

**RASGOS DE PERSONALIDADES PROPENSAS A SUFRIR
ACCIDENTES LABORALES EN LA SECCIÓN DE LABORATORIO DE LA
EMPRESA PARMALAT COLOMBIA**

**MARIA CLEMENCIA SALAZAR ZABALA
JUAN DAVID GÓMEZ GÓMEZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2006**

**RASGOS DE PERSONALIDADES PROPENSAS A SUFRIR
ACCIDENTES LABORALES EN LA SECCIÓN DE LABORATORIO DE LA
EMPRESA PARMALAT COLOMBIA**

**MARIA CLEMENCIA SALAZAR ZABALA
JUAN DAVID GÓMEZ GÓMEZ**

**Trabajo de aplicación en el desarrollo del diplomado en salud
ocupacional como requisito parcial para optar al título de psicólogos**

**Asesor Temático De Investigación
FANNY VALENCIA LEGARDA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2006**

AGRADECIMIENTOS

A la Fundación Universitaria Maria Cano y su Facultad de Ciencias de la Salud, en especial a los encargados del Programa de Psicología.

A Don Pablo Betancur y su secretaria Adriana.

A la docente Faizuly Bernal.

A la asesora Fanny Valencia.

Y a nuestra compañera del alma Yuliana Soto por ser la unica en haber sobrevivido a nuestros temperamentos y hacer de estos cinco años una experiencia inolvidable.

DEDICATORIA

A nuestra familia, nuestros hermanos Alejo, Caro y Danielita y en especial a nuestros padres por el apoyo incondicional que tuvieron durante nuestra carrera, gracias a ellos nuestros sueños de ser profesionales se cumplieron.

A mi novio Daniel Posada por su apoyo y colaboración en todo momento.

Al amor de mi vida F.B.M

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Resumen Analítico Ejecutivo	11
Introducción	13
1. TÍTULO	15
2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA	16
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
4. JUSTIFICACIÓN	18
5. OBJETIVOS	19
5.1. Objetivo General	19
5.2. Objetivos Específicos	19
6. MARCO REFERENCIAL	20
6.1. Marco Histórico	20
6.2. Marco Contextual	20
6.2.1. Marco Institucional	20
6.2.1.1. Misión	20
6.2.1.2. Visión	20
6.2.1.3. Objetivo	21
6.2.1.4. Impacto De La Empresa	21
6.2.1.5. Situación Actual De La Empresa	21
6.3 Marco Legal	22
7. MARCO TEÓRICO	33
8. DISEÑO METODOLÓGICO	74
8.1. Enfoque	74
8.2. Tipo De Estudio	74
8.3. Diseño	75
8.4. Población y Muestra	76
8.5. Fuentes De Información	76
8.6. Delimitación Espacio Temporal	76
8.7. Técnicas E Instrumentos	77

8.8. Alcances	77
9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	79
9.1. Interpretación Cuestionario de Personalidad 16PF	82
10. CONCLUSIONES	84
11. RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRAFÍA	87
WEBGRAFIA	90
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla No. 1	79

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1	80
Gráfico No. 2	80
Gráfico No. 3	81
Gráfico No. 4	81

LISTA DE ANEXOS

Anexo A Encuesta

Anexo B Cuadernillo 16PF forma A

Anexo C Hoja de Respuestas 16 PF

RESUMEN ANALITICO EJECUTIVO

- **TÍTULO:** Rasgos de Personalidades Propensas A Sufrir Accidentes Laborales En La Sección De Laboratorio De La Empresa PARMALAT COLOMBIA
- **AUTORES:** María Clemencia Salazar Zabala
Juan David Gómez Gómez
- **FECHA:** Segundo Semestre de 2006
- **TIPO DE IMPRENTA:** Office 2002, Procesador de Palabras Word 2002 e Imprenta Arial 12
- **NIVEL DE CIRCULACIÓN:** Restringida
- **ACCESO AL DOCUMENTO:**
 - Fundación Universitaria María Cano
 - PARMALAT COLOMBIA
 - María Clemencia Salazar Zabala
 - Juan David Gómez Gómez
- **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN Y SUBLÍNEA**
 - **Línea de Investigación:** La Salud
 - **Sublínea de Investigación:** Recursos Humanos
- **MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO:** Trabajo de Aplicación con Opción al Título
- **PALABRAS CLAVES:** Accidente de Trabajo, Equipo de Protección Personal, Incidente de Trabajo, Rotación De Personal, Salud Ocupacional, Paranoide, Esquizoide, Esquizotípico, Antisocial, Límite, Histriónico, Narcisista, Dependiente, Obsesivo-compulsivo, Evitativo.
- **DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:** Este trabajo de aplicación surge a partir del quehacer profesional del Psicólogo en el Programa de Salud Ocupacional de las Empresas, dando relevancia a los Rasgos de Personalidades con posibles tendencias a la accidentalidad, por ser un

tema no abordado por los investigadores de Accidentes Laborales de nuestro medio.

- **CONTENIDO DEL DOCUMENTO**

Este trabajo consta de tres capítulos:

- **Capítulo No. 1:** El 16pf Como Instrumento Psicométrico: Una Revisión De Literatura
 - **Capítulo No. 2:** Criterios Diagnósticos Generales Para Un Trastorno De La Personalidad
 - **Capítulo No. 3:** Seguridad Y Accidentes
- **METODOLOGÍA:** Este trabajo se fundamentó en una investigación de tipo explicativo
 - **CONCLUSIONES**
Se identificaron cuatro rasgos de personalidad similares en el cuestionario de Personalidad 16PF con tendencias a la accidentalidad.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años las empresas se han preocupado por el mantenimiento del Talento Humano, dando prioridad a la Salud Ocupacional, retomando teorías como la de Psicología del Trabajo.

En el año 1993 a partir del Decreto 1295 de la Ley 100 que habla "*El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan*" por tanto las empresas comienzan a introducir en su administración entidades especializadas para el mantenimiento de la Salud Ocupacional de sus empleados como las A.R.P., A.R.S, E.P.S. y A.F.P. involucrando este tipo de instituciones con el fin de dar cumplimiento a lo designado por la Ley y fortalecer los principios motivacionales de la organización.

Por este motivo decidimos realizar un trabajo de aplicación retomando la Salud Ocupacional, dando énfasis a los Rasgos de Personalidades de los Empleados y la incidencia de esta en la accidentalidad laboral de la sección de Laboratorio de la Empresa PARMALAT COLOMBIA, ya que es una variable poco estudiada por los investigadores de Accidentes Laborales en nuestro medio. Se han retomado teorías motivacionales pero la Personalidad no ha sido sujeto de estudio hasta el momento, consideramos que existen ciertos Rasgos de Personalidades que de acuerdo a la labor desempeñada son tendientes a sufrir accidentes laborales o a reincidir en el ausentismo laboral por incapacidad.

Nuestro propósito con este estudio es mejorar el mantenimiento del Recurso Humano, dando pautas que optimicen la Selección de Personal, los Perfiles de Cargos, la Rotación de Personal, permitiendo a la Empresa PARMALAT

COLOMBIA, mejorar en sus procesos productivos, la calidad, la eficiencia y la eficacia.

1. TITULO

**RASGOS DE PERSONALIDADES PROPENSAS A SUFRIR
ACCIDENTES LABORALES EN LA SECCIÓN DE LABORATORIO DE LA
EMPRESA PARMALAT COLOMBIA**

2. DESCRIPCION GENERAL DEL PROBLEMA

La Psicología de la Seguridad (Hoyos, 1993) sostiene los axiomas implícitos de que los accidentes tienen causas, de que éstas son sistematizables en modelos, y de que la comprensión de su impacto puede contribuir a generar estrategias de intervención que alteren las cadenas causales, reduciendo o impidiendo el riesgo de tales accidentes. Estos supuestos implícitos son compartidos por otras disciplinas relativas al campo de la seguridad; sin embargo, la Psicología de la Seguridad adopta una aproximación desde el punto de vista de los factores psicológicos, psicosociales y organizacionales que le es característica.¹

Smith y Beringer (1987) han señalado que los modelos generados pueden clasificarse en dos grandes clases: modelos secuenciales, que ponen el énfasis en la cadena de sucesos que afectándose llevan al accidente, y modelos explicativos, de naturaleza analítica, que tratan de enfocar y seleccionar los factores ambientales y de tarea que dan lugar a esas secuencias de eventos.

¹ Josep Lluís Melià (1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales.

3. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿SE PUEDEN IDENTIFICAR RASGOS DE PERSONALIDADES PROPENSAS A SUFRIR ACCIDENTES LABORALES EN LA EMPRESA PARMALAT COLOMBIA?

4. JUSTIFICACION

Actualmente en la mayoría de las empresas de productos se realizan procesos de Selección de Personal con el fin de afianzar el Talento Humano de la organización, para ello se cuenta con diferentes herramientas que ayudan en dicha tarea, teniendo como apoyo final el proceso de inducción general y del puesto de trabajo.

Un empleado que conozca en términos generales la empresa a la cual va a ingresar tiene menores posibilidades de sufrir accidentes laborales, paralelo a esto la investigación pretende encontrar en la empresa PARMALAT COLOMBIA en la sección de Laboratorio, Rasgos de Personalidades relevantes o similares con tendencia a la accidentalidad, con el fin de identificar si esto se puede prevenir desde el mismo proceso de Selección de Personal, generando procesos más técnicos y personal más idóneo para los diferentes puestos de trabajo.

Por medio de esta investigación se podrían modificar el perfil de puestos de trabajo y el proceso de Selección de Personal, los datos arrojados por el estudio permitirán enriquecer la información que se tiene de cada puesto de trabajo minimizando los errores en los procesos de Selección, mejorando el mantenimiento del Talento Humano, reduciendo los índices de rotación y ausentismo laboral por incapacidad, teniendo como resultados significativos: la disminución de accidentes laborales, el alto grado de motivación laboral y el aumento de los procesos productivos, mejorando los intereses económicos de la empresa.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

- Identificar si algunos Rasgos de Personalidades son propensos a sufrir accidentes laborales en la empresa PARMALAT COLOMBIA.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Indagar por medio del Cuestionario de Personalidad 16PF los rasgos de puntuación significativa de los empleados de la sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA.
- Comprobar si los empleados que han presentado accidentes laborales en los últimos 12 meses de la sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA tienen Rasgos de Personalidades similares.
- Realizar un comparativo de accidentalidad entre la información arrojada por el Cuestionario de Personalidad 16PF y la encuesta aplicada a los empleados de la sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1. HISTORICO

En nuestro medio las A.R.P (Colmena - Suratep) han realizado estudios referentes al manejo del Estrés, Acoso Laboral, Formas para Gerenciar el Talento Humano, Percepción del Riesgo, Ambiente Laboral, Accidentes y Enfermedades Laborales, pero no se encuentran investigaciones que aborden cómo los Rasgos de Personalidad influyen en la accidentalidad de una empresa.

6.2. CONTEXTUAL

6.2.1. INSTITUCIONAL

6.2.1.1. Misión

Nuestro motivo primordial es contribuir al bienestar de los consumidores en Colombia a través del suministro de alimentos fabricados e importados que satisfagan sus expectativas de calidad y servicio, que le permitan a la empresa ser competitiva en el mercado, ocupando posiciones de vanguardia y satisfaciendo las expectativas de los accionistas y todos sus colaboradores. Todo el anterior enmarcado dentro de una filosofía de calidad integral, trabajo en equipo, confianza y respeto al talento humano.²

² www.parmalat.com

6.2.1.2. Visión

Seremos la empresa líder por excelencia en el mercado Colombiano, y el mayor exportador de productos lácteos del grupo **PARMALAT**.³

6.2.1.3. Objetivo

El objetivo fundamental de **PARMALAT** es satisfacer las exigencias de una sociedad que se encuentra en rápida y continua evolución, ofreciendo leches y alimentos nutritivos, sanos y con la seguridad de una calidad obtenida a través de constantes inversiones en Investigación y Desarrollo, Marketing y Comunicación.⁴

6.2.1.4. Impacto De La Empresa

Actualmente **PARMALAT** es una de las empresas más reconocidas en el mercado colombiano, ofreciendo una gran variedad de productos, aunque algunos hoy en día todavía figuran con la marca **PROLECHE**, estos productos van desde la leche en diferentes presentaciones, en polvo, descremada, semidescremada y larga vida, queso cremas, quesos, quesitos, yogurt, refresco y galletas.

6.2.1.5. Situación Actual De La Empresa

PARMALAT es reconocida a nivel mundial por la calidad de sus productos y su constante innovación tecnológica. Fundada en Italia en 1961 es considerada una de las mayores industrias alimenticias del mundo, líder en el mercado de las leches.

Parmalat Colombia surgió de la compra de la Procesadora de Leches S.A. (Proleche) en 1998. En ese entonces, Proleche hacía parte del Grupo

³ www.parmalat.com

⁴ www.parmalat.com

Empresarial Antioqueño que hizo la venta a través de una Oferta Pública de Adquisición de Acciones.

Desde entonces, la casa matriz de Parmalat no ha realizado nuevas inversiones en Colombia, y su filial se ha sostenido con la generación de recursos propios y ha tenido en Colombia un manejo independiente.

En el momento de la crisis esta independencia le ha servido a la compañía para continuar operando sin inconveniente. Ninguno de los proveedores ha frenado el suministro de materias primas y tampoco se ha disminuido el suministro de leche líquida. Hasta el momento, el pago a los trabajadores y las obligaciones parafiscales se están cumpliendo oportunamente. El ambiente entre el personal es tranquilo y esperan que próximamente la compañía empiece a negociar la salida de los trabajadores más antiguos, medida que se había tomado desde antes de que estallará el escándalo.

