión	16
3.5.Variables	16
3.6.Técnicas de recolección y procesamiento de la información	17
3.7.Análisis estadístico	18
3.8.Consideraciones éticas	18
<b>4. Resultados</b>	<b>20</b>
4.1.Características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de MARINOS CIA. SAS	20
4.2.Características de la personalidad	23
4.3.Relación Personalidad - Ocurrencia de los accidentes de trabajo	28
<b>5. Discusión</b>	<b>29</b>
<b>6. Conclusión</b>	<b>32</b>
<b>7. Recomendaciones</b>	<b>34</b>
Bibliografía	35
Anexos	38

**Lista de tablas**

vi

Tabla 1. Operacionalización de las variables	17
Tabla 2. Variables sociodemográficas de los participantes en el estudio 2018	20
Tabla 3. Variables ocupacionales de los participantes en el estudio 2018	22

## **Lista de figuras**

vii

Figura 1. Fuerza Interior	23
Figura 2. Ansiedad	23
Figura 3. Dolor Psicológico	24
Figura 4. Control Emocional	25
Figura 5. Razonamiento	25
Figura 6. Pensamiento Teórico	26
Figura 7. Velocidad de Reacción	26
Figura 8. Dominancia - Energía	27
Figura 9. Responsabilidad	27
Figura 10. Puntaje Herramienta ACC-SYS según accidentalidad	28

## **Introducción**

La Organización Internacional del Trabajo considera que los accidentes ocupacionales constituyen un problema extremadamente serio en nuestra sociedad, dada la importancia de las consecuencias psicológicas, en la salud, sociedad, economía y organizaciones asociadas con ellos [1]. Este problema se ve reflejado en las estadísticas que revelan cifras preocupantes. Los datos a nivel mundial, reportados por esta organización desde el 2001 hasta el 2005, indican la ocurrencia de 268 millones de accidentes no fatales [2]. A pesar de los esfuerzos de la humanidad para prevenirlos o evitarlos continúan ocurriendo; los motivos, por lo general, son bastante complejos. Un accidente puede calificarse de manera multicausal, una falla puede conducir a otra y una reacción en cadena puede propagarse a través de las barreras de seguridad y el tiempo para producir un evento adverso. Las razones más comunes para la ocurrencia de un accidente o incidente que se han reportado son las fallas de las personas, de los equipos, en los suministros y del contexto de trabajo [3].

Los accidentes, por su naturaleza, son eventos repentinos y pueden causar daños físicos y emocionales al individuo. Cualquier accidente ocupacional es un evento no planeado e inesperado que causa una lesión. En general, y desde una perspectiva tradicional, las causas de los accidentes de trabajo pueden ser agrupadas en dos. Éstas son las condiciones inseguras y la conducta insegura o acto inseguro [4]. Un importante enfoque ha surgido como resultado de los esfuerzos por explicar la causalidad de los accidentes, el de “los factores

humanos”. La investigación y su estudio son de interés particular para el campo de la seguridad, ya que estos factores generalmente están involucrados en el error humano [5]. A pesar de que existe una gran ambigüedad en su acepción, la Organización de Salud y Seguridad industrial (HSE por sus siglas en inglés) presenta una definición clara de los factores humanos, los describe como las capacidades de percepción, mentales y físicas, de las personas y las interacciones de individuos con su trabajo y el medio ambiente, así como la influencia del diseño del equipo y del sistema respecto al desempeño humano [6].

El entendimiento adecuado de los factores humanos en el lugar de trabajo es una faceta importante para la prevención de accidentes. Algunos estudios indican que más del 85% de las lesiones y accidentes en el lugar de trabajo se vinculan a errores de comisión u omisión [8,9]. La reducción del error humano es el foco de interés en los modelos actuales sobre la causalidad de los accidentes. El debate en el campo de la seguridad, respecto al porcentaje de accidentes atribuidos a conductas inseguras, ha sido infructuoso. Aunque, se señala que una gran mayoría de las causas han sido determinadas por la conducta humana, no se han cumplido las metas de seguridad, ya que esta simple dicotomía tiende a menospreciar el error humano y sobrestimar la importancia de la tarea y las variables ambientales en las situaciones que provocan error [10].

A partir de la década de los 80's se ha manifestado un gran interés por estudiar las causas de los accidentes en relación al error humano y desde la perspectiva de los factores humanos. La causalidad de los accidentes con este

enfoque ha sido estudiada en diversos ámbitos y en sistemas complejos de alto riesgo, tales como la aviación, la industria ferroviaria, la industria de la construcción, la industria de la manufactura, y la industria marítima.

Desde los modelos teóricos de orientación cognitiva se ha tratado de explicar qué sucede cuando los trabajadores se enfrentan a una situación de riesgo; por qué unos trabajadores toman grandes precauciones y otros no frente a similares situaciones de riesgo; por qué un mismo trabajador se comporta de manera diferente frente a un mismo o similar riesgo según el contexto; por qué, en determinadas circunstancias, no adoptan las conductas que se han establecido como seguras, por qué prescinden de las medidas preventivas. Estos modelos nos proporcionan las herramientas básicas para la comprensión del proceso que se sigue desde la identificación de un riesgo por el trabajador a la adopción de medidas o conductas de salud o de protección y evitación de riesgos. Conductas que, en ocasiones, pueden trascender el mero cumplimiento de las exigencias de las normas de seguridad, desarrollándose más allá del deber [11].

A pesar de que en la organización se han mantenido índices de accidentalidad muy bajos en relación con las horas hombre trabajadas y el nivel de riesgo de las actividades, se ha planteado la siguiente investigación, la cual nos permitirá conocer el perfil de personalidad los trabajadores y su relación con la accidentalidad, a su vez reducir y controlar la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, mejorar la salud de los trabajadores, asegurando ambientes de trabajo sanos y seguros.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1.Objetivo General**

Establecer el perfil de personalidad relacionado con accidentalidad en los trabajadores de la empresa MARINOS CIA. SAS, ubicados en el Terminal marítimo de Coveñas.

### **1.2.Objetivos Específicos**

- Describir las características socio demográficas de los trabajadores de **MARINOS CIA. SAS.**
- Describir las características ocupacionales de los trabajadores de **MARINOS CIA. SAS.**
- Identificar las características o rasgos de personalidad asociados con accidentalidad en los trabajadores de **MARINOS CIA. SAS.**
- Analizar los resultados estableciendo la relación entre los rasgos de personalidad y la ocurrencia de los accidentes de trabajo en los trabajadores de **MARINOS CIA. SAS.**

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Accidente de Trabajo**

Es accidente de trabajo 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.

Es también accidente de trabajo 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.

Igualmente se considera accidente de trabajo 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.

También se considerará como accidente de trabajo el 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 [12].

### **2.2. Psicología de la Seguridad**

La psicología de la seguridad está orientada a identificar y estudiar las variables que hacen parte de la conducta de seguridad, como el aspecto

psicológico del individuo, la interacción grupal, el sistema de organización, las relaciones sociales y el ambiente laboral, en busca de establecer diagnósticos precisos e implementar medidas que orienten a la disminución de los accidentes.

La Psicología de la Seguridad considera que todo accidente tiene causas que son identificables, las cuales son susceptibles de intervención para reducir la probabilidad de un siniestro.

Meliá sostiene que Smith y Beringer (1987) han mencionado dos modelos para estudiar la ocurrencia de accidentalidad: los secuenciales y los estructurales, los dos tienen en cuenta la relación que existe entre el medio laboral, la máquina, el hombre, y todos los factores que componen cada uno de estas tres variables. La diferencia radica en que el modelo estructural lleva un orden en la cadena de causalidad del accidente, es decir un factor conduce a otro hasta la presentación del accidente e incluye factores situacionales, error humano y factores de personalidad. El modelo secuencial evalúa la percepción del riesgo, la cognición del riesgo, la toma de decisión y la capacidad de evitar el accidente.

