

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**RASGOS DE PERSONALIDAD EN TRABAJADORES MINEROS
ACCIDENTADOS EN UNA MINA SUBTERRÁNEA EN 2013 – 2015**

TESIS PRESENTADA POR LA BACHILLER:
ADRIANA PATRICIA GUILLÉN IZARNÓTEGUI

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

MODALIDAD "A": TESIS

ASESOR
DR. JULIO CASTRO GARCÍA

LIMA – PERU

2016

DEDICATORIA

A mis Padres, Hermana, sobrinos,
Abuelito y abuelita que nos
acompaña desde el cielo

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia por su apoyo incondicional para mi desarrollo personal y profesional.

A mi asesor Dr. Julio César Castro por su esfuerzo, conocimiento y dedicación en sus orientaciones para seguir adelante con el desarrollo de la investigación.

Asimismo, me gustaría expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado al desarrollo del presente trabajo a mis compañeros de trabajo y especialmente a mis amigos que me brindaron la motivación y el apoyo a lo largo de estos años:

Lic. Claudia Álvarez Dongo

Ing. Christian Navarrete Moscoso

Ing. Christian Dextre Chicón

Ing. César Morales Laura

Ing. Héctor Gamarra Grossmann

Ing. Jimmy Chugden Cruzado

Ing. Miguel Cruzado Chávez

También dar las gracias al Ing. Francisco Grimaldo Zapata y al Ing. Oswaldo Granados Dionisio, por su colaboración y la confianza depositada en mí.

A todos ellos muchas gracias.

INDICE

PAGINA DE DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	12
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. OBJETIVOS.....	14
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:.....	14
CAPÍTULO II.....	16
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	16
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	16
2.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	19
2.2.1. PERSONALIDAD	19
2.2.2. FORMACIÓN DE LA PERSONALIDAD.....	22
2.2.3. TEORÍAS PSICOBIOLOGICAS	23
2.2.4. TEORÍAS INTEGRADORAS DEL YO – BIOSOCIALES.....	25
2.2.5. TEORÍA PSICOANALÍTICA.....	25
2.2.6. TEORÍAS PSICOINDIVIDUALES	26
2.2.7. CONDUCTISMO RADICAL	27
2.2.8. JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES	27
2.2.9. ENFOQUE FACTORIAL.....	28
2.2.10. DIMENSIONES BÁSICAS DE PERSONALIDAD.....	28
2.2.11. FACTORES DETERMINANTES DE LA PERSONALIDAD	32
2.2.12. HANS J. EYSENCK	33
2.2.13. ACCIDENTES.....	37
2.3. HIPÓTESIS	41
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	42
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	46
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.4. VARIABLES	49
3.5. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	50

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	52
4. RESULTADOS.....	53
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	53
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Temperamento Inmutable y Mutable.....	29
Gráfico 2: Dimensiones Según Eysenck.....	29
Gráfico 3: Número de accidentes mortales en minas metálicas y no metálicas en el Perú.....	38
Gráfico 4: Pirámide de Frank Bird - Liderazgo Práctico en el Control de Pérdidas.....	40
Gráfico 5: Modelo de Causalidad de pérdidas de ILCI.....	40
Gráfico 6: Porcentaje de los 47 trabajadores según su edad.....	54
Gráfico 7: Porcentaje de los 47 trabajadores según su estado civil.....	55
Gráfico 8: Porcentaje de los 47 trabajadores según la empresa donde laboran.....	56
Gráfico 9: Porcentaje de los 47 trabajadores según el Dimensión de Inestabilidad – Estabilidad ...	57
Gráfico 10: Porcentaje de los 47 trabajadores según el Factor de Introversión – Extroversión.....	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Predominio de Sustancio o Líquido según el tipo de temperamento	32
Tabla 2: Temperamentos y la actividad nerviosa según Pavlov	35
Tabla 3: Distribución de los 47 trabajadores según su edad	53
Tabla 4: Distribución de los 47 trabajadores según su estado civil	55
Tabla 5: Distribución de los 47 trabajadores según la Empresa donde laboran.....	56
Tabla 6: Distribución de los 47 trabajadores según la Dimensión de Inestabilidad - Estabilidad	57
Tabla 7: Distribución de los 47 trabajadores según el Factor de Introversión - Extroversión.....	58

RESUMEN

El presente estudio presenta los resultados de la investigación titulada: Rasgos de Personalidad en Trabajadores Mineros Accidentados en una Mina Subterránea en 2013 – 2015, La investigación es de tipo descriptivo y el diseño es No Experimental, Transversal, de tipo descriptiva. La población de la presente investigación está constituida por 883 trabajadores; asimismo se utilizó el muestreo no probabilístico que de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión se seleccionó la muestra, el cual estuvo conformada por 47 trabajadores que han sufrido accidente en el trabajo, de acuerdo a la variable de estudio. El objetivo del trabajo es identificar los rasgos de personalidad en trabajadores mineros accidentados en una Minera Subterránea Los Quenuales – Unidad Minera Yauliyacu en el 2013 - 2015.

Para medir la variable se utilizó el Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI), Forma B. Los datos fueron organizados, sistematizados y para el procesamiento del análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS 21.

Los resultados de este estudio dan como resultado con respecto a la hipótesis general que existe un nivel alto de predominancia en la tendencia de extroversión e inestabilidad de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

Palabras Claves: Personalidad, Trabajadores mineros, mina subterránea.

ABSTRACT

This study presents the results of the research entitled: Personality Traits in Miners Injured in an underground mine in 2013 - 2015, the research is descriptive and is not experimental, Transversal, descriptive type design. The population of this research consists of 883 workers; also non-probability sampling according to inclusion and exclusion criteria of the sample, which consisted of 47 workers who have suffered an accident at work, according to the study variable was selected was used. The objective of this work is to identify personality traits in injured miners in an Underground Mining Los Quenuales – Mining Unit Yauliyacu in 2013-2015.

To measure the variable Personality Inventory Eysenck (EPI), Form B. The data were organized, systematized and for statistical processing was used SPSS 21

The results of this study result regarding the general hypothesis that there is a high prevalence in the trend of extroversion and instability of personality traits that present the injured miners in an underground mine in 2013-2015.

Keywords: Personality, Mineworkers, underground mine.

INTRODUCCIÓN

En cuanto al impacto económico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha informado que en EE.UU. los accidentes de trabajo representan aproximadamente el 4% del PBI anual. En el país la incapacidad temporal para el trabajo, en el 2009 fue de S/.556'127,042 millones de nuevos soles.

Como podemos observar los accidentes laborales tienen un costo muy elevado en dos aspectos: El Costo Humano y el costo económico; en el costo humano tenemos el daño que sufren las personas afectadas (familiares, compañeros de trabajo que compartieron la jornada durante el accidente), tales como alteraciones en sus proyectos, minusvalías, rehabilitaciones, atenciones médicas, etc.; En el caso del Costo económico, se encuentra conformado por los días perdidos de trabajo (pagados al trabajador – subsidio), daños a los materiales o equipos, pérdidas de equipos de protección personal y el tiempo usado para la investigación del accidente por parte de los especialistas (Grupo de trabajo conformado por 3 a 4 personas).

En países como en Chile, el cual la minería aporta el 68% de su producción, cuenta con 9 accidentes mortales por cada 100 mil trabajadores y pierden 25% del tiempo de trabajo a causa de los accidentes, a pesar de que las cifras son positivas, puesto que, en los dos últimos años han disminuido son índices de accidentabilidad en un 80%.

En los últimos años (Período 2000 – 2016), 904 trabajadores mineros peruanos, han muerto en accidentes laborales, según el Ministerio de Energía y Minas (MINEM).

Para reducir la frecuencia de los accidentes el MINEM en el 2010, implementó la Matriz Básica de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería – Anexo 14B, con el objetivo de formar trabajadores mineros calificados por competencias y conocer los riesgos en su área de trabajo.

Aun así los esfuerzos realizados por el MINEM y por las diversas entidades, no son suficientes para lograr el objetivo de cero accidentes laborales durante la actividad productiva, de acuerdo a las estadísticas que se presentan actualmente en la Minería Peruana, se realizó un estudio más próximo a esta problemática, ya que se considera

relevante realizar una investigación acerca de los rasgos de Personalidad que llevan a los trabajadores ser más propensos a los accidentes de trabajo.

La siguiente investigación está compuesta por 5 capítulos de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se describe el Problema de Investigación, que contiene el Planteamiento del Problema, Problema General y Problema Específico; Los Objetivos que incluye los Objetivos Generales y Específicos y finalmente la Justificación del Problema.

El Capítulo II, tocamos el Marco Teórico, en donde mostramos los estudios realizados anteriormente; Las Bases Teórico científicas, que contiene conceptos de Teorías de Personalidad y Accidentes, Hipótesis General y Específica; y posteriormente las Definiciones Conceptuales.

En el Capítulo III, nos referimos a la Metodología, el tipo y diseño de Investigación, población, muestra, identificación de variables, técnica de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV, trata sobre los resultados, en la que se aborda comprobación de hipótesis y discusión de resultados.

En el Capítulo V, se incluye las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, cientos de trabajadores mueren cada año, especialmente en procesos de extracción de carbón, especialmente en la minería artesanal e informal. Existen antecedentes de los peores accidentes ocurridos en la minería en el mundo, que indican que el 26 de abril de 1942, murieron 1549 mineros, en una mina de carbón en Benxihu, China; el 10 de marzo de 1906, fallecieron 1099, también en una mina de carbón en Courrières, Francia; en Sumitomo, Japón, fue escenario de un deslizamiento de rocas, causando la muerte de 512 trabajadores.

Desde 2010 al 2016, se tiene un total 904, trabajadores mineros, fallecidos en actividades mineras en el País.

Sin duda alguna, las minas son uno de los ambientes de trabajo más riesgosos para el hombre, debido a que se encuentran expuestos a agentes físicos (exposición al ruido, calor, humedad, vibración, etc.), químicos (polvo, gases, humos, neblinas, etc.), biológicos (hongos, bacterias, virus, vectores), ergonómicos (malas posturas, movimientos repetitivos, sobre esfuerzo físico) y psicosociales (falta de apoyo, doble presencia, exceso de exigencias psicológicas).

Una de las principales iniciativas en la faena minera es el Trabajo Seguro, a través del cumplimiento de normas, procedimientos y estándares, que pretender crear una alerta e identificar los peligros mortales, cambiar el comportamiento, protegerse como trabajadores y sus propios compañeros.

En el 2012, La república federal de los Estados Unidos adoptó una regla conforme a la Sección 1502, en relación al uso de minerales de sangre (minerales de conflicto). Esta regla reconoce que las empresas tienen responsabilidad derechos humanos, y que el

gobierno (de Estados Unidos) y organismos pueden y deben garantizar que las operaciones empresariales no tengan un impacto negativo sobre ellos. En la actualidad, en Europa también se encuentran adaptando sus leyes a las mismas medidas que en Estados Unidos.

Por lo tanto, las empresas mineras, no solamente evitan tener lesiones por las pérdidas económicas que representa el trabajador lesionado, sino, también evitan figurar en las listas de Programas libres de conflicto.

La Minera Los Quenuales – Unidad Yauliyacu, es una Empresa Polimetálica que produce metales de Cobre, Plomo, Zinc y Plata; con yacimiento de cuerpos y vetas, que pertenece al departamento de Lima, donde en los períodos 2013 al 2015 se han podido conocer los incidentes de trabajo que han tenido como consecuencia accidentes leves, incapacitantes y de maquinarias y/o equipos.

A nivel de la Organización se han obtenido Certificaciones Internacionales, sin embargo, es de gran preocupación por parte de la Empresa la ocurrencia de incidentes que produzca algún daño en el trabajador.

Entonces, en esta investigación se propone identificar, cuáles podrían ser los rasgos de personalidad más propensos a accidentarse, de unos trabajadores mineros que trabajan en una mina subterránea, a los cuáles se les ha aplicado el Inventario de Personalidad Eysenck Forma B.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué rasgos de personalidad Estabilidad, Inestabilidad, Extroversión e Introversión presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Qué niveles de rasgos de personalidad predominan en la dimensión estabilidad – inestabilidad en los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015?

¿Qué niveles de rasgos de personalidad predominan en la dimensión extroversión – introversión en los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015?

1.2. OBJETIVOS

Objetivos Generales

- Determinar los rasgos de personalidad Estabilidad, Inestabilidad, Extroversión e Introversión en trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel predominante de los rasgos de personalidad en la dimensión estabilidad – inestabilidad en los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.
- Identificar el nivel predominante de los rasgos de personalidad en la dimensión extroversión – introversión en los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

Los criterios que justifican el presente estudio son los siguientes:

- a. El presente estudio se justifica, ya que contribuirá al conocimiento acerca de los rasgos de personalidad que predominan en los trabajadores mineros accidentados, para de esta manera dar un aporte a la ciencia psicológica y al conocimiento de los colegas psicólogos interesados en el campo organizacional y en el minero en especial.