La compañía ha expresado en algunas ocasiones su satisfacción con los resultados de operación en Colombia desde que se instaló. La infraestructura de Parmalat en el país consta de una planta de leche líquida en Chía (Cundinamarca), la planta de Proleche en Medellín que maquila para ellos, una planta de leche líquida en Barranquilla y otra planta nueva en Yumbo (Valle), cuya inauguración estaba prevista para diciembre y fue suspendida por el escándalo de la matriz.⁵

6.3. MARCO LEGAL

- **Resolución 2400 de 1979- higiene y seguridad**, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.⁶

⁵ <http://compreg.uniandes.edu.co/noticias/nacionales.php?id=1267>

⁶ www.suratep.com

CAPÍTULO I

CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1o. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todo establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

ARTÍCULO 2o. Son obligaciones del Patrono:

- a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.
- b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.
- c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.

d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la División de Salud Ocupacional.

e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.

f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 3o. Son obligaciones de los trabajadores:

a) Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior.

b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.

c) Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distinto a los que les han sido asignados.

d) Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.

e) Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.

- **Decreto 614 del 14 de marzo de 1984**, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.⁷

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

Artículo 1º. Contenido. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional

⁷ www.suratep.com

unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.

Artículo 2º. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Artículo 3º. Campo de aplicación de las normas sobre Salud Ocupacional. Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este Decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.

- **Resolución 2013 del 6 de junio de 1986**, Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).⁸

ARTÍCULO 1. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.

- **Decreto 1295 del 22 de junio de 1994**, por el cual se determina la organización del sistema general de riesgos profesionales conferidas por el numeral 11 del artículo 139 de la ley 100 de 1993.⁹

⁸ www.suratep.com

⁹ www.suratep.com

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Definición.

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del Sistema General De Riesgos Profesionales.

Artículo 2º. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las

prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Artículo 3º. Campo de aplicación.

El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

Artículo 5º. Prestaciones asistenciales.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica
- b) Servicios de hospitalización
- c) Servicio odontológico
- d) Suministro de medicamentos
- e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento
- f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende
- g) Rehabilitaciones física y profesional

- h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.
- i) Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente. La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales.

CAPITULO II

RIESGOS PROFESIONALES

DEFINICIONES

Artículo 8º. Riesgos Profesionales.

Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Artículo 9º. Accidente de Trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una

lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Artículo 10. Excepciones.

No se consideran accidentes de trabajo:

- a) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.
- b) El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

Artículo 11. Enfermedad Profesional.

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Parágrafo 1. El gobierno nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales. Hasta tanto, continuará rigiendo la tabla de clasificación de enfermedades

profesionales contenida en el Decreto número 778 de 1987.

Parágrafo 2. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establecido en el presente Decreto.

Artículo 12. Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinara el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

7. MARCO TEORICO

CAPITULO No. 1

EL 16PF COMO INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO: UNA REVISIÓN DE LITERATURA¹⁰

Este trabajo tiene como objetivo revisar la literatura en torno al "Sixteen Personality Factors" de Raymond Cattell. El 16PF es una prueba estructurada comúnmente utilizada y favorecida, por diversos investigadores alrededor del mundo, como instrumento para la medida y comprensión de la personalidad. Es el resultado de más de cuarenta años de investigación empírica por el psicólogo Raymond B. Cattell, quien redujo 4504 Rasgos de Personalidades a 16 rasgos básicos, mediante análisis factorial. La prueba se basa en la medida independiente de varios factores psicológicos. Ha sido debidamente validada y revisada, y al presente existen varias formas (A, B, C, D & E) que facilitan la aplicabilidad de la prueba a los diferentes intereses específicos de investigación.

Desarrollo Y Normalización De La Prueba

El desarrollo del 16PF se inicia con la reducción mediante la eliminación de sinónimos realizada por Cattell. Comenzando con 4504 rasgos reales de personalidad encontrados en el lenguaje inglés (Allport & Odbert, 1936), logró disminuir la cantidad a 171 términos que abarcaban todo lo cubierto por la lista original. Prosiguió su labor con la ayuda de un grupo de estudiantes universitarios que se dio a la tarea de evaluar a sus compañeros basándose en estos 171 términos. Los resultados fueron intercorrelacionados y sometidos a un análisis factorial, logrando una reducción a 36 dimensiones.

¹⁰ Cuestionario de Personalidad 16PF. Cuadernillo de Interpretación

Al realizar más investigaciones analizando factorialmente estas 36 dimensiones, Cattell logra reducir la personalidad a 16 dimensiones o factores básicos.

Estas 16 dimensiones básicas de la personalidad fueron empíricamente estudiadas, tanto con grupos normales como con grupos clínicos, por espacio de diez años. Basándose en estas dimensiones, Cattell desarrolla la primera versión del 16PF en el año 1949. La prueba medía la personalidad humana por medio de 16 factores que eran funcionalmente independientes y poseían un significado psicológico específico al derivarse directamente de una teoría general de personalidad, la Teoría de Sistemas Basados en la Estructura de Cattell.

La normalización de la prueba se condujo de una manera reflexiva; se tomaron en consideración varios aspectos de importancia. Existen normas separadas para hombres, normas separadas para mujeres y normas combinadas (apropiadas tanto para hombres como para mujeres) para cada uno de los siguientes tres grupos de estadounidenses: 1) adultos; 2) estudiantes universitarios; 3) estudiantes de cuarto año de escuela superior. Este colectivo provee para la disponibilidad de nueve normas diferentes.

La cantidad de normas disponibles aumenta, a un total de veintisiete, al considerar que existen normas separadas para cada una de las diferentes formas del 16PF. Las normalizaciones para las diversas formas de la prueba se llevaron a cabo con más de 15,000 sujetos; que componían una muestra representativa de áreas geográficas, edad, ingresos, densidad poblacional y raza, de acuerdo a datos del censo estadounidense.

La disponibilidad de veintisiete normas distintas no constituye el único atractivo de la prueba. El 16PF provee además unos valores específicos para la corrección de edad en las escalas que puedan verse significativamente afectadas por esta variable. La prueba ha sido traducida a más de cuarenta

idiomas; y existen adaptaciones de la misma para cinco diferentes culturas de habla anglo-sajona, con el propósito de facilitar y fomentar estudios transculturales.

Formas Del 16PF

Existen cinco formas del 16PF: A, B, C, D & E. Todas miden los mismos factores, son evaluadas de la misma manera y sirven para obtener la misma información. La diferencia entre las formas estriba en que están diseñadas para ajustarse a las diversas circunstancias de la persona y del examinador al momento de administrar la prueba. Específicamente varían en el tiempo requerido para administrar la prueba y en el nivel de lectura en que se encuentre la persona a quien se le administrará la prueba.

La Forma A es la versión estándar para adultos, y la Forma B es una forma alterna de la Forma A. Ambas contienen 187 ítems, ofreciendo una cantidad de 10 a 13 ítems para la medida de cada factor. El tiempo de administración que requieren es de 45 a 60 minutos. Estas formas están diseñadas para personas con un nivel de lectura equivalente a un séptimo u octavo grado de escuela intermedia. La Forma A es la que se utiliza con mayor frecuencia.

Las Formas C y D son similares a las Formas A y B, pero contienen una menor cantidad total de ítems; ofreciendo siete ítems para la exploración de cada factor. El tiempo de administración que requieren es de 25 a 35 minutos, lo cual es muy conveniente si la disponibilidad del tiempo es limitada. Esto también disminuye la probabilidad de que la persona se vea afectada por el cansancio o le resulte tedioso el proceso de administración. El nivel de complejidad es menor que el de las Formas A y B, ya que están diseñadas para personas con un nivel de lectura equivalente a un sexto grado de escuela elemental. Otro atractivo de las Formas C y D es que contienen una escala de Distorsión Motivacional para detectar si la persona está concientemente tratando de proyectar una imagen más positiva y aceptada socialmente.

La Forma E está diseñada para personas con problemas de lectura, específicamente con un nivel equivalente a un tercer o cuarto grado de escuela elemental. Esta prueba es de particular importancia si se está tratando a personas sometidas a una serie de desventajas educativas, que han repercutido en habilidades limitadas.

Validez Y Confiabilidad

La determinación del grado de validez de una prueba particular requiere cierta acumulación de evidencia, para sustentar las inferencias que puedan hacerse en base a las puntuaciones obtenidas con dicha prueba. El tipo de evidencia utilizada dependerá de la clase de prueba y de las implicaciones y aplicaciones que se le pretendan adjudicar a ésta.

En el caso del 16PF es necesario considerar dos clases de evidencias: validez de constructo y validez de criterio. La validez de constructo identifica el grado en que las puntuaciones de la prueba miden correctamente los Rasgos de Personalidades que está supuesta a medir. La validez de criterio mide el grado en que las puntuaciones de la prueba se relacionan con situaciones externas, como la ejecución en la escuela o en el empleo.

La validez de constructo del 16PF se refiere específicamente a cuán fiel le es la prueba al modelo original de factores. Cattell & Krug (1986) proveen una extensa revisión de estudios enfocados hacia la verificación o validación de la estructura de la prueba. Diversos estudios, realizados con miles de personas de diferentes culturas y diversos parámetros demográficos, indican que la estructura factorial básica de la prueba está correcta. Otras exámenes empíricas del 16PF demuestran que la cantidad y la naturaleza de las dimensiones básicas de la personalidad que la prueba mide son consistentes con las del modelo original. Estas investigaciones indican que el 16PF está midiendo correctamente lo que pretende medir; estableciendo de esta manera la validez de constructo de la prueba.

La validez de criterio se hace evidente al percatarnos de que la prueba ha sido aplicada a una gran variedad de estudios. Los resultados de dichos estudios se encuentran en miles de publicaciones en la literatura profesional. El carácter tan extenso de esta literatura y la publicación constante de nuevos artículos dificultan el que exista un resumen de estos resultados. No obstante, en el manual del 16PF se resumen muchos de los estudios hechos durante los primeros veinte años en que la prueba estuvo en uso. La Bibliografía investigativa del 16PF (1976) es otra referencia importante que incluye un índice de las investigaciones hechas entre 1970 y 1975. Como parte de este trabajo hemos incluido una revisión de literatura de investigaciones hechas utilizando el 16PF que incluye artículos más recientes y de diversos temas; ésta puede proveer evidencia adicional en cuanto a la validez de constructo de la prueba.

Los Estándares para pruebas psicológicas y educativas (1985) describen confiabilidad como un índice que describe el grado en que las puntuaciones o resultados de una prueba están libres de error. Para que una prueba tenga un alto grado de confiabilidad es necesario que los resultados sean constantes a través del tiempo. Por esta razón, el método de examen y re-examen resulta muy apropiado para medir confiabilidad.

Utilizando el método de examen y re-examen, se le administra el 16PF a una misma muestra en dos ocasiones distintas; las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en las diferentes ocasiones son los estimados de confiabilidad. El intervalo de tiempo entre ambas administraciones puede ser corto (desde inmediatamente hasta dos semanas después) o largo (desde varias semanas hasta varios años después). El promedio de confiabilidad de intervalo corto para las Formas A y B es de .80; el de intervalo largo es de .78. La Forma A en particular tiene confiabilidad de .80 en intervalo corto y de .52 en el largo.

Factores Del 16PF

El 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; y cinco factores de segundo orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A el de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuán alta (8, 9 ó 10) o baja (1, 2 ó 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos. Por esta razón es que se habla de que una persona sea, por ejemplo, A+ o A-; y así sucesivamente con los demás factores. No obstante, no todas las personas son uno o el otro, sino que caen en algún punto del continuo entre estos dos polos (+ & -). A continuación ofrecemos una descripción de cada uno de estos factores para facilitar la comprensión de lo que se está explorando con la prueba y de la calidad del perfil que puede obtenerse con su administración.

Factores Básicos

El Factor A mide el carácter gregario del individuo; el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con éstas. Las personas que obtienen puntuaciones altas (A+) tienen una mayor disposición hacia el afecto, tienden a ser más cariñosos, expresivos, dispuestos a cooperar, generosos, activos, y no temen a las críticas que puedan hacerse de su persona. Los A+ prefieren los proyectos grupales en vez de la competencia a nivel individual, y disfrutan de empleos que enfatizan la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza. Los A- tienden a ser más reservados, formales, impersonales y escépticos. Prefieren trabajar solos y son rígidos y precisos al hacer sus cosas; pueden ser, en ocasiones, altamente críticos y rudos.

El Factor B mide inteligencia en base al predominio del pensamiento abstracto o del pensamiento concreto; considerando el predominio del abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como

indicador de una inteligencia menor. Una persona con puntuaciones altas (B+) demuestra tener un pensamiento abstracto y se le percibe como muy inteligente. Puede captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas o conceptos que se le presenten; y tienden a ser muy alertas. Los que obtienen puntuaciones bajas (B-) tienden a interpretar la mayoría de las cosas de manera literal y concreta. Tienen dificultades para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Se les describe como lentos al reaccionar y de baja inteligencia.

El Factor C está relacionado a la estabilidad emocional de la persona y a la manera en que se adapta al ambiente que le rodea; determina específicamente la fortaleza de ego. Puntuaciones altas (C+) son características de personas realistas y estables emocionalmente. Se les considera maduros, con una alta fortaleza de ego; y se les adjudica una capacidad para mantener sólida la moral de un grupo. Los que obtienen puntuaciones bajas (C-) son por lo general personas que se frustran rápidamente bajo condiciones no-satisfactorias, tienden a evadir la realidad y tienen una fortaleza de ego muy baja. Estas personas se ven afectadas fácilmente por los sentimientos, son neuróticos, la mayor parte del tiempo se encuentran insatisfechos; y tienden a padecer de fobias, dificultades al dormir y problemas de tipo psicossomático.

El Factor E mide el grado de control que tiende a poseer la persona en sus relaciones con otros seres humanos; se determina en términos de si es dominante o es sumiso. Puntuaciones altas (E+) indican que la persona es muy dominante. A este tipo de persona le resulta muy agradable y atractivo el estar en posiciones de poder para controlar y criticar a otros. Son agresivos, competitivos, tercos, asertivos y muy seguros de sí mismos. Tienden a ser muy autoritarios con otros y no se someten a la autoridad. Las personas que obtienen puntuaciones bajas (E-) tienden a ser sumisos, humildes y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por otros, son conformistas, pasivos y considerados. Debido a que les interesa evitar los conflictos en sus relaciones

interpersonales, se esfuerzan en complacer y en ganarse la aprobación de los demás.