Otro aspecto a tener en cuenta cuando se estudian los accidentes de trabajo, es el principio de la propensión a los accidentes, el cual se fundamenta en que estos no se distribuyen al azar, se presentan en forma diferencial entre unos y otros, e intervienen múltiples factores; la propensión a los accidentes es una hipótesis sobre la conducta humana, que es una característica presente o no en los seres humanos que se relaciona con la probabilidad de presentarse un accidente. Esta hipótesis constituye un medio útil para comprender la ocurrencia de

accidentes, a condición de que se reconozca claramente que los factores humanos influyen en su ocurrencia (Blum, 1994) [13].

Niebel sostiene que Farmer y Chambers determinan que la propensión a los accidentes es un rasgo, entonces es posible, si se emplearan pruebas de personalidad apropiadas, diferenciar entre las personas libres de accidentes y las personas repetidoras de accidentes. También Curtiss menciona que Vernon (1918) propuso que los trabajadores involucrados en la accidentalidad tienen una personalidad propensa a los accidentes.

En una investigación realizada en 34 países [14] con el objetivo de identificar la relación entre los accidentes de tráfico mortales y la extraversión, el neuroticismo y la psicosis, encontraron que las muertes ocupacionales no estaban relacionadas a las dimensiones de personalidad. Sin embargo, en los países en los cuales tenían alta prevalencia de extraversión tuvieron más accidentes fatales comparados con los de baja prevalencia de extraversión. Así mismo en otra investigación encontraron que este rasgo se encontraba asociado a un peor estado de salud en la población.

### **2.3. Personalidad**

La personalidad se encuentra dentro del estudio del campo de la psicología, y se puede explicar desde varias funciones, en primer lugar permite conocer de forma aproximada los motivos que llevan a un individuo a actuar, a sentir, a

pensar y a desenvolverse en un medio; por otro lado, la personalidad permite conocer la manera en la cual una persona puede aprender del entorno.

La personalidad se puede definir como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular; se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales.

### **2.3.1. Componentes de la Personalidad**

La personalidad se configura por dos componentes o factores: el temperamento y el carácter.

#### ***2.3.1.1. Temperamento***

Todos los seres humanos poseen una herencia genética, es decir, las características que se heredan de los padres, como por ejemplo, el color de ojos, el tono de piel, e incluso la propensión a determinadas enfermedades. El temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales.

#### ***2.3.1.2. Carácter:***

Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, por ejemplo, los sentimientos son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en cómo se expresan forma parte del carácter.

Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son sólo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad.

Algunos autores y ciertas corrientes tienen diferentes puntos de vista sobre la importancia de uno u otro factor, es decir, algunos autores aseguran que el

temperamento es más importante en el despliegue de la personalidad, mientras que otros autores sostienen que el factor ambiental –el carácter– determina la personalidad [15].

### **2.3.2. Teorías de la personalidad [16,17]**

#### ***2.3.2.1. Aproximación psicoanalítica.***

Esta fue la primera aproximación al estudio formal de la personalidad, iniciada por Sigmund Freud, quien consideraba que el inconsciente, el impulso sexual, la agresión y los conflictos en la niñez temprana aportaban a la formación de la personalidad.

#### ***2.3.2.2. Aproximación del ciclo vital.***

Representado por el trabajo de Erik Erikson, se centra en que la personalidad está determinada por las vivencias, decisiones o crisis que el ser humano enfrenta y debe resolver en cada etapa de desarrollo del ciclo vital. Su teoría pretende explicar el comportamiento y crecimiento humano a lo largo de ocho etapas, desde el nacimiento hasta la muerte.

#### ***2.3.2.3. Aproximación humanista.***

Esta aproximación considera primordial para la construcción de la personalidad los intereses, motivaciones y valores humanos. Los psicólogos humanistas pretendían estudiar las fortalezas y virtudes del ser humano y explorar la conducta humana en sus mejores aspectos, no en los peores.

#### ***2.3.2.4.Aproximación cognoscitiva.***

Esta aproximación se fundamenta en el consciente, se enfoca en cómo las personas llegan a conocerse y a conocer su ambiente, la manera en que perciben, evalúan, aprenden, piensan, toman decisiones y resuelven problemas.

#### ***2.3.2.5.Aproximación conductual.***

Para los conductistas, la personalidad se refiere a solo lo que se puede observar o manipular de manera objetiva, consideran que la personalidad es la integración de respuestas aprendidas a los diferentes estímulos percibidos.

### **2.4.Medición de la personalidad.**

Existen diversas perspectivas de la evaluación de la personalidad, dependiendo del marco teórico en que se fundamenten, algunos explican la personalidad como el resultado de un origen corporal, mental, conflictos – emociones, y situaciones ambientales, por tanto evalúan con observación corporal o con la respuesta verbal, o con técnicas proyectivas, o evaluando el comportamiento motor.

Así también, las concepciones de la personalidad son muy diferentes, “ desde las más drásticas de Eysenk, quien afirma que sólo pueden contemplarse aquellas teorías que cumplen los requisitos de ciencia natural, hasta los de Pevin, Hall y Lindzay, quienes sostienen que una teoría de personalidad es aceptada si con pocos elementos explica fenómenos variados y permite generar nuevos conocimientos”.

Es importante tener en cuenta que todas las aproximaciones al concepto de personalidad radican en que existen diferencias individuales y el proceso de evaluación se concentra en identificarlas.

Allport inició el estudio de la personalidad basado en el concepto de rasgos; los cuales son predisposiciones claras en cada individuo, para comportarse de una manera en particular. Esta teoría caracteriza a la personalidad según el número de rasgos que cada sujeto posea, los cuales determinan la respuesta ante diferentes estímulos de una forma particular, así mismo con esta teoría se describe la personalidad por el lugar que refleje en las escalas de medición de cada uno de los rasgos.

En otras palabras, “la gente puede describirse en términos de la probabilidad de que se comporte, sienta o piense de una manera particular”. Aunque los teóricos del rasgo tienen diferencias en el proceso de identificar y determinar cada uno de los rasgos que conforman la personalidad humana, es común en ellos fundamentar que los rasgos son bloques de la personalidad humana y que estos pueden organizarse en una estructura jerárquica.

#### **2.4.1. Métodos de exploración de la personalidad.**

Entrevista personal. Es el instrumento básico de la evaluación de la personalidad, se apoya en una serie de preguntas estructuradas y predeterminadas para garantizar que se lleve un orden y un contenido fijo, lo que conlleva a que se obtenga información similar en los evaluados.

#### ***2.4.1.1.Observación directa.***

Se fundamenta en la observación directa para recolectar información del individuo en su vida cotidiana, el riesgo al emplear esta metodología es que el individuo altere su comportamiento habitual al sentirse observado. Este método utiliza cámara de video, que permite a los investigadores ver el mismo comportamiento varias veces y a distintas velocidades, lo que garantiza mayor exactitud en los resultados.

#### ***2.4.1.2.Técnicas proyectivas.***

Las pruebas utilizadas en esta técnica buscan conocer al sujeto en su pensamiento, sus sentimientos, sus motivaciones y la forma de reaccionar ante determinadas situaciones, este conocimiento se basa en las percepciones propias del sujeto, las cuales varían en la interpretación dependiendo de la escuela de formación del profesional evaluador.

### **2.5.Herramienta ACC-SYS [18]**

El Modelo ACC-SYS©© es una herramienta creada para la identificación y prevención de la personalidad accidentable. Según normas que exigen a las empresas identificar y evaluar factores psicosociales individuales mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

Este instrumento es el resultado de 20 años de investigaciones en los que se encontró que existe un perfil de personalidad específico que tiene mayor probabilidad de accidentarse. Este modelo fue validado con una muestra de 1.400

personas, trabajadores de la industria, a quienes se les aplicó el instrumento y en el perfil discriminante de 34 personas accidentadas que fueron comparadas en un estudio estadístico con un grupo control no accidentado.

Se encontraron 5 variables críticas medidas por el instrumento ACC-SYS© que muestran un perfil de personalidad con alto dolor psicológico, alta ansiedad, baja inteligencia con alta normatividad y sumisión, esta combinación de características de personalidad genera el perfil de alto riesgo de accidentalidad.