- b. Desde un punto de vista teórico y práctico, los resultados contribuirán a la elaboración de un perfil de rasgos de personalidad en los trabajadores accidentados que sirva para desarrollar programas de intervención; que ayude a minimizar los accidentes.
- c. La importancia del presente estudio permitirá conocer una descripción a nivel de estructuras o rasgos de personalidad comunes en estos trabajadores y observar las similitudes o diferencias en comparación a los trabajadores sin accidentes; lo que permitirá realizar acciones correctivas que minimicen los accidentes.
- d. Asimismo, pienso que este trabajo contribuirá a incentivar investigaciones en poblaciones similares e indagar más sobre esta variable u otros fenómenos que influya en el bienestar del recurso humano.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se multiplicaron, ya que apareció el maquinismo y la aplicación de la fuerza motriz en la industria, fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales.

A fines del siglo XVIII y comienzos del XIX, con la producción en masa, la concentración de los trabajadores en reducidos sitios de trabajo, el auge del maquinismo y la falta de protección para los empleados, el problema de los accidentes de trabajo empezó a preocupar seriamente a los médicos, economistas y legisladores. Existía mayor inseguridad y los resultados eran impresionantes.

Aún existían casos de obreros que se lesionaban aisladamente, pero la atención recaía, ante todo, sobre grandes catástrofes en que los trabajadores se desplomaban en las filas como soldados en un campo de batalla.

A medida que se perfeccionaba el maquinismo, el trabajo era más inseguro. Es así como se adoptaron precauciones y se inventaron aparatos tendientes a prevenir y evitar los accidentes ocasionados por motores, engranajes, poleas y cuchillas. Al igual que las medidas de seguridad adoptadas para los trabajadores que laboraban en los establecimientos, se aplicaron otras de higiene en las empresas. Con la revolución industrial se incorporó un mayor número de trabajadores, el desarrollo ocasionó la utilización de una mayor cantidad de mano de obra y de sistemas mecánicos mucho más complicados y peligrosos para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de tipo físico y psíquico. Es precisamente ahí donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los infortunios laborales, que busca antes de reparar las consecuencias, prevenirlos. Se vela tanto por la seguridad como por la higiene del trabajo, también por impedir los accidentes de trabajo y conservar las mejores

condiciones posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda protección posible.

En la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV), se han realizado trabajos relacionados a los rasgos de Personalidad examinados a través del Inventario de Personalidad Eysenck – Forma B; sin embargo, son escasos los estudios de relación de accidentabilidad que se mostrará en la presente investigación.

Se investigó sobre los rasgos de personalidad en trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en el período del 2013 al 2015.

Mendoza, A. (2016) realizó un estudio llamado “RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA INESTABILIDAD LABORAL COMO ESTRESOR PSICOSOCIAL”, que incluían a trabajadores de instituciones públicas, donde la conclusión demostró la relación entre la personalidad y el estrés por la inestabilidad laboral, presentando en un 36% de los trabajadores.

Gonzales Proaño, Carlos. (2015) Efectuó el trabajo de investigación “LA EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD Y RELACIÓN CON EL PERFIL DE LOS CARGOS DEL PERSONAL QUE INGRESA A LABORAL EN LA EMPRESAS AFILIADAS A LA AEPIC”, usando instrumentos de medición de personalidad como Big Five Questionnaire (BFQ) y Cuestionario 16PF-5, mencionada investigación se realizó con el objetivo de determinar las características de personalidad que deben poseer cada trabajador para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo.

Mohammad Awadh, Alharbi (2012), realizó un estudio titulado “THE IMPACT OF PERSONALITY TRAITS AND EMPLOYEE WORK-RELATED ATTITUDES ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE MODERATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE: THE CASE OF SAUDI ARABIA”, donde su objetivo es el de determinar si los rasgos de personalidad afectan el rendimiento de los trabajadores, obteniendo como conclusión que existe una relación positiva entre personalidad, rendimiento laboral y actitudes de los empleados.

En el año 2006, Carolina Peláez Aristizábal, Catalina Ramírez Salinas y Andrés Felipe Restrepo Arango estudiaron el: “PERFIL DE PERSONALIDAD DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIOS GENERALES QUE TUVIERON ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, MEDELLÍN, SEDE LAURELES EN EL PERIODO 2003-2004”, cuya conclusión describe que más del 50% de los trabajadores no

se perciben concentrados en la actividad que realizan, también se observa que en el 56% no se percibe una cultura de autocuidado.

Mount, M. et al (2006), realizaron un estudio llamado "RELATIONSHIP OF PERSONALITY TRAITS AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: THE MEDIATING EFFECTS OF JOB SATISFACTION", el cual buscaba encontrar relación entre los rasgos de personalidad y comportamientos contraproducentes en el trabajo y poder predecirlos, comportamientos voluntarios tales como: Aquellos que violan normas, indisciplina personal, Comportamiento antisocial, difusión de rumores, uso inadecuado de internet, etc. Y se pudo mostrar que los rasgos de personalidad y satisfacción en el trabajo predicen una desviación en el campo laboral e interpersonal.

En 2004, para optar el Grado de Doctor en Filosofía, el Sr. John F. Henderson, presentó un estudio "PERSONALITY AND BEHAVIORAL CORRELATES OF ACCIDENT PRONENESS", cuyo objetivo era examinar la personalidad y comportamientos son más propensos a los accidentes, ayudando a los empleados y empleadores involucrarse activamente en la prevención de accidentes.

Medialdea Cruz, Jesús (2002) realizó la tesis titulada "ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD Y FACTORES ESTRESANTES EN PILOTOS DE AVIÓN: REPERCUSIÓN EN EL SISTEMA INMUNOLÓGICO" El primer objetivo de esta investigación era comparar algunas características de personalidad (rasgos de ansiedad, neuroticismo y extraversión) apoyo social percibido, nivel de eventos de eventos estresantes en una muestra de pilotos de avión.

Aparicio García, Marta (2001) presentó la tesis para el grado de Doctor llamada "EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL MODELO DE THEODORE MILLON EN EL ÁMBITO LABORAL" esta investigación estuvo dirigida a personas que se encontraban en un proceso de promoción interna y se estudió la personalidad debido a que nos puede proporcionar cierta base para entender su comportamiento y también qué esperamos de ellos y si los resultados están relacionados con las habilidades personales requeridas para el puesto de trabajo.

Meliá Navarro, José Luis (2001) realizó un estudio llamado "UN MODELO PROCESUAL DE LAS ATRIBUCIONES Y ACTITUDES ANTE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: ESTRATEGIAS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN" el objetivo de este estudio es cómo las atribuciones pueden afectar la conducta de seguridad, concluyendo que las actitudes se

encuentran altamente relacionadas con la accidentabilidad debido a que la conducta conduce a ciertos resultados y esta es determinada por ciertas creencias.

Garcés de Los Fayos Ruiz, Enrique (1999) realizó la tesis Doctoral titulada "BURNOUT EN DEPORTISTAS: UN ESTUDIO DE LA INFLUENCIA DE VARIABLES DE PERSONALIDAD, SOCIODEMOGRÁFICAS Y DEPORTIVAS EN EL SÍNDROME", dirigiendo al estudio que determinadas características de personalidad facilitará la presencia y brindará estrategias para afrontar este síndrome organizacional.

En Texas, en el año 1992 en Baylor University, Nancy Bowman Upton, presentó una tesis para optar al Grado de Doctorado en Filosofía, titulada "IMPULSIVITY AND WORK-RELATED ACCIDENTS",

En Lima, en el año 1974 en UNMSM, José Anicama Gómez, realizó una investigación para optar al Grado de Bachiller, titulada "RASGOS BÁSICOS DE LA PERSONALIDAD DE LA POBLACIÓN DE LIMA: UN ENFOQUE EXPERIMENTAL" cuyo objetivo era estandarizar el Cuestionario de Personalidad Eysenck - Forma B (EPI), permitiendo emplear mencionado instrumento con un amplio margen de validez y confiabilidad

2.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

2.2.1. PERSONALIDAD

La palabra Personalidad deriva del vocablo latino "personare" que es el nombre que se le daba a las máscaras que usaban los actores cuando representaban sus papeles en el escenario. Cada actor manifiesta el carácter del personaje que estaba representando, interpretándolo por medio de gestos o señas.

Por lo tanto, la personalidad sugiere apariencia. Es el comportamiento percibido desde afuera, es una cualidad exteriorizada.

Desde el punto de vista exterior, la personalidad es el efecto total, es decir, la suma de todos los efectos parciales ejercidos por la sociedad. Este argumento basado en el aspecto se funda en los juicios formados por otras personas sobre un individuo. De modo que si los juicios formados son distintos en diferentes personas, será que tenemos muchas personalidades o alguna de las personas que nos observan tiene una impresión correcta de nosotros, mientras que otros tienen una impresión falsa. De lo que podemos deducir que las definiciones enunciadas se basan en el aspecto exterior y confunden la personalidad con la reputación.

Se entiende por organización dinámica a la formación de jerarquías de ideas y hábitos que dirigen dinámicamente la actividad del hombre y que significa un proceso de integración. El sistema es un complejo de elementos en mutua interacción; una costumbre es un sistema como lo es un sentimiento, etc.

Estos sistemas existen en el organismo en estado latente, incluso cuando no son activos, nuestro sistema son nuestro potencial para la actividad, los fenómenos psicofísicos se refieren a que la personalidad en su organización requiere del funcionamiento de la mente y cuerpo en una sola unidad, ya que la personalidad no es únicamente mental, sino física.

Los sistemas psicofísicos fundamentales son los siguientes:

- a. Los sistemas motivacionales
- b. Los sistemas perceptuales
- c. Los sistemas cognitivos
- d. Los sistemas de valor y actitud

A continuación describiremos los sistemas psicofísicos de la personalidad:

- a. Los sistemas motivacionales:

La motivación es definida como la unidad de que el mecanismo que orienta y dirige una conducta, de esta manera las orientaciones y direcciones de la conducta forma la estructura de la personalidad.

Las personas tienen conductas ya establecidas que en muchas ocasiones generalizan a veces, incluso en diferentes situaciones. En este caso, estaríamos hablando de una generalización de respuesta, pero esto tampoco indica que las personas tengan el mismo repertorio conductual, sino que varía de acuerdo a las experiencias que vayan adquiriendo.

- b. Los sistemas perceptuales:

No nos referimos al mecanismo interno de la percepción, vale mencionar a sus mecanismos fisiológicos capaces de desarrollar en el organismo de la percepción; refiriéndonos a la forma en que las personas perciben las cosas.

Al respecto, la percepción tiene una connotación socio – cultural. Social en el sentido en que la gente lo percibe las cosas, es decir, le da una significación de acuerdo al

medio ambiente en el que se desarrolla. Y cultural debido a que también percibe en relación al grupo cultural al cual pertenece.

c. Los sistemas cognoscitivos:

Los cognoscitivos se refieren a los procesos o fenómenos del pensamiento, ideas. Este fenómeno no cognoscitivo, al igual que al resto de los sistemas psicofísicos, tienen su contenido socio – cultural. Las personas piensan en relación al medio ambiente en el que se desarrollan, ésta es parte de la personalidad.

d. Los sistemas de valores y actitudes:

Tanto las actitudes como los valores, definen la estructura de la personalidad. Esto debido a que la personalidad se expresa externamente, precisamente a través de las actividades los valores que indican las personas al medio ambiente donde se desarrollan.

Podemos determinar las características generales de los sistemas psicofísicos del siguiente modo:

- Es una función del sistema nervioso que integra, asimila y opera directamente los estímulos y objetos del mundo exterior.
- Son fenómenos internos, es decir, no son fenómenos percibidos directamente por los observadores.
- Son fenómenos condicionados y al mismo tiempo condicionantes, es decir, son productos y agentes.
- Son fenómenos que expresan generalmente el comportamiento. En general, son representativos en tanto tienen una existencia y se constituyen como imágenes de los objetos del mundo externo que son comportamientos en la medida en que las imágenes y el dinamismo interno se expresan en movimiento y acciones perceptibles sensorialmente.
- Son fenómenos reguladores del comportamiento, es decir, dan un sentido, orientan a la conducta adaptan al individuo a las exigencias y solicitudes del ambiente.
- Los fenómenos significativos, es decir, son susceptibles de interpretación de interpretación y explicación dentro de distintos marcos de referencia.

Los sistemas psicofísicos latentes cuando son llamados a la acción, motivan y dirigen una actividad y un pensamiento específicos, los sistemas comprendidos en la

personalidad, se han de considerar como “tendencias determinadas” por que ejercen una influencia directa sobre todos los actos adaptativos y expresivos mediante los cuales es conocida la personalidad. Una conducta y pensamiento es la personalidad, es la personalidad principalmente se adaptan se adaptan a su ambiente, pero no solamente se adaptan a su ambiente, sino que nos reflejamos en él, tratando de dominarlo y algunas veces sirven para la supervivencia y el crecimiento del individuo, es decir, son modos de adaptación al medio de acción, originados por la acción ambiental en que se encuentra el individuo, son modos elegidos por los sistemas psicofísicos, comprendidos en nuestra personalidad son características de la persona, son únicos y existen sólo el individuo; aunque los actos y los conceptos aparentemente compartimos con otros, pero en el fondo son individuales, es decir tienen un matiz personal.

