

PERFIL PSICOLÓGICO DE LOS SUJETOS CON CONDUCTA PREVENCIÓNISTA RESPONSABLE

JOAN GUÀRDIA OLMOS, MARIBEL PERÓ CEBOLLERO, AMÀLIA GORDÓVIL MERINO, SÒNIA BENÍTEZ BORREGO

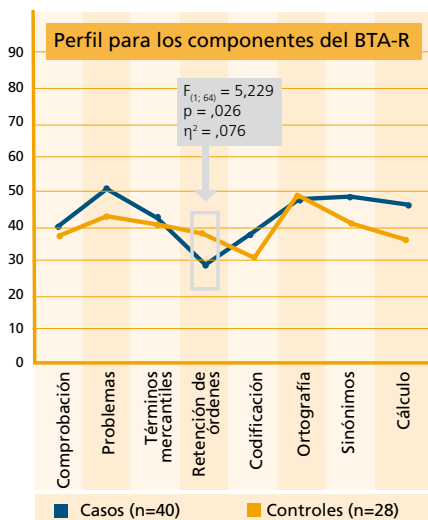
DEPARTAMENTO DE METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO. FACULTAT DE PSICOLOGIA, UNIVERSITAT DE BARCELONA.

ESTHER HORTA FAJARDO

GABINET D'ASSISTÈNCIA MÈDICA I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. DIRECCIÓ GENERAL DE POLICIA, GENERALITAT DE CATALUNYA.

ADOLFO JARNE ESPARCIA

DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS. FACULTAT DE PSICOLOGIA, UNIVERSITAT DE BARCELONA.



Este trabajo ha sido financiado gracias a la I Convocatoria de Becas de Investigación 2006 de la Fundación Prevent y de la Sociedad Catalana de Seguridad y Medicina del Trabajo. Dirección de contacto: e-mail: jguardia@ub.edu

INTRODUCCIÓN

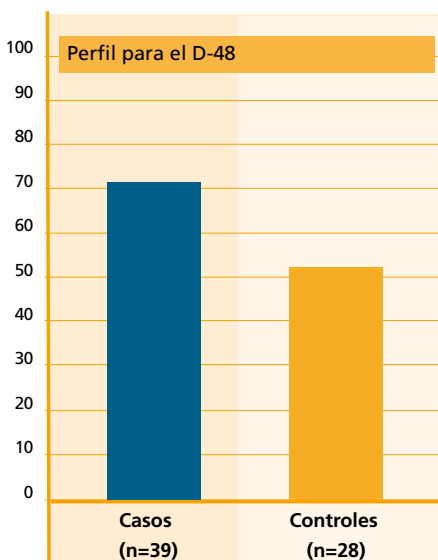
A lo largo de los años, se ha definido el concepto de *clima de seguridad en el trabajo* dando peso a diferentes factores. Parte de estas definiciones y también las investigaciones que las sustentan, resaltan el papel de las "percepciones" sobre seguridad, asegurando que existe una relación significativa entre percepciones positivas respecto a un clima de seguridad laboral (como por ejemplo valorar la gerencia y percibir la existencia de comunicación y prácticas de seguridad, entrenamiento en seguridad y equipo de seguridad), y la adopción de un comportamiento de seguridad por parte del trabajador (Cooper y Philips, 2004, en Clarke, 2006).

