



NTP 405: Factor humano y siniestralidad: aspectos sociales

Facteur humain et accidentalité. Rapports sociaux
Human factor and accident rates. Social aspects

Redactor:

José L. Espluga Trenc
Licenciado en Sociología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción

La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa funcione correctamente. Aunque en una empresa se establezcan unas medidas técnicas adecuadas para prevenir los riesgos laborales, la acción (consciente o inconsciente) de una persona puede dar al traste con los resultados esperados.

Es posible que en una empresa se hayan desarrollado unos procedimientos de prevención correctos desde el punto de vista técnico, pero que, sin embargo, los índices de siniestralidad se mantengan o no disminuyan en la proporción esperada. En estos casos lo más fácil suele ser pensar que los trabajadores no saben, o no entienden cómo hacer uso de aquellos procedimientos seguros. Ante una situación como ésta lo más inmediato será proporcionarles una formación e información adecuadas. Efectivamente, desde el punto de vista de la intervención sobre el llamado "factor humano", la formación y la información son imprescindibles en cualquier plan preventivo. Pero ¿es suficiente?, ¿qué sucede si las personas no quieren saber, o no quieren hacer, o creen tener motivos para no hacer lo que se les dice?

Objetivo

La presente nota técnica de prevención ofrece un marco de análisis que permite situar y entender la aparición de determinadas actitudes y conductas contrarias a los procedimientos de prevención establecidos por la empresa. Ello permitirá poder decidir el ámbito y el enfoque de una posible intervención al respecto.

Para ello será necesario tener en cuenta una serie de cosas que se expondrán a continuación.

El conocimiento de lo real y las acciones de los individuos

Es un hecho conocido que no todos percibimos e interpretamos la realidad de la misma manera. Los acontecimientos que se producen en nuestra vida diaria, las informaciones

que nos llegan. las relaciones que establecemos, etcétera, suelen presentar un cierto grado de ambigüedad. Esta ambigüedad favorece que cada persona se forme su propia opinión y elabore su particular visión de la realidad social. Pero sería un grave error considerar que la elaboración de una visión personal de la realidad constituye un proceso meramente individual e idiosincrático. Las inserciones del individuo en diversas categorías sociales y su adscripción a distintos grupos condicionan, en gran manera, la elaboración que cada individuo puede hacerse de la realidad social, generando visiones compartidas de dicha realidad e interpretaciones similares de los acontecimientos.

Es decir, cada individuo se forma su particular visión de la realidad, pero lo hace mediante los conceptos que le proporciona la sociedad en la que vive, y enmarcándolos en el sistema de valores de la cultura a la cual pertenece. Se podría decir que la cultura y la sociedad proporcionan, en forma de representaciones colectivas, la matriz a partir de la cual las personas producen sus representaciones individuales. Estas representaciones constituyen la realidad que percibe e interpreta cada individuo.

La realidad, tal y como cada individuo la interpreta, es la única realidad que puede tener unos efectos sobre él. Y es en función de ella que la gente actúa. Para modificar los comportamientos o actos de los individuos habrá que incidir en el proceso de construcción subjetiva de la misma, y ello implicará tener que modificar la vivencia de esa realidad, la experiencia.

Influencia social

Aparte de la cultura, que nos proporciona unos valores, y de la sociedad, que nos proporciona unas normas y unos conceptos, existen otras instancias más concretas que influyen en la construcción de la realidad que efectúa cada individuo. El contexto local de interacción, y el grupo o grupos en los que se encuentra inmerso el individuo, imponen con considerable fuerza unas pautas de comportamiento e incluso de percepción de la realidad.