2.2.2. FORMACIÓN DE LA PERSONALIDAD

Un recién nacido apenas puede decirse que tiene personalidad, ya que le falta una organización características de los sistemas psicofísicos, pero la personalidad empieza con el nacimiento y un recién nacido tiene una personalidad potencial, porque es casi obligado a que desarrollen ciertas capacidades y características. Se consideran a la constitución física, el temperamento y la inteligencia como los fundamentos a base de la personalidad, aunque con los años se considera una madurez lenta, dependiendo en gran parte de lo que ha recibido por herencia, aunque no exclusivamente, siendo que estos tres factores pueden ser afectados en el curso de la vida: la nutrición, la salud y la enfermedad y el aprendizaje, dentro de ciertos límites ambientales y socio – culturales.

El temperamento, se refiere al clima en el que se desarrolla la personalidad. Cada individuo tiene una manera muy particular de reaccionar afectivamente frente a los diversos estímulos del ambiente, unos se emocionan fácilmente, unos se emocionan fácilmente, otros no; otros se emocionan profundamente y otros superficialmente. Además el temperamento, es como una peculiar disposición que posee cada uno para reaccionar afectivamente para actuar para el mundo objetivo, en ellas comanda la impulsividad del individuo, por el temperamento unos son dinámicos, impulsivos y aún agresivos, etc. Fenómenos que en gran parte dependientes a la estructura

constitucional y hereditaria; por lo que al igual que la constitución física y la inteligencia, el temperamento puede variar, no es inmutable. De modo que la constitución física y el temperamento guarden estrecha relación, a partir de los cuáles se elabora la personalidad, porque la íntima relación del temperamento y la vida orgánica y particularmente del sistema nervioso - vegetativo y las glándulas de secreción interna hacen que cada persona tengan un temperamento particular.

Otro aspecto que influye en la formación de la personalidad es la inteligencia, considerada como parte constitutiva de la personalidad, está también estrechamente relacionada con el sistema nervioso central, que es uno de los factores hereditarios. La mayoría de los escritores definen a la inteligencia como el potencial innato que hay en una persona para realizar juicios apropiados, es decir aprovechan de la experiencia para afrontar adecuadamente los problemas, los nuevos problemas. Debido a que el potencial está implicado en la configuración de la personalidad.

La herencia es considerada como parte de la personalidad, ya que todas las personas estamos sometidas a las leyes naturales de la herencia con sus características. La mayoría de los científicos concuerdan en afirmar, que no hay ningún rasgo ni cualidad que son exclusivamente ambiental en su origen, sino que se relacionan. Además la mayoría de los psicólogos afirman que no hay procesos psicológicos ni personalidad sin los procesos fisiológicos, existiendo entre ambos una estrecha interpretación mente cuerpo. Teniendo así que la personalidad comienza con el nacimiento, las disposiciones y las limitaciones que el individuo trae al nacer, proviene de sus padres y se van desarrollando hasta convertirse en un rasgo resaltante de la personalidad

2.2.3. TEORÍAS PSICOBIOLOGICAS

Según Sheldon, existen una relación entre los aspectos genético - biológicos del hombre, a la conducta del hombre, a la que llamamos temperamento, sabiendo que las investigaciones morfogenotípicas no son posibles, aboga por el uso de la morfogenotipia, que se realizan midiendo y fotografiando a los sujetos y que lleva a la somatotipia, el método de evaluar los tipos corporales y patrones conductuales.

Sheldon, elaboró una teoría que muestra una directa correlación entre el cuerpo del hombre y su conducta. Ciertos tipos de cuerpos parecen compartirse de ciertos modos.

Los somatipos corporales primarios, con sus correspondientes características conductuales son:

- Endomorfo – Viscerfénico
- Mesomorfo – Somatoténico
- Ectomorfo – Cerebrotánico.

Sheldon clasificó los somatipos corporales secundarios como: Diaplasia o índice “D”. Este índice se refiere a la inconsciencia de los tipos primarios. Egaño Pícnico “EP”, es el que se desarrolla tardíamente en su juventud parece mesomórfico, pero en años posteriores resulta endomorfo. El aspecto de la Tectura, índice “T” que se refiere a la belleza del cuerpo y la Ginanderomorfía, llamada también “G”, que mide las características femeninas en el hombre y viceversa.

En la figura de cada persona podemos apreciar los rasgos principales de la psicología constitucional elaborada por Sheldon. A partir del centro y leyendo hacia afuera, desde el endomorfo hallamos un cuerpo robusto que se relaciona en más de 0.79 con el temperamento viscerotónico. De endon= dentro y morfe=forma, son personas de un cuerpo blando, son sociables, flojos para las actividades físicas, tranquilos, fácilmente adquieren amistades, le gusta la comodidad física y raramente se enojan.

El viscerotónico goza de la compañía de la gente, gusta de la cerveza y de la comida y se correlacionan con el temperamento negativamente a 0.32 con el cerebrotónico y a 0.29 con el comatónico. Pasamos al mesomorfo muscular, que se relaciona con el temperamento somatotónico a más de 0.2. En comatotonía describe a la persona que se refiere a controlar a la gente, jugar un deporte que impliquen enfrentamientos, como el fútbol, etc. Ser muy distinto al cerebrotónico con el 0.5.

La persona ectomorfa es delgada y asténica, tímido y sensible, constantemente está preocupado generalmente no es sociable, teme a los grupos y tiende a la sociedad, se correlaciona a más 0.3 con su temperamento, que es el cerebrotónico, ejemplifican sus placeres, mientras sigue viviendo una vida solitaria ajena a los demás.

Para Sheldon el hecho fundamental es que todos tienen esos componentes, dentro de sus personalidades en grados variables, en consecuencia el término personalidad rodea por completo la figura de cada persona. Finalmente, para concluir Sheldon no afirma que el cuerpo controle directamente la conducta, pero si que si se estudia al cuerpo, se podrá obtener claves valiosas relativas a los factores base que determina la conducta.

2.2.4. TEORÍAS INTEGRADORAS DEL YO – BIOSOCIALES

Según Allport, las características sobresalientes de todos los modelos de personalidad se parecen entre sí, los rasgos se unen a otro. Existen rasgos cardinales, algunos centrales, otros se relacionan con ellos, algunos están más aislados que otros, se verá que los niños no tienen muchos rasgos de personalidad, y los que tienen han de ser considerados instintivos o de necesidad de pulsión; mientras que los adultos tienen más rasgos por haber aprendido más cosas. Los agrupamientos de rasgos pueden considerarse como el estilo de vida.

Es necesario señalar que dos rasgos nunca se mezclan entre sí, existen una continuidad – discontinuidad, entre los compuestos químicos de la persona. Algunos rasgos situados en el trasfondo son difíciles de ver y podrían ser formados con la dinámica inconsciente o preconscious de la conducta, mientras que otros están en la superficie. Si las personalidades representadas por compuestos químicos en la figura poseen autonomía perseverante y adecuada terminan por separarse y representar a los psicóticos y neuróticos.

Allport consideraba como algo positivo que los psicólogos empezaran a plantearse los problemas psicológicos y que los filósofos comenzaran a plantearse los problemas psicológicos, él consideraba que cuando todas las artes trabajen juntas se iba a obtener una real teoría de la personalidad

2.2.5. TEORÍA PSICOANALÍTICA

Según Freud, el aspecto más importante de la persona es la personalidad, a continuación comentaremos los aspectos más importantes de esta estructura.

El Ello, se encuentra en la base mayor de la personalidad y soporta toda la estructura. Es fundamental para el Ello la capa inferior de procesos subconscientes de la que depende toda la vida.

Las funciones se efectúan en el subconsciente, por ejemplo: No es necesario pensar conscientemente en respirar, debido a que el inconsciente es innato y funciona desde el nacimiento.

Otro componente es el Yo, encargado de la realidad, debido a que funciona en estado consciente, se encuentra separado del ello, por la pequeña membrana del

preconsciente, y este actúa como portero que como depósito de la actividad mental, sólo puede facilitar o limitar o restringir el paso de materias mentales del Ello, a su componente el Yo.

Por lo tanto, el último en desarrollarse es el Súper Yo, que se encuentra encima de la estructura, muy adentro de los dominios del consciente y es el componente más pequeño de la estructura de la personalidad. De caer la estructura de la personalidad, se desmoronará de cima abajo, es decir primero falla el Súper Yo.

La última estructura de la personalidad que deja de funcionar es el nivel sub consciente de la respiración, la digestión y el funcionamiento orgánico. El centro de toda la estructura de la personalidad es la libido, que se eleva en medio de la estructura para disminuir en el épicé del Súper Yo, por lo mismo la libido es el núcleo de gran parte de lo que ocurre en la personalidad y resulta afectada por aquella. Alrededor de toda la estructura y protegiéndola de todo tipo de presiones procedentes del mundo externo, se encuentra un muro de ladrillos a al que se mantiene unida los mecanismos de defensa del Yo. En consecuencia, aunque los mecanismo de defensa del Yo puedan cambiar la apariencia externa de la estructura fundamental

2.2.6. TEORÍAS PSICOINDIVIDUALES

Según Adler, consiste en la lucha constante del hombre ante la inferioridad en alcanzar la superioridad, tan solo para encontrarse en el proceso otra vez, pues siempre habrá otro escalón por alcanzar encima del escalado, y al cuál el hombre espera acceder. En la misma cima del largo camino se halla el finalismo fantasioso al que hombre aspira continuamente. El trascurso de la vida puede ser considerado como la acción de subir la escalera. Se muestra la realidad de los Qué del hombre. Hacia la derecha y cerca de la cima, alguien se está suicidando, es decir, para esta persona la vida resultó muy difícil y su personalidad destruye su vida lanzándola al vacío. Más adelante se ve a un psicótico y un neurótico, incapaces de avanzar, por diversas razones que nos les permite avanzar al siguiente nivel.

Algunos individuos pueden disculpar con una inferioridad orgánica, su incapacidad de subir puede moderar su marcha o bien hacerlos luchar con más ardor y por consiguiente hacer que se desarrollen más rápido para ascender los siguientes peldaños.

La Psicología de la posición puede ayudar también a los primogénitos o a los nacidos en el último lugar. El primogénito puede pasar dificultades, sus padres han de aprender ayudarlo y acaso se quedan cortos o exageren su papel. Según aumentan los niños en la familia los padres deben dividir su tiempo entre los muchos hijos de los que sean responsables. Un hijo único tal vez, tenga muchas dificultades al tratar de dar nuevos pasos o de hallar para sí nuevos caminos, entonces sus padres ponen mucha atención a todo lo que él hace.

Entonces, de acuerdo Adler, la vida es una constante lucha desde el nacimiento hasta la muerte.

2.2.7. CONDUCTISMO RADICAL

El conductismo radical moderno toma en cuenta los sentimientos, pensamientos y otros acontecimientos internos, además de los factores genéticos, aunque no como causas de la conducta. Se debe insistir en que, al mismo tiempo que reconocía que los humanos son organismos sensibles, Skinner no buscaba dentro del psique humano alguna causa sobre la conducta y negó la necesidad de postular estados mentales o motivos internos con fines explicativos. Es por esto, que el conductismo de Skinner es considerado como “radical”. Su enfoque también es radical porque aplicó el mismo tipo de análisis a las conductas encubiertas que tenían lugar “debajo de la piel” que a las conductas abiertas y públicamente observables.

Lo más importante de Skinner es que señaló repetidamente, que las condiciones sociales y ambientales influyen en la determinación de nuestras conductas. Una de las consecuencias más importantes en el análisis de conducta de Skinner fue el reforzamiento; es decir, si una conducta se refuerza se fortalece y aumenta la probabilidad de que esta conducta se repita cuando se dan circunstancias parecidas. El reforzamiento es la esencia del condicionamiento operante. Skinner considera que la personalidad es el resultado de la historia personal del reforzamiento de la persona.

2.2.8. JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Maslow recogió esta idea y creó esta teoría. Además de considerar las evidentes agua, aire, comida, el autor creó otros cuatro grandes bloques: necesidades fisiológicas, seguridad y reaseguramiento, amor y pertinencia y de estima.

- Las necesidades fisiológicas: Estas son como el oxígeno, agua, proteínas, sal, calcio, azúcar y vitaminas.
- Las necesidades de seguridad y reaseguramiento: Cuando las necesidades fisiológicas se cumplen, entran en juego estas necesidades. Es decir, en este bloque se cumplen las necesidades de estabilidad, seguridad y protección.
- Las necesidades de amor y pertinencia: Cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se complementan, ingresan en escena las terceras necesidades. En este nivel se empieza a tener necesidades de amistad, de pareja, de relaciones afectivas. Del lado negativo, la persona se podría volver exageradamente susceptible a la soledad y a las ansiedades sociales.
- Las necesidades de estima: En este sector se describe dos versiones de estima alta y baja. La baja es la del respeto a los demás la necesidad de estatus, reconocimiento y gloria, atención, reputación, dignidad y dominio. La alta consiste en las necesidades de respeto por uno mismo, confianza, competencia, independencia y libertad

2.2.9. ENFOQUE FACTORIAL

Este método tiene por objeto descubrir y estudiar las dimensiones de covariación o factores de un campo empírico. El elemento estructural básico en su teoría es el rasgo. El rasgo representa tendencias reactivas generales y nos indica características de conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones. Algunos de los rasgos son hereditarios y otros influenciados por el ambiente y estos pueden ser comunes entre todos o exclusivos para cada persona. Podemos distinguirlo en dos:

- Rasgos profundos: Estos rasgos están determinados por la influencia de la herencia y del ambiente. Para poder descubrir estos rasgos se debe acudir a los procedimientos estadísticos del análisis factorial.
- Rasgos superficiales: Son expresivas conductas que pueden aparecer unidas. Pueden ser descubiertos por métodos subjetivos.

