



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**

**Variables de personalidad como predictores de la Poli –  
Accidentalidad en una empresa de empaques de Medellín**

**Luis Guillermo Loaiza**

**Trabajo de grado optar al título de  
Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo**

**Asesor:  
German Fernando Vieco Gómez, Psicólogo**

**Universidad de Antioquia  
Facultad Nacional de Salud Pública  
"Héctor Abad Gómez"  
Medellín, Colombia  
2019**



**VARIABLES DE PERSONALIDAD COMO PREDICTORES DE LA POLI –  
ACCIDENTALIDAD EN UNA EMPRESA DE EMPAQUES DE MEDELLÍN**

**Luis Guillermo Loaiza**

**Trabajo de grado optar al título de  
Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo**

**Asesor:  
German Fernando Vieco Gómez, Psicólogo**

**Universidad de Antioquia  
Facultad Nacional de Salud Pública  
“Héctor Abad Gómez”  
Medellín, Colombia  
2019**

## Tabla de contenido

Resumen .....	6
Introducción .....	8
1. Planteamiento del problema .....	9
2. Objetivos .....	10
2.1 Objetivo general .....	10
2.2 Objetivo específico .....	10
3. Problema de investigación .....	11
3.1 Formulación del problema.....	11
3.2 Sistematización del problema.....	11
4. Marcos del trabajo.....	12
4.1. Marco teórico o conceptual .....	12
4.2. Marco legal .....	13
5. Metodología .....	14
5.1 Tipo de estudio .....	14
5.2 Población .....	14
5.3 Muestra. ....	14
5.4 Viabilidad y factibilidad .....	14
5.5 Variables .....	15
6. Resultados.....	17
6.1 Análisis de variables de personalidad en trabajadores con poli accidentalidad .....	17
6.2 Análisis de variables de personalidad en trabajadores sin poli accidentalidad .....	18
7. Discusión.....	20
7.1 Análisis .....	20
7.2 Discusión .....	20
Conclusiones.....	22
Referencias.....	23

## **Lista de tablas**

Cuadro 1. Variables laborales que influyen en la poli accidentalidad.....15

Cuadro 2. Variables de personalidad que influyen en la poli accidentalidad.....16

## **Lista de figuras**

Figura 1. Variables de personalidad que influyen en la poli accidentalidad

Figura 2. Análisis de personalidad en trabajadores con poli accidentalidad en una empresa de empaques de Medellín.....17

Figura 3. Análisis de personalidad en trabajadores sin poli accidentalidad en una empresa de empaques de Medellín .....18

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito evaluar las variables de personalidad de los trabajadores con poli accidentalidad de una empresa de producción empaques de la ciudad de Medellín, ya que desde el año 2014 hasta la 2016 el 5% de la población operativa sufrió poli accidentalidad con un promedio de 902 días de ausentismo.

El método utilizado fue Cross Sectional, porque es un estudio estadístico y demográfico. Asimismo, el tipo de estudio fue observacional y descriptivo con una muestra compuesta por 90 personas de las cuales 45 presentaban poli accidentalidad y se compararon con 45 personas que no habían tenido accidentalidad en el mismo periodo de tiempo. Se tomó como referencia la prueba de personalidad 16PF de la cual se seleccionaron siete factores que evidencian la propensión de una persona a la accidentalidad.

Dentro de los resultados obtenidos, se encontró que la puntuación de las variables de personalidad del personal accidentado es muy diferente al no accidentado en cuanto a la parte emocional; los no accidentados evidenciaron ser personas emocionalmente estables, mientras que las personas con poli accidentalidad, son inestables, afectados por sus sentimientos, les falta control en su vida cotidiana, poca tendencia al cumplimiento de normas, inconformistas ante decisiones que puedan tomar los líderes de sus procesos, no acatan ni ven las señales de peligro, reaccionan con menor facilidad a las mismas, dejan las situaciones al azar, son desorganizados, incapaces de persistir para lograr metas y objetivos, son intranquilos, y se irritan fácilmente.

**Palabras clave:** poli accidentalidad, variables de personalidad, ausentismo laboral.

## **Abstract**

The objective of the present investigation worked was to evaluate the personality variables of the workers with poly accident of a packaging production company of the Medellin city. From 2014 until 2016 the 5% of the operating population suffered a poly accident with an average of 902 absenteeism days.

