



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Accidentabilidad laboral y personalidad oscura: una
revisión

Workplace accidents and dark personality: a review

Autora

Otilia Radu

Directora

Elena Fernández del Río

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2021

Índice de contenidos:

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Personalidad Oscura..... | 3 |
| 2.1. La Tríada Oscura..... | 4 |
| 2.1.1 Narcisismo..... | 5 |
| 2.1.2. Maquiavelismo..... | 6 |
| 2.1.3. Psicopatía..... | 6 |
| 2.2. La Tétrada Oscura: la incorporación del everyday sadism o sadismo cotidiano..... | 8 |
| 2.3. Medir el conjunto: Dirty Dozen, Short Dark Triad y medidas para la Tétrada Oscura..... | 8 |
| 2.4. La Tríada Oscura y su relación con otros modelos de personalidad: Big Five y HEXACO..... | 9 |
| 3. Accidentabilidad laboral..... | 13 |
| 3.1. Concepto y clasificación de los accidentes laborales..... | 13 |
| 3.2. El concepto de riesgo y su relación con la accidentabilidad laboral..... | 15 |
| 3.3. Variables personales como predictores de la accidentabilidad laboral..... | 16 |
| 4. Conductas seguras en el trabajo, accidentabilidad y Tríada Oscura. | 18 |
| 4.1. Conductas contraproductivas y Tríada Oscura..... | 19 |
| 5. Discusión..... | 21 |
| 6. Conclusiones..... | 23 |
| 7. Referencias..... | 24 |

RESUMEN

Los rasgos de personalidad oscura pueden usarse de manera consistente para predecir la accidentabilidad laboral, aunque hasta el momento los trabajos que han estudiado los accidentes en el lugar de trabajo han empleado mayoritariamente el modelo *Big Five*. La relación entre los rasgos de la Tríada Oscura y la accidentabilidad laboral puede ser demostrada gracias al estrecho vínculo que existe entre ésta y el conocido y ampliamente estudiado modelo de personalidad. Adicionalmente, existen algunos estudios específicos sobre los rasgos de personalidad oscura en este campo, pero son escasos y necesitan ser ampliados y planteados desde diferentes enfoques y teniendo en cuenta otras variables organizacionales, culturales y del puesto. En los últimos años se ha incrementado el interés por estudiar la relación entre ambas variables, por lo que se prevé la publicación de nuevos estudios en esta dirección, estudios que podrán permitir la aplicación de los resultados obtenidos de manera efectiva al ámbito de los Recursos Humanos y finalmente, a la prevención de riesgos y accidentes laborales.

Palabras clave: personalidad oscura, accidentabilidad laboral, conductas contraproductivas, Tríada Oscura.

ABSTRACT

Dark personality traits can be used to consistently predict workplace accidents, even though most papers up to this date focus on the Big Five model. The relation between Dark Triad traits and workplace accidents can be proven thanks to the link the former shares with this well-known and widely studied personality model. Additionally, specific studies regarding dark personality traits exist, but they are very few and need to be extended and formulated through different approaches that include organizational, cultural and job-specific variables. In recent years, however, there has been a growing interest for studies in this direction, studies that could lead to the obtained results being applied and effectively used in the Human Resources field, and ultimately, to workplace risks and accidents prevention.

Keywords: dark personality, workplace accidents, counterproductive work behaviours, Dark Triad.

1. Introducción

La reducción de las tasas de accidentabilidad laboral ha sido un objetivo que tanto empresas como gobiernos de todo el mundo han tenido cada vez más presente en las últimas décadas. Y es que los accidentes no solamente dan lugar a pérdidas económicas, materiales y desgraciadamente, humanas, sino que, como fenómeno global, pueden dañar gravemente la imagen y el bienestar colectivo de la empresa o el territorio en el que se dan, impidiendo un óptimo desarrollo como Sociedad. Es cierto que, gracias a las mejoras generales en la calidad de vida de la ciudadanía, el acceso a sistemas de sanidad pública, los avances tecnológicos y el esfuerzo de los agentes sociales, los accidentes han disminuido tanto en número como en gravedad, pero todavía estamos lejos del tan deseado “objetivo cero”. Además, teniendo en cuenta los rápidos cambios sociales y las nuevas formas de trabajo, ha dejado de ser suficiente con el mero cumplimiento de la legislación para conseguir las metas propuestas, es necesario ir más allá. Los datos más recientes a nivel nacional sobre accidentabilidad laboral son del año 2019, durante el cual se registraron 650.602 accidentes laborales con baja (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020). Si se busca que la reducción sea efectiva, va a ser necesaria una aproximación a la accidentabilidad laboral desde diferentes disciplinas, y la Psicología Organizacional debe ser necesariamente una de ellas. Gracias a ella, y como se explicará en los siguientes apartados de este Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG), se han estudiado numerosas variables personales con el fin de predecir aspectos de la relación laboral tan importantes como el desempeño. En esta misma línea, existen características y antecedentes personales que influyen en la accidentabilidad laboral, variables que pueden ser analizadas con el fin de mejorar la prevención frente a los riesgos laborales, y, en definitiva, disminuir el número de los accidentes o el impacto y la gravedad de los mismos.

El objetivo de este TFG es poner en evidencia la relación entre la accidentabilidad laboral y un conjunto específico de este tipo de características personales. En concreto, se tratarán los rasgos de personalidad oscura, demostrando la importancia que el análisis de éstos puede tener a la hora de lograr la reducción efectiva de la accidentabilidad laboral.

La estructura de este trabajo es la siguiente: el primer apartado consistirá en la exposición del marco teórico de la personalidad oscura, primera variable de la relación que se busca analizar, así como su vínculo con otros modelos de personalidad, vínculo que será relevante de cara al tercer apartado. El segundo apartado es análogo al primero y en él se establecerá la base teórico-jurídica de la segunda variable: la accidentabilidad laboral. En el tercer apartado contiene la revisión de los estudios significativos que relacionan ambas variables y determinan la relevancia del vínculo entre ellas, con la ayuda de los otros modelos de personalidad mencionados, y que serán ampliamente discutidos en los siguientes apartados.

2. Personalidad oscura

Es característico de las Ciencias Sociales que traten de explicar, relacionar, definir y enmarcar conceptos que, hasta el momento, parecían abstractos o dispersos gracias a métodos empíricos (Puga, 2009). La investigación en torno a los rasgos de personalidad oscura es un buen ejemplo de ello. Y es que la literatura lleva hablando de ellos extensamente desde hace décadas, aunque persiguiendo diferentes objetivos y partiendo de diferentes aproximaciones teóricas (Jones y Paulhus, 2014). Conceptualmente, los tres rasgos estaban delimitados de forma individual, pero se observaba cierta superposición al ser estudiados empíricamente (Furnham, Richards y Paulhus, 2013), hasta tal punto que algunos autores consideraron que podían ser medidos indistintamente en muestras subclínicas (McHoskey, Worzel y Szyarto, 1998). Sin embargo, no fue hasta el año 2002 cuando Paulhus y Williams diferenciaron y bautizaron formalmente el

conjunto de los tres rasgos con un nombre común que marcó un antes y un después en la investigación de este campo: la Tríada Oscura, compuesta por narcisismo, Maquiavelismo y psicopatía. También confirmaron que los tres rasgos compartían características comunes en diferentes proporciones. Todos, en mayor o menor medida, conformaban un perfil socialmente maligno, egocéntrico, insensible, ambiguo y con tendencia a la agresividad, aunque, como veremos, cada uno de ellos tiene particularidades que los diferencian de los demás.

Tras este punto de inflexión, y como era de esperar, surgieron nuevos y numerosos estudios e investigaciones que, de nuevo, han buscado diversos objetivos y han partido desde diferentes puntos de vista con el fin de definir los tres rasgos de forma más específica, entender su naturaleza y demostrar sus diferencias empíricamente, y no solo en el plano teórico. Esto dio lugar al diseño y la aplicación de varios instrumentos de medida que buscaban graduar conjuntamente los tres componentes de la Tríada, y que serán tratados de forma más detallada en los siguientes epígrafes de este TFG.

Aún con todo, y a pesar de contar a día de hoy con un marco mucho más definido y afianzado sobre los rasgos de personalidad oscura que el que teníamos hace apenas 20 años, todavía se puede decir que este campo de investigación se encuentra en su edad temprana, especialmente en ciertos ámbitos, como las relaciones laborales y los recursos humanos.

2.1. La Tríada Oscura

Antes de entrar a describir detalladamente cada uno de los tres componentes de la Tríada Oscura, es necesario aportar contexto adicional a su naturaleza. No debemos perder de vista que, cuando se consideran englobados en la Tríada, los tres rasgos (o los cuatro, como veremos posteriormente) son estudiados en sus versiones subclínicas o “normales”. Es decir, las medidas se aplican a muestras de participantes que no han sido diagnosticados con trastornos de la personalidad y que no se encuentran bajo el cuidado o la supervisión de profesionales de la Psicología o forenses, no representan perfiles patológicos o “anormales”. Este tipo de muestras se conocen como “series continuas”. Esto significa que para seleccionarlas no se hace distinción entre población con perfiles clínicos o con perfiles “normales”, por lo que pueden contener casos clínicos o extremos en ellas, aunque estos no se estudien de forma aislada, ni se les preste más atención que al resto de participantes en la muestra (Furnham et al., 2013; Lyons, 2019).

Aun así, esto no quiere decir que los rasgos no se estudien de forma específica en muestras clínicas, o que su espectro subclínico no pueda relacionarse con perfiles patológicos. De hecho, los conceptos de narcisismo y psicopatía tuvieron su origen en la literatura clínica para ser adaptados más tarde a estudios sobre muestras subclínicas, aunque no todas estas adaptaciones fueron fáciles y ocurrieron de manera relativamente dispersa en el tiempo (Furnham et al., 2013).

A raíz de esta separación, resulta curioso ver cómo varía el lenguaje empleado en el ámbito clínico respecto del ámbito subclínico. En el primero se usan términos diagnósticos como “narcisista” o “psicópata”, mientras que en el ámbito subclínico se trata de evitar y en su lugar se emplean expresiones como “psicopático” o se dice que “puntuó alto en narcisismo” (Lyons, 2019).

Dicho esto, procedemos a analizar detalladamente en los siguientes subapartados, cada uno de los tres componentes de la Tríada Oscura, explicando sus características, su transición desde la literatura clínica a la subclínica, o en el caso del Maquiavelismo, su origen conceptual. Posteriormente se explicarán los diferentes instrumentos de medida empleados para graduar y comparar los tres rasgos, así como su influencia y su relación con otros modelos de personalidad.

2.1.1. Narcisismo

Aunque a día de hoy todavía no está claro cuál fue el origen del mito, ya que se han encontrado varias versiones del mismo en diferentes periodos de la historia, originalmente este concepto hace alusión al joven Narciso, castigado por su arrogancia y por la crueldad con la que rechazaba a sus pretendientes.

En Psicología el concepto ha sido ampliamente estudiado y delimitado desde el punto de vista clínico. Sin embargo, fue Haverlock Ellis en 1898 (Ellis, 1898; citado en Pulver, 1970) el que relacionó por primera vez el nombre de Narciso con las “perversiones sexuales” que habían sido descritas previamente en la literatura clínica, dando así nombre al concepto que conocemos actualmente (Pulver, 1970). Freud (1914) fue uno de los primeros autores (y sin duda, el más conocido) que lo introdujeron en el contexto del psicoanálisis. Su ensayo constituyó un antes y un después en la investigación sobre el narcisismo. Supuso un cambio de visión importante, pues se introdujo el concepto de ego, la perspectiva del entorno y las relaciones interpersonales, y cómo la personalidad narcisista se relaciona con ellos, en especial, cómo el entorno alimenta y habilita el narcisismo (Grenyer, 2013).