2.2.10. DIMENSIONES BÁSICAS DE PERSONALIDAD

La descripción detallada de los rasgos de los rasgos procede y sirve a la delimitación del tipo básico de personalidad, estos tipos son los que Eysenck denomina como

“Dimensiones básicas de la personalidad”. Eysenck estaba interesado en la identificación de estas dimensiones fundamentales de la personalidad con vistas al logro de una tipología única. De acuerdo a este objetivo, Eysenck define el aporte de diversos estudiosos, desde el aporte hipocrático de los cuatro humores, la concepción de Jung y su relación con la neurosis, la hipótesis de Mc Dougall sobre la naturaleza química de la introversión y la extroversión, las evidencias experimentales de Pavlov que vincula la actividad nerviosa superior y los tipos humorales. En síntesis Eysenck integra para el desarrollo de una teoría sistemática, empírica y científica de la personalidad, el enfoque del condicionamiento y aprendizaje y un enfoque psicofisiológico.

Alrededor del siglo XIX, varios psicólogos indicaron que se podía lograr una mejor descripción de la personalidad utilizando dos dimensiones:

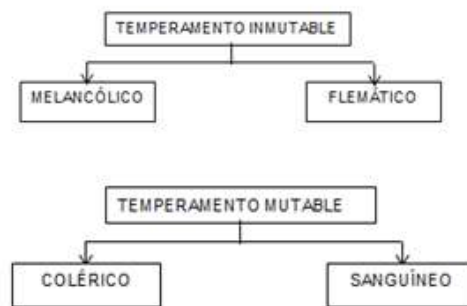


Gráfico 1: Temperamento Inmutable y Mutable

Según Eysenck, ambas dimensiones pueden cruzarse, y así se podrá determinar la posición de una persona en relación a las dos dimensiones y estas dos dimensiones definirían su temperamento.

En consecuencia, el cruce de ambas dimensiones muestra el siguiente gráfico.

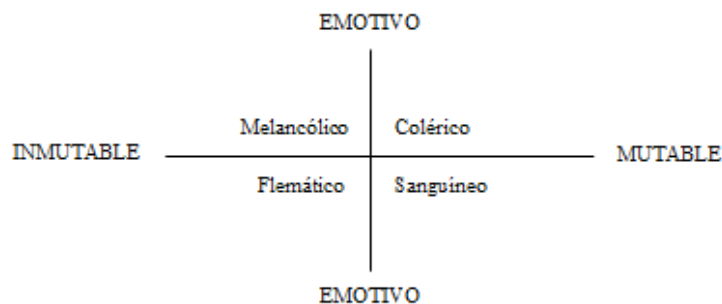


Gráfico 2: Dimensiones Según Eysenck

Con base a estos aportes, Eysenck concluye las siguientes hipótesis:

- a. Que los individuos difieren entre sí a lo largo de la escala de un factor de extraversión – Introversión
- b. Que los individuos difieren igualmente en cuanto a su situación, respecto de un factor de inestabilidad emocional llamada neuroticismo.
- c. Eysenck, posteriormente introduce una tercera dimensión llamada Psicoticismo.

- Dimensión Introversión – Extroversión (E): Está ligada a la mayor o menor facilidad para el condicionamiento. Es un rasgo genotípico; algunas personas, las introvertidas requieren pocas exposiciones a una situación para establecer un condicionamiento firme, otras requieren una exposición mayor, son los extrovertidos. Las diferencias conductuales de introvertidas y extrovertidas están determinadas por el mayor nivel de excitabilidad cortical de los primeros. En los introvertidos hay la inhibición. El mecanismo fisiológico de esta diferencia reside para Eysenck en el papel del sistema de activación reticular ascendente que genera un arousal cortical más intenso en los introvertidos sobre la base de la información sensorial inespecífica que recibe de las vías ascendentes aferentes.

- Introvertido: Es el calmado quieto y aislado. Prefiere los libros a las personas, es reservado y distante excepto con sus íntimos amigos. Tiende a planificar sus acciones por adelantado y desconfía de los impulsos del momento. No le gusta las excitaciones, es serio y prefiere un modo de vida ordenado. Tiene un ajustado autocontrol, rara vez es agresivo y no pierde su temple, es confiable y previsible, algo pesimista y otorga un gran valor a las normas éticas.
- Extrovertido: Gusta de las fiestas y de los amigos, le gusta tener gente cerca y no le gusta leer o estudiar por sí mismo, Le gusta las excitaciones y es voluble. Actúa sobre los estímulos del momento y es generalmente una persona impulsiva. Es usualmente una persona práctica y de respuestas inmediatas. Es despreocupado, optimista, bromista, le gusta reír y ser divertido. Prefiere actuar a pensar, tiende a ser agresivo y pierde fácilmente el temple. En conjunto sus sentimientos no son mantenidos bajo un correcto control y no es siempre una persona previsible y confiable.

Dimensión Estabilidad – Neuroticismo (N): Está ligada a la excitabilidad del sistema nervioso autónomo que moviliza trastornos cardio – vasculares,

taquicardia, incrementos de la presión sanguínea, trastornos respiratorios, secreciones gástricas, sudoraciones, etc. Una alta tasa de neuroticismo implica una emotividad muy intensa y de elevado tono, son generalmente personas tensas, ansiosas inseguras, con fuertes bloques en la conducta y respuestas inadecuadas con irrupciones emocionales desordenadas. Tienden a presentar trastornos psicósomáticos, del tipo de úlceras pépticas, asma, etc.

Dimensión Psicoticismo (P): Eysenck plantea que el Psicoticismo puede considerarse como una tercera dimensión, general de la personalidad, independiente del neuroticismo y heredada con alguna forma del modelo poligénico, de modo a como son las otras dos dimensiones principales de la personalidad. Las características más importantes de aquellos que tengan puntuaciones altas en Psicoticismo, es que son personas solitarias, problemáticas que están buscando constantemente sensaciones y son amantes de cosas extrañas y poco usuales. El resultado alto Psicoticismo, se suele correlacionar con medidas de rasgos como inmadurez, irresponsabilidad, oposición a la autoridad, dificultad para ser gobernado.

TIPOS TEMPERAMENTALES:

Cada persona cuenta con particularidades individuales de la psiquis, es decir, una peculiar base fisiológica sobre las cuáles se desarrollan los diferentes rasgos de personalidad.

Entre las características que dependen del temperamento cuentan:

- a. Intensidad de los procesos psíquicos
- b. Ritmo psíquico
- c. Dirección de la actividad psíquica, hacia cualquier objeto indiferente del contenido
- d. Velocidad del surgimiento de los procesos psíquicos y su estabilidad

Se podría concluir, que Eysenck ha revitalizado la teoría de Hipócrates, sobre su teoría de los humores, es decir, la acción del individuo depende del predominio de estas sustancias:

Tabla 1: Predominio de Sustancia o líquido según el tipo de temperamento

Predominio de sustancia o Líquido tipo de temperamento	
- Sangre	- Sanguíneo
- Bilis Negra	- Melancólico
- Bilis Amarilla	- Colérico
- Flema	- Flemático

2.2.11. FACTORES DETERMINANTES DE LA PERSONALIDAD

- Factor Social: Desde el punto de vista del desarrollo de la personalidad en un niño, es un aspecto muy importante el ambiente social. Cada sociedad tiene una cultura diferente que la distingue a través de sus costumbres y características al pensar, sentir, actuar, etc. La cultura regula nuestra vida todo el tiempo, desde el momento en que nacemos hasta el momento en que morimos. La pertenencia de un individuo a un grupo cultural influye en el desarrollo de su personalidad, puesto que, la cultura espera sus miembros y los adiestra en ese sentido, que se comporten en las formas aceptables para el grupo.

Cada cultura tiene sus propios conceptos y técnicas específicas para criar a los niños, a través de la socialización los individuos desarrollan del rango de potencialidades del comportamiento enormemente patrones conductuales que son habituales y aceptables de acuerdo con las normas de su familia y de los grupos sociales.

Las formas que la cultura tiene para manejar la crianza de los niños tiene una meta específica: facilitar la adquisición de patrones culturales aprobados, de características de personalidad, motivaciones, actitudes en otras palabras producir individuos con estructuras de personalidad que se ajusten a la cultura y ayuden a mantenerla.

- Factor Biológico: El factor biológico va a ser importante en el desarrollo de la personalidad, puesto que la influencia genética va incluir la dotación genética, el temperamento y el aspecto físico para su desarrollo. Ciertas características parecen estar influidas por estos factores, ciertos tipos de factores intrínsecos. Las

variables que constituyen estos tipos incluyen la intensidad en reacciones, temperamentos positivos o negativos, actividad o pasividad, etc. Son considerados patrones duraderos e innatos que no son aprendidos, es decir, que pueden estar parcialmente bajo control genético.

- Factor Influencias: La personalidad se ve influenciada de acuerdo al comportamiento de los padres y va adoptando conductas propias que van moldeando su personalidad, puesto que, el primer aprendizaje que tienen los niños es en el hogar. Las primeras experiencias con sus familias, las características generales del hogar, como la democracia, afectividad, tolerancia o intolerancia, empiezan a ejercer efectos profundos sobre aspectos del comportamiento.

Los patrones de respuesta del niño, sus características, actitudes, son adquiridos como resultado del aprendizaje social y de las recompensas obtenidas en su hogar. Los niños en la escuela se identifican rápidamente con otros niños y espontáneamente imitan las acciones de los otros compañeros, tanto actos deseables como indeseables.

- Factor Situaciones: En la mayor parte de las situaciones, el comportamiento del niño, es una fusión tanto de las características de su personalidad y de las condiciones ambientales que lo rodean. La situación en que vive el niño va influir de manera directa en la formación de la personalidad. La frustración puede considerarse una variable situacional y una de las reacciones puede ser la agresión. Podemos concluir que los estímulos directos que inciden sobre el individuo van afectar las características y la predisposición de su personalidad

2.2.12. HANS J. EYSENCK

Nació un 4 de marzo de 1916, en Alemania. Abandonó Alemania a los 18 años de edad, en 1934, en protesta del régimen Nazi. Estudió en diferentes escuelas en Alemania, Inglaterra y en Francia y obtuvo su licenciatura y Ph.D. en Psicología en University College of London.

Eysenck se casó a los 22 años de edad, con Margaret Malcolm Davies, donde tuvo a su hijo David. En 1950 se casó Sybil Bianca Gioletta Rostal, con quien tiene tres hijos y una hija, escribe varios libros e informes a lado de su esposa Sybil.

Entre los años 1942 y 1946, fue investigador Jefe del Hospital Mill Hill. Allí realizó investigaciones en 10,000 personas normales y neuróticas. A los 30 años fue Director de los Hospitales de Maudsley and Bethlehem Royal de Londres. Es un psicólogo investigador con más de 200 artículos publicados en revistas de Londres, Inglaterra y Norteamérica.

2.2.12.1. TEORÍA DE LA PERSONALIDAD DE EYSENCK

Con el empleo del análisis factorial, logra definir tres rasgos de la personalidad que son: La Dimensión Introversión – Extroversión (E), la Dimensión Estabilidad – Inestabilidad (Neuroticismo) (N), y la Dimensión del Psicotismo (P)

- Extrovertido – Estable (Sanguíneo): Es sociable, expresivo, comunicativo, sensible, despreocupado.
- Extrovertido – Inestable (Colérico): Susceptible, inquieto, impulsivo, excitable, agresivo.
- Introverso – Inestable (Melancólico): Ansioso, pesimista, insociable, tranquilo, reservado.
- Introverso – Estable (Flemático): Cuidadoso, pasivo, controlado, sereno, pensativo)

La teoría de Eysenck se presenta cuatro principios: metodológico, biológico, el de aprendizaje/ empírico y dinámico/estructural.

- Principio biológico: Según las consideraciones de Eysenck, el hombre biológico tiene que ver con el Sistema Nervioso Central, puesto que a través de sus investigaciones, la Introversión – Extroversión y el Neuroticismo funciona a nivel causal. El Neuroticismo, surge de la excitación del Sistema Nervioso Autónomo y la Introversión – Extroversión a través del Sistema Nervioso Vegetativo.
- Principio Dinámico Estructural: Eysenck enmarca mucho los tipos, con el propósito de identificarlos y describir los rasgos.

Principio del aprendizaje empírico: Eysenck acentúa mucho el aprendizaje y la personalidad, el indica que para que la persona pueda tener predisposiciones, existe un fuerte factor del aprendizaje.

2.2.12.2. DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

Eysenck identifica tres dimensiones de la personalidad:

- Introversión (superyó)/ Extraversión (ello)
- Psicotismo
- Neuroticismo

Tipos de la personalidad según Eysenck:

En función a su trabajo se ha demostrado que hay dos dimensiones, que da origen a cuatro cuadrantes, que cruzan ambas dimensiones, de tal manera que permite identificar a los cuatro temperamentos básicos, según los griegos: Sanguíneo, Flemático, Colérico y Melancólico.

Eysenck, manifiesta que Pavlov en sus investigaciones concluye que la base del temperamento se encuentra en la actividad nerviosa.