Así, las actitudes de un individuo y las representaciones sociales de que participa, provienen en cierta medida del contexto de interacción que configura un grupo. Numerosos estudios han puesto de manifiesto la influencia que ejercen las normas grupales sobre nuestra percepción de la realidad. Desde hace décadas varios autores han intentado demostrar que no es posible que nuestra percepción de la realidad varíe tan fácilmente ante la influencia de opiniones ajenas. Pero tras muchas investigaciones tuvieron que admitir que, incluso ante estímulos aparentemente inconfundibles, las personas modifican con inquietante facilidad su percepción de la realidad para adaptarla a criterios grupales.

Por otro lado, la experiencia cotidiana da suficientes ejemplos de la influencia de las normas grupales en la conducta humana. El contexto concreto en el que se producen las interacciones entre las personas que forman el grupo, configura unas reglas de comportamiento que, si alguien las transgrede, provocan una penalización por parte del grupo.

La adaptación de la conducta del individuo a las normas del grupo se produce tanto de forma consciente como inconsciente. En las situaciones de adaptación consciente entran en juego mecanismos psicosociales tan trascendentes como la reflexividad. La reflexividad es la capacidad del ser humano para desarrollar actuaciones estratégicas, actuaciones basadas en el cálculo de los efectos que sus acciones producen en los demás. Esto presupone que el ser humano es capaz de tomarse a sí mismo como objeto de conocimiento y de evaluación. La capacidad de contemplarse a sí mismo abre las

posibilidades de actuar estratégicamente, es decir, de controlar la propia apariencia y de darle forma adecuada para que engendre en los demás los efectos deseados.

La reflexividad humana instituye a la persona como agente de sus actos, reconociéndole la posibilidad de desvincularse, en parte, de las determinaciones situacionales. Todo ello explica que los individuos puedan, manteniendo una misma actitud interna, desarrollar distintos tipos de conductas en función del contexto de interacción concreto en el que se encuentren.

No obstante, existen situaciones en las que las decisiones y las conductas de un individuo dependen, en gran medida, de las decisiones y conductas de otros. La gente tiene preferencias, persigue objetivos, intenta reducir al mínimo el esfuerzo y el desconcierto, se comporta de una manera que podríamos llamar deliberada. Además, las metas, los propósitos o los objetivos se relacionan directamente con otras personas y su conducta, o están restringidos por un entorno constituido por otros individuos que persiguen sus propias metas, sus propósitos o sus objetivos. Estamos ante lo que comúnmente se llama conducta dependiente, la cual depende de lo que estén haciendo los demás.

La vida cotidiana ofrece gran variedad de ejemplos de conductas dependientes, como el caso de la persona que al asistir a una conferencia se encuentra con que todo el público ha ocupado las últimas filas, quedando libres las que están más cerca del orador, lo habitual es que él decida sentarse también detrás, a pesar de que las primeras filas son objetivamente mejores para escuchar el acto en cuestión. Se trata de una conducta tomada en función de las conductas de los otros, y es una muestra de que el contexto social de interacción de cada situación determina en gran manera las conductas de los individuos.

En el tema que nos ocupa el contexto lo constituyen las personas que forman la empresa, las condiciones de trabajo, las relaciones que se hayan creado en el centro de trabajo, el ambiente afectivo que exista en la situación de trabajo, etc., y debido a que condicionarán en gran medida los comportamientos que adoptará el trabajador, será necesario conocerlo.

El clima de las organizaciones

Las relaciones de los trabajadores entre ellos y con las demás personas de la empresa (dirección, técnicos, mandos intermedios) configuran un ambiente o clima social que influirá en todos los procesos actitudinales y comportamentales. El clima de una organización viene a ser un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es ni objetivo ni subjetivo, sino intersubjetivo. A través de la intersubjetividad se introduce un nivel de análisis supraindividual. El clima es, pues, una especie de actitud colectiva que se produce y reproduce continuamente por las interacciones de los miembros de la organización.

Lo importante para conseguir la comprensión del clima organizacional es descubrir los procesos de creación y mantenimiento de dicha intersubjetividad. Es decir, llegar a comprender cómo la gente, al crear las realidades sociales, establece nexos o puentes de enlace de manera que las percepciones del individuo lleguen a ser percepciones compartidas que van más allá de cualquier individuo particular, configurándose como una actitud colectiva.