En 1978, la *American Psychiatric Association* lo incluyó en la tercera edición del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (en adelante, DSM-III). Fueron Raskin y Hall (1979) los autores que adaptaron la descripción médica del narcisismo al ámbito subclínico. En su trabajo original extraen la definición del rasgo en base a la descripción que se hace del mismo en el DSM-III. Establecen las siguientes características: sentido exagerado de la importancia de uno mismo; fijación por ideas fantasiosas relacionadas con poder ilimitado, éxito, excelencia, belleza y amor idealizado; exhibicionismo; sus reacciones a la crítica, la indiferencia o la derrota resultan o bien frías e indiferentes, o son reacciones explosivas de rabia, sentido de inferioridad, vergüenza, humillación o vacío. También son aprovechados y tienen el convencimiento de que merecen favores y trato especial, sin considerar que ellos deban ofrecer nunca algo a cambio. Carecen de empatía y en cuanto a las relaciones, su percepción del otro puede oscilar entre la idealización extrema o un marcado desprecio (Raskin y Hall, 1979).

A partir de estas características se diseñaron 223 ítems que fueron presentados a muestras de estudiantes universitarios con el fin de determinar su adecuación psicométrica. Cada uno de los ítems consistía en una pareja de enunciados. Los participantes debían elegir el enunciado con el que estuvieran más de acuerdo o con el que se sintieran más identificados. De esta manera, la selección de ítems fue refinada en una serie de estudios hasta conseguir el cuestionario de 40 ítems que se aplica a día de hoy y que conocemos como *Narcissistic Personality Inventory* o NPI-40 (Raskin y Terry, 1988). Recientemente, se han diseñado versiones más cortas del NPI-40, igualmente válidas, pero más fáciles de aplicar en contextos en los que el tiempo apremia o cuando hay que evitar cansar a los participantes. La más conocida de estas adaptaciones es el NPI-16 (Ames, Rose y Anderson, 2006). A través de la aplicación del cuestionario, y en base a la descripción que el DSM-III hizo del rasgo, se llegó a la conclusión de que la personalidad narcisista estaba compuesta por cuatro factores: oportunismo/soberbia, liderazgo/autoridad, superioridad/arrogancia y ensimismamiento/vanidad (Emmons, 1984). Es importante destacar que las diferentes versiones del cuestionario NPI no son herramientas que puedan usarse para el diagnóstico del narcisismo en su variante clínica, y su diseño nunca ha tenido esa intención. Es obvio que pacientes narcisistas diagnosticados puedan puntuar alto en este cuestionario, pero su intención es la medición del rasgo narcisista de la personalidad, y no el diagnóstico de una patología (Raskin y Hall, 1979).

2.1.2. Maquiavelismo

Paulhus et al. (2002) nos dan una definición corta de este concepto en su trabajo original: “personalidad manipulativa”. Una definición más completa sería la de Lyons (2019), que lo describe como la capacidad camaleónica de usar estrategias que pueden ir desde la huida o la traición a la cooperación para salir airoso de una situación, con el fin último de conseguir el beneficio de uno mismo. En esencia, se refiere a los individuos que puntúan alto en Maquiavelismo como personas habilidosas en la manipulación y que tienen facilidad para encontrar oportunidades que aprovechan para satisfacer sus propios intereses.

Sin embargo, la base de todas las definiciones y de todos los estudios posteriores sobre Maquiavelismo la encontramos en el análisis que Christie y Geis hicieron en 1970 de la obra de Niccolò Machiavelli en su libro *“Studies in Machiavellianism”*, siendo este otro concepto cuyo origen encontramos en la literatura. Los autores llegaron a la conclusión de que en la obra de Machiavelli había tres temas o bloques principales que constituían la base del rasgo maquiavélico: primero, el uso de estrategias de manipulación, como ofrecer halagos o traicionar; segundo, una percepción cínica de la naturaleza humana y la convicción de que el resto de personas son débiles, egoístas y no se puede confiar en ellas. El último tema es la despreocupación por la moralidad convencional o socialmente aceptable (Fehr, Samsom y Paulhus, 1992). Su análisis concluyó con la creación de un cuestionario de 20 ítems graduados en una escala tipo Likert, según el nivel de identificación que los participantes sientan con cada uno de los enunciados. Esta medida fue bautizada como MACH-IV y sus 20 ítems fueron seleccionados y redactados a partir de los consejos e instrucciones que Machiavelli exponía en sus tratados políticos *“Il Principe”* y *“Discorsi sopra la prima deca di Tito Livio”*. Se comprobó que los individuos que se mostraban de acuerdo con los ítems, obteniendo, por tanto, una puntuación alta en el cuestionario, tendían a comportarse de manera fría y calculadora tanto en supuestos experimentales como situaciones reales (Paulhus y Williams, 2002). En definitiva, puntuar alto en el MACH-IV supone estar de acuerdo con ideales poco éticos, o más bien, socialmente inaceptables.

Aquí es necesario matizar que al individuo que puntúa alto en Maquiavelismo no le preocupa que sus acciones y decisiones sean moralmente inadecuadas, sino que su entorno perciba dichas acciones como tal. Por ello, se temía que los participantes respondieran conforme a lo que se considera socialmente aceptable y no según su verdad. Con el fin de intentar contrarrestar el efecto de este tipo de respuestas e impedir que el cuestionario se convirtiera en una herramienta que simplemente mide la probabilidad de dar respuestas socialmente reprobables, se creó el MACH-V (Fehr et al., 1992). Se trataba de un cuestionario de elección forzosa, en el cual los participantes debían calificar sets de tres ítems. Uno de los enunciados representaba un alto nivel de Maquiavelismo, otro enunciado era correspondiente a la ausencia del rasgo maquiavélico, y un tercer enunciado era implementado como distractor. Los participantes debían escoger cuál era el enunciado con el que estaban más de acuerdo, con cuál estaban más en desacuerdo y desechar un tercer enunciado.

Aunque este nuevo cuestionario logró resolver en parte la cuestión de la deseabilidad social de las respuestas dadas por los participantes, originó nuevos problemas y críticas, por lo que muchos investigadores concluyeron que era preferible seguir aplicando el MACH-IV (Fehr et al., 1992).

2.1.3. Psicopatía

Es considerado como el rasgo más “oscuro” y peligroso de la Tríada, pues es el que más se asocia a la criminalidad (Lyons, 2019). Al igual que el narcisismo, ha sido ampliamente estudiado en el ámbito clínico, siendo la mayoría de las investigaciones llevadas a cabo precisamente en el entorno criminal, con muestras

mayoritariamente formadas por presos. El origen de estos primeros estudios clínicos se da en el libro *The Mask of Sanity: An Attempt to Clarify Some Issues About the So Called Psychopathic Personality* (Cleckley, 1941), aunque muchas de las afirmaciones de esta obra serán puestas en entredicho en décadas posteriores por numerosos estudios (Lilienfeld y Andrews, 1996). Por otro lado, la psicopatía es el rasgo de la Tríada que ha tenido una adaptación más tardía y compleja a la esfera subclínica (Paulhus y Williams, 2002), siendo así un rasgo difícil de delimitar en algunos aspectos.

Un ejemplo de esto es que, al contrario que el narcisismo y el Maquiavelismo, todavía existen debates respecto a cuáles son los componentes de la personalidad psicopática. Los individuos en los cuales este rasgo está presente se caracterizan por ser muy impulsivos, buscar emociones fuertes, un alto grado de ansiedad y por ser poco empáticos o insensibles (Paulhus y Williams, 2002).

En cuanto a la cuantificación, la mayoría de los estudios han sido desarrollados por Hare. En 1980 desarrolló la primera *Psychopathy Checklist* (en adelante, PCL), diseñando y seleccionando una serie de ítems en base a los 16 factores que Cleckley establece en su obra para describir la psicopatía (Cleckley, 1941). Al final se determinó que esos 16 criterios podían ser traducidos y medidos mediante 22 ítems. Cada ítem se calificaba por los investigadores y sus asistentes en una escala de 3 puntos, puntuando de 0 a 2 en función del nivel de coincidencia que el enunciado del ítem tenía con el comportamiento observado del preso y con sus respuestas a entrevistas. En años posteriores, la PCL se actualizó para dar lugar a la *Psychopathy Checklist-Revised* (en adelante, PCL-R), y la sustituyó en el campo de la investigación y el diagnóstico clínico.

El método a seguir estaba organizado en dos partes: la primera de ellas consistía en la realización de entrevistas, normalmente semi-estructuradas, que indagaban en temas como la educación recibida por el preso, su vida laboral, relaciones con familiares y parejas, uso de sustancias estupefacientes y conductas antisociales desde la adolescencia en adelante. Esta entrevista podía durar entre 90 y 120 minutos y podía ser repartida entre varias sesiones. La segunda parte consistía en un estudio del caso de cada preso entrevistado mediante la revisión de documentos oficiales, diagnósticos médicos, conversaciones grabadas, interrogatorios o cualquier otro contenido que las autoridades permitieran ver al investigador. Esto permitía en muchas ocasiones confirmar la información aportada durante las entrevistas o detectar intentos de engaño por parte de los entrevistados, así como encontrar información adicional con la que poder puntuar los ítems de la PCL-R. Esta última parte llevaba en torno a 60 minutos (Hare, Black y Walsh, 2013).

La PCL-R fue alabada por numerosos autores y se ha establecido como el punto de referencia a la hora de cuantificar la psicopatía a nivel clínico desde su creación. Gracias a ella se popularizó el modelo que sostenía la existencia de dos factores para explicar la psicopatía: uno basado en el comportamiento, y otro basado en la personalidad. El primero de ellos contenía manipulación y falta de afecto; el segundo, tendencias impulsivas, antagonistas y desviación social (Williams y Paulhus, 2004).

Fue en 1985 cuando Hare desarrolló lo que sería el inicio de otro referente, pero a nivel subclínico esta vez. La *Self-report Psychopathy Scale* (en adelante, SRP). Los 29 ítems seleccionados en su primera versión pertenecían a la PCL y fueron adaptados para un cuestionario de auto-calificación. El criterio para la elección de dichos ítems fue la diferenciación que los mismos hacían entre niveles altos y bajos de psicopatía, eligiéndose así los ítems que eran capaces de capturar este rasgo en su nivel más bajo, es decir, subclínico. (Lilienfeld y Andrews, 1996).

La idea de crear una medida que pudiera delimitar la psicopatía en su faceta subclínica, y por tanto, que pudiera ser aplicada en muestras numerosas, era prometedora por varios motivos. El primero de ellos, y quizá uno de los más importantes, fue tratar de identificar, delimitar y comprender los rasgos de la personalidad psicopática en el conjunto normal de la Sociedad como medida preventiva para reducir la criminalidad asociada a ella. También se buscaba dar visibilidad a los daños y costes que un individuo con un marcado rasgo psicopático podía causar a su alrededor y en sus relaciones interpersonales. Otro de los

motivos para desarrollar cuestionarios de auto-calificación fue el coste que suponía formar a personas que fueran capaces de aplicar e interpretar correctamente la PCL-R, así como el tiempo que esto llevaba (Mahmut, Menictas, Stevenson y Homewood, 2011; Williams y Paulhus, 2004).

Muchos investigadores han querido explotar este potencial diseñando diferentes cuestionarios para cuantificar la psicopatía subclínica, pero ninguno de ellos contaba con la cercanía histórica y teórica a la PCL-R que caracterizaron a la SRP. Por tanto, ninguno de ellos pudo igualar su excelencia psicométrica, convirtiéndose así en el referente a la hora de medir la psicopatía subclínica (Williams y Paulhus, 2004).

Este cuestionario ha sido revisado en varias ocasiones, hasta alcanzar la versión más utilizada actualmente, la SRP-III (Paulhus, Neumann y Hare; citado en Furnham, Richards y Paulhus, 2013).

2.2. La Tétrada Oscura: la incorporación del *everyday sadism* o sadismo cotidiano

Hemos visto como el narcisismo, el Maquiavelismo y la psicopatía se han englobado en la Tríada Oscura porque son tres rasgos diferenciados que cuentan con características comunes. Recientemente, se ha evidenciado que existe otro rasgo que cumple con estos requisitos y que, por ello, podría ser incluido dentro de la Tríada, dando lugar a la Tétrada Oscura. Se trata del *everyday sadism* o sadismo cotidiano (Buckles, Jones y Paulhus, 2013).