Tabla 2: Temperamentos y la actividad nerviosa según Pavlov

TEMPERAMENTO	TIPO DE ACTIVIDAD NERVIOSA
- Sanguíneo	- Tipo fuerte y equilibrado
- Flemático	- Tipo fuerte equilibrado lento
- Colérico	- Tipo fuerte no equilibrado
- Melancólico	- Tipo Débil

- Sanguíneo: Se caracteriza por ser extrovertido, con tendencia a la estabilidad emocional, capacidad de concentración, sociable, vivaz, procesos neurodinámicos son fuertes y equilibrados
- Flemático: Predominantemente introvertido, poco sociable, falta de fuerza en impulsos, no es reactivo al medio ambiente, reservado, procesos neurodinámicos lentos.

- Colérico: Tiende a ser extrovertido, fuerte impulsividad, muestra reactividad al medio ambiente, procesos neurodinámicos desequilibrados.
- Melancólico: Se caracteriza por ser introvertido, se muestra reservado frente a los demás, falta de reactividad ante el medio ambiente, falta de concentración, procesos neurodinámicos débiles.

Eysenck en su libro *“Dimensiones de Personalidad”* indica que la Personalidad es: *“La resultante total de los patrones de conducta, actuales y/o potenciales del organismo determinados por la herencia y el medio ambiente”* indica también: *“Se desarrolla mediante la interacción funcional de estos cuatro sectores principales en lo que los patrones de conducta están organizados en: el sector cognitivo, el sector conativo, el sector afectivo, el sector somático”*

Es decir, el estudio de la personalidad empieza en la conducta e intenta encontrar las leyes generales que la expliquen, adicionalmente que compruebe su eficacia para su predicción.

La dimensión introversión-extraversión se encuentra relacionada con la condicionabilidad de los individuos. Ligada a la mayor o menor facilidad de internalización de patrones socializadores y la correspondencia del sujeto frente a estos. Eysenck asume que este factor se halla en función a los procesos corticales, del balance de excitación - inhibición cortical.

- Extrovertidos: son aquellos que requieren de una mayor exposición a los estímulos ambientales para formar con relativa lentitud respuestas condicionadas.
Se comportarán como personas menos fatigadas
Parecen buscar más estímulos
Más fáciles de inhibir que los otros
Rinden más en condiciones de grupo
- Introvertidos: los que forman con facilidad respuestas condicionadas y no necesitan de una exposición prolongada a los estímulos del medio para aprender y consolidar sus aprendizajes
Rinden más en condiciones de aislamiento
Relativamente cautelosos

Parecen evitar estímulos
Menos inclinados al jugar

Los introvertidos han heredado un sistema nervioso que les permite formar conexiones aprendidas entre los estímulos y las respuestas más rápidamente que los extrovertidos, es decir, que los introvertidos se condicionarían más rápidamente que los extrovertidos. Así, los introvertidos serían personas socializadas, mientras que los extrovertidos subsocializados. Los rasgos y características conductuales de la extraversión son la sociabilidad, impulsividad, actividad y excitabilidad.

La Dimensión Estabilidad – Inestabilidad: Corresponde a la dimensión Neuroticismo y mide el grado de excitabilidad del sistema nervioso vegetativo, vinculado junto con el tálamo y el hipotálamo, a la regulación de los órganos internos y a la capacidad de reactividad emocional del individuo.

El término Neuroticismo, es usado para referirse a un tipo de personalidad que está predispuesto a desarrollar síntomas neuróticos incluso en condiciones de estrés relativamente positivo.

Pero, no es una neurosis, sino más bien prepara o predispone al sujeto a la neurosis. Los neuróticos tienden a presentar elevados puntajes en N en los inventarios de personalidad que miden esta dimensión con alto grado de confiabilidad.

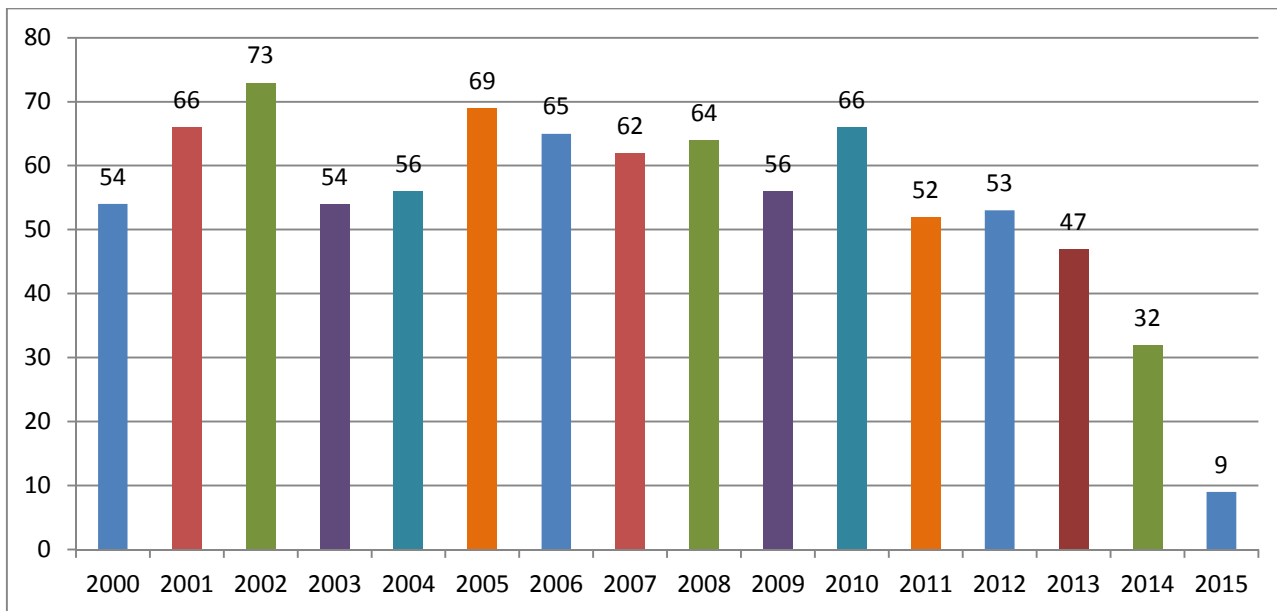
La dimensión Neuroticismo está al menos en parte determinada por factores genéticos o constitucionales. Shields y Staler (1966), en un estudio encontró los gemelos idénticos muestran una correlación de 0.817 en Neuroticismo y los gemelos fraternos muestran una correlación de 0.217. De esto concluyó que las dimensiones individuales con respecto al Neuroticismo están minadas en un grado intenso por la herencia y menos marcado por el ambiente.

2.2.13. ACCIDENTES

Tanto en nuestro país como en todo el mundo la industria minera es vital en su sector económico, en la extracción de metales y no metales, debido a que el uso de metales es extenso como para el generación de electricidad, cemento, acero, medicinas, etc. Sin embargo el trabajo en minería sigue siendo considerado como una trampa mortal. El gráfico

3, muestra el número de accidentes mortales en el Perú en minería metálica y no metálica de 2000 a 2015. Los datos indican que hubo un total de 878 accidentes mortales para este período de 16 años, de acuerdo al Ministerio de Energía y Minas (MINEM), el número más alto de accidentes mortales en mina (270, equivalente al 30%) se atribuye al tipo de Desprendimiento de rocas.

Gráfico 3: Número de accidentes mortales en minas metálicas y no metálicas en el Perú



En la actualidad el costo de los accidentes va más allá del tratamiento médico o de la compensación del trabajador, inclusive va más allá de los costos asumidos por la aseguradora.

“Los registros de seguridad de las organizaciones destacadas, prueban que los accidentes no son parte inevitable de la realización del trabajo. Tampoco las compañías de seguro son organizaciones de caridad. Las cantidades que estas desembolsan, aparte de sus costos y de sus utilidades, son cargadas al asegurado a través de primas mucho más altas, que se basan en la cantidad de accidentes experimentados por cada organización. Además numerosas organizaciones han demostrado que los costos del seguro médico y de compensación al trabajador, aún con lo significativo que son, sólo corresponden a una pequeña parte de los costos reales de los accidentes” (*Liderazgo práctico en el control de pérdidas /Frank E. Bird y George L. Germain – Institute Publishing Division International Loss Control Institute -1986*)

Según Frank E. Bird y George L. Germain, los accidentes de trabajo se producen por dos razones, las causas básicas y las causas inmediatas, las causas inmediatas se dividen en actos y condiciones inseguras; las causas básicas se dividen en factores personales y de trabajo.

Los actos inseguros o subestándar son: Operó el equipo a velocidad insegura, No cumplió procedimiento, Tomó posiciones o posturas inseguras, Manejó los equipos sin autorización, etc.

Las condiciones inseguras o subestándar son: Falta o inadecuado EPP, Materiales inflamables o explosivos mal dispuestos, Sistema de advertencia inadecuado, protecciones o barreras inadecuadas, etc.

Los factores personales se dividen en: Falta de conocimiento, falta de habilidad, Motivación inadecuada, Tensión mental, etc.

Los factores de trabajo se dividen en: Liderazgo y/o Supervisión inadecuada, Mantenimiento inadecuado, adquisiciones inadecuadas, etc.

Sin embargo en varios estudios de accidentabilidad, se ha demostrado que la actitud hacia la seguridad tiene un papel importante en la configuración de conductas de seguridad, es decir, independientemente de las condiciones inseguras, el trabajador se encuentra en la potestad de detener la actividad ante la exposición por una condición subestándar y comunicar para tomar la acción inmediata y evitar algún evento no deseado.

En 1969, se realizó un estudio de accidentes industriales en Estados Unidos, donde se tenía 1'753,498 accidentes, que fueron informados por 297 empresas y representaban 21 industrias diferentes, empleando a 1'750,000 trabajadores y con un aproximado de tres mil millones de horas hombre trabajadas (HHT), el estudio mostró que por cada 600 incidentes sin daño o lesión, se produjeron 30 accidentes con daño a la propiedad y con los 30 accidentes con daño a la propiedad, se produjeron 10 lesiones leves o menores y que por cada 10 lesiones leves o menores se producía 1 lesión grave (incapacidad o mortalidad).

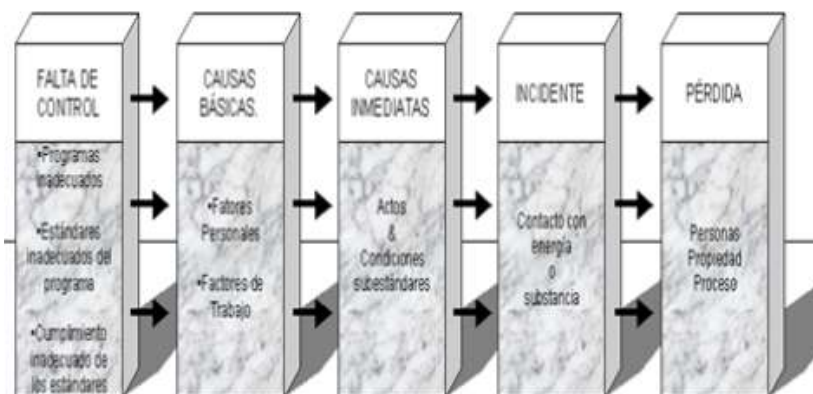
Gráfico 4: Pirámide de Frank Bird - Liderazgo Práctico en el Control de Pérdidas



Las lesiones graves, son hechos excepcionales que se presentan frecuentemente a través de acontecimiento menos graves o importantes. Durante muchos años se han presentado modelos de causalidad de incidentes o pérdidas, mostraremos el modelo de causalidad de ILCI (INTERNATIONAL LOSS CONTROL INSTITUTE)

Gráfico 5: Modelo de Causalidad de pérdidas de ILCI

EL MODELO DE CAUSALIDAD DE PERDIDAS DE ILCI



Los peores accidentes ocurridos en la historia reciente:

- En febrero del 2005, murieron 214 personas en una explosión de mina de carbón en China.
- En septiembre del 2006, murieron 50 trabajadores al derrumbarse el techo de una mina de carbón, causado por una explosión, en India.
- En marzo del 2007, fallecieron 110 mineros tras una explosión de metano, en Rusia.
- En noviembre del 2009, dejó 108 muertos por una explosión de gas en una mina de carbón, en China.
- En marzo del 2010, 200 personas murieron sepultadas tras el derrumbe de una zanja en una mina de oro, en Sierra Leona.
- En junio del 2010, 73 personas muertas dejó la explosión de gas en una mina de carbón en Colombia.
- El 5 de agosto del 2010, 33 mineros quedaron atrapados en la mina San José en Chile a más de 700 metros de profundidad, el 13 de febrero fueron rescatados.
- En octubre del 2013, seis trabajadores mineros fallecen por intoxicación de gas metano, en España.
- En abril del 2014, 300 trabajadores fallecen en una mina de carbón, tras una explosión, en Turquía.

La OIT (Organización Internacional de Trabajo), con el objetivo de fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo, crea el Manual de Seguridad y Salud en trabajos de minería.