Es necesario hacer referencia al concepto de intersubjetividad, el cual nos da la clave de cómo es posible que las personas establezcan un mundo común de significados compartidos y de perspectivas suficientemente parecidas sobre la realidad para poder

interactuar y comunicarse. Es obvio que, en sentido estricto, los puntos de vista subjetivos son irreductibles unos a otros y que cada uno de ellos encierra peculiaridades que lo instituyen como privado, intransferible y único. Pero aunque en rigor no existan dos aprehensiones del mundo que sean efectivamente idénticas, basta con que sean suficientemente similares para resolver en la práctica el problema de una comunidad de perspectiva que permita la interacción entre las personas.

Esto supone que cada persona ha de asumir también que el otro puede hacer lo mismo con él. Esta reciprocidad de perspectivas se consigue mediante un continuo proceso de ajustes sucesivos que permiten limar las diferencias y desembocar en una visión suficientemente compartida de la realidad para satisfacer las exigencias prácticas de la comunicación. La intersubjetividad no consiste, por lo tanto, en una disolución de las subjetividades dentro de una comunión experiencial que las trascienda, sino que constituye el resultado de un incesante proceso de ajuste, siempre incompleto, de las perspectivas recíprocas.

La centralidad del riesgo

Los procesos actitudinales y las conductas en el contexto laboral que aquí interesan, tienen una clave común en el concepto riesgo. Por un lado, el riesgo, y más concretamente su control, es la variable determinante para lograr la seguridad. Por otro lado, las actitudes de los individuos hacia el riesgo estarán en relación con la percepción y significados que atribuyan al mismo.

El riesgo es un concepto poliédrico que puede ser analizado desde distintas disciplinas, configurando diferentes unidades de estudio. Las distintas concepciones del riesgo se diferencian entre sí por la selección de la unidad de análisis subyacente, la elección de las metodologías, la complejidad de las medidas del riesgo, y por la función instrumental y social de la perspectiva. Pero todas ellas tienen un elemento común: la distinción entre realidad y posibilidad. Si el futuro se considerara o bien predeterminado o bien independiente de las actividades humanas del presente, el término riesgo no tendría sentido. Si se acepta la distinción entre realidad y posibilidad, el término riesgo denota la posibilidad de que un estado de realidad indeseado pueda ocurrir como resultado de sucesos naturales o de actividades humanas.

Esta definición implica que los seres humanos pueden hacer conexiones causales entre las acciones y sus efectos. Y que los efectos indeseables pueden ser evitados o mitigados si los eventos o acciones causantes son evitados o modificados.

El riesgo es portanto un concepto tanto descriptivo como normativo, ya que define una situación y además establece unas normas a seguir para modificarla en la dirección deseada.

Cuadro 1: Perspectivas de análisis del riesgo. (Basado en Renn, 1992)

	Unidad base	Metodología dominante	Ámbito del concepto	Aplicaciones habituales	Función Instrumental
Análisis estadísticos	Valores esperados	Extrapolaciones	Unidimensional	Seguros	Atribución de riesgos
Análisis toxicológicos, epidemiológicos	Valores en modelos	Experimentos. Investigaciones en salud	Unidimensional	Salud. Protección ambiental	Buscar valores estándares. (Anticipar la prevención). Mejorar sistemas
Análisis probabilísticos	Síntesis de valores esperados	Árboles de fallos y de sucesos	Unidimensional	Ingeniería de Seguridad	
Análisis económicos	Utilidad esperada	Análisis de coste-beneficio	Unidimensional	Toma de decisiones	Distribuir recursos
Análisis psicológicos	Utilidad esperada subjetiva	Análisis psicométricos	Multidimensional	Resolución de conflictos. Comunicación de riesgos. Políticas públicas	Valorar la percepción individual
Análisis sociológicos	Justicia y competencia percibidas	Representaciones colectivas. Análisis de estructuras	Multidimensional		Buscar justicia y equidad. Aceptación social
Análisis culturales	Valores compartidos	Análisis de redes y grupos	Multidimensional		Identidad cultural