El sadismo, al igual que la psicopatía y el narcisismo, ha sido ampliamente estudiado y representado desde su faceta clínica o patológica, especialmente, desde las tendencias delictivas y los fetiches sexuales. Se caracteriza por una tendencia a la crueldad, a la violencia y a incurrir en comportamientos denigrantes o humillantes hacia los demás con el fin de obtener satisfacción y placer propios, así como un disfrute general del dolor y las desgracias ajenas (Baumeister y Campbell, 1999; Book et al., 2016).

El concepto de sadismo cotidiano pone de manifiesto la existencia de una forma subclínica de este rasgo a la que no se ha prestado atención hasta hace muy pocos años y cuyo estudio puede ser muy significativo desde ámbitos como las relaciones laborales y los recursos humanos (Thibault, 2016).

La principal razón de que esto sea así es que, en general, es el rasgo más difícil de estudiar debido a las implicaciones éticas y morales de su investigación empírica. Por ello, cuando es necesario hacer estudios de laboratorio, se escogen métodos que consisten en situaciones simuladas, o en las cuales se miente a los participantes. Esto evita posibles consecuencias psicológicas negativas a los participantes, y por supuesto, evita causar daño a posibles "víctimas". Uno de los ejemplos más conocidos de esas pruebas es el *bug-killing paradigm*, diseñado por Martens, Kosloff, Greenberg, Landau y Schmader (2007; citados en Buckles et al., 2013).

A parte de las pruebas de laboratorio, para la cuantificación del sadismo cotidiano se han diseñado y aplicado varios cuestionarios de auto calificación, todos con escalas Likert de 5 puntos. Los indicadores más conocidos y empleados son el *Assessment of Sadistic Personality* (ASP) de Plouffe, Saklofske y Smith (2017), con 9 ítems; el *Comprehensive Assessment of Sadistic Tendencies* (CAST) de Buckles y Paulhus (2013), con 6 ítems para medir el sadismo verbal, 5 para medir el sadismo directo y 7 para medir el indirecto y la *Short Sadistic Impulse Scale* (SSIS) de O'Meara, Davies y Hammond (2011), con 9 ítems basados en los 20 del cuestionario original. Este último es el más fiable y es usado con mucha frecuencia (Pineda, Piqueras, Galán y Martínez-Martínez, 2021).

2.3. Medir el conjunto: *Dirty Dozen*, *Short Dark Triad* y medidas para la Tétrada Oscura

Con el fin de recoger y demostrar la superposición de los tres componentes de la Tríada, y por tanto, justificando la existencia y estudio de la misma como un conjunto, se diseñaron dos cuestionarios: la escala

Dirty Dozen (en adelante, DD) de Jonason y Webster (2010) y la *Short Dark Triad* (en adelante, SD3) de Jones y Paulhus (2014).

La primera en desarrollarse fue la DD. Los autores hicieron hincapié en la gran cantidad de ítems que las tres medidas contenían de forma individual (en torno a 90), ítems cuyo número podía incrementarse todavía más en caso de querer incorporar al estudio otras medidas, como por ejemplo, el *Big Five Inventory* (BFI) (Benet-Martínez y John, 1998). La cumplimentación de tal cantidad de ítems suponía una tarea muy tediosa para los participantes. Además, cada una de las medidas tenía sus limitaciones y sesgos. Por estos motivos, se determinó que no era viable medir el conjunto de la Tríada Oscura simplemente aplicando las tres medidas de forma sucesiva. Era necesario desarrollar un instrumento de medida que representara y midiera de forma cohesionada los tres componentes de la Tríada (Jonason y Webster, 2010). Como su propio nombre indica, la *Dirty Dozen* quedó constituida por 12 ítems, cuatro por rasgo, refinados de un total de 22 que, a su vez, fueron seleccionados de entre las tres medidas más populares para medir individualmente la Tríada: NPI-40, MACH-IV y SRP-III. Los 12 ítems estaban graduados en una escala Likert de 5 puntos, con 0 como el desacuerdo total y 4 como el acuerdo total. Asimismo, la DD fue relacionada con los *Big Five* y con ciertas medidas que evaluaban tendencias sexuales y de emparejamiento (Jonason y Webster, 2010).

La SD3 perseguía los mismos objetivos que la DD, pero se diseñó con el afán de intentar “corregir” las limitaciones de esta última, inspirada por las críticas que de ella se hicieron. De esta manera, se crearon 27 ítems, 9 por rasgo, como resultado de una investigación de los tres componentes de la Tríada en su origen literario y teórico (Jones y Paulhus, 2014). Los 27 ítems estaban graduados en escala Likert del 1 al 5. La SD3 fue mejor recibida por otros autores que la DD, y se estableció como el instrumento de referencia para medir el conjunto de la Tríada (Jones y Paulhus, 2014).

En cuanto a la Tétrada, ninguna herramienta que evaluara los cuatro rasgos en conjunto había sido diseñada hasta la fecha, aunque sí existía un cuestionario creado específicamente para medirlos en el contexto de las relaciones laborales: la *Dark Tetrad at Work Scale* (DTW) (Thibault, 2016; Thibault y Kelloway, 2020).

Pero recientemente se ha conseguido crear una medida que incorpora el sadismo a la ya conocida y aceptada SD3, dando así lugar a la *Short Dark Tetrad* o SD4 (Paulhus, Buckles, Trapnell y Jones, 2020). Se trata de un cuestionario con 28 ítems, dividido en cuatro subescalas de 7 ítems, una para cada rasgo de la Tétrada. De esta manera, disponemos a día de hoy de una medida capaz de recoger y evaluar la inclusión teórica del sadismo en el grupo de rasgos y poner de manifiesto las diferencias que entre ellos existen.

La Tríada Oscura y su relación con otros modelos de personalidad: *Big Five* y HEXACO

Con el fin de comprender mejor los componentes de la Tríada y para aportar contexto y validez a la misma, el conjunto ha sido comparado y estudiado en múltiples ocasiones desde la perspectiva de numerosas variables personales desde que fue propuesta por Paulhus y Williams en 2002. Parámetros como la inteligencia (O'Boyle, Forsyth, Banks y Story, 2013) o las tendencias sexuales y de emparejamiento (Jonason, Luevano y Adams, 2012) han sido ampliamente conjugados con la Tríada, pero los estudios más notables han sido los que la comparan con diferentes modelos de personalidad, tradicionalmente con el *Big Five* y recientemente con el modelo HEXACO.

El *Big Five* cuenta con muchas décadas de convulsa historia y una extensísima literatura. La mayor parte de su desarrollo se ha llevado a cabo durante la segunda mitad del siglo XX, especialmente a partir de la década de los 80. Resulta complejo describir el contexto exacto de su origen y evolución, siendo, además, un asunto que escapa al objetivo de este TFG, pues han sido muchísimos los investigadores que han participado en el proceso desde diferentes puntos de vista. No tiene sentido, pues, hablar del origen del

modelo de los Cinco Grandes, pero sí merece la pena diferenciar las dos principales líneas de investigación que han dado lugar al modelo que conocemos a día de hoy: la aproximación léxica de Goldberg, que dio lugar al modelo *Big Five* (B5, Goldberg, 1990; Saucier y Goldberg, 1996) y la aproximación factorial de McCrae y Costa, que originó el *Five-Factor Model* (FFM, McCrae y Costa, 1987; McCrae y John, 1992). La primera sostiene que las diferencias personales más importantes y relevantes a nivel social quedan configuradas y pueden observarse en el lenguaje, especialmente en los adjetivos o en estructuras similares a los adjetivos, dependiendo del idioma, mientras que la segunda pretende aislar y estudiar dichas diferencias mediante la recogida de datos a través de cuestionarios, tanto auto-informados como aplicados a personas del entorno del participante. Es conveniente mencionar que la aproximación factorial contó con la base de los resultados de la hipótesis léxica. Estas dos líneas de investigación diferenciadas perseguían un objetivo común: determinar cuáles son las dimensiones inamovibles y universales de la personalidad. En este sentido, el objetivo fue cumplido, y aunque ambos modelos presentan diferencias y sea la aproximación de McCrae y Costa la que más aceptación ha obtenido a día de hoy, la mayoría de investigadores están de acuerdo en que los dos modelos son muy similares, aplicándolos y refiriéndose a ellos de forma indistinta como modelo *Big Five*, nombre que también será empleado en este TFG (Pletzer, Bentvelzen, Oostrom y de Vries, 2019; Sánchez y Ledesma, 2007).

A continuación, se definen los cinco factores en función de los adjetivos que caracterizan a las personas que puntúan alto en cada uno de ellos. Puntuar bajo supone la presencia del factor antónimo, cuyas características también serán explicadas. No debemos olvidar que los factores tienen carácter dimensional, es decir, la mayoría de las personas quedan calificadas entre los extremos, aunque su comprensión resulta más sencilla cuando los tratamos de forma polar. Son los siguientes (Hofstee, de Raad y Goldberg, 1992; John y Srivastava, 1999; Sánchez y Ledesma, 2007):

- Factor I:
 - Extraversión (*Extraversion*)(+): sociable, activo, gregario, hablador, asertivo, optimista.
 - Introversión (*Introversion*)(-): tímido, reservado, solitario, callado, distante.
- Factor II:
 - Amabilidad (*Agreeableness*)(+): compasivo, complaciente, modesto, altruista, confiado, cooperativo.
 - Antagonismo (*Antagonism*)(-): cínico, agresivo, irritable, crítico, frío, antipático, conflictivo.
- Factor III:
 - Responsabilidad (*Conscientiousness*)(+): organizado, competente, fiable, reflexivo, perseverante, controlado.
 - Irresponsabilidad (*Lack of direction*)(-): descuidado, desordenado, frívolo, poco fiable.
- Factor IV:
 - Neuroticismo (*Neuroticism*)(+): tenso, nervioso, ansioso, inestable, inseguro, sensible, preocupado.
 - Estabilidad emocional (*Emotional stability*)(-): relajado, equilibrado, estable, controlado.
- Factor V:
 - Apertura a la experiencia (*Openness to experience*)(+): curioso, creativo, imaginativo, inteligente, original.
 - Cerrazón a la experiencia (*Closedness to experience*)(-): convencional, conservador, rígido, simple.

En cuanto al HEXACO, se trata de un modelo que fue propuesto mucho más recientemente, aunque está en gran medida basado en el trabajo anterior, especialmente en la aproximación léxica. Fue desarrollado con el afán de encontrar y poner de manifiesto aquellos factores (concretamente, factor, como veremos a continuación) que no estaban reflejados en el modelo *Big Five* y que sí quedaban clara y consistentemente plasmados en estudios léxicos. Se trata del factor Honestidad-Humildad (*Honesty-Humility*), un factor fundamental que, integrado con los otros cinco del modelo, aportan una perspectiva mucho más completa de la personalidad humana. Aun así, es preciso matizar que algunos factores del HEXACO presentan diferencias cuando los comparamos con los del modelo *Big Five*, aunque tengan la misma denominación. En concreto, los factores Emocionalidad (*Emotionality*) y Amabilidad (*Agreeableness*) difieren en gran medida del Neuroticismo (*Neuroticism*) y la Amabilidad (*Agreeableness*) de los *Big Five*. La Emocionalidad del HEXACO hace hincapié en la dependencia emocional que caracteriza a las personas que puntúan alto en dicho factor, mientras que la Amabilidad del mismo modelo pone el foco en la falta de ira y rencor. Por último, el factor Honestidad-Humildad sin duda el más importante, establece que las personas que puntúan alto en él tienden a evitar manipular a otros para conseguir sus objetivos, mostrando una actitud colaborativa y justa, incluso cuando les sería posible obtener beneficio volviéndose en su contra; no desafían las normas y no sienten interés por muestras ostentosas de riqueza, lujo, poder y estatus social. Además de la validez psicométrica que ha hecho que la Honestidad-Humildad pudiera ser añadida al clásico conjunto de cinco factores, tan aceptado tradicionalmente, cabe destacar que también es una dimensión relevante en cuanto a que las puntuaciones bajas en ella se relacionan de forma significativa con consecuencias y fenómenos sociales muy negativos, como la delincuencia y la incurrancia en comportamientos o actitudes intrínsecas a los niveles muy bajos de este factor, como el engaño, la avaricia, o la hipocresía (Ashton y Lee, 2007, 2008a, 2008b; Lee y Ashton, 2009; Roncero, Fornés y Belloch, 2013).