El Factor F está relacionado al nivel de entusiasmo evidente en contextos sociales. Las personas con puntuaciones altas (F+) tienden a ser altamente entusiastas, espontáneas, expresivas y alegres. Estos individuos son muy francos, impulsivos y mercuriales. Con frecuencia salen electos como líderes. Puntuaciones bajas (F-) son características de personas más sobrias, prudentes, serias y taciturnas. Estas personas son introspectivas, restringidas y, por lo general, pesimistas.

El Factor G mide la internalización de los valores morales; estructuralmente se explora el superego según descrito por Freud. Altas puntuaciones en este factor (G+) son representativas de personas altamente moralistas, conformistas, responsables y concienzudas que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas. Los que obtienen puntuaciones bajas (G-) son personas que no se comportan de acuerdo a las reglas, ni se someten por completo a las normas de la sociedad o de su cultura. Su necesidad de logro se percibe como baja o ninguna, pero esto no implica que no sean productivos. El que la persona salga bajo (G-) en este factor no indica que ésta no experimente la presencia de su superego como una fuerza o agencia interna de control; sino que responde a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad.

El Factor H mide la reactividad del sistema nervioso en base a la tendencia en la persona de un dominio parasimpático o simpático. En las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor (H+) resulta dominante el sistema parasimpático. Estas personas son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, ignoran las señales que indiquen o presagien peligros externos, les encanta correr riesgos y disfrutan del éxtasis que les produce el ser aventureros. Puntuaciones bajas en este factor (H-) son características de personas bajo el dominio de su sistema simpático. Estas personas tienden a reaccionar de manera exagerada a cualquier percepción de posible amenaza.

Los H- se limitan a lo seguro, predecible y estable para evitar situaciones o estímulos que puedan alterar su delicada homeostasis interna.

El Factor I se utiliza para medir el predominio, ya sea de los sentimientos o del pensamiento racional, en la persona en su toma de decisiones al conducirse en su diario vivir. Los que obtienen puntuaciones altas (I+) funcionan bajo el dominio de sus sentimientos. Estas personas tienden a ser muy emotivas y de una sensibilidad extrema. Se les puede describir como distraídos, soñadores, intuitivos, impacientes, temperamentales y, por lo general, no son muy realistas. Los (I-) se rigen por su pensamiento racional, siendo muy prácticos y realistas. Estos individuos son independientes, responsables, escépticos y, en ocasiones, pueden resultar cínicos y rudos.

El Factor L explora la identidad social del individuo; específicamente mide en que grado la persona se siente identificado o unido a la raza humana en general. Los que puntúan alto (L+) poseen unas fronteras personales tan marcadas que se desconectan del resto de la humanidad. Estas personas tienden a desconfiar de los demás, y se ha encontrado que su comportamiento tiende a ser paranoico. Por estas razones, las relaciones interpersonales de los L+ son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo de estos individuos. Las personas que obtienen bajas puntuaciones (L-) se caracterizan primordialmente por sentirse uno con los demás. Estas personas no se perciben como un mundo aparte, sino como parte de un mundo compuesto por toda la humanidad. Los L- son personas que confían en los demás, se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertos, tolerantes y muy poco competitivos.

El Factor M se basa en que los humanos pueden percibir de dos modos. La primera manera de percibir se nutre del contacto directo entre los cinco sentidos y el ambiente. La otra forma se compone mayormente de un diseño interno de conexión subliminal de pensamientos y especulaciones que van organizando la información. Las personas con altas puntuaciones (M+) se

caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas van por el mundo sumergidas en sus pensamientos, distraídas e inatentas a lo que sucede a su alrededor. Son seres con una gran imaginación, muy creativos, poco convencionales e interesados sólo en la esencia de las cosas. Los que salen bajos (M-) responden al mundo externo en vez de al interno. Estas personas son muy realistas y prácticas; valoran lo concreto y lo obvio. En términos de creatividad, los M- poseen niveles muy bajos o inexistentes. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.

El Factor N está relacionado a las máscaras sociales; describe en que grado las personas se ocultan, mostrando sólo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás. Las personas que obtienen puntuaciones altas (N+) tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Los N+ se pueden describir como utilitaristas; usan sus destrezas sociales para relacionarse con personas a las que les puedan sacar provecho para realizar sus planes. Los que puntúan bajo (N-) son personas genuinas, abiertas, directas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros. Estos individuos son muy espontáneos y auténticos; si quieren algo, lo piden sin incurrir en planes elaborados de interacciones humanas.

El Factor O explora la auto-estima de las personas en base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Este factor no pretende categorizar a las personas entre altas y bajas auto-estimas ya que el nivel al momento de la prueba puede ser uno de carácter transitorio, influenciado por eventos recientes. Altas puntuaciones (O+) son obtenidas por personas cuya vida interna se rige por el sufrimiento.

Estas personas tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, experimentan muchos sentimientos de culpa, son inseguros y no se sienten aceptados en situaciones grupales. Los que puntúan bajo (O-)

tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están propensos a experimentar culpa. Estas personas se sienten tan satisfechas con lo que son que, en ocasiones, tienden a ser insensibles hacia los sentimientos y necesidades de los demás, pues creen merecerlo todo.

El Factor Q1 explora la orientación psicológica hacia el cambio. Las personas que la prueba define como Q1+ están abiertas y dispuestas al cambio. Los Q1+ se sienten menos atados a su pasado que el resto de las personas, tienden a ser muy liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Estos individuos son, por lo general, intelectuales y escépticos que se preocupan por estar bien informados y están menos inclinados a moralizar y más propensos a experimentar en la vida. Al otro lado del continuo se encuentran los Q1-, muy conservadores y tradicionales. Estas personas aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento intelectual o analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.

El Factor Q2 mide el grado de dependencia de la persona. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor (Q2+) son individuos autosuficientes que acostumbran tomar decisiones sin preocuparse por las opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás. Los que sí demuestran un alto grado de dependencia son los que obtienen puntuaciones bajas en este factor. Los Q2- demuestran una preferencia por estar en grupo la mayor parte del tiempo y toman sus decisiones en base a lo que piensan otros y lo que establece la sociedad, en vez de utilizar su propio juicio. Estas personas necesitan sentir que pertenecen a un grupo donde son aceptados y queridos.

El Factor Q3 explora los esfuerzos del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real; moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad. Las personas que obtienen puntuaciones altas (Q3+) se esfuerzan por igualar su conducta a la imagen ideal y socialmente aceptable que se han creado. Estas personas tienden a controlar sus

emociones, son muy auto-conscientes, compulsivos y perfeccionistas. Por otro lado, los Q3- no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr igualarse a los ideales de conducta, y no le dan importancia alguna a las reglas que establece la sociedad. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los Q3+, pero tienden a ser menos exitosos y reconocidos.

El Factor Q4 mide las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo; comúnmente conocida como tensión nerviosa. Las personas que puntúan alto (Q4+) experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Estos individuos padecen de una incomodidad subjetiva constante, son impacientes y se distinguen por su incapacidad para mantenerse inactivos. Se les describe además como frustrados, pues su conducta se interpreta como un exceso de impulsos que se expresan inadecuadamente. Al otro extremo del continuo se encuentran los Q4-, quienes se caracterizan primordialmente por la ausencia de tensión nerviosa. Los Q4- llevan una existencia tranquila y relajada, regida por la calma, la paciencia y un alto grado de satisfacción que podría conducir a la vagancia y al conformismo.

Factores De Segundo Orden

Combinaciones de varios factores relacionados entre sí dan paso a lo que se conoce como los factores de segundo orden del 16PF. Para comprender la relevancia de los factores de segundo orden, es necesario considerar que los 16 factores básicos de la prueba, descritos en la sección anterior, están dirigidos a rasgos específicos de la personalidad. Esta especificidad repercute en que al analizarlos por separado se dificulte un poco el obtener de primera intención una clara visión general de la personalidad. Los factores de segundo orden proveen información para un entendimiento más amplio de la personalidad, pues la describen en base a una menor cantidad de rasgos más generales. Se recomienda que al realizar evaluaciones de perfiles de personalidad se observen primero estos factores de segundo orden para tener

una idea o trasfondo que facilite el ir entrando en detalles y peculiaridades de la personalidad en cuestión.

El primer factor de segundo orden del 16PF distingue entre introversión y extraversión. Este factor se deriva de la combinación de los factores primarios A, F, H y Q2. A las personas que puntúan bajo en este factor se les describe como introvertidos. Estas personas tienden a ser tímidas, inhibidas y autosuficientes. Los que obtienen puntuaciones altas son extrovertidos. Estos son individuos desinhibidos socialmente que tienen la capacidad de establecer y mantener contactos interpersonales.

De la combinación de los factores primarios O, Q4, C, Q3, L y H surge el factor de segundo orden que mide los niveles de ansiedad de la persona. Las personas que obtienen bajas puntuaciones tienen un bajo nivel de ansiedad y se caracterizan por ser serenos, realistas, estables emocionalmente y seguros de sí mismos. No obstante, puntuaciones extremadamente bajas pueden ser indicativas de falta de motivación. Los que obtienen altas puntuaciones son descritos como individuos con alto nivel de ansiedad. Estos tienden a ser inseguros, tensos, emocionalmente inestables, tímidos y desconfiados. Niveles de ansiedad extremadamente altos perjudican la ejecución de la persona y pueden causarle disturbios físicos y desajustes psicológicos.

El tercer factor de segundo orden, "tough poise", se basa en la combinación de los siguientes factores: I, M, A, Q1, F, E, & L. A los que obtienen bajas puntuaciones se les cataloga como individuos de sensibilidad emocional, pues están fuertemente influenciados por sus emociones. Son personas gentiles, imaginativas, distraídas, taciturnas y afectuosas hacia los demás. Tienen intereses artísticos o culturales, y son personas liberales que están abiertas a nuevas experiencias. En el polo opuesto del factor se encuentran las personas que la prueba describe como "tough poise". Estos individuos son prácticos, independientes, realistas, conservadores, dominantes, asertivos, competitivos y

reservados. Se mantienen distanciados, tratan a los demás con desconfianza y les complace el criticar a otros.

El cuarto factor de segundo orden combina los factores E, H, Q1, L, O, N, G, Q2 & M para distinguir entre independencia y sometimiento. Bajas puntuaciones son indicativas de personas sometidas a las preferencias, expectativas y exigencias de otros. Son personas humildes, dóciles, tímidas, conservadoras, inseguras, y moralistas que dependen por completo del grupo al que pertenezcan. Puntuaciones altas son características de personas independientes. Estas son personas asertivas, agresivas, autosuficientes, desconfiadas, desinhibidas y radicales que no demuestran interés o necesidad por ser aceptados socialmente.

El quinto y último factor de segundo orden utiliza una combinación entre los factores G y Q3 para proveer una idea del control por el superego en la persona. Los que obtienen altas puntuaciones en este factor tienen un alto control por el superego; lo cual indica que han internalizado por completo las reglas que se le han impuesto. Son personas moralistas, persistentes, concienzudas, compulsivas, extremadamente controladas y muy precisas socialmente. Los que obtienen bajas puntuaciones tienen un bajo control por su superego. Estos individuos se rigen por un sistema alterno y personalizado, dándole énfasis a sus impulsos y necesidades; no se dejan llevar por las reglas establecidas por la sociedad en que viven.

Perfiles De Personalidad

El 16PF ha sido utilizado como instrumento de investigación en diversos estudios con el propósito de proveer perfiles de personalidad para varios grupos de individuos. A continuación presentamos un breve recuento y revisión de estudios de este tipo que se han esforzado en proveer perfiles de personalidad específicamente para las poblaciones de adictos, músicos,

ciegos, retrasados mentales, líderes, homosexuales, estudiantes universitarios y sobre la personalidad creativa.

En estos estudios podemos apreciar la capacidad del 16PF para distinguir y medir los rasgos particulares que caracterizan a estos grupos de personas. El revisar la metodología empleada por estos estudios nos permite además explorar diferentes modelos que podrían servir como base a nuestra investigación, ya que ésta va encaminada hacia el desarrollo del perfil de personalidad del sanador folclórico puertorriqueño.

La Personalidad Adictiva

En un estudio realizado mediante la administración de la Forma C del 16PF y de la Escala de Auto-Estima de Rosenberg a 335 adolescentes varones (Tucker; 1984) se encontró que el auto-concepto de aquellos jóvenes que tenían intenciones de ser fumadores en su adultez era más bajo que el de los jóvenes que no pretendían fumar. La prueba también reflejó que los que pretendían ser fumadores eran menos estables, inteligentes, moralistas y controlados que los que no tenían intenciones de ser fumadores. Los "futuros fumadores" resultaron ser más aprensivos, liberales, autosuficientes y tensos que los no-fumadores. Los factores de segundo orden sugieren un mayor nivel de ansiedad para los "futuros fumadores" y no identifican diferencia entre los grupos en el factor extroversión / introversión. Este estudio nos brinda una visión de la personalidad adictiva caracterizada por un bajo auto-concepto, acompañado de inestabilidad, bajo control, tendencias liberales, ansiedad y tensiones en personas autosuficientes, aprensivas y concretas.

Otro estudio realizado con 91 veteranos de Vietnam de un programa de abuso de drogas (Collins, Burger & Taylor; 1977), compara sus perfiles, obtenidos mediante la administración del 16PF y el MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory), con los perfiles de pacientes médicos y de pacientes psiquiátricos obtenidos con las mismas pruebas. Se encontró que el perfil del

adicto era más semejante al perfil de los pacientes psiquiátricos que al perfil de los pacientes médicos. Los adictos puntuaron más bajo en el factor G, demostrando tener una menor fortaleza de ego, y más altos en los factores I y F, demostrando ser menos sentimentales y más despreocupados y descuidados que los otros dos grupos. Este estudio describe al adicto como un ser impulsivo, aventurero, descuidado, poco sentimental y en busca de estimulación continúa.