The method used was *Cross-Sectional*, because it is a statistical and demographic study. Likewise, the type of study was observational and descriptive with a sample composed of 90 people, of which 45 presented poly accident and they were compared with 45 people that don't have accident in the same period time. The reference was the *16PF* personality test of which seven factors were selected that evidence a person's propensity for accident.

Among the results obtained, it was found that the score of the personality variables of the injured workers is very different from the non-injured in terms of emotional aspects. The non-injured proved to be emotionally stable people, while people with poly accident, are unstable, affected by their feelings, lack control in their daily lives, little tendency to comply with regulations, nonconformities to decisions that leaders of their processes, do not comply or see the danger signs, react less easily to them, leave situations at random, are disorganized, unable to persist to achieve goals and objectives, are restless, and easily irritated.

**Keywords:** poly accident, personality variables, labor absenteeism

## **Introducción**

Esta investigación tiene como propósito evaluar las variables de personalidad de los trabajadores con poli accidentalidad de una empresa de producción empaques de la ciudad de Medellín, ya que estos acontecimientos han producido no sólo problemas operativos, sino, que, las afectadas también han presentado problemas osteomusculares.

El trabajo está fundamentado en un marco teórico relacionado con aspectos psicológicos y con conceptos propios laborales; relacionados con el propósito de la investigación. Además, se ha tenido en cuenta la legislación actual relacionada con la salud y la seguridad en el trabajo.

## **1. Planteamiento del Problema**

Desde enero de 2014 hasta noviembre de 2016 se presentaron en la empresa 45 personas con poli accidentalidad, lo equivalía al 5.0% de la población operativa con un nivel de ausentismo de 902 días a causa de los eventos presentados, los cuales, generaron lesiones osteomusculares en algunos casos.

Al realizar las investigaciones de los accidentes laborales, se identificó que muchos se presentaron porque realizaron procedimientos inadecuados en sus actividades diarias, lo que lleva a determinar que pueden existir falencias en los procesos de inducción y entrenamiento en seguridad del personal, cuando son entregados a sus líderes para el inicio de sus actividades en planta, lo que ha generado el aumento de personal con poli accidentalidad y en algunos casos se deben generar cambios o rotaciones del personal por la gravedad de las lesiones.

Se hace necesario revisar el proceso de selección para identificar las variables de personalidad que pueden dar a conocer si los candidatos son propensos a la accidentalidad con la prueba 16PF, esto con el fin de tener un perfil de las personas que se evalúan para ocupar cargos operativos en una organización.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivos General**

Evaluar las variables de personalidad en trabajadores con poli accidentalidad de una empresa de producción en empaques, mediante la prueba 16PF.

### **2.2. Objetivos Específicos.**

- Realizar el perfil socio demográfico de los trabajadores con poli accidentalidad laboral.
- Determinar cuáles son las variables del 16PF que identifican a una persona como predispuesta a la poli accidentalidad.
- Identificar las características de personalidad, de los trabajadores con poli accidentalidad.

### **3. Problema de investigación**

#### **3.1 Formulación del problema**

¿Cuáles son las variables de personalidad, que influyen en la poli accidentalidad?

#### **3.2 Sistematización del problema**

¿Qué influencia tiene el conocimiento en seguridad, que lleva a una persona a ser poli accidentada o no en la compañía?

¿Cuáles son las variables de personalidad que hacen que un individuo este predispuesto o no a tener un accidente laboral?

## 4. Marcos del trabajo

### 4.1. Marco teórico o conceptual

**4.1.1 Personalidad:** Perez & Bermudez (2012), afirman que “la personalidad incluye una serie de elementos (rasgos o disposiciones internas), relativamente estables a lo largo del tiempo, y consistentes de unas situaciones a otras que explican el estilo de respuesta de los individuos. La personalidad incluye otros elementos (cogniciones, motivaciones, estados afectivos) que influyen en la determinación de la conducta y que pueden explicar la falta de consistencia y estabilidad de la misma en determinadas circunstancias”. (p. S.N)

**4.1.2 Puesto de trabajo:** De acuerdo con Rescalvo y de la Fuente (2004), el puesto de trabajo se define como “un sitio pensado para realizar una serie de tareas, siendo el punto de partida para alcanzar un objetivo determinado” (p. 278)