Este es un avance muy grande con respecto al modelo tradicional para enfocar la prevención de la accidentalidad, que se basa en las condiciones externas del individuo. El modelo ACC-SYS© profundiza sistemáticamente las variables internas del individuo, incluida la inteligencia emocional, abriendo un campo nuevo en la prevención de accidentes.

El Modelo ACC-SYS© permite evaluar 9 características de personalidad predictoras de accidentalidad, en 5 áreas:

### **2.5.1. Escalas del área emocional**

#### ***2.5.1.1. Fuerza Interior (FI)***

Se define como la sana aceptación y confianza en uno mismo, la justa y adecuada autovaloración, resistencia a la frustración y capacidad de persistir en contra de las circunstancias, los sentimientos de tranquilidad interior a pesar de las dificultades objetivas, calma ante los problemas y apremios vitales, la sana resistencia a sufrir ante la crítica, pero la capacidad de auto criticarse en dirección al cambio. La fuerza interior disminuye las posibilidades de accidentalidad.

### ***2.5.1.2. Ansiedad (AN)***

Se define como la reacción emocional negativa ante situaciones específicas, lo cual contribuye a un perfil de accidentalidad, al bloquear por stress las áreas de atención y concentración y producir inhibidores emocionales del rendimiento y del comportamiento seguro.

### ***2.5.1.3. Dolor psicológico (DP)***

Muestra la culpa neurótica, el sufrimiento difuso, que crea una situación de angustia indiferenciada y dañina, aumentando las posibilidades de accidentes.

### ***2.5.1.4. Control emocional (CE)***

Mide básicamente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva y aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro. Entre más control emocional, menos posibilidades de accidentarse.

## **2.5.2. Escalas del área intelectual**

### ***2.5.2.1. Razonamiento (RA)***

Este factor habla del nivel general de inteligencia de la persona, su precisión de pensamiento, nivel de abstracción y capacidad general de raciocinio. Entre más alto el puntaje, menores posibilidades de accidentarse.

### ***2.5.2.2. Pensamiento teórico (PT)***

Muestra la capacidad de idealizar, centrarse en los pensamientos más que en los hechos, distrayéndose en el mundo de la creatividad y de las ideas. Entre más

alto este puntaje, más posibilidades de accidentarse. La persona con puntajes bajos es más realista, cuidadosa y pendiente del día a día, con menos posibilidades de accidentarse.

### **2.5.3. Escalas del área física**

#### ***2.5.3.1. Velocidad de reacción (VR)***

Muestra la rápida respuesta ante un estímulo, reflejándose en la poca necesidad de estímulo, la impulsividad y la actitud aventurera y arrojada. Entre más alto el puntaje, más posibilidades de accidentarse posee el sujeto.

### **2.5.4. Escalas del área de relaciones interpersonales**

#### ***2.5.4.1. Dominancia-energía (DE)***

Muestra la fuerza o poder que se maneja sobre otros; la capacidad para llevar a cabo una meta o misión a través de los demás. Expresa la fortaleza en cumplir un cometido, persuadiendo y logrando la colaboración de los demás.

### **2.5.5. Escalas del área ética**

#### ***2.5.5.1. Responsabilidad (RE)***

Muestra la manera como la persona se apropia de reglas y normas de cumplimiento, cómo se hace cargo de las obligaciones y deberes, qué tanto tiene introyectada la necesidad de actuar de manera correcta y normativa.

### **3. Metodología**

#### **3.1. Tipo de Estudio**

El presente trabajo obedece a un estudio descriptivo, de corte transversal.

#### **3.2. Población objeto de estudio**

La población objeto de estudio evaluada fueron los trabajadores de la empresa **MARINOS COMPAÑÍA S.A.S.** En total participaron los 75 trabajadores que tenían contrato laboral para el periodo octubre - noviembre de 2018, 10 trabajadores pertenecientes al área administrativa mientras 65 al área operativa. Al seleccionar a toda la población, no se realizó ningún tipo de cálculo de tamaño muestral o técnica de muestreo. Lo que disminuye aún más los sesgos de la investigación.

#### **3.3. Criterios de Inclusión**

Trabajadores con contrato laboral en el periodo de octubre a noviembre de 2018.

#### **3.4. Criterios de Exclusión**

Estudiantes que se encontraban haciendo prácticas formativas en la empresa durante el periodo en mención.

#### **3.5. Variables**

La clasificación y definición operacional de las variables de interés están descritas en la tabla 1; a continuación se realiza una descripción general de las variables involucradas en el estudio.

**Tabla1. Operacionalización de las variables.**

<b>SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	<b>OCUPACIONALES</b>	<b>PERSONALIDAD</b>
Edad	Antigüedad	Fuerza Interior Ansiedad Dolor Psicológico Control Emocional
Sexo	Área O Sección De Trabajo	Razonamiento Pensamiento Teórico
Estado Civil	Tipo De Vinculación	Velocidad De Reacción
Nivel De Escolaridad	Tipo De Salario	Dominancia – Energía Responsabilidad
Ocupación	Duración De La Jornada Laboral	
Estrato Socioeconómico		

---

Fuente: Datos del estudio

### **3.6.Técnicas De Recolección Y Procesamiento De La Información**

Para la recolección de la información se utilizó algunos datos de la encuesta sociodemográfica y ocupacional basada en la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social, aplicada a todos los trabajadores de la empresa

**MARINOS COMPAÑÍA SAS.** Esta batería está validada para su uso a nivel nacional; se basa en su construcción en los modelos conceptuales de demanda-control – apoyo social del Karasek, Theorell y Johnson. (El Ministerio, 2011) (Ver anexo 1). Para la evaluación del perfil de personalidad relacionado con accidentalidad, el cual consta de 120 ítems, con una duración de 30 minutos aproximadamente, de la autoría del psicólogo Octavio Escobar. (Ver anexo 2)

La modalidad de aplicación que se utilizó fue auto aplicable; en esta modalidad el examinador entregó a cada trabajador el cuestionario y le solicitó leer las instrucciones mentalmente, mientras que el examinador la leyó en voz alta, una vez finalizó la lectura se le pidió al trabajador que continuara leyendo y respondiendo por sí sólo los enunciados y los ítems.

### **3.7. Análisis Estadístico**

Una vez obtenidos los datos, estos fueron almacenados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2010® en un computador con clave para garantizar la confidencialidad de la información. Posteriormente los datos fueron analizados mediante el software SPSS versión 24.

### **3.8. Consideraciones Éticas.**

La presente investigación respetó todos los principios éticos y legales consignados en la Resolución 008430 de 1993. De acuerdo a esta resolución en el artículo 11 nuestro estudio se clasifica como una investigación sin riesgo, estos

emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (Ministerio de Salud, 1993).

Además, se realizó una sensibilización donde se explicó a los posibles participantes de la investigación en qué consiste la misma, con el fin de obtener su consentimiento informado y por escrito. Este consentimiento cumplió todos los ítems propuestos por el **artículo 15** de esta resolución. (Ver Anexo 3)

Toda la información recolectada en los formatos empleados fue manejada con absoluta confidencialidad protegiéndose en todo momento la privacidad del individuo, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice, según el **artículo 8** de esta resolución.

## 4. Resultados

### 4.1. Características Sociodemográficas Y Ocupacionales De Los Trabajadores De Marinos Compañía SAS.

Con el fin de describir el perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de **MARINOS COMPAÑÍA SAS** evaluados con la batería de los riesgos psicosociales, a continuación, se relacionan las variables tenidas en cuenta:

#### 4.1.1. Variables sociodemográficas

De la muestra total de personas participantes en el estudio (75), el 93,3% (70) son hombres, con un promedio de edad de 50 años. Con relación al estado civil el 57,3% (43) viven en unión libre, seguidos por un 34,7% (26) casados y 8% (6) que permanecen solteros.

En cuanto a la escolaridad predominaron los estudios técnicos o tecnológicos en un 92% (69) seguido por el 5,3% (4) con estudios profesionales. Llama la atención que el 2,7% (2) solo cursaron estudios correspondientes a la básica primaria (Ver Tabla 2).