2.3. HIPÓTESIS

Las hipótesis con las que se trabajará en la presenta investigación:

2.3.1. Hipótesis general

Existe un nivel alto de predominancia en la dimensiones inestabilidad-estabilidad e introversión-extroversión de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015

2.3.2. Hipótesis Específicas

H¹: Existe un nivel alto de predominancia en la dimensión inestabilidad de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

H⁰: No existe un nivel alto de predominancia en la dimensión inestabilidad de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

H₂: Existe un nivel alto de predominancia en la dimensión extroversión de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

H⁰: No existe un nivel alto de predominancia en la dimensión extroversión de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 - 2015.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

A Continuación definiremos algunos términos que hemos utilizado en la presente investigación:

- **Accidentes Laborales:** Accidente o suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión de trabajo, aún fuera del lugar, bajo las órdenes del empleador, que produzca a un trabajador un daño o lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (D.S. 055-2010-EM)
- **Seguridad Industrial:** área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria, que se encuentran vinculados a los accidentes.
- **Salud Ocupacional:** Rama de la Salud responsable de promover y mantener más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, a fin de prevenir riesgos en el trabajo. (D.S. 055-2010-EM)
- **Índice de frecuencia de accidentes (IFA):** Número de accidentes mortales e incapacitantes por millón de horas hombre trabajadas, se calculará con la siguiente fórmula:

$$IFA = \frac{n^{\circ} \text{ accidentes} \times 1000000}{(n^{\circ} \text{ accidentes} = \text{Incap.} + \text{Mortal}) \text{ Horas hombre trabajadas}}$$

- **Índice de severidad de accidentes (ISA):** Número de días perdidos o cargados por cada millón de horas hombre trabajadas. Se calculará con la siguiente fórmula:

$$ISA = \frac{n^{\circ} \text{ días perdidos o cargados} \times 1000000}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

- **Índice de accidentabilidad (IA):** Una medición que combina el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (IFA) y el índice de severidad de lesiones (ISA), como un medio de clasificar a las empresas mineras. Es el producto del valor del índice de frecuencia por el índice de severidad dividido entre 1000

$$IA = \frac{IFA \times ISA}{1000}$$

(D.S. 055-2010-EM)

- **Mina Subterránea:** es aquella explotación de recursos mineros que se desarrolla por debajo de la superficie del terreno.
- **Accidente Leve:** Suceso resultante en lesión (es) que, luego de la evaluación médica correspondiente, puede(n) generar en el accidentado un descanso breve, con retorno máximo al día siguiente a sus labores. (D.S. 055-2010-EM)
- **Accidente Incapacitante:** Suceso resultante en lesión(es) que luego de la evaluación médica correspondiente, da lugar a descanso médico y tratamiento, a partir del siguiente de sucedido el accidente. (D.S. 055-2010-EM)
- **Accidente Mortal:** Suceso resultante en lesión(es) que produce(n) la muerte del trabajador, al margen del tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y la de la muerte. (D.S. 055-2010-EM)
- **Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia. (D.S. 055-2010-EM)
- **Estándar de trabajo:** Es definido como los modelos, pautas y patrones que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente y/o resultado del avance tecnológico, con los cuáles es posible

comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma de cómo hacer las cosas.

El estándar satisface las siguientes preguntas:

¿Qué hacer?, ¿Quién lo hará?, ¿Cuándo se hará? Y ¿Quién es el responsables de que el trabajo sea bien hecho? (D.S. 055-2010-EM)

- **Incidente:** Suceso inesperado relacionado con el trabajo que puede o no resultar en daños a la salud. En el sentido más amplio, incidente involucra todo tipo de accidente de trabajo. Causas de los incidentes: es uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. (D.S. 055-2010-EM)
- **Inducción:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. (D.S. 055-2010-EM)
- **Rasgo:** Es cualquier característica por lo una persona se distingue de otra y guía sus acciones o reacciones en diversas situaciones o circunstancias.
- **Personalidad:** Es la organización dinámica en el interior de un individuo de los sistemas psicofísicos, que determinan su conducta y su pensamiento característico.
- **Neurotismo:** Trastorno psicológico caracterizado por ansiedad o conducta inconveniente, destinada a defender a la persona contra la ansiedad.
- **Temperamento:** Conjunto de propiedades psicológicas comunes para cierto grupo de personas y que necesariamente se combinan entre sí.
- **Sanguíneo:** Característica del individuo que reacciona con rapidez a los acontecimientos del ambiente, que tolera con relativa facilidad los fracasos y los contratiempos.
- **Flemático:** Característica del individuo lento, inmovible con tendencia y carácter constante, cuyo estado de ánimo lo manifiesta poco al exterior.
- **Colérico:** Se llama así al individuo rápido, explosivo, capaz de entregarse con pasión excesiva a un determinado asunto, pero desequilibrado con reacciones emocionales, violento, con cambios bruscos de estado de ánimo.
- **Melancólico:** Característica del individuo que con facilidad se ofende, con tendencia a sentir acontecimientos más insignificantes, pero al exterior reacciona con mucha debilidad.
- **Investigación:** Etimológicamente es la acción de seguir a partir de un vestigio, es la búsqueda de algo desconocido, con el fin de descubrir su explicación.

- **Método:** Esta palabra proviene de dos palabras griegas “meta” que significa “con” y “edos” que significa “camino”, es decir una forma de seguir encaminada, no pérdida.
- **Análisis factorial:** Complejo método estadístico que permite al investigador reducir un gran número de medidas, a un número pequeño de factores, permitiendo identificar los grupos que guardan relación entre sí.
- **Hipótesis:** Relación prevista entre 2 o más acontecimientos para comprobarla, es el proceso de compararlas predicciones con hechos ya conocidos o probarlos con nuevas investigaciones.
- **Carácter:** Es el conjunto de rasgos que va a singularizar a una persona, dicha peculiaridad es producto del aprendizaje y la educación.
- **Técnica:** Es la manera particular en que se instrumenta el método general.
- **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, prevención de los riesgos, la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. (D.S. 055-2010-EM)
- **Ambiente de trabajo:** Es el lugar donde los trabajadores desempeñan las labores encomendadas o asignadas. (D.S. 055-2010-EM)
- **Observación Planeada de Trabajo (OPT):** Documento orientado a verificar el cumplimiento de los PETS principalmente y en la medida de lo posible instrucciones, estándares, procedimientos, u otros, permitiendo identificar prácticas que pudieran provocar incidentes, así como necesidades específicas de entrenamiento, métodos o mejoras en controles administrativos, destacar los comportamientos específicos para el reconocimiento y reforzamiento. (Procedimiento Corporativo – Evaluación de desempeño- Empresa Minera Los Quenuales. U.M. Yauliyacu)
- **Observación Preventiva:** Técnica utilizada por Dupont del Programa STOP, que tiene como objetivo entrenar al trabajador en observación y comunicación creando un lugar de trabajo más seguro.
- **Condición Insegura o Subestándar:** Es todo factor de riesgo que depende única y exclusivamente de las condiciones existentes en el ambiente de trabajo y se encuentra fuera de los lineamientos establecidos por la organización.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que realizaremos es Descriptiva Simple, los estudios descriptivos: buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido análisis (Dankhe, citado por Hernandez Sampieri 1986) es decir, buscan saber quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio, y principalmente miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

Canales citado por Hernández Sampieri (1996), menciona que las investigaciones descriptivas son el punto inicial de estudio y tiene como objetivo responder ¿Cómo es? O ¿Cómo está?, describiendo una situación a través de un estudio en una característica temporal determinada. Utilizando un método de análisis, se consigue mostrar las características y propiedades, que sirven para que las investigaciones tengan mayor profundidad.

Asimismo, Sánchez y Reyes (2009); mencionan que la investigación descriptiva; está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dado. Se orienta a describir las variables motivo de investigación según sus características predominantes.

Es necesario hacer notar que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas. Las mide en dichas variables y así puede describirlas en los términos deseados. Los estudios descriptivos pueden ofrecer la posibilidad de predicciones aunque sea rudimentaria.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Un diseño se refiere a un plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación (Christensen, 1980). El diseño señala al investigador lo que debe hacer para

alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular. En el estudio del comportamiento humano disponemos de distintas clases de diseños o estrategias para poder investigar y debemos elegir un diseño entre las alternativas existentes. Si el diseño está bien concebido, el producto último de un estudio (sus resultados) tendrá mayores posibilidades de ser válido (Kerlinger, 1979).

El diseño de investigación es No experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p.116): “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. Aquí no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

El tipo de Diseño No Experimental utilizado en el presente estudio es Transeccional, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, 1998). Dentro de este Diseño No Experimental de Tipo Transeccional el estudio es Descriptivo. Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Estos diseños se clasifican teniendo en cuenta su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo, en los cuales se recolecta los datos. (H. Sánchez Carlessi - C. Reyes. Metodología y diseños en la Investigación Científica., pp.83-118).

Los diseños transeccionales descriptivos, observan y describen los fenómenos tal como se presentan en forma natural. Su objetivo es indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (describirla, como su nombre lo indica dentro del enfoque cualitativo). El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos o situaciones, contextos o fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción. Son estudios puramente descriptivos y si se plantean hipótesis, éstas son también descriptivas. A su vez se clasifican en: Diseño descriptivo simple: forma más elemental de la

investigación, aquí el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a un objeto de estudio (No hay comprobación de hipótesis). (H. Sánchez Carlessi - C. Reyes. Metodología y diseños en la Investigación Científica., pp.83-118).

DISEÑO:

El diseño de investigación es Descriptivo Simple:

Diseño Específico:

M O X

M= Muestra

O= Observación

X= Variable

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estará constituida por los trabajadores mineros de una Empresa Minera Subterránea, que suman 883 distribuidos en 6 secciones.

3.3.2. Muestra

Los participantes están conformados por 47 trabajadores mineros que han sufrido accidente de trabajo en una Empresa Subterránea

La muestra se divide en los siguientes estratos:

Área	N° de muestra
Sección I	11
Sección II	7
Sección Jirca	6
Sección IV	4
Sección V	12
Mina Servicios	7

3.3.3. Técnica y Selección de la Muestra

Nuestra muestra se obtendrá de manera No Probabilística, mediante una selección intencional de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

a. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- ✓ Trabajadores que hayan laborado en la mina subterránea durante los años 2013-2015.
- ✓ Que hayan sufrido accidente de trabajo.
- ✓ Trabajadores que por voluntad propia formaron parte del estudio.

b. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- ✓ Que no hayan trabajado en la mina subterránea durante los años 2013-2015.
- ✓ Que no hayan sufrido accidente de trabajo.
- ✓ Que no hayan dado su consentimiento para participar en el presente estudio.

3.4. VARIABLES

Variable 1:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
RASGOS DE PERSONALIDAD	EXTROVERSION INTROVERSION (E)	<ul style="list-style-type: none">• Altamente Introverso• Tendencia a la Introversión• Tendencia a la Extroversión• Altamente Extroverso	(1,3,5,8,10,13,15,17,20,22,25,27,29,32,34,37,39,41,44,46,49,51,53,56)

	ESTABILIDAD INESTABILIDAD (N)	<ul style="list-style-type: none"> • Altamente Estable • Estable • Inestable • Altamente Inestable 	(2,4,7,9,11,14,16,19,2 1,23,26,28,31,33,35,3 8,40,43, 45,47,50,52,55,57)
--	-------------------------------------	--	---

Variable 2 (control):

- ✓ Trabajadores que han sufrido accidentes de tipo:
 - a. Accidentes FAI
 - b. Accidentes Leves
 - c. Accidentes Incapacitantes
 - d. Accidentes de Maquinaria o equipo
- ✓ Edad
- ✓ Estado Civil

3.5. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI), Forma B.
AUTORES:	Hans Jurgen Eysenck y Sybil Blanca Eysenck
ADMINISTRACIÓN:	Individual y colectiva
DURACIÓN:	No cuenta con un tiempo determinado, en promedio la administración dura 15 minutos
NIVELES DE APLICACIÓN:	Desde los 16 años hacia delante
FINALIDAD	Está destinado a la evaluación objetiva de las dos principales dimensiones de la personalidad: Introversión Extroversión (E) y Estabilidad - Neuroticismo (N)
COMPOSICIÓN	Consta de 57 reactivos, 24 preguntas corresponden a la dimensión Introversión Extraversión (Escala E), 24

a la dimensión Neuroticismo (Escala N), y 9 están destinadas a constatar la actitud de veracidad o de falseamiento de respuestas del experimentado (Escala L o Lie scale).