**4.1.3 Estrés:** Hans Selye (1936) define el estrés como “una sorpresa biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual al estresor, mediante cambios del sistema central, endocrino e inmunológico, de significado defensivo”

**4.1.4 Estrés laboral:** El Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (2004) lo define como “la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.3)

**4.1.5 Desmotivación laboral:** Se define como una respuesta negativa del empleado hacia su trabajo, la cual depende directamente de las condiciones laborales, personalidad y capacidad de afrontamiento que posea cada individuo, puesto que, las causas más comunes que contribuyen a la aparición de este fenómeno se identifican como: la falta de objetivos o retos, ausencia de un plan de desarrollo profesional para el trabajador, monotonía, estrés, exceso de trabajo, deficientes en relaciones interpersonales, baja remuneración, poco o nulo reconocimiento, jefes incompetentes y falta de comunicación interna, lo que según la revista virtual Grupo Universo Laboral (2011) “desencadena una serie de consecuencias que no solo perjudican la integridad del trabajador sino también el de la organización como lo es el absentismo, pesimismo, impuntualidad, aislamiento social, poca participación creativa frente a los retos, bajo compromiso, actitud rutinaria, entre otros” (p.1).

**4.1.6 Ausentismo laboral:** Según la Organización Internacional del Trabajo (citado por Mendoza 1998, p. 44), el ausentismo laboral se define como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas."

## **4.2. Marco legal**

Al realizar la revisión de la normatividad legal que sea aplicable en la actualidad en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran la siguiente:

**4.2.1 Resolución 1016 de marzo 31 de 1989:** Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

**4.2.2 Resolución 2646 del 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**4.2.3 Ley 1562 del 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

**4.2.4 Ley 1616 de 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

**4.2.5 Decreto 1443 del 2014:** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**4.2.6 Decreto 1072 del 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

## 5. Metodología

**5.1 Tipo de Estudio:** es un estudio Cross Sectional: es un estudio estadístico y demográfico, utilizado en ciencias sociales y ciencias de la salud —estudio epidemiológico— observacional y descriptivo.

Se va a realizar un comparativo con la prueba Psicotécnica de personalidad 16pf, de 45 personas que han presentado poli accidentalidad y 45 individuos no accidentados en el mismo periodo. La cual se aplica a todos los trabajadores como prueba de ingreso a la empresa.

**5.2 Población:** trabajadores de una empresa de producción de empaques que han tenido poli accidentalidad en un periodo de enero de 2014 a noviembre de 2016.

Son en total 45 personas poli accidentadas y 45 personas que no han tenido ningún tipo de accidente en el mismo periodo de tiempo.

**5.3 Muestra:** para la muestra se tomarán los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión: Empleados con y sin presencia de poli accidentalidad que autoricen su participación en la investigación mediante el consentimiento informado.

Exclusión: Empleados que no deseen participar en el trabajo investigativo.

**5.4 Viabilidad y factibilidad:** es viable debido a que la implementación de un proceso de selección encaminado a detectar personal con tendencias a la accidentalidad se estará mejorando en indicadores y ahorrando en la cobertura de vacantes por ausentismo laboral que tanto daño le hacen a las organizaciones; factible porque se ha venido trabajando en el mejoramiento de los procesos de selección y de seguridad.

**5.5 Variables:** socio laborales y de Personalidad que pueden influir en la poli accidentalidad de los trabajadores de una empresa de empaques en Medellín (ver cuadro 1)

**Cuadro 1. Variables laborales que influyen en la poli accidentalidad**

<b>Individuales</b>	<b>Consumo</b>	<b>Laborales</b>
Escolaridad	Consumo de cafeína, tabaco	Cumplimiento de normas
Estado Civil	Consumo alcohol	Horas trabajadas al día
Edad	Consumo otras sustancias	Tiempo en el oficio
Antecedentes clínicos		Tiempo de descanso
Estrato socioeconómico		Conocimientos en Seguridad
Profesión		

En la siguiente figura se ubican los factores de personalidad que tienen que ver con la poli accidentalidad, según su puntuación algunos pueden estar en el rango de 1 a 5 y otros en el rango de 6 a 10 identificados en color rojo; así mismo en color amarillo están los factores que son positivos o que son determinantes según la puntuación 1 a 5 o de 6 a 10 para determinar que una persona no es propensa a la poli accidentalidad.