Se pueden identificar (Cuadro 1) las siguientes perspectivas en la concepción y valoración del riesgo:

a. Análisis técnicos: Incluyen diversos enfoques

- El estadístico-práctico, basado en predicciones estadísticas.
- El toxicológico y epidemiológico, que se usa para valorar riesgos a la salud y ambientales.
- El probabilístico, que incluye la valoración probabilística del riesgo.

Estos análisis anticipan daños físicos potenciales a seres humanos o ecosistemas, promediando estos sucesos sobre tiempo y espacio, y usando frecuencias relativas (observadas o modeladas) como medio de especificar probabilidades. Estos tipos de análisis elaboran un concepto de riesgo que es unidimensional por cuanto que reducen las consecuencias indeseables a daños físicos a personas o a sistemas. Este concepto además es universal en cuanto que se espera que todos los grupos sociales y culturales coincidan en considerar dichos sucesos como indeseables.

b. Análisis económicos

Estos análisis consideran que los sucesos se pueden considerar como utilidades esperadas. Las utilidades esperadas describen el grado de satisfacción o insatisfacción asociado con una posible acción o suceso. Desde este punto de vista, hablar de un riesgo es hablar de un posible suceso no deseado, el cual se puede entender como una utilidad esperada perdida, susceptible de ser medida en probabilidades. Este concepto de riesgo es también unidimensional y universal.

El cambio de unidad de análisis (daño esperado por utilidad esperada) responde a varias finalidades. Por un lado, sirve para lograr una definición más amplia de los sucesos no deseados, incluyendo aspectos que van más allá de los meros daños físicos, ya que de esta manera se puede medir la (in)satisfacción subjetiva

incluyendo los efectos psicológicos o sociales juzgados indeseables. Por otro lado, la "satisfacción personal" sirve de común denominador para poder comparar los costes y beneficios entre diferentes opciones de gestión del riesgo.

c. Análisis psicológicos

Estos enfoques incluyen todos los efectos indeseables que las personas asocian con una causa específica. Es irrelevante si estas relaciones causa-efecto reflejan o no la realidad, ya que los individuos responden de acuerdo a su percepción del riesgo y no a un nivel objetivo del mismo ni a su valoración científica. Este concepto de riesgo es multidimensional, ya que no se refiere a un único parámetro sino a un abanico indeterminado de percepciones subjetivas.

d. Análisis sociológicos

Se basan en el hecho de que los individuos no perciben el mundo con ojos "puros" sino a través de "lentes perceptuales" filtradas por significados sociales y culturales, transmitidos por medios de socialización como la familia, la escuela, las amistades, el trabajo, etc. En este tipo de estudios el concepto de riesgo es multidimensional, y se tienen en cuenta las experiencias de desigualdades, injusticias e incompetencias socialmente percibidas en situaciones de riesgo, entre diferentes grupos sociales. Estos tipos de experiencias no son las únicas consecuencias sociales que la gente percibirá como efectos indeseables, pero son probablemente las más relevantes (junto a la percepción de perjuicios a la salud).

e. Análisis culturales

Estas perspectivas asumen que los modelos culturales estructuran la "mente" de los individuos y organizaciones sociales, adoptando ciertos valores y rechazando otros. Estos valores son los que determinarán la percepción e interpretación de riesgos.

En suma, queda patente la multiplicidad de dimensiones que incorpora una situación de riesgo. A la hora de hablar del factor humano en relación a las actitudes y conductas, no basta pues con tener en cuenta la dimensión "daño físico" sino que habrá que considerar todo aquello que tenga que ver con la percepción e interpretación del riesgo, y con las intenciones de acción del individuo. Así, cobran relevancia otras dimensiones como las percepciones subjetivas, las desigualdades, injusticias percibidas, o la falta de legitimidad social percibida sobre quien impone el riesgo. Todo ello forma parte de las experiencias que los individuos tienen sobre las situaciones de riesgo, y por ello contribuyen a formar sus actitudes e influyen en las conductas que llevan a cabo.