En un estudio realizado con 563 estudiantes de escuela superior entre las edades de 17-18 años, (Krug & Henry; 1974) se utilizó el 16PF, la Prueba de Análisis Motivacional, y un cuestionario de abuso de drogas para explorar que relación existía, si alguna, entre el abuso de drogas, la personalidad y la motivación. Se encontró que los usuarios de drogas eran significativamente diferentes al grupo control en 17 escalas de los dos inventarios. Referente a los resultados obtenidos con el 16PF, los adictos a drogas puntuaron altos en los factores H, F, M, E, y Q2, y bajos en los factores G y N. Esto implica que los adictos tienden a ser más aventureros, descuidados, entusiastas, distraídos, dominantes, agresivos, autosuficientes, y auténticos.

A través de los estudios anteriormente descritos podemos apreciar como el 16PF ha sido utilizado para explorar la personalidad adictiva. Los estudios coinciden en que el adicto se caracteriza por ser autosuficiente y aprensivo, pero descuidado, impulsivo y aventurero. Como podemos constatar con los resultados de estos estudios, algunos señalan rasgos particulares que otros no mencionan, pero que no contradicen lo encontrado sino que lo complementan.

El Música

Kemp (1981), en un intento por identificar el perfil de personalidad del compositor de música, administró el 16PF, Formas A y B, a cuatro grupos: 1) 36 estudiantes masculinos de composición de música, 2) 50 estudiantes de música, 3) 38 compositores profesionales (mujeres y hombres) y 4) 83 músicos

profesionales (mujeres y hombres). En dicho estudio se concluyó que hay cierta relación entre el temperamento y el arte de componer. Al comparar a los estudiantes de composición con los no-compositores (estudiantes de música y músicos profesionales), los compositores puntuaron alto en los factores E, I, M, Q1, y Q2, y bajo en los factores A, G, N y Q3. Esto significa que los estudiantes-compositores son más asertivos, dominantes, agresivos, competitivos, intuitivos, sensitivos, imaginativos, reservados, genuinos, liberales y autosuficientes que los no-compositores.

Se encontraron diferencias entre hombres y mujeres; al comparar los compositores profesionales hombres con los no-compositores, los primeros salieron altos en las escalas B, E y M (inteligentes, asertivos, agresivos, dominantes, e imaginativos) y bajos en la escala G (liberales, no-moralistas). Mientras las mujeres compositoras profesionales vs. Las no-compositoras salieron altas en los factores E y Q2 (asertivas, dominantes, agresivas y autosuficientes). En los factores de segundo orden los estudiantes de composición obtuvieron puntuaciones altas en introversión, independencia, naturalidad y subjetividad.

Este estudio provee una idea del perfil de personalidad del músico que enfatiza la asertividad, la agresividad y el ser dominante. Se describe también al músico como autosuficiente, introvertido, liberal, intuitivo, imaginativo e inteligente. Al comparar los Rasgos de Personalidades entre compositores y no-compositores, el estudio logra establecer una relación entre el temperamento y el arte de componer.

Perfil De Creatividad

Patel (1977) condujo un estudio con el propósito de determinar cuales eran los factores de personalidad cruciales para la identificación de los diferentes patrones de creatividad. Se les administraron tres pruebas a los 823 jóvenes hindúes de escuela superior que participaron en el estudio. El "Torrance Test of

Thinking Creatively with Pictures" y el "Biographical Inventory Creativity Scores" fueron administrados como indicadores de creatividad; mientras que el 16PF se utilizó para medir la personalidad. Se encontró que algunos de los factores del 16PF pueden discriminar entre dos de los 13 grupos de creatividad encontrados.

El factor H separa uno de los grupos mientras los factores O y C separan al otro grupo. Además, los factores A, H y Q1 maximizan las diferencias de grupo entre los 13 grupos de creatividad encontrados. Esto implica que los factores o Rasgos de Personalidades críticos al determinar la creatividad son el carácter gregario del individuo, su estabilidad emocional, su auto-estima, la reactividad de su sistema nervioso y su orientación psicológica hacia el cambio.

Retrasados Mentales

Se realizó un interesante estudio con 27 hombres retrasados mentales que habían sido empleados en distintos trabajos por medio de un programa de ayuda al retrasado mental. Estos se dividieron en el grupo de los "exitosos" (n=21) y los "no exitosos" (n=6) en cuanto al trabajo se refiere y en base a la evaluación de sus distintos patronos (si los volverían a contratar de haber una persona de inteligencia normal compitiendo por el mismo puesto). Se les administró el 16PF, Forma E, individualmente para asegurarse de que comprendían las preguntas.

Se encontró que los "exitosos" resultaron ser más concientes (factor G), más auto-suficientes (factor Q2) y más asertivos (factor E), que los "no exitosos" (Mullins & Hays; 1980). En este estudio podemos apreciar como el 16PF puede, además de ofrecer un perfil del retrasado mental, identificar los rasgos que determinan el que éstos sean exitosos o no lo sean en el ambiente de trabajo.

El Ciego Adaptado Vs. El No Adaptado

Greenough, Keenan y Ash (1978) llevaron a cabo un estudio, con 114 individuos que habían quedado ciegos durante los dos años anteriores al estudio, con el propósito de investigar si el 16PF era capaz de diferenciar quienes se habían adaptado fácilmente a su pérdida y quienes no habían podido adaptarse. Con la ayuda del MMPI y la Escala Gunszberg del Funcionamiento Social dividen el grupo entre adaptados (depresión mínima y alto nivel de independencia social) y no-adaptados (máxima depresión y dependencia social).

El grupo de los adaptados obtuvo altas puntuaciones en las escalas E, Q1, M y H del 16PF y bajas puntuaciones en las escalas N y G; mientras los no-adaptados obtuvieron altas puntuaciones en la escala N, y bajas puntuaciones en Q1 y H. Estos resultados indican que los factores Q1, H y N del 16PF son capaces de distinguir entre el ciego adaptado y el no-adaptado. Según la prueba, el ciego adaptado tiende a ser, asertivo, desinhibido, independiente, liberal, crítico y auténtico. El ciego no-adaptado tiende a ser conservador, tímido, conformista, dependiente, inseguro y lleno de inhibiciones.

Perfil Del Homosexual

Duckitt y Du Toit (1989) realizaron un estudio sobre la personalidad homosexual administrándole la escala Kinsey (para evaluar el grado de orientación homosexual) y el 16PF a 31 mujeres y 34 hombres homosexuales en Africa del Sur. Los resultados revelan que las mujeres homosexuales son más sospechosas, bohemias, dominantes, auto-suficientes y menos intuitivas que las mujeres de la norma general de Africa del Sur. En cuanto a los hombres homosexuales, se encontró que éstos son más bohemios, sociables, intuitivos, aprensivos, tensos, auto-suficientes y menos estables emocionalmente que los hombres de la norma general de Africa del Sur.

Este estudio pretendía identificar diferencias entre homosexuales y heterosexuales y, a nuestro juicio, no se están identificando adecuadamente estas diferencias al comparar el grupo bajo estudio con una norma en la que puede haber un rango variado de preferencias sexuales. No obstante, el estudio sí nos sirve para notar las diferencias o similitudes de la población homosexual en relación a la población en general.

Perfil De Líderes Y Participantes En Grupos De Apoyo

Cooper (1975) llevó a cabo un estudio, sobre la personalidad de los participantes y líderes de grupos de apoyo, en respuesta a previos estudios (Crawshaw, 1969; Lakin, 1969; Lieberman et al., 1973) que catalogaban a los grupos de apoyo como perjudiciales al bienestar de los participantes. Estos estudios sostenían que los grupos de apoyo atraen participantes vulnerables (pues están necesitados y en busca de terapia) y que los líderes de estos grupos tienen igual o mayor desajuste que los participantes, y por lo tanto no están capacitados para cumplir con los propósitos que implica su rol.

Cooper decide administrar el 16PF, pues la considera como la más abarcadora y validada prueba de personalidad, a 227 participantes de grupos de apoyo y a 32 líderes de estos grupos para examinar las diferencias entre el líder y el participante y como se diferencia cada uno de las normas de la población en general. Los resultados demostraron que los líderes eran significativamente más sociables, experimentadores, aventureros, intuitivos y sensibles que los participantes, mientras los participantes resultaron ser más tensos, aprensivos, desconfiados y controlados que los líderes.

Al compararlos con la norma de la población general, los participantes de grupos de apoyo resultaron ser más asertivos, intuitivos, autosuficientes y experimentadores y menos desconfiados, aprensivos, controlados y tensos. Los líderes reflejaron un perfil muy positivo, resultando ser más abiertos, flexibles, alentadores y mejor ajustados que la persona promedio. Con este

estudio se contradicen los planteamientos anteriores que catalogaban a los grupos de apoyo como un peligro para el bienestar del individuo.

Perfil Del Estudiante Universitario

La mayoría de los estudios que cuentan con el 16PF como instrumento de investigación se han llevado a cabo administrándoles la prueba a estudiantes universitarios. Estos estudios se han enfocado mayormente en la identificación de Rasgos de Personalidades y en como éstos se relacionan con diversos aspectos de la conducta e influyen en la toma de decisiones de estos individuos. Tomándoles en conjunto proveen un interesante perfil de personalidad del estudiante universitario.

Asumiendo que las personas que se agrupan por un propósito en común podrían tener Rasgos de Personalidades similares, Bedamani & Saraswathi (1974) se deciden a estudiar las características en común de las personas que cursan estudios universitarios en la Facultad de "Home Science". El propósito del estudio era encontrar el nivel de conciencia de estos estudiantes y relacionar este nivel con sus Rasgos de Personalidades. Se le administró el 16PF (Forma A), a una muestra de 204 estudiantes subgraduados y 47 estudiantes graduados, para determinar sus Rasgos de Personalidades. El estudiante escogía entre la versión en inglés o la versión en hindú de la prueba.

Se encontró que en total, subgraduados y graduados, los estudiantes eran reservados, menos inteligentes, sobrios, desconfiados, prácticos, concientes y controlados. Los estudiantes graduados demostraron tener más rasgos definidos (13 de 16) que los subgraduados (8 de 16).

Finalmente, se encontró que los graduados eran más estables emocionalmente, más tímidos y más prácticos y autosuficientes que los subgraduados. Este estudio parece indicar que los estudiantes graduados han adquirido un mayor grado de conciencia que los subgraduados, pero debemos

tener en cuenta que se utilizó una muestra que se limitaba a la Facultad de "Home Science", y que no necesariamente los resultados responden al hecho de que el estudiante esté o no graduado, sino que relacionan los Rasgos de Personalidades del individuo con su grado de conciencia.

Burdsal (1976) se propuso investigar como se relacionan los Rasgos de Personalidades y las dinámicas motivacionales en las personas, para tratar de demostrar que ambas cosas son independientes una de la otra. Administró a una muestra de 691 personas (estudiantes subgraduados y personal de las Fuerzas Aéreas) el 16PF y el "Motivational Analysis Test" (MAT). Hizo un análisis factorial con las escalas, y con la ayuda del "Scree Test" identificó 13 factores. De estos 13 factores, 5 eran puramente Rasgos de Personalidades y 4 eran exclusivamente de dinámica motivacional, sugiriendo entonces la independencia de ambos aspectos.

Con el fin de destacar las características particulares de los estudiantes de arte, Shelton & Harris (1979) le administraron el 16PF a 106 estudiantes de arte para comparar su perfil con el de la norma general de estudiantes. Se encontraron diferencias significativas dentro del grupo de estudiantes de arte en base a sexo y el grado académico que se pretendía obtener. Como grupo, los estudiantes de arte demostraron ser más sensibles, creativos, autosuficientes, liberales y asertivos que los estudiantes del resto de la población estudiantil.

Filsinger & Stilwell (1979) realizaron un interesante estudio utilizando el 16PF para la derivación empírica de Rasgos de Personalidades de estudiantes universitarios. Luego de administrarles la Forma C de la prueba a 130 estudiantes, los datos fueron analizados para producir una tipología empírica de personalidad. Surgieron siete Rasgos de Personalidades que discutiremos a continuación.

Al primer tipo de personalidad encontrado lo llamaron Conservador bien-ajustado. El perfil de este tipo de persona se distingue de la norma de la población general en sólo dos factores de la prueba, el Q1 y el N. Estos individuos tienden a ser muy genuinos en sus interacciones sociales, y se caracterizan por ser personas tradicionales a las que les resulta difícil aceptar nuevas ideas.

El Egoísta neurótico es el segundo tipo de personalidad encontrado, y describe a personas que poseen tendencias neuróticas hacia la tensión, la fatiga, la excitabilidad y la impaciencia (Factor Q4+); acompañadas de sentimientos de inadaptabilidad (Factor Q3-). Su poca fortaleza de ego (Factor C) sugiere una evasión de las demandas de la realidad que se confirma al descubrir su tendencia a ser irrealista e imaginativo (Factor M+). Siguiendo esta línea, tienden a ser radicales y experimentadores (Factor Q1+), desconfiados (Factor L+) y muy dominantes y agresivos (Factor E+). A pesar de todas estas tendencias neuróticas, este tipo de persona tiende a ser muy sensible e intuitiva (Factor I+).

Al tercer tipo de personalidad encontrado se le conoce como Independiente de la norma, y se caracteriza mayormente por impulsividad y falta de control. Estas personas tienden a reaccionar de inmediato a cualquier estímulo dejándose llevar por sus deseos y necesidades en vez de por las normas establecidas por la sociedad (Q3-). Son personas inconsistentes (G-), despreocupadas (F+), confiados (L-) y con unas aspiraciones muy bajas (M-), que por tener una visión tan simple del mundo se sienten libres de preocupación al interactuar con otros por lo que tienden a ser asertivos (E+).

El Desatado-social neurótico es el cuarto tipo de personalidad encontrado, y se caracteriza por una gran inhibición social. Su perfil indica que es reservado y poco emotivo (A-), prefiere trabajar solo, y su distanciamiento social puede deberse a su cinismo (N+) y a su naturaleza desconfiada (L+). Este tipo de

persona tiende a ser muy tímida (H-) y se siente molesta en ambientes grupales.