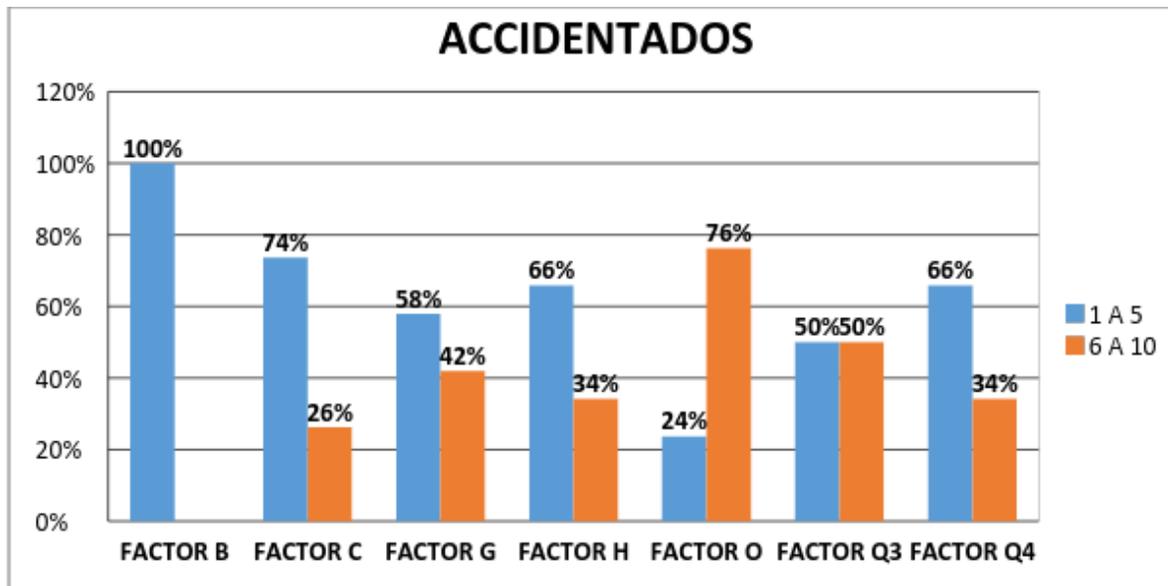
VARIABLES DE PERSONALIDAD QUE INFLUYEN EN LA POLI ACCIDENTALIDAD			
FACTOR	DESCRIPCION	POSITIVO	NEGATIVO
Factor B	Razonamiento: ayuda a predecir como expresa los otros rangos en el individuo	B+: Facilidad para nuevos aprendizajes, capacidad de juicio.	B-: dificultad para manejar problemas, poca capacidad para hacer juicios.
Factor C	Estabilidad: Afrontamiento de problemas cotidianos de la vida y sus retos	C+: planea el futuro para evitar desgracias y eventualidades, orientación mental serena.	C-: falta de control en su vida, se trastorna con facilidad, afectado por sus sentimientos, perturbado con facilidad, inconstante.
Factor G	Atención a las normas: se pone el deber por encima del proyecto personal	G+: Responsable emocionalmente disciplinado, dominado por el sentido del deber, al tomar decisión piensa en la que es correcto y justo.	G-: Esquiva las normas, in conformista, considera que las normas se hacen para no cumplirlas
Factor H	Atrevimiento: mide la Re-actividad del sistema nervioso	H+: descuidado, no ve señales de peligro, reacciona en menor grado a los riesgos o peligros y tensiones extremas.	H-: Sensible a las amenazas, emocionalmente precavido, sujeto a las reglas, detecta las señales de peligro, reacciona de forma rápida a las amenazas de peligro, se concentra fijamente en su trabajo y en actividades similares.
Factor O	Aprensión: sentimientos hacia ellos mismos, (actitud emocional)	O+: se une a G -: culpa no aceptar normas morales convencionales si se une a G+: mas dominante en autoestima baja.	O-: Auto estima alta seguro de si mismo, tranquilo, no se perturba con facilidad.
Factor Q3	Perfeccionismo: Capacidad de observamos a nosotros mismos (Auto concepto, anhelo y percibido), ( evaluador, auto degradacion, vergüenza o ansiedad)	Q3+: Suele ser organizado, planear suele ser seleccionado como un buen lider.	Q3-: Deja las cosas más a la suerte, desorganizado y con falta de planeación, le falta ambición, incapaz de persistir para lograr metas personales.
Factor Q4	Tensión: característica de la persona o la situación, mide condicion subjetiva desagradable.	Q4+: Se muestra intranquilo, se irrita si sus planes son cambiados , inquieto, nerviosos, siente miedos generalizados, es propenso a los accidentes.	Q4-: Tranquilo, paciente y no se frustra con rapidez, sin embargo son difíciles de motivar