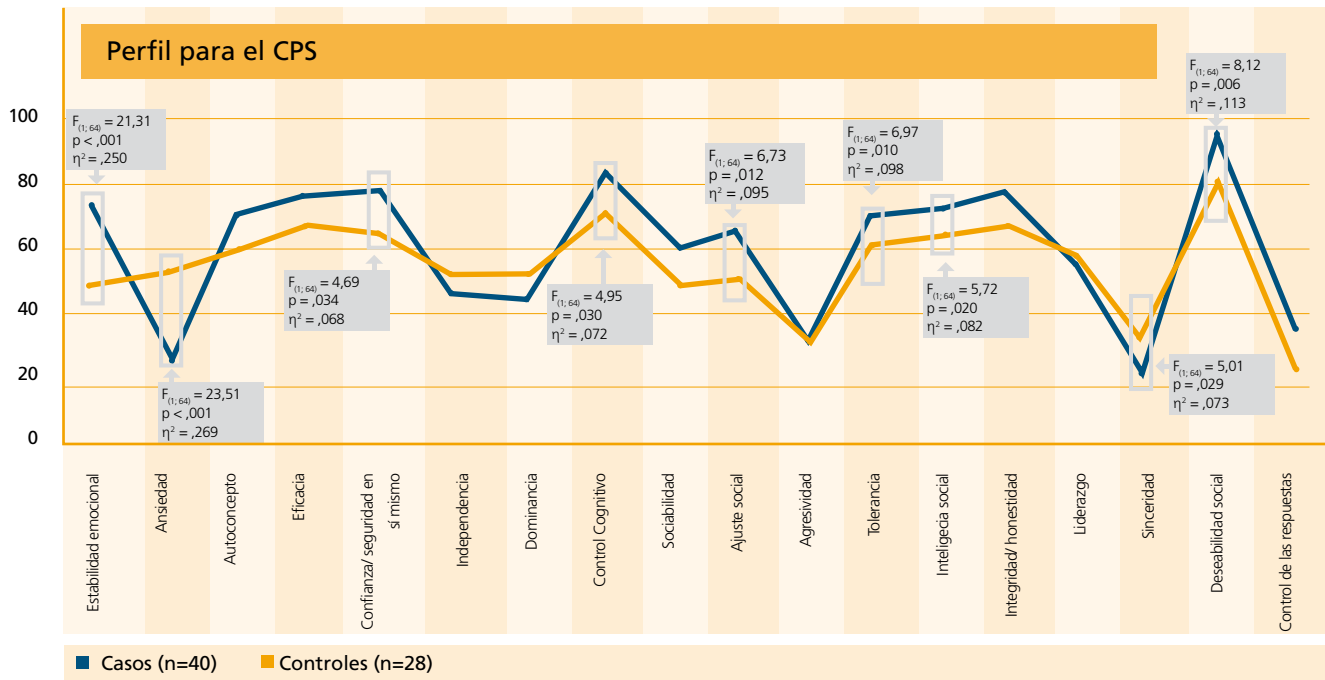
bajo (Walace y Chen, 2006). Otras fuentes revelan que, la afectividad positiva en las personas (disposición positiva y entusiasta para percibir las situaciones) se relaciona con un óptimo control de su entorno, cosa que contribuye a disminuir las tasas de accidentes laborales; contrariamente, personas con afectividad negativa (predisposición general para experimentar malestar, emociones y experiencias negativas), tienden a adoptar menos estrategias preventivas y por tanto presentan mayor probabilidad de padecer accidentes en el lugar de trabajo (Iverson y Erwin, 1997). Asimismo, un bajo índice de *deseabilidad social* (entendida como la preocupación por dar una buena impresión) es considerado un predictor válido y generalizable de accidentes laborales (Clarke, 2006).

Sin embargo, investigaciones posteriores que recogen y sistematizan los resultados de numerosos estudios referidos a la temática de seguridad en el trabajo, como Clarke (2006), mantienen que la relación entre este tipo de variables y la prevención de accidentes laborales es modesta y por ello, orientan su interés hacia el estudio de rasgos de personalidad como predictores de accidentes laborales y de una posible prevención al respecto.

Así pues, a pesar de que se trata de un área poco explorada, existe evidencia empírica de que las personas calificadas como *concienczudas*, es decir, que muestran actitudes de formalidad y responsabilidad con la organización y que tienen una alta necesidad de logro y superación, manifiestan una conducta de alta producción y seguridad en el tra-

Si enlazamos con los factores de tipo social en relación a la prevención de accidentes en el trabajo, encontramos que las percepciones de normas sociales por parte de los trabajadores ejercen un poderoso efecto en su adopción de actitudes. De esta manera, si ciertos trabajadores adquirieran actitudes positivas en relación a la seguridad laboral, posibilitarían la creación de expectativas y percepciones comunes que conducirían a un comportamiento aceptado y compartido por el grupo de trabajo, constituyéndose así un clima de seguridad laboral y una supervisión común de las expectativas y de las acciones de todos (Clarke, 2006). Además de lo dicho, puede comprobarse que el cariz social adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el grupo de trabajo es el que tiene el mayor poder de socialización sobre los nuevos trabajadores. De echo y con relación a este tema, una investigación sobre el colectivo de trabajadores mineros, pone de manifiesto que la regulación en seguridad mediante procedimientos o normas muy detalladas no





conecta con el trabajador; sugiriendo así que la generación de normas no es la única vía para optimizar la seguridad en el trabajo (Lawrence, 2005).

Así pues, teniendo en cuenta la necesidad actual de adoptar medidas eficaces de seguridad en el trabajo y valorando todo lo expuesto anteriormente, en el presente trabajo se pretende establecer mediante un diseño de caso-control, el perfil psicológico general en términos de estructura de personalidad y de variables relevantes de los sujetos que son representantes efectivos de la población de sujetos con conductas prevencionistas responsables. Este establecimiento de perfil general deberá entenderse como una primera aproximación genérica para establecer los ejes fundamentales en términos de cual es la estructura de personalidad y temperamento de este tipo de personas.