**Tabla 2. Variables sociodemográficas de los participantes en el estudio. 2018**

<b>SEXO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Femenino	5	6,7
Masculino	70	93,3
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Casado (a)	26	34,7
Separado (a)	0	0
Soltero (a)	6	8

Unión libre	43	57,3
Viudo (a)	0	0
<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Básica Primaria	2	2,7
Básica Secundaria	69	92
Estudios técnicos o tecnológicos	69	92
Carrera militar / policía	0	0
Estudios universitarios	4	5,3
Estudios pos graduales	3	4
<b>ESTRATO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>SOCIOECONÓMICO</b>		
1	26	34,7
2	32	42,7
3	17	22,6
4	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

---

Fuente: Datos del estudio

#### 4.1.2. Variables ocupacionales

Con relación al tipo de cargo, el 86,7% (65) son trabajadores del área operativa de la empresa, seguidos de un 26,6% (20) con cargos de jefatura. En lo que concierne al tipo de contrato predominan los contratos temporales (de un año o más) con el 100% (75).

En cuanto a las horas diarias de trabajo el 86,7% de los empleados trabaja 12 horas diarias; además el 100% del personal cuenta con un salario fijo mensual. (Ver Tabla 3).

**Tabla 3. Variables ocupacionales de los participantes en el estudio. 2018**

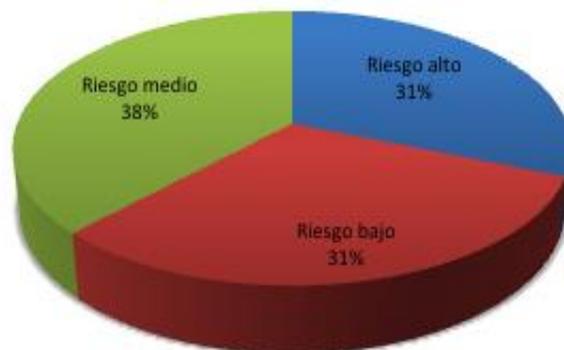
<b>TIPO DE CARGO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	2	2,7
Jefatura - tiene personal a cargo	20	26,6
Operador, operario, ayudante, servicios generales	65	86,7
Profesional, analista, técnico especializado	8	10,7
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Temporal de 1 año o más	75	100
Temporal de menos de 1 año	0	0
Término indefinido	0	0
<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
8	10	13,3
12	65	86,7
<b>TIPO DE SALARIO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	75	100
Una parte fija y otra variable	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos del estudio

#### 4.2. Características de Personalidad

La organización cuenta con controles y programas establecidos para el control de la accidentalidad, sin embargo el 31% de los evaluados muestran un nivel Alto en la sana aceptación y confianza de cada uno (Figura 1).

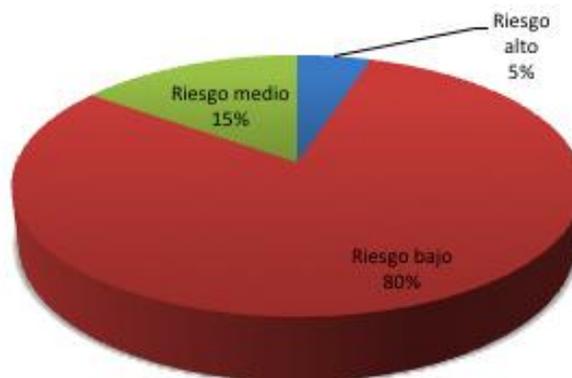
*Figura 1. Fuerza Interior*



Fuente: Datos del estudio

El 80% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un control frente a la reacción emocional ante situaciones específicas, lo cual contribuye a un perfil de accidentalidad bajo asociado a ésta variable (Figura 2).

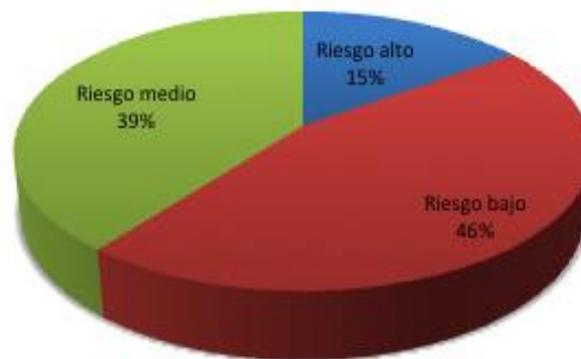
*Figura 2. Ansiedad*



Fuente: Datos del estudio

El 85% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo – medio, frente a la culpa neurótica y el sufrimiento difuso que crea una situación de angustia indiferenciada y dañina, aumentando las posibilidades de accidentes. Entendiéndose dolor psicológico como un dolor propio asociado a emociones tales como tristeza, ira, ansiedad (Figura 3).

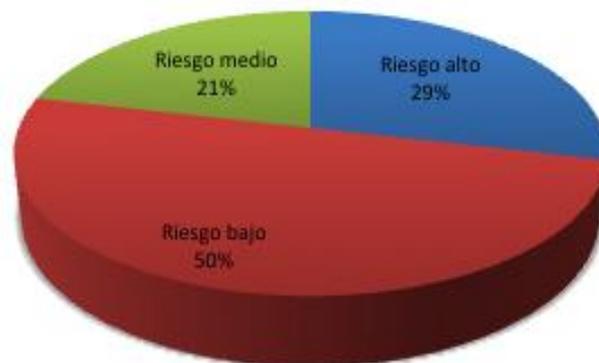
**Figura 3. Dolor Psicológico**



Fuente: Datos del estudio

El 50% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo frente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva y aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro. (Figura 4).

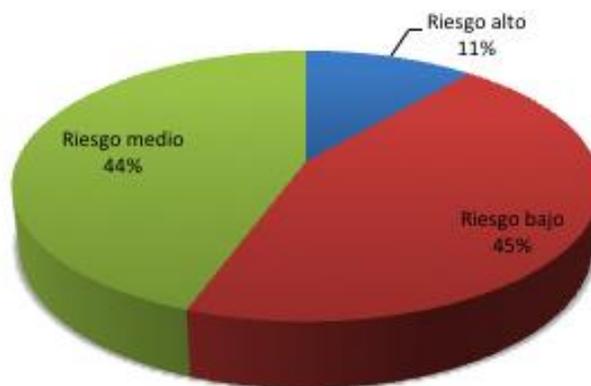
**Figura 4. Control Emocional**



Fuente: Datos del estudio

El 89% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo - medio frente al nivel general de inteligencia de la persona, su precisión de pensamiento, nivel de abstracción y capacidad general de raciocinio (Figura 5).

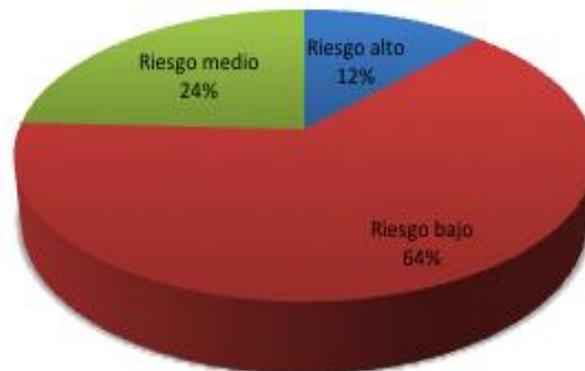
**Figura 5. Razonamiento**



Fuente: Datos del estudio

El 64% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo, frente a la capacidad de idealizar, centrarse en los pensamientos más que en los hechos, distrayéndose en el mundo de la creatividad y de las ideas (Figura 6).

**Figura 6. Pensamiento Teórico**



Fuente: Datos del estudio

El 76% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo - medio, frente a la rápida respuesta ante un estímulo, reflejándose en la poca necesidad de estímulo, la impulsividad y la actitud aventurera y arrojada (Figura 7).