El riesgo laboral

Circunscribiendo todo lo dicho al ámbito laboral, el riesgo habrá que considerarlo compuesto por varias unidades de análisis:

- La posibilidad de daño físico a personas o sistemas.
- La posibilidad de la pérdida de la utilidad esperada en una situación o suceso.
- La percepción individual subjetiva del riesgo.

- Las percepción social de las desigualdades e injusticias, la incompetencia o falta de legitimidad percibida en quien toma decisiones para ocasionar o minimizar un riesgo.
- Diferencias sobre el qué es y qué no es riesgo, y su significado cultural.

La intervención sobre las actitudes y las conductas de los trabajadores es pertinente, sobre todo, tomando como unidad de análisis las percepciones individuales o las percepciones sociales. Aquí vamos a referirnos a éstas últimas.

En toda empresa existen unos riesgos que pueden dar lugar a perjuicios en la salud de los que allí trabajan. El empresario tiene la obligación de identificarlos y evaluarlos, para poder establecer unos procedimientos de minimización y prevención de los mismos. La posible siniestralidad que pueda darse está relacionada con diversos factores de riesgo:

- condiciones materiales de seguridad.
- medio ambiente físico de trabajo.
- contaminantes químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo.
- carga de trabajo.
- organización del trabajo.

Estos factores, juntos o por separado, configuran las condiciones de trabajo que forman parte del contexto de interacción en el que está el individuo. Tan importante es conocer los valores objetivos de riesgo, como saber la percepción subjetiva de los trabajadores, la cual incluirá tanto la percepción sobre el nivel de riesgo como sobre las posibles injusticias o agravios percibidos en el establecimiento del riesgo o de sus procedimientos de minimización.

De esta manera, si el trabajador no identifica (percibe) y valora (interpreta) el riesgo tal y como ha estado definido por quienes lo han establecido y han arbitrado las medidas de prevención, es probable que aquel no logre ver el alcance y el sentido de dichas medidas, y, por consiguiente, sus conductas pueden manifestarse poco propicias a la seguridad.

Por otro lado, puede que el trabajador haya entendido perfectamente la definición del riesgo, y su punto de vista coincida con quienes han establecido las medidas de prevención, pero puede suceder que su conducta se muestre contraria a dichas medidas. En este caso será necesario identificarlas dimensiones sociales del riesgo vinculadas al contexto de interacción y al clima laboral, es decir, las relaciones sociales en el seno de la empresa. Este contexto de interacción nos descubrirá los posibles conflictos entre diferentes partes o grupos de la empresa, y dimensiones como injusticia social percibida, incompetencia o falta de legitimidad percibidas en quien establece el riesgo, desigualdades respecto a la exposición al riesgo, etc. Es en estos casos cuando se vuelve más relevante una intervención sobre las actitudes y las conductas.

Focalizar la intervención sobre las actitudes implica incidir sobre los procesos cognitivos, afectivos y conativos que dan lugar a unas determinadas disposiciones internas en el trabajador. Es decir, sobre las experiencias que éste vive y que le proporcionan conocimientos, emociones e intenciones de acción sobre la realidad. Tales procesos se reflejan en las situaciones posibles descritas en el cuadro 2.

Cuadro 2: Posibles situaciones respecto a la formación de actitudes y conductas ante el riesgo laboral

El trabajador identifica el riesgo ¹	El trabajador evalúa el riesgo ²	El trabajador acepta y sigue los procedimientos de prevención ³
NO	NO	NO
		SI
SI	SI	NO
		SI
SI	SI	NO
		SI

¹ En el mismo sentido que lo ha identificado el empresario.