Solamente nos basta con conocer las características básicas de los tres modelos de personalidad para ver que se pueden establecer muchos puntos de relación entre ellos. Efectivamente, muchos estudios se han llevado a cabo sobre este asunto, estudios a los que necesariamente hay que hacer referencia, ya que determinar estos vínculos va a ser muy útil para poner de manifiesto la relación entre los rasgos de personalidad oscura y la accidentabilidad laboral, objetivo final de este TFG.

Debido a la longevidad del modelo *Big Five* y a su extendida aceptación, su relación con la Tríada ha sido ampliamente estudiada. A continuación, en la Tabla 1 haremos una comparación de los resultados que Paulhus y Williams obtuvieron en su publicación original en 2002 con dos recientes estudios meta-analíticos (Muris, Merckelbach, Otgaar, y Meijer, 2017; Vize, Lynam, Collinson, y Miller, 2018). Se muestran las dimensiones del *Big Five* más significativas para cada factor de la Tríada encontradas y remarcadas en cada investigación.

Los resultados son bastante consistentes a lo largo de todos los estudios y concuerdan con las características y patrones de cada uno de los rasgos, destacando como factor común la relación negativa con la dimensión de Amabilidad que tienen todos los componentes de la Tríada. No obstante, en ambos estudios meta-analíticos se ha probado que los resultados son variables dependiendo de la herramienta usada para evaluar cada rasgo oscuro. Los datos de la Tabla 1 muestran el *core* del conjunto, pero pueden observarse diferencias cuando los factores son medidos de manera individual mediante sus correspondientes cuestionarios propios. Esto es debido a que los instrumentos de medida conjuntos como la DD y la SD3 tienden a recoger menos facetas o matices de los rasgos oscuros, es decir, muestran una visión relativamente reducida e incompleta de cada rasgo en comparación con sus cuestionarios propios completos (Vize et al., 2018).

Tabla 1.

La Tríada Oscura a través del modelo *Big Five*

| | Paulhus y Williams (2002) (N = 245) | Muris et al.(2017) (N = 8.500) | Vize et al.(2018) (N diferente para cada factor <i>Big Five</i>) |
|---------------|--|--|--|
| Narcisismo | (+)Extraversión (,42) (-)Amabilidad (-,36) (+)Apertura (,38) | (+)Extraversión (,31) (-)Amabilidad (-,21) (+)Apertura (,15) | (+)Extraversión (,32) (N = 13.587) (-)Amabilidad (-,22) (N = 14.011) (+)Apertura (,14) (N = 13.283) |
| Maquiavelismo | (-)Amabilidad (-,47) (-)Responsabilidad (-,34) | (-)Amabilidad (-,43) (-)Responsabilidad (-,25) | (-)Amabilidad (-,43) (N = 14.011) (-)Responsabilidad (-,21) (N = 13.283) |
| Psicopatía | (+)Extraversión (,34) (-)Amabilidad (-,25) (-)Responsabilidad (-,24) (-)Neuroticismo (-,34) (+)Apertura (,24) | (-)Amabilidad (-,46) (-)Responsabilidad (-,27) | (-)Amabilidad (-,45) (N = 14.011) (-)Responsabilidad (-,26) (N = 13.283) |

Nota: las dimensiones del modelo *Big Five* señalados con (+) se relacionan positivamente con el rasgo correspondiente de la Tríada, es decir, a mayor puntuación en la dimensión, mayor presencia del rasgo oscuro. Sucede lo contrario con las dimensiones marcadas con (-), las cuáles se relacionan negativamente con los rasgos de personalidad oscura.

Hemos visto como tres de los factores del modelo HEXACO (Extraversión, Responsabilidad y Apertura) son casi idénticos a los factores del modelo *Big Five*, por lo que a partir de ahora es preciso prestar atención a los factores que presenten diferencias, es decir, a la Emocionalidad, la Amabilidad, y sobre todo, la Honestidad-Humildad del modelo HEXACO. En cuanto a los dos primeros, es esperable que sus comportamientos sean parecidos a los del Neuroticismo y la Amabilidad del *Big Five*, a pesar de que está claro que ambos pares de constructos presentan características distintivas. El Neuroticismo no queda significativamente relacionado con ninguno de los rasgos de la Tríada Oscura, solamente existe una ligera relación negativa entre esta dimensión y el rasgo de psicopatía, aunque los datos varían dependiendo de qué método se emplee para medir este último. La Emocionalidad del HEXACO sigue este mismo patrón. También se ha visto cómo la relación negativa con la Amabilidad del *Big Five* es un denominador común a la hora de estudiar los rasgos de personalidad oscura, repitiéndose de nuevo esta relación con la Amabilidad del HEXACO. De nuevo, sucesivas matizaciones en cuando a las diferencias entre ambas parejas de dimensiones quedan fuera del alcance de este TFG, por lo que solamente queda poner el foco en el factor más importante del modelo HEXACO, factor por otro lado, extremadamente significativo a la hora de analizar la Tríada Oscura (Howard y Van Zandt, 2020).

El factor Honestidad-Humildad es en gran medida responsable de la atención y la rápida aceptación que el modelo HEXACO ha ganado recientemente. Los resultados que el estudio de este factor han arrojado son prometedores: se observa una consistente y fuerte relación negativa entre la Honestidad-Humildad y los tres rasgos de la Tríada, siendo dicha relación especialmente fuerte con la psicopatía. Además esta dimensión es capaz de explicar aspectos de la personalidad oscura que el modelo *Big Five* no puede abarcar por sí mismo porque su polo negativo es prácticamente idéntico al *core* común de la Tríada. Teniendo en cuenta que una característica principal del polo positivo de la Honestidad-Humildad es la buena intencionalidad de colaborar con los demás, esta relación podría perfectamente significar que existe una disposición en todos los rasgos de personalidad oscura de incurrir en manipulación en caso de obtener alguna ventaja (Howard y Van Zandt, 2020; Lee y Ashton, 2005; Lee y Ashton, 2014; Muris et al., 2017).

3. Accidentabilidad laboral

3.1. Concepto y clasificación de los accidentes laborales

La base del concepto de accidente laboral en España la encontramos en el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). El texto legal lo describe como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (p. 82), teniendo especial importancia la puntualización de “con ocasión o por consecuencia”, es decir, debe haber un nexo causal entre la realización del trabajo y la lesión para que ésta sea considerada accidente laboral.

Pero aún podemos desglosar esta causalidad en dos elementos: la causalidad directa (“por consecuencia”) y la causalidad indirecta (“con ocasión”). La primera de ellas engloba a las lesiones más comunes y claramente identificables como accidentes laborales. Son las que típicamente se derivan de daños directos causados durante la actividad laboral, como caídas, cortes, quemaduras o golpes. El segundo tipo de causalidad, la indirecta, atiende a aquellos accidentes que no se producen directamente por la realización de las tareas propias del puesto de trabajo, pero se dan debido a la mera existencia de la relación laboral. Una forma sencilla de identificarlos es tener presente que, de no haber existido dicha relación laboral, el trabajador no sufriría ninguna lesión (Grau y Rodríguez, 2020).

Por otro lado, no debemos olvidar que el precepto hace referencia a “lesión corporal”. A día de hoy, esto ya no se debe interpretar en sentido estricto, es decir, no debemos considerar que los daños solo conforman lesiones cuando se manifiestan de forma externa y visible en el cuerpo del accidentado, puesto que la jurisprudencia interpreta de forma ampliada el adjetivo “corporal”, incluyendo también aquellos daños que tienen consecuencias psíquicas (Grau y Rodríguez, 2020).

El artículo hace algunas matizaciones más sobre este concepto y sobre ciertos supuestos destacados relacionados con el mismo, supuestos que resulta importante mencionar con el fin de completar y entender mejor el concepto de accidente laboral, y que, por otro lado, ayudan a su tipificación. Por ejemplo, el artículo deja claro en sus apartados 2.a y 2.e que también tienen consideración de accidentes laborales los que se producen al ir y volver del lugar de trabajo (comúnmente conocidos como accidentes *in itinere*), y las enfermedades originadas a causa del trabajo que no son consideradas enfermedades profesionales propiamente dichas. Otro supuesto a destacar, y que, por su naturaleza, puede tener relevancia para este TFG, es el del apartado 5.a del mismo artículo 156. En él se establece que “la imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira” (p. 82) también es constitutiva de accidente de accidente laboral.

Pero la característica más importante del concepto legal de accidente laboral es la llamada “presunción de laboralidad”, que encontramos recogida en el punto 3 del artículo 156 de la LGSS. Gracias a ella, cualquier accidente que se dé en el lugar y durante el tiempo de trabajo será considerado como accidente de trabajo, “salvo prueba en contrario”.

Hemos visto así los elementos que caracterizan el concepto de accidente laboral: la lesión, el trabajo por cuenta ajena, el nexo causal entre ambos, y la presunción de laboralidad (Grau y Rodríguez, 2020). Aun así, no encontramos en el artículo 156 de la LGSS la que posiblemente sea la actualización más importante que el concepto ha sufrido en los últimos años, que son los accidentes derivados del trabajo por cuenta propia (Vallejo, Lafuente y Ayerra, 2020). El supuesto de la accidentabilidad en el trabajo autónomo es descrito de forma diferenciada en el apartado segundo del artículo 316 de la LGSS, a raíz de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Esto ha dado lugar a que, de forma general, lo descrito en artículo 156 se extienda también a los trabajadores por cuenta propia de forma indistinta (Grau y Rodríguez, 2020).

Esta actualización ha marcado, sin duda, un antes y un después a la hora de entender, definir y por tanto, intentar reducir la accidentabilidad laboral y prevenir los riesgos asociados a ella. De hecho, fue a partir del año 2019 cuando los trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA) por fin quedaron cubiertos de forma obligatoria por el Sistema Nacional de Seguridad Social en cuanto a la contingencia de accidente de trabajo. Por ello, durante ese año 2019, fueron dos millones y medio los nuevos trabajadores afiliados a este régimen, hecho que permitió un estudio mucho más exacto y completo de la siniestralidad laboral en general, además de la indudable evolución social que este cambio demostró (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Como puede verse, y como debería ser propio de todo lo concerniente a la Jurisdicción Social, el concepto y la tipificación de los accidentes laborales se han visto afectados por modificaciones que atienden a los cambios y a las necesidades y problemas que surgen en la Sociedad en un momento determinado. Un ejemplo de ello es la evolución que el suicidio ha tenido en la jurisprudencia. Todas las definiciones que encontramos de “suicidio” contienen la voluntariedad del acto como elemento fundamental. Originalmente, esta voluntariedad suponía que el acto de suicidarse en el lugar de trabajo era constitutivo de una conducta dolosa, y por tanto, no podía tener la consideración de accidente de trabajo, según el artículo 156.4.b de la LGSS. Incurrir en dolo supone, básicamente, producir daño de forma deliberada y consciente, conociendo y aceptando los resultados de dicha conducta. Además, se considera que este tipo de actos no guardan relación con la actividad laboral, aunque se produzcan durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Son estas las razones que servían como argumento para rechazar la calificación del suicidio como accidente laboral. Sin embargo, la doctrina jurisprudencial ha ido evolucionando e introduciendo nuevos criterios. Actualmente, el criterio dominante es el que se acoge a la presunción de laboralidad, es decir, si el suicidio se ha producido en lugar y tiempo de trabajo, va a ser considerado generalmente como accidente laboral, y será el empresario el que deberá proporcionar prueba en contrario y demostrar que no existe nexo causal entre la actividad y el suicidio del trabajador. En Derecho, esto se conoce como “inversión de la carga de la prueba”. Quiere decir que el que debe probar los hechos no es la parte que los afirma, si no que recae sobre la parte contraria la carga de probar que dichos hechos no son ciertos. Esta práctica es frecuente en procedimientos en los que se observan indicios suficientes de que los derechos fundamentales de una de las partes han sido violados. Más allá de la presencia de dichos indicios básicos, la parte que acusa no tiene el deber de probar su afirmación, si no que debe ser la parte acusada la que debe demostrar y argumentar que no ha dañado los derechos fundamentales del actor (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020). Por otro lado, es este nexo causal el que va a servir para calificar el suicidio como accidente laboral, incluso cuando no quepa la presunción de laboralidad y el acto se produzca fuera del lugar y tiempo de trabajo. Es por esto que el

suicidio se ha dejado de calificar como un acto doloso: precisamente porque el nexo causal entre la afectación mental que lleva al trabajador a quitarse la vida y la relación laboral se ha visto afianzado y apoyado por la doctrina jurisprudencial reciente. Ya no puede verse como un acto voluntario de mala fe, si no que se considera que el estado mental de la persona le impide, de hecho, tomar decisiones conscientes y claras. No es intención deliberada del trabajador la de causar daño, ni se trata de un acto promovido mala fe hacia la empresa o el contrato existente entre esta y el trabajador (Grau y Rodríguez, 2020).