MÉTODO

A un grupo de empresas colaboradoras de distintos ámbitos laborales se les pidió su participación voluntaria. Esa colaboración consistió inicialmente en seleccionar aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos de inclusión como sujetos con conducta prevencionista responsable y que fueron los siguientes:

1. Mayores o iguales a 30 años y más jóvenes de 50 años.
2. Más de dos años de antigüedad en la empresa que se evalúe y menos de 20 años.

3. Su trabajo no debe ser en solitario.

4. No debe ser el responsable de los programas de prevención de riesgos laborales.

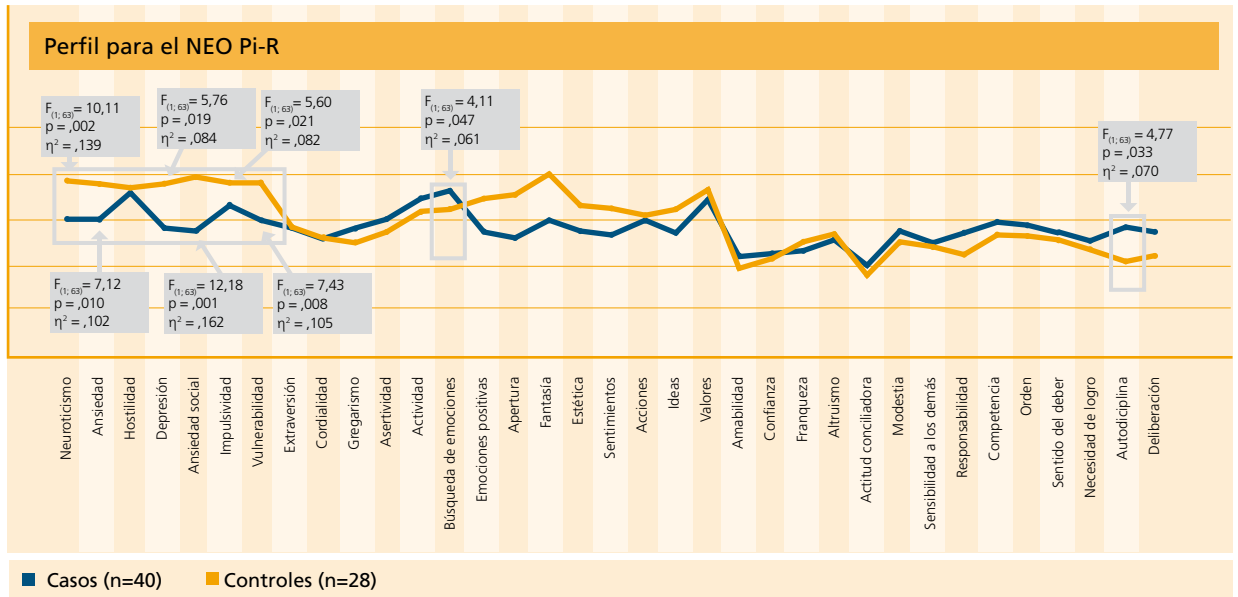
- Trabajadores que hayan hecho voluntariamente cursos de prevención de riesgos laborales.
- Trabajadores que no tengan bajas reiteradas por accidente laboral o por enfermedad.
- Trabajadores que no tengan un historial alto de accidentalidad laboral (aún que no cursen con bajas laborales).
- Trabajadores que hayan progresado en su trabajo en poco tiempo.
- Trabajadores con buenas habilidades sociales: comunicación, extravertido, ajustado a norma, persuasivo, líder, asertividad.

Una vez seleccionados éstos, las mismas empresas seleccionaron trabajadores en igual número para conformar un grupo de control con personas que no mostraran conducta prevencionista responsable. Después de este proceso y descartar algunos sujetos por incumplimiento de algunas de las instrucciones, se obtuvo un grupo de sujetos prevencionistas de 41 sujetos y un grupo de no prevencionistas de 28. Todos los sujetos de ambas muestras aceptaron colaborar en el presente estudio firmando el correspondiente consentimiento informado.

A todos los sujetos de ambos grupos se les administró en una sola sesión una

entrevista semidirigida y registro de variables sociodemográficas además de las siguientes pruebas psicológicas:

- Bateria de Tareas Administrativas Revisada (BTA-R): analiza los siguientes componentes para evaluar inteligencia: comprobación, problemas, términos mercantiles, retención de órdenes, codificación, ortografía, sinónimos y cálculo (TEA, 2001).
- Test de Dominós (D-48): Prueba de inteligencia general de factor único destinada a valorar la capacidad para aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas (Anstey, 2005).
- Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS): evalúa los siguientes factores: estabilidad emocional, ansiedad, autoconcepto, eficacia, confianza/seguridad en sí mismo, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad/honestidad, liderazgo, y tres medidas finales de validez de respuesta (sinceridad, deseabilidad social y control de las respuestas). (Fernández, Seisdedos y Mielgo, 2001).
- Inventario de Personalidad Neo Revisado (NEO PI-R): consta de los siguientes componentes y facetas; Neuroticismo (ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad); extraversión (cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones y emociones



positivas); apertura (fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores); amabilidad (confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad a los demás); responsabilidad (competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación) (Costa y McCrae, 1999).

RESULTADOS

En los gráficos mostramos los correspondientes perfiles encontrados en ambos grupos de forma que se aprecien las diferencias entre ambos. Marcados con un rectángulo se señalan las diferencias estadísticamente significativas.

CONCLUSIONES

En lo que se refiere a las aptitudes en tareas laborales (administrativas genéricamente); ambos grupos sólo se diferenciaron en el componente de Retención de Órdenes, en el cual el grupo control (no prevencionista) obtuvo valores medios mayores que en el grupo de casos (prevencionista). Ello se puede interpretar en el sentido que el grupo no prevencionista es menos creativo, más sujeto a norma y con menos iniciativa; mientras que los sujetos prevencionistas poseen un menor ajuste a norma y pueden ser más creativos en un momento dado. En el resto de componentes no hubo evidencia de diferencia significativa. De todos modos, si se tiene en cuenta una prueba para valorar inteligencia general, como es el test Dominós (D-48), sí que se observan claras diferencias entre el grupo de trabajadores prevencionistas y el grupo de trabajadores no prevencionistas, siendo, en este caso los primeros los que presentan mayor puntuación en el

test, lo que estaría indicando una mayor capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas en este grupo de trabajadores.

En el caso de las dimensiones de personalidad situacional, las diferencias entre ambos grupos se maximizaron y se evidenciaron en componentes mucho más relevantes. Este componente en el ámbito laboral es de extraordinaria importancia. Así pues, el grupo prevencionista muestra puntuaciones medias más elevadas en los siguientes componentes: estabilidad emocional, confianza/seguridad en sí mismo, control cognitivo, ajuste social, tolerancia, inteligencia social y deseabilidad social.

Por el contrario el grupo no prevencionista muestra valores medios más altos en los componentes de Ansiedad y Sinceridad. Todo ello puede interpretarse en el sentido que el grupo prevencionista está más ajustado a la norma social que el otro y que posee unas ciertas ganas de ajustarse y de agradar socialmente (de ahí el factor deseabilidad), mientras que el grupo no prevencionista no necesita esa aprobación externa y por tanto es más sincero y más ansioso, a su vez.

En el caso del rasgo de personalidad general, los componentes son más estructurales y por tanto, aquí sí hablamos de la estructura formal del sujeto. Desde esta perspectiva, todas las diferencias estadísticamente significativas muestran promedios mayores para el grupo no prevencionista, excepto en un par de componentes. De forma que podemos caracterizar al grupo no prevencionista como trabajadores con baja autodisciplina y que en los que los siguientes rasgos

de personalidad son más acentuados que en el grupo prevencionista: neuroticismo, ansiedad, depresión, ansiedad social, impulsividad, vulnerabilidad y fantasía.

BIBLIOGRAFÍA

- Amador, J.A., Forns, M., Guàrdia, J. y Però, M. (2006). DSM-IV Attention Deficit Hyperactivity Disorder Symptoms: Agreement between Informants in Prevalence and Factor Structure at Different Ages. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 28(1), 23-32. DOI 10.1007/s10862-006-4538-x.
- Anstey, E. (2005). *Dominó D-48. Manual*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Boada, J., De Diego, R. y Agullo, T. (2004). El burnout y las manifestaciones psicopatológicas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Clarke, S. (2006). Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace. *Safety Science*, 44 (6), 537-550.
- Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1999). *Inventario de Personalidad Neo Revisado (NEO PI-R). Manual profesional*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Fernández, J.L., Seisdedos, N. y Mielgo, M. (2001). CPS. *Cuestionario de Personalidad Situacional. Manual*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Gehan, E.A. y Lemak, N.A. (1994). *Statistics in Medical Research*. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Iverson, R.D. y Erwin, P.J. (1997). Predicting occupational injury: the role of affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (2), 113-128.
- Laurence, D. (2005). Safety rules and regulations on mine sites. The problem and a solution. *Journal of Safety Research*, 36 (1), 39-50.
- Però, M. y Guàrdia, J. (2002). The rate ratio for the study of disorders with multiple episodes. *Quality & Quantity*, 36, 379-380.
- TEA (2001). BTA-R. *Batería de Tareas Administrativas - Revisada - Manual*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Wallace, C. y Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation and performance. *Personnel Psychology*, 59 (3), 529-557.
- Williams, D. (2001). *Weighing the Odds*. Cambridge: Cambridge University Press.