² En el mismo sentido que lo ha evaluado el empresario.

³ Que ha propuesto el empresario.

La intervención focalizada sobre las conductas incide sobre todo en las situaciones descritas en la fila 3 del cuadro 2, es decir, cuando la percepción e interpretación que el trabajador hace del riesgo coincide en buena medida con los criterios definidos por quien lo establece, pero sin embargo no acepta adaptar su conducta a los procedimientos de minimización del riesgo.

Fundamentos de la intervención sobre las actitudes y las conductas en el ámbito laboral

Tanto los procesos de formación de las actitudes como los de puesta en práctica de las conductas, tienen una importante vertiente social. Sin perder de vista la importancia de la capacidad de actuar del sujeto y las diferencias individuales que puedan haber entre los diversos trabajadores, se pueden plantear tres fases en los procesos actitudinales y conductuales relacionados con el riesgo laboral:

Fase 1: Identificación del riesgo.

Fase 2: Evaluación del riesgo.

Fase 3: Establecimiento de unos procedimientos de minimización del riesgo.

Cada una de estas fases incumbe a las diversas partes o grupos de la empresa: dirección, técnicos, mandos intermedios, trabajadores de las distintas secciones, etc. Simplificando, y según su situación estructural en el proceso productivo capitalista, en una misma organización es posible identificar básicamente a dos partes: "empresario" y "trabajadores".

Fase 1: Identificación del riesgo

Corresponde al empresario identificar los riesgos presentes en su empresa, mediante los criterios científico-técnicos adecuados. Hay que tener en cuenta que los individuos tienen una percepción de los riesgos que depende de su experiencia vital y de sus grupos sociales de referencia. Los trabajadores tendrán una determinada percepción de los riesgos existentes en la empresa, y esta percepción puede coincidir o no con la identificación hecha por el empresario.

Fase 2: Evaluación del riesgo

El empresario está obligado a planificar la acción preventiva a partir de una evaluación de riesgos (**art.16.1, Ley 31/1995**). Esta evaluación de riesgos dota de contenido y significación a los riesgos previamente identificados permitiendo una jerarquización de los mismos en función de su importancia. La importancia, medida con criterios técnicos, indica básicamente la magnitud de la posibilidad de ocurrencia y de las consecuencias que pueden comportar dichos riesgos.

Los trabajadores también efectúan individualmente una valoración de los riesgos, que puede coincidir o no con la efectuada por el empresario. Si en una empresa se observan conductas inseguras, es posible que se deban a que los trabajadores otorgan a los riesgos una importancia distinta a la que se les han otorgado por criterios técnicos.

Para lograr unas actitudes adecuadas, es decir, unas actitudes entre el personal de la empresa que no sean fuente de problemas respecto al riesgo laboral, habrá que identificar y valorar los riesgos de una manera conjunta. Es decir, habrá que conseguir una visión compartida de la realidad entre los diferentes sectores o grupos de la empresa.

Fase 3: Establecimiento de unos procedimientos de minimización del riesgo

La **Ley 31/1995** dispone que el empresario debe eliminar en lo posible los riesgos en origen, así como establecer los procedimientos necesarios para minimizar los riesgos que queden. Todo ello conlleva unas acciones preventivas que los trabajadores deberán realizar durante el desempeño de su trabajo, y que el empresario debe hacer que sean conocidas y aprendidas por todos los afectados por riesgos (generales o específicos).

Si después de todo ello se detectan conductas inseguras, pueden estar ocurriendo varias cosas:

- a. Que los trabajadores no hayan aprendido los procedimientos de minimización del riesgo. Esta situación se puede solucionar mediante un plan formativo e informativo.
- b. Que los trabajadores no quieran llevar a la práctica en su trabajo dichos procedimientos debido a que:
 - o lo consideran una imposición (injusticia socialmente percibida).
 - o les parece que se está cometiendo un agravio comparativo respecto a otros trabajadores (desigualdad, inequidad).
 - o perciben que la persona o grupo que les obliga a implementarlo no tiene suficiente legitimidad para hacerlo (porque consideran que no le corresponde, o porque sus conductas particulares son ejemplos contrarios a lo que propone, etc.).