Al quinto tipo de personalidad encontrado se le llamó Controlado por el superego pues se caracteriza mayormente por un fuerte superego (G+), tendiendo a ser muy conciente y perseverante. Se esfuerza por hacer siempre lo mejor que puede y tiene un alto nivel de auto-respeto (Q3+). Se enfrentan a la vida con mucho entusiasmo (F+), tienden a ser más imaginativos que prácticos (M+). Esto último puede deberse a que, al basarse en ideales dictados por su fuerte superego, piense más en potenciales que en actualidades.

El Experimentador seguro de sí mismo es el sexto tipo de personalidad encontrado por Filsinger & Stilwell (1979). Varios factores del 16PF sugieren que este tipo de persona se atreve a emprender nuevas ideas con bastante seguridad y confianza en sí misma.

También, se han encontrado diferencias en Rasgos de Personalidades entre estudiantes que practican deportes y los que no lo hacen. Mahamood (1981) administró el 16PF a 62 estudiantes atletas y a 62 estudiantes no-atletas, seleccionados al azar, pero igualados en edad, educación recibida y estatus socio-económico. Encontró que los grupos diferían significativamente en 7 factores: A, E, H, I, O, Q1 y Q4.

Los atletas resultaron ser más emotivos, sociables y conservadores; sin embargo, también resultaron ser más agresivos, tercos y espontáneos. Esta paradoja puede ser la clave para el desarrollo de la seguridad y la confianza en sí mismo, al igual que de la capacidad para relajarse - todas características necesarias para una carrera atlética exitosa.

Tobacyk, Myers, & Bailey (1981), con el propósito de determinar si existía relación entre la personalidad y la preferencia por fotografías, le administraron el 16PF a 89 estudiantes universitarios e hicieron que éstos evaluaran 23

fotografías asignándoles una puntuación, dependiendo de cuanto le agradaran las mismas.

El análisis factorial de las preferencias de los estudiantes por las fotografías indicó factores relacionados a los temas de agresión, forma y niños/inocencia. Se comprobaron 4 de 6 relaciones hipotéticas entre los Rasgos de Personalidades (obtenidos por el 16PF) y la preferencia por el tema de la fotografía (Tobacyk, Myers, & Bailey; 1981). Aparentemente, las personas tienden a preferir fotografías cuyos temas sean congruentes con sus Rasgos de Personalidades, o expresen los mismos.

Totusek & Staton-Spicer (1982) hicieron un estudio para examinar la relación que existía entre el lugar que elige el estudiante para sentarse dentro del salón de clases y sus Rasgos de Personalidades. Estudios anteriores (Adams, 1969; Crawford, 1969; Smith, 1979; Sommer, 1969; Tuana, 1969) habían revelado que las posiciones del frente y el centro se caracterizaban por facilitar una mayor interacción entre estudiantes y profesor. Totusek y Staton-Spicer sugieren que esto puede deberse a que los estudiantes que se acomodan en esas posiciones tengan características o Rasgos de Personalidades similares.

Procedieron a administrar el 16PF a 285 estudiantes subgraduados en 2 condiciones: 1) asignación aleatoria de asientos, y 2) libertad para escoger el asiento. La hipótesis fue apoyada pues varios factores de personalidad fueron significativamente distintos para los que se sentaban al frente y al centro, al comparar con los que se sentaban atrás. Este estudio sugiere que los Rasgos de Personalidades influyen en las preferencias del estudiante al escoger donde sentarse dentro del salón de clases.

Karnes, Chavin, & Trant (1984) realizaron un interesante estudio sobre el liderazgo con estudiantes de honor. Estudios anteriores (Cattell, 1964; Gibb, 1951; Lawson, 1962; & Stice and Cattell, 1960) habían utilizado el 16PF para desarrollar un perfil de liderazgo que establece que los líderes tienden a

puntar alto en los factores relacionados a la inteligencia, el entusiasmo, el grado de conciencia, el autoconcepto y la independencia. El estudio en cuestión se propone investigar deciden estudiar el liderazgo perfiles de liderazgo en los estudiantes de honor, administrando el 16PF a 79 estudiantes matriculados en el currículo de honor para determinar su puntaje potencial de liderazgo. Se encontraron diferencias significativas al comparar a los estudiantes que estaban actualmente a cargo de alguna posición de líder con los que no lo estaban. Es necesario hacer estudios utilizando una muestra más amplia para replicar este estudio, antes de poder llegar a conclusiones concretas.

Marzolf (1974) llevó a cabo un estudio en la Universidad de Illinois sobre los refranes y la personalidad, con el propósito de investigar: 1) cuan frecuentemente un refrán era identificado como familiar o influyente, y 2) el grado al cual estaban relacionados con los Rasgos de Personalidades de la persona que los utiliza o conoce. Basándose en listas hechas por 159 estudiantes de psicología, se preparó una lista de 55 refranes comunes. Este listado se les presentó a los estudiantes para que éstos marcaran los refranes que les eran familiares y circularan los que consideraban influyentes en su vida.

Estos mismos estudiantes tomaron el 16PF; la forma C, que incluye una variable experimental: "Motivational Deviation (MD)", para medir si la persona está tratando de proteger su auto-concepto. Por orden de familiaridad, se encontró al refrán "Si al principio no tienes éxito, trata de nuevo" como el mas familiar (87.4%), seguido por "Querer es poder" (73.0%), y en tercer lugar "Las acciones dicen mas que las palabras" (69.2%). Los refranes que mas influenciaban la conducta y las actitudes de las personas fueron: 1) "Querer es poder" (30.8%), 2) "Las acciones dicen mas que las palabras" (27.0%), y 3) "La amistad no se compra" (23.7%). Se encontraron relaciones confiables entre los Rasgos de Personalidades y los refranes escogidos. Aunque los resultados no puedan ofrecer prueba irrefutable de ello, los investigadores sugieren que es posible que los rasgos obtenidos por las personas en el 16PF se hayan

desarrollado como consecuencia de haber estado expuestos a estos refranes, ya sea durante su niñez y crianza, o a lo largo de su vida.

Como se puede apreciar al revisar todos estos estudios, el 16PF ha sido un instrumento predilecto para investigar y llegar a conocer los Rasgos de Personalidades de los estudiantes y como éstos se relacionan con sus preferencias (en fotografías, lugar de sentarse, carrera que estudia, entre otros) y roles (atleta/no-atleta, o líder/no-líder, entre otros). Es importante notar que en algunos de estos casos se ha utilizado el 16PF en combinación con otras pruebas y cuestionarios, pues es efectivo de ambas formas: como instrumento principal y como complemento.

Perfil De Los Profesionales De Ayuda

El 16PF ha sido utilizado también como instrumento en estudios para explorar los Rasgos de Personalidades de algunos profesionales de ayuda, y como estos rasgos influyen en la efectividad de los mismos. Entre estos, presentaremos dos, en los cuales se ha trabajado con consejeros profesionales y con trabajadores sociales. Forster & Hamburg (1976) decidieron re-examinar la relación que se había establecido entre el 16PF y el nivel de efectividad de los consejeros profesionales. Resulta que estudios previos habían utilizado el 16PF para formular, definir y establecer los rasgos y características del "consejero efectivo" (Myrick & Kelly, 1971). Forster y Hamburg administraron el 16PF a 30 personas que entrenaban a tiempo completo para ser consejeros.

Las evaluaciones en cuanto a efectividad que de éstos hacían los supervisores durante el practicum, fueron correlacionadas con las puntuaciones obtenidas mediante el 16PF. Los datos revelaron que los patrones señalados por las correlaciones significativas no eran consistentes ni en este ni en tres otros estudios utilizando el 16PF. Los resultados de este estudio y el nuevo análisis de estudios previos, indicaron que no era prudente el determinar, medir o

predecir la efectividad del consejero profesional en base a la administración del 16PF.

Rutherford (1977) administró el 16PF a 345 estudiantes en cursos avanzados de trabajo social profesional. Al comparar los resultados con los de la población en general, su muestra difería en 10 de los factores de personalidad. Basándose en estos hallazgos, Bedford & Bedford (1985) administraron el "Personality Deviance Scale (PDS)" y el "Personal Disturbance Scale (DSSI/sAD)" a trabajadores sociales activos. Al comparar las puntuaciones obtenidas en estas pruebas con las obtenidas por Rutherford, se encontró que los trabajadores sociales tienden a ser un poco sumisos, tienen una baja prevalencia de disturbio personal, y tienden a no culpar a los demás. Concluyeron que ciertas características de personalidad y algunas maneras de reaccionar ante la frustración, podrían ser importantes para convertirse en trabajador social y para continuar siéndolo.

Al referirnos al perfil del profesional de ayuda, podemos observar que el 16PF puede ser apropiado en algunas ocasiones y en otras no. Se puede utilizar para establecer características en común que compartan personas que se desempeñan en la misma área, pero no se recomienda que se utilice para medir o predecir la efectividad de las mismas.

El 16PF Como Medida Transcultural

Es importante el conocer y considerar cuanto se afecta la confiabilidad de una prueba o cuestionario al cambiar el contexto cultural bajo el cual se administra. Se han hecho varios estudios sobre las diferencias culturales y el 16PF, que nos permiten explorar la adaptabilidad o no-adaptabilidad de la prueba.

Zak (1976) utilizó el 16PF para demostrar que las pruebas que contienen una baja homogeneidad en los ítems facilitan la transferencia de la misma a través de las culturas. Su procedimiento consistió en administrarle la prueba (la

traducción hebrea del 16PF) a una muestra seleccionada al azar de 514 estudiantes universitarios en Israel. Los resultados obtenidos demostraron tener las mismas propiedades psicométricas que los obtenidos en una muestra similar en Estados Unidos. Los resultados del estudio indican que el 16PF es transferible a otras culturas y lenguajes. La similitud en resultados en ambos países y lenguajes apoya la teoría de Cattell de que una baja homogeneidad facilita la transferencia de la prueba.

Rodríguez, Richaud y Stefani (1977) condujeron un estudio similar al anterior en Argentina. Utilizaron el 16PF para llevar a cabo un estudio comparativo entre estudiantes argentinos y estudiantes estadounidenses. Para ambos grupos se analizaron cada uno de los 16 factores y se calcularon matrices de covarianza. Los resultados indicaron que la estructura factorial y los perfiles de personalidad eran similares para ambos grupos, pero cuando se analiza cada factor por separado aparecen diferencias significativas en la mayoría de los casos. En síntesis, los adolescentes argentinos y estadounidenses, resultaron ser semejantes en cuanto a su independencia afectiva, conservadurismo, radicalismo y grado de dependencia de grupo. Sin embargo, los argentinos resultaron con mayor afectotimia, fortaleza del yo, utilización del mecanismo de proyección, capacidad analítica e integración de sí mismo.

Srivastava (1982) utilizó la traducción hindú del 16PF, Forma E, para llevar a cabo un estudio comparativo entre los patrones de personalidad de los jóvenes que viven en tribus y los que no viven en estas. Se les administró la prueba a 200 jóvenes de tribu, 100 de la tribu Tharus y 100 de la tribu Gond; y a 200 jóvenes que no eran de tribus. Los 400 jóvenes diferían sólo en el factor tribal. Para este estudio el Factor B (Inteligencia) del 16PF no se utilizó. Los resultados demostraron que los jóvenes diferían en los factores: A, C, E, G, H, I, L, M, O, Q1, Q2, Q3, Q4. No se encontró diferencia significativa en los factores F y N. Los jóvenes de tribu resultaron ser más estables emocionalmente, más conscientes, sospechosos y controlados que los que no vivían en tribus. Estos últimos resultaron ser más sociables, asertivos,

aventureros, imaginativos, experimentadores y auto-suficientes que los que vivían en las tribus. Es importante recalcar que el investigador escogió el 16PF para su investigación porque lo considera uno de los instrumentos mas apropiados para medir diferencias individuales a través de las culturas.

Como hemos podido apreciar mediante los estudios mencionados anteriormente, el 16PF tiene un alto nivel de transferenciabilidad a través de las culturas. Resulta apropiado para medir diferencias entre diferentes culturas y para medir diferencias dentro de una misma cultura.

CAPITULO No. 2

CRITERIOS DIAGNÓSTICOS GENERALES PARA UN TRASTORNO DE LA PERSONALIDAD¹¹

El DSM-IV define los Rasgos de Personalidades como "patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales". El trastorno de la personalidad se da cuando estos rasgos, que son *egosintónicos* (es decir, la persona se siente bien como es, o en todo caso percibe su sufrimiento emocional como algo inevitable, sin relación alguna consigo mismo, con su manera de ser y comportarse), se hacen inflexibles y desadaptativos (hacia el final de la adolescencia se consolidan de forma permanente y estable), y cuando causan un deterioro funcional significativo o un malestar subjetivo.

"Un hecho fundamental diferencia al paciente con trastorno de personalidad del paciente neurótico: los síntomas de este último son autoplásticos, es decir, repercuten en su propio perjuicio y sufrimiento, y son por ello experimentados como egodistónicos. Los síntomas del trastorno de la personalidad son aloplásticos, esto es, repercuten en los demás y son plenamente aceptados por el ego del paciente. La sintomatología neurótica se asemeja a una china en el

¹¹ DSM-IV (R)

zapato del paciente (lo sufre él mismo y nadie lo nota); la sintomatología de la personalidad anómala es como el aliento con olor a ajos (solamente lo sufre el observador)."

En el DSM-IV, se distinguen **diez tipos de trastornos de personalidad**, reunidos en **tres grupos**, por las similitudes de sus características:

A. Raros o excéntricos:

- **Paranoide** (desconfianza excesiva o injustificada, suspicacia, hipersensibilidad y restricción afectiva)
- **Esquizoide** (dificultad para establecer relaciones sociales, ausencia de sentimientos cálidos y tiernos, indiferencia a la aprobación o crítica)
- **Esquizotípico** (anormalidades de la percepción, del pensamiento, del lenguaje y de la conducta, que no llegan a reunir los criterios para la esquizofrenia)

Este grupo de trastornos se caracteriza por un patrón penetrante de cognición (por ej. sospecha), expresión (por ej. lenguaje extraño) y relación con otros (por ej. aislamiento) anormales.