CORRECCIÓN

Concluida la administración del inventario y recogidas las hojas de respuestas de los individuos, se procede a obtener los puntajes directos. Las opciones de respuesta son Sí o No y se califican con 1 ó 0 según su coincidencia o no con la plantilla de corrección. Se obtienen mediante una suma simple los puntajes de las escalas L, N y E. Primero la escala L, porque es importante saber si el individuo está aceptando sus valoraciones y no está respondiendo con deseabilidad social. Los puntajes totales de N y E se llevan a al Baremo que con datos de Anicama elaboraron Aliaga y Giove (1993) y que se expresa en las puntuaciones derivadas percentil y eneatipo; asimismo, la intercepción de los puntos medios empíricos de ambas dimensiones permite el diagnóstico temperamental (véase la Figura 1). Finalmente, se interpretan los resultados.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

La adaptación peruana del EPI-B la realizó el Dr. José Anicama (1974) quien realizó la traducción al castellano del original inglés y un análisis de los ítemes con la técnica de los grupos extremos hallando datos confiable y válidos con respecto a cómo contribuían los reactivos al test total; todas estas fases del estudio fueron supervisadas por el propio Eysenck desde Londres. La confiabilidad fue evaluada mediante la técnica test-retest con un lapso de 8 meses entre ambas administraciones en una muestra de 100 sujetos compuesta de universitarios, estudiantes secundarios y obreros. Se obtuvieron los

siguientes coeficientes: $N = 0.71$, $E = 0.68$ y $L = 0.61$, todos ellos estadísticamente significativos. La validez, por otro lado, fue estimada, a través de dos estrategias: a) el método de los grupos nominados por criterio de jueces. 30 jueces fueron empleados para evaluar a 110 sujetos y clasificarlos en introvertidos y extrovertidos, neuróticos y estables. Aplicado el EPI-B adaptado a los sujetos, se hallaron diferencias estadísticamente muy significativas de 10 puntos entre el grupo introvertido y el grupo extrovertido, y de 14 puntos entre el grupo neurótico y el grupo estable emocionalmente; b) el método de validez clínico en grupo nominados, similar al anterior, 52 pacientes fueron calificados por 8 psicólogos como distímicos (ansiedad, fobia, depresión, obsesión) o histérico-psicopático para ser contrastados con sus puntajes de introversión- extroversión de acuerdo a una hipótesis de Eysenck. Los resultados indicaron una diferencia estadística significativa ($p < 0.05$) de 9 puntos entre los primeros (más introvertidos) y los segundos (más extrovertidos). Se concluye que ambos procedimientos dieron validez al EPI-B para su uso en nuestra población (Anicama, 1975 pág.504)

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Nivel Descriptivo: Se presentara las puntuaciones directas obtenidas del Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI), Forma B; todo ello se presentara en tablas y gráficos.
- Para procesar los datos se ha utilizado el software estadístico SPSS 21 (Programa estadístico para ciencias sociales). Es necesario precisar que el software estadístico en mención aplica la técnica estadística utilizada en el estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4. RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos según la encuesta en trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea, durante los años 2013 al 2015, se describen a continuación:

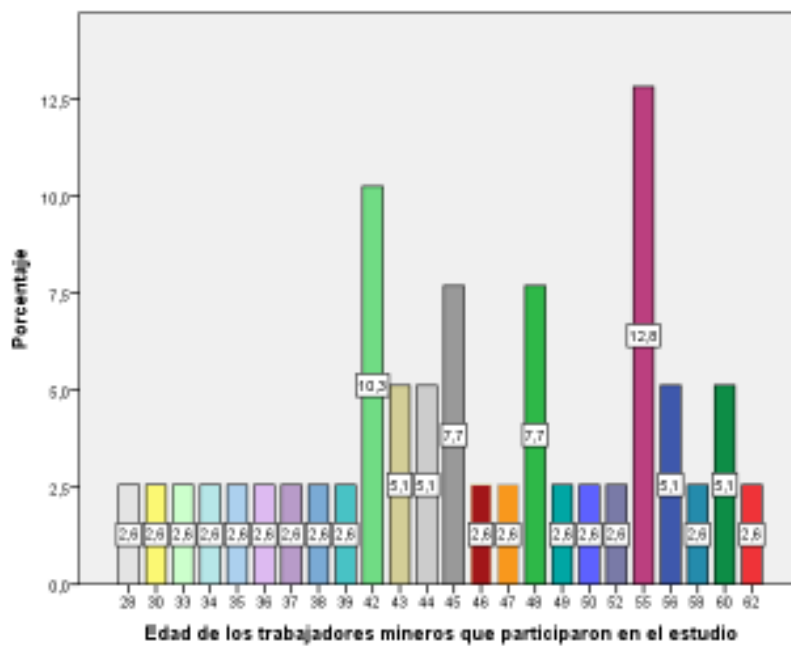
4.1.1. EDAD:

Tabla 3: Distribución de los 47 trabajadores según su edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
28 años	1	2,6 %
30 años	1	2,6 %
33 años	1	2,6 %
34 años	1	2,6 %
35 años	1	2,6 %
36 años	1	2,6 %
37 años	1	2,6 %
38 años	1	2,6 %
39 años	1	2,6 %
42 años	4	10,3 %
43 años	2	5,1 %
44 años	2	5,1 %

45 años	3	7,7 %
46 años	1	2,6 %
47 años	1	2,6 %
48 años	3	7,7 %
49 años	1	2,6 %
50 años	1	2,6 %
52 años	1	2,6 %
55 años	5	12,8 %
56 años	2	5,1 %
58 años	1	2,6 %
60 años	2	5,1 %
62 años	1	2,6 %
Total	39	100,0 %

Gráfico 6: Porcentaje de los 47 trabajadores según su edad



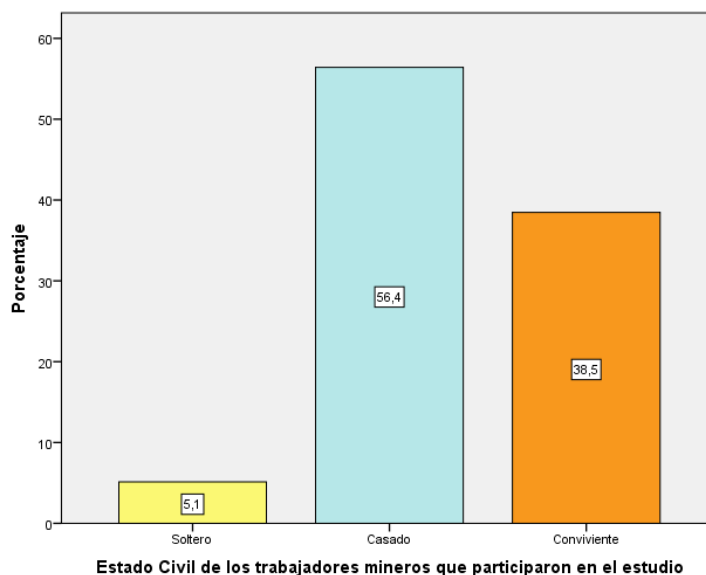
En el gráfico N° 6: Se puede observar que la concentración de los trabajadores mineros accidentados 12.8% (5 personas) tienen 55 años, seguido de un 10.3% (4 trabajadores) tienen 42 años. En los demás grupos no se observan diferencias significativas

4.1.2. ESTADO CIVIL:

Tabla 4: Distribución de los 47 trabajadores según su estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	5,1%
Casado	22	56,4%
Conviviente	15	38,5%
Total	39	100,0%

Gráfico 7: Porcentaje de los 47 trabajadores según su estado civil



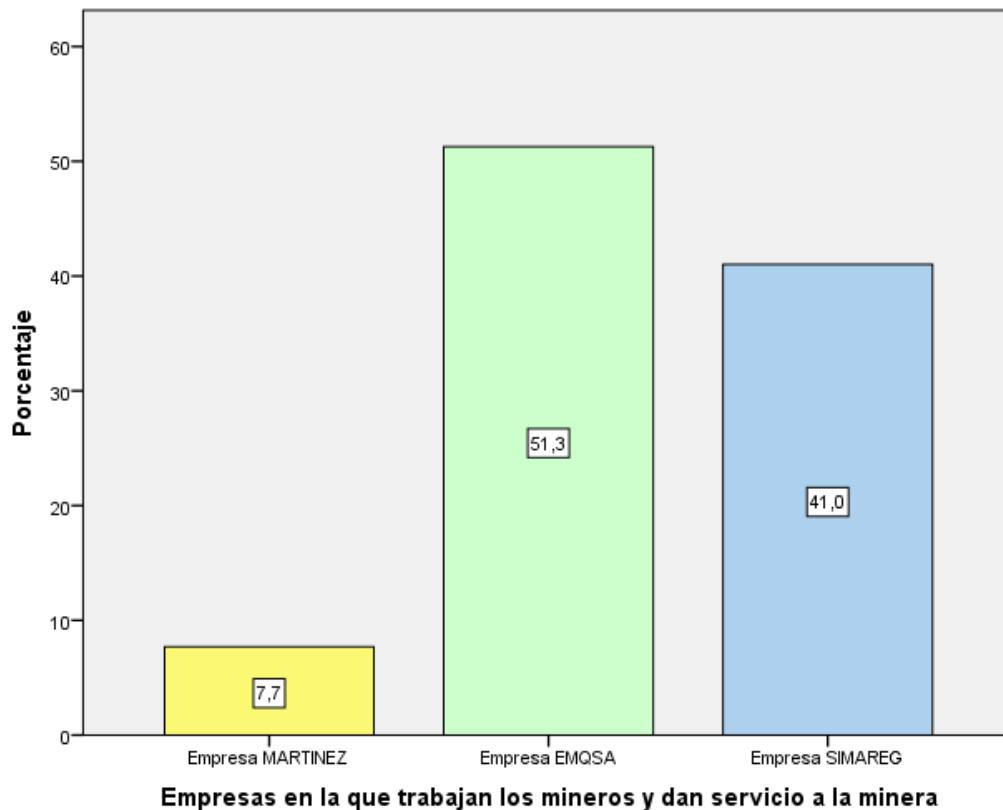
En el Gráfico N° 7: Se puede determinar que en lo que respecta al estado civil, el más frecuente de los tres grupos corresponde al de casado, contando con un 56% (22 personas)

4.1.3. EMPRESAS DONDE LABORAN:

Tabla 5: Distribución de los 47 trabajadores según la Empresa donde laboran

Empresa	Frecuencia	Porcentaje
MARTINEZ	3	7,7%
EMQSA	20	51,3%
SIMAREG	16	41,0%
Total	39	100,0%

Gráfico 8: Porcentaje de los 47 trabajadores según la empresa donde laboran



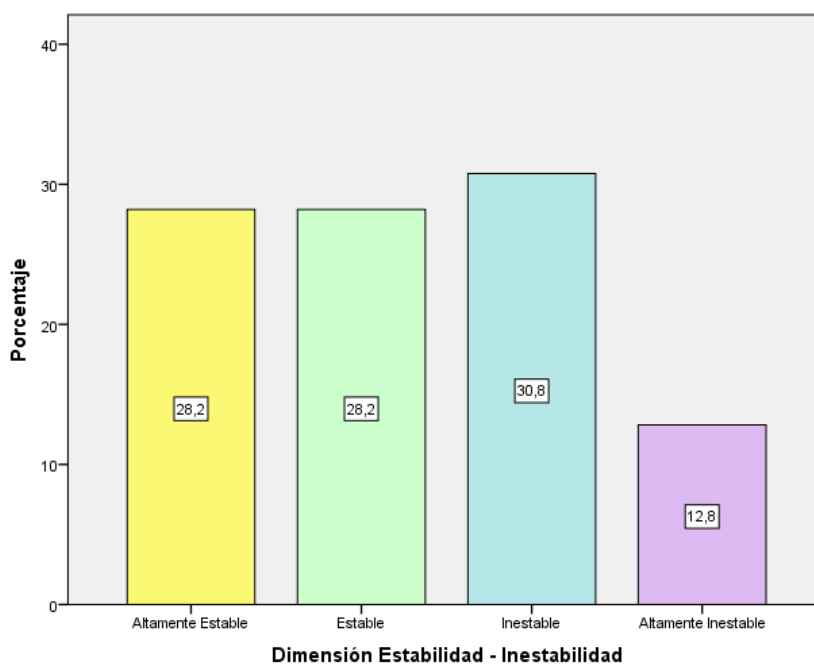
En el Gráfico N° 8: Se puede apreciar tres grupos de diferencias significativas, predominando la presencia de trabajadores accidentados en la EMQSA con 20 trabajadores, seguido por la Empresa Simareg con 16 trabajadores.

4.1.4. DIMENSION INESTABILIDAD ESTABILIDAD

Tabla 6: Distribución de los 47 trabajadores según la Dimensión de Inestabilidad - Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión	Altamente Estable	11	28,2%
Inestabilidad	Estable	11	28,2%
-	Inestable	12	30,8%
Estabilidad	Altamente Inestable	5	12,8%
Total		39	100,0%

Gráfico 9: Porcentaje de los 47 trabajadores según el Dimensión de Inestabilidad - Estabilidad



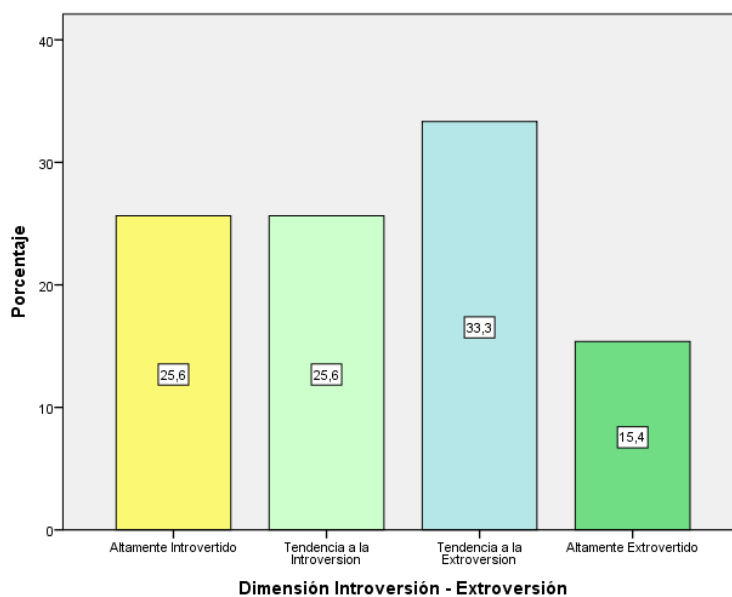
En el Gráfico N°9: Nos indica que la mayoría de los evaluados 30.8% (12 personas), se encuentran en la Dimensión Inestable

4.1.5. FACTOR INTROVERSIÓN EXTROVERSIÓN

Tabla 7: Distribución de los 47 trabajadores según el Factor de Introversión - Extroversión

		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión	Altamente Introversión	10	25,6%
Introversión	Tendencia a la Introversión	10	25,6%
-			
Extroversión	Tendencia a la Extroversión	13	33,3%
	Altamente Extroversión	6	15,4%
Total		39	100,0%

Gráfico 10: Porcentaje de los 47 trabajadores según el Factor de Introversión – Extroversión



En el Gráfico N° 10: Podemos observar que la mayoría de los evaluados 33.3% (13 personas) se encuentran con Tendencia a la Extroversión.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación es Determinar los rasgos de personalidad Estabilidad, Inestabilidad, Extroversión e Introversión en trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015, encontrando que predomina un Dimensión Inestable y Tendencia a la Extroversión, entonces podemos interpretar que los resultados obtenidos influyen en los trabajadores accidentados.