**Figura 1. Variables de personalidad que influyen en la poli accidentalidad**

## 6. Resultados

### 6.1 Análisis de variables de personalidad en trabajadores con poli accidentalidad

En la siguiente gráfica, se pueden observar todos los factores evaluados según la prueba aplicada, a continuación se describirá cada factor.



**Figura 2. Análisis de personalidad en trabajadores con poli accidentalidad en una empresa de empaques de Medellín.**

Se evidencio que el factor B denominado razonamiento, indica que el 100% (45 personas) de la muestra se encuentra en el rango de 1 a 5, esto quiere decir, que existe la posibilidad de que esta población tenga dificultad para manejar problemas y poca capacidad para hacer juicios.

El factor C designado a la estabilidad, muestra que el 74% (33 personas) de la población se encuentra en un rango de 1 a 5, por lo cual se denota que estos individuos pueden tener falta de control en su vida, se trastorna con facilidad, afectado por sus sentimientos, perturbado con facilidad, inconstante, mientras que el 26%( 12 personas) se encuentran en un rango de 6 a 10 lo que evidencia que estos podrían planear el futuro para evitar desgracias y eventualidades, lo cual hace que tengan una orientación mental serena.

El factor G con el cual se evaluó la atención a las normas, se evidenció que el 58% ( 25 personas) de la muestra está en un rango de 1 a 5, lo cual quiere decir que, los evaluados pueden esquivar las normas siendo, inconformistas y considerando que las normas se hacen para no cumplirlas. Por otro lado el 42% (20 personas) se encuentran en rango de 6 a 10, es decir, esta población puede ser más responsable emocionalmente, disciplinado, estos individuos son dominados por el sentido del deber y al tomar decisión piensa en la que es correcto y justo.

En el factor H denominado atrevimiento, el 66% (30 personas) de la población se encuentra en un rango de 1 a 5 con lo cual se puede inferir que estos pueden ser sensibles a las amenazas, adicional es probable que sean emocionalmente precavido, sujeto a las reglas, detecta las señales de peligro, reacciona de forma rápida a las amenazas de peligro, se concentra fijamente en su trabajo y en actividades similares; mientras que el 34% (15 personas) están en un rango de 5 a 10 lo cual hace inferir la probabilidad de descuido, ya que no ven señales de peligro y reaccionan en menor grado a los riesgos o peligros y tensiones extremas.

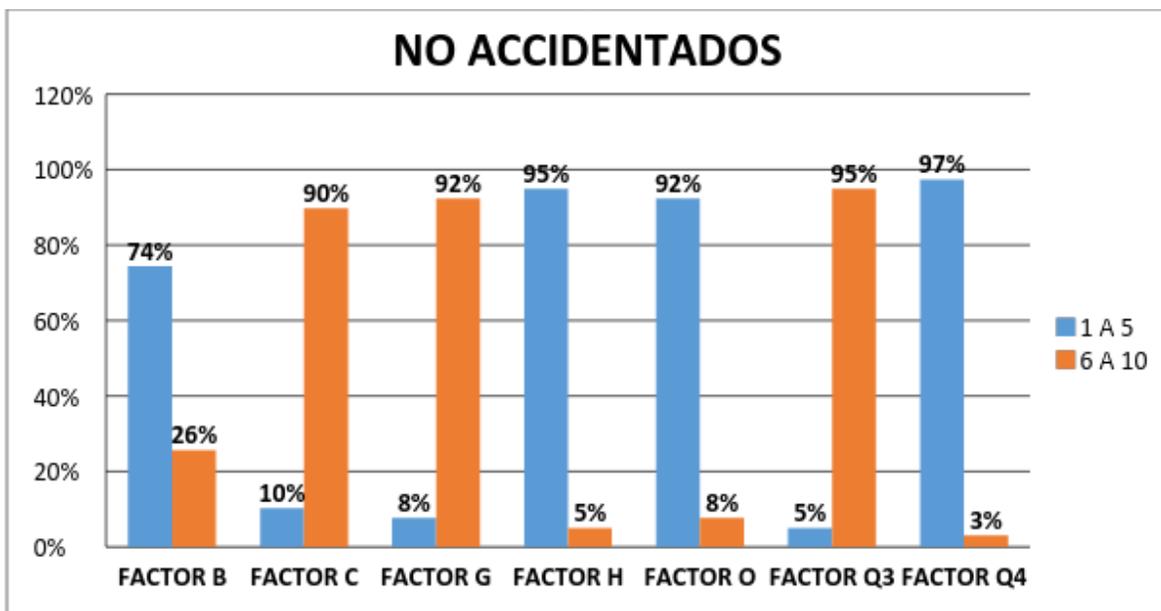
El factor O el 76% (34 personas) se encuentran en un rango de 6 a 10 con lo cual se da entender que estos individuos tienen tendencia a baja autoestima; sin embargo el 24%(11 personas) se encuentran en un rango de 1 a 5 lo cual indica que los evaluados tienen una autoestima alta, tranquilos, no se perturba con facilidad.

En el factor Q3 los resultados obtenidos son de un 50% (23 personas) para rangos de 1 a 5 y un 50% de 6 a 10, esto indica que la mitad de población es organizada, pueden llegar a ser buenos líderes, mientras que la otra mitad tienen tendencias a ser desorganizados y no son persistentes para lograr metas personales.

En cuanto al factor Q4 el 66% ( 30 personas)se encuentran en un rango de 1 a 5 mostrando que los individuos analizados son difíciles de motivar sin embargo son tranquilos y pacientes, en cambio el 34% ( 15 personas) están en un rango de 6 a 10 indicando que esta población puede ser inquietos, nerviosos y sienten miedos generalizados.

## 6.2 Análisis de variables de personalidad en trabajadores sin poli accidentalidad

En la siguiente gráfica se evidenció que en el factor B denominado razonamiento 74% (33 personas) se encuentran en un rango de 1 a 5 lo cual quiere decir, que existe la posibilidad de que esta población tenga dificultad para manejar problemas y poca capacidad para hacer juicios, mientras que el 26% (12 personas) está en un rango de 6 a 10 dando indicios que esta población tiene facilidad para los nuevos aprendizajes, capacidad de juicio.



**Figura 3. Análisis de personalidad en trabajadores sin poli accidentalidad en una empresa de empaques de Medellín.**

El factor C designado a la estabilidad, muestra que el 90% (40 personas) se encuentran en un rango de 6 a 10 lo que quiere decir que estos podrían planear el futuro para evitar desgracias y eventualidades, lo cual hace que tengan una orientación mental serena, mientras que el 10% (5 personas) de la población se encuentra en un rango de 1 a 5, por lo cual se denota que estos individuos pueden tener falta de control en su vida, se trastorna con facilidad, afectado por sus sentimientos, perturbado con facilidad, inconstante.

En cuanto al factor G con el cual se evaluó la atención a las normas, el 92% (41 personas) se encuentran en rango de 6 a 10, es decir esta población puede ser más responsable emocionalmente, disciplinado,

estos individuos son dominados por el sentido del deber y al tomar decisión piensa en la que es correcto y justo. Por otro lado el 8%(4 personas) de la muestra está en un rango de 1 a 5, lo cual quiere decir que, los evaluados pueden esquivar las normas siendo, inconformistas y considerando que las normas se hacen para no cumplirlas.

En el factor H denominado atrevimiento, el 95% (43 personas) de la población se encuentra en un rango de 1 a 5 con lo cual se puede inferir que estos pueden ser sensibles a las amenazas, adicional es probable que sean emocionalmente precavidos, sujeto a las reglas, detecta las señales de peligro, reacciona de forma rápida a las amenazas de peligro, se concentra fijamente en su trabajo y en actividades similares; mientras que el 5%(2 personas) están en un rango de 5 a 10 lo cual hace inferir la probabilidad de descuido, ya que no ven señales de peligro y reaccionan en menor grado a los riesgos o peligros y tensiones extremas

El factor O el 92% (41 personas) se encuentran en un rango de 1 a 5 lo cual indica que los evaluados tienen una autoestima alta, tranquilos, no se perturba con facilidad; sin embargo el 8% (4 personas) se encuentran en un rango de 6 a 10 con lo cual se da entender que estos individuos tienen tendencia a baja autoestima.

