

Nueva escala para evaluar cómo afrontan ambos colectivos

TRABAJADORES AUTÓCTONOS E INMIGRANTES ANTE LA PREVENCIÓN

La presencia creciente de inmigrantes en el mundo laboral en España es un desafío para la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) al coexistir en el trabajo diferentes culturas y actitudes hacia esta disciplina. El artículo propone las actitudes hacia la PRL como un factor clave en la prevención, con una escala para medir dichas actitudes validada en una muestra de trabajadores inmigrantes y autóctonos. Finalmente, se comentan las diferencias entre ambos colectivos y se plantean desarrollos en esta línea de trabajo.

La inmigración ha experimentado un rápido desarrollo en España, situándose a la cabeza de los países europeos receptores. Los datos y estadísticas avalan este desarrollo, mostrando el incremento de personas inmigrantes de diferentes procedencias (Izquierdo, 2004). Este crecimiento, que continuará al alza al menos hasta el año 2010 (INE, 2005), va acompañado de un descenso en el desempleo causado por la incorporación de las personas inmigrantes al mercado de trabajo (CES, 2006). A pesar de algunas críticas realizadas a este hecho como el descenso de los salarios, la insostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones y la hipotética problemática de la «segunda generación de inmigrantes», el balance final de la inmigración, según Puyol (2005), es ventajoso para la sociedad española y existen una serie de mecanismos para que lo siga siendo en los años venideros.

Por **PEDRO JOSÉ RAMOS VILLAGRASA**, LICENCIADO EN PSICOLOGÍA POR LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO Y **DR. ANTONIO LEÓN GARCÍA-IZQUIERDO**, PROFESOR DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO.

los riesgos en el ámbito laboral



EL PROCESO DE ACULTURACIÓN Y RIESGOS ASOCIADOS

Estudiar la inmigración desde una perspectiva psicosocial supone considerar al individuo, pero también al ambiente que le rodea. La persona inmigrante, desde que llega al país receptor, se ve envuelta en un

proceso de transición que exige un cambio de todas sus facetas: personal, familiar, social, jurídica, laboral, etc. Esta demanda de cambio y adaptación se traducirá en un proceso denominado aculturación, pero también en la posible aparición de riesgos a su salud, como el estrés.

La aculturación hace referencia al proceso de contacto entre dos grupos culturales, lo que genera cambios en los múltiples ámbitos de la vida. Sin embargo, la aculturación también forma parte de una experiencia individual de las personas, conociéndose ésta como aculturación →

psicológica, y, como dicen Navas et al. (2004, pág.41), «implica una serie de cambios en actitudes, comportamientos, modos de vida, valores e identidad, entre otros». Berry (1990) ha sobrepasado la perspectiva inicial centrada exclusivamente en el inmigrante para dar lugar a una concepción que asume que la aculturación afecta a ambas culturas, la de origen y la receptora.

Pero debe considerarse que este proceso conlleva no sólo encontrarse con valores y formas de pensar diferentes en to-

quienes entienden que el estrés no sólo depende de la situación que lo causa, sino también de los recursos de la persona (resistencia personal, existencia de una red de apoyo, etc.) con los que afrontar la situación estresante y adaptarse a ella.

El estrés por aculturación tiende a prolongarse en el tiempo y tiene las siguientes características (Berry, 1997): sentimiento de pérdida por el desarraigo cultural y reducción significativa en su red de apoyo social; incremento de la tensión psicobiológica a causa del esfuerzo de adaptación;

tendemos que no es conveniente desligarlo del trabajo. Los inmigrantes que llegan a España vienen, por lo general, en busca de trabajo o para reunirse con sus familiares que trabajan en este país (Martínez, García-Ramírez y Martínez, 2005). Así, encontramos que el trabajo constituye un valor central en la inmigración en España y, por tanto, una fuente de estrés adicional para la persona, pero también tiene implicaciones para la organización en la que trabaja.

Cada cultura de procedencia conlleva



dos los aspectos de la vida; para la persona inmigrante supone vivir en una sociedad donde ese contraste se da constantemente, y eso repercute sobre ella. Entre las diferentes repercusiones, encontramos la posibilidad de padecer algún riesgo para su salud, destacando especialmente el estrés por aculturación.

■ Estrés por aculturación

El estrés por aculturación fue propuesto por Berry (1990). Específicamente éste se enmarca dentro del paradigma de estrés y adaptación de Lazarus y Folkman (1984),

sentimiento de pérdida de identidad y confusión de roles; percepción de rechazo por parte de la sociedad de acogida acompañado de cierto rechazo por parte del inmigrante hacia la sociedad que lo acoge; dificultades para predecir el entorno, y para desenvolverse de forma efectiva por falta de competencias, así como sentimientos de impotencia.

■ Implicaciones para el ámbito laboral

Una vez descrita la influencia del proceso de inmigración sobre la persona, en-

una forma de entender e interpretar la realidad (Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2006), así como un conjunto de actitudes y costumbres referidas, entre otros aspectos, al mundo laboral. Como consecuencia de la inmigración, coexisten ahora en el lugar de trabajo personas que pueden no sólo tener idiomas distintos, sino culturas muy diferentes respecto a los autóctonos (trabajadores originarios del mismo país en el que viven) que es necesario tener en cuenta a la hora de realizar algún tipo de intervención sobre los trabajadores.

Si, por ejemplo, tratamos de fomentar que los trabajadores de una empresa utilicen los Equipos de Protección Individual (EPIs) pero parte de ellos pertenecen a una cultura que considera que los accidentes ocurren por alguna causa sobrenatural como el destino o la magia, entonces tenderán a minusvalorar la protección que tales equipos pueden proporcionarles. Este ejemplo nos da una idea de lo importante que es considerar la influencia de la cultura en todos los ámbitos de la vida, por lo que cualquier intervención dirigida a facilitar ese proceso de adaptación del inmigrante al mundo laboral deberá tener en cuenta este aspecto y, más específicamente, sus actitudes hacia el trabajo, la seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las actitudes se definen como «predisposiciones a responder a alguna clase de estímulo con ciertas clases de respuesta» (Rosenberg y Hovland, 1960, pág.3), y son necesarias para las personas por servir a un amplio número de funciones (Palacios, 2005). Las actitudes no son algo innato, sino que se conforman a lo largo de la vida del individuo, pero también cambian o se consolidan según sea la experiencia y los conocimientos de la persona. Esto implica dos cosas para las actitudes hacia la PRL: por una parte, que los elementos previos a la llegada del trabajador a la organización, como su cultura de procedencia y sus vivencias anteriores van a configurar su actitud hacia la PRL pero también, que ésta puede verse alterada por la vivencia de la persona en su lugar de trabajo, esto es, se puede intervenir sobre las actitudes.