En cuanto a la forma de clasificar los accidentes laborales, existen diferentes parámetros para hacerlo. El primero consiste en agruparlos según el lugar o la circunstancia en la que se producen, pudiendo ser accidentes en el centro de trabajo habitual; en desplazamiento durante su jornada laboral (también llamados accidentes “en misión”, es decir, aquellos en los que el desplazamiento forma parte de las tareas del trabajador, o se produce por consecuencia de las mismas); accidentes *in itinere* y accidentes en otro centro o lugar de trabajo. Los accidentes también pueden clasificarse en función de si derivan en baja médica o no, o si se produce recaída en una dolencia previa ocasionada por un accidente laboral. Un último parámetro de calificación es el de la gravedad del accidente, pudiendo graduarse como accidente sin lesión, leve, grave, muy grave o accidente que produce el fallecimiento del trabajador (Iberley, 2020).

3.2. El concepto de riesgo y su relación con la accidentabilidad laboral

No podemos analizar el concepto de accidentabilidad laboral de forma aislada puesto que, para entenderlo, es necesario ponerlo en perspectiva junto con el concepto de riesgo y entender la estrecha relación que existe entre ellos.

Los accidentes laborales son solo uno de los efectos derivados del riesgo, además de las enfermedades del trabajo y las enfermedades profesionales. Las enfermedades del trabajo se diferencian de las profesionales en que son el concepto intermedio entre éstas y las enfermedades comunes. Se trata de afecciones que el trabajador padecía anteriormente, pero que se han visto agravadas o desencadenadas debido a una lesión constitutiva de accidente de trabajo. También pueden ser enfermedades causadas debido a la actividad laboral pero que no tienen consideración de enfermedad profesional (Vallejo et al., 2020).

Otros autores consideran que los conceptos de riesgo y accidente significan lo mismo, o más bien, que el accidente de trabajo consta de dos componentes: el daño o siniestro y el riesgo. Los accidentes pueden ser constitutivos de lesiones, pero también representan un riesgo en sí mismos, incluso cuando el resultado no es un daño directo o perceptible. La acción preventiva siempre trata de actuar sobre el riesgo, neutralizándolo o reduciéndolo en la medida de lo posible, y de ella se encargan las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siendo la más importante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL). Por otro lado, una vez que el daño se ha producido, son las normas de Seguridad Social las que se encargan de proteger y resarcir a la víctima que lo ha sufrido, destacando en ello la LGSS, de la que ya hemos hablado. Es por ello que, generalmente, encontramos que el concepto de riesgo está mucho más desarrollado, estudiado y definido que el concepto de accidente laboral. Primero, por la estrecha relación de dependencia que el accidente tiene con el riesgo; el primero es claramente una consecuencia del segundo. En segundo lugar, es lógico que las normas y la jurisprudencia adquieran una tendencia preventiva y proactiva, volcando sus esfuerzos en estudiar y reducir los riesgos antes de que estos resulten en un daño, y no después, cuando lo único que se puede hacer es auxiliar a los afectados y sancionar a los responsables. Por último, y como ya hemos visto, porque el concepto de accidente laboral siempre ha sido, y va a seguir siendo, susceptible de evolución y expansión, mientras que la realidad del concepto de riesgo es más estática, aunque igualmente sensible a ampliaciones y nuevos supuestos que deben ser incluidos (García, 2020).

La definición legal de riesgo la encontramos en el artículo 4.2 de la LPRL: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.” De nuevo, podemos ver en esta definición una clara referencia a los accidentes o “daños”. Necesariamente debemos unir el riesgo y la disciplina preventiva al hecho de que el trabajo, por su definición de actividad productiva, dependiente, y por cuenta ajena, encierra riesgos que son inherentes a cualquier actividad y sector. Debido a que el empresario es la parte privilegiada del contrato de trabajo y a que, tal y como nos dice el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), es el que ostenta el poder de dirección y organización, las normas intervienen y le obligan a proporcionar al trabajador, parte más débil de la relación, una protección adecuada frente a dichos riesgos. En cuanto a su clasificación, la doctrina especializada ha establecido que los riesgos pueden ser mecánicos, físicos o ambientales, químicos o biológicos y relacionales y psicosociales (Vallejo et al., 2020).

3.3. Variables personales como predictores de la accidentabilidad laboral

Predecir y medir diferentes parámetros humanos relacionados con el desarrollo de determinadas tareas que conforman una relación laboral siempre ha sido, en origen, una de las principales preocupaciones de la Psicología Organizacional, y por tanto, de la disciplina de los Recursos Humanos. Algunos de los parámetros a los que más atención se ha dado por parte de los departamentos de empresas, tanto públicas como privadas, han sido el desempeño en el puesto, la eficiencia, la productividad, la satisfacción y la conflictividad laboral, entre otros (Carpintero, 2017; Salgado y Cabal, 2011).

Otro parámetro cuyo estudio va cobrando cada vez más importancia es la accidentabilidad laboral, objeto de estudio de este TFG. Hay numerosas razones por las cuales existe un creciente interés en su análisis. Una de ellas son las consecuencias legales que el incumplimiento de la normativa en el ámbito de la prevención de riesgos supone. Elementos sancionadores y compensatorios, como indemnizaciones, sanciones administrativas y recargos de prestaciones, incentivan que las empresas busquen una mayor optimización de sus políticas de prevención de riesgos. Otra razón de vital importancia, y que se encuentra estrechamente relacionada con la legalidad de este ámbito, son las pérdidas económicas. Es posible que los elementos mencionados anteriormente asciendan a cantidades astronómicas que pueden suponer un duro golpe en la contabilidad de incluso grandes organizaciones reconocidas a nivel internacional. Además de los elementos mencionados, existen otras muchas repercusiones económicas que muchas veces no son detectadas ni registradas, provocando una pérdida vital de información para la empresa, y contribuyendo, además, a la subestimación de la accidentabilidad laboral. Sin embargo, el motivo más importante por el que se debería promover la mejora atiende a la moral y la ética más básicas. Se debería evitar el sufrimiento innecesario de las víctimas y de sus allegados, así como la degradación social que acompaña a estos incidentes, especialmente porque en muchas ocasiones, durante los procedimientos judiciales, queda demostrado que los accidentes podían haber sido evitados de haberse cumplido con la normativa vigente. Sin embargo, estas últimas razones siempre quedan bajo la sombra de la hiperliberalización económica que rige el mercado mundial a día de hoy y de la extrema fragmentación y deshumanización de los procesos productivos (Osca y López-Araújo, 2017; Vallejo et al., 2020).

Tras conocer el contexto y algunas de las razones por las que es de vital importancia estudiar y predecir la accidentabilidad laboral, estamos en condiciones de analizar los diferentes parámetros y métodos utilizados para evaluarlos.

Las variables personales pueden ser, a su vez, sociodemográficas, de personalidad, cognitivas y culturales. Las variables sociodemográficas, ampliamente estudiadas y conocidas, arrojan siempre la misma evidencia: los hombres jóvenes, con poca experiencia profesional y bajo nivel educativo y socio-

económico son los más propensos a tener accidentes laborales, aunque las variables de edad y sexo siempre necesitan de contexto adicional para poder ser estudiadas adecuadamente. El segundo grupo de edad con más probabilidades de sufrir accidentes de trabajo son los trabajadores más veteranos; sin embargo, son las precarias condiciones laborales que caracterizan a estos dos grupos las que realmente incrementan su probabilidad de sufrir un accidente, y no la edad en sí misma. Algo muy similar sucede cuando evaluamos la variable sexo. Son los hombres los que se accidentan más que las mujeres según las estadísticas, pero es evidente que existe una discriminación laboral en función de los roles de género que rigen en la Sociedad, de manera que los hombres tienden a ocupar la mayoría de puestos en sectores como el de la construcción, sector en el que se dan el mayor número de accidentes, mientras que existe una gran proporción de mujeres ocupando puestos del sector servicios, en el que los accidentes se dan con menos frecuencia. De nuevo, no podemos estudiar una variable de forma aislada, sin tener en cuenta el contexto social en el que se producen los datos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020; Osca y López-Araújo, 2017).

Las variables cognitivas engloban las etapas del proceso por el que pasa el trabajador, desde que detecta o percibe el riesgo, hasta que reacciona ante él, pasando por el nivel actitudinal y conductual, es decir, cuando el trabajador calibra el peligro y toma la decisión de reaccionar ante él o de no hacerlo. Para evitar el accidente o para que sus efectos sean mínimos, el trabajador debe tener la reacción correcta en cada una de las tres etapas y, mientras que el nivel actitudinal o conductual está directamente relacionado con las variables de personalidad y culturales, percibir el peligro y reaccionar ante él depende de las capacidades sensoriales y motoras del individuo. De esta manera, los trabajadores con una peor coordinación viso-motora tendrán muchas más probabilidades de accidentarse.

En cuanto a la personalidad, han sido rasgos como la impulsividad, la ira, la búsqueda de sensaciones o el altruismo los que tradicionalmente se han relacionado con altos índices de accidentabilidad laboral. Por otro lado, se están obteniendo resultados muy significativos gracias al estudio del modelo *Big Five*. Clarke y Robertson (2008) ordenan los cinco rasgos según la relación que estos tienen con la accidentabilidad laboral, determinando que los trabajadores con baja amigabilidad y responsabilidad son los que más probabilidades tienen de sufrir un accidente.

Por último, se ha visto que la variable cultural también juegan un gran papel en este ámbito, destacando parámetros como el individualismo, la evitación de la incertidumbre o la distancia de poder, es decir, la aceptación que los trabajadores manifiestan frente a diferencias jerárquicas entre ellos y sus superiores. Tanto la evitación de la incertidumbre como la distancia de poder se relacionan negativamente con la accidentabilidad laboral, mientras que los trabajadores que tienden al individualismo son más propensos a sufrir accidentes.

Aún con todo, debemos recordar, de nuevo, que estas variables no pueden estudiarse de forma aislada y que los accidentes laborales están sujetos a muchos otros parámetros que escapan al control de los trabajadores, como variables que dependen de las condiciones del puesto de trabajo o de la cultura organizacional. Los procesos de selección de personal que tienen en cuenta estas variables personales pueden ser herramientas muy potentes a la hora de evitar o reducir la siniestralidad en una organización, pero con ello no se puede suplir, en ningún caso, el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos, ni se puede usar el estudio de estas variables de forma discriminatoria a la hora de contratar (Osca y López-Araújo, 2017).