B. Dramáticos, emotivos o inestables:

- **Antisocial** (conducta antisocial continua y crónica, en la que se violan los derechos de los demás, se presenta antes de los 15 años y persiste en la edad adulta)
- **Límite** (inestabilidad en el estado de ánimo, la identidad, la autoimagen y la conducta interpersonal)
- **Histriónico** (conducta teatral, reactiva y expresada intensamente, con relaciones interpersonales marcadas por la superficialidad, el egocentrismo, la hipocresía y la manipulación)
- **Narcisista** (sentimientos de importancia y grandiosidad, fantasías de éxito, necesidad exhibicionista de atención y admiración, explotación interpersonal)

Estos trastornos se caracterizan por un patrón penetrante de violación de las normas sociales (por ej. comportamiento criminal), comportamiento impulsivo, emotividad excesiva y grandiosidad. Presenta con frecuencia acting-out (exteriorización de sus rasgos), llevando a rabietas, comportamiento auto-abusivo y arranques de rabia.

C. Ansiosos o temerosos:

- **Evitativo** (hipersensibilidad al rechazo, la humillación o la vergüenza; retraimiento social a pesar del deseo de afecto, y baja autoestima)
- **Dependiente** (pasividad para que los demás asuman las responsabilidades y decisiones propias, subordinación e incapacidad para valerse solo, falta de confianza en sí mismo)
- **Obsesivo-compulsivo** (perfeccionismo, obstinación, indecisión, excesiva devoción al trabajo y al rendimiento; dificultad para expresar emociones cálidas y tiernas)

Este grupo se caracteriza por un patrón penetrante de temores anormales, incluyendo relaciones sociales, separación y necesidad de control.

Además de estos diez trastornos, **el DSM-IV-TR propone otras dos categorías diagnósticas** para su posible inclusión en futuras revisiones: el trastorno depresivo de la personalidad y el trastorno pasivo-agresivo (negativista) de la personalidad.

Los criterios provisionales propuestos son:

Criterios De Investigación Para El Trastorno Depresivo De La Personalidad

A. Patrón permanente de comportamientos y funciones cognoscitivos depresivos que se inicia al principio de la edad adulta y se refleja en una amplia

variedad de contextos y que se caracteriza por cinco (o más) de los siguientes síntomas:

1. El estado de ánimo habitual está presidido por sentimientos de abatimiento, tristeza, desánimo, desilusión e infelicidad
2. La concepción que el sujeto tiene de sí mismo se centra principalmente en sentimientos de impotencia, inutilidad y baja autoestima
3. Se critica, se acusa o se autodescalifica
4. Cavila y tiende a preocuparse por todo
5. Critica, juzga y lleva la contraria a los otros
6. Se muestra pesimista
7. Tiende a sentirse culpable o arrepentido

B. Los síntomas no aparecen exclusivamente en el transcurso de episodios depresivos mayores y no se explican mejor por la presencia de un trastorno distímico.

Criterios De Investigación Para El Trastorno Pasivo-Agresivo De La Personalidad

A. Patrón permanente de actitudes de oposición y respuestas pasivas ante las demandas que exigen un rendimiento adecuado, que se inicia a principios de la edad adulta y se refleja en una gran variedad de contextos, y que se caracteriza por cuatro (o más) de los siguientes síntomas:

1. resistencia pasiva a rendir en la rutina social y en las tareas laborales
2. Quejas de incompreensión y de ser despreciado por los demás
3. Hostilidad y facilidad para discutir
4. Crítica y desprecio irracionales por la autoridad
5. Muestras de envidia y resentimiento hacia los compañeros aparentemente más afortunados que él
6. Quejas abiertas o exageradas por su mala suerte
7. alternancia de amenazas hostiles y arrepentimiento

B. El patrón comportamental no aparece exclusivamente en el transcurso de episodios mayores y no se explica mejor por la presencia de un trastorno distímico.

Diagnóstico Diferencial

El DSM-IV advierte de que "muchos de los criterios específicos para los trastornos de la personalidad describen características (p. ej., suspicacia, dependencia, insensibilidad) que también son típicas de los episodios de los **trastornos mentales del Eje I**". Por ello, para diagnosticar un trastorno de personalidad se debe cumplir que:

- Las características definitorias aparezcan antes del comienzo de la edad adulta
- Sean típicas del funcionamiento a largo plazo del sujeto, y
- No aparezcan exclusivamente durante un episodio de un trastorno del Eje I.

Al mismo tiempo, señala la dificultad y tal vez la inutilidad de distinguir entre los trastornos de personalidad y otros trastornos del Eje I (p. ej., el trastorno distímico) cuando estos tienen un inicio temprano y un curso crónico y relativamente estable.

Respecto a los **trastornos psicóticos**, "hay un criterio de exclusión que señala que el patrón de comportamiento no debe haber aparecido exclusivamente en el transcurso de una esquizofrenia, un trastorno del estado de ánimo con síntomas psicóticos u otro trastorno psicótico". Si el trastorno de personalidad precede a un trastorno psicótico crónico del Eje I (p. ej., esquizofrenia), debe registrarse también en el Eje II, seguido entre paréntesis por "preórbito".

En el transcurso de un episodio de un **trastorno del estado de ánimo** o de un **trastorno de ansiedad**, al presentarse características sintomáticas transversales que se asemejan a los Rasgos de Personalidades, el clínico debe ser prudente en el diagnóstico de un trastorno de la personalidad por resultar

difícil evaluar retrospectivamente los patrones de funcionamiento del sujeto a largo plazo.

Igualmente, hay que considerar el diagnóstico de un **trastorno por estrés postraumático**, si los cambios de personalidad surgen y persisten después de que el sujeto haya estado expuesto a un estrés extremo, descartando el trastorno de personalidad.

Si los comportamientos son consecuencia de la intoxicación por el consumo o la abstinencia de sustancias, o están relacionados con las actividades destinadas a mantener la dependencia (p. ej., comportamiento antisocial), debe diagnosticarse un **trastorno relacionado con sustancias**, y evaluarse si se cumplen también los criterios de un trastorno de la personalidad (relativos al comienzo, curso y características).

Cuando los cambios persistentes de la personalidad son consecuencia de los efectos fisiológicos directos de una enfermedad médica (p. ej., tumor cerebral), hay que tener en cuenta el diagnóstico de un **cambio de personalidad debido a enfermedad médica**.

Por último, "los trastornos de la personalidad deben distinguirse de los Rasgos de Personalidades **que no alcanzan el umbral para un trastorno de la personalidad**". Sólo en el caso de que dichos rasgos sean inflexibles, desadaptativos y persistentes, y ocasionen un deterioro funcional o un malestar subjetivo significativos, se diagnostican como trastornos de la personalidad.

CAPITULO No. 3

SEGURIDAD Y ACCIDENTES¹²

La seguridad laboral y los accidentes se encuentran entre las más antiguas preocupaciones de la psicología, remontándose a principios del siglo XX. Unas de las primeras responsabilidades de los psicólogos fue desarrollar condiciones laborales más seguras. Los ingenieros también tuvieron una gran contribución, en lo referente al diseño del equipo y ala disposición de las fábricas. Aunque se han realizado grandes avances en la mejora de la seguridad, los accidentes siguen siendo una gran fuente de preocupación.

Loughlin, Hepburn y Barling (1995) expusieron unas alarmantes estadísticas sobre la seguridad laboral. Cada año mueren en accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo 100.000 trabajadores en estados unidos, 400.000 sufren minusvalías y 6 millones sufren lesiones de trabajo. Un trabajador estadounidense tiene más probabilidades de morir que un sueco y tres veces mayor que un trabajador japonés.

Los investigadores de diferentes disciplinas afrontan el problema de los accidentes laborales desde muchas perspectivas, pero la reducción de su frecuencia y gravedad, es preocupación de todos. Los psicólogos se centran en las características individuales asociadas con los accidentes e investigan los enfoques tradicionales (selección de personal, diseño del trabajo, y capacitación) para la reducción de los accidentes. Los higienistas industriales ven a las enfermedades profesionales como una consecuencia de sucesos o accidentes recurrentes. Los técnicos de seguridad consideran a los accidentes como resultado de una consecuencia de actos o sucesos con consecuencias no deseadas, como una lesión, daños en las instalaciones o una interrupción del trabajo.

¹² Psicología Aplicada al Trabajo

Los accidentes y las lesiones no son lo mismo. Una lesión es la consecuencia de un accidente, pero también ocurren muchos accidentes sin lesiones. Aunque los psicólogos se preocupen de los accidentes, sin distinguir entre accidentes con o sin lesiones, normalmente se presenta más atención a aquellos accidentes que provocan lesiones. En un intento de lograr que las personas sean más conscientes de la probabilidad de tener accidentes, los investigadores han calculado esta probabilidad como resultado de, por ejemplo, los kilómetros conducidos, los viajes emprendidos, etc. Sin embargo, Sheehy y Chapman (1987) encontraron que un aumento en la probabilidad de un accidente parecía generar un rechazo proporcional de su posible existencia (es decir, la probabilidad percibida) por parte de las personas, reduciendo, por tanto, su capacidad de sensibilizarlas sobre su existencia.

Mas aun, cuando ocurren los accidentes y lesiones, a menudo hay una fuerte tendencia a determinar quien es culpable de su existencia ya buscar sus causas. Como observaron Senders y Moray (1991), con frecuencia es muy difícil identificar una sola causa de los accidentes, especialmente en aquellos que impliquen un error humano.

Enfoques Psicologicos Para Reduccion De Accidentes

Existen tres enfoques para lograr una mejor unión entre el trabajador y el lugar de trabajo. El primero se basa en las diferencias individuales e implica la selección de las personas que tengan las características que se creen necesarias o deseables para las necesidades laborales específicas. Este es el *enfoque de selección de personal*, el equivalente a “encontrar las estacas adecuadas para la forma de los agujeros”.

El segundo enfoque es capacitar a las personas en las habilidades, conocimientos o aptitudes necesarias. Este es el *enfoque de capacitación de personal*, equivalente a “dar nueva forma a las estacas para acomodarse a los agujeros”. El tercer enfoque es la modificación del lugar de trabajo para

proporcionar una mejor adaptación a las aptitudes y características. Este es el *enfoque de diseño del trabajo* o ergonómico, el equivalente a “dar una nueva forma a los agujeros para que se adapten a las estacas”. Todos estos enfoques se utilizan para reducir los accidentes laborales, actividad cuyo criterio es un ambiente laboral mas seguro. Dado que el 50-80% de los accidentes se atribuyen a un error humano (Spetell y Liebert, 1986), es más que razonable un examen de los accidentes desde una perspectiva humana. Este apartado examinara con cierta profundidad la investigación sobre la relación de una mayor concordancia entre la persona y su ambiente.

7.1. MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente de Trabajo** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Decreto 1295 de 1994** Es el decreto por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Equipo de Protección Personal** Es un elemento diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El equipo de protección evita el contacto con el riesgo pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio. Los elementos de protección personal se han diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades. Ejemplo: casco, caretas de acetato, gafas de seguridad, protectores auditivos,

respiradores mecánicos o de filtro químico, zapatos de seguridad, entre otros.

- **Higiene Industrial** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- **Incidente de Trabajo** Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.
- **Política de Seguridad** Un requisito importante dentro de un sistema de gestión de calidad y seguridad es el cumplimiento de la legislación básica en materia de salud ocupacional y el compromiso por la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores.

Para tal fin el más alto nivel directivo debe elaborar y firmar una política de salud ocupacional, que incluya el deseo expreso de mejorar las condiciones de trabajo y reducir las lesiones y otro tipo de pérdidas. Por lo tanto esta debe incluir en enunciados generales, los objetivos a alcanzar en materia de salud y seguridad.

- **Rotación De Personal** Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente, la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual entre los ingresos de personal y las desvinculaciones con relación al número medio de participantes de la organización en el transcurso de cierto período de tiempo. Se expresa en índices mensuales o anuales para

permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, para promover acciones o para que tengan un carácter predictivo.

- **Salud Ocupacional** Actividades Artículo 2o. de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina de Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
- **Seguridad Industrial** Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Salud Ocupacional que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial.
- **Sistema General de Riesgos Profesionales** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **Paranoide** (desconfianza excesiva o injustificada, suspicacia, hipersensibilidad y restricción afectiva)
- **Esquizoide** (dificultad para establecer relaciones sociales, ausencia de sentimientos cálidos y tiernos, indiferencia a la aprobación o crítica)
- **Esquizotípico** (anormalidades de la percepción, del pensamiento, del lenguaje y de la conducta, que no llegan a reunir los criterios para la esquizofrenia)

- **Antisocial** (conducta antisocial continua y crónica, en la que se violan los derechos de los demás, se presenta antes de los 15 años y persiste en la edad adulta)
- **Límite** (inestabilidad en el estado de ánimo, la identidad, la autoimagen y la conducta interpersonal)
- **Histriónico** (conducta teatral, reactiva y expresada intensamente, con relaciones interpersonales marcadas por la superficialidad, el egocentrismo, la hipocresía y la manipulación)
- **Narcisista** (sentimientos de importancia y grandiosidad, fantasías de éxito, necesidad exhibicionista de atención y admiración, explotación interpersonal)
- **Dependiente** (pasividad para que los demás asuman las responsabilidades y decisiones propias, subordinación e incapacidad para valerse solo, falta de confianza en sí mismo)
- **Obsesivo-compulsivo** (perfeccionismo, obstinación, indecisión, excesiva devoción al trabajo y al rendimiento; dificultad para expresar emociones cálidas y tiernas)
- **Evitativo** (hipersensibilidad al rechazo, la humillación o la vergüenza; retraimiento social a pesar del deseo de afecto, y baja autoestima)

8. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1. Enfoque

Los métodos cuantitativos y cualitativos de reunión de datos, son apropiados para responder a diferentes tipos de preguntas, como la planteada en nuestro trabajo de investigación.