Según Rosenberg y Hovland (1960), las actitudes tienen tres componentes: cognitivo, emotivo y conductual. El primero de ellos, el componente cognitivo, hace referencia a las creencias relevantes sobre

El inmigrante, desde que llega al país receptor, se ve envuelto en un proceso de transición que exige un reajuste de todas sus facetas: personal, familiar, social, jurídica, laboral, etc.

el objeto de actitud (por ejemplo, creer que existen o no riesgos para el trabajador en su centro de trabajo). El componente emotivo se refiere a los sentimientos con los que la persona relaciona el objeto de actitud (por ejemplo, asociar los riesgos laborales con el miedo a la posibilidad de sufrir un accidente), y por último, el componente conductual alude a las intenciones de actuar de determinada forma ante el objeto de actitud (por ejemplo, la determinación de tomar las precauciones necesarias ante los riesgos existentes en el lugar de trabajo). De manera conjunta, estos tres componentes dan lugar a un único constructo que sería la actitud hacia un determinado objeto. De esta forma, podemos hablar de actitudes hacia las políticas de contratación en la empresa, actitudes hacia los trabajadores temporales o

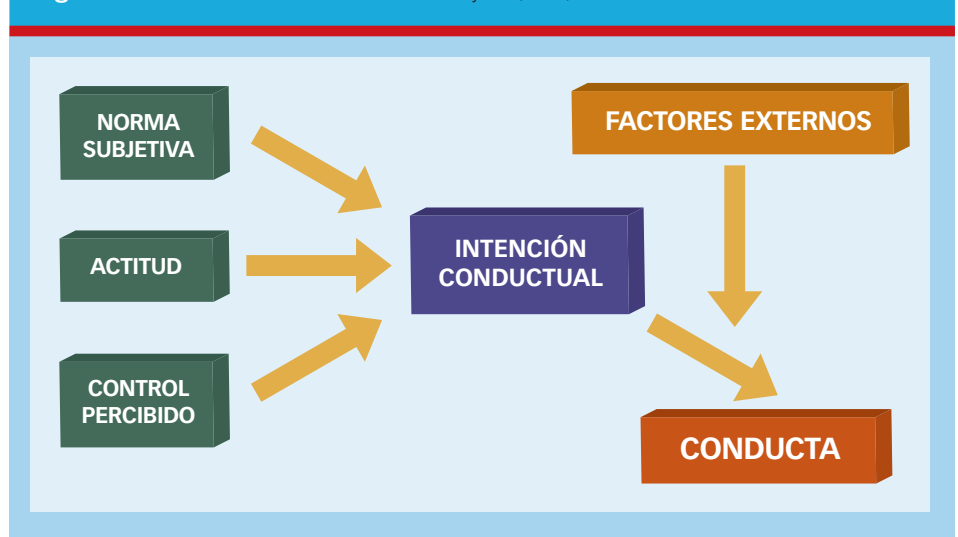
actitudes hacia la prevención de riesgos laborales, por poner algunos ejemplos.

Relación entre actitud y comportamiento

Como vemos en la figura 1, la Teoría de la Acción Planificada (Ajzen, 1991) explica la manera en que las actitudes influyen en el comportamiento de las personas. Para este autor, que a su vez se basa en una propuesta de Fishbein y Ajzen (1975), la «actitud hacia la conducta», la «norma subjetiva» y el «control percibido de la conducta» son los determinantes de la intención conductual, la cual se transformará en conducta siempre y cuando los factores externos lo permitan. [figura 1]

La «norma subjetiva» se refiere a las percepciones que tiene la persona acerca de la actitud que mantiene, pero también a cómo cree que aquellos importantes para él considerarían esa actitud y en qué medida le gustaría satisfacer las expectativas de estas personas. Los factores externos se refieren a todo aquello ajeno al individuo que puede influir sobre su intención conductual. Por último, el «control percibido de la conducta» indica en qué medida considera la persona que puede llevar a cabo la conducta. →

Figura 1. Teoría de la Acción Planificada de Ajzen (1991).



La Teoría de la Acción Planificada (TAP) es interesante por cuanto nos permite orientar una intervención en materia preventiva. Podemos intervenir sobre las actitudes de los trabajadores hacia la Prevención de Riesgos Laborales y, de esta forma, lograr influenciar no sólo ese componente de la TAP, sino también la norma subjetiva, dado que los destinatarios son el conjunto de los trabajadores y eso repercute en las reacciones que los compañeros tendrán hacia los comportamientos arriesgados en el trabajo.

Además, existen dos procesos psicosociales relacionados que permitirán una mayor efectividad a nuestra intervención: la comparación social y la disonancia cognitiva. Ambos intervienen en el cambio de actitudes a partir del comportamiento. Según Festinger (1954), una persona se compara con otras que considera similares para evaluar su propio comportamiento. Por esta razón, es previsible que si nuestra acción preventiva (p.ej., un curso de formación) logra modificar la actitud de algunos trabajadores, otros se vean motivados a adoptar comportamientos preventivos por comparación social. Cabe pensar que, al ser un cambio suscitado externamente, éste no sea permanente en el tiempo, pero el fenómeno de la disonancia cognitiva puede explicar cómo este cambio se convierte en un cambio atribuido internamente. La Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger (1957) dice que cuando una persona realiza una acción en contra de sus actitudes sufrirá un malestar (la «disonancia» entre su comportamiento y el que cree que debería haber tenido), por lo que tratará de reducirla de alguna manera, como, por ejemplo, modificando su actitud o su comportamiento. Así, si un trabajador con una actitud positiva hacia la seguridad realiza un comportamiento arriesgado podría dejar de hacerlo para reducir la disonancia.