- porque se percibe que quien propone los procedimientos de prevención no les concede mucha importancia.
- etcétera.

En estos casos se puede decir que existe un clima laboral enrarecido, que debe resolverse para poder garantizar unas buenas condiciones de trabajo. Si no se hace así, las medidas de prevención establecidas no tendrán la eficacia deseable, ya que las actitudes y conductas de quienes las han de aplicar interferirán en su buen funcionamiento.

Resumen y conclusiones

Se ha demostrado que los riesgos laborales, además de sus características objetivables, tienen unas dimensiones subjetivas y sociales que inciden en el funcionamiento real de la empresa en general y de los sistemas preventivos en particular. Aquí se han planteado varias cosas al respecto:

En primer lugar cada grupo social percibe unos riesgos que no necesariamente coinciden con los identificados con criterios científico-técnicos por la empresa.

En segundo lugar, además de percibir distintos tipos de riesgos, los diversos trabajadores (influidos por diversas determinaciones sociales) interpretan de manera diversa dichos riesgos. Esto implica que los diferentes trabajadores pueden otorgarles una importancia o una magnitud que no coincida con la que ha decidido el empresario.

En tercer lugar, aún suponiendo que todos los grupos (trabajadores de distintas secciones, dirección, técnicos, mandos intermedios, etc.) perciban e interpreten (o identifiquen y evalúen) los riesgos existentes en la empresa en un mismo sentido, queda por salvar un escollo fundamental. Se deben aplicar unos procedimientos de minimización de los mismos (prevención), que los diversos grupos de trabajadores pueden aceptar o no. Aquí es donde entran en juego multitud de influencias de carácter social, que tienen que ver con el clima de organización de la empresa, y con los contextos concretos en los que se tengan que implementar aquellos procedimientos de prevención.

Como conclusión se pone de manifiesto la enorme importancia de abrir canales de participación a los trabajadores en la empresa. No sólo en cuanto a la implantación de unos procedimientos de prevención que ellos habrán de aplicar en el desempeño de su trabajo diario, sino incluso en el mismo proceso de definición de los riesgos existentes en la empresa. Para ello es necesario plantear un modelo de organización participativo, con suficientes canales de comunicación en todos los sentidos jerárquicos y funcionales, así como un sistema de toma de decisiones que permita integrar las diferentes percepciones e interpretaciones de la realidad social y, a la vez, se muestre operativo.

Bibliografía

(1) ASCH, S.

Studies on independence and conformity: a minority of one against unanimous minority

Psychological Monographs, 70, 416. 1956

(2) IBAÑEZ, T.

Psicología Social Construccionalista

Guadalajara, Universidad de Guadalajara, 1994

(3) Mº DE TRABAJO Y S.S.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

BOE núm. 269, de 10- 11- 1995

(4) MONTMOLLIN, G

El cambio de actitud, en Moscovici, S.

Psicología Social I, Barcelona, Paidós, 1985

(5) RENN, O.

Concepts of Risk: a Classification, en Krimski and Golding

Social Theories of Risk, Westport, Praeger, 1992

(6) SCHELLING, T.C.

Micromotivos y macroconductas

México, Fondo de Cultura Económico, 1989.

(7) SHERIFF, M.

La actitud como categoría personal del individuo: el enfoque de implicación y juicio social de la actitud y del cambio de actitud, en Summers, G.F.

Medición de Actitudes, México, Trillas, 1976

(8) SILVA, M.

El clima en las organizaciones

Teoría, método e intervención, Barcelona, PPU, 1992

(9) VV.AA.

Condiciones de Trabajo y Salud

Barcelona. INSHT. 1990.