Por medio de la encuesta se medirá de forma numérica la accidentalidad del personal de la sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA, realizando comparativos con el Cuestionario de Personalidad 16PF el cual nos permite medir los Rasgos de Personalidades y si los empleados de esta sección tienen Rasgos de Personalidades similares que sean tendientes a la accidentalidad, por tanto de esta forma realizamos un estudio de enfoque cuali-cuantitativo.

En esta investigación utilizaremos otro enfoque, el deductivo con el fin de dar respuesta al planteamiento investigativo por medio de los enfoques descritos en el párrafo anterior, permitiéndonos comprobar o refutar la pregunta de investigación.

8.2. Tipo De Estudio

Debido a las relaciones que pretendemos identificar, entre las variables selección de personal, Rasgos de Personalidades y accidentalidad laboral y que son muy pocos los estudios que se han encaminado a investigar sobre los Rasgos de Personalidades con tendencia a la accidentalidad laboral; pretendemos realizar un estudio exploratorio con el fin de responder a la duda surgida durante la formulación del problema.

La investigación que queremos llevar a cabo es acerca de la influencia de los Rasgos de Personalidades en la accidentalidad de la sección de Laboratorio de la empresa (PARMALAT COLOMBIA), en esta parte es poca la información de la que se tiene conocimiento; sin embargo en la medida que la investigación nos lo permita pretendemos explicar la interacción existente entre el fenómeno de la personalidad y la accidentalidad.

8.3. Diseño

Nos dimos a la tarea de realizar un trabajo de aplicación con el fin recoger información acerca de los Rasgos de Personalidades de los empleados del Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA con el fin de indagar aspectos del ser y del historial de los accidentes sufridos y tratar de dar explicación a ellos desde el punto de vista del comportamiento.

Después de discutir como realizar y que camino coger para poder dar explicación a nuestras dudas decidimos que lo mejor que podíamos hacer era efectuar un estudio de personalidad de los empleados de la sección Laboratorio de PARMALAT COLOMBIA y comparar los rasgos mas significativos de su personalidad, revisando los porcentaje de accidentalidad de los últimos 12 meses, tratando de dar explicación a ellos desde el punto de vista del comportamiento y los Rasgos de Personalidades.

Entonces para realizar el estudio decidimos utilizar el Cuestionario de Personalidad 16PF y elaborar una encuesta con el fin de recolectar la mayor cantidad de datos posibles y así tener las suficientes herramientas para la realización del estudio, el cual es basado en un diseño cuasi-experimental, por tener dos grupos divididos en: un grupo de 5 empleados que han sufrido accidentes laborales en los últimos doce meses y otro de 11 que no han sufrido accidentes laborales en los últimos doce meses.

8.4. Población Y Muestra

8.4.1. Población: Trabajadores de la empresa PARMALAT COLOMBIA

8.4.2. Muestra: 16 trabajadores de la Sección de Laboratorio

8.5. Fuentes De Información

8.5.1. Primaria

- Encuesta (Anexo A)
- Cuestionario de Personalidad 16PF (Anexo B)

8.5.2. Secundarios

Los apoyos bibliográficos para este trabajo de aplicación fueron:

- Psicología Aplicada Al Trabajo, Paul M. Muchisky
- Psicología Organizacional, Fernando Zepeda Herrera
- Teorías De La Personalidad, Charles S. Carver y Michael F, _éller
- Metodología De La Investigación, Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio
- DSM-IV ®. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales

8.6. Delimitación Espacio Temporal

8.6.1. Espacial

- **Empresa:** PARMALAT COLOMBIA
- **Dirección:** Calle 72 No. 64-105
- **Teléfono:** 441 21 21

8.6.2. Tiempo

- **Fecha De Inicio:** 15 de abril de 2006
- **Fecha De Finalización:** 29 de Julio de 2006

8.7. Técnicas E Instrumentos

- **Cuestionario De Personalidad 16PF:** El cual establece el perfil general de personalidad con 16 factores básicos de personalidad y 4 factores secundarios.

Esta es una prueba empelada ampliamente en selección de personal aunque la versión más común en el medio (forma A/B), no resulta adecuada para evaluar personas con bajos niveles de escolaridad, requiriéndose haber cursado mínimo noveno grado (Anexo No.)

- **Encuesta:** Consta de 3 preguntas e información personal, teniendo como objetivo principal identificar el número de accidentes que se han tenido en esta sección en los últimos 12 meses y verificar el proceso de inducción. (Anexo No.)

8.8. Alcances

Con la investigación pretendemos abordar un tema que no ha sido sujeto de investigación como la incidencia de los Rasgos de Personalidades en la Accidentalidad, aunque bien es sabido algunos autores han retomado la personalidad como estudio en el ambiente organizacional y en los factores motivacionales del mismo, no se ha profundizado como esta influye en los accidentes laborales.

Pretendemos dar respuesta a nuestra pregunta de investigación por medio de una encuesta donde analizamos el número de accidentes que se presentan en la sección de Laboratorio de la Empresa PARMALAT COMLOMBIA, y a su vez

realizaremos un comparativo con los datos arrojados por el Cuestionario de Personalidad 16PF, con el fin de realizar modificaciones en el Perfil de Cargos y en la Selección de Personal mejorando el mantenimiento del talento humano, reduciendo los índices de rotación y ausentismo laboral por incapacidad, teniendo como resultados significativos, la disminución de accidentes laborales, el alto grado de motivación laboral y el aumento de los procesos productivos, mejorando los intereses económicos de la empresa.

9. ANALISIS DE LA INFORMACION Y PRESENTACION DE RESULTADOS

Tabla No. 1

ENCUESTA											
					HA SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES EN LOS ULTIMOS 12 MESES			RECIBIO USTED UN PROCESO ADECUADO DE INDUCCION AL PUESTO DE TRABAJO		RECIBIO IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD ADECUADOS PARA SU DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO	
ENCUESTA	EDAD	ESTADO CIVIL	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO EN LA EMPRESA (AÑOS)	SI	NO	CUANTOS	SI	NO	SI	NO
1	35	CASADO	SUPERVISOR	6		X	0	X		X	
2	30	CASADO	OPERARIO	9		X	0	X		X	
3	36	CASADO	OPERARIO	17		X	0	X		X	
4	42	CASADO	OPERARIO	24	X		1	X		X	
5	44	CASADO	ELECTROMECHANICO	10	X		8		X	X	
6	36	CASADO	ANALISTA	13		X	0	X		X	
7	53	CASADO	ANALISTA	34	X		2	X		X	
8	36	CASADO	ANALISTA	11		X	0	X		X	
9	34	SOLTERO	OPERARIO	12	X		1		X	X	
10	30	CASADO	OPERARIO	11		X	0	X		X	
11	42	SOLTERO	OPERARIO	17		X	0	X		X	
12	42	VIUDO	OPERARIO	10	X		1	X		X	
13	42	CASADO	OPERARIO	10		X	0	X		X	
14	38	DIVIRSIADO	SUPERVISOR	11		X	0	X		X	
15	32	DIVORSIADA	BACTERIOLOGA	8		X	0	X		X	
16	45	SOLTERO	SUPERVISOR	15		X	0	X		X	
					5	11	13	14	2	16	0

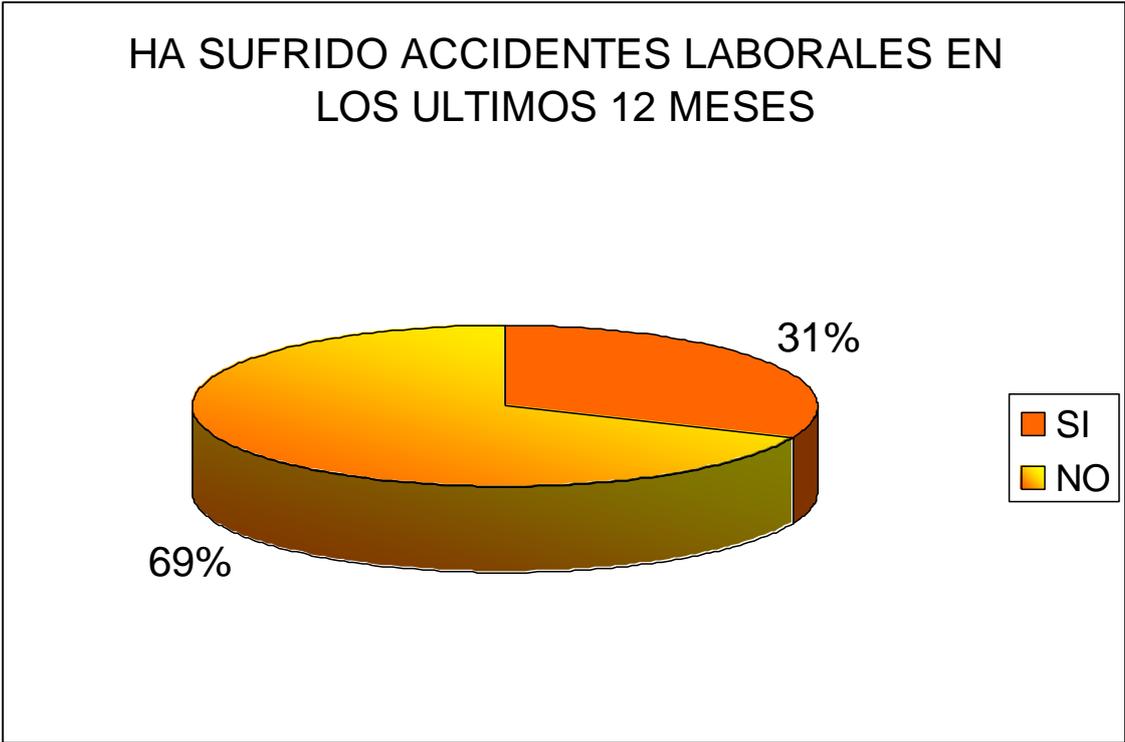


Gráfico No. 1 El 69% de la población encuestada manifestó no haber sufrido accidentes laborales en los últimos 12 meses.

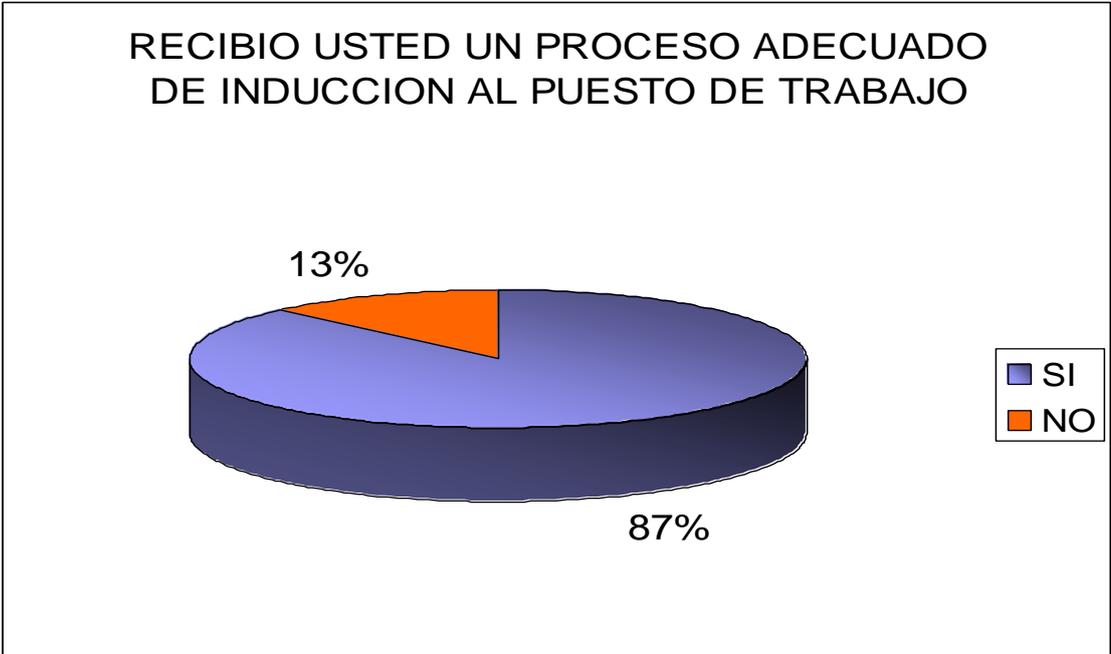


Gráfico No. 2 El 87% de la población encuestada manifestó haber recibido adecuadamente un proceso de inducción para su cargo.

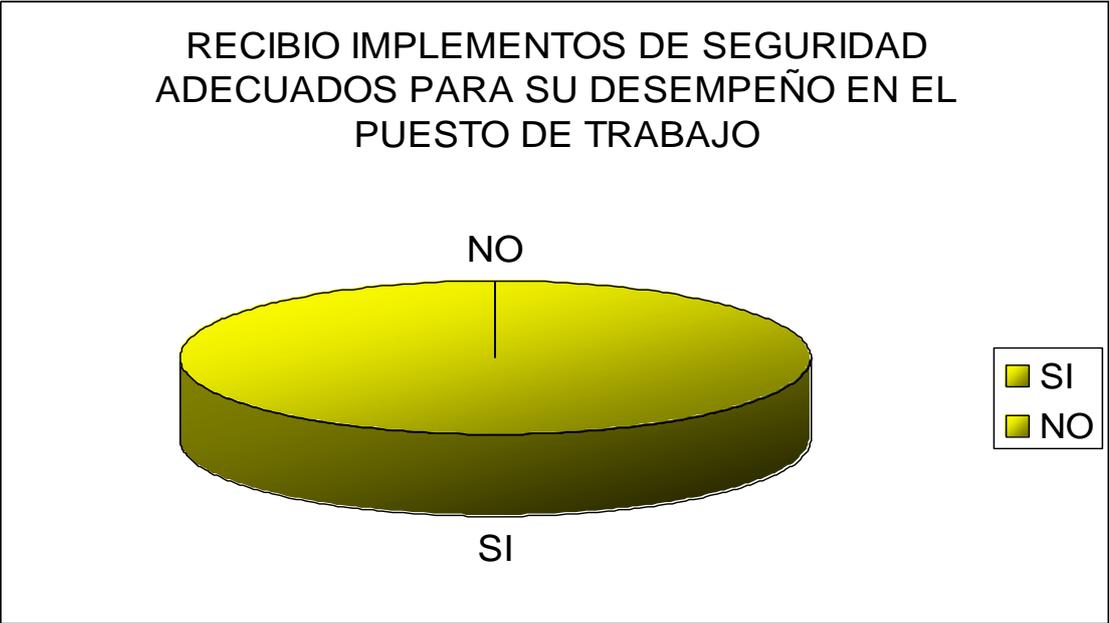


Gráfico No. 3 El 100% de la población recibió los implementos de seguridad necesarios para la protección personal en el puesto de trabajo.