En el factor Q3 los resultados obtenidos son de un 95% (43 personas) para rangos de 6 a 10 y un 5% (2 personas) de 1 a 5, mostrando que los individuos de la primera parte suelen ser organizados, planean y generalmente son escogidos como buenos líderes, mientras que los segundos (5%), dejan las cosas más a la suerte, son desorganizados y con falta de planeación.

En cuanto al factor Q4 el 97% (44 personas) se encuentran en un rango de 1 a 5 mostrando que los individuos analizados son difíciles de motivar, sin embargo, son tranquilos y pacientes, en cambio el 3% están en un rango de 6 a 10 indicando que esta población puede ser inquietos, nerviosos y sienten miedos generalizados.

## **7. Discusión**

### **7.1 Análisis**

Como se puede apreciar en las gráficas anteriores, las variables de personalidad del personal accidentado es muy diferente al no accidentado en cuanto a la parte emocional, las personas con poli accidentalidad, son inestables, afectados por sus sentimientos, les falta control en su vida cotidiana, poca tendencia al cumplimiento de normas, inconformistas ante decisiones que puedan tomar los líderes de sus procesos, no acata ni ve las señales de peligro, reacciona con menor facilidad a las mismas, deja las situaciones al azar, desorganizado, incapaz de persistir para lograr metas y objetivos, es intranquilo, se irritan fácilmente son muy propenso a los accidentes.

En cuanto a los no accidentados se evidencio que son personas emocionalmente estables, les gusta los nuevos aprendizajes, disciplinados, cumplen las normas, orientados por el sentido del deber, poseen capacidad de juicio por lo que detectan el peligro, reaccionan rápido a las amenazas, no se perturban con facilidad, se concentran en su trabajo, planean el día a día, son tranquilos, una auto estima alta, son seleccionados como buenos lideres orientados al cumplimiento de metas y objetivos.

### **7.2 Discusión**

Dentro de los resultados se evidenció que de las 16 variables de personalidad del 16pf, se destacan 7 variables que de acuerdo con el puntaje obtenido podemos determinar si la persona es predispuesta a la accidentalidad o no, estas variables que intervienen son: factor B, C, G, H, O, Q3 y Q4.

Las variables según la calificación en accidentalidad son: puntaje de 1 a 5 en B, C, G y Q3; puntaje de 6 a 10 en H, O y Q4.

Las variables según la calificación no accidentados son: puntaje de 6 a 10 en B, C, G y Q3; puntaje de 1 a 5 en H, O y Q4.

En lo referente a variables del perfil socio demográfico no hubo aportes significativos en ninguno de los grupos revisados, tanto en los accidentados como los no accidentados fueron muy similares, las áreas de trabajo, las jornadas laborales, antigüedad en la compañía, estrato social y demás aéreas revisadas no dieron datos relevantes a la hora de evaluar el porqué de la accidentalidad, es más un tema de personalidad y afrontamiento de las situaciones presentadas en cada jornada, el cómo percibe la persona la situación y como la afronta.

Este tipo de personas están predispuestas ante los factores de riesgo que puedan tener las organizaciones para generar ausentismos en sus colaboradores.

Este trabajo aporta a la literatura de la poli accidentalidad, ya que al indagar no se encuentra mucho en el medio; es una herramienta que nos sirve a los Psicólogos para realizar un perfil más acertado a la hora de la selección del personal para las organizaciones.

## **Conclusiones**

Estos hallazgos sugieren que las empresas con oficios de alto riesgo de accidente moderado o severo deben prestar especial atención a los procesos de selección del personal, puesto que aquí se evidencia que podría existir un patrón de personalidad con propensión a la accidentalidad en las empresas, lo que implica altos costos humanos, en salud y en productividad para la sociedad en general y para las empresas en particular.

## Referencias

- Perez & Bermudez (2012, p. S.N)
- Hans Selye (1936)
- El Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (2004)
- Según la Organización Internacional del Trabajo (citado por Mendoza 1998, p. 44),