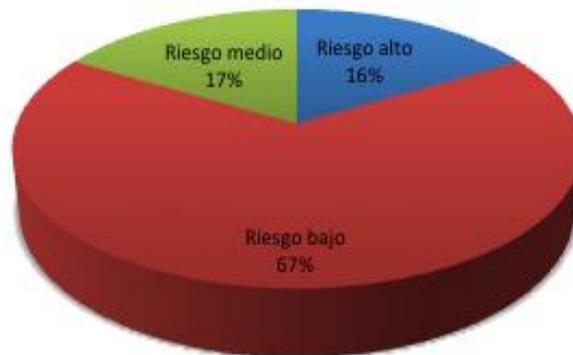
**Figura 7. Velocidad de Reacción**



Fuente: Datos del estudio

El 67% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo, frente a la fuerza o poder que se maneja sobre otros; la capacidad para llevar a cabo una meta o misión a través de los demás (Figura 8).

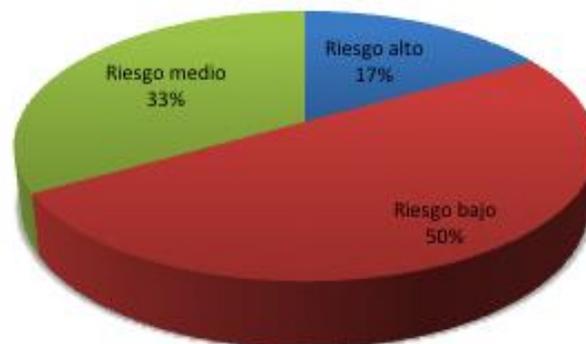
**Figura 8. Dominancia - Energía**



Fuente: Datos del estudio

El 50% de los trabajadores evaluados manifiestan tener un riesgo bajo, frente a la manera como la persona se apropia de reglas y normas de cumplimiento, cómo se hace cargo de las obligaciones y deberes, qué tanto tiene introyectada la necesidad de actuar de manera correcta y normativa (Figura 9).

**Figura 9. Responsabilidad**

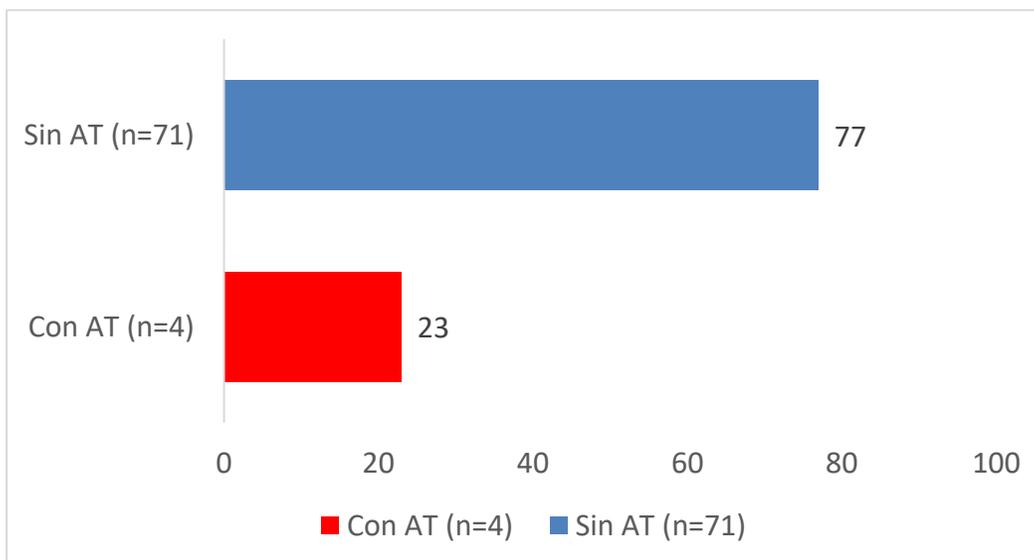


Fuente: Datos del estudio

### 4.3. Relación entre los rasgos de personalidad y la ocurrencia de los accidentes de trabajo

Los evaluados sin accidentes laborales reportados en el último año obtienen un puntaje promedio de 77% en relación con la ejecución de comportamientos seguros, mientras que los trabajadores con registro de accidentes laborales obtienen un puntaje promedio de 23% en relación con la ejecución de comportamientos menos seguros. Entendiéndose que los valores mas cercanos a cero (0) se relacionarán con comportamientos inseguros y los cercanos a cien (100) como comportamientos seguros (Ver Figura 10).

**Figura 10. Puntaje Herramienta ACC-SYS según accidentalidad**



A partir de la herramienta empleada, se puede inferir que setenta y un (71) personas que no han sufrido accidentes de trabajo presenten una conducta segura en su lugar de trabajo, logrando percibir el riesgo y estableciendo los controles requeridos para los mismos.

## 5. Discusión

En el presente estudio se evaluó el perfil de personalidad explicado según las áreas y escalas de la herramienta ACC-SYS y su relación con la accidentalidad en los trabajadores de MARINOS CIA. SAS., encontrando asociación de algunas de las características de personalidad con la accidentalidad.

El análisis de causalidad de los AT se ha centrado en identificar las causas inmediatas (comportamientos y condiciones peligrosas) y las causas básicas que es todo aquello que conduce a la presencia de las causas inmediatas [19].

Los trabajadores de la empresa MARINOS CIA. SAS., son mayoritariamente hombres y con una edad promedio de 50 años, estos resultados son similares a los evidenciados por Salazar quien evidenció que los trabajadores tenían una edad en la que el 10,7% de los funcionarios tienen de 18 a 30 años, el 77,3% tiene de 41 a 64 años y el 12% restante tiene de 31 a 40 años de edad; resultados que dan a notar que un gran porcentaje de funcionarios se encuentran en edad productiva, considerada como un período en donde la persona consigue empleo y asume roles familiares; por lo tanto, la empresa dispone de un personal joven que está dispuesto a someterse a formaciones constantes [20].

En cuanto a las variables ocupacionales se evidencia que las personas en su mayoría hacen parte del personal operativo de la empresa y laboran con contratos de modalidad temporal, estos resultados guardan relación con los obtenidos por Vélez, quien evidenció que la mayoría de los trabajadores tienen una modalidad de contratación temporal, con tiempos de 1 y 5 años de labor [21].

La estabilidad laboral en los trabajadores garantiza los ingresos indispensables para las satisfacciones de las necesidades del núcleo familiar, lo cual puede verse retribuido en la satisfacción y producción de los trabajadores, redundando esto no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico – económico - social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral [22].

El código sustantivo del trabajo en Colombia (Ministerio de protección social, 2011) establece que la jornada máxima legal de trabajo en Colombia es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, salvo las excepciones previstas en la ley; en el siguiente estudio se evidencia que el 86,7% de los trabajadores laboran 12 horas diarias según sus turnos de trabajo y que además de esto reciben un salario fijo mensual. Las jornadas de trabajo extensas pueden llegar a producir en el trabajador insatisfacción laboral debido a que estos no cuentan con tiempo suficiente para dedicarles a sus familias llegan a casa con un nivel alto de agotamiento, así como un estado de ánimo poco favorable para un buen desarrollo de la interacción familiar, lo que repercute negativamente en la producción del trabajador en la organización [23].

Al analizar las características de personalidad evaluadas se evidenció relación de causalidad en la Fuerza interior, Dolor psicológico, Control emocional y Responsabilidad, asociado al género masculino en el área operativa, estos resultados guardan relación con los obtenidos por Meliá 1998, donde se describe que la psicología de la seguridad está orientada a identificar y estudiar las

variables que hacen parte de la conducta de seguridad, como es el aspecto psicológico del individuo, la interacción grupal, el sistema de organización, las relaciones sociales y el ambiente laboral, en busca de establecer diagnósticos precisos e implementar medidas que orienten a la disminución de los accidentes [24]. La psicología de la seguridad considera que todo accidente tiene causas que son identificables, las cuales son susceptibles de intervención para reducir la probabilidad de un siniestro [25].

Dentro del estudio se evidenciaron 9 dimensiones o escalas agrupadas en 5 áreas, las cuales expresan el puntaje de acuerdo a la evaluación de riesgo: bajo, medio o alto. Por ejemplo, el control de la ansiedad correspondiente a un 80% (riesgo bajo), siendo la mejor puntuación producto del análisis por escalas de la evaluación del total de la población.

## 6. Conclusión

Finalmente, los resultados obtenidos pueden explicar en gran medida las causas potenciales de los accidentes en la empresa, y constituyen un referente de conocimiento que puede ser utilizado en el desarrollo de mejores planes y programas preventivos.

El perfil de personalidad explicado según las áreas y escalas de la herramienta ACC-SYS y su relación con la accidentalidad en los trabajadores de MARINOS CIA. SAS, refleja por un lado las debilidades de un pequeño grupo de trabajadores, sin embargo muestra un número significativo de trabajadores motivados hacia la prevención de accidentes.

Así, con base en los resultados arrojados por la investigación se logró establecer la relación que tienen ciertas variables de la personalidad en los trabajadores con la ocurrencia de los eventos (accidentes e incidentes) en el último año, tales como: Fuerza interior, Dolor psicológico, Control emocional y Responsabilidad.

Sin embargo es importante resaltar que a pesar de que no se contó con fuentes de información robustas para explicar la compleja temática de las causas de accidentes desde la perspectiva de los factores humanos y que existen numerosos estudios y autores que difieren en esta concepción, se pudieron alcanzar los objetivos de la investigación.

De ese modo, el análisis de los resultados y los planes de acción que se definan servirían como un insumo importante para la planificación y ejecución de

nuevas estrategias individuales, grupales y administrativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la empresa y la calidad de vida del trabajador.

## 7. Recomendaciones

**a.** Para una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario que todo el personal, motivado desde la alta gerencia, adopte una posición diferente frente a la identificación y control de riesgos y respondan a las necesidades de eliminar o reducir las causas que provocan los accidentes a partir de la comprensión de las normas, estándares y políticas de la organización y sus clientes; así mismo facilitando la participación y motivación de todas las partes interesadas, desde una perspectiva positiva de las debilidades que se describen, las cuales adecuadamente tratadas, ofrecen la posibilidad de mejorar la seguridad y salud en la empresa.

**b.** Mantener la toma de conciencia en la población trabajadora a través del plan de formación y entrenamiento, así como en las inducciones y/o re inducciones y en las charlas diarias.

**c.** Mantener el compromiso con los trabajadores en la planeación y ejecución de actividades del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**d.** Implementar en los trabajadores identificados con características de personalidad asociadas a su perfil de accidentalidad, un seguimiento y generar las acciones necesarias para el manejo y control de esas características.

**e.** Mantener la comunicación permanente con los trabajadores en general con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y las actualizaciones que ellos sugieran.

### **Bibliografía**

- [1] International Labour Organization. (2003). Safework: Accident and disease information.  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/index.htm>.  
Consultado: 25 septiembre 2010.
- [2] International Labour Office. (2005). World Day for Safety and Health at Work 2005; A Background Paper.  
[http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/sh\\_background.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/sh_background.pdf).  
Consultado: 25 septiembre 2010.
- [3] Doytchev, D.E., Szwillus, G., (2008). Combining task analysis and fault tree analysis for accident and incident analysis: A case study from Bulgaria. Accident Analysis and Prevention, doi:10.1016/j.aap.2008.07.014.
- [4] Halim, I., Kürsat, O., Levent, Ö., Oktay, T., Rain, D., Oktay, Y. (2008). Examination of Personal Factors in Work Accidents. Indoor and Built Environment: 17 (6):562-566.
- [5] Karolija, N., and Lundberg, J. (2009). Speaking of human factors: Emergent meanings in interviews with professional accident investigators. Safety science, 1-9.
- [6] Health and Safety Executive. (1989). Human Factors in Industrial Safety. London: HMSO.
- [7] Harris, A. (2004). Erring of the side of danger. Occupational Health. 56, 24-27.

- [8] LaBar, G. (1996). Can ergonomics cure human error? *Occupational Hazards*. 58:48-51
- [9] Ayers, P. y Kleiner, B. (2000). New Developments Concerning Managing Human Factors for Safety. *Management Research News*. 23:18-23.
- [10]. DeJoy D. (1990) . Toward a comprehensive human factors model of workplace accident causation. *Professional Safety*. 35 (5): 11-16.
- [11] PUYAL ESPAÑOL ESTHER, La conducta humana frente a los riesgos laborales. Determinantes individuales y grupales.
- [12] Colombia, Ministerio del trabajo, Ley 1562 del 11 de julio de 2012.
- [13] NÚÑEZ L. SÁNCHEZ P. Psicología aplicada a la conducción. Ministerio del Interior. Dirección general de tránsito. España 2008.
- [14] LAJUNEN T. Personality and accident liability are extraversion, neuroticism and psychoticism related to traffic and occupational fatalities personality and Individual differences En: *pergamon* vol. 31 No.2201 p.1365-1373.
- [15] SEELBACH GERMAN. Teorías de la personalidad, Primera edición, 2013
- [16] SCHULTZ D. SCHULTZ s. Teorías de la Personalidad. Séptima edición, México 2002, Thomson, p. 13-465.
- [17] COON D, Psicología. Décima edición, México 2005, Thomson p. 506-509.
- [18] Escobar Octavio, Manual ACC-SYS, 2002
- [19] Colombia, Ministerio de Protección social, Resolución 1014, 24 mayo 2017

- [20] Salazar, L. (2016). Influencia de la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard (Bachelor's thesis, Machala: Universidad Técnica de Machala).
- [21] Vélez, A. (2011). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24).
- [22] Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505
- [23] Sánchez M., Sánchez L., Sierra A, Ubric N., & Villalba M. (2015). Relación entre horas de trabajo, satisfacción laboral y calidad de la relación de pareja. *REIDOCREA*. 4;151-155
- [24] Meliá, J.L, Ricarte, J.J, y Arnedo, M.T, La psicología de la seguridad I
- [25] Meliá, J.L, Ricarte, J.J, y Arnedo, M.T, La psicología de la seguridad II

## ANEXOS

## Anexo 1. Encuesta sociodemográfica

**INFORMACION SOCIODEMOGRAFICA Y OCUPACIONAL**

1. Nombre completo: \_\_\_\_\_

2. Género:  Masculino  Femenino

3. Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_

4. Estado Civil:  Soltero (a)  Unión libre  Divorciado (a)  Casado (a)  Separado (a)  Viudo (a)

5. Último nivel de estudio que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	Bachillerato completo	Profesional completo
Primaria Incompleta	Técnico / Tecnológico Incompleto	Postgrado completo
Primaria completa	Técnico / Tecnológico completo	Postgrado Incompleto
Bachillerato Incompleto	Profesional Incompleto	Otro

6. Zona de residencia actual: Rural / Urbana \_\_\_\_\_

7. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	3	5	Finca
2	4	6	No sé

8. Tipo de vivienda: Propia:  En arriendo:  Familiar:

9. ¿Hace cuantos años que trabaja en esta empresa?  
Marque el número de años: \_\_\_\_\_

10. Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa \_\_\_\_\_

11. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña.

Jefatura - tiene personal a cargo	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	Operario, operador, ayudante, servicios generales

12. Escriba el nombre del área de la empresa en el que trabaja  
\_\_\_\_\_

13. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	

14. Escriba cuántas horas diarias de trabajo están establecidas por la empresa : \_\_\_\_\_ horas de trabajo al día

15. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	

## Anexo 2. Cuestionario ACC - SYS

### **CUESTIONARIO ACC-SYS**

© Octavio Escobar, 2002

### **INSTRUCCIONES**

#### **POR FAVOR LÉALAS ANTES DE RESPONDER**

Para empezar, marque sus datos personales en la hoja de respuestas.

**No escriba nada en este cuadernillo. Todas sus respuestas escríbalas en la Hoja de Respuestas.**

Este cuadernillo le presenta una serie de afirmaciones. Luego de leer cada una de ellas y de decidir su respuesta, márkela en la HOJA DE RESPUESTAS. No escriba en este folleto.

Las respuestas corresponden a las letras **A**, **B** y **C**, según se explica en cada afirmación.

Normalmente las mejores respuestas son **A** o **C**. Use la respuesta **B** sólo cuando sea absolutamente necesario.

Al marcar sus respuestas tenga cuidado que el número del cuadernillo corresponda con la hoja de respuestas.

Trabaje rápido, escribiendo la primera respuesta que le llegue a la mente. Esa es la mejor.

Marque sus respuestas UNICAMENTE en la HOJA DE RESPUESTAS.

Gracias.

1	Me agrada hacer cosas atrevidas y temerarias sólo por el placer de divertirme:	A. Sí B. ? C. No
2	Me desagrada el modo con que algunos individuos se fijan en otras en la calle o en las tiendas:	A. Sí B. ? C. No
3	Algunas ocasiones dudo en aplicar mis propias ideas, temiendo que puedan no ser prácticas:	A. Sí B. No sé C. No
4	Amistad es a hostilidad, como hipocresía es a	A. Felicidad. B. Honestidad
5	A la mayoría de la gente le gusta hablar conmigo:	A. Sí B. No sé C. No
6	No soportaría encontrarme en un sitio con pocas personas para charlar.	A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
7	Las personas emplean bastante tiempo libre en ayudar a los pobres y cosas similares:	A. Sí B. No sé C. No
8	Es preferible ser precavido y no esperar demasiado.	A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
9	Cuando se acerca el momento de algo que he planeado y he esperado, me desilusiono:	A. Verdadero B. No sé C. Falso
10	Si los demás hablan en voz alta cuando estoy escuchando música:	A. Puedo concentrarme en ella sin que me molesten B. No sé C. Eso me impide disfrutar de ella y me incomoda
11	Por muy complicados y dolorosos que sean los problemas, invariablemente persevero y me atengo a mis metas iniciales:	A. Sí B. No sé C. No
12	Cuando las personas no son razonables, yo comúnmente.	A. Me quedo tan tranquilo B. No sé C. Las menosprecio
13	Las personas me tratan menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones.	A. A menudo B. A veces C. Jamás
14	Si en una reunión se está hablando sin llegar a una conclusión.	A. Intento que se tome una resolución B. No sé C. Hago lo que es más práctico para mantener la armonía
15	Se me considera una persona ingeniosa que casi invariablemente puede apuntar alguna solución a un problema.	A. Sí B. No sé C. No
16	Consumo la mayoría de mis periodos de ocio charlando acerca de momentos placenteros antes ocurridos.	A. Sí B. Término medio C. No
17	Tres veces la suma de dos números es 270 y cinco veces su diferencia es 50. El número menor es:	A. 20 B. 40

18	Cuando hay una serie de reglas establecidas, más que seguirlas al pie de la letra las cumpla cuando me convienen personalmente:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
19	Sólido es a volumen como fluido es a	<b>A.</b> Líquido <b>B.</b> Amorfo
20	Todo el tiempo puedo dominar la manifestación de mis afectos.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
21	Escojo emplear algún tiempo:	<b>A.</b> Jugando cartas con un grupo agradable <b>B.</b> No sé <b>C.</b> En una visita a un museo
22	Es más valioso preocuparse por:	<b>A.</b> El significado básico de la existencia <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Lograr unos buenos ingresos para la familia
23	"Frugal" es a "parco", como "generoso" es a	<b>A.</b> avariento. <b>B.</b> hambriento.
24	Me agrada más la instrumental que las baladas populares:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
25	Si volviera a nacer de nuevo:	<b>A.</b> Procuraría que mi existencia fuera distinta <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Desearía que fuese la misma
26	Al llevar a cabo una tarea, no estoy satisfecho hasta que se ha considerado con todo interés el menor detalle:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
27	Cuando hago planes, normalmente me agrada dejar algo al azar:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
28	El triple del 10% del 50% de 2000 es:	<b>A.</b> 300 <b>B.</b> 600
29	Me agrada un empleo que implique diversidad de actividades y desplazamientos a otros lugares, aunque sea algo riesgoso.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
30	De vez en cuando hay períodos en que me siento desanimado deprimido o desdichado, sin una razón suficiente:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
31	Si no estoy de acuerdo con un superior en sus puntos de vista, comúnmente:	<b>A.</b> Me quedo callado <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Manifiesto mis opiniones
32	Honradamente admito que soy más organizado, fuerte y ambicioso que muchas personas que posiblemente tengan tanto éxito como yo:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Algunas ocasiones <b>C.</b> No
33	Considero que vale la pena hacer el intento, aunque la probabilidad de triunfar no sea muy alta.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
34	Las personas me consideran con razón una persona activa, aunque con éxito sólo mediano:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
35	Estoy más interesado en los valores espirituales y artísticos que en el éxito práctico y económico:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso

36	Me consideran una persona muy entusiasta:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
37	Mi estado de ánimo es normalmente bueno, aunque sean muchas las dificultades con que me encuentre:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
38	Precepto es a ley como Regla es a:	<b>A.</b> Legislación. <b>B.</b> Mandato
39	Escojo leer:	<b>A.</b> Una buena novela histórica <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Un ensayo científico sobre los recursos mundiales de equipos mecánicos
40	Admito que se me describe mejor como:	<b>A.</b> Comedido y reposado <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Fuerte
41	En ocasiones las personas me consideran desorganizado pero me aprecian por mi forma de ser.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
42	Me agradaría dedicar lo mejor de mi tiempo y fuerzas a:	<b>A.</b> Mi hogar <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Aficiones personales
43	A veces, reflejándome en un espejo, no estoy seguro de cuál es mi izquierda o mi derecha.	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No estoy seguro <b>C.</b> Falso
44	Cuando veo personas desaliñadas y sucias:	<b>A.</b> Lo acepto simplemente <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Me desagrada y me fastidia
45	Por momentos dudo si la persona con quien estoy hablando se interesa en realidad por lo que expreso:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
46	Mapa es a representación, como maqueta es a	<b>A.</b> Escala <b>B.</b> Modelo
47	En un viaje largo, querría:	<b>A.</b> Leer algo profundo más interesante <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Pasar el tiempo charlando sobre cualquier cosa con un compañero de viaje
48	Me cuesta mucho entender lo que otros individuos intentan expresar por su lenguaje complicado:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
49	Cuando alguien entra tres veces en una oficina, tiene que salir ____ veces.	<b>A.</b> 2. <b>B.</b> 3.
50	Las vacaciones deberían durar más y ser obligatorias para todos los individuos:	<b>A.</b> De acuerdo <b>B.</b> No sé <b>C.</b> En desacuerdo
51	En ocasiones me siento estresado al recordar eventos pasados.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
52	En ocasiones poseo recuerdos o pensamientos inútiles que me están dando vueltas en la cabeza:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No

53	Querría llevar:	<b>A.</b> El mismo tipo de existencia que ahora llevo <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Una existencia más segura con menos dificultades
54	Si mis conocidos me tratan mal o muestran que yo les disgusto:	<b>A.</b> No me Importa nada <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Me deprimó
55	Me agrada un empleo en el que se necesite ser preciso y meticulouso.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
56	Poseo la sensación de que mis compañeros no me necesitan tanto cómo yo a ellos:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
57	Invariablemente puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad y sin volver a ellos:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
58	Dentro de 8 años la edad de una persona será el doble de la que tenía hace seis años. La edad actual de esa persona es:	<b>A.</b> 18 años <b>B.</b> 20 años
59	Uno se puede restar del número ocho.	<b>A.</b> una vez <b>B.</b> ocho veces.
60	En el momento de tomar decisiones, considero lo que es correcto e incorrecto.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
61	Hablo a desconocidos sobre lo que considero importante, no importa si no me lo han preguntado:	<b>A.</b> Si <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
62	Me agrada hacer las cosas a mi manera, en lugar de comportarme de acuerdo a pautas sociales.	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No estoy seguro <b>C.</b> Falso
63	En las ocasiones en que me sacan de mis casillas, rápidamente me vuelvo a tranquilizar.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
64	Puedo trabajar metódicamente en la mayor parte de las cosas sin que me molesten los individuos que hacen mucho ruido a mi alrededor:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
65	En ocasiones, sensaciones de malestar por el bien ajeno, interfieren en mis actos.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
66	Me pongo intranquilo ante fieras salvajes, aunque estén bien enjauladas:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
67	En general, respeto a las personas y su manera de pensar.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Algunas veces <b>C.</b> No
68	Si tuviera que definirme, me consideraría una persona:	<b>A.</b> Despierta y práctica <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Más bien soñadora
69	Con seguridad, poseo menos amistades que los demás.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
70	Me encuentro más abatido que ayudado por el tipo de crítica que la personas suele hacer:	<b>A.</b> A menudo <b>B.</b> A veces <b>C.</b> Jamás

71	En un día corriente, el número de dificultades con los que me enfrento y no puedo resolver por mí mismo es:	<b>A.</b> Uno, si acaso <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Más de media docena
72	Aunque sólo estén presentes hombres, me desagrada que se use un lenguaje vulgar:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
73	Me resulta vergonzoso que estén esperando por mí individuos que me prestan un servicio:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
74	Me agradaría ser el oficial encargado de los casos de delincuentes bajo fianza	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No.
75	En momentos de desaliento, procuro no expresar a los otros cómo me siento.	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> Falso
76	En algunas ocasiones soy tan feliz que me asalta el temor de que esa dicha no puede durar:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
77	A veces me cuesta evitar la autocompasión.	<b>A.</b> A menudo <b>B.</b> Algunas veces <b>C.</b> Nunca
78	Mi cuarto se caracteriza por el orden y la belleza en todos los objetos que allí se encuentran.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
79	Cuando lo considero conveniente, hago comentarios incisivos a las personas.	<b>A.</b> Generalmente <b>B.</b> Algunas veces <b>C.</b> Nunca
80	Suelo olvidar muchas cosas triviales y sin importancia como los nombres de las calles y tiendas de la ciudad:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
81	Admito que soy más capaz de mostrar:	<b>A.</b> Aplomo en las peleas de una reunión <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Tolerancia con los deseos de los demás
82	Me preocupo cuando las personas piensan mal de mí:	<b>A.</b> Jamás <b>B.</b> En algunas ocasiones <b>C.</b> Muy a menudo
83	Me cuesta bastante dormirme por la noche, preocupado por un incidente desafortunado:	<b>A.</b> Normalmente <b>B.</b> A veces <b>C.</b> Raras ocasiones
84	Me agrada mucho entretenerme en actividades fuera de casa.	<b>A.</b> Más de una vez por semana (más de lo corriente) <b>B.</b> Alrededor de una vez por semana (lo corriente) <b>C.</b> Menos de una vez por semana (menos de lo corriente)
85	Mi memoria no varía mucho con el paso del tiempo:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> Algunas ocasiones <b>C.</b> Falso
86	Algunos individuos aparentan ignorarme o evitarme, si bien no sé por qué:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso

87	Me desagrada ver un cuarto desaseado.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> Término medio <b>C.</b> No
88	Pienso que las telenovelas deberían dar una enseñanza moral:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
89	Sólo asisto a actos sociales cuando estoy obligado y me mantengo aparte en los demás momentos:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
90	Jamás siento la necesidad de garabatear, dibujar o moverme cuando estoy sentado en una reunión:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
91	Me desagrada recibir un No, aunque sepa que pido algo imposible:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
92	Rueda es a vehículo como pata es a:	<b>A.</b> Animal <b>B.</b> Mesa
93	Poseo varios rasgos por los que me considero mejor que otras personas.	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No estoy seguro <b>C.</b> No
94	En mi existencia consigo casi invariablemente todos mis propósitos:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
95	Cuando en mi pasado tuve que tomar decisiones duras, no me molestó para nada la falta de comprensión por parte de mi familia:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
96	Hay ocasiones en que no me siento con genio para ver a alguien:	<b>A.</b> Muy raramente <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Muy a menudo
97	Cuando hablo con alguien, me agrada:	<b>A.</b> expresar las cosas tal como se me ocurren <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Organizar antes mis ideas
98	En un juicio, el fiscal está principalmente interesado en:	<b>A.</b> Llegar a convencer, sin consideraciones personales <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Proteger al inocente
99	Jamás he llegado a ponerme tan furioso en una pelea que no haya podido controlar mi voz:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
100	Las habilidades y características heredadas de los padres son más valiosas de lo que muchas personas están dispuestas a admitir:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
101	Me siento muy golpeado cuando me critican en un grupo:	<b>A.</b> Cierto <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
102	Mis compañeros piensan que soy algo distraído y poco práctico:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
103	Invariablemente examino muy metódicamente el estado en que devuelvo o recibo las cosas prestadas:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No

104	Cuando hago algo, mi principal preocupación es que:	<b>A.</b> Sea en realidad lo que deseo hacer <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Los resultados no perjudiquen a mis compañeros
105	Algunas cosas me irritan tanto que admito que entonces lo mejor es no conversar:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
106	La persona despreocupada que dice que "las mejores cosas de la vida son gratis," normalmente no ha trabajado mucho para conseguirlas:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
107	En algunas ocasiones me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, si bien reconozco que son bobadas:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
108	Admito que soy más sensible a los valores artísticos que la mayoría de las personas que me rodea:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
109	En algunos momentos, por mi genio, las distracciones y el soñar despierto me impiden fácilmente hacer mi oficio:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
110	Me resulta vergonzoso que me dediquen elogios o cumplidos:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
111	En ocasiones insisto para que mis compañeros salgan a divertirse cuando dicen que en realidad desean quedarse en casa:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
112	Tengo sentimientos de culpa o remordimiento por cosas sin importancia y esto me molesta	<b>A.</b> Sí, a menudo <b>B.</b> Algunas ocasiones <b>C.</b> No
113	Elemento es a conjunto, como átomo es a:	<b>A.</b> Molécula <b>B.</b> Electrón
114	Considero que estoy preparado para casi todo en la vida.	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No estoy seguro <b>C.</b> Falso
115	Me siento inquieto como si deseara algo, más no supiese qué:	<b>A.</b> En muy raras ocasiones <b>B.</b> A veces <b>C.</b> A menudo
116	Los cambios de tiempo comúnmente no alteran mi eficiencia y mi genio:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
117	Es mejor llegar a viejo que gastarse antes sirviendo a la propia comunidad:	<b>A.</b> Verdadero <b>B.</b> No sé <b>C.</b> Falso
118	Suelo ponerme mal con los individuos muy pronto:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No
119	Ante una posible actuación de la personas, mi consejo sería:	<b>A.</b> "Adelante, inténtalo, no te saldrá mal" <b>B.</b> No sé <b>C.</b> "Analízalo antes, no quedes como un payaso"
120	Me agrada intentar resolver las dificultades en que otros se han metido:	<b>A.</b> Sí <b>B.</b> No sé <b>C.</b> No

Fin del Cuestionario

ACC-SYS © Octavio Escobar, 2002.

Página 8 de 8

### Anexo 3. Formato de consentimiento escrito e informado

#### FORMATO DE CONSENTIMIENTO ESCRITO E INFORMADO

Todos los Trabajadores llenarán el siguiente formato, previo al diligenciamiento de la prueba

Esta es una forma de aceptación legal para participar en la investigación, que usted puede libremente firmar si está de acuerdo en los siguientes aspectos: Yo, con Cédula de Ciudadanía No. \_\_\_\_\_, declaro que he recibido información amplia y suficiente sobre el estudio, titulado: “**PERFIL DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON ACCIDENTALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MARINOS CIA. SAS**”, en el cual se pretende: identificar las características o rasgos predictores de accidentalidad en los trabajadores de Marinos y se me ha explicado que me realizaran una prueba psicológica para medir perfiles de accidentalidad. Soy consciente que los resultados obtenidos se utilizaran para fines educativos y pueden ser utilizados también como insumo para el SG-SST de la empresa para cual laboro, Marinos Compañía SAS. Entiendo que los costos adicionales que demanda la investigación corren a cargo del investigador. Soy consciente de los compromisos que adquiero con el proyecto y que en todo momento seré libre de continuar ó de retirarme, con la única condición de informar oportunamente mi deseo, al investigador (es).

Acepto voluntariamente participar sin más beneficios que los pactados previamente.

---

Firma y cédula.