La aculturación puede implicar diferentes repercusiones en el inmigrante, como un posible riesgo para su salud, destacando el estrés por aculturación



Actitudes hacia la prevención: concepto y medición

Entendemos que una actitud hacia la Prevención de Riesgos Laborales caracteriza a una persona que es capaz de identificar dichos riesgos, que considera importante la formación en PRL, que opina que las normas sobre seguridad existen para protegerle y, especialmente, que piensa que debe ser un agente activo en la prevención, esto es, que debe cuidar de sí misma, estar informada de los riesgos que exis-

ten en su trabajo y actuar sobre ellos en la medida de sus posibilidades.

Dada la imposibilidad de medir directamente las actitudes por ser una variable latente, es preciso recurrir a indicadores de las mismas. Los más utilizados son las escalas tipo Likert, consistentes en una serie de afirmaciones (ítems) en las que la persona que está siendo evaluada debe indicar en qué medida está de acuerdo con dicha afirmación, bien sea en una escala numérica (por ejemplo, de 1 a 5, siendo 1 el máximo desacuerdo y 5 el máximo acuerdo) o verbal (por ejemplo, «muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, muy en desacuerdo»), siendo el resultado final la suma de las valoraciones de la persona en cada una de las cuestiones que, se supone, es un indicador de la actitud. Las principales ventajas de este método radican en su fácil comprensión y en su velocidad de aplicación, mientras que su principal desventaja es que dos personas pueden obtener una misma puntuación en la escala (y por tanto tener un mismo estimador de su actitud latente) respondiendo a puntuaciones diferentes en cada ítem, aunque esto no ha evitado que el procedimiento tipo Likert se haya convertido en el más usado.

Revisando la bibliografía es posible encontrar multitud de estudios que analizan las actitudes hacia diferentes aspectos relacionados con la seguridad y la prevención. Sin embargo, encontramos la carencia de una escala de actitudes hacia la PRL que responda a las necesidades actuales: un instrumento de medida fiable y válido, realizado con una muestra real caracterizada por la diversidad cultural y de empleo, que permita así orientar la intervención en este campo. Por tanto, nuestro objetivo con esta investigación es la de construir un instrumento que cumpla con estos requisitos para facilitar la intervención sobre las actitudes en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. →

MÉTODO

■ Participantes

Los participantes en el estudio fueron un total de 380 personas residentes en el Principado de Asturias, de las cuales 174 eran inmigrantes (45,80% del total) y 206 autóctonos (54,20% del total).

Muestra de inmigrantes

En la muestra de inmigrantes la distribución por sexo fue de 60,20% mujeres y 39,80% hombres; la edad media era de 36 años con una desviación típica de 10,15. En cuanto al estado civil, el 40,60% eran solteros, el 44,80% casados, el 12,70% separados y el 1,80% viudos. Atendiendo a la cultura de procedencia, la mayor parte de los participantes eran iberoamericanos (68,40%), seguidos de europeos no comunitarios (12,60%), africanos (7,50%), europeos comunitarios (3,40%) y asiáticos (3,40%). Debe tenerse en cuenta que, al ser un estudio realizado en el año 2006, Bulgaria y Rumanía todavía no pertenecían a la Unión Europea. El 78% de las personas tenían permiso de residencia, un 4,40% en trámite y un 17,60% carecían de él.

Las razones más habituales para venir a España son la necesidad económica y la búsqueda de empleo (45%), mejorar la formación profesional (16%) y la reagrupación familiar (12%). El tiempo de residencia en España osciló entre los 2 meses y los 29 años, siendo la media de 4 años y 10 meses. Un 32% de los participantes dijeron conocer «algo» de la cultura española previamente a su llegada, mientras que un 43,80% indicaron conocerla «poco» o «muy poco» y un 21,60% «bastante» y «mucho». Un 82,10% tenían familiares o amigos en España antes de llegar; un 67,50% dijo vivir con algún miembro de su familia, aunque un 76,30% indicó que les gustaría que algún otro miembro de su familia viviese con él.

La media de años de estudio era de 12, con una desviación típica de 4,60. En

cuanto a los trabajos de los participantes, la mayor parte se dedica al cuidado de personas mayores (17,90%), limpieza (17,90%), hostelería (16,60%) y construcción (15,20%). Los ingresos netos mensuales de la unidad familiar son los siguientes: menos de 300€ (5,80%), entre 300 y 600€ (20,00%), entre 600 y 900€ (25,20%), entre 900 y 1.200€ (21,30%), entre 1.200 y 1.500€ (19,40%) y más de 1.500€ (8,40%).

Como consecuencia de la inmigración coexisten ahora en el trabajo personas de idiomas o culturas muy diferentes, que hay que considerar si se actúa sobre los trabajadores



Muestra de autóctonos

En la muestra de autóctonos la distribución por sexo fue de 57,30% mujeres y 41,30% hombres; la edad media era de 27 años con una desviación típica de 10,30. En cuanto al estado civil, el 72,80% eran solteros, el 18,90% casados, 5,80% separados y 0,50% viudos. Más de la mitad de la muestra profesaba la religión católica (53,70%), seguidos de los ateos (16,70%) y agnósticos (5,6%). Un 83,30% de la muestra dijo vivir con algún miembro de su familia.

La media de años de estudio era de 16, con una desviación típica de 5,41. En cuanto a los trabajos de los participantes, la mayor parte se dedica a la construcción (22,50%), técnico (16%), administrativo (11,20%) y operarios de máquinas y montadores (9,60%). Los ingresos netos mensuales de la unidad familiar son los siguientes: menos de 300€ (2,20%), entre 300 y 600€ (7,10%), entre 600 y 900€ (9,90%), entre 900 y 1.200€ (13,20%), entre 1.200 y 1.500€ (26,90%) y más de 1.500€ (40,70%).

■ Variables e instrumentos

Para medir las variables objeto de estudio se diseñó un cuestionario a medida en el que se incluían las escalas pertenecientes a instrumentos de medida previamente validados y contrastados, salvo en el caso del instrumento de medición de actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales, que fue desarrollado *ex profeso* para el estudio como parte de sus objetivos de investigación.

Accidentalidad. La accidentalidad, entendida como el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo, se midió preguntando a los participantes si habían tenido algún accidente en su trabajo y, en caso afirmativo, pidiendo que explicasen con sus propias palabras qué accidente fue y qué consecuencias tuvo. La respuesta era libre y se codifica- →

ron los accidentes como «leve» si no cesitó baja, «medio» si la baja fue inferior al mes y «grave» si fue superior.

Actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales. Las APRL se midieron con la escala elaborada como parte de uno de los objetivos de este estudio, compuesta de 25 ítems en escala tipo Likert con rango 4, oscilando las respuestas desde «muy en desacuerdo» (1) a «muy de acuerdo» (5). Un ejemplo de ítem es «formando a los trabajadores se evitarían los accidentes».

dado en diversos contextos europeos (Tomás, Rodrigo y Oliver, 2005). Hablaríamos realmente de percepción de clima y no de clima de seguridad puesto que la puntuación de cada participante en la variable está en función de sus propias creencias y no de una creencia compartida entre los miembros de la organización a la que pertenece. Los ítems se presentaban en escala Likert con rango 4, oscilando las respuestas desde «muy en desacuerdo» (1) a «muy de acuerdo» (5). Un ejemplo de éstos es el siguiente: «Me han mostrado cómo hacer mi trabajo de forma segura».

Estrés por aculturación. Se utilizó la versión en castellano de la escala de Alegría et al. (2004), elaborada por los propios autores pero aún no validada en España. Se compone de 9 ítems en escala tipo Likert de rango 4, oscilando entre «muy en desacuerdo» (1) y «muy de acuerdo» (5). Un ejemplo de ítem es «¿Alguna vez le han cuestionado su estado legal?».

Percepción de evitabilidad del accidente. Esta variable se refiere a en qué medida cree la persona que un accidente que ha padecido se podría haber evi-



Clima de seguridad. Este concepto alude a las percepciones compartidas por los miembros de la organización en un aspecto de la misma, en este caso la seguridad, y según Cabrera, Isla, Sánchez y Rolo (2003) se relaciona con las actitudes y los comportamientos seguros.

Se utilizaron las dimensiones de «metas y objetivos de seguridad», «comunicación» y «responsabilidad individual» (11 ítems en total) del cuestionario de clima de seguridad de Cheyne, Cox, Oliver y Tomás (1998), el cual ha sido previamente vali-

Conocimiento de normas de seguridad. Esta cuestión trata de averiguar en qué medida la persona conoce las normas de seguridad que debe seguir para realizar su trabajo de forma segura. Para obtener este dato, en el cuestionario elaborado para la investigación se pedía al participante que indicase las normas de este tipo existentes en su trabajo actual con respuesta libre, separando después a los participantes en dos categorías: los que identifican normas de seguridad y los que no.

tado. En el cuestionario se preguntaba a las personas si habían padecido un accidente (como vimos a propósito de la accidentalidad), y a todos aquellos que respondían afirmativamente se les preguntaba si creían que podría haberse evitado y de qué forma, siendo estas dos últimas cuestiones las que se usaron para medir la percepción de evitabilidad del accidente, ambas en respuesta libre.

Percepción del riesgo. Es un concepto clave para explicar las conductas de ries-

Tabla 1. Estadísticos descriptivos.

Variables	Media	Desviación típica	Mediana	Moda	Rango
Accidentalidad	0,25	0,44	0	0	1
Actitudes hacia la PRL	37,78	6,71	37	34*	40
APRL (Autocuidado)	11,41	2,51	11	11	12
APRL (Información)	15,73	4,03	16	17	20
APRL (Externalidad)	10,64	3,07	10	10	16
Clima de seguridad	38,54	8,96	39	39	40
Conocimiento de normas de seguridad	0,70	0,46	1	1	1
Estrés por aculturación	24,30	6,47	24	21	29
Percepción de evitabilidad del accidente	0,87	0,33	1	1	1
Percepción de riesgo	0,82	0,38	1	1	1

* Existen varias modas, se muestra el menor de los valores
n = 376

go de las personas y está determinado por la cultura del individuo. En el ámbito del trabajo, se considera que tomar en cuenta la percepción del riesgo puede ser útil para la prevención (Morrow y Crum, 1998). Podemos suponer que una persona con una actitud favorable hacia la Prevención de Riesgos Laborales será capaz de detectar de manera más adecuada los riesgos en su trabajo frente a una persona con una actitud desfavorable.

La percepción de riesgo varía en cada persona y respecto a cada puesto de trabajo, por lo cual es difícil encontrar instrumentos de medida apropiados para una muestra que no se limite a un único tipo de trabajo. Para evaluar esta variable se solicitó a los participantes que indicaran diferentes riesgos existentes en su trabajo con respuesta libre y posteriormente se distinguieron las respuestas en dos categorías: personas que identifican riesgos en su trabajo y personas que no.

■ Procedimiento

La investigación tiene un diseño transversal en dos fases, realizándose la recogida de datos por medio de la colaboración de diversas organizaciones públicas, así como de distintas asociaciones y entidades que trabajan en el Principado de Asturias con el colectivo inmigrante y con au-

tóctonos con un perfil semejante al de aquéllos. En todos los casos, las entidades colaboradoras facilitaban la realización de la entrevista en su propio espacio (fase 1) o hacían llegar los cuestionarios a los participantes, los cuales los cumplimentaban de forma individual y anónima (fase 2).

Como hemos mencionado, el diseño de la investigación comprende dos fases. La fase 1 consistió en la realización de entrevistas semiestructuradas individuales y en grupo a trabajadores inmigrantes de diferentes sectores y representativos de las culturas de procedencia principales para conocer su opinión sobre el trabajo en general y sobre la Prevención de Riesgos Laborales en particular. Después se realizó un análisis del discurso de las entrevistas en el que se seleccionaron frases adecuadas para conformar ítemes de

Una actitud hacia la PRL caracteriza a una persona capaz de identificar los riesgos, que cree importante la formación y que opina que las normas de seguridad existen para protegerle

la escala de actitudes hacia la PRL. Las frases seleccionadas fueron analizadas siguiendo el método Delphi por un grupo de seis expertos en PRL, escogiéndose los ítemes que fueran seleccionados por todos ellos e integrándose en el cuestionario que sería utilizado en la segunda fase de la investigación.

La fase 2 de la investigación consistió en la aplicación del cuestionario a la muestra de inmigrantes y autóctonos. Los resultados del cuestionario fueron analizados con el programa S.P.S.S. versión 13.0. para Windows, realizando un análisis descriptivo de las variables, un análisis de fiabilidad y factorial exploratorio de la escala de actitudes hacia la PRL, así como un análisis de las correlaciones de la escala con otras variables. Las diferencias entre el colectivo de autóctonos e inmigrantes se comprobaron por diferencia de medias. Se asumió una potencia estadística del 80%.

RESULTADOS

■ Análisis descriptivo

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de todas las variables estudiadas que se presenta en la tabla 1. Asimismo, se analizó la normalidad de las variables por medio de la asimetría, curtosis y pruebas de Kolmogorov-Smirnov →

Tabla 2. Ítems de la escala de actitudes hacia la PRL ($\alpha=0,65$).

Nº de ítem	Media	Desviación típica	Correlación ítem total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa si se elimina el elemento
1	2,17	1,39	0,22	0,15	0,64
2	3,52	1,23	0,35	0,22	0,62
3	3,29	1,34	0,32	0,19	0,62
4	3,49	1,37	0,23	0,12	0,64
5	2,63	1,31	0,32	0,16	0,62
6	2,66	1,30	0,27	0,15	0,63
7	3,48	1,21	0,42	0,26	0,60
8	3,27	1,22	0,38	0,18	0,61
9	2,36	1,11	0,29	0,18	0,63
10	2,97	1,14	0,22	0,08	0,64
11	3,86	1,09	0,25	0,26	0,63
12	4,07	1,03	0,21	0,31	0,64

n = 376

Tabla 3. Autovalor, porcentaje de varianza y porcentaje acumulado.

Factor	Nombre del factor	Autovalor	Porcentaje de la varianza	Porcentaje acumulado
1	Autocuidado	2,52	16,29%	16,29%
2	Información	1,69	15,40%	31,68%
3	Externalidad	1,28	14,12%	45,81%

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0,70
Prueba de esfericidad de Bartlett: 537,09 (significativo al 99,9%)

y de Shapiro-Wilk. Los resultados muestran que las variables empleadas son adecuadas para el uso investigador. [tabla 1]

■ Análisis de fiabilidad

El análisis de la fiabilidad por el método alfa (α) de Cronbach sirvió para depurar la escala basándonos en la correlación entre el elemento y el total de la escala y en el cambio en el propio alfa si se eliminaba cada elemento. Se obtuvo una escala de 12 ítems con un $\alpha=0,65$, lo que quiere decir que un 65% de la varianza es atribuible a los sujetos y no a otros aspectos como la situación o el error de medida. La escala, junto con sus instrucciones de aplicación, se presenta en el apéndice I.

La eliminación de cualquiera de estos doce ítems no supondría una mejora en la fiabilidad, por lo que se tomaron los 12

ítems como la escala final. La tabla 2 presenta la media y desviación típica para cada uno de los ítems, así como la correlación del ítem con el total, la correlación múltiple al cuadrado y la mejora en alfa si se eliminase el elemento. [tabla 2]

También se realizaron las pruebas T² de Hotelling para comprobar la igualdad de medias entre elementos de la escala y la prueba de no aditividad de Tukey para descartar qué parte de la variación residual de la escala puede ser atribuida a la relación proporcional o multiplicativa entre elemento y casos, lo que además incrementa la varianza de error estimada.

■ Análisis de la estructura factorial

Para estudiar la dimensionalidad de la escala se efectuó en primer lugar un análisis factorial exploratorio de componen-

tes principales con rotación Varimax con Kaiser. Previamente a los análisis se realizaron dos pruebas: la Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), para comprobar si los ítems tienen factores comunes, y la de esfericidad de Barlett, para descartar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones sea una matriz identidad. El resultado de la prueba KMO fue de 0,70, lo que según los criterios del propio Kaiser es un índice «mediano» (la zona de rechazo se encuentra en resultados inferiores a 0,50); los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett nos hacen rechazar la hipótesis nula, lo que indica que la realización del análisis factorial es apropiada, como vemos en Hair, Anderson, Tatham y Black (1999).

Los criterios para establecer el número de factores fueron los siguientes: autovalores superiores a 1 y varianza explicada por factor superior al 10%, estableciendo el punto de corte para la permanencia de los ítems en un factor en 0,40, lo que según Hair et al. (1999) supone que al menos el 16% de la varianza de la variable es explicada por el factor, siendo propuesto por los propios autores un punto de corte de 0,30 como el mínimo para que un ítem forme parte de un factor. [tabla 3]

En los resultados, que pueden verse en la tabla 3, encontramos tres factores

que explican conjuntamente un 45,81% de la varianza total. El primer factor, compuesto por los ítems 1, 2, 3, 4 y 8, explica un 16,29% de la varianza y hace referencia al «autocuidado», entendido como interés hacia la vigilancia personal de la salud, responsabilidad individual en la PRL, así como el criterio para estimar los riesgos en determinados trabajos. El segundo factor está compuesto por los ítems 7, 11 y 12 y explica el 15,40% de la varianza, siendo un factor referido a la «información», esto es, la importancia que da la persona a la formación en materia preventiva, al conocer los riesgos existentes en el trabajo y la forma de prevenir los accidentes. Por último, el tercer factor, compuesto por los ítems 5, 6, 9 y 10, explica un 14,12% de la varianza, con un contenido relacionado con la «externalidad» de los riesgos laborales, entendida como la opinión de que la prevención debe ser realizada por terceros, que los accidentes se deben a causas no personales o porque otros no dieron la información necesaria.

■ Análisis de la validez

Dentro de la validez debemos distinguir entre validez de contenido, referida a que la escala «constituye una muestra adecuada y representativa de los contenidos que se pretende evaluar con él» (Muñiz, 1992, pág.151), validez de constructo, entendida como la garantía de que la escala representa el constructo psicológico que deseamos estimar (en nuestro caso, las actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales), y por último, la validez predictiva, es decir, si nuestra escala predice las actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales. En este estudio nos hemos centrado en garantizar la validez de contenido para la elaboración de la escala, puesto que tanto la validez de constructo como la predictiva requieren de evidencia empírica (Muñiz, 1992) de la que no dispo-

níamos al tratarse de un instrumento elaborado dentro de los propios objetivos de la investigación.

Podemos justificar que la escala posee validez de contenido por el método empleado por su construcción. En primer lugar, los ítems fueron extraídos de entrevistas a los propios trabajadores en comentarios realizados a propósito de sus opiniones sobre la Prevención de Riesgos Laborales para que después un



Falta una escala de actitudes hacia la PRL que responda a las necesidades actuales: un instrumento de medida fiable que permita orientar la intervención en este campo

grupo de expertos seleccionara los ítems que considerara idóneos para la escala.

■ Análisis de las correlaciones con otras variables

Para conocer qué relaciones existen entre la escala de Actitudes hacia la PRL (APRL) y otras variables relacionadas con el ámbito laboral calculamos sus correlaciones. Es importante tener en cuenta que las correlaciones fueron calculadas por medio del coeficiente de correlación de Pearson, salvo aquellas en las que una de las variables fuera dicotómica, en cuyo caso se utilizó la biserial-puntual. Además, para respaldar la estructura factorial encontrada, se incorporaron las puntuaciones finales en cada una de las dimensiones de la escala de Actitudes hacia la PRL. [tabla 4]

Como se aprecia en la tabla 4, las APRL correlacionan significativamente con «comunicación» ($r=0,21$, $p<0,01$), «responsabilidad individual» ($r=0,23$, $p<0,01$) y «clima de seguridad total» ($r=0,20$, $p<0,01$). En cuanto a los tres factores de la escala, encontramos relaciones significativas entre el factor «información» y «responsabilidad individual» ($r=0,24$, $p<0,01$) y «clima de seguridad total» ($r=0,14$, $p<0,05$), pero también entre el factor «autocuidado» y las variables «comunicación» ($r=0,23$, $p<0,01$), «responsabilidad individual» ($r=0,19$, $p<0,01$) y «clima de seguridad total» ($r=0,21$, $p<0,01$); el tercer factor, «externalidad», no muestra correlaciones significativas. En cuanto a las correlaciones con variables dicotómicas («conocimiento de normas», «percepción de riesgos», «accidentalidad» y «evitabilidad»), no se encontraron correlaciones significativas entre éstas y las demás variables.

■ Análisis de las diferencias entre inmigrantes y autóctonos

Con objeto de establecer diferencias entre la muestra de trabajadores inmigrantes y la muestra de trabajadores →

Tabla 4. Correlaciones entre la escala «Actitudes hacia la PRL» y otras variables.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Actitud hacia las PRL (total)	1								
2. APRL (información)	0,59**	1							
3. APRL (autocuidado)	0,76**	0,14*	1						
4. APRL (externalidad)	0,70**	0,28**	0,23**	1					
5. Clima de seguridad (metas)	0,01	0,07	0,03	-0,08	1				
6. CS (comunicación)	0,21**	0,06	0,23**	0,10	0,18**	1			
7. CS (resp. Individual)	0,23**	0,24**	0,19**	0,05	0,22**	0,58**	1		
8. Clima de seguridad	0,20**	0,14*	0,21**	0,05	0,59**	0,86**	0,76**	1	
9. Estrés por aculturación	0,16	0,11	0,07	0,15	-0,17	-0,03	-0,01	-0,11	1

* correlación significativa al 95%. ** correlación significativa al 99%.
n = 376

autóctonos, realizamos la diferencia de medias para muestras independientes con prueba de homogeneidad de Levene. Las diferencias encontradas fueron significativas en el caso de «Actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales», «autocuidado», «información», «locus de control interno» y «centralidad del trabajo». En cuanto a la direccionalidad de estas diferencias, los trabajadores inmigrantes tienden a una mayor «Actitud hacia la Prevención de Riesgos Laborales», tanto total como en sus dimensiones de «información» y «autocuidado».

A propósito de las variables dicotómicas, como vemos en la tabla 5, destaca que un mayor porcentaje de trabajadores autóctonos perciben riesgos en su trabajo (89,10% frente a 74,30%) e identifican normas de seguridad en su empresa (84,20% frente a 52,50%), mientras que los trabajadores inmigrantes tien-

Tabla 5. Frecuencias en variables dicotómicas.

Variables	Inmigrantes		Autóctonos	
	Sí	No	Sí	No
Percepción de riesgo*	74,30%	25,70%	89,10%	10,90%
Conocimiento de normas*	52,50%	47,50%	84,20%	15,80%
Accidentalidad	29,70%	70,30%	21,70%	78,30%
Consecuencias	Leve 66,70%		Leve 60,60%	
	Media 28,20%	-	Media 36,40%	-
	Grave 5,10%		Grave 3,00%	
Evitabilidad del accidente	92,10%	7,90%	81,80%	18,20%

* Las diferencias en esta variable son significativas.

den a tener más accidentes que los autóctonos (29,70% frente a 21,70%), especialmente en los accidentes graves (5,10% frente a 3,00%), aunque también suelen creer con mayor probabilidad que podrían haberse evitado (92,10% frente a 81,80%). Las diferencias únicamente fueron significativas en el caso de «percepción de riesgo» y «conocimiento de normas». [tabla 5]

CONCLUSIONES

■ **Desarrollo de la escala**

El principal fin de esta investigación era el desarrollo de una nueva escala de actitudes hacia la PRL que haya sido validada en una muestra de trabajadores inmigrantes y autóctonos. En vista de los

resultados, podemos decir que se ha conseguido un instrumento de medida adecuado cuyas propiedades psicométricas podrían mejorarse en futuros estudios.

En relación a la fiabilidad, ésta es inferior a lo esperado en un instrumento de este tipo, si bien las dificultades para medir las actitudes hacia un objeto tan general como es la Prevención de Riesgos Laborales –máxime en una muestra diversa en ocupaciones y culturas de origen– influyen en este resultado. La forma de solventar este problema e incrementar la consistencia interna de la escala pasaría por desarrollar ítemes paralelos, incrementando el número de ítemes totales de la escala y obteniendo un mejor índice de fiabilidad. Concretamente, aplicando la profecía de Spe-

La escala de actitudes hacia la PRL es un instrumento que es aplicable en cualquier organización y perfil de trabajador (inmigrante o autóctono)

arman-Brown, estimamos que incrementando los ítemes hasta 24 se produciría a su vez un incremento de fiabilidad de la escala hasta prácticamente $\alpha=0,80$, un valor mucho más adecuado.

En cuanto a la estructura de la escala, consideramos que los tres factores encontrados guardan coherencia con el objeto de estudio y, a pesar de no ser lo suficientemente consistentes como para ser analizados de forma independiente, sí tienen un valor en la práctica profesional por cuanto permiten identificar tres grandes áreas en las que una misma

importante dentro de la escala y que, posiblemente, existen otras variables dentro del ámbito laboral con las que podría relacionarse. Por ello, posteriores estudios deberían analizar esta cuestión.

En resumen, consideramos que la escala de actitudes hacia la PRL es un instrumento fiable y válido y que puede llegar a ser una fuente de información adicional para los prevenciónistas, especialmente para aquellos que desarrollan su labor en un lugar de trabajo donde coexisten trabajadores inmigrantes y autóctonos.

como la anomia y la centralidad del trabajo para la persona.

■ Diferencias entre trabajadores inmigrantes y autóctonos

Se han encontrado diferencias significativas en la escala de actitudes hacia la PRL («autocuidado», «información» y total). De estos resultados podemos extraer algunas conclusiones interesantes para el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

En primer lugar, destacamos la mayor tendencia de los trabajadores inmigran-



persona puede puntuar más o menos en la escala de actitud. Así, una persona con una baja puntuación en los ítemes de «autocuidado» tenderá a pensar que su responsabilidad individual dentro de la prevención es un factor poco importante, opinión que, como hemos visto, podría ser cambiada a través de la formación dentro de la organización destacando el papel de cada trabajador en su propia seguridad y la de sus compañeros. Aunque no se hayan encontrado correlaciones significativas con «externidad», consideramos que es un factor

■ Relaciones de la escala con otras variables

Las correlaciones encontradas nos indican que existe coherencia entre la escala elaborada y un constructo próximo desde el punto de vista teórico como es el clima de seguridad. No se han encontrado correlaciones significativas con estrés por aculturación; este resultado, aunque interesante, nos invita a continuar estudiando en esta línea y analizar la relación existente con otras variables que no se relacionan exclusivamente con el trabajo pero que pueden influir en él,

tes hacia la Prevención de Riesgos Laborales. Este interés puede guardar relación con, por una parte, la importancia que dan a su bienestar no tanto por sí mismos sino para seguir trabajando y ganando dinero (una de las principales motivaciones para inmigrar) y un mayor interés en la información, que quizás se explique por la propia vivencia por la que pasan estos trabajadores antes de incorporarse al mercado de trabajo, consistente en toda una serie de visitas a diferentes órganos y entidades para gestionar su permiso de residencia, trabajo, etc., fa- ➔

voreciendo un interés por aprender el funcionamiento de la sociedad española, de la que la prevención de riesgos es un aspecto más. En términos de prevención podría aprovecharse este interés por el conocimiento y la formación para transmitir la necesidad de la prevención y de la responsabilidad individual.

Por último, destacamos las diferencias encontradas respecto a «percepción de riesgo» y «conocimiento de normas», variables en las que los autóctonos tienden a tener valores superiores. Este dato apoya la necesidad de promover la formación en PRL.

■ **Contribuciones a la investigación al ámbito aplicado**

El estudio aquí presentado contribuye a la investigación en psicología social del trabajo y de las organizaciones, concretamente al campo de la inmigración y la Prevención de Riesgos Laborales. Refiriéndonos a la inmigración, diremos que este estudio ha analizado varios aspectos psicosociales del fenómeno que no habían sido estudiados todavía en nuestro país para una muestra de este tipo, como por ejemplo, el estrés por aculturación. Asimismo, este trabajo nos permite aproximarnos a la evolución de la inmigración en España y, más específicamente, en el Principado de Asturias. Por lo que respecta a la Prevención de Riesgos Laborales, verdadero centro de esta investigación, se ha elaborado un instrumento de medida de las actitudes hacia esta disciplina válido tanto para personas autóctonas como inmigrantes y que, por tanto, puede ser de utilidad en las organizaciones actuales caracterizadas por la diversidad de sus trabajadores. Asimismo, se ha comparado a los trabajadores inmigrantes residentes en Asturias con autóctonos que desarrollan puestos de trabajo iguales o semejantes, de manera que hemos podido encontrar algunas diferencias que ya han sido destacadas.

APÉNDICE. ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre sus opiniones acerca de la Prevención de Riesgos Laborales. Lea cada una de las preguntas con atención y exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase marcando el número que más se aproxime a su opinión. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, se trata simplemente de conocer su opinión sobre lo que se le pregunta. Por favor, asegúrese de contestar a todas las preguntas. Aquí tiene un ejemplo:

Muy en desacuerdo 1 **2** 3 4 5 **Muy de acuerdo**

- | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|
| 1. El jefe no tiene que cuidar de los trabajadores, su principal obligación es que la gente cumpla con sus tareas. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 2. Los trabajadores cuidan de su seguridad sin necesidad de que el jefe les vigile. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 3. En el trabajo, cada uno se dedica a lo suyo y debe cuidar de sí mismo. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 4. Hay trabajos que tienen riesgos y trabajos que no. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 5. Si hay un jefe, hay menos accidentes. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 6. Cuando en un trabajo hay accidentes, es porque no le han explicado a uno nada. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 7. Con pequeñas charlas a los trabajadores se evitarían los accidentes. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 8. Si me cuido yo, no tengo por qué tener accidentes. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 9. La mayor parte de accidentes que sufre uno se deben a errores de los demás. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 10. Los accidentes suelen deberse a los materiales y herramientas que uno usa. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 11. Si uno busca información sobre los riesgos laborales, tendrá menos accidentes. | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |
| 12. Formando a los trabajadores se evitarían los accidentes | Muy en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Muy de acuerdo |

La relevancia del estudio para la práctica profesional radica en proporcionar a los responsables de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas información sobre el perfil de los trabajadores inmigrantes, al menos en el caso de los residentes en Asturias. Además, la escala de actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales es un instrumento que no tiene únicamente interés científico, sino que es aplicable en cualquier organización y perfil de trabajador (in-

migrante o autóctono), proporcionando información fiable y contrastable que sirve, por ejemplo, para orientar las acciones formativas en materia de prevención (identificando áreas en las que los trabajadores perciben como poco relevantes) y de punto de partida para construir planes de cambio de actitudes específicas. Seguir contribuyendo a esta línea de investigación permitirá, también, elaborar un código de buenas prácticas en Prevención de Riesgos Labora-

les con trabajadores inmigrantes, facilitando así la labor del profesional.

■ Limitaciones y orientaciones futuras

También queremos señalar algunas limitaciones de este estudio para su consideración en posteriores trabajos. En primer lugar, el instrumento elaborado aún debe ser aplicado en otras muestras para así mejorarlo y generalizarlo a otros contextos; en segundo lugar, las variables se midieron por medio de autoinformes y no de datos objetivos contratados; por último, el estudio fue realizado con un diseño transversal, el cual no permite comprobar hipótesis causales, por lo que sería interesante la aparición de investigaciones de tipo longitudinal que aportaran este tipo de información.

A pesar de las limitaciones señaladas, consideramos que esta investigación constituye un punto de partida para futuros desarrollos en esta línea. Algunos de es-



tos desarrollos podrían ser la ampliación de la escala para mejorar su fiabilidad y confirmar su estructura factorial, validarla en muestras compuestas por sectores más específicos (ej., construcción, empleados del hogar, etc.) y relacionar las actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales con otras variables como la personalidad o el agotamiento emocional, además de desarrollar las formas de intervención a partir de las actitudes hacia la PRL en población inmigrante y autóctona para crear un manual para técnicos en prevención sobre el tema. ♦

AGRADECIMIENTOS

Nos gustaría dar nuestro más sincero agradecimiento a todas las entidades, asociaciones y organismos públicos que han facilitado el desarrollo de este proyecto y el acceso a la muestra objeto de estudio.

Este artículo es el resumen del trabajo presentado a la FUNDACIÓN MAPFRE como resultado final de la investigación desarrollada durante el año 2006 a raíz de la beca concedida por la FUNDACIÓN MAPFRE y la Universidad de Oviedo en la convocatoria 2005/2006.

PARA SABER MÁS

- [1] Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
- [2] Alegría, M., Takeuchi, D., Canino, G., Duan, N., Shrout, P., Meng, X.L., Vega, W., Zane, N., Vila, D., Woo, M., Vera, M., Guarnaccia, P., Aguilar-Gaxiola, S., Sue, S. y Escobar, J. (2004). Considering context, place and culture: the National Latino and Asian American Study. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 13 (4), 208-220.
- [3] Berry, J.W. (1990). Psychology of Acculturation. En J. Berman (Ed.), *Crosscultural perspectives: Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- [4] Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An international review*, 46 (1), 5-68.
- [5] Cabrera, D. D.; Isla, R.; Sanchez, C.; Rolo, G. (2003). Assessment and selfassessment of behaviors in the context of work risk prevention. *Revista Mexicana de Psicología*, 20 (1), 83-93.
- [6] CES (2006). Situación económica y social de Asturias 2005. Llanera: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.
- [7] Cheyne, A.; Cox, S.; Oliver, A. y Tomás, J.M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress*, 12, 255-271.
- [8] Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- [9] Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston: Row Peterson.
- [10] Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior; an introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- [11] Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante de Datos*. Madrid: Prentice Hall.
- [12] INE (2005). Proyecciones de población calculadas a partir del censo de población de 2001. <http://www.ine.es/metodologia/t20/t2030251h.htm>.
- [13] Izquierdo, A. (2004). La inmigración en España y las consecuencias de una política restrictiva: 2000-2003. *Revista Asturiana de Economía*, 30, 53-83.
- [14] Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer.
- [15] Martínez, M.F., García-Ramírez, M. y Martínez, J. (2005). Procesos migratorios. En F. Expósito y M. Moya (Coord.), *Aplicando la Psicología Social*. Madrid: Pirámide, 255-276.
- [16] Morrow, P.C. y Crum, M.R. (1998). The effects of perceived and objective safety risk on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53 (2), 300-313.
- [17] Muñoz, J. (1992). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirámide.
- [18] Navas, M., Pumares, P., Sánchez, J., García, M.C., Rojas, A.J., Cuadrado, I., Asensio, M. y Fernández, J.S. (2004). Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería. Sevilla: Junta de Andalucía.
- [19] Palacios, M.S. (2005). Actitudes. En F. Expósito y M. Moya (Coord.), *Aplicando la Psicología Social* (pp.95-117). Madrid: Pirámide.
- [20] Puyol, R. (2005). Una inmigración necesaria pero insuficiente. En A. Jiménez, M. Aguado y M. Pimentel, *Inmigración y empresa* (pp.41-47). Madrid: Almuzara.
- [21] Ramos-Villagrasa, P.J. y García-Izquierdo, A.L. (2006). La prevención de riesgos con población inmigrante a partir del análisis de sus actitudes: una propuesta. En P.R. Mondelo, M. Mattila, W. Karwowski y A. Hale, *Proceedings 4th International Conference on Occupational Risk Prevention*. Sevilla: Universidad Politécnica de Cataluña.
- [22] Rosenberg, M.J. y Hovland, C.I. (1960). *Attitude organizations and change*. New Haven: Yale University Press.
- [23] Tomás, J.M., Rodrigo, M.F. y Oliver, A. (2005). Modelos lineales y no lineales en la explicación de la siniestralidad laboral. *Psicothema*, 17 (1), 154-163.