Según Miguel Alcázar Corcoles (2007), sostiene que una persona con altos niveles de extraversión tiene una activación cortical que dificulta la focalización de atención y estas condiciones genera dificultad para que pueda cumplir las normas; en el caso de la inestabilidad emocional consiste en la necesidad de una mayor activación cortical, es decir, que al activarse emocionalmente en exceso, su capacidad de reflexión disminuye y sus respuestas hacia la sociedad no se encuentran adaptadas socialmente, porque tiene la necesidad de satisfacer las necesidades propias.

De acuerdo a lo que menciona Heinrich (1931) los modelos dominó (fases que llevan al accidente de forma secuencial), *“La personalidad en este modelo le confiere importancia a variable de personalidad (temperamento violento) aunque también se consideran factores del entorno que se manifiestan en forma de riesgo mecánico y de condiciones ambientales”*.

1. **En relación a la hipótesis 1:** Se comprobó que existe un nivel alto de predominancia en la dimensión inestabilidad de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015, es decir, que indican inestabilidad emocional y tienen cierta dificultad para recuperar equilibrio después de experiencia que los estimula emocionalmente, interpretan situaciones ordinarias y/o pequeñas frustraciones como irremediablemente difícil.

Según Larsen y Ketelaar, 1991, indica que las personas con puntajes altos en Inestabilidad, son más reactivos que las personas con puntajes bajos, y requieren más tiempo para volver a una línea base después de una estimulación sensorial. John et al (1994) realizan actos y sopesan previamente las consecuencias de sus acciones, aquellas personas que poseen puntajes superiores en inestabilidad emocional no poseen esta capacidad, inclusive diversos estudios demuestran que

su umbral al dolor y al castigo son muy altos, siendo esta una características que dificulta el condicionamiento mediante el castigo.

2. **En relación a la hipótesis 2:** Se comprobó que existe un nivel alto de predominancia en la dimensión extroversión de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015, por lo tanto, podemos interpretar que de acuerdo a los aportes de Eysenck que las personas con puntuaciones altas son sociables, amigables, hablador y también es desordenado, con energía descontrolada, voluble, poco confiable, es más práctico que analítico.

Randy Buckner en el 2012, realizó un estudio en la Universidad de Harvard indicando que los extrovertidos tienen más capacidad de vivir en el momento y tomar riesgos sin pensar, comprobando la teoría de Eysenck que los Extrovertidos tienen un nivel más bajo de excitación y por eso buscan mayor estimulación tomando riesgos o desafíos, con el fin de sentirse alerta.

Miguel Alcázar Córcoles, en la tesis de Doctorado *“Patrones de conducta y personalidad antisocial en adolescentes. Estudio Transcultural: El Salvador, México, España”* indica que en la extraversión hay más probabilidad de que presenten estas características: a. Baja percepción del riesgo, b. Búsqueda de sensaciones.

CONCLUSIONES

En el presente estudio se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Se ha encontrado que predomina un Dimensión Inestable y Tendencia a la Extroversión, interpretando que estas dimensiones de la personalidad pueden haber influido en los trabajadores al accidentarse en una mina subterránea en 2013-2015.
- Asimismo, encontramos que el 30.8% de los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015, predomina un alto nivel en la dimensión inestabilidad en los trabajadores
- De igual forma, observamos que el 33.3% de los trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea en 2013 – 2015, predomina un nivel alto en la dimensión de tendencia a la extroversión.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar programas de capacitación a los jefes, supervisores; con la finalidad de detectar y prevenir los accidentes en el lugar de trabajo.
2. Brindarle al personal programas de capacitación, como por ejemplo: desarrollo de inteligencia emocional, para que puedan tener mejor control emocional y de esta manera disminuir los riesgos de accidentes al realizar sus actividades dentro del trabajo.
3. Realizar un programa de charlas continuas sobre seguridad y salud; con la finalidad de hacer prevención de accidentes y mejorar el bienestar físico, psicológico. Como también utilizar programa de reforzadores positivos para ayudarse en el proceso de aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

1. Abaunza, A. (1940) Los valores psicológicos de la personalidad. México, Ed. Seneca
2. Allport, G. (1968) Personalidad, su configuración y desarrollo” Buenos Aires, Ed. Herder.
3. Allport, G. (1970) Psicología de la personalidad” Buenos Aires, Ed. Paldos
4. Alcazar Córcoles, M.A. (2007) Patrones de conducta y personalidad antisocial en adolescentes. Estudio Transcultural: El Salvador, México, España. España, Universidad Autónoma de Madrid. Pág. 42.
5. Aparicio García, M. (2001). Evaluación de la Personalidad mediante el modelo Theodore Millon en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID Sitio web: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/psi/ucm-t25306.pdf>
6. Bushak, Lecia. (2014). The Brain Of An Introvert Compared To That Of An Extrovert: Are They Really Different?. Agosto 21, 2014, de Medical Daily Sitio web: <http://www.medicaldaily.com/brain-introvert-compared-extrovert-are-they-really-different-299064>
7. Eysenck, H. I. (1968) Fundamentos biológicos de la personalidad. Buenos Aires, Ed. Herder
8. Filloux, J. (1961) La Personalidad Buenos Aires, Ed. Eudeba
9. Garcés de los Fayos Ruiz, E. (Enero 18, 1999). Burnout en deportistas: Un estudio de la influencia de variables de personalidad, sociodemográficas y deportivas en el síndrome. 2012, de DIGITUM BIBLIOTECA UNIVERSITARIA Sitio web: <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/29384>
10. Gonzales Proaño, C (2015). Evaluación de la Personalidad y relación con el perfil de los cargos del personal que ingresa a laborar a las empresas afiliadas al AEPIC. 2015, de UNIVERSIDAD DEL AZUAY Sitio web: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4930/1/11369.pdf>
11. John, O.P., Caspi, A., Robins, R.W. Moffitt, T. E., y Stouthamer-Loeber, M. (1994), The Big- five. Exploring the nomological network of the five-factor model of personality in adolescent boys. Child Development. Pág. 160

12. Larsen Cacioppo, Norris. (2007). Neuroticism is associated with larger and more prolonged electrodermal responses to emotionally evocative pictures. *Psychophysiology*, 44, 826.
13. Medialdea Cruz, J. (2002). Aspectos de Personalidad y factores estresantes en pilotos de avión: Repercusión en el Sistema Inmunológico. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID Sitio web: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/med/ucm-t26034.pdf>
14. Mendoza, A. (2016). Rasgos de personalidad y su relación con la inestabilidad laboral como estresor psicosocial. febrero 24, 2016, de Monografias.com Sitio web: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/rasgos-personalidad-y-su-relacion-a-inestabilidad-laborala-como-estresor-psicosocial/rasgos-personalidad-y-su-relacion-a-inestabilidad-laborala-como-estresor-psicosocial.shtml>
15. Ministerio de Trabajo - Organización Internacional del Trabajo (2008)- Estudio de Accidentes de Trabajo que generan discapacidad y Cómo prevenirlos
16. Rushton, J.p. (1985) Differential K. Theory: The socio-biology of individual and group differences. *Personality and individual differences*, 6,441-452 <https://es.wikipedia.org/wiki/Miner%C3%ADa>
17. Smithkline Beecham- Diaz – Marsá M. y otros (1996) Manual de Residente de Psiquiatría. Trastornos de la personalidad, España, <http://intersep.org/manual/98n9.htm>.
18. Empresa Minera Los Quenuales (2013) Procedimiento Corporativo – Medición del Desempeño SAS.
19. DuPont Sustainable Solutions, Programa STOP (Seguridad en el Trabajo por la observación Preventiva) <http://www.latam.training.dupont.com/pdf/free-resources/Brochure-Workshop-STOP.pdf>
20. Alharbi Mohammad Awadh. (Oct. 28, 2012). The Impact of Personality Traits and Employee Work-Related Attitudes on Employee Performance with the Moderating Effect of Organizational Culture: The Case of Saudi Arabia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1, 108-127.
21. Michael Mount. (2006). Relation of Personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.

22. Melià, J.L.; Chisvert, M. y Pardo, E. (2001). Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), 63-90.

ANEXOS

INVENTARIO DE PERSONALIDAD
EYSENCK Y EYSENCK – FORMA B
INSTRUCCIONES

Aquí hay algunas preguntas acerca de la manera como tú portas, sientes o actúas. Después de cada pregunta, contestas en la hoja de respuestas, con un "SI" o con un "NO" según sea su caso. Trate de decidir si "SI" o "NO" representa su modo usual de actuar o sentir. Entonces, ponga un aspa o cruz, en el círculo debajo de la columna "SI" o "NO" de su hoja de respuesta. Trabaje rápidamente, y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. El cuestionario total no debe tomar más que unos pocos minutos. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. Ahora, comience. Trabaje rápidamente y recuerde contestar todas las preguntas. No hay contestaciones "correctas" no "incorrectas", y éste no es un test de inteligencia o de habilidad, sino simplemente una medida de la forma cómo usted se comporta.

CUESTIONARIO

1. ¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?
2. ¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?
3. ¿Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?
4. ¿Se siente algunas veces feliz, alguna veces triste sin una razón real?
5. ¿Permanece usualmente retraído (a) en fiestas reuniones?
6. Cuando niño(a), ¿Hacia inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?
7. ¿Se enfada a menudo?
8. Cuando lo meten en una pelea ¿Prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas, en vez de quedar callado (a) esperando a que las cosas se calmen solas?
9. ¿Es Usted triste, melancólico?
10. ¿Le gusta mezclarse con la gente?
11. ¿Ha perdido el sueño por sus preocupaciones?
12. ¿Se pone malhumorado (a)?
13. ¿Se catalogaría a sí mismo (a) como despreocupado (a) o confiado a su buena ventura?
14. ¿Se decide a menudo demasiado tarde?
15. ¿Le gusta trabajar solo (a)?
16. ¿Se ha sentido a menudo apático (a) y cansado (a) sin razón?
17. ¿Es por el contrario animado (a) y jovial?
18. ¿Se rie a menudo de chistes groseros?
19. ¿Se siente a menudo hastiado (a)?
20. ¿Se siente incómodo (a) con vestidos que no son del diario?
21. ¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?
22. ¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?
23. ¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?

24. ¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?
25. ¿Le gustan las bromas?
26. ¿Piensa a menudo en su pasado?
27. ¿Le gusta mucho la buena comida?
28. Cuando se fastidia ¿necesita de algún (a) amigo (a) para hablar sobre ello?
29. ¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?
30. ¿Ajardea (se jacta) un poco a veces?
31. ¿Es Usted muy susceptible por algunas cosas?
32. ¿Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?
33. ¿Se pone a menudo inquieto (a) que no puede permanecer sentado (a) durante mucho rato en una silla?
34. ¿Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?
35. ¿Tiene a menudo mareos (vértigos)?
36. ¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?
37. ¿Hace Usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo (a) que hablando a otra persona sobre ellas?
38. ¿Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?
39. ¿Es Usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?
40. ¿Sufre de los "nervios"?
41. ¿Le gustaría más planear cosas, que hacer cosas?
42. ¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?
43. ¿Se pone nervioso (a) en lugar tales como ascensores, trenes o túneles?
44. Cuando hace nuevos amigos ¿Es Usted usualmente quién inicia la relación o invita a que se produzca?
45. ¿Sufre fuertes dolores de cabeza?
46. ¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?
47. ¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?
48. ¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?
49. ¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?
50. ¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?
51. ¿Se mantiene usualmente hermético (a) o encerrado (a) en sí mismo (a), excepto con amigos muy íntimos?
52. ¿Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?
53. ¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?
54. ¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?
55. ¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo (a) o poco natural cuando está con superiores?
56. Cuando todas las probabilidades están contra Usted, ¿Piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?
57. ¿Siente "sensaciones" raras en el abdomen, antes de algún hecho importante?

POR FAVOR ASEGÚRESE DE HABER CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS