

Cátedra Asturias Prevención

Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva

ANTONIO LEÓN GARCÍA-IZQUIERDO (ED.)



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

INSTITUTO ASTURIANO DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

CÁTEDRA
ASTURIAS
PREVENCIÓN



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciadore:

García-Izquierdo, A. L. (Ed.). (2020). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Universidad de Oviedo.

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2020 Universidad de Oviedo

© Los autores

Editor: Antonio León García-Izquierdo

Corrección de textos: Ángela Palos

Ilustración portada: Rodrigo de Miguel Martínez de Tejada, "Fisura 061220"

Diseño y maquetación: Chema López Centenero (www.chem.design)

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.

Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Edificio de Servicios - Campus de Humanidades

ISNI: 0000 0004 8513 7929

33011 Oviedo - Asturias

985 10 95 03 / 985 10 59 56

servipub@uniovi.es

www.publicaciones.uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-18482-01-4

DL AS 1878-2020

Índice de contenidos

Prólogo

María Jesús Otero Aparicio

Sobre el editor

Agradecimientos

Relación de autores

21

- 1. Un acercamiento a la intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva** 27
Antonio León García-Izquierdo y Mónica Zuazua Vega
- 2. Cultivando organizaciones saludables y resilientes: Metodología HERO en la prevención de riesgos psicosociales** 53
Marisa Salanova Soria y Carmen Soler Pagán
- 3. Nuevos paradigmas y marcos de referencia para la gestión de la seguridad: la seguridad-II, las Organizaciones de Alta Fiabilidad y el *mindful organizing*** 77
Francisco Javier Gracia Lerin
- 4. El cambio de las actitudes en los empleados como factor clave en la prevención de riesgos laborales** 107
Miguel Ángel Mañas Rodríguez y Pedro Antonio Díaz Fúnez

5. Género y prevención de riesgos laborales	129
Eva Cifre Gallego, Pilar Domínguez-Castillo y Ana López Ramos	
6. Gestión de la prevención de riesgos psicosociales y discapacidad	157
Marina Romeo Delgado, Montserrat Yepes-Baldó y Jordi Serra	
7. La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención	189
Ana M. Castaño y Antonio León García-Izquierdo	
8. Envejecimiento activo en el trabajo y preparación para la jubilación	213
Carlos María Alcover	
9. Pobreza laboral: factores de riesgo e impacto psicosocial	243
José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina y Esteban Agulló-Tomás	
10. Contingencias de origen profesional: accidente de trabajo y enfermedad profesional	271
Paz Menéndez Sebastián e Iván Antonio Rodríguez Cardo	
11. La valoración de la incapacidad profesional	295
José Manuel Vicente Pardo, Araceli López-Guillén García, Antonio León García-Izquierdo, Andrés Santiago Saéz y Pilar Pinto Pastor	
Respuestas a las preguntas para la reflexión tipo test	335

El cambio de las actitudes en los empleados como factor clave en la prevención de riesgos laborales

4

El cambio de las actitudes en los empleados como factor clave en la prevención de riesgos laborales

Miguel Ángel Mañas Rodríguez
Pedro Antonio Díaz Fúnez

Objetivos

Al finalizar el presente capítulo será capaz de:

1. Identificar los elementos clave que influyen en la ocurrencia de los accidentes e incidentes laborales desde el punto de vista individual.
2. Situar la importancia de las actitudes personales hacia la prevención en la ocurrencia de los accidentes e incidentes laborales.
3. Diferenciar entre antecedentes distales, proximales, actitudes, desempeño de seguridad y resultados de seguridad dentro de un modelo de prevención de riesgos laborales.
4. Conocer como el cambio de actitudes puede suponer un elemento de intervención en la reducción del número de accidentes e incidentes laborales.
5. Identificar cómo la relevancia del *mindfulness*, el capital psicológico y la asertividad impactan en el cambio de actitudes de cara a la reducción de accidentes laborales.
6. Proponer un sistema de intervención basado en el del *mindfulness*, el capital psicológico y la asertividad para la reducción del número de accidentes e incidentes laborales.

Índice

- 1. Introducción**
- 2. Actitudes, conducta y prevención de riesgos laborales**
- 3. Modelo de predicción de las conductas de seguridad en base a las actitudes**
- 4. Programas de intervención**
- 5. El cambio de actitudes como factor de intervención**
- 6. Discusión y conclusiones**
- 7. Preguntas para la reflexión**
- 8. Páginas web de interés**
- 9. Referencias bibliográficas**

1. Introducción

A la hora de estudiar, los factores que afectan a la prevención de riesgos laborales, las características cognitivas de los trabajadores y las actitudes derivadas de estas han sido elementos residuales en la mayoría de los estudios realizados. Las características individuales de los trabajadores a la hora de percibir la prevención son un elemento determinante de lo que podríamos denominar “cultura individual de seguridad”; teoría que nos permitirá enunciar nuevos modelos integrales de prevención de riesgos que proponen el uso de actitudes, percepciones, y patrones de comportamiento a la hora de mejorar las condiciones de seguridad en las organizaciones (ACSN, 1993).

La inclusión de las características individuales es clave en el estudio de la respuesta humana. Aplicado a la prevención de riesgos, aparecen factores individuales claves como la personalidad o las actitudes derivadas de ellas. Han sido varias las líneas de investigación que han propuesto el estudio de la personalidad y las actitudes, no solo en el comportamiento de los empleados hacia la prevención de riesgos en el puesto de trabajo (Robertson, 1993), sino también en otros ámbitos de la vida relacionados con conductas de seguridad y autoprotección, como por ejemplo la asunción de riesgos en otros a la hora de mantener relaciones sexuales (Hoyle, Fejfar, y Miller, 2000), o en los accidentes de tráfico (Mallia et al., 2015).

La evolución del estudio de la relación entre las características individuales, las actitudes y la prevención de riesgos laborales en el trabajo ha estado centrada en tres cuestiones: 1) estudios sobre las características de los empleados y su influencia en la adopción de comportamientos de seguridad (Cox & Cox, 1991); 2) el análisis de las dimensiones de la personalidad y su relación con la exposición a conductas de riesgo (Landeweerd et al., 1990); y 3) la investigación de las evaluaciones subjetivas de riesgo (Howarth, 1987). La mayoría de estos trabajos se ha caracterizado por la escasa base teórica (Dejoy, 1996), siendo uno de sus desafíos hallar resultados confiables y no contradictorios en una misma dirección (Hansen, 1989; Lawton & Parker, 1998). Para ello, el principal obstáculo ha sido el uso de modelos que permitan su análisis desde una unificación de las diferentes taxonomías y teorías (Clarke & Robertson, 2005).

Los trabajos más recientes sobre la influencia de las características individuales –como la personalidad o las actitudes,– sobre los comportamientos de seguridad han centrado su interés en el análisis de las características de los trabajadores, las conductas de seguridad y la modificación del comportamiento relacionado con la seguridad en los mismos (Grotta et al., 2010). A pesar de ello, aún no se han logrado modelos que permitan una comprensión completa sobre los comportamientos de seguridad en el lugar de trabajo y son pocos los estudios realizados sobre las intervenciones que permitan aumentar estas conductas en el lugar de trabajo, que a su vez proporcionen una comprensión sistémica e integradora de la prevención.

Por todo lo anterior, el objetivo de este capítulo es proponer un modelo comprensivo sobre cómo las actitudes individuales son un elemento clave en la prevención de riesgos laborales, así como plantear una intervención desde el punto de vista del cambio de las actitudes. Para ello, amparándonos en el modelo integral para el estudio de la seguridad laboral de Christian et al. (2009), analizaremos la influencia de las características individuales y contextuales sobre las actitudes de los empleados, sobre la motivación de los

empleados por la seguridad, el cumplimiento de las conductas de seguridad y autoprotección.

2. Actitudes, conducta y prevención de riesgos laborales

Los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo se han convertido en un elemento central en las políticas mundiales, predominantemente en los países desarrollados (Rahim et al., 2014). Para dar una idea del contexto en el que nos movemos en la actualidad se presentan algunos datos de diferentes países. En España hemos pasado de sufrir 532.977 accidentes laborales con baja en el año 2018 a 562.756 en el año 2019 según las Estadísticas de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020), lo que supone un incremento del 5,5%. Sobre el impacto de los accidentes, en un país como Canadá se ha estimado que de las lesiones y accidentes derivadas del trabajo tienen un coste de 19 mil millones de Dólares anuales (Gilks & Logan, 2010).

La idea de que demandas específicas situacionales y características laborales interactúan con las peculiaridades personales –como las actitudes– para influir sobre los comportamientos de estos en las organizacionales no es nueva (Tett & Burnett, 2003). Estos autores sugieren que las actitudes de los empleados de cara a la prevención de riesgos laborales dependen de los distintos factores personales propios de cada uno, así como de la existencia de determinadas características situacionales en el contexto organizacional (demandas laborales, distractores, restricciones y facilitadores), que a su vez influye en la conducta del individuo. En muchas ocasiones, los profesionales han de enfrentarse a situaciones donde deben tomar decisiones y asumir comportamientos en estados constantes de tensión (Mustika & Jackson, 2016). Este estado de tensión cuando se asocia con la toma de decisiones contrarias a las propias creencias o cuando entra en conflicto con estas, da lugar a lo que se ha denominado “disonancia cognitiva” (Festinger, 1957). Comprender cómo interactúan las características individuales y los factores de situación en los profesionales a la hora de hacer frente a las situaciones de riesgo en el trabajo, puede ser de gran utilidad para crear mejores programas de gestión de riesgos (Nicholson et al., 2005).

A la hora de reducir los factores de riesgo y de trabajar sobre las diferentes actitudes que puedan tener los empleados hacia la prevención de riesgos, resulta esencial dotar a los profesionales de herramientas para promulgar la prevención de estos riesgos y desarrollar su salud. Diversos estudios han demostrado cómo en gran número de los accidentes ocurridos, el factor humano está presente como elemento clave (Shappell & Wiegmann, 2001). Estudios como el desarrollado por Hale y Glendon (1987) profundizaron en el análisis de estos factores mostrando que está asociado con el 80-90% de los incidentes. A pesar de ello, en los últimos años los estudios sobre este ámbito han centrado más su atención en factores organizacionales y ambientales como el clima de seguridad o la influencia de la formación a la hora de combatir los accidentes laborales, dejando de lado el estudio de los factores individuales propios del mismo (Clarke & Robertson, 2005; Kaplan & Tetrick, 2011).

Entre los elementos que proporcionan la variabilidad a las personas y que pueden repercutir en la siniestralidad laboral, hallamos multitud de elementos como la edad,

cultura, nivel educativo, sexo... (Lawton & Parker, 1998). Uno de los más relevantes, por su capacidad explicativa de las diferencias entre individuos, