

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 1 de 7

16-

**FECHA** jueves, 6 de junio de 2019

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 Ciudad

<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Extensión Facatativá
<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Trabajo De Grado
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Póliticas
<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Psicología

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Peña Peña	Daniela Carolina	1070978669
Quiñones Pineda	Juan David	1073161107

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
 Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 7

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APPELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Mora Toloza	Miguel Arturo

TÍTULO DEL DOCUMENTO
La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad en el personal de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Psicologo

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
06/06/2019	104

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Accidente laboral	1. Accident at work
2. Rasgos de personalidad	2. Personality traits
3. Riesgo psicosocial	3. Psychosocial risk
4. Factores sociodemográficos	4. Sociodemographic factors
5. Factores de accidentalidad	5. Accident factors
6. Test DISC	6. DISC test

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 3 de 7

**RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS**  
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Este estudio correlacional entre la personalidad y la accidentalidad laboral de los trabajadores de la empresa Pardo Carrisoza Navas S.A.S, el cual es de tipo cuantitativo transversal y de diseño correlacional. Para esto se comparó una muestra de accidentados con una de no accidentados, que se dividió en dos fases, la primera, busca identificar diferencias descriptivas entre ambos grupos. En la segunda fase se estudia la muestra de accidentados, tomando indicadores aportados por las investigaciones de accidentalidad de la empresa. Posteriormente se aplica la prueba DISC para medir los rasgos de personalidad, pretendiendo hallar la correlación existente entre estas variables numéricas a través del programa SPSS® con la prueba Saphiro Wilk. La mayoría de los accidentes ocurren entre los 20 y 30 años. Se halló que, a mayor cantidad de hijos, menor es la incidencia de accidente. Las personas casadas tienen menos probabilidades de accidentarse que aquellas que viven en unión libre. En conclusión, se encontró diferencias en el grupo de accidentados con respecto al grupo de no accidentados, siendo predominantes los factores D y C en el grupo de no accidentados y en el grupo de accidentados el factor S y C fueron predominantes.

**AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN**

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)		SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X		
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X		
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X		
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X		

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva,

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 5 de 7

eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA:** (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

**Información Confidencial:**

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

**SI** \_\_\_ **NO** X.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

**LICENCIA DE PUBLICACIÓN**

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
 Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>PAGINA: 6 de 7</b>

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 7 de 7

j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



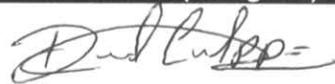
**Nota:**

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad en el personal de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS. .pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Peña Peña Daniela Carolina	
Quiñones Pineda Juan David	

21.1-40

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad en el personal de la  
empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.

Elaborado por:

Peña Peña Daniela Carolina

Quiñones Pineda Juan David

Asesor:

Mora Tolosa Miguel Arturo

Universidad de Cundinamarca – Extensión Facatativá

Facultad de ciencia sociales. Humanidades y ciencias políticas

Programa de psicología

Facatativá

2019

## Índice

Índice Resumen .....	1
Resumen .....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Justificación .....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Objetivo general.....	15
1.3. Objetivos específicos. ....	15
Marco teórico.....	16
1.1. Orígenes históricos del concepto de personalidad .....	16
1.2. Teorías humanistas de la personalidad Abraham Maslow.....	22
1.2.1 Abraham Maslow .....	21
1.2.2. Carl Rogers .....	23
1.2.3. Teoría DISC.....	24
1.3. Accidentes laborales .....	27
1.4. Marco legal .....	36
1.5. Código deontológico.....	41
Marco epistemológico .....	43
Marco Metodológico .....	48
1.6. Paradigma epistemológico .....	48
1.7. Enfoque.....	49
1.8. Hipótesis de trabajo .....	50
1.9. Hipótesis nula .....	50

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

1.10. Hipótesis alternativas .....	50
1.11. Diseño .....	51
1.12. Procedimiento: .....	51
1.12.1. Herramientas.....	54
1.12.1.1. Prueba DISC. ....	54
1.12.1.2. Programa SPSS.....	54
1.12.1.3. Lineamientos éticos. ....	55
1.12.1.4. Participantes.....	55
Resultados.....	57
Figura 1 Distribución por genero muestra completa y grupos de estudio. ....	58
Figura 2 Distribución general por rango de edad. ....	59
Figura 3 Comparación de grupos por edad .....	59
Figura 4 Distribución por nivel educativo general .....	60
Figura 5 Distribución por estado civil. ....	61
Figura 6 Distribución por estado civil. ....	61
Figura 7 Distribución por genero muestra completa y grupos de estudio .....	62
Figura 8 Salubridad.....	63
Figura 9 Comparación puntuaciones de factores de personalidad.....	65
Tabla 1 Pruebas de normalidad.....	66
Tabla 2 Pruebas de hipótesis.....	68
Tabla 3 Correlaciones de frecuencia.....	69
Tabla 4 Correlación indicadora de agotamiento .....	70
Conclusiones.....	71
Discusión .....	72
Recomendaciones .....	80

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Referencias .....	83
Anexo 1 .....	99
Anexo 2 .....	100
Anexo 3 .....	101
Anexo 4 .....	102
Anexo 5 .....	103
Anexo 6 .....	104

### **Resumen**

Se realizó un estudio correlacional entre la personalidad y la accidentalidad laboral de los trabajadores de la empresa Pardo Carrisoza Navas S.A.S, el cual es de tipo cuantitativo transversal y de diseño correlacional. Para esto se comparó una muestra de accidentados con una de no accidentados, que se dividió en dos fases, la primera, busca identificar diferencias descriptivas entre ambos grupos. En la segunda fase se estudia la muestra de accidentados, tomando indicadores aportados por las investigaciones de accidentalidad de la empresa. Posteriormente se aplica la prueba DISC para medir los rasgos de personalidad, pretendiendo hallar la correlación existente entre estas variables numéricas a través del programa SPSS® con la prueba Saphiro Wilk. La mayoría de los accidentes ocurren entre los 20 y 30 años de edad. Se halló que, a mayor cantidad de hijos, menor es la incidencia de accidente. Las personas casadas tienen menos probabilidades de accidentarse que aquellas que viven en unión libre. En conclusión, se encontró diferencias en el grupo de accidentados con respecto al grupo de no accidentados, siendo predominantes los factores D y C en el grupo de no accidentados y en el grupo de accidentados el factor S y C fueron predominantes.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Palabras clave: Accidente laboral, Rasgos de personalidad, riesgo psicosocial y factores sociodemográficos.

### **Abstract**

Psychology has expanded its application areas in the last decades, seeking and finding topics of safety and health at work more effectively than other disciplines. This work wants to address one of the basic constructs of psychology, personality, which thanks to William Moulton Marston, author of the theory and the DISC test that it will be used for this work, making it possible to compare a sample of accident victims with one of non-accident victims in the company Pardo Carrisoza Navas SAS counting with two phases of descriptive-correlational investigation.

The first phase searches to identify descriptive differences between both groups, like incidence in people according to their marital status, number of children, health status, among others. In the second phase only the sample of accident victims is studied, taking indicators of frequency, severity and fatigue provided by the accident investigations of the company Pardo Carrisoza Navas S.A.S. with indicators provided by the DISC test by way of personality factors, trying to find the correlation between these numerical variables.

Key words: Occupational accident, personality traits, and sociodemographic factors.

### **Introducción**

Las compañías invierten un gran porcentaje de su capital en el área de seguridad en la salud en el trabajo (SST). Muchas de estas inversiones reflejan un costo-beneficio para las organizaciones evitando que el dinero se pierda en indemnizaciones, incapacidades, ausentismo entre otros gastos que aumentan las cifras de manera proporcional, es por esto que se crean diagnósticos para así capacitar al personal con los programas de formación (Ordoñez, 2017).

De este modo el área de SST encargada de estudiar este fenómeno de la accidentalidad laboral, busca reducir la siniestralidad indagando aquellas acciones inseguras y/o condiciones laborales que afectan directamente la sostenibilidad de una empresa, la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Vásquez, León, González & Preciado, 2018). Así el Ministerio de salud y protección social (2012) define el accidente laboral como: “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” (p.4).

Dentro del área de SST actúan distintas profesiones, de acuerdo con la resolución 4502 del 2012 se otorgan licencias principalmente a la medicina, la psicología, algunas ingenierías y a técnicos o tecnólogos encargados del tema de la salud ocupacional (Ministerio de Salud y protección social, 2017). Por ejemplo, la medicina actúa de forma orgánica y epidemiológica respecto a las enfermedades laborales para proporcionar el tratamiento adecuado (Velandia & Pinilla, 2013). Las ingenierías a través del diseño de la medición y de la estandarización de los procesos laborales, evalúan los peligros y cuantifican los riesgos (Heredia, 2014).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Por su parte la psicología impacta a las empresas, ya que presenta otras propuestas para atender fenómenos relacionados con el comportamiento de las personas, como lo son: los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, diagnósticos sobre el clima laboral, entre otros, pues de estas conductas se define la productividad de la empresa (Sanín y Salanova, 2013). Así la construcción práctico-teórica de estas profesiones colabora transversalmente a la construcción de investigaciones que amplíen otras perspectivas.

Es por esto que la psicología estudia la personalidad para entender su influencia en los contextos laborales, ya que del análisis de los rasgos individuales se establecen patrones de conducta en una situación específica como: la toma de decisiones, estabilidad emocional, solución de problemas, seguimiento de instrucciones entre otras que actúan como predictores, teniendo como herramientas el apoyo de cuestionarios, pruebas psicológicas, incluyendo otros métodos de recolección de la información para así hacer más objetiva la investigación (Salgado, 2005).

Atendiendo lo anterior, estudiantes del programa de psicología de la Universidad Cundinamarca, precisan hacer un diagnóstico para identificar aquellos rasgos de personalidad que quizá aumenten la probabilidad de tener un siniestro en el personal de la empresa Pardo Carrizosa Navas, se realizará así, con el fin de dar otra respuesta a la intervención de los accidentes laborales desde la psicología para el área de la Salud y Seguridad en el trabajo (SST).

Para este caso la personalidad es medida por medio de la prueba DISC de William Multon Marston, quien explica que hay cuatro formas de percibir el entorno, a estas las denominó como emociones principales (que más adelante se explicarán), así esta prueba las

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

relaciona con respuestas conductuales propias de cada emoción que dan apertura a un patrón de conductas y que además se adapta bastante bien a los roles exigidos por las empresas, pues explica la personalidad desde las emociones normales y no desde las patologías (Inscape publishing,2005).

### **Justificación**

En Cundinamarca para el año 2017 se reportaron 39.335 casos de accidentes laborales, con una tasa del 9,3% a nivel nacional (Fasecolda, 2018). En el año 2018, la agricultura tiene 514.456 afiliados entre dependientes e independientes al Sistema de Riesgos Laborales, reportando así un incremento en cuanto a la cantidad de accidentes laborales ocurridos, con un número igual a 63.316 lesionados y 31 muertos, aumentando la tasa a un 12,3 % (Fondo de Riesgos Laborales, 2019).

Así, la Organización internacional del trabajo - OIT - (2015) determinó al sector Agrícola como uno de los más peligrosos, junto con la construcción y la minería, por su condición climática, ergonómica y química; este sector representa a 1.300 millones de trabajadores en todo el mundo, en donde 170.000 son víctimas de accidentes mortales.

Siguiendo lo anterior, la Organización Mundial de la Salud citada por la OIT (2015) expone como altamente peligroso el uso de los pesticidas, ya que representan el 14% de los accidentes de trabajo en el sector agrícola del mundo, en donde el 10% son letales por envenenamiento agudo. También se sabe que un tercio de los accidentes letales son provocados por tractores.

Según Gómez y Valle (2007) “las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, representan el 4% del producto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 millones de dólares estadounidenses)” (p.106). Dentro de los gastos también se debe contar: las bajas en la producción a causa de la curiosidad de los colaboradores que son testigos del accidente, costos por daño a maquinaria, redistribución del personal o la creación de una nueva vacante,

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

para el reemplazo de la víctima, entre otros gastos que afectan directamente la economía de la empresa.

En este sentido, se hace necesario realizar un levantamiento sociodemográfico que describa al detalle, las características de la población accidentada y permita el análisis de lo que se denominaría en la academia como variables conexas al fenómeno estudiado y que a continuación se justifican, por otro lado, esta fase del estudio permite canalizar los recursos de la compañía de manera más efectiva y facilita el trabajo interdisciplinar dentro de la misma García, Moreno, Díaz y Valdehita (2007).

El impacto de la accidentalidad laboral también tiene consecuencias a nivel social y de salud mental. De acuerdo con estudios realizados, las condiciones laborales (el desempleo, la contratación temporal, la informalidad entre otros factores) impactan negativamente en la salud mental de las personas, causando principalmente estrés, depresión y ansiedad (Gavilán de Labourdette, 2002).

Visto así, Artazcoz citado por Gómez y Valle (2007) explica que los cambios que día a día transforman el contexto laboral (como la globalización), incrementan el nivel de producción, la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y por ende la exigencia en el desempeño de los colaboradores que demanda un esfuerzo físico y un esfuerzo mental, aumenta la probabilidad de que ocurran accidentes laborales provocados por riesgo psicosocial. Así las pérdidas no solo deben percibirse a nivel físico, sino también a nivel psicológico (despidos, restricciones, descensos, cansancio, entre otros) (Gil-Monte, 2012).

Según Cuarán y López (2012): “En Colombia se realizó la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud Y Trabajo la cual evidenció que los factores psicosociales

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

son los primeros en orden de importancia en la exposición a factores asociados con los accidentes de trabajo” (p.18). De este modo la salud pública en Colombia que está guiada por la ley 1122 del 2007 indica que la política de intervención no sólo aplica en la reparación de accidentes y enfermedades, sino también a nivel preventivo, en donde uno de los contextos clave es el entorno laboral (Ministerio de Salud, 2018).

La psicología ha estado involucrada en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo y ha sido utilizada como herramienta de intervención para influir en las personas, a través de procedimientos experimentales que dan rigor metodológico y estadístico, facilitando la toma de decisiones ante una problemática que involucra a una comunidad (Baez, Briganzoli, Maris Doná, Garzaniti, Manzini, Veneziano & Llanos, 2018). Así la psicología organizacional pretende contrarrestar la accidentalidad por medio de políticas que involucran al personal para concientizarlos de su bienestar y el de los demás (Gómez y Valle, 2007).

Según Salgado (2005) la medición de la personalidad en la psicología ha tomado fuerza pues se ha convertido en una herramienta útil que predice el desempeño y las conductas no deseadas de los trabajadores, dando así información sobre las competencias que debería tener el sujeto para desarrollar una labor específica. Así la personalidad es definida por diferentes componentes como: las conductas observables, conductas internas (pensamientos, emociones, entre otros), aspectos biopsicosociales y culturales que diferencian a un individuo de los otros con el fin de adaptarse a las exigencias del medio (Gálvez, Mingote & Moreno 2010).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Según un estudio, la personalidad influye en la percepción que tiene el colaborador de sí mismo y de su entorno laboral, por lo tanto si éstos manejan una afectividad negativa son propensos a tener altos estados de ansiedad y de sufrir estrés, por consiguiente, aquellas personas con altos niveles de compromiso que trabajan más de lo exigido, suelen desmotivarse con mayor frecuencia ya que las recompensas no se comparan con los esfuerzos realizados; como resultado se halló que la insatisfacción laboral y la fatiga aumenta el riesgo de sufrir un accidente laboral (García, Moreno, Díaz & Valdehita, 2007).

Para finalizar se recalca la importancia del psicólogo ya que los procesos que tiene a cargo ayudan con el bienestar de sus colaboradores y con la sostenibilidad de la empresa, es por esto que esta investigación se identifica con la línea de investigación de desarrollo humano, ya que a través del estudio de la personalidad se crean condiciones en el trabajo favorables que promuevan la mejora continua y la calidad de vida de los trabajadores (Macias & Vidal, 2002). Así, este estudio pretende correlacionar los cuatro factores de personalidad evaluados por el test DISC, con el fin de hallar particularidades que permitan describir el comportamiento de los colaboradores en cuestión de accidentalidad.

La aplicación del estudio se da gracias al apoyo de la compañía Pardo Carrizosa Navas SAS de Facatativá y que pertenece al sector floricultor, con 500 trabajadores a cargo, que muestra interés en realizar el análisis histórico del año fiscal 2017-2018 en materia de accidentalidad. Más adelante se exponen distintos estudios correlacionales de las variables de personalidad con el desempeño laboral e incluso la salud. Esta es una oportunidad para presentar opciones de mejora en las recomendaciones más adelante descritas de acuerdo con los resultados encontrados.

### **1.1. Planteamiento del problema**

La floricultura ha sido en Colombia uno de los sectores productivos más grandes después del Café, líder en los mercados mundiales, incrementando las ganancias de Cundinamarca y Antioquia, generando oportunidades laborales en los habitantes de estas regiones (Ministerio de agricultura, 2018).

Pardo Carrizosa Navas SAS, una empresa del sector floricultor ubicada en Facatativá, abre sus puertas para practicantes de la universidad de Cundinamarca, de los cuales, estudiantes del programa de psicología, participantes en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST), surge una iniciativa por investigar en materia de accidentalidad; dicha iniciativa fue apoyada por sus directivos tras encontrar particularidades dentro de los informes internos en materia de SST al extrapolarlos a cifras y datos aportados por otras entidades.

Según la Gobernación de Cundinamarca (2018) en el año 2017 dentro del departamento, el sector floricultor se encontraba en el tercer lugar a nivel de accidentalidad y de enfermedades laborales. De este modo las organizaciones son afectadas y se ven obligadas a colaborar para que las condiciones de vida del trabajador mejoren, creando así soluciones para motivar al autocuidado, prevenir accidentes y posteriormente ayuden a la recuperación de las personas accidentadas quienes por sus restricciones disminuyen la producción y su calidad de vida (Colorado, 2015).

Sin embargo las consecuencias en este sector a nivel de salud aumentan la probabilidad de adquirir una enfermedad laboral o de sufrir un accidente pues los factores de riesgo proliferan en el constante contacto con las flores y su extenuante cuidado con la

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

manipulación de fungicidas, insecticidas y abonos, pues el manejo de estas sustancias químicas, posturas monótonas (estar de pie, estirar los brazos, el corte de flor, el deshierbe, entre otros), cambios de temperatura provocadas por el invernadero o por el riego de las plantas, provocan abrasiones, desgastes osteomusculares, afecciones respiratorias entre otras lesiones que involucran factores mecánicos, ergonómicos, psicosociales, etc. (Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo, 2014).

Según García (2007) para este caso, la accidentalidad al ser un suceso repentino consta de variables múltiples, en especial de la persona, tales como la edad, estado civil, jornada laboral entre otras que podrían potenciar el siniestro. El análisis de estas variables facilita la inferencia de conclusiones más certeras, académicamente hablando de acuerdo con Díaz Aramburu, Zimmermann Verdejo y De la Orden Rivera (2013), y la mejor distribución de recursos, administrativamente hablando (OIT, 2015).

Dentro de los aspectos sociodemográficos comprendidos en este trabajo también se tuvo en cuenta el tipo de contratación, así en el sector floricultor existen dos maneras de vinculación empresarial: temporal e indefinida. La modalidad temporal se debe a los cambios repentinos que exige el mercado y sus exportaciones, teniendo altas temporadas en diferentes épocas del año sin embargo, aunque ésta medida pretenda mitigar los costos organizacionales también tiene consecuencias negativas a nivel psicológico ya que estos colaboradores, no generan un sentido de pertenencia hacia la empresa, no se identifican con los objetivos de ésta, también suelen mantener una baja motivación ya que su labor no representa ninguna estabilidad para ellos, su familia y demás responsabilidades, además de los largos horarios, los altos estándares de cumplimiento sin algún derecho a vacaciones. (Vesga, 2011).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Otro aspecto que se tuvo en cuenta dentro del sector fue la edad de los colaboradores accidentados, por un lado las contrataciones tanto en temporales como en las mismas empresas sugieren un rango de edad entre los 18 a máximo 45 años de edad, dejando por fuera parte de la adultez media, siendo en su mayoría adultos emergentes los contratados, de éste modo las edades representativas de estos accidentes suelen estar entre los 18 a 35 años, en donde los hombres tienen mayor incidencia en los accidentes laborales que las mujeres (González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro, 2016)

De este modo, surge la idea de buscar métodos que permitan prevenir o predecir conductas e indicadores que favorezcan la ocación de accidentes, así pues, los educandos, haciendo uso de su conocimiento científico en materia de conducta proponen correlacionar los factores de personalidad como marcadores que podrían determinar la relación entre personalidad y accidentalidad, sin abandonar el carácter descriptivo de esta investigación, haciendo una discriminación sociodemográfica con tablas de contingencia que evalúen estas características dentro de los grupos de estudio.

De esta manera se fomentan el desarrollo investigativo y disciplinar dentro de la psicología, así como el ahorro de presupuesto en esta materia de SST de la empresa e incluso dentro del sector floricultor como consecuencia macro, y por último salvaguardar la integridad física y psicológica de los colaboradores vinculados a la empresa.

Es de resaltar que dicha problemática es abordada todos los días por distintos profesionales en disciplinas como la ingeniería ambiental, la medicina laboral e incluso algunos técnicos y tecnólogos en materia, sin embargo, un factor constante e inaccesible por estas disciplinas es la personalidad, constructo abordado por los psicólogos, que presenta

rasgos constantes y pueden ser un marcador importante para los avances científicos en materia de SST (Hermosa, A. y Perilla, L, 2015)

### **1.2. Objetivo general**

Establecer la relación entre los rasgos de personalidad y la accidentalidad, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de los colaboradores de Pardo Carrizosa Navas SAS que podrían influir en la ocurrencia de un siniestro.

### **1.3. Objetivos específicos.**

1. Describir las variables sociodemográficas que influyen en materia de accidentalidad en los grupos de estudio de los colaboradores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS. Para este estudio.
2. Caracterizar los rasgos de personalidad de los trabajadores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.
3. Describir la frecuencia de los accidentes en los trabajadores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.
4. Determinar la severidad de los accidentes en los trabajadores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.
5. Identificar los indicadores de correlación entre las variables de accidentalidad y los factores de personalidad de los colaboradores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS.

### **1.3 Pregunta problema.**

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

¿existe relación entre los rasgos de personalidad y la accidentalidad, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de los colaboradores de Pardo Carrizosa Navas SAS que podrían influir en la ocurrencia de un siniestro?

### Marco teórico

#### 1.1. Orígenes históricos del concepto de personalidad

La personalidad es un término bastante indagado, pues es la continua búsqueda de lo que es el ser humano y la explicación de las diferencias individuales. Por ejemplo, para Bermúdez, Pérez, Ruiz, Sanjuan & Rueda (2011) en su libro psicología de la personalidad hacen una introducción particular:

El término personalidad procede etimológicamente de la palabra latina persona, que se refería a las máscaras que los actores utilizaban en las representaciones teatrales. Cada máscara se asociaba con un tipo de carácter, por lo que el público ya se iba preparando para el papel que cada personaje iba a representar (...) De alguna manera, estos tipos permiten mantener ese valor adaptativo de la conducta (p.1).

La anterior idea hace referencia a cómo los actores dentro de un guion podían interpretar a una persona diferente sin dejar de ser ellos mismos, en donde la máscara representa lo que se pretende proyectar a la sociedad y el rostro oculto por esta, es quien lleva la verdadera intención de sus acciones y emociones. En este orden de ideas el ser humano ha buscado formas de autoconocimiento, intentó explicarse a través de la naturaleza, del pensamiento y del sentido religioso, como una respuesta a esta cuestión, que aún hoy continúa en construcción (Cloninger, 2002).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Por ejemplo, en la antigüedad los pensadores usan diferentes conceptos para referirse al ser (alma, psique, mente) pues se discute su composición entre lo intangible y lo material. Para Platón el cuerpo es la cárcel del alma, ya que es impuro, engañado por los sentidos es inducido al error, así se desprende la polémica del dualismo platónico, pues para éste, el universo es un animal con un alma y un cuerpo cósmicos. En contraparte Aristóteles refiere al cuerpo como una extensión del conocimiento, ya que todo se percibe a través de los sentidos, pues la mente es el mismo cerebro y la personalidad es un estado de este (Fructuoso, 2006).

Cicerón citado por Montaña, Palacios & Gantiva (2009) define a la personalidad de un sujeto en tres aspectos: 1) como se muestra ante los demás, 2) su estilo de vida, a las características que lo diferencian de otras personas y 3) su nivel social dentro de una comunidad.

Más adelante la personalidad se divide en tipos, los cuales pretendían describir a todas las personas clasificándolas en ciertos comportamientos en común ya establecidos. Los filósofos Hipócrates y Galeno, hablaron de la teoría de los cuatro humores, los cuales eran: Flemático (tranquilo, organizado), sanguíneo (hablador, expresivo), colérico (dominante, decidido) y melancólico (analítico, disciplinado); según los autores cada sujeto tenía los cuatro elementos combinados, pero solamente dos de ellos eran los dominantes (Nieto, 2006).

Tras varias escuelas filosóficas interesadas en el estudio de la personalidad, en la edad media se explica al ser como persona y a su vez como esencia divina, el cual es el único dueño de su realidad, pues es natural, racional, tiene un propósito; sin embargo esto resulta incoherente en el contexto legal de la época, ya que los esclavos eran tratados como algo

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

similar a un animal (que carece de cognos) o una propiedad complaciente a los caprichos de su amo (Montaño, Palacios & Gantiva, 2019).

En el siglo XVII, René Descartes en su teoría cartesiana habla del dualismo entre cuerpo y alma los cuales están separados, pero son unidos por glándula pineal, asegura que el alma puede existir sin el cuerpo pues son las ideas independientes de este, pero son las acciones las únicas capaces de materializarlas, es así como el autor describe al sujeto como un ser moral cuyo propósito es pensar para actuar dentro de la sociedad (Puglisi, 2014).

Así otros autores intentan explicar desde diferentes perspectivas a la personalidad y a sus componentes. En 1890, Cattell pensaba que la personalidad dependía de los genes, en sus hallazgos encontró factores comportamentales proporcionados por la herencia, de este modo el autor se da a la tarea de empezar su medición y proponer escalas para explicar la conducta individual (Adán, 2013).

Luego en 1913 surge el conductismo el cual explica la conducta gracias a la interacción con el ambiente. Watson explica a la personalidad a través de las conductas complejas, esto significa que un ser tiene que llevar a cabo una acción para demostrar lo que piensa y siente ante las diferentes situaciones, lo que facilita su medición (Thomson, 1993).

Skinner citado por Ribes (2012), aclara que el conductismo radical está al tanto de esos fenómenos que no son tan fáciles de observar pues pensar también es una conducta, así determina al dualismo como acción y experiencia, acoge la auto descripción como un método de reconocimiento que se da gracias a la interacción social.

Desde otra corriente epistemológica y también a comienzos del siglo XX Freud, un médico que se interesó por la conducta humana, desarrolló su teoría psicoanalítica, que

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

supone la personalidad en tres clases: el yo (parte consciente), preconsciente (regulador normativo social) y el ello (instintos básicos); así desarrolla su teoría en la interacción de aquellas pulsiones (necesidades primitivas) almacenadas en el inconsciente, de forma que las represiones dadas por la experiencia tenían un origen sexual al no ser complacidas, es por esto que el autor fue severamente criticado, pues la teoría del desarrollo psicosexual es bastante explícita al explicar estos fenómenos desde la infancia (Seelbach, 2013).

Uno de sus grandes amigos y colaboradores fue Carl Jung, quien admiraba el trabajo de su colega, ayudó a emprender hasta cierto punto la teoría psicoanalítica, pero tras desacuerdos se vio una fractura en su relación, por supuesto Jung siguió trabajando por su parte centrándose más en lo onírico, la representación de los sueños y el desarrollo de la persona entre dos polos opuestos (Pioton-Cimetti, 2009).

Entonces surge la perspectiva Neo-Psicoanalítica desarrollada por Carl Jung quien según Seelbach (2013) afirmaba que:

(...) se nace con un determinado tipo de temperamento que provoca inquietud principalmente de nuestra propia persona (introvertida) o del mundo exterior (carácter extrovertido); refirió a los introvertidos como personas indecisas y a la defensiva, que prefieren observar al mundo con reserva, sin que se comprometan en forma personal y directa; en cambio, el extrovertido tiene un carácter desprendido y seguro, se siente cómodo en cualquier lugar y hace amigos con facilidad (p.103)

De acuerdo con lo anterior, los extrovertidos parecen dominar de manera externa las situaciones, todo lo referente con las otras personas, pero por el contrario los introvertidos tienden a ser más tímidos con pocas relaciones sociales y más dispuestos recurrir a la

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

experiencia ya vivida para poder actuar. Por lo tanto, para Jung ambos tipos de personalidad pueden presentarse, pero siendo uno más relevante que el otro.

Esto marca la historia del estudio de la personalidad, pues es la primera vez que se habla del concepto de introversión - extraversión, evaluado en distintas pruebas y test desarrollados más adelante. Entonces de forma más concreta la diferencia entre la teoría psicoanalítica y neo- psicoanalítica radica en el centro de atención, pues mientras Freud se centraba en las represiones y pulsiones estudiando el inconsciente, Jung se centraba en el carácter más representativo a través de la interpretación de sueños (Charles, Morris, Maisto, 2005).

Este no fue el único hallazgo en la teoría de la personalidad de Jung, pero si fue el más importante pues le dio paso a otras perspectivas, como la desarrollada por Erik Erickson, el cual comenzó sus estudios de artes en Europa, en donde conoció a su futura esposa quien era psicoanalista y que de una forma paradójica fue este autor el que originó la teoría del desarrollo psicosocial en 1933, que explica el desarrollo de la personalidad a través de la continua interacción entre el Yo (quien tiene una función interpersonal) y la sociedad, de ese modo las personas aprenden a solucionar sus conflictos a través de las diferentes etapas de desarrollo (Cloninger, 2002).

Vigotsky entre los años 1925 y 1934 manifiesta en su teoría sociocultural que la personalidad se desarrolla a través de las interacciones con la comunidad, la cultura y sus costumbres, actuado de forma constructiva en donde el lenguaje juega un papel importante. Así critica las anteriores posturas, pues estas se centran en explicar al hombre sin tener en

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

cuenta su contexto, dejando de lado las realidades sociales a lo que él denomina la historia colectiva (Acosta, 2009).

Más adelante Allport (1936) citado por Montaña, Palacios & Gantiva (2009) determina que la personalidad se da a través del desarrollo ontológico en donde la genética, los factores internos (motivación, aprendizaje, inteligencia entre otros), el ambiente y la sociedad sumadas explican el comportamiento de las personas, categorizadas en rasgos cardinales (propios de la persona), centrales (Influenciado por otros) y secundarios (situacionales).

Eysenck en 1940, siguiendo la idea de la extroversión e introversión planteada por Jung, expone su teoría de los cinco factores, en donde manifiesta que la personalidad tiene bases biológicas, fisiológicas, hormonales, entre otras, de este modo se concentra en reunir diferentes teorías para explicar las diferencias individuales, convirtiéndose en un modelo psicobiológico. Así, construye cinco categorías: apertura al cambio, responsabilidad, extraversión, amabilidad y estabilidad emocional (Schmidt, Firpo, Vion, Oliván, Casella, Cuenya & Pedrón, 2010).

Más recientemente se encuentran tres grandes teorías según Cantón, Cortés & Cantón, (2014) hablan la teoría de rasgos, en donde estos están predisuestos genéticamente y se mantienen en el tiempo activándose de acuerdo con el contexto. Por otro lado, la teoría de los estadios se refiere a un ciclo vital, pasando así desde la niñez hasta la tercera edad, explica la personalidad como algo que cambia con el tiempo y que trasciende en cada etapa a la maduración. Por último, está la teoría de los modelos contextuales en donde el contexto

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

(hechos históricos o situaciones culturales) y los atributos internos, son los que definen la personalidad.

Finalmente, el psicólogo y doctor en leyes William Multon Marston, quien estudió en la universidad de Harvard y se interesó en la psicología, inicia una tesis doctoral que correlaciona la presión sanguínea con el engaño a través de la invención del polígrafo. Tiempo después, desarrolló su teoría de los cuatro factores (dominación, inducción, sumisión y conformidad) influenciado por el psicoanálisis, reconociendo la personalidad como un factor dinámico y situacional, en donde a través de su libro llamado “Emotion of normal people” habla de la psicología de la normalidad (Pérez Fernández, 2010).

### **1.2. Teorías humanistas de la personalidad**

#### Abraham Maslow

El humanismo surge como un pensamiento holístico del ser, pues para este es necesario comprender todos los aspectos que conforman al humano, así esta visión rompe las transcendencias de los enfoques tradicionales (el psicoanálisis y el conductismo) (Riveros, 2014). Dentro de este enfoque se encuentran autores que describen propiamente la personalidad desde este paradigma.

Abraham Maslow nacido en 1908 en Nueva York, primogénito dentro de una familia de procedencia rusa, la cual es bastante exigente a nivel académico con el autor y consecuencia de ello crece de manera solitaria y ensimismada. Más adelante éste empieza a interesarse por la psicología cuando llega a la universidad de Wisconsin, pero no es sino hasta 1951 que el autor comienza a hablar de la psicología humanista influenciado por Goldstain de quien replica el concepto de autorrealización (Boeree, 2006).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Es así como se convierte en uno de sus máximos representantes del humanismo, en donde explica que las personas son buenas de una manera innata, gracias a aquellos valores que ayudan a optimizar la realización de sus potenciales, es por esto que las decisiones tomadas por las personas dependen de la conciencia y la responsabilidad ética que tengan con los demás. Ésta conciencia (self) de sí mismo a su vez proyecta la imagen que pretende dar el sujeto a los demás (Hoffman, 2009).

Para Maslow el desarrollo del self se genera gracias a la emoción de las conductas que son el medio para saciar las necesidades, una vez se satisface dicha necesidad se genera otra como que modifica el comportamiento del individuo; dentro de esas necesidades Maslow construye una pirámide que explica como de una necesidad básica se trasciende a una más compleja convirtiéndose en motivación, partiendo en dos este tipo de necesidades: la primera como las deficitarias (fisiológicas, seguridad, amor y afecto) y la segunda como el desarrollo del ser a través de la autorrealización (Angarita, 2007).

Así la autorrealización en un sujeto es determinada como la motivación o impulso por mejorar las condiciones de vida ya establecidas De éste modo la psicología humanística ha dado apertura a otras visiones que colaboran al conocimiento de ésta, además de la ciencia es por esto que Maslow se basa en otras perspectivas un poco más filosóficas y teológicas que definen al ser (Riveros, 2014).

### **Carl Rogers**

Nacido en Oak Park, Estados Unidos de América, en marzo de 1902 bajo un hogar de religión protestante, recibe una estricta formación hogareña tradicional, cargada de valores éticos y morales con una fuerte disciplina hacia el trabajo. Posteriormente estudia

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Psicología y se doctora en donde sería posteriormente catedrático, Teachers College, en Nueva York, carrera que lo llevo a Chicago donde se desempeñó como presidente de dos grandes asociaciones de psicólogos, entre ellas la American Psychology Association (1945-1946) posterior a esto trabajo en distintas instituciones educativas en el área de investigación, en California, donde paso sus últimos días (Pezzano de Vengoechea, G. 2001)

Rogers desarrolla su teoría de la personalidad hacia el año 1967 tras la práctica clínica poco convencional, debido a que centraba su análisis en la persona más que en la teoría, proponiendo al paciente o cliente como experto en lugar del terapeuta (Montaño Sinisterra, Palacios Cruz, & Gantiva, 2009).

En su teoría de la personalidad afirmaba que las realidades eran percepciones propias que solo podían ser comprendidas por si mismos, proponiendo al self (percepción propia de la experiencia) como partícula de la esfera de la experiencia como entes formativos de la personalidad, partiendo del principio que todo ser humano es bueno y nace con un carácter positivo hacia el logro, y dado que la experiencia es subjetiva, selectiva e incompleta genera posturas ante el mundo inmediato a pesar de que la percepción diste del mundo real que supone la esfera de la experiencia (Cloninger, 2003).

El self representa una figura dinámica e inestable, por lo que se propone como proceso formativo que se da en tres figuras distintas, el self real como la estructura misma del ser siendo la parte más objetiva de sí mismo; el self ideal, que se propone como la figura de la persona que anhela ser integrando la ética, los valores, emociones y creencias del individuo; y finalmente el entorno social encapsulado en la esfera de la experiencia que

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

es aquello que el entorno percibe del individuo, y puede estar compuesto también por expectativas que se forman de acuerdo al contexto, reconociendo en estas tres el carácter dinámico y adaptativo que los componen (Artiles et al., 1995).

De esta última figura de interacción entre los tres tipos de percepción, y teniendo en cuenta el carácter dinámico, ético, moral y emocional que propone Rogers, se desprende la teoría de Multon Marston, en la que se centra este estudio y se explicará más ampliamente en el siguiente capítulo.

### **Teoría DISC**

Elaborada por William Moulton Marston, psicólogo estadounidense nacido en 1893 en una familia de clase media, cuyo interés profesional inicialmente se vio movido al derecho, donde se licencio hacia 1915, sin embargo tras su catedra de psicología legal y del testimonio con Hugo Munstemberg, se fue interesando más y más por el mundo de la psicología (Pérez Fernández, 2010).

Tras realizar sus estudios e investigaciones sobre el test del engaño, hoy conocido como polígrafo, se interesó por desarrollar la teoría DISC, que surge del estudio correlacional entre el ambiente y las emociones del individuo, en este caso Marston, observa las respuestas fisiológicas de las emociones, fusionando así un paradigma materialista (evidencias tangibles) y vitalicio (centrado en el existencialismo y la razón del ser) (Marston, 2005).

A partir de lo anterior Marston identifica dos tipos de personas, activas y pasivas en un eje “Y”, mientras que en el eje “X” ubica el tipo de filiación de los individuos, hacia las tareas o hacia las personas de este modo se identifican los cuatro factores expuestos en la

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

teoría, Dominancia (D), con un tipo de persona activa y con filiación a la tarea, Influencia (I) como una persona activa pero con filiación a las personas, estabilidad (S), como un carácter pasivo con filiación a las personas, Conformidad (C), con un carácter pasivo y con filiación en la tarea (Bhardwaj, Mishra & Hemalatha, 2017).

El factor de dominancia presenta un perfil de seguridad, confianza en sí mismo, son líderes, toman la iniciativa, usualmente prefieren estar en posiciones de poder o trabajar en áreas que le permitan hacer las cosas bajo sus propias condiciones, son bastante lógicos y prácticos a la hora de tomar decisiones, aunque se les dificulta un poco la empatía y el manejo de emociones, no les gusta la rutina y pueden generar ambientes tensionantes cuando no es necesario debido a que pueden ser impacientes con los demás y procuran querer y hacer las cosas de forma muy rápida (Marston, 2005).

El tipo de personalidad influyente es según Algert y Watson (2000) personas muy altruistas, y optimistas, les gusta el contacto social, de hecho, no tienen problema en convertirse en el centro de atención o entablar nuevas relaciones son creativos y bastante buenos en mediar relaciones interpersonales, sin embargo les hace falta atención al detalle y en muchos casos el cumplimiento de objetivos, promesas o compromisos, pues tiene más a prometer que a involucrarse en las actividades.

El factor de estabilidad describe a personas pasivas, algo introvertidas y muy adaptados a la rutina, usualmente son muy leales, son buenos oyentes, tienen gran nivel de paciencia y son muy empáticos, en ocasiones prefiere hacer las cosas de manera fácil en vez de hacer las cosas correctas, suelen ser personas lentas (hipoactivas) y con bajo nivel de toma

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

de decisiones, antepone la necesidades de los demás a las propias, y suele dificultársele bastante la adaptación a cambios (Bhardwaj, Mishra & Hemalatha, 2017).

El factor de conformidad se define según (Discprofile, 2014) en personas orientadas a la planeación, supremamente perfeccionistas y con atención al detalle, persistentes hasta el final suelen ser críticos, bastante analíticos y suelen ponerse metas muy altas, tanto a sí mismos como a los demás, son realistas y minuciosos, en ocasiones pueden ser solitarios, son ecuánimes y prefieren no expresar sus sentimientos.

Estos factores se conjugan y forman la unidad de la persona, aclarando que cada uno posee los cuatro factores en distintas proporciones y que según su conjugación muestran un perfil distinto de personalidad que con el paso del tiempo se ha usado para la caracterización académica y laboral, aportando tres perspectivas, en primer lugar la imagen de si mismo, donde se aproxima más a los deseos que tiene de autorrealización, la perspectiva social, que es la imagen que los demás perciben del individuo, y finalmente la imagen real proyectada en la intimidad (Algert y Watson, 2000).

### **1.3. Accidentes laborales**

En la antigüedad se creía que un accidente era un castigo divino, luego se trasciende a la edad media en donde la iglesia católica es quién interviene en estos casos como una obra de caridad a las personas lesionadas, pero después con la llegada de la revolución industrial y la maquinaria pesada se incrementa la accidentalidad dentro de las empresas, obligándoles a conseguir soluciones para resolver tanto la situación de los accidentados, como para afrontar legalmente las muertes de los mismos (Ministerio de protección Social, 2004)

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

En este orden de ideas se hace necesario construir normativas que colaboren a abordar los accidentes, de este modo Arias (2012), refiere que en la edad de bronce la palabra trabajo (*Tripalium* en latín) es utilizada para determinar el lugar en donde castigaban a los esclavos cuando éstos incumplían con sus obligaciones, para este entonces la mayoría de los accidentes se presentaban dentro de la guerra y la esclavitud, a partir de esto se hallan documentos como el código Hammurabi, el Urnammu, el Lipit Ishtar o las leyes de Eshuma que pretendía sancionar a aquel que dañara a las personas encargadas de producir y se tuviese un control sanitario.

Como resultado, en la era clásica 499 a.C. el estudio de la seguridad en el trabajo fue uno de los temas a tratar en los gimnasios griegos por personajes como Hipócrates y Aristóteles, en las investigaciones romanas hechas por Plinio y Galeno, se encontró aspectos sobre los componentes químicos, elementos de protección para los esclavos, e incluso describieron ampliamente las enfermedades causadas por el trabajo (Gastañaga, 2012).

En la edad media la mayoría de los accidentes que ocurrían sucedían por la ingesta y manipulación de químicos que producían intoxicamiento por mercurio, ya que en este periodo la alquimia es un movimiento filosófico, que pretendía preservar la vida del oro, transformado la materia en este preciado metal; sin embargo la utilidad de este químico había trascendido en la utilización de productos cotidianos, como la pintura, el termómetro, el maquillaje, la minería entre otros convirtiéndose en tema de salud pública y la salud del trabajador, ya que muchos de ellos morían por envenenamiento y eran víctimas de enfermedades respiratorias entre otras (Chadid, Molina, Palacios, Ruiz & Serna, 2014).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Dentro de la misma edad media y en el recentismo aparecen las clases sociales y dentro de ellas los gremios artesanos, textiles y agricultores, quienes, en desacuerdo por los pagos y los tratos, se preocupan por generar mejores condiciones laborales (Arias, 2012). Pero no es hasta 1700 que Bernardino Ramazzini estudia la relación entre el trabajo y la enfermedad, categorizando las diferentes ocupaciones y las enfermedades que se desprenden de las mismas (Moreno, 2011).

Trascendiendo a la época industrial la situación para los trabajadores se complica en materia de accidentes a tal punto que el 50% de los trabajadores morían con una edad menor o igual a la de 20 años. Las circunstancias cada día eran más crueles y las injusticias aún mayores, hasta que en 1883 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una institución que busca la protección y la seguridad de las personas en su labor (Colorado, 2015).

Es en este momento de la historia en donde se vuelve necesario esclarecer qué significa un accidente y bajo qué parámetros se considera un accidente laboral. Para López Cepeda, Andrade, Tarabla, Porchietto, Lisandro, & Molineri, (2014) un accidente laboral es toda lesión que afecta al trabajador por causa de las actividades establecidas dentro de su contrato.

Sin embargo, la complejidad de estas situaciones hace que poco a poco más autores quieran a aportar a este concepto complementando desde otros factores. De este modo Colorado (2015) explica que:

En general los accidentes de trabajo no respetan condiciones sociodemográficas, y no hay causa o lugar específico para este tipo de acontecimientos ya que son sucesos

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

inesperados representando una fuerte agresión a la integridad física y/o psicológica de una persona (p.3).

Así este autor manifiesta el carácter situacional que puede llegar a producir los accidentes laborales, teniendo en cuenta que las pérdidas no solo prevalecen de forma física sino también en la salud mental del colaborador. De acuerdo con la norma GTC 45 (2010) este se produce bajo la ejecución de una labor ordenada por el superior inmediato, así ésta no tenga que ver con las funciones para el cual fue contratado o cuando se está ejerciendo una tarea propia del trabajo.

Así se vuelve necesario comprender cómo funciona la normativa dentro de cada contexto para hacer factible las investigaciones de cada empresa y que dentro del marco legal todas entiendan exactamente lo mismo. Por ejemplo, para Colombia la Ley 1562 de 2012 define los accidentes de trabajo como 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 (p.3)

Dentro de la misma ley se especifican otras causales asociadas al accidente de trabajo como: cuando la empresa facilita el medio de transporte a través de rutas y ésta le genera algún daño a los colaboradores; cuando el trabajador está en un permiso sindical y la actividad de este, es la que provoca la lesión, al igual que cuando la empresa proporciona espacios recreativos y culturales.

Así el Decreto 1072 de 2015 citado por el Ministerio de salud y protección social (2017), establece la necesidad de reportar los accidentes apenas la empresa tenga conciencia de su existencia:

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Las organizaciones están en la obligación de reportar lo ocurrido en un lapso no mayor a 2 días hábiles a la ARL, por leve o grave que sea, a su jefe inmediato quien pondrá en conocimiento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que se proceda a tomar las acciones necesarias (...) En el evento de accidente se deberá diligenciar el formato único de reporte de accidente de trabajo a través de la Subdirección Gestión del Talento Humano apoyado por el área de Seguridad y Salud en trabajo, debe contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos (...)se deberá acudir a la IPS adscrita a su EPS o al centro hospitalario más cercano de acuerdo a la recomendación emitida por la ARL (p.5).

De este modo se hace necesario generar espacios en donde sea la prevención y el seguimiento de los riesgos, aquellas formas para combatir la accidentalidad, ya que son los accidentes un problema de salud pública y a su vez problema de la salud integral del colaborador, pues son ellos los que permanecen con las secuelas de las lesiones, invirtiendo tiempo y dinero para su recuperación, en muchos casos perdiendo un puesto de trabajo (Colorado, 2015).

### **1.3.1. Variables Alternas**

#### **Influencia del tipo de contrato**

Los contratos laborales regulan los aspectos legales de la empleabilidad del contratante, se presentan de dos formas: por escrito o de manera verbal, temporal o

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

indefinido; dentro de estos está: la subordinación, la cantidad de horas que debe trabajar, las funciones, el salario, el periodo de prueba y la duración del mismo junto con el pago de las prestaciones sociales (si aplica), entre otros (Ministerio de Protección Social, 2011).

En la contratación de personal se han dado diferentes políticas como la tercerización a través de outsourcing o empresas temporales que manejan contratos de obra labor (usualmente utilizados por cortos periodos de tiempo cuando la producción es alta), que hasta cierto punto suele ser beneficioso para la empresa si de economía se trata pues se evita el pago de indemnizaciones, pero a nivel psicosocial evita que las personas generen un sentido de pertenencia, confianza y compromiso con la organización (Vesga, 2011).

Es por esto que la evaluación de la satisfacción laboral en las organizaciones ha tomado fuerza ya que han demostrado tener relación con la cantidad de accidentes laborales ocurridos dentro de las mismas, así las personas con un contrato temporal suelen tener un bajo desempeño, pues les genera inestabilidad (Martínez, Mármod, Meroño & Montiel, 2014) esto concuerda Acevedo & Yánez (2016) quien manifiesta que los contratos temporales tienen una incidencia dos veces más alta de sufrir un accidentarse que aquellos que son contratados por un tiempo indefinido y que además tienen experiencia.

## **Salud**

La salud en Colombia no solo se enfrenta a las patologías que afectan a la población, pues se ha encargado de manera preventiva establecer seguimientos a ciertos contextos en donde se encuentran los usuarios, uno de esos espacios se da en los espacios laborales ya que es allí donde las personas invierten parte de su vida (Velandia y Pinilla, 2013).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Dentro de las condiciones de salud, la floricultura al pertenecer al sector agricultor viene acompañada por todos los riesgos antes mencionados que deterioran la salud de los colaboradores como: el uso de plaguicidas, fungicidas e insecticidas por ejemplo para Carrillo y Enanue (2002) en Colombia el uso de estos químicos por hectárea se estima entre los 200 kg y los 350kg cada uno por año, la cual es exagerada si se compara con los 100kg de químico por hectárea utilizada en los cultivos de Holanda al año.

Dentro de los otros riesgos se encuentran los factores ambientales como los de temperatura y el polvo, sumado a la ergonomía exigida por las plantas por las largas jornadas, generando malestar a mediano plazo. Sumado a esto la exposición a la misma flor en algunos casos genera alergias, problemas respiratorios, daños en la piel y el riesgo mecánico como el uso de guillotinas y tijeras que representan la mayoría de los accidentes (Baldi, Lebailly, Rondeau, Bouchart, Blanc-Lapierre, Bouvier & Garrigou, 2012)

Es por esto que se hace necesario el medir aspectos de la salud interesantes y que dan una explicación al fenómeno de la siniestralidad. “Uno de los pasos para ello es conocer el perfil de salud y de exposición a factores de riesgos laborales y generales de los trabajadores, para contar con información que oriente el diseño y evaluación de intervenciones de salud en los lugares de trabajo” (Hoffmeister, Vidal, Vallebuona, Ferrer, Vásquez, & Núñez, 2014).

### **Género**

Para González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro (2016) el género también es un predictor en términos de accidentalidad, es así que en la mayoría de los indicadores es el hombre el que con mayor frecuencia se accidenta. Para (Pérez y Muñoz 2014) uno de los motivos según el autor se debe a que éstos ejecutan funciones con alta peligrosidad (soldar,

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

fumigar, mantenimiento eléctrico, conducir, manejo de alturas, en comparación con el género femenino). De acuerdo con Padrón, Pérez, de las Nieves, Márquez, González & Pérez (2017) es importante la inducción para capacitar al personal con el uso de los elemento de protección personal, ya que en la mayoría de los accidentes registrados son los hombre quienes hacen caso omiso de esta norma.

Para Gómez y Valle (2007) las mujeres son la que más sufren a nivel de enfermedad laboral ya que sus funciones son rutinarias, acompañadas de movimientos repetitivos, causando un desgaste físico a lo largo de su vida laboral. En la floricultura las mujeres son esencialmente seleccionadas para que se desempeñen en funciones como: corte, clasificación, desbotones, empaque, entre otros que denota la delicadeza y el cuidado que éstas manejan en este tipo de tareas y que a su vez son constantes en su rendimiento productivo (Carrillo y Enanue, 2002). Para Martínez, Mármol, Meroño, & Montiel, (2014). También las mujeres suelen tener tasas más bajas de accidentalidad pues suelen ser más conformes y estar satisfecha con su trabajo.

### **Edad**

La edad ayuda a comprender el ciclo de vida de las personas, partiendo de que cada etapa trae diferentes aspectos que ayudan al crecimiento y que podrían ayudar a explicar la frecuencia de la accidentalidad dentro de un rango de edad específico. Por ejemplo para Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro (2016) la mayoría de los accidentes les ocurre dentro de la adultez emergente (entre los 18 y los 35 años), según los autores esto se debe a falta de experiencia, capacitación y sensibilización en los jóvenes respecto a los riesgos y las consecuencias respecto a ciertas acciones.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Para Papalia y Martorell (2016) la adultez emergente es la apertura a la adultez en donde la adolescencia acaba pero aun así el rol de adulto no está definido, es por esto que estas personas con facilidad se abren a nuevas experiencias lo cual a veces suele ser angustiante aumentando la posibilidad de sufrir de estrés. De acuerdo con el autor aunque cuentan con una buena salud la gran mayoría de los accidentes son provocados en esta etapa de la vida.

Así Salazar, Martínez, Mazacová, Ibarra, & Olivares (2018) explica que la mayoría de los adultos emergentes, suelen ser despreocupado por su salud, por un lado consumen en mayor medida sustancias alucinógenas y alcohólicas, no visitan el médico con frecuencia, en general no tienen conductas de autocuidado, es por esto que se hacen más propensos a desarrollar una enfermedad en la adultez media o de accidentarse.

### **Estado Civil**

Otro factor importante dentro de la accidentalidad es entender si la situación sentimental de la persona; para Ibáñez Díaz, J. A. (2016) el conflicto familiar puede afectar el desempeño del trabajador generándole agotamiento e inestabilidad emocional, así este factor es importante pues la cantidad de hijos, la situación actual del colaborador con la pareja, la situación económica entre otros aspectos familiares, podrían actuar en contra del bienestar de los trabajadores. Para Severiche, Sierra y Osorio (2018) son los hombres más propensos a sufrir de esta inestabilidad, sin embargo para estos autores tienen más probabilidades de accidentarse aquello que permanecen en unión libre o en soltería.

### **Severidad y agotamiento**

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Dentro de la medición se sabe que la severidad funciona como un indicador que pretende saber el nivel de afectación de la víctima en un accidente, para esto es importante clasificarlos en dos tipos: leves y graves esto se determina de acuerdo a la cantidad de días perdidos en una empresa a causa del accidente laboral, por ejemplo un accidente grave debe tener una incapacidad mínima de 30 días (Gallego y Correa, 2000).

Uno de esos factores que pueden incrementar la severidad es el agotamiento (físico y/o mental) que como un mecanismo de protección en las personas, que si bien puede darse por diferentes motivos, por ejemplo: las largas jornadas laborales, pues esto aumenta el cansancio del colaborador, lo cual genera un total desentendimiento por la tarea ejercida, la calidad del trabajo y que pone en riesgo la salud de el colaborador accidentes (Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo, 2014). Es por esto que las tareas repetitivas sumadas a un alto pico de producción aumentan la probabilidad de sufrir un accidente (Neisa y Colorado 2010).

### **1.4. Marco legal**

La necesidad de otorgar un marco jurídico en la accidentalidad de las organizaciones empieza por la administración, control y cuidado de los recursos de las mismas, en donde las normas son creadas para orientar, estableciendo parámetros de estricto cumplimiento a nivel investigativo, preventivo y formación para generar acciones correctivas en situaciones en donde se puede presentar el accidente.

En Colombia, desde épocas coloniales (1500-1700) se ha intentado trabajar en el concepto seguridad y salud en el trabajo, si bien este es un concepto reciente, se empezó a legislar normas que promovieron el buen trato de los trabajadores. Según Rúa y Peláez (2016)

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

hacia 1904 el general Rafael Uribe Uribe, elabora un tratado sobre salud de los trabajadores, seis años más tarde, se exige que se indemnice a los trabajadores víctimas de accidentes laborales. En 1934 se abre la oficina de medicina laboral en Bogotá, donde se estudiaban los accidentes y enfermedades laborales.

En 1946 se crea al Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) con el fin de cubrir aquellas personas vinculadas formalmente al sistema laboral en cuanto a los riesgos profesionales, acogiendo la filosofía del modelo alemán: el Seguro Social Obligatorio; Sin embargo este método deja de lado a los trabajadores independientes y por ende olvida los riesgos que conlleva su labor, solo hasta el 2003 con el decreto 2800 estos trabajadores independientes obtienen este derecho (Arango-Soler, Luna, Correa & Campos, 2013).

Así los decretos 3169 y 3170 fueron los primeros en organizar y clasificar las actividades labores de acuerdo con el nivel de riesgos junto con la atención de los accidentes, generando obligaciones a los empresarios en cuanto la salud e higiene las cuales beneficiaban a los trabajadores incorporados por las mismas (Correa-Moreno, Luna-García, Arango-Soler & Campos, 2015).

Según el Ministerio de protección social (2004) en 1950 se crea el código sustantivo del trabajo en donde los artículos del 55 al 60 se refieren a la salud ocupacional, a la cantidad de horas legales trabajadas en una jornada diaria, prestaciones por accidente laboral, el derecho al descanso y en sus artículos del 348 al 352 hablan de la higiene y seguridad en el trabajo entre otros aspectos propios de esta área.

En la década de los 80s se produce una crisis para abordar el área ya que se contraponen dos visiones, la primera como aquella que cubre los riesgos laborales de todas

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

las personas pertenecientes a una empresa y la segunda como aquella que debería cubrir a todas las personas que elaboran sin importar el tipo de contrato, aun siendo un trabajo informal. También se discrepa porque la legislación aplicable no era clara, y a su vez era difuso saber a qué entidades estatales les competía la salud ocupacional quedando, por último, en las manos del Ministerio de salud y el Ministerio de trabajo (Arango-Soler, Luna, Correa & Campos, 2013).

En 1983 las entidades a cargo anteriormente nombradas crean a través del decreto 586 a El Comité Nacional de salud ocupacional, que da inicio a la administración de la salud ocupacional de Colombia, a través del Plan Nacional de Salud Ocupacional, en el cual nace el decreto 684 de 1984 con el fin de orientar las actividades y programas en las organizaciones públicas y privadas (Ministerio de protección social, 2017).

De acuerdo con lo anterior la resolución 2013 de 1989, instaura el área de salud y seguridad en el trabajo dentro de las organizaciones, inicia el control a través de indicadores con el decreto 776 de 1987, proponiendo la tabla de evaluación de incapacidades de acuerdo a la cantidad de accidentes sufridos en cada empresa (Lizarazo, Fajardo, Berrio & Quintana, 2011).

En consecuencia, la ley 100 de 1993 y el decreto 1295 de 1993 generan un nuevo panorama en el país, con el objetivo de generar una cultura de prevención y promoción de la salud de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, a través el Sistema de Riesgos Profesionales, ya que el Instituto Seguro Social (ISS) manejaba estos aspectos a nivel de reparación (Diagnóstico, tratamiento, incapacidades, pensión, indemnización entre otros) (Lizarazo, Fajardo, Berrio & Quintana, 2011).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Con este nuevo sistema también llegan entidades como: administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) con el fin de orientar los accidentes laborales y que con la ley 1562 de 2012 trascienden a ser Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Instituciones Promotoras de Salud (IPS) y las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) hechas para proceder ante las enfermedades generales o de origen común, maternidad entre otros (Cavanzo & Fuentes, 2003).

Seguido de esto en el año 2002 nace la ley 789 que habla del Ministerio de Protección Social, resultante de la fusión entre el Ministerio de trabajo y el Ministerio de salud, creándose este sistema, con el fin de disminuir las diferentes vulnerabilidades en la población colombiana y defender sus derechos (el trabajo, la calidad de vida y la pensión) (Ministerio de protección social, 2004).

Según el Ministerio de trabajo (2015) indica que:

Más adelante la legislación interviene en la investigación de incidentes y accidentes laborales dentro de la resolución 1401 del 2007 (...) el decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.15 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

mediciones ambientales cuando se requiera. Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

En la actualidad, se han hecho grandes avances, y en pro de la calidad y la universalización de las condiciones laborales, se han creado certificaciones que permiten estandarizar los procesos de seguridad y salud en el trabajo por medio de organizaciones tales como ICONTEC (Instituto Colombiano De normas técnicas y certificación), la cual a través de su guía GTC45 orienta a través de su modelo, la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos y que tienen sus cimientos en la Norma OHSAS (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) (ICONTEC, 2010).

Dentro del manejo de esta normatividad solo las personas indicadas por la ley pueden hacer este tipo de diagnóstico y emitir conceptos. De acuerdo con la resolución 1111 del 2017 que habla de los estándares mínimos del sistema de salud y seguridad en el trabajo, manifiesta que las personas encargadas de estas áreas deben tener por lo menos 2 años de experiencia, el curso de 50 horas para diseñar el SG-SST de organizaciones con personal igual o mayor a 10 personas (Palomino, 2018).

Para concluir es importante entender la evolución del sistema de salud y seguridad en el trabajo en el país, ya que a través de los diferentes modelos, guías y certificaciones, las empresas cada vez están más preocupadas por preparar a su personal, formarlos y estar al tanto para garantizar un servicio óptimo en cuanto a la protección de los mismos; para esto los estudios realizados por las diferentes áreas de la salud, también son utilizadas como una forma de cuantificar y entender los diferentes fenómenos, que están directamente involucrados con la accidentalidad de los trabajadores, que buscan diagnosticar y generar

planes de acción para contrarrestar aquellas problemáticas interfieren con la productividad y sostenibilidad de una empresa.

### **1.5. Código deontológico**

Situaciones de injusticia han marcado la historia de la humanidad, hechos que han acabado con la vida de los seres o los ha perjudicado permanentemente han causado que diferentes autores bosquejen propuestas para intervenir o llevar a cabo procesos experimentales dentro de una comunidad. Hipócrates en la antigüedad como inicio crea el juramento hipocrático, principalmente construido para la medicina con el fin de guiar al profesional en circunstancias donde los pacientes se encontraban en riesgo crítico, de este modo cualquier intervención podía llevar al médico a la cárcel, si no se pensaba bien (Benavides, 2007).

Sin embargo, era necesario un lenguaje global para todos los profesionales, dentro de los tribunales el derecho interpretaba un lenguaje para defender a sus acusados que solo se basaba en subjetividades, pero no es sino hasta la mitad del siglo XIX que Jeremy Bethan emite el concepto de Deontología para determinar hasta qué punto una acción es buena o mala con el fin de separar la ley de la moralidad (Muñoyerro, 2012). Otro punto clave en la historia fue el la rebelión del paciente, ya que la atención para los ricos y los pobres era totalmente distinta, los abusos en las empresas y del mismo servicio de salud no daba más elección que someterse al tratamiento que propusiera el médico y enfrentar las consecuencias; es así como se abre un nuevo paradigma pues se necesitaban políticas igualitarias que atendieran a cualquier persona y que a su vez la intervención del profesional para con el paciente mantuviera conceso que respetara cualquier decisión que éste tomara

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

(siempre y cuando esta decisión no afecte a otros) y que su situación no se divulgara a terceros (Lázaro, & Gracia 2006).

En el año 1953 la psicología a través de la American Psychological Association (APA) saca su primer código, en donde se discuten situaciones conflictivas dentro del ejercicio profesional (Ferro, 2005). En 1964 se da la declaración Helsinki la cual parte del uso de principios éticos para hacer investigación en seres humanos y animales, (que parte desde el código de Nüremberg en 1947) (Manzini, 2000). El primero de ellos habla de beneficencia (hacer una praxis con calidad), el segundo de no maleficencia (seguir la normativa y actuar sin hacer daño), justicia (Atender las necesidades del paciente), autonomía (respeto por la decisión de los pacientes), fidelidad (secreto profesional) y veracidad (actuar moralmente) (Universidad de Chile, S.f).

Esto se define con el propósito de entender que esta ciencia social debe asumir un papel ético dentro las investigaciones realizadas, pues la sociedad se ve beneficiada por éstas y es el deber de los profesionales realizar una buena praxis en su diario vivir. Explícitamente la ley que respalda y orienta a los psicólogos en Colombia es la ley 1090 de 2006, en la cual se describen los derechos, deberes y prohibiciones (Colpsic, S.F).

### **Marco epistemológico**

Hoy en día las organizaciones buscan la forma de cuantificar los procesos internos que ayuden a formar estándares que garanticen sostenibilidad. De acuerdo con lo anterior Taylor Citado por Barba (2010) define en su teoría de los principios de la administración científica, la necesidad de seleccionar y entrenar el personal para así organizar sus empleados según sus aptitudes y así aumentar la producción. Así Taylor se ve obligado a medir movimientos y tiempos en cada labor para establecer indicadores de rendimiento haciendo más exigente el proceso.

Sin embargo, en Europa del siglo XIX, Galton inspirado por el Darwinismo explica que en el proceso de selección existen otras diferencias individuales, como la inteligencia que podría facilitar o, por el contrario, dificultar una labor. De este modo, la psicología inicia un nuevo rumbo a través de los test y pruebas que puedan medir los diferentes procesos mentales (Castaño, 2016).

De acuerdo con la anterior los diferentes constructos psicológicos, como la personalidad, empezaron a tener mayor importancia en las organizaciones, ya que estos eran capaces incluso de predecir comportamientos en situaciones adversas, tener control de la accidentalidad, el ausentismo y la satisfacción laboral (Salgado, 2005)

A continuación, se presenta un estudio ejecutado en México en donde se comprueba la efectividad de la prueba a la hora de medir rasgos de personalidad en contextos laborales.

Según un estudio realizado en la Universidad Jesuita de Guadalajara, demuestra que hay relación con los estilos de personalidad de los empresarios y el éxito de sus exportaciones. El estudio de corte descriptivo, transversal y analítico toma las siguientes

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

variables: la variable independiente (VI) como rasgos de personalidad y la variable dependiente (VD) como el éxito de las exportaciones. Por ende, el éxito de las empresas es medido en aquellas en donde mínimo el 30% de sus ingresos pertenece a sus exportaciones (Gil y Nuñez, 2017). El estudio se realizó comparando 32 empresas exitosas en exportaciones con aquellas que no lo eran, las cuales también eran 32 en donde los 64 empresarios desarrollaron el test virtual.

De acuerdo con los resultados proporcionado por el test de DISC los empresarios exitosos tuvieron los siguientes puntajes en los perfiles: C=32.91%, D = 31,64%, una I= 22,36 y una S = a 13,08%, los cuales demuestran que los empresarios exitosos suelen ser arriesgados, dominantes, meticulosos en cuanto a la normatividad, que llevan relaciones interpersonales positivas y que no se ajustan a una rutina.

Mientras en el grupo de aquellas empresas no exitosas los resultados fueron los siguientes: S= 32%, C= 26.22 %, una I= 23.55 y una D baja = 18,22 siendo característico de estos empresarios el no buscar cambios, mantenerse de la misma forma cumpliendo las normas, aunque no al mismo nivel en comparación a los empresarios exitosos, con casi un mismo nivel en cuanto a las relaciones interpersonales en comparación con el otro grupo y un bajo interés por querer tomar riesgos y ser líderes. Sumado a la aplicación del anterior test, se verificaron algunos datos a través de una encuesta los cuales reafirmaron los puntajes en los estilos de personalidad.

De acuerdo con los estudios de personalidad y como se ha dicho anteriormente, este constructo también ha colaborado en la medición de la accidentalidad dentro de las empresas,

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

ya que por medio de ella se puede acudir a identificar diferentes factores actitudinales en el colaborador, que podrían aumentar la probabilidad de sufrir un accidente laboral.

Visto así, la personalidad hace parte de aquello que en salud y seguridad del trabajo se denomina *riesgo psicosocial* en donde diferentes factores están relacionados con el individuo. Según la resolución 2646 el riesgo psicosocial es entendido como la cultura organizacional, el clima laboral, factores internos y motivacionales del trabajador, situaciones externas entre otras que proceden a relacionarse con el desempeño del trabajador e influyen en su salud (Arenas, 2017).

Según Flórez, Gómez y Castillo (1997) la inteligencia, el sexo, la edad, el conocimiento o experiencia en el desarrollo de la labor podrían prevenir o por el contrario aumentar los accidentes laborales. De acuerdo con lo anterior, los autores ya nombrados de la Universidad Autónoma de Nuevo León deciden hacer un estudio en donde se compare un grupo A de accidentados y un grupo B de personas no accidentados, para identificar si hay un perfil psicológico propenso a accidentes, a través de una encuesta que mide diferentes variables.

Los resultados según Flórez, Gómez y Castillo (1997) expresaron en su estudio que un personal con antigüedad mayor a un año es menos propenso a accidentarse. De los 305 trabajadores estudiados, 68 personas tenían una antigüedad menor a lo anteriormente indicado y 30 de estos se accidentaron, en donde el personal nuevo obtuvo una probabilidad del 43% de sufrir un accidente. También se halló que aquellos 89 trabajadores con un coeficiente intelectual inferior  $< 90$ , 39 sufrieron accidentes laborales.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Para completar lo anterior también se indagó que aquellos trabajadores que practicaban deporte más de 3 veces a la semana y que no tenían ninguna dificultad para dormir, mantienen mejores relaciones laborales, manejan sus problemas intrapersonales y/o externos de forma positiva, de tal manera que están satisfechos con su trabajo y mantiene un alto rendimiento en cuanto a la metas productoras de la empresa siendo este perfil el menos propenso a un accidente de trabajo (Flórez, Gómez y Castillo, 1997).

En cuanto a los rasgos de personalidad, un estudio realizado por Arenas (2017) en el sector de la salud demuestra que los factores de personalidad medidos con la prueba 16 PF como: despreocupado/escrupuloso y tenso/relajado, indican un alfa de Cronbach del 65% y 69%, teniendo una relación positiva con la accidentalidad laboral del personal de enfermería y auxiliares; siendo la muestra igual a 368 personas, en donde 68 de ellas habían sufrido accidentes laborales de tipo biológico. También se encontró que aquellas personas que trabajaban horas extras tenían el 95% de probabilidad de sufrir un accidente laboral.

El riesgo psicosocial usualmente se asocia como causante de enfermedades laborales a nivel físico y psicológico, es por esto que las organizaciones indagan sobre estos factores individuales para así controlar las restricciones, mantener un personal sano y productivo Collana (2017).

De acuerdo con Ministerio de Salud citado por Seguel, Navarrete y Bahamondes (2017):

Los efectos o consecuencias que podrían causar los riesgos psicosociales en el trabajo serían los siguientes: efectos sobre la salud física de los trabajadores: cansancio, enfermedades cardiovasculares; trastornos músculo-esqueléticos; entre otros; efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores: depresión, irritabilidad, insatisfacción,

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta, entre otras; y finalmente, efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización: ausentismo laboral, masificación de licencias médicas, incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros.

Neisa y Colorado (2010) realizan un artículo en donde buscan identificar los riesgos psicosociales en trabajadores del sector de telecomunicaciones a través de una escala, que evalúa dicho riesgo, elaborada por la universidad Javeriana. La cantidad de en la investigación era 106 colaboradores, en donde el 95% está en alto riesgo en cuanto a la carga mental y trabajo bajo presión. 48 individuos no cuentan con habilidades adaptativas siendo vulnerables a sufrir estrés y 58 personas tienen un riesgo ergonómico medio por la postura empleada mientras realizan sus labores.

De este modo es importante la implementación de programas en bienestar, formación y desarrollo, SST que mejoren la situación de riesgo en los colaboradores desde la misma vinculación laboral e inducción para que de este modo se genere conciencia y hábitos sanos sobre todo en los colaboradores jóvenes (Gómez, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, una investigación realizada en conductores del sector forestal busca explicar el porqué de los accidentes laborales causados por riesgos psicosociales y acciones inseguras, en comparación con personal no accidentado escogidos de manera aleatoria. Según la comparación de ambos grupos, los accidentados cuentan con altos niveles de impulsividad y baja autoestima en comparación con los no accidentados. En cuanto a la edad se determinó que a mayor edad, mayor experiencia y una autoestima elevada;

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

por el contrario el estrés es causado por los altos niveles de impulsividad (Seguel, Navarrete y Bahamondes, 2017).

Estos estudios no solo colaboran a mejorar e idear herramientas que proporcionen información, sino que también conllevan a pensar en cómo los factores externos pueden ser involucrados en los procesos organizacionales para alertar y optimizar los indicadores tales como: ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales.

## **Marco Metodológico**

### **1.6. Paradigma epistemológico**

La psicología hace parte de una de las ramas más recientes de las ciencias sociales y han existido distintas perspectivas al largo de la historia de las ciencias sociales para entender

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

al ser humano en este caso, es <<objeto>> de estudio puesto que no existe una intervención con los participantes de esta investigación y juegan un papel pasivo en el fenómeno estudiado. En este sentido los investigadores se limitan a describir características específicas de su comportamiento y la relación que existe entre ellas.

Como bien es sabido han sido desarrolladas distintas teorías sobre el ciclo vital del ser humano sin embargo, dentro de esta investigación las teorías de desarrollo como menciona Papalia y Martorrel (2016) tiene procesos no normativos y de ocurrencia eventual, que interfieren en el desarrollo humano, tales como el luto por pérdida de bienes, personas, rupturas amorosas que para efectos de este estudio será la accidentalidad que como se mencionó anteriormente es un suceso repentino que logra causar un daño físico o psicológico en un individuo o en un colectivo, dichas alteraciones generan procesos de adaptación que no siempre favorecen el desarrollo humano y con motivo de su descripción se realiza este estudio.

Además adopta una postura positivista, la cual trata de explicar los diferentes fenómenos a través de la medición, lo cuantificable y en el caso de la psicología basándose en conductas evidenciables por medio del uso de instrumentos, y procura analizar estadísticamente el comportamiento del fenómeno estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) haciendo que este estudio de alguna forma identifique las contingencias entre variables y factores que componen esta investigación.

### **1.7. Enfoque**

Dadas las necesidades evidenciadas en el estudio, se decidió que este trabajo usara un enfoque humanista, ya que tiene una perspectiva más amplia para abordar aquellos

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

factores que afectan la salud mental de las personas (Riveros, 2014). Así esta investigación se ha centrado en los participantes y la evaluación de sus necesidades, características particulares que permitirán realizar análisis más cercanos, además que la prueba utilizada presenta el mismo enfoque.

Dado lo anterior se realizó un diseño cuantitativo, el cual pretende establecer coeficientes de correlación entre las variables de un fenómeno a modo deductivo, haciendo parte de un compendio de estudios que podrían generar futuros descubrimientos con el método científico.

Para el caso de este estudio se busca poner a prueba la relación no estudiada, hasta donde se sabe, de las variables involucradas en materia de accidentalidad, para así someter la hipótesis planteada por los autores. También porque depende de un análisis estadístico que numéricamente comprueban la relación entre variables de un mismo fenómeno.

### **1.8. Hipótesis de trabajo**

Existe la relación entre factores de personalidad y la accidentalidad.

### **1.9. Hipótesis nula**

No existe relación entre los rasgos de personalidad y a accidentalidad de los colaboradores.

### **1.10. Hipótesis alternativas**

- No existe relación entre factores de personalidad y accidentalidad, sin embargo, existen diferencias entre el grupo de accidentados y de no accidentados.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Existe una relación entre factores de personalidad, pero no existen diferencias descriptivas entre el grupo de accidentados y no accidentados.

### **1.11. Diseño**

La investigación es de tipo correlacional, puesto que busca establecer un indicador de correlación bidireccional en las variables de accidentalidad y personalidad expuestas en este trabajo; el proyecto se plantea como no experimental, debido a que no existe intervención alguna en ninguna de las variables permitiendo de esta manera realizar un diseño transversal lo que significa que el estudio es aplicado en un momento específico con dos grupos para comparar las variables estudiadas, esto al menos en su primera fase en donde se realiza una comparación de grupos con variables descriptivas y sociodemográficas (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

En la segunda fase se correlacionan los indicadores de accidentalidad (frecuencia, severidad y fatiga) con los factores de personalidad aportados por la prueba DISC, cuyos resultados se consignan en una matriz estadística para su posterior tratamiento de acuerdo a los parámetros establecidos

### **1.12. Procedimiento:**

1. Se hace una revisión histórica, teórica y nomotética respecto a la accidentalidad, evidenciando la necesidad de realizar investigación en el sector floricultor, en este caso Pardo Carrizosa Navas S.A.S. que se interesa por el estudio para el aporte en materia de SST y contrarrestar la frecuencia y gravedad de los siniestros a través de: la inducción corporativa, haciendo énfasis en las políticas de SST y la inducción al cargo, los programas de formación y desarrollo, y actividades en asociación con la aseguradora de riesgos

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

laborales, entre otros; apoyando así el interés por estudiar los rasgos de personalidad para determinar si éstos están involucrados o no con la accidentalidad de la empresa.

2. Solicitar los permisos pertinentes para ejecutar la aplicación del estudio al gerente encargado y al director de gestión humana, para tener acceso a los datos sociodemográficos, matrices de accidentalidad y contar con la participación del personal necesario.

3. Selección grupo muestral por conglomerado, dicha lista fue aportada por el área de seguridad y salud en el trabajo en colaboración con el departamento de gestión humana, así se acordó el lugar, la fecha y la hora de la aplicación de la prueba

4. Muestreo aleatorio bajo la modalidad de grupos pareados, igualando las muestras en cantidad de participantes para organizar el grupo de comparación, no accidentados; dicha lista fue gestionada con las áreas anteriormente mencionadas para la realización del ejercicio investigativo.

5. Aplicación de instrumento en el grupo de accidentados en dos sesiones, una para cada área de trabajo, cultivo y poscosecha, manteniendo en secreto el objetivo de la investigación para evitar alteraciones en las respuestas; el procedimiento tuvo una duración de 30 minutos para aquellos que aún permanecían en la empresa y no se encontraban en vacaciones o con permisos médicos o personales.

6. Aplicación al grupo de no accidentados en dos sesiones bajo los mismos estándares y rigurosidad que el grupo de accidentados.

7. Resultados

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Este estudio se realiza para analizar el comportamiento de una muestra particularmente pequeña que no cumple con los estándares estadísticos para una prueba paramétrica como se explicara más profundamente en los siguientes párrafos mencionando y justificando las pruebas usadas para la presente investigación.

El análisis de los datos se hizo en la aplicación del SPSS a través de la prueba Shaphiro Wilk para muestras no paramétricas debido al tamaño de la misma, que en este caso unificando los grupos es de 44 personas.

Como se mencionó anteriormente este grupo se divide en 22 personas del grupo de accidentados y 22 del grupo de no accidentados, se hicieron pruebas de hipótesis para cada variable, con el fin de lograr realizar la comparación de grupos de acuerdo las variables numéricas, en este caso los factores de personalidad, la comparación de método que se uso fue la U de Mann-Whitney puesto que la muestra es pequeña y algunas de las variables no cumplen con el comportamiento normal de la campana de Gauss.

Finalmente se realizó la correlación interna del grupo de accidentados con los factores de accidentalidad de frecuencia, severidad y fatiga con respecto a los factores de personalidad de la prueba DISC por medio del método Tau-b de Kendal, usado para muestras no paramétricas multifactoriales y bidireccionales.

Por último, se hace el análisis de resultados, discusión, contrastación con teoría y estudios preexistentes. Socialización de hallazgos con la empresa Pardo Carrizosa Navas S.A.S.

### **1.12.1. Herramientas.**

#### **1.12.1.1. Prueba DISC.**

Para la ejecución de este estudio se utilizó la prueba DISC que se proporcionó de forma física; ésta contiene 26 ítems que evalúan los rasgos de personalidad contando con cuatro opciones de respuesta, las cuales se responden de acuerdo con el grado de afinidad que tenga la persona con éstas, clasificándolas del 1 al 4, siendo el 1 la respuesta con menos identificación hay y 4 la respuesta que mejor describe al evaluado (Gil y Núñez 2017).

La prueba DISC de William Marston, ha sido utilizada en diferentes países, sobre todo en los latinoamericanos en donde se han realizado estudios para colaborar en la selección y gestión del personal empresarial, que demuestran la efectividad en sus resultados en el momento de la aplicación, manteniéndolos a través del tiempo (Fernández, 2010).

La fiabilidad de este instrumento es igual a un 70% y su consistencia interna es igual a un 82%. De acuerdo con Gil y Núñez (2017) se han hallado correlaciones positivas con escalas de extraversión, con el 16PF, el Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) y el Big Five Inventory (BFI) (P.6).

De acuerdo con la información sociodemográfica obtenida, los datos son extraídos de una base de datos manejada por el área de gestión humana encargada de mantener la información actualizada.

#### **1.12.1.2. Programa SPSS.**

PSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) es un programa de análisis estadístico usado en la rama de las ciencias sociales y aplicadas, es una aplicación que permite realizar bases de datos de manera práctica utilizando variables de tipo escalar, ordinal

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

y nominal, no se puede usar con fines comerciales, y permite hacer desde análisis descriptivos, hasta análisis factoriales (González, 2009)

Uno de sus más grandes beneficios es que permite generar no solo tablas de análisis estadístico, sino también gráficas, y contiene de manera completa todos los métodos estadísticos para pruebas paramétricas y no paramétricas

Por esta razón es la herramienta que más se ajusta a las necesidades de este estudio, permitiendo generar de manera práctica y muy fácil los datos estadísticos que ayudaran a analizar y concluir este estudio.

### **1.12.1.3. Lineamientos éticos.**

Para efectos de este estudio se realizó un consentimiento informado en el que se notifica a los participantes de los procedimientos realizados manteniendo los principios de confidencialidad, competencia y bienestar del usuario, explicando que el instrumento usado es una herramienta de medición y que no existen métodos de intervención que interfieran con la vida normal y cotidiana como se menciona en la ley 1090 de 2006.

### **1.12.1.4. Participantes.**

La empresa Pardo Carrizosa Navas S.A.S. Ubicada en Facatativá Cundinamarca, tiene como objetivo productivo la comercialización de rosas y alstroemerias, cuenta con 500 trabajadores vinculados actualmente; de este modo el personal se divide en dos áreas (cultivo y poscosecha). Así los participantes cuentan con un rango de edad entre los 19 y los 59 años, la mayoría con educación media (bachillerato).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

De acuerdo con el informe de accidentalidad aportado por la empresa se reportan 30 accidentes, sin embargo, por motivos de rotación de personal, vacaciones y motivos personales no especificados participan 22 trabajadores, de las razones especificadas por los directivos de la corporación se informó que 5 de ellos se encontraban desvinculados de la empresa y 3 permanecían en licencia no especificada. Es por esto que, de acuerdo a la homogeneidad de grupos, el grupo 2 (No accidentados) es escogido de forma aleatoria, teniendo un total de 44 personas en la muestra cómo se mencionó anteriormente en este capítulo.

Las demás descripciones sociodemográficas serán especificadas en el área de resultados, en donde se explica en tablas y graficas las características del grupo estudiado.

La variable de edad se dividió en tres grupos de acuerdo al ciclo vital aportado por Papalia en el que se identifica la adultez emergente entre los 20-30 años, la adultez temprana de los 30-40 años y la adultez media de los 40-63 (Papalia y Martorrel, 2016). Por efectos prácticos, el grupo de adultos emergentes se amplió en edad de 18-30, pues en Colombia la vida laboral empieza a esta edad.

**Resultados**

Dentro de los análisis descriptivos se identificaron características sociodemográficas que podrían dar un aporte analítico superior a la hora de interpretar los resultados, tales como el género, el estado civil, las alergias, la cantidad de hijos, la antigüedad, área de trabajo, tipo de contratación, entre otras que se describirán a continuación, iniciando con un análisis general de la muestra completa y luego una descripción de los hallazgos relevantes.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

En general se estudió una muestra de 44 personas, de las cuales 26 eran hombres y 16 mujeres, los cuales se dividieron en dos: el grupo de accidentados (grupo 1) y no accidentados (grupo 2); cada uno de 22 personas; la distribución para el grupo 1, fue de 14 hombres y 8 mujeres y para el grupo de no accidentados fueron de 12 hombres y 10 mujeres.

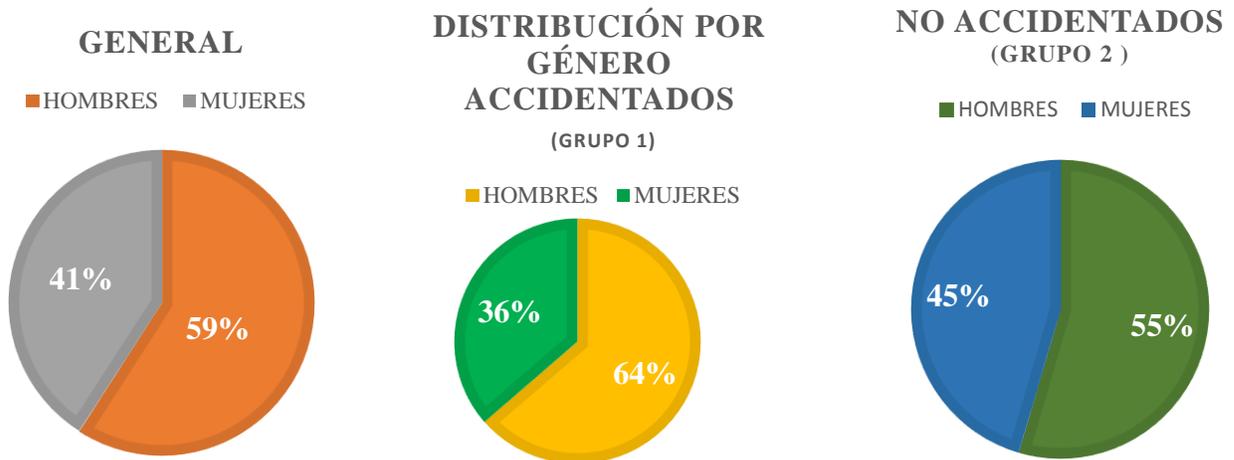
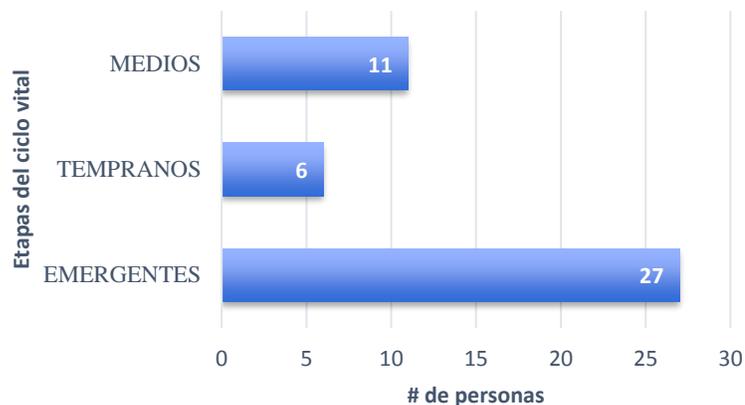


Figura 1 Distribución por género muestra completa y grupos de estudio.

Como se puede observar en la anterior gráfica, ambos grupos (accidentados y no accidentados) tienen similar cantidad de personas en cuanto a hombres y mujeres.

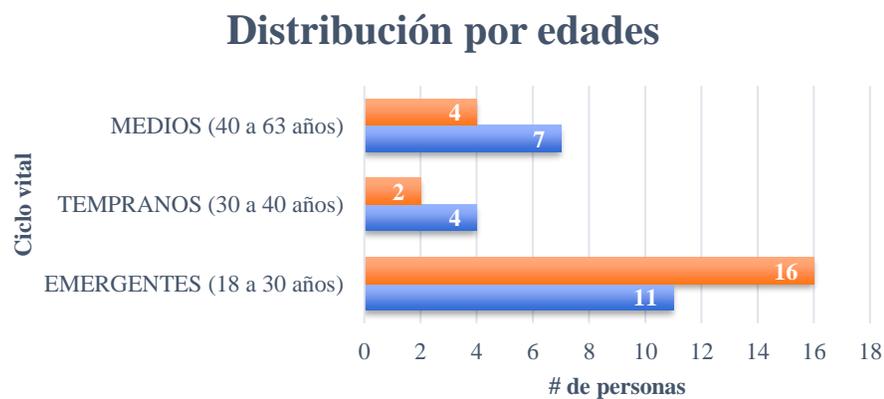
## Distribución por edades



## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

*Figura 2* Distribución general por rango de edad.

En general el 61% de participantes fueron adultos emergentes, 14% de adultos tempranos y 25% de adultos Medios. Así el segundo grupo (de no accidentados), se genera con el fin de corroborar las diferencias en los factores de personalidad halladas en el estudio, este trabajo como se mencionó en el marco metodológico usa grupos emparejados, por lo tanto, el tamaño de la muestra es igual en ambos grupos; así el grupo de no accidentados (grupo 2) ésta seleccionado por medio de un muestreo aleatorio de todos aquellos que no han sufrido accidentes laborales durante el último año fiscal.



*Figura 3* Comparación de grupos por edad

En la figura 3, se hace un comparativo entre el grupo 1 y grupo 2, en los cuales se muestra una mayor participación de los adultos emergentes en el grupo de accidentados y no accidentados.

### Distribución por nivel educativo

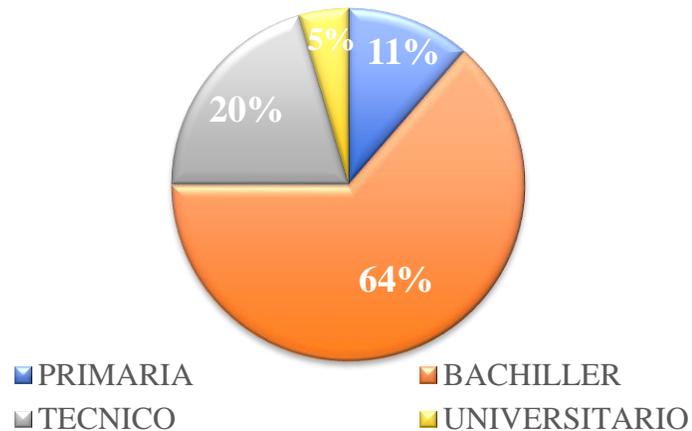
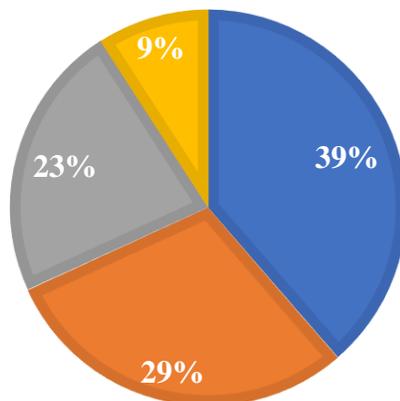


Figura 4 Distribución por nivel educativo general

En cuanto a escolaridad, el grupo 1 se compone de 3 personas con estudios primarios, 17 bachilleres, 1 técnico y 1 universitario. Mientras que en el segundo grupo hubo 2 personas con educación primaria, 11 bachilleres, 8 técnicos y 1 universitario, dichas cifras se analizan más profundamente en las conclusiones.

### DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

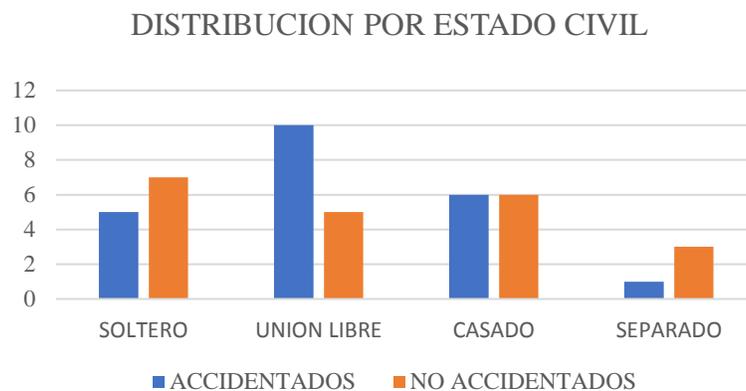
■ SOLTERO ■ UNION LIBRE ■ CASADO ■ SEPARADO



## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

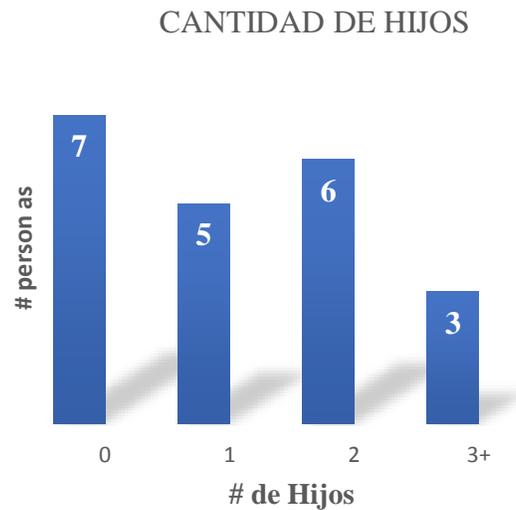
*Figura 5* Distribución por estado civil.

El estado civil de la muestra contó con 17 personas solteras, 13 personas en unión libre, 10 personas casadas y 4 personas divorciadas. Un dato que resalta es que el grupo de no accidentados muestra mayor incidencia en las personas casadas, mientras que el grupo de accidentados es marcado por la presencia de personas en unión libre como se muestra en el siguiente gráfico.



*Figura 6* Distribución por estado civil.

Otro hallazgo diferencial es el comportamiento descendente del grupo de accidentados, en donde muestra que a medida que se tienen más hijos, menor es la incidencia en accidentalidad.



*Figura 7 Distribución por genero muestra completa y grupos de estudio*

Las demás variables estudiadas estaban enfocadas al factor salubre de los participantes. De este estudio se halló que solo una de las personas accidentadas no presentaba alergias.

En cuanto a los tratamientos médicos, haciendo referencia al uso de gafas, terapias físicas y farmacológicas, 12 de 22 personas presentaron algún tipo de intervención médica en la actualidad presentando cifras relativamente equitativas en el grupo de accidentados.



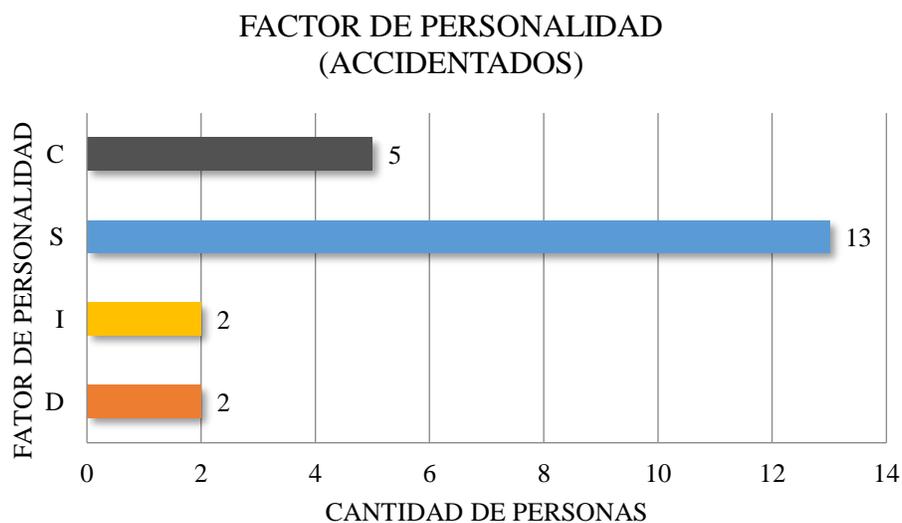
*Figura 8 Salubridad.*

#### Estudios de normalidad y comparación de grupos

Por otro lado, las personas con restricciones médicas fueron quienes más presentaron accidentes, siendo 20 de 22 accidentes que involucraron como víctima a una persona con restricciones médicas.

De acuerdo con el grupo de personas accidentadas se hace una comparación a nivel de frecuencia con los factores de personalidad, siendo el factor S el predominante con un 59%, el C corresponde al 22.7% y los factores D e I representan cada uno a un 9% de la población afectada por los siniestros.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad



*Figura 9 Frecuencia de accidentalidad por factor dominante.*

Al comparar las puntuaciones normalizadas de los grupos en los factores de personalidad, el grupo de accidentados tendía a tener el alto el factor S y el factor D bajo. Mientras que en el grupo de no accidentados muestra una tendencia más alta en el factor C y D y más baja en el factor S.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

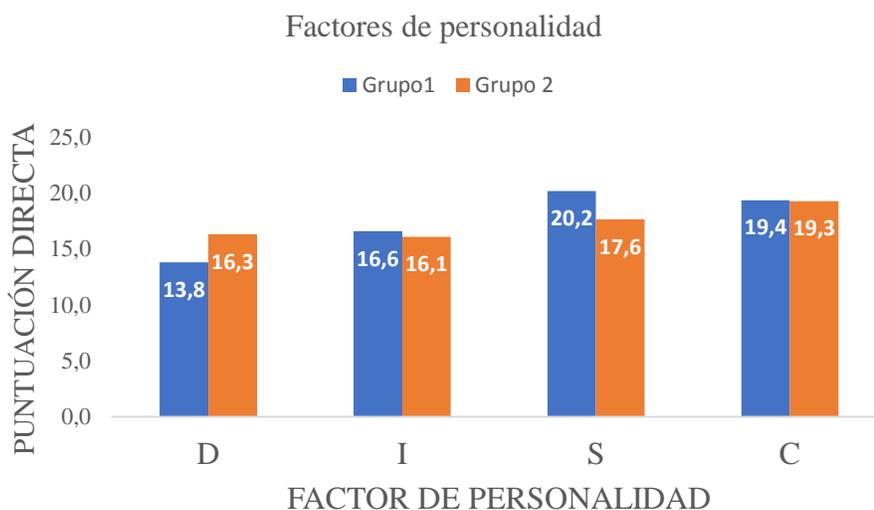


Figura 10 Comparación puntuaciones de factores de personalidad

Una vez medidos los factores de personalidad de ambos grupos, se realizó una comparación con el fin de identificar diferencias que pudieran justificar estadísticamente el estudio y como se evidencia en las gráficas se nota que en el grupo de accidentados (1) predomina el perfil S y en el grupo de no accidentados (2) predomina el perfil D. Al encontrar estas diferencias el siguiente paso es realizar el análisis estadístico para la correlación entre factores de personalidad y accidentalidad en el grupo de accidentados.

De acuerdo con el esquema planteado en el marco metodológico se realizó una prueba descriptiva inicial en los dos grupos con un número de integrantes de 22, con el fin de igualar el número de datos analizados bajo dos criterios básicos, la accidentalidad representada como grupo 1, y la no accidentalidad, representada como grupo 2, teniendo como variables los cuatro factores arrojados por la prueba DISC.

Dado el tamaño de la muestra estadística, se determina que es una prueba no paramétrica, sin embargo, se realizó el estudio de contraste de normalidad con la prueba Shapiro-Wilk como se muestra en la anterior tabla. Esta prueba busca identificar si un grupo

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

de variables para determinado grupo muestra una distribución normal o no, para lo cual se analiza el indicador de significancia que determina que una variable tiene un comportamiento normal si su valor es superior a 0,05.

En este caso se logró identificar que para el grupo de accidentados las variables “I” Y “C” muestran un comportamiento diferente al normal, con niveles de significancia de 0,017 y 0,029 respectivamente hablando, así como muestra un comportamiento de normalidad en las otras variables para ambos grupos.

*Tabla 1*

### *Pruebas de normalidad*

<b>Pruebas de normalidad</b>				
<b>Grupo</b>		Shapiro-wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.
D	Accidentado	,944	22	,238
	No accidentado	,972	22	,758
I	Accidentado	,888	22	,017
	No accidentado	,936	22	,162
S	Accidentado	,954	22	,383
	No accidentado	,944	22	,234
C	Accidentado	,900	22	,029
	No accidentado	,969	22	,684

**\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.**

A. Corrección de la significación de lilliefors

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Por lo tanto, al analizar directamente la hipótesis como muestra no paramétrica con la prueba U de Mann Whitney, se pudo determinar que para las variables “D” y “S” debe rechazarse la hipótesis nula, es decir, se descarta la idea del comportamiento de estas variables según la distribución normal de la campana de Gauss.

Por otro lado, se realizó un estudio descriptivo independiente al grupo accidentado, puesto que este es el grupo que presenta las cifras que hacen posible realizar la correlación.

Entre factores de personalidad y accidentalidad, este grupo cuenta con 22 de las 30 personas registradas en el año fiscal como accidentados, esto debido a la rotación de personal dentro de la compañía, y al no estar contratados se dificulta el contacto con las personas restantes, en todo caso la cifra de la muestra por conglomerado representa un 73,33% razón por la que los datos serán analizados con pruebas no paramétricas como se muestra en la siguiente tabla.

En esta tabla se muestra se muestra la relación entre variables escalares de personalidad según la prueba DISC, y frecuencia, severidad y agotamiento aportados por el reporte del cierre de año fiscal en seguridad y salud en el trabajo (SST).

De esta tabla se puede resaltar el rechazo de hipótesis nula entre la variable agotamiento entre los grupos de poscosecha y cultivo con un indicador de significancia de 0,49. Este valor se encuentra limítrofe, y aunque se encuentra dentro de los límites aceptados, se determina que de acuerdo con el valor de significancia se determina que no hay un comportamiento normal, hay que tener en cuenta que su nivel de proximidad a la normalidad estadística es mínimo.

Tabla 2

## Pruebas de hipótesis

Resumen de la prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de D es la misma entre las categorías de Grupo	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	de 0,49	Rechazar la hipótesis nula
2 La distribución de I es la misma entre las categorías de Grupo	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	de 0,8	Retener la hipótesis nula
3 La distribución de S es la misma entre las categorías de Grupo	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	de 0,01	Rechazar la hipótesis nula
4 La distribución de C es la misma entre las categorías de Grupo	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	de 0,99	Retener la hipótesis nula

En la variable D arroja un indicador de significancia de 0,30 entre cultivo y poscosecha, y un valor de 0,27 entre rotativo y cultivo, sin embargo, arroja un resultado superior a lo esperado entre poscosecha y rotativo. Finalmente, en la variable “I” también se encuentra un valor significativo entre cultivo y poscosecha con un valor de significancia de 0,005.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Con estos valores se procedió a realizar el análisis correlacional del grupo accidentado, teniendo en cuenta que el método utilizado fue no paramétrico debido al tamaño de la muestra a pesar de mostrar resultados que podrían llegar a interpretarse con distribución normal, aunque algunos de los puntajes mostrados son muy cercanos al comportamiento normal como la distribución del factor con un indicador de significancia de 0,049, arrojando los resultados evidenciados en la siguiente tabla.

Tabla 3

*Correlaciones de frecuencia*

		<b>Correlaciones indicador de frecuencia</b>							
		<b>Frecuencia</b>	<b>Severidad</b>	<b>Agotamiento</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	
Tau_b de Kendall	F	Coeficiente de correlación	1,000	-,080	-,276	,269	,139	-,324	-,246
	R	Sig. (bilateral)		,685	,134	,153	,470	,092	,200
	E	N	22	22	22	22	22	22	22
	C	Sesgo	,000 <sup>d</sup>	-,017 <sup>d</sup>	-,065 <sup>d</sup>	,062 <sup>d</sup>	,036 <sup>d</sup>	-,073 <sup>d</sup>	-,057 <sup>d</sup>
	U	Típ. Error	,000 <sup>d</sup>	,077 <sup>d</sup>	,080 <sup>d</sup>	,082 <sup>d</sup>	,089 <sup>d</sup>	,082 <sup>d</sup>	,075 <sup>d</sup>
	E	Inferior	1,000 <sup>d</sup>	-,267 <sup>d</sup>	-,516 <sup>d</sup>	,212 <sup>d</sup>	,016 <sup>d</sup>	-,599 <sup>d</sup>	-,483 <sup>d</sup>
	N	Intervalo							
	C	de							
	I	confianza							
	A	al 95%	Superior	1,000 <sup>d</sup>	,050 <sup>d</sup>	-,223 <sup>d</sup>	,514 <sup>d</sup>	,374 <sup>d</sup>	-,322 <sup>d</sup>

Tabla 3. Taub de Kendall

De acuerdo con los hallazgos reportados en la tabla se identifican correlaciones nulas, debido a que ninguno de los coeficientes de relación es superior 0,60 donde se podría asumir que existe una correlación moderada, sin embargo, el factor de frecuencia correlacionado con

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

severidad, agotamiento y los factores DISC de personalidad muestran coeficientes no significativos.

El coeficiente de correlación del indicador severidad no muestra correlación significativa con los demás indicadores o factores de personalidad, estas puntuaciones están validadas con un intervalo de confianza de 95%.

*Tabla 4*

*Correlación indicadora de agotamiento*

Correlaciones indicador de agotamiento			FRECUENCIA	SEVERIDAD	AGOTAMIENTO	D	I	S	C
<b>Tau_b de Kendall</b>	A	Coefficiente de correlación	-,276	,199	1,000	-	,047	,193	,108
	G					,259			
	O	Sig. (bilateral)	,134	,232		,104	,773	,237	,508
	T	N	22	22	22	22	22	22	22
	A	Sesgo	-,065 <sup>d</sup>	-,005	0,000	-	-	,003	,010
	M					,002	,002		
	I	Típ. Error	,080 <sup>d</sup>	,156	0,000	,155	,189	,183	,151
	E	Intervalo de confianza al 95%							
	N	Inferior	-,516 <sup>d</sup>	-,122	1,000	-	-	-	-
	T	Superior	-,223 <sup>d</sup>	,477	1,000	,533	,312	,181	,172
O	Bootstrap				,089	,421	,537	,389	

**Taub de Kendall**

Para el factor de agotamiento tampoco se muestran correlaciones fuertes, en general, según este estudio, se estima que no existe correlación entre los factores estudiados.

## **Conclusiones**

Al caracterizar los rasgos psicológicos de los trabajadores de la empresa Pardo Carrizosa Navas SAS, se encontró diferencia en el grupo de accidentados con respecto al grupo de no accidentados, siendo predominantes los factores D y C en el grupo de no accidentados y el factor S con la mayor puntuación dentro del grupo de accidentados.

Por su parte la prevalencia de hombres accidentados en comparación al grupo de mujeres teniendo una incidencia 28% mayor en el grupo de accidentados a pesar de que cerca del 70% del personal contratado en la empresa son mujeres, de estos hombres accidentados cerca de un 50% se encuentran en un rango de edad entre los 18 y los 30 años.

En cuanto a las diferencias grupales de acuerdo con la variable de estado civil se encontró que el grupo de accidentados presenta mayor incidencia de personas en unión libre 47% de la muestra, mientras que el grupo de no accidentado presenta un mayor volumen de personas casadas con un 30% de la muestra seguido de personas solteras con un 20%

Un dato que llamó la atención de los investigadores fue el análisis con respecto a la cantidad de hijos, encontrando que la mayoría de los accidentes ocurren en personas que no los tienen, de este modo las cifras disminuyen a medida que aumenta la cantidad de hijos.

Continuando con las conclusiones descriptivas, se hayo en materia de salud que el 95% de los accidentados sufre algún tipo de alergia, el 91% cuenta con restricciones médicas

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

y el 55% se encontraba en medio de algún tipo de tratamiento médico al momento del accidente.

Las pruebas de normalidad para la correlación de variables psicológicas aportaron resultados muy cercanos a la normalidad para algunas variables y otras que marcaron una diferencia notable, debido al tamaño de la muestra se infiere que estos resultados no son del todo confiables y metodológicamente se decide usar medición no paramétrica que en general muestra una correlación nula entre los factores estudiados. Ni severidad, ni frecuencia, ni fatiga aportan indicios fuertes de una relación entre personalidad y accidentalidad.

### **Discusión**

Es importante comprender que las funciones realizadas dentro de las empresas del sector floricultor son rutinarias y repetitivas, de modo que exigen un ritmo de trabajo acelerado para alcanzar el rendimiento estipulado y así ser sostenibles. Para las autoras Neisa y Colorado (2010) este tipo de actividades pueden afectar directamente la productividad ya que tienen más probabilidades de causar lesiones en los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior las personas que presentan el factor S predominante, suelen ser calmadas, relajadas, usualmente prefieren trabajar solos y les cuesta actuar a favor de los cambios, pues se adaptan fácilmente a la rutina. Así estas personas necesitan un entrenamiento previo para afrontar ciertas dificultades, incentivarlas al cambio ya que esto puede fortalecer el trabajo grupal (Discprofile, 2014). De este modo, las personas con rasgo predominante “S” puede ser propenso a sufrir accidentes cuando existe un cambio mínimo en sus labores bien sea por la situación o por la implementación de un nuevo sistema de

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

trabajo, pues de acuerdo con la teoría DISC a este perfil se le dificulta la toma de decisiones rápida.

Por otro lado el factor D no representa incidencia dentro de los accidentes ya que se caracteriza por ser una persona dominante, competitiva, enfocado al logro y que está al tanto de los cambios, es por esto que se le facilita la toma de decisiones en las diferentes circunstancias (Gil y Nuñez, 2017). Así dentro del sector floricultor se manejan metas dentro de la producción que representan una bonificación económica en los salarios de los colaboradores por desempeño y cumplimiento, lo cual podría motivar a estas personas caracterizadas con éste tipo de personalidad.

Para Algert y Watson (2000) el factor I se caracteriza ser disperso, es por esto que suelen alternar sus tareas con otras actividades, a su vez éste perfil suele abandonar sus metas individuales por objetivos comunes, como el ayudar o enseñar a otras personas que están aprendiendo o se les dificulta alguna tarea, pues este factor es comunicativo, asertivo y bastante influenciado. Así la producción para este tipo de personas no se convierte en algo rutinario pues cambian sus funciones con otras actividades, evitando que se accidenten.

Por último el factor C de cumplimiento, sigue las instrucciones de una manera estricta, sigue el paso a paso indicado por sus superiores para desarrollar las diferentes tareas y evitar el error. Éste tipo de personas suelen ser muy analíticas, todo lo tienen planeado, organizado y también son rigurosos a la hora de tomar decisiones, es por esto que éste factor tiene una baja tasa de accidentalidad. (Bhardwaj, Mishra & Hemalatha, 2017).

En cuanto al género y la accidentalidad en este estudio fueron los hombres quienes tuvieron más accidentes en la empresa, lo cual concuerda con el reporte hecho por la ARL

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

en donde por cada mujer lesionada, hay 6 hombres víctimas de accidentes laborales representado a un 86,7% en el año 2013 (Pérez & Muñoz 2014). Por su parte González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro (2016) afirman que el 54% de los accidentes de trabajo sufridos por hombres se deben a factores personales, teniendo en cuenta conductas como el no uso de los elementos de protección personal (EPP), el mantenimiento de equipos en funcionamiento, caso omiso a la norma, la manipulación inadecuada de herramientas entre otros.

Gómez (2016) encuentra que los hombres están comprometidos en trabajos que representan mayor riesgo en comparación con las mujeres, en donde las edades más afectadas están entre los 19 y 25 años de edad. Mientras para Neisa y Rojas (2010) la mayoría de los accidentes letales en hombres se registran entre los 25 y los 34 años.

Además de eso se muestra que la edad puede ser un factor relevante ante la ocurrencia de un accidente, pues cerca del 61% del personal accidentado se encuentra en edades de 18 y los 30 años, mientras que estas cifras son considerablemente inferiores en comparación con los grupos adultos tempranos y los adultos medios es decir de 30 a 63 años. Continuando con la idea anterior Acevedo & Yáñez (2016) explican que aquellas personas que llevan años desarrollando sus funciones suelen cometer menos errores en comparación a los jóvenes y a las personas que tienen poca experiencia en la labor.

Otro aspecto que se tuvo en cuenta dentro del estudio fue el tipo de contratación usada, demostrando que aquellos contratos bajo la figura de obra o labor son los que representan un mayor porcentaje de accidentes; por ejemplo, para (Vesga, 2011) su implementación hace que los trabajadores estén en riesgo socioeconómico y tengan

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

condiciones precarias en la educación causados por la ambición del empleador con ayuda de la tercerización. Así se puede observar que los beneficios de estos contratos suelen ser relativos para la empresa ya que, al aumentar la accidentalidad, aumentan los costos que como se ha dicho antes, generan grandes pérdidas. Estos costos también representan las pérdidas económicas y de salud del sujeto; en días para el año 2007 la accidentalidad llegó a costarle 3.2 millones de días de producción a las empresas (Acevedo & Yáñez, 2016).

En cuanto a los resultados encontrados con el estado civil, las personas que se encuentran en soltería o en unión libre son las más accidentadas. De acuerdo con Bedoya, Severiche, Sierra y Osorio (2018) su estudio concuerda en que, en el sector de la construcción, de los trabajadores accidentados el 54% de estos permanecían en unión libre.

En contra parte, se halló que aquellas personas que estaban casadas y que también tenían hijos, suelen tener menos accidentes de trabajo y son más cuidadosos en sus quehaceres para evitar enfermarse e incapacitarse. De acuerdo con Colorado (2015):

“En relación con lo anterior, se puede evidenciar que la estabilidad afectiva de las personas puede influir en la determinación de accidentalidad laboral, este suceso puede ser explicado debido a la alta responsabilidad que conlleva tener un hogar y por ende presenta un nivel más elevado de satisfacción en el trabajo, bajos grados de estrés, ansiedad y tensión y el ejercicio de actividades más responsablemente que las personas solteras” (p.36).

Así las responsabilidades que conlleva tener una familia y la atención que demanda el cuidado de hijos conlleva a que estas personas adopten conductas de autocuidado y seguimiento de normas.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Dentro de la accidentalidad de la empresa también se encontró que el 95% de los trabajadores desarrollaron alergias que podrían dificultar el desarrollo de las funciones y las condiciones de salud. Según Vásquez, León, González & Preciado (2018) un estudio realizado en una empresa perteneciente al sector floricultor se encontró que el 47% de sus trabajadores reportaron molestias, dentro de éstas el 19% tenía complicaciones en sus órganos faciales, el 12% padecía de cefaleas y el 16% manifestaron problemas en la dermis, presentando reacciones alérgicas producto de la exposición a sustancias químicas. En este orden de ideas Baldi, Lebailly, Rondeau, Bouchart, Blanc-Lapierre, Bouvier & Garrigou (2012) revelan en su investigación que los plaguicidas tienen un impacto negativo en los procesos mentales de los colaboradores, sin importar si estos tienen una manipulación directa o indirecta con la sustancia.

### a

Las variables sociodemográficas que fueron tenidas en cuenta brindaron información entre ambos grupos, sin embargo, en este estudio no tuvieron mayor relación entre la personalidad y la accidentalidad. Al igual que en el estudio sobre la relación de la personalidad y accidentalidad aportado por Flórez, Gómez y Castillo (1997) en una empresa de maquillaje, comenta que en algunas variables se hallaron diferencias mínimas ( $p > 0.05$ ) entre ambos grupos.

En cuanto a la escolaridad, el agotamiento y la antigüedad de los trabajadores, dando como resultado a una hipótesis nula. De este modo la escolaridad y la fatiga no representan significativamente a los grupos, cabe aclarar que dentro de la variable fatiga muchos de los accidentes se presentaron en la mañana, por lo que es necesario apreciar otras razones por las cuales se da el accidente, como la fatiga acumulada, atención dispersa, entre otros, situación

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

que difiere con el Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo, 2014) al demostrar que uno de los riesgos psicosociales se daba a través del agotamiento que genera la presión y otros factores.

Los indicadores estudiados muestran que la frecuencia de accidentalidad es casi homogénea, es decir las personas participantes a excepción de una presentaron solo un accidente, por tal motivo se concluye que el ejercicio de lecciones aprendidas realizado por el área de Salud y seguridad en el trabajo, están surgiendo efecto en los colaboradores.

La mayoría del grupo de accidentados sufrieron el accidente en horas de la mañana, esto podría verse relacionado por las jornadas laborales que se extienden desde 10 hasta 12 horas en temporada o en situaciones en donde la producción aumenta repentinamente. Como lo demuestra un estudio que explica que las personas que trabajan largas jornadas suelen desmotivarse teniendo una percepción negativa de sus funciones y aumentado las probabilidades de sufrir un accidente (Salgado, 2005).

Otro aspecto hallado resultó de las áreas en donde los colaboradores realizan sus funciones, ya que cultivo presentó mayor accidentalidad, pues en las altas temporadas se omite la fase de entrenamiento, atribuyendo la presión que exige cumplir las metas y en el caso del personal nuevo, aprender las funciones. Para Collana (2017): “El aprendizaje rápido del trabajador demostraría una mayor eficiencia, pero no eficacia, para lo cual es necesario que el trabajador sea capacitado y acumule experiencia dentro de sus actividades o tareas” (p.42).

Otros factores de riesgo que probablemente aumentan la accidentalidad en el personal nuevo son la utilización de herramientas: sancos, tabacos (cajas) y objetos cortopunzantes

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

teniendo en cuenta que mucho de ellos simplemente hacen caso omiso del uso de los EPP (elementos de protección personal) y de las instrucciones planteadas en la inducción. De acuerdo con Padrón, Pérez, de las Nieves, Márquez, González & Pérez (2017) es importante registrar si en momento del accidente el sujeto utilizaba los EPP ya que este suele ser de mala calidad o simplemente no se entregan a tiempo estos elementos.

De acuerdo con los hallazgos en materia correlacional, se encontró una baja o nula correlación entre los factores estudiados, y si bien estos números no son significativos, estadísticamente hablando, aportan mayor sustento al comportamiento evidenciado descriptivamente de las variables estudiadas, esto puede darse debido a que como lo plantea García, Moreno, Díaz y Valdehita (2007). la accidentalidad es un fenómeno polifactorial, entre tanto, si bien la personalidad puede influir en la incidencia y severidad de accidentes, no es un factor determinante que pueda predecir la tendencia u ocurrencia de un siniestro de forma certera.

Como se mencionó anteriormente, los hallazgos apoyan el comportamiento descriptivo, por ejemplo, los factores S y C presentan una correlación negativa con la variable de frecuencia, presentando indicadores de -0,324 y -0, 246 respectivamente hablando, esto significa que a mayor puntuación en estos factores menor es la posibilidad de que vuelva a sufrir un accidente, esto puede darse en el caso de la S, porque a pesar de su dificultad de adaptación al cambio, integran este conocimiento a la rutina diaria de trabajo, y en el caso del factor C, dadas sus características analíticas y de planeación, su arraigado perfeccionismo, usan el evento como lección aprendida (Mourston, 2005)

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

En el caso del factor D se muestra también una correlación negativa (-0,259) con la variable de agotamiento, esto quiere decir que a mayor puntuación D, menor probabilidad de sufrir un accidente por agotamiento, esto debido a su persistencia y a su orientación al logro, propone metas y las cumple (Algert & Watson, 2000), de manera que podría este ser el motivo de dicho comportamiento.

En el caso del factor I presenta correlación medianamente estable entre las variables estudiadas, de modo que permite analizar que, según la descripción aportada por Artiles et al. (1995) las personas con este rasgo como predominante buscan la aprobación de las personas, y cuidan su imagen pública, de modo que la ocasión de un accidente podría afectar dicha imagen.

Por otro lado, una variable que presento un comportamiento uniforme fue la severidad, con respecto a los factores de personalidad, sin embargo, se puede analizar que el indicador de severidad puede acrecentarse mientras exista mayor agotamiento, mientras que tiende a disminuir de acuerdo con la frecuencia en la que incide en un siniestro.

Dado que no se encontró relación significativa entre los factores de personalidad y accidentalidad, se podría deducir que el tamaño muestral podría influir en la obtención de resultados, sin embargo, como en la investigación citada anteriormente en el sector de producción cosmética, se halla a la personalidad como un factor influyente, mas no determinante en materia de accidentalidad (Flórez, Gómez y Castillo, 1997).

### **Recomendaciones**

- Se recomienda a la empresa continua con la labor investigativa en materia de Salud y seguridad en el trabajo, más allá de los elementos de protección personal y las capacitaciones regulares programadas.
- Se invita al personal de recursos humanos encargados de la capacitación y el entrenamiento del personal hacer un levantamiento sociodemográfico y de personalidad con el fin de reestructurar las capacitaciones para generar un mayor impacto en los colaboradores, haciendo énfasis en los perfiles de personalidad y las

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

personas que cumplen los criterios arriba descritos para los colaboradores propensos a sufrir cualquier tipo de accidente.

- Se sugiere tener en cuenta en el proceso de contratación las pruebas de personalidad a la hora del ingreso, puesto que en colaboración con la recomendación anterior podría ayudar a generar un perfil más completo de acuerdo con el área y facilitar el control de riesgos de accidentalidad desde este mismo proceso.
- Para el proceso de inducción al cargo, se sugiere tener en cuenta al personal con una antigüedad superior a dos años con el fin de compartir la experiencia adquirida con el personal nuevo, de esta manera se generan grupos de trabajo equilibrados, entre producción y conductas de autocuidado.
- Se propone en el proceso de selección integrar la prueba DISC para así identificar los rasgos de personalidad de los candidatos, facilitando el proceso de retención de personal a través de la interpretación de sus perfiles, evitando el gasto en procesos correctivos relacionados con accidentalidad.
- Se plantea tener en cuenta a la hora de hacer ingresos de personal por empresa, a los perfiles establecidos por la prueba DISC, para así tener un concepto psicológico complementando los conceptos emitidos por producción y fisioterapia.
- Se invita incentivar al personal a que participe de manera activa en los programas de control de Salud y seguridad (COPPAS, brigadas y cursos proporcionados por entidades externas).
- Se propone dentro de las inducciones de salud y seguridad en el trabajo enfocarse en las particularidades de los perfiles S, teniendo en cuenta la variable de rotación de área en los picos de las temporadas que se presentan en el año.
- Para próximos estudios se sugiere tener un grupo muestral más amplio con el fin de poder realizar un estudio paramétrico y minimizar las variaciones cuantificables de

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

la muestra. Esto se evidencia en la tabla de normalidad (tabla 1.1) donde el factor D muestra una puntuación limítrofe con la distribución normal y podría esto haber afectado el análisis correlacional realizado para este estudio.

- Si bien no se encontraron relaciones directas estadísticamente hablando en el apartado descriptivo del estudio, se pudieron corroborar muchos hallazgos como se mostró en el capítulo de resultados, por lo tanto, se recomienda hacer próximos estudios que tengan en cuenta estas variables y justifiquen estadísticamente hablando estas diferencias sociodemográficas.
- Se sugiere a los grupos científicos continuar con la investigación sobre accidentalidad vs personalidad desde otras perspectivas psicológicas, u otras teorías de la personalidad que expliquen este fenómeno.
- Se recomienda realizar otras investigaciones usando la teoría DISC dentro del campo organizacional (u otros) teniendo en cuenta sus áreas de aplicación.
- Realizar investigaciones diferenciales con los factores D y S que puedan aportar datos más específicos sobre el fenómeno estudiado.
- Se sugiere profundizar en el estudio en materia de accidentalidad desde perspectivas psicológicas que permitan identificar otras variables de este tipo que influyan en accidentalidad.
- Realizar paralelos de esta investigación en otros sectores económicos.
- Incluir indicadores de producción para poder correlacionar estos indicadores entre el grupo de accidentados y el de no accidentados.
- Desplazar las posturas deterministas de las investigaciones científicas podría permitir resultados diferentes, y apoyar una perspectiva humanista.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Incluir dentro de los estudios variables sociodemográficas, puesto que estas influyen en gran manera en los fenómenos humanos y podrían aportar categorías de análisis que facilitarían el uso de la psicología como ciencia aplicada.
- Se sugiere, dados los hallazgos realizar investigación científica que establezca intervenciones particulares de acuerdo con los rasgos de personalidad tendientes a sufrir algún tipo de accidente.
- Se sugiere realizar estudios sociodemográficos que permitan describir su influencia en fenómenos como la personalidad.
- Se propone a la comunidad científica, realizar estudios correlacionales con otras teorías factoriales que permitan abordar nuevas perspectivas en materia de accidentalidad.
- Se propone particularizar el estudio con muestras más amplias, teniendo en cuenta el comportamiento hallado de los factores S y D descritos en la discusión.

### Referencias

Acevedo, K., & Yáñez, M. (2016). Costos de los accidentes laborales: Cartagena-Colombia, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 31-41. Recuperado en 08 de abril de 2019, de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212016000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000100004&lng=es&tlng=es).

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Acosta, Y. P. (2009). Las ideas de Vigotsky como fundamento en el estudio del desarrollo de la autovaloración. *Opuntia Brava*, 1(2), 39-45.
- Adán, G. (2013). Teoría factorial de la Personalidad de Raymond Bernard Cattell. *Teoría factorial de la personalidad de Raymond Bernard Cattell (1905-1998)*, 1-20.
- Algert, N. E., & Watson, K. (2000). Behavior profiles: its influence on your work place environment. *Second stage transformation*, 1(1), 81–90.
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: [http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf).
- Artiles, M. F., Martín, O. R., Kappel, J. A., Poliak, J. O., Rebagliati, P., & Sánchez Bodas, A. R. (1995). PSICOLOGÍA HUMANISTA: aportes y orientaciones. Buenos Aires, Argentina: Editorial Docencia.
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: [http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf).
- Arango-Soler, J. M., Luna-García, J. E., Correa-Moreno, Y. A., & Campos, A. C. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, Siglo XX. *Revista de Salud Pública*, 15, 354-365.
- Arenas, A (2017). Rasgos de personalidad relacionados con la concurrencia de accidentes de trabajo de riesgo biológico en el personal de enfermería del hospital de Santander (HUS) 2008 – 2009. Tesis de maestría. Universidad industrial de Santander. Santander, Colombia.

- Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Baez, C., Briganzoli, B., Maris Doná, S., Garzaniti, R., Manzini, F., Veneziano, M., & Llanos Barja, C. (2018). *Cátedra "estadística aplicada a psicología" programa 2018/2019*. La plata: Universidad Nacional de la Plata.
- Baldi, I., Lebailly, P., Rondeau, V., Bouchart, V., Blanc-Lapierre, A., Bouvier, G., & Garrigou, A. (2012). Levels and determinants of pesticide exposure in operators involved in treatment of vineyards: results of the PESTEXPO Study. *Journal of exposure science and environmental epidemiology*, 22(6), 593.
- Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos.
- Barra, Enrique (1998) *Psicología social*, Universidad de Concepción, Chile, Concepción. pp 1-324
- Bedoya, E. A., Severiche, C. A., Sierra, D. D., & Osorio, I. C. (2018). Accidentalidad laboral en el sector de la construcción: el caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016. *Información tecnológica*, 29(1), 193-200.
- Benavides, J. (2007). El Juramento de Hipócrates ¿Aún vive?. *Medicina Universitaria*, 9(37), 219-230.
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, Sanjuan, P., & Rueda B. (2011). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Bhardwaj, C. A., Mishra, M., & Hemalatha, S. (2017). An Automated Compatibility Prediction Engine using DISC Theory Based Classification and Neural Networks. *International Journal of Engineering, Technology, Science and Research*, 4(8), 81–90.
- Boeree, C. G. (2006). Abraham Maslow: 1908-1970. *Personality theories*, 11.
- Cantón, J., Cortés, M., & Cantón, D. (2014). *Desarrollo socioafectivo y de la personalidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Carrillo, Z. A., & Enanue, M. P. U. (2002). Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres fruticultoras en Colombia. *Areas: Revista internacional de ciencias sociales*, (22), 205-221.
- Castaño, E. (2016). Psicologización y “medición” de las aptitudes laborales: una apuesta por la optimización del sujeto productivo. *Escuela Nacional sindical. Sin Volumen* (92), 106-110.
- Cavanzo S. & Fuentes, R. (2003). *Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano* (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana).
- Collana-Salazar, Y. (2017). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 40-49
- Chadid, Molina Palacios Ruiz & Serna. (2014). El entorno laboral minero a nivel internacional y Nacional: sus efectos en la salud y propuesta de abordaje Integral desde lo conceptual. Universidad CES, Medellín. Recuperado de:

[http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3784/1/Entorno\\_Laboral\\_Mi\\_nero.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3784/1/Entorno_Laboral_Mi_nero.pdf)

Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.

Cloninger, S. C. (2003). Teorías de la personalidad. In S. C. CLONINGER (Ed.), *ROGERS: TEORÍA CENTRADA EN LA PERSONA* (3ª ed., pp. 412–438). México, México: Pearson Educación.

Colorado Agudelo, J. D. (2015). *Calidad de vida de las personas que han sufrido accidente laboral, atendidos en el Hospital General de Medellin, en el año 2012* (Doctoral dissertation).

Colorado Agudelo, J. D. (2015). *Calidad de vida de las personas que han sufrido accidente laboral, atendidos en el Hospital General de Medellin, en el año 2012* (Doctoral dissertation). p.3

Colorado Agudelo, J. D. (2015). *Calidad de vida de las personas que han sufrido accidente laboral, atendidos en el Hospital General de Medellin, en el año 2012* (Doctoral dissertation). p.36

Colpsic. (S.F) Ley 1090 del 2006. Recuperado de: [http://colpsic.org.co/aym\\_image/files/LEY\\_1090\\_DE\\_2006.pdf](http://colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006.pdf)

Correa-Moreno, Y. A., Luna-García, J. E., Arango-Soler, J. M., & Campos, A. C. (2015). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 17, 208-216.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Cuaran A. & López D. (2012). Factores de riesgo psicosocial y accidentalidad laboral en una unidad quirúrgica de la ciudad de Cali 2012 (Tesis de maestría). Universidad del Valle Facultad de salud. Santiago de Cali.

Diaz Vilela, Luis (1998) Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método, Universidad de la laguna, la laguna. 200.

Discprofile (2014). DICS clásico 2.0. Recuperado de:  
<https://www.discprofile.com/discprofile/media/classicprofiles/clasico2.pdf>

Fasecolda (2018). Estadísticas del sector. Recuperado de:  
<http://www.fasecolda.com/index.php?cID=586>

Fernández, F. P. (2010). William Moulton Marston: polígrafos, cómics y psicología de la normalidad. *Revista de historia de la psicología*, 31(2), 151-166.

Flórez, J, Gómez, N. y Castillo, A. (1997). La relación entre el perfil psicológico a y b de los trabajadores y los accidentes de trabajo en una maquiladora de productos decorativos". Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/482/1/1080093393.PDF>

Fondo de riesgos laborales (2019). Estadísticas 2018. Recuperado de:  
[http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/info\\_estadistica/estadisticas-2018/](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/info_estadistica/estadisticas-2018/)

Fructuoso, J. (2006). Breve historia del alma en la Antigüedad. *Revista electrónica de estudios filológicos*, XII, 6.

Ferro, A. (2005). El surgimiento de la deontología profesional en el campo de la psicología. Universidad de San Luis. 6 (1), 177- 184.

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Gallego, M. I., & Correa, J. C. (2000). Indicadores de accidentalidad laboral, normatividad y recomendaciones en Colombia. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 18(1).
- Gálvez Herrer, M., Mingote Adán, J. C., & Moreno Jiménez, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 56(220), 226-247.
- Gastañaga, M. d. (2012). Salud ocupacional: historia y retos del futuro. *Rev Peru Med Exp Salud Publica.*, 177-178.
- García, J., Moreno, L., Díaz, J. & Valdehita, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237- 241.
- Gobernación de Cundinamarca. (2018). Cundinamarca trabaja en la disminución de sus índices de accidentalidad laboral. Recuperado de: <http://www.cundinamarca.gov.co/Home/prensa2018/asnoticiasprensa/cundinamarca+trabaja++en+disminución+de+índices+de+accidentalidad+laboral>
- Gómez, I. y Valle C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-113.
- Gómez, I. y Valle C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), p.106.

- Gómez, D. (2016). Accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los sistemas de compensación laboral. *Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho*, 14(2), 153-161.
- González., J. (2009). *Manual Básico SPSS Manual de introducción a SPSS* (1st ed., p. 70). Talca: Universidad de Talca.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A.. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16.
- GTC45. (2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de: <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Heredia, J. (2014). Generalización de la teoría de señales y sistemas para su aplicación a la descripción, resolución y parametrización de problemas electromagnéticos.
- Hermosa AM, Perilla LE. Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2015, 3(2): 252-261. DOI: 10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12
- Hernández, R, Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* 6° edición. Mc Graw Hill Education. México, México D.F.
- Hoffman, E. (2009). *Abraham Maslow: Vida y enseñanzas del creador de la psicología humanista*. Editorial Kairós.

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (2014).

Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27.

Ibáñez, J. (2016). Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales (Doctoral dissertation, Universidad de Concepción). Chile. Universidad de Concepción.

Icontec. (2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional Recuperado de:

<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Inscape publishing. (2005). Teoría DISC. Recuperado de:

<https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo. (2014). La floricultura y sus riesgos.

Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=tLVDOTq5Vc0>.

Lázaro, J., & Gracia, D. (2006). The doctor-patient relationship in history. *Anales del Sistema*

*Sanitario de Navarra*, 29(Supl. 3), 7-17. Recuperado en 09 de mayo de 2019, de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272006000600002&lng=es&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272006000600002&lng=es&tlng=en).

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42.

López Cepeda, M., Andrade Becerra, R. J., Tarabla, H. D., Porchietto, S., Lisandro, M., & Molineri, A. I. (2014). Factores asociados con la presentación de accidentes laborales en veterinarios zootecnistas del departamento de Boyacá (Colombia).

Macias, A. M., & Vidal, A. A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*, 19(3), 262-272.

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>

Marston, W. M. (2005). *EMOTIONS OF NORMAL PEOPLE* (10ª ed.). Abingdon, USA: Routledge.

Martínez, B., Mármol, A., Meroño, M., & Montiel, J. (2014). Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación. *Apunts. Educación física y deportes*, 3(117), 77-83.

Medina, Ariane y Ávila, Adalberto (2002) evolución de la teoría administrativa. una visión desde la psicología organizacional, revista cubana de psicología, vol. 19, No 3. Universidad de la Habana, Cuba, pp 262-272.

Ministerio de agricultura (2018). Cadena de flores y follajes. Recuperado de:  
<https://sioc.minagricultura.gov.co/Flores/Documentos/002%20-%20Cifras%20Sectoriales/002%20-%20Cifras%20Sectoriales%20-%202018%20Marzo%20Flores.pdf>

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Ministerio de protección social (2004). Antecedentes y evolución histórica. Colombia, Bogotá. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/plan/cap1.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2011). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Salud. (2018). Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

Ministerio de Salud y protección social. (2017). Talento humano en seguridad y salud en el trabajo y la oferta académica en Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/talento-humano-oferta-academica-colombia.pdf>

Ministerio de Salud y protección social (2017). Guía de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GT/HG03.pdf>

Ministerio de trabajo (2012). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Montaño Sinisterra, M., & Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3 (2), 81-107.
- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Morris y Maisto (2005). *Introducción a la psicología*. México, Naucalpan de Juárez.
- Muñoyerro, P. (2012). *La evolución del código deontológico de los intérpretes en tribunales penales internacionales*. (Tesis de pregrado) Universidad de Salamanca.
- Neisa, C., & Colorado, P. (2010). Factores de riesgo psicosociales asociados al cargo de teleoperador. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 10(2), 33-44.
- Nieto, T. (2006). *Trastorno límite de la personalidad: Estudio y tratamiento*. Copyright© Instituto InNiS, 19.
- Ordoñez, R. (2017). *Guía Estimación de Costos Implementación Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo* (Tesis doctoral).
- OIT (2015). *La agricultura: un trabajo peligroso*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_356566/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang-es/index.htm)
- OIT. (s.f). *Seguridad en la agricultura: Grave advertencia de la OIT Sigue alto el índice de mortalidad laboral agrícola Los pesticidas entrañan graves peligros para los*

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- trabajadores del mundo entero Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008937/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008937/lang-es/index.htm)
- Padrón, Y., Pérez, M., de las Nieves, S., Márquez, A., González., M. & Pérez F. (2017). Accidentalidad laboral en expuestos a riesgos biológicos en instituciones de salud. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(2), 202- 209.
- Palomino, J. (2018). Actualización Legal en SST- enero. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=ZSKB2KPwEX8>
- Papalia., D. Y Martorrel, G. (2016). Desarrollo humano 13° edición. México, Mexico D.F. Mcgraw-hill.
- Pérez Fernández, F. (2010). William Moulton Marston: polígrafos, cómics y psicología de la normalidad. *Revista de historia de la psicología*, 151-165.
- Pérez, M. M., & Muñoz, A. M. (2014). Accidentalidad laboral reportada por las empresas afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales, enero–diciembre, 2011. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 32(2), 4.
- Pezzano de Vengoechea, G. I. N. A. (2001a). ROGERS, SU PENSAMIENTO PROFESIONAL Y SU FILOSOFÍA PERSONAL. *Psicología desde el Caribe*, 7(Ene-Jul), 60–69.
- Pioton-Cimetti, E. (2009). Aspectos psicosociales de sC. G. Jung. Recuperado de: <http://www.pioton-cimetti.com/libros/aspectos.pdf>

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

- Puglisi, R. (2014). Repensando el debate monismo versus dualismo en la antropología del cuerpo. *Cuadernos de antropología social*, (40), 73-95.
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 135-186.
- Rúa, N. & Peláez, F. T. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad (Safety and health at work in Colombia: challenges against persons with disabilities). *CES Derecho*, 7(2), 84-94.
- Ribes, E. (2012). Skinner y la psicología: lo que hizo, lo que no hizo y lo que nos corresponde hacer. *Apuntes de Psicología*, 30(1), 77-91.
- Salazar, J., Martínez, M., Mazacová, P., Ibarra, V., & Olivares, L. (2018). Prácticas de autocuidado de la salud en el ciclo vital. *Investigación y Práctica en Psicología del Desarrollo*, 2(1), 201-209.
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: Implicaciones para la práctica de la Psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 26(92).
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 135-186.
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de

- servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107.  
doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., Oliván, M. D. C., Casella, L., Cuenya, L., & Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista internacional de psicología*, 11(02).
- Seelbach González, G. A. (2013). *Teorías De La Personalidad*. México: Red Tercer Milenio.
- Seelbach González, G. A. (2013). *Teorías De La Personalidad*. México: Red Tercer Milenio. p.103.
- Seguel K, Navarrete E, y Bahamondes G, (2017). Explicación de la Accidentabilidad Laboral Basada en Factores de Riesgo Psicosocial y Rasgos de Personalidad en el Transporte Forestal. *Cienc Trab. SepDic*; 19 [60]: 157-165.
- Thomson, G. (1993). Una guía simple para la filosofía contemporánea de la mente. *Ideas y Valores*, 42(90-91), 5-30.
- Universidad de Chile (SF). Principios generales de ética. Recuperado de: <http://www.uchile.cl/portal/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/76256/principios-generales-de-etica>
- Velandia, J. & Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31.

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Vásquez-Venegas, C. E., León-Cortés, S. G., González-Baltazar, R., & Preciado-Serrano, M.

D. L. (2018). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *Salud Jalisco*, 3(3), 150-158.

Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182.

La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

Anexo 1

CLEAVER

Nombre: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_ Sexo: M F  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_ Fecha Nac.: \_\_\_\_\_

Instrucciones

Las palabras descriptivas que verá a continuación se encuentran agrupadas en series de cuatro, examine las palabras de cada serie y anote una "X" bajo la columna "MAS" de la palabra que mejor describa su forma de ser o de comportarse. Después marque una "X" bajo la columna "MENOS" en la palabra que menos describa su forma de ser.

	MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS
Persuasivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fuerza de Voluntad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Obediente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aventurero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gentil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mente Abierta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quisquilloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Receptivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humilde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Complaciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inconquistable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cordial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Original	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Juguetón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Moderado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Respetuoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indulgente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alma de la Fiesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Simpatizador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprendedor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esteta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comodino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolerante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vigoroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Afirmativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Servicial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sociable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ecuánime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parlanchín	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso de Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Preciso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inspirador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Controlado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sumiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Convencional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atractivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jovial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tímido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Decisivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cauteloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Adaptable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cohibido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Determinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Generoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disputador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Exacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convincente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Franco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonachón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Persistente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangre Liviana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Compañero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dócil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Competitivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amigüero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diplomático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atrevido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Audaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Considerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confianza en si Mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Refinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encantador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Armonioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mesurado para Hablar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispuesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Admirable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conforme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inquieto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deseoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bondadoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consecuente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Resignado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pacífico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Vecino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entusiasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Carácter Firme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Devoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Anexo 2****CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE PRUEBA  
PSICOLÓGICA**

En el siguiente documento se encontrará información importante sobre las reglas de funcionamiento de acuerdo con lo especificado en las políticas del Ministerio de Protección Social y del Colegio Colombiano de Psicólogos sobre la intervención psicológica como lo estipula la ley del psicólogo (1090 del 2006).

**CONFIDENCIALIDAD Y LÍMITES**

De acuerdo con lo establecido en la Constitución Nacional, en el Código de Procedimiento Civil y en el Código Deontológico del Psicólogo, la totalidad de la información así como los registros, están cobijadas por el secreto profesional. Por consiguiente, no discutiré ninguna información revelada con ninguna persona ni entidad, tomo todas las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad del material escrito relacionado. Sin embargo, la confidencialidad tiene un límite, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2o, numeral 5o de la Ley 1090 de 2006, dentro del cual se estipula que en caso de tener información de intenciones de atentar contra su vida o de hacer daño o atentar contra la vida de otras personas, por lo tanto, tengo la responsabilidad de valorar la gravedad de la situación para establecer el límite de confidencialidad.

Al final de la evaluación, discutiremos los resultados sobre la naturaleza y causas de su comportamiento, sus necesidades específicas y sus valores y objetivos vitales que tendrá en cada paso con un lenguaje comprensible, con información precisa y las debidas recomendaciones (Titulo 7; Cap 1; Apartado (A) del artículo 25 de la ley 1090)

Yo \_\_\_\_\_ con CC \_\_\_\_\_ expreso de manera voluntaria y consciente mi participación en la aplicación de las actividades en el lugar mencionado. Así mismo he comprendido y he entendido la finalidad de su realización.

---

Firma del participante

## Anexo 3



## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

## Anexo 4

MENU		EMPRESA		NÚMERO DE AT		DIAS DE INCAPACIDAD				
		SB		30		62				
PARDO CARRIZOSA NAVAS SAS REGISTRO ACCIDENTALIDAD 2018										
N°	DIA	MES	HORA DEL ACCIDENTE (2)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	ÁREA	SUPERVISOR	OFICIO HABITUAL	TAREA AL MOMENTO DEL ACCIDENTE	DIAS INC	PARTE DEL CUERPO AFECTADA
1	26	Enero	17:00:00	Pedro Pablo Quintana	Empaque	Aura Barrera	Empaque	empacando ramos	1	Ojo(s)
2	23	Enero	11:00:00	Leidy Gonzalez	Cultivo-Rosa	Ángela Rodríguez	Corte de rosa	corte	7	Ojo(s)
3	6	Febrero	8:40:00	Paola Andrea Urrego Olaya	Administración	Samuel Gomez	Servicios Generales	Preparando Tinto	2	Manos y Dedos de Manos
4	11	Febrero	14:15:00	Leidy Johana Montoya Dominguez	SB4	yolima amaya	corte de Rosa	tomando ruta de salida	3	Pie(s)
5	3	marzo	8:20:00	Doris Yaneth triana Galvan	Cultivo-Alstroemeria	Edisabeth alonso	Corte de Alstroemeria	corte	3	Rodilla(s)
6	6	Marzo	7:20:00	Sandra Milena Bedoya Pachon	Cultivo-Rosa	Fernando Obando	corte alstroemeria	cortando	0	Pierna(s)
7	16	Marzo	10:15:00	JHON JAIDER SEGURA BARRERA	Empaque	Armando	cargue de carros	llena carros de tabacos	5	Rodilla(s)
8	11	ABRIL	14:00:00	William Bambague Anaya	Poscosecha-Alstroemeria	Armando Chavez	operario Cuarto frio recepción	Haciendo aseo	1	Ojo(s)
9	23	Abril	7:20:00	Maria Alejandra Quitora Peña	Poscosecha-Rosa	victor molina	clasificacion y encapuche de ALY	clasificacion y boncheo de ROY	1	Partes multiples
10	23	Abril	16:45:00	Yeimy Carolina Martinez	Poscosecha-Rosa	Aura Barrera	Hidratadora	Sacar ramos	1	Ojo(s)
11	3	Mayo	3:10:00	Yeimmy Katherine Sanabria	Cultivo-Alstroemeria	Patricia Velasquez	Corte de Alstroemeria	Corte	2	Muslo(s)
12	16	Mayo	10:15:00	Leidy ximena vergara	Cultivo-Rosa	Fernando Obando	corte	hidratacion de flor	1	Manos y Dedos de Manos

## La accidentalidad laboral y su relación con los rasgos de personalidad

## Anexo 5

				PARDO CARRIZOSA NAVAS SAS REGISTRO ACCIDENTALIDAD 2018						
MENU		EMPRESA SB		NÚMERO DE AT 30		DIAS DE INCAPACIDAD 62				
N°	DIA	MES	HORA DEL ACCIDENTE (h:m)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	ÁREA	SUPERVISOR	OFICIO HABITUAL	TAREA AL MOMENTO DEL ACCIDENTE	DIAS INC	PARTE DEL CUERPO AFECTADA
13	28	Mayo	3:30:00	Miguel Antonio Molina Ortega	Cultivo-Rosa	Angela Rodriguez	oficios varios	Chamanisando	0	Manos y Dedos de Manos
14	29	Mayo	8.00	Angie Patricia Eijes	Cultivo-Alstroemeria	Carmen Contreras	Oficios varios	Corte	1	Brazo(s)
15	30	Mayo	6:00:00	Yohana Daza Duarte	Poscosecha-Alstroemeria	Aura Barrera	Empaque	Ninguno	1	Manos y Dedos de Manos
16	2	Junio	13:30:00	Edgar valbuena	Poscosecha-Alstroemeria	Luis Sosa	oficios varios	Sacar un tractor	5	Pie(s)
17	4	Julio	10:30:00	Carlos Julio Moreida	Poscosecha-Rosa	Omaira Leon	Oficios varios	Salir para el Baño	2	Manos y Dedos de Manos
18	29	julio	12:00:00	en Avelardo Tunubala D	Poscosecha-Pompon	Jenni Rodriguez	Patinador	Sacar desechos	2	Manos y Dedos de Manos
19	28	Agosto	8:40:00	Jhon Jairo Alfonso Rodriguez	Poscosecha-Rosa	Aura Barrera	Empaque	Cargando cajas	1	Manos y Dedos de Manos
20	4	Agosto	7:45:00	Andres Felipe Torres Vera	Cultivo-Rosa	Claudia Guzman	Transportador	Soplado	0	Rodilla(s)
21	4	septiembre	7:15:00	Pedro Pablo Quintana	Poscosecha-Alstroemeria	Aura Barrera	Empaque	Halar carro de hidratacion	1	Tobillo(s)
22	5	octubre	6:30:00	Ingrid Tatiana Quiñonez Palacios	Poscosecha-Alstroemeria	Diana Rondon	Clasificación y encapsuche ALY	Ninguno	3	Espalda
23	9	octubre	12:50:00	atherine Viloria Verga	Cultivo-Rosa	Omar Sanchez	Oficios varios	hidratacion de flor	2	Espalda
24	12	octubre	13:30:00	Jesús Emigdio Ducuara	Cultivo-Rosa	Angela Rodriguez	Labores de Rosa	Traslado al área	2	Pierna(s)