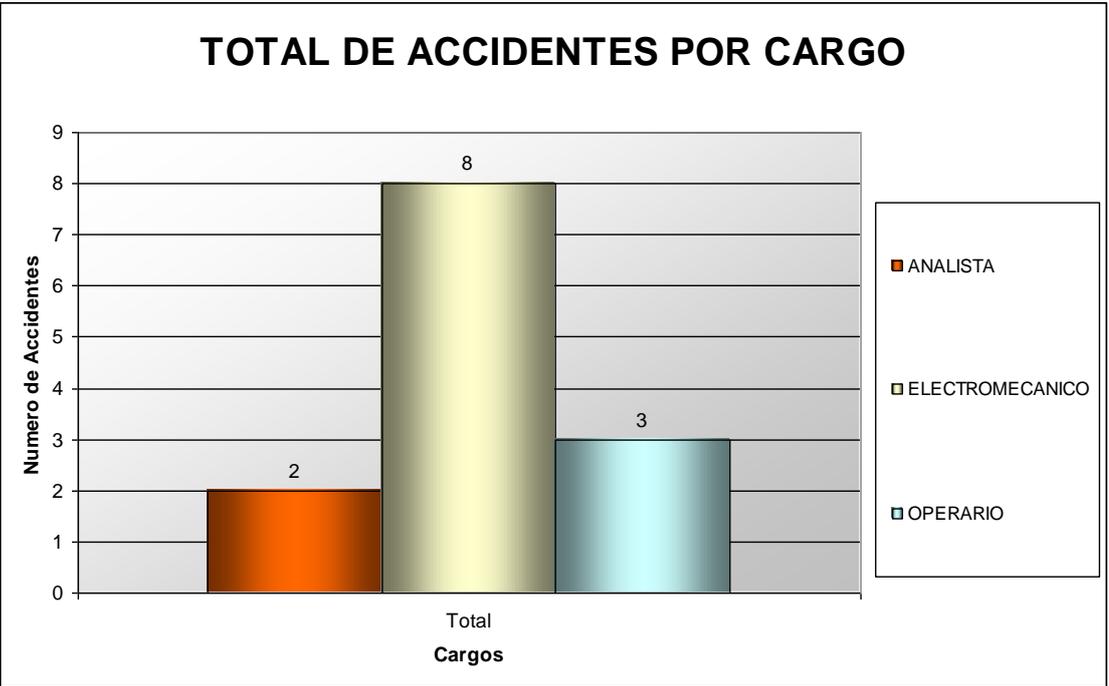


Gráfico No. 4 Los cargos que presentan mayor cantidad de accidentes laborales son el electromecánico, el operario y control de calidad, para un total de 13 accidentes en los últimos 12 meses.

9.1. Interpretación Cuestionario de Personalidad 16PF

Dentro de los resultados encontrados en el análisis del Cuestionario de Personalidad 16PF, se hallaron los siguientes datos:

- **Empleados Accidentados En Los Últimos Doce Meses**

1. Rasgos de Primera Incidencia: Las escalas **G** (Despreocupado /Escrupuloso) y **O** (Seguridad / Inseguridad) en las personas accidentadas, coincidía en un 80%.

- **Escala G (Despreocupado / Escrupuloso):** La persona suele ser inestable en sus propósitos demuestra alta despreocupación y muy poca consideración por las normas de la sociedad.
- **Escala O (Seguridad / Inseguridad):** Es una persona insegura, intranquila, preocupada y deprimida. Se culpa por sus acciones erradas se afecta con facilidad y es muy sensible a la aprobación de los demás.

2. Rasgos de Segunda Incidencia: Las escalas **Q4** (Tranquilo / Tensionado) y **C** (Inestabilidad / Estabilidad Emocional) en las personas accidentadas, coincidían en un 40%.

- **Escala C:** Persona con baja fuerza del ego. Demasiado afectada por los sentimientos cuando se frustra, inestable emocionalmente. Tiende a evadir responsabilidades, se queja con regularidad. Variable en actitudes e intereses, puede ser bastante conflictivo.
- **Escala Q4:** Es una persona con características de estar tensa, excitable e intranquila. Se siente exigida en dar contestaciones socialmente deseables. Puede presentar bloqueos por ansiedad.

- **Empleados No Accidentados En Los Últimos Doce Meses**

1. Rasgos de Primera Incidencia: Las escalas **G** (Despreocupado /Escrupuloso) y **O** (Seguridad / Inseguridad) en las personas no accidentadas, coincidía en un 81%.

2. Rasgos de Segunda Incidencia: Las escalas **Q4** (Tranquilo / Tensionado) y **C** (Inestabilidad / Estabilidad Emocional) en las personas no accidentadas, coincidían en un 45%.

10. CONCLUSIONES

- Los resultados de primera incidencia arrojados por el Cuestionario de Personalidad 16PF entre los empleados que han sufrido accidentes laborales en los últimos doce meses de la Sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA se encuentra que el 80% de ellos presentan una coincidencia en los Rasgos de Personalidades identificados en las escalas **G** y **O** que los enmarca como sujetos inestables e inseguros que acompañados por el poco interés que muestran por las normas, los hace vulnerables a la accidentalidad.
- Los resultados de segunda incidencia arrojados por el Cuestionario de Personalidad 16PF entre los empleados que han sufrido accidentes laborales en los últimos doce meses de la Sección de Laboratorio de la empresa PARMALAT COLOMBIA se encuentra que el 40% de ellos presentan una coincidencia en los Rasgos de Personalidades identificados en las escalas **Q4** y **C** que los enmarca como sujetos inseguros y tensos que buscan de forma permanente aprobación de los demás, evadiendo responsabilidades y teniendo como factor determinante la ansiedad, que no les permite el adecuado desempeño de sus funciones.
- El grupo evaluado que no ha presentado accidentes laborales en los últimos doce meses muestra rasgo de personalidad significativos que coinciden con los de primera incidencia en un porcentaje del 81% y con los de segunda incidencia en un 45% con respecto al grupo de accidentados que los pone en una alta tendencia a la accidentalidad.

- De acuerdo a los datos estadísticos que arrojó la encuesta aplicada a los grupos de investigación, se encontró que los procesos de inducción y dotación de implementos de seguridad se llevaron a cabo por parte la Empresa PARMALAT COLOMBIA de una forma adecuada, lo que indica que la accidentalidad no está ligada a dichos procesos organizacionales

11. RECOMENDACIONES

- 1.** Realizar un programa de capacitación dirigido a combatir estos focos de accidentalidad reforzando el autocuidado, las normas de seguridad industrial, la autoestima, la motivación laboral, la responsabilidad e inteligencia emocional, reforzándolo desde el proyecto de vida enmarcado al proyecto institucional.
- 2.** Modificar el proceso de Selección de Personal incluyendo en él, el cuestionario de Personalidad 16PF con el fin de identificar estos rasgo con puntuación significativa que pueden alterar el desempeño del empleado en su puesto de trabajo, disminuyendo el ausentismo por incapacidad y rotación de personal, incrementando el mantenimiento del Talento humano y los intereses de la empresa a nivel de producción, eficiencia y eficacia.
- 3.** Diseñar un perfil de cargos en donde se le preste mayor atención a estos Rasgos de Personalidades encontrados en el Cuestionario 16PF con el fin de que sean un factor determinante en el proceso de contratación de los aspirantes a ser parte de la sección de Laboratorio de la Empresa PARMALAT COLOMBIA.

BIBLIOGRAFIA

SAMPIERI HERNÁNDEZ Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO Carlos y BAPTISTA LUCIO Pilar. Metodología de la Investigación Segunda Edición. ED Mc.Graw Hill. México 1998.

ZEPEDA HERRERA Fernando. Psicología Organizacional. Addison wesley longman de México, S.A. de C.V. México 1999.

MICHINSKY M. Paul. Psicología Aplicada al Trabajo Sexta Edición. Thomson Learning. México 2002.

CAVER Charles S. y SCHEIER Michael F.. Teorías de la Personalidad. Tercera Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México 1997.

MELIÁ, J.L. Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales [A psychosocial causal model of work accidents]. *Anuario de Psicología*, 29(3), 25-43. (1998).

BEDAMANI, T., & SARASWATHI, L. S. (1974). Personality traits of Home Science college going students. Manuscript of research notes.

BEDFORD, A. & REDFORD, J. (1985). Personality and personal disturbance in social workers: A research note. *The British Journal of Social Work*, 15, 87-90.

BERTOUP, P., & CLASEN, R. E. (1971). An analysis of a spanish translation of the 16PF. *The Journal of Experimental Education*, 21, 13-21.

BLEDSON, J. C. (1979). Personality characteristics differentiating internal and external college women. *The Journal of Psychology*, 103, 81-86.

BURDSAL, C. (1976). An examination of the relationship between personality traits and motivational dynamics. *The Journal of Psychology*, 94, 261-267.

BURGER, G. K., & KABACOFF, R. I. (1982). Personality types as measured by the 16PF. *Journal of Personality Assessment*, 46, 175-180.

COLLINS, H., BURGER, G., & TAYLOR, G. (1977). Personality patterns of drug abusers as shown by MMPI profiles. *Journal of Clinical Psychology*, 33(3), 897-899.

COOPER, C. L. (1975). Personality profiles of experiential group participants and leaders. *Interpersonal Development*, 6(3), 188-191.

- DUCKITT, J. H., & DU TOIT, L. (1989). Personality profiles of homosexual men and women. *The Journal of Psychology*, 123(5), 497-505.
- DUDLEY, H. K. (1976). The utilization of the 16PF with adolescents in a state hospital setting. *Adolescence*, 11, 618-628.
- FILSINGER, E., & STILWELL, S. (1979). Empirically derived personality types among male and female college students. *The Journal of Psychology*, 20, 275-287.
- FORSTER, J., & HAMBURG, R. (1976). Further exploration of the 16PF and counselor effectiveness. *Counselor Education and Supervision*, 15, 185-188.
- GREENOUGH, T. J., KEEGAN, D. L., & Ash, D. G. (1978). Psychological and social adjustment of blind subjects and the 16PF. *Journal of Clinical Psychology*, 34(1), 84-87.
- JONES, H. L., SASEK, J., & WAKEFIELD, J. A. (1976). Maslow's need hierarchy and Cattell's 16PF. *Journal of Clinical Psychology*, 32, 74-76.
- KARNES, F., CHAUVIN, J., & TRANT, T. (1984). Leadership profiles as determined by the 16PF scores of honors college students. *Psychological Reports*, 55, 615-616.
- KEMP, A. (1981). The personality structure of the musician. *Psychology of Music*, 9(2), 69-74.
- KENNEG, S. E., & KENNEY, J. B. (1982). Personality patterns of public school librarians and teachers. *Journal of Experimental Education*, 50, 152-153.
- KRUG, S. E., & HENRY, T. J. (1974). Personality, motivation, and adolescent drug use patterns. *Journal of Counseling Psychology*, 21(5), 440-445.
- MAHAMOOD, M. (1981). Personality profiles of sportsmen and non- sportsmen. *Psychological Studies*, 26(1), 5-7.
- MARZOLF, S. (1974). Common sayings and the 16PF traits. *Journal of Clinical Psychology*, 30(2), 202-204.
- MULLINS, D., & HAYS, J. R. (1980). Personality characteristics and employability of mentally retarded adults. *Psychological Reports*, 47, 1063-1067.
- NERVIANO, V. J., & WEITZEL, W. D. (1977). The 16PF and CPI: A comparison. *Journal of Clinical Psychology*, 33, 400-406.

PATEL, K. (1977). Personality factors predicting creativity profiles. *Psychologia*, 20, 74-82.

RAINA, V. K. (1981). Relationship between personality measures and teaching abilities. *Journal of Psychological Researchers*, 25, 111-115.

RODRÍGUEZ, N., RICHAUD, M. C., & STEFANI, D. (1977). Estudio comparativo entre estudiantes argentinos y estadounidenses a través del test 16PF de Cattell. *Revista Interamericana de Psicología*, 11(1), 23-26.

SHELTON, J., & HARRIS, T. (1979). Personality characteristics of art students. *Psychological Reports*, 44, 949-950.

SRIVASTAVA, R. K. (1982). Personality patterns of tribal and nontribal youth in India: A cross-cultural study. *Journal of Psychological Researchers*, 25(2), 79-83.

TOBACYK, J., MYERS, H., & BAILEY, L. (1981). Preference for photographs and personality traits. *Perceptual and Motor Skills*, 52, 763-766.

TOTUSEK, P., & STATON-SPICER, A. (1982). Classroom seating preference as a function of student personality. *Journal of Experimental Education*, 30, 159-163.

TUCKER, L. (1984). Psychological differences between adolescent smoking intenders and nonintenders. *The Journal of Psychology*, 118, 37-42.

WEIBE, K. F., & ROLAND, J. (1980). Personality correlates of intrinsic, extrinsic, and nonreligious orientations. *The Journal of Psychology*, 105, 181-187.

WERNER, P. D., & PERVIN, L. A. (1986). The content of personality inventory items. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 622-628.

ZAK, I. (1976). A cross-cultural check of personality structure of the 16PF. *Multivariate Experimental Clinical Research*, 2 (3), 123-127.

Ley 100 de 1993

WEBGRAFIA

www.suratep.com

www.parmalat.com

<http://compreg.uniandes.edu.co/noticias/nacionales.php?id=1267>

http://www.suratep.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=276&Itemid=36