Teniendo en cuenta la importancia que los riesgos tienen a la hora de estudiar y prevenir los accidentes laborales, y sabiendo que a raíz de esto, efectivamente, tanto investigadores como prevencionistas prefieren poner el foco en las conductas de seguridad que acentúan dichos riesgos antes que en el accidente en sí, ésta, la de las conductas inseguras o comportamientos arriesgados, va a ser la primera aproximación empleada en este TFG para determinar la relación entre los rasgos de personalidad oscura y la

accidentabilidad laboral. Por otro lado, y desde esta aproximación, los estudios que relacionan los rasgos de la Tríada con la ocurrencia de accidentes son muy escasos, y todavía son más escasos si se trata de accidentes específicos del ámbito laboral. Una de las razones que dan lugar a esta escasez de estudios es la existencia de diferentes marcos jurídicos, criterios y doctrinas jurisprudenciales que existen actualmente en el mundo en cuanto al ámbito de la accidentabilidad laboral, lo cual dificulta tener un abanico consistente de supuestos a estudiar y comparar. Por ello, y como se menciona al inicio del párrafo, los estudios que se hacen al respecto prefieren analizar estas conductas inseguras o comportamientos arriesgados, que no dejan de ser componentes universales y observables del riesgo laboral, y, por tanto, de los accidentes laborales, más allá de que estos sean finalmente considerados como tal o de que lleguen incluso a producirse. Es importante recordar que la prevención de riesgos laborales va más mucho más allá de la falta de accidentes (Osca y López-Araújo, 2017).

Las mencionadas, entre otras, son las dificultades que encontramos a la hora de enmarcar la variable de accidentabilidad laboral, pero también se encuentran obstáculos por el lado de la personalidad, y es que los estudios que sí recogen información específica sobre accidentabilidad laboral, de nuevo, son escasos y no suelen utilizar la Tríada Oscura como modelo de referencia. Lo vemos en investigaciones como la de Furnham y Sherman (2020), en la que la escala de evaluación de la personalidad oscura que se utiliza es la *Hogan Developmental Survey*, escala cuyos resultados no son del todo extrapolables a la Tríada (Furnham y Sherman, 2021). También en metaanálisis como el de Beus, Dhanani y McCord (2015), donde las conductas seguras en el trabajo se abordan desde el modelo *Big Five*.

En definitiva, los estudios específicos sobre la accidentabilidad y los riesgos el ámbito laboral no utilizan los rasgos de la Tríada como variable, si no que se centran en modelos como el *Big Five* o el HEXACO, mientras que las investigaciones que sí observan el conjunto de los tres rasgos oscuros no estudian de forma explícita la accidentabilidad y los riesgos laborales, pero sí hacen comparativas con comportamientos poco seguros fuera del ámbito laboral o con las conductas contraproductivas en el trabajo, tema que será tratado en profundidad en los siguientes apartados y que servirá de segunda aproximación. Por todo ello, es necesario componer un puzzle con todas las piezas que aportan diferentes investigaciones, razón por la cual ha sido necesario establecer y explicar previamente la relación que los rasgos de la Tríada tienen con los modelos *Big Five* y HEXACO, modelos ampliamente estudiados y que van a constituir un importante punto de referencia para alcanzar el objetivo final de este TFG: determinar la relación entre los rasgos de personalidad oscura y la accidentabilidad laboral.

4. Conductas seguras en el trabajo, accidentabilidad y Tríada Oscura

Hemos visto en apartados anteriores cómo rasgos de personalidad como la ira, el altruismo, la impulsividad y la búsqueda de sensaciones están estrechamente relacionadas con la siniestralidad laboral (Osca y López-Araújo, 2017). A su vez, estas dos últimas variables también tienen una gran vinculación con los tres rasgos de la Tríada Oscura. En el estudio realizado por Crysel, Croiser y Webster (2013), esta correlación entre impulsividad y búsqueda de sensaciones y rasgos de personalidad oscura se demostró a través del estudio de una muestra de 1.097 estudiantes universitarios y se concluyó que la relación era tan significativa porque en muchas ocasiones los rasgos de la Tríada se manifiestan precisamente a través de comportamientos y decisiones impulsivas y que implican búsqueda de nuevas sensaciones. Esto quedaría confirmado también en estudios meta-analíticos como el de Beus et al. (2015), en el que se observan relaciones entre la seguridad en el trabajo y las dimensiones del modelo *Big Five* a través de sus facetas. De los cinco factores, el factor Amabilidad es el que muestra una vinculación negativa más intensa con las actitudes inseguras en el trabajo. Su proporcionalidad inversa se acentúa todavía más al observar solamente

la faceta altruista de este factor. Anteriormente hemos visto como las bajas puntuaciones en Amabilidad son, sin duda, el denominador común en todos los rasgos de la Tríada.

La búsqueda de sensaciones, como faceta de la Extraversión, también queda muy positivamente relacionada con las conductas inseguras en el trabajo, a pesar de que la dimensión general de Extraversión tenga una vinculación bastante más débil con la Tríada por ella misma, pues solamente se ha demostrado un nexo claro entre ella y el Narcisismo; mientras que su faceta de búsqueda de sensaciones sí está vinculada con los tres rasgos (Crysel, Croiser y Webster, 2013). Por otro lado, se encuentra una relación positiva entre el factor Responsabilidad y la seguridad laboral, siendo las puntuaciones bajas en este factor muy relevantes en dos de los rasgos de personalidad oscura: Maquiavelismo y psicopatía. Los mismos resultados pueden ser encontrados en metaanálisis sobre datos específicos en el ámbito laboral, como los de Clarke y Robertson (2005, 2008). El primero de ellos recogió y analizó datos de accidentes en contextos laborales y no laborales, encontrando una relación positiva entre la implicación en todo tipo de incidentes y puntuaciones bajas en Amabilidad y Responsabilidad con muestras de 3.528 y 4.550 individuos respectivamente. En contextos laborales estas relaciones se acentuaban, con muestras de 420 y 1.125 participantes respectivamente. Se halló una relación positiva significativa (0,49) con el factor Apertura a la experiencia, pero se descartó por mostrar una gran desviación típica, mientras que Amabilidad y Responsabilidad arrojaban datos mucho más estables, y, por lo tanto, más generalizables (Clarke y Robertson, 2005).

El segundo estudio metaanalítico de los mismos autores se centró exclusivamente en accidentes de trabajo. Se analizaron 24 estudios que incluían muestras de trabajadores fabriles y artesanos; conductores comerciales y profesionales; militares, incluyendo pilotos; trabajadores de plantas de procesamiento químico; trabajadores de plantas petrolíferas y forestales. El estudio concluyó, de nuevo, que puntuaciones bajas en el factor Amabilidad predicen de manera significativa la implicación en accidentes laborales (0,44), contando con una muestra total de 715 personas para dicho factor. También se vuelve a reconocer la faceta de la búsqueda de sensaciones como un posible predictor relevante, aunque cuando queda incluido en el factor general de Extraversión, no se encuentra apenas relación entre esta dimensión y la accidentabilidad laboral. En revisiones más recientes sobre accidentes en el sector de la construcción, las conclusiones son muy similares: tanto Amabilidad como Responsabilidad son factores que muestran correlación con la falta de accidentes en el contexto laboral, porque conforman un carácter mucho más concienciado con las normas de seguridad y con su cumplimiento, tendente a ofrecer ayuda al resto de personas de su entorno, disciplinado, colaborativo, fiable y compasivo. Aun así, todos los estudios destacan que cuando se trata del ámbito organizacional, muchas otras variables entran en juego y no basta con las dimensiones de personalidad del *Big Five* para predecir con total seguridad la incidencia de la accidentabilidad laboral, sino que también hay que atender especialmente a variables situacionales, del puesto y organizacionales, como la rutinización de las tareas y su intensidad, la autonomía de la que disponen los trabajadores para llevarlas a cabo y las políticas en materia de seguridad y salud laboral que la empresa tiene implementadas, cómo éstas se aplican y cómo son promovidas, entre otras. Teniendo en cuenta todo ello, la Amabilidad es la única dimensión que parece mantenerse relativamente estable a pesar de las modificaciones situacionales y a través de diferentes variables organizacionales y del puesto (Clarke y Robertson, 2008; Pourmazaherian, Baqutayan e Idrus, 2017).

4.1. Conductas contraproductivas y Tríada Oscura

Antes de analizar la relación que los rasgos de personalidad oscura pueden tener con las conductas contraproductivas en el trabajo, es necesario saber qué son estas conductas y por qué su estudio es importante en el contexto de los riesgos y la accidentabilidad laboral.

Las conductas contraproductivas (*counterproductive work behaviours*, en adelante CWB), concepto también llamado desviación laboral (*workplace deviance*), son aquellas acciones que infringen las normas de la organización y que un trabajador lleva a cabo de manera voluntaria con el fin de causar un perjuicio a dicha organización, a sus miembros o a ambos. Pueden clasificarse en conductas contraproductivas hacia la organización (en adelante CWB-O) o hacia las personas (en adelante CWB-P). Ejemplos de CWB-O son conductas como robar, sabotear los objetivos de la organización o su correcto funcionamiento, o hacer el trabajo mal de manera intencionada. Otras como insultar y agredir a compañeros, iniciar rumores o retrasar el trabajo propio para que otros lo hagan, constituyen CWB-P. En definitiva, el concepto de conducta contraproductiva es un paraguas bajo el que se puede encontrar un gran abanico de actuaciones, tan variado como contextos organizacionales y puestos de trabajo existen, mientras dichas actuaciones sean intencionadas y tengan un carácter doloso (Bennett y Robinson, 2000; Cohen, 2016).

Claramente, muchas de estas conductas pueden contribuir, e incluso provocar de manera directa, un incremento de los riesgos laborales, y, por tanto, también de accidentes derivados de los mismos. Entre ellos, además de los accidentes y lesiones físicas externas y fácilmente detectables que se pueden producir a causa de agresiones directas, cabe destacar los riesgos psicosociales a los que pueden quedar expuestos los trabajadores que interactúan con este tipo de compañeros. Este tipo de riesgos quedan bajo el deber de protección que el empresario tiene para con sus trabajadores, y lo podemos ver en preceptos como el artículo 14.1 de la LPRL, en el que se manifiesta que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, y unido a esto: “[...] el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores [...]” (p. 16). Ante esto, es necesario tener en cuenta que las afecciones psicológicas no son consideradas formalmente como accidentes laborales ni como enfermedades profesionales, sino que suelen formar parte de la categoría de “enfermedad de trabajo”, explicada en apartados anteriores de este TFG. Aun así, la jurisprudencia ha originado supuestos en los que dichas afecciones sí han sido consideradas como accidentes y enfermedades profesionales de pleno derecho, siendo esta doctrina cada vez más frecuente y acercando a la realidad la posibilidad de que las afecciones psicológicas causadas por el trabajo sean consideradas como tal. Todo ello, teniendo en cuenta que la lista oficial de accidentes es una lista abierta y que las afecciones psicológicas son capaces de manifestarse y de generar afecciones a nivel físico, siendo comunes los problemas gastrointestinales y cardiovasculares, entre otros; afecciones que sí son consideradas como profesionales, en caso de demostrarse el nexo con la relación laboral (Vallejo et al., 2020).

Una vez se ha establecido que las CWB pueden contribuir en gran medida a incrementar los riesgos en el trabajo y generar accidentes y enfermedades profesionales, es hora de determinar la relación que los rasgos de personalidad oscura tienen con la incurrancia en dichos comportamientos.

A pesar de que también gran parte de los estudios sobre CWB han estado orientados al modelo de los Cinco Grandes, en la última década se ha dado un interés creciente por la observación focalizada de la Tríada Oscura en el contexto organizacional, en el que están contenidas las CWB. Wu y LeBreton (2011) realizan una revisión de la literatura con el fin de poner de manifiesto la posible relevancia que el estudio de la personalidad oscura podría tener a la hora de predecir y entender mejor dichas conductas en el ámbito laboral y, sobre todo, para promover futuras investigaciones sobre esta relación. En el mismo año se publica un estudio meta-analítico (O'Boyle, Forsyth, Banks y McDaniel, 2011), cuyo objetivo fue estudiar si existía un vínculo relevante entre los rasgos oscuros de personalidad y los comportamientos no deseados en relaciones interpersonales en contextos organizacionales. Se emplearon dos aproximaciones: la primera, en la que estudió como afectaba la Tríada al (buen) desempeño laboral y una segunda, en la que se estudiaba la relación de ésta con las CWB. Con un muestra total de 2.397 individuos, determinaron que los tres rasgos

oscuros estaban positivamente relacionados con las CWB, destacando, aun así, que era preciso realizar investigaciones más focalizadas en la Tríada y que los resultados podrían ser contradictorios por la influencia de otras variables en la relación, como las diferentes facetas de los rasgos, que muchas veces quedan perdidas en las medidas generales; la cultura organizacional; las características del puesto; la autonomía con la que los trabajadores cuentan para realizar sus tareas o su posición jerárquica dentro de la organización y el centro de trabajo (O'Boyle et al., 2011).

Preocupaciones e indicaciones similares destacan en revisiones como la elaborada por Schyns (2015), en la que se manifiesta la necesidad de realizar investigaciones que observen los rasgos de la Tríada por facetas, de forma más concisa, aunque se reconoce su relevancia a la hora de estudiar resultados y comportamientos negativos en contextos laborales. Además, sugiere que es preciso ir más allá de los rasgos de personalidad oscura y encontrar variables culturales y organizacionales que influyen en éstos y que, por tanto, actúan como moderadores entre los componentes de la Tríada y la incurrencia final en CWB.

Otros estudios recientes, esta vez empíricos, buscan relacionar las CWB con el modelo *Big Five*, como ya es frecuente (Ferreira y do Nascimento, 2016), pero algunos de ellos también introducen de forma específica los rasgos de la Tríada (DeShong, Grant y Mullins-Sweatt, 2015), e incluso llegan a observar las asociaciones entre las conductas contraproductivas y el sadismo, con el que también se encuentra una relación positiva (Miller, 2017). Los estudios sobre el modelo *Big Five* concluyen de la misma manera que las investigaciones sobre comportamientos arriesgados: Amabilidad y Responsabilidad tienen una notable relación negativa con las CWB, mientras que los estudios sobre la Tríada muestran que los tres rasgos que la componen son predictores de ellas (LeBreton, Shiverdecker y Grimaldi, 2018).

En definitiva, y a modo de recapitulación, sabiendo que puntuaciones bajas en Amabilidad y Responsabilidad se relacionan consistentemente con comportamientos arriesgados y conductas contraproductivas, y sabiendo que éstas a su vez pueden influir o incluso causar directamente accidentes y enfermedades laborales, se puede deducir que, efectivamente, existe un vínculo predictor entre ellas. Además, ambas dimensiones se relacionan indudablemente con los tres rasgos que componen la Tríada, por lo que la misma conclusión se puede extrapolar a ellos. Esto queda también demostrado en la literatura que hace referencia directa a la personalidad oscura en relación con las CWB y con los comportamientos indeseables en el contexto organizacional en general, investigaciones en las que este vínculo ha quedado evidenciado empíricamente.

5. Discusión

Una vez ha quedado claro que las puntuaciones altas en rasgos de personalidad oscura en trabajadores pueden incrementar la accidentabilidad laboral, es necesario ver de qué manera puede ser este conocimiento enfocado de cara a investigaciones futuras y cómo puede ser aplicado y empleado con el fin de reducir de manera efectiva los accidentes laborales. Para ello, primero tendrá que suplirse la necesidad de nuevas investigaciones que relacionen ambas variables de manera específica. Algunas de las dificultades que hay que superar para ello ya se han manifestado en apartados anteriores de este TFG: para empezar, la diversidad de supuestos que podemos encontrar dentro de la accidentabilidad laboral hace que la recogida de datos en este ámbito y su posterior estudio y comparación sean tareas complejas. Factores como la cultura y la legislación de cada territorio y sector son los que dan origen a tan variada realidad, y han de ser tenidos en cuenta. De esta manera, sería recomendable que los estudios se realizaran a niveles relativamente localizados y delimitados, pero consiguiendo a la vez muestras significativas. Aunque estas condiciones se den, de cara a la metodología de la investigación, puede resultar complicado encontrar participantes dispuestos a hacer declaraciones o a contestar preguntas sobre su experiencia previa con accidentes

laborales o su participación directa o indirecta en ellos. Incluso puede ocurrir que sus respuestas no sean válidas por puro desconocimiento; por ejemplo, que no reconozcan ciertos incidentes como accidentes laborales, y, por tanto, ofrezcan respuestas incorrectas o incompletas debido a ello. Adicionalmente, aun cuando los métodos de recogida de datos empleados son anónimos, factores como la deseabilidad social pueden seguir influenciando las respuestas y disminuyendo su validez. En definitiva, no existe una forma estándar de medir la accidentabilidad laboral como variable a nivel global que no pase por hacer estudios previos del sector específico que queremos observar (ya sea de actividad, territorial o en centros de trabajo concretos) y su estudio puede plantear dificultades a la hora de obtener muestras significativas y resultados válidos.

Esta cuestión puede plantear más dificultades cuando se pone en relación con la personalidad oscura. Es cierto que para evaluarla se cuenta ya con herramientas estandarizadas, cuya validez y fiabilidad han sido probadas, pero el contenido de las mismas puede producir rechazo en contextos organizacionales, especialmente cuando se quiere establecer su relación con la accidentabilidad laboral: puede surgir en los participantes un temor por las consecuencias que sus respuestas puedan suponer para su carrera profesional o su situación laboral presente y futura. De nuevo, asegurar que los datos van a ser recogidos y tratados de forma anónima puede no ser suficiente para evitar obstáculos en este sentido. En definitiva, tanto la participación como la validez de las respuestas obtenidas podrían quedar comprometidas.

Una vez se consiga llevar a cabo investigaciones significativas que demuestren, de forma clara y consistente, la relación entre rasgos de personalidad oscura y accidentabilidad laboral, también es necesario preguntarse qué se debe hacer con ese conocimiento, dónde y cómo puede aplicarse de manera efectiva para reducir los accidentes laborales, entender los diferentes fenómenos y antecedentes personales que pueden influir en su ocurrencia y mejorar de manera general la gestión de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, sería recomendable plantearse en qué etapa de la relación laboral pueden ser estudiados y cuantificados los rasgos de personalidad oscura. Por ejemplo, atendiendo al carácter proactivo que la prevención de riesgos debe tener (Osca Segovia y López-Araújo, 2017; Vallejo et al., 2020), podría ser conveniente aplicar cuestionarios como la SD4 o la DD durante procesos de selección de personal, de igual manera que se emplean cuestionarios y preguntas del modelo *Big Five*. Por otro lado, procedimientos similares se pueden aplicar a la plantilla existente de una empresa, con el fin de determinar si la presencia de puntuaciones altas es notable y en qué medida se debe esto tomar en cuenta a la hora de gestionar la prevención en el centro de trabajo correspondiente. De nuevo, esto puede crear reticencias en los trabajadores relacionadas con el temor de que la información recogida pueda ser utilizada en su contra o pueda perjudicar su carrera profesional o la visión que sus superiores y compañeros tienen de ellos. Unido a esto, si un departamento de Recursos Humanos evalúa los resultados obtenidos y considera que, en vista de ellos, debe modificar o introducir nuevas medidas preventivas que afecten a variables organizacionales o a la planificación del trabajo, en definitiva, medidas que los trabajadores han de conocer y aplicar, y que pueden alterar su forma de trabajar e incluso las tareas a desempeñar, deberían hacer a estos trabajadores partícipes de los resultados del estudio que sea llevado a cabo, informándoles sobre el procedimiento seguido y el significado y la importancia de los resultados hallados. Las personas encargadas de esta tarea deberían contar con la formación y los conocimientos y competencias adecuadas para trasladar esta información de manera objetiva y correcta, y ser capaz de gestionar las reacciones de los trabajadores y responder a sus posibles dudas o preocupaciones al respecto. Para personas con un nulo conocimiento sobre personalidad oscura puede resultar alarmante saber que en su entorno existen compañeros con altas puntuaciones en este tipo de rasgos o incluso, averiguar que son ellos mismos los que puntúan alto en ellos. En definitiva, introducir el estudio de rasgos de personalidad oscura en el ámbito organizacional y relacionarlo con la implementación de medidas preventivas puede ser un proceso largo y muy costoso en

muchos sentidos: el correcto análisis de los datos y su interpretación puede llevar mucho tiempo y requerir una gran cantidad de recursos y dedicación, así como conocimientos muy específicos en la materia.

Por otro lado, también sería conveniente tener en consideración posibles implicaciones legales que los rasgos de personalidad oscura puedan suponer en relación con la accidentabilidad laboral. Una de estas implicaciones bien podría pasar por la aplicación del artículo 25 de la LPRL. En este precepto se introduce el concepto de “trabajador especialmente sensible” y se describe como personas para las cuales el empresario debe aportar protección específica debido a que “por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo” (p. 22). Ciertamente, una alta puntuación en los rasgos de personalidad oscura podría incluirse dentro de la categoría de “características personales”, debido a las cuales estos trabajadores pueden verse más afectados por riesgos debido a su incurrancia en CWB o en comportamientos poco seguros, como ya se ha visto en apartados anteriores de este TFG. En este caso, es el mismo artículo 25 el que indica que este tipo de empleados deben ser apartados de puestos en los que la presencia de este tipo de características personales pueda suponer una situación de peligro, tanto para ellos, como para el resto de personas de su entorno.

En cualquier caso, antes de todo ello, nuevos estudios deben ser desarrollados con el fin de analizar de manera más profunda la relación entre ambas variables: la personalidad oscura y la accidentabilidad laboral. Muchos autores ya mencionados en este TFG han dado indicaciones y sugerencias futuras en sus trabajos de cómo esto debería llevarse a cabo, pasando la mayoría de estas indicaciones por un estudio detallado de las facetas que constituyen cada rasgo de personalidad oscura y una mayor atención sobre variables organizacionales y del puesto, como la autonomía con la que el empleado cuenta a la hora de desempeñar sus funciones o su posición jerárquica dentro de la organización o su centro de trabajo específico. Por último, y como ya he mencionado al inicio de este apartado, es recomendable que estos estudios se lleven a cabo en muestras muy definidas y localizadas con el fin de evitar que la gran diversidad de supuestos y realidades legislativas y culturales que rodean a la accidentabilidad laboral influyan en la validez y en la fiabilidad de dichos estudios. Con ello, cabe mencionar que en España las investigaciones dedicadas a esta cuestión son pocas en comparación con su ya escasa presencia global, aunque se pueda observar un interés creciente por la personalidad oscura en el ámbito organizacional, siendo sin duda previsible un incremento del número de trabajos en este campo.

Aún con todo, no se puede esperar que la Psicología Organizacional solucione o de respuesta a carencias básicas en relación a incumplimientos legislativos por parte de las diferentes empresas que estén interesadas en el estudio de los rasgos de personalidad oscura como variables predictoras de la accidentabilidad laboral. Aunque este campo de investigación pueda influir en el futuro en la creación de preceptos legislativos o pueda originar nuevas líneas doctrinales, como se ha dado en el caso del suicidio, el cumplimiento legal pleno tiene que ir siempre por delante y contar con la máxima prioridad.

6. Conclusiones

Los rasgos de personalidad oscura pueden usarse de manera consistente para predecir la accidentabilidad laboral, aunque hasta el momento los trabajos que han estudiado los accidentes en el lugar de trabajo han empleado mayoritariamente el modelo *Big Five*. La relación entre los rasgos de la Tríada Oscura y la accidentabilidad laboral puede ser demostrada gracias al estrecho vínculo que existe entre ésta y el modelo *Big Five*, ampliamente estudiado. Adicionalmente, existen algunos estudios específicos sobre los rasgos de personalidad oscura en este campo, pero son escasos y necesitan ser ampliados y planteados desde diferentes enfoques y teniendo en cuenta otras variables organizacionales, culturales y del puesto. En los

últimos años, se ha dado un interés creciente por estudiar la relación entre ambas variables, por lo que se prevé la publicación de nuevos estudios en esta dirección, estudios que podrán permitir la aplicación de los resultados obtenidos de manera efectiva al ámbito de los Recursos Humanos y finalmente, a la prevención de riesgos y accidentes laborales. Aun así, es necesario tener claro que el cumplimiento estricto de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener prioridad máxima, y que disciplinas como la Psicología Organizacional no pueden suplir las carencias y los errores que las empresas cometen en este sentido.

7. Referencias

- American Psychiatric Association. (1978). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-III*. APA Press.
- Ames, D. R., Rose, P., y Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality, 40*(4), 440-450. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.03.002>
- Ashton, M. C., y Lee, K. (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*(2), 150-166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., y Lee, K. (2008). The HEXACO model of personality structure. En G. J. Boyle, G. Matthews, y D. H. Saklofske (Eds.), *Handbook of Personality Theory and Testing: Volume 2: Personality Measurement and Assessment* (pp. 239-260). Sage.
- Ashton, M. C., y Lee, K. (2008). The HEXACO Model of Personality Structure and the Importance of the H Factor. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(5), 1952-1962. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x>
- Baumeister, R. F., y Campbell, W. K. (1999). The Intrinsic Appeal of Evil: Sadism, Sensational Thrills, and Threatened Egotism. *Personality and Social Psychology Review, 3*(3), 210-221. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_4
- Benet-Martínez, V., y John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729-750. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.3.729>
- Bennett, R. J., y Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Beus, J. M., Dhanani, L. Y., y McCord, M. A. (2015). A Meta-Analysis of Personality and Workplace Safety: Addressing Unanswered Questions. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 481-498. <https://doi.org/10.1037/a0037916>
- Book, A., Visser, B. A., Blais, J., Hosker-Field, A., Methot-Jones, T., Gauthier, N. Y., Volk, A., Holden, R. R., D'Agata, M. T. (2016). Unpacking more "evil": What is at the core of the dark tetrad? *Personality and Individual Differences, 90*, 269-272. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.009>
- Buckles, E. E., y Paulhus, D. L. (2013). *Comprehensive assessment of sadistic tendencies*. Unpublished measure, University of British Columbia, Vancouver, Canada.
- Buckles, E. E., Jones, D. N., y Paulhus, D. L. (2013). Behavioral Confirmation of Everyday Sadism. *Psychological Science, 24*(11), 2201-2209. <https://doi.org/10.1177/0956797613490749>
- Carpintero, H. (2017). History of Organizational Psychology. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.39>
- Christie, R., y Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press.
- Clarke, S., y Robertson, I. (2008). An Examination of the Role of Personality in Work Accidents Using Meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review, 57*(1), 94-108. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00267.x>
- Clarke, S., y Robertson, I. T. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 355-376. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>

- Cleckley, H. M. (1941). *The Mask of Sanity: An Attempt to Clarify Some Issues About the So-Called Psychopathic Personality*. Mosby.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive workbehaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Crysel, L. C., Croiser, B. S., y Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and risk behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.029>
- DeShong, H. L., Grant, D. M., y Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.001>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2020). *Inversión de la carga de la prueba*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/inversi%C3%B3n-de-la-carga-de-la-prueba>
- Emmons, R. A. (1984). Factor Analysis and Construct Validity of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48(3), 291-300. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4803_11
- Fehr, B., Samsom, D., y Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. En C. D. Spielberg, y J. N. Butcher, *Advances in Personality Assessment: Volume 9* (pp. 77-116). Erlbaum.
- Ferreira, M., y do Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Freud, S. (1957). On narcissism: an introduction (1914). En J. Strachey, *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud* (Vol. 14, pp. 67-102). Hogarth Press.
- Furnham, A., y Sherman, R. A. (2021). Dark side personality and safety-related traits. *Personality and Individual Differences*, 171, In press. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110510>
- Furnham, A., Richards, S. C., y Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- García Murcia, J. (2020). Capítulo I. El continuo desbordamiento y expansión del concepto de accidente de trabajo. En Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencia y desafíos de una protección centenaria. Tomo I* (pp. 39-60). Ediciones Laborum.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.59.6.1216>
- Grau Pineda, C., y Rodríguez Monroy, A. G. (2020). Capítulo IV. El Suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad. En Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencia y desafíos de una protección centenaria. Tomo I* (pp. 91-111). Ediciones Laborum.
- Grenyer, B. F. (2013). Historical overview of pathological narcissism. En J. S. Ogronczuk, *Understanding and Treating Pathological Narcissism* (pp. 15-26). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14041-001>
- Hare, R. D. (1980). A Research Scale for the Assessment of Psychopathy in Criminal Populations. *Personality and Individual Differences*, 1(2), 111-119. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(80\)90028-8](https://doi.org/10.1016/0191-8869(80)90028-8)
- Hare, R. D. (1985). Comparison of Procedures for the Assessment of Psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(1), 7-16. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.53.1.7>
- Hare, R. D. (1991). *The Hare Psychopathy Checklist-Revised*. Multi-Health Systems.
- Hare, R. D., Black, P. J., y Walsh, Z. (2013). The Psychopathy Checklist-Revised: Forensic Applications and Limitations. En R. P. Archer, y E. M. Wheeler, *Forensic Uses of Clinical Assessment Instruments* (pp. 230-265). Routledge.
- Hofstee, W. K., de Raad, B., y Goldberg, L. R. (1992). Integration of the Big Five and Circumplex Approaches to Trait Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(1), 146-163. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.1.146>
- Howard, M. C., y Van Zandt, E. C. (2020). The Discriminant Validity of Honesty-Humility: A Meta-Analysis of the HEXACO, Big Five, and Dark Triad. *Journal of Research in Personality*, Journal pre-proofs. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103982>

- Iberley. (15 de diciembre de 2020). *Tipos de accidente de trabajo*. <https://www.iberley.es/temas/tipos-accidente-trabajo-62920>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2019*. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST.
- John, O. P., y Srivastava, S. (1999). The Big-Five Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. En L. A. Pervin, y O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). Guilford Press.
- Jonason, P. K., y Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment, 22*(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jonason, P. K., Luevano, V. X., y Adams, H. M. (2012). How the Dark Triad traits predict relationship choices. *Personality and Individual Differences, 53*(3), 180-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.03.007>
- Jones, D. N., y Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assesment, 21*(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- LeBrenton, J. M., Shiverdecker, L. K., y Grimaldi, E. M. (2018). The Dark Triad and Workplace Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(1), 387-414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>
- Lee, K., y Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences, 38*(7), 1571-1582. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.016>
- Lee, K., y Ashton, M. C. (2009). *The HEXACO Personality Inventory-Revised: A Measure Of The Six Major Dimensions Of Personality*. <http://hexaco.org/>
- Lee, K., y Ashton, M. C. (2014). The Dark Triad, the Big Five, and the HEXACO model. *Personality and Individual Differences, 67*, 2-5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.048>
- Lilienfeld, S. O., y Andrews, B. P. (1996). Development and Preliminary Validation of a Self-Report Measure of Psychopathic Personality Traits in Noncriminal Population. *Journal of Personality Assesment, 66*(3), 488-524. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6603_3
- Lyons, M. (2019). Chapter One: Intriduction to the Dark Triad. En M. Lyons, *The Dark Triad os Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy in Everyday Life* (pp. 1-37). Academic Press.
- Mahmut, M. K., Menictas, C., Stevenson, R. J., y Homewood, J. (2011). Validating the Factor Structure of the Self-Report Psychopathy Scale in a Community Sample. *Psychological Assesment, 23*(3), 670-678. <https://doi.org/10.1037/a0023090>
- Martens, A., Kosloff, S., Greenberg, J., Landau, M. J., y Schmader, T. (2007). Killing begets killing: evidence from a bug-killing paradigm that initial killing fuels subsequent killing. *Personality and Social Psychology Bulletin, 33*(9), 1251-1264. <https://doi.org/10.1177/0146167207303020>
- McCrae, R. R., y Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., y John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McHoskey, J. W., Worzel, W., y Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(1), 192-210. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.1.192>
- Miller, J. M. (2017). The Influence of Dark Personality on Counterproductive Work Behaviors. *Thesis for Master of Science in Applied Psychology*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34488.96004>
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., y Meijer, E. (2017). The Malevolent Side of Human Nature: A Meta-Analysis and Critical Review of the Literature on the Dark Triad (Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy). *Perspectives on Psychological Science, 12*(2), 183-204. <https://doi.org/10.1177/17456916166666070>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., y McDaniel, M. A. (2011). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>

- O'Boyle, E. H., Forsyth, D., Banks, G. C., y Story, P. A. (2013). A meta-analytic review of the Dark Triad-intelligence connection. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 789-794. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2013.08.001>
- O'Meara, A., Davies, J., y Hammond, S. (2011). The Psychometric Properties and Utility of the Short Sadistic Impulse Scale (SSIS). *Psychological Assessment*, 23(2), 523-531. <https://doi.org/10.1037/a0022400>
- Osca Segovia, A., y López-Araújo, B. (2017). Capítulo 11: Accidentabilidad laboral: variables personales y de la organización. En A. L. García Izquierdo (Ed.), *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales* (pp. 329-352). Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Paulhus, D. L., y Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Paulhus, D. L., Buckles, E. E., Trapnell, P. D., y Jones, D. N. (2020). Screening for Dark Personalities: The Short Dark Tetrad (SD4). *European Journal of Psychological Assessment*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000602>
- Pineda, D., Piqueras, J. A., Galán, M., y Martínez-Martínez, A. (2021). Everyday sadism: psychometric properties of three Spanish versions for assessing the construct. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01434-y>
- Pletzer, J., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., y de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behaviour*, 112, 369-383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Plouffe, R. A., Saklofske, D. H., y Smith, M. M. (2017). The Assessment of Sadistic Personality: Preliminary psychometric evidence for a new measure. *Personality and Individual Differences*, 104, 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.043>
- Pourmazaherian, M., Baqutayan, S. S., y Idrus, D. (2017). The Role of the Big Five Personality Factors on Accident: A Case of Accidents in Construction Industries. *Journal of Science, Technology and Innovation Policy*, 3, 46-55.
- Puga, C. (2009). Ciencias sociales: un nuevo momento. *Revista mexicana de sociología*, 71, 105-131.
- Pulver, S. E. (1970). Narcissism: The Term and the Concept. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18(2), 319-341. <https://doi.org/10.1177/000306517001800204>
- Raskin, R. N., y Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Raskin, R. N., y Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.5.890>
- Roncero, M., Fornés, G., y Belloch, A. (2013). HEXACO: Una Nueva Aproximación a la Evaluación de la Personalidad en Español. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22(3), 205-217. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281935590001>
- Salgado, J. F., y Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Sánchez, R. O., y Ledesma, R. (2007). Los Cinco Grandes Factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. En J. Monjeau (Ed.), *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo* (pp. 131-160). Ediciones Universidad Atlántida Argentina.
- Saucier, G., y Goldberg, L. R. (1996). The Language of Personality: Lexical Perspectives on the Five-Factor Model. En J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* (pp. 21-50). Guilford Press.
- Schyns, B. (2015). Dark Personality in the Workplace: Introduction to the Special Issue. *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/apps.12041>
- Thibault, T. (2016). *The Dark Tetrad at Work*. Thesis Submitted to Saint Mary's University.
- Thibault, T., y Kelloway, E. K. (2020). The Dark Tetrad at Work. *Human Performance*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/08959285.2020.1802728>

- Vallejo da Costa, R., Lafuente Pastor, V., y Ayerra Duesca, N. J. (2020). Tema 1: Trabajo y Salud. El Riesgo Laboral. En R. Vallejo da Costa, V. Lafuente Pastor, y N. J. Ayerra Duesca, *Salud Laboral y Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (pp. 9-37). Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vallejo da Costa, R., Lafuente Pastor, V., y Olmos Llorente, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collinson, K. L., y Miller, J. D. (2018). Differences Among Dark Triad Components: A Meta-Analytic Investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101-111. <https://doi.org/10.1037/per0000222>
- Williams, K. M., y Paulhus, D. L. (2004). Factor structure of the Self-Report Psychopathy scale (SRP-II) in non-forensic samples. *Personality and Individual Differences*, 37(4), 765-778. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.11.004>
- Wu, J., y LeBrenton, J. M. (2011). Reconsidering the Dispositional Basis of Counterproductive Work Behaviour: The Role of Aberrant Personality. *Personnel Psychology: The Study of People at Work*, 64(3), 593-626. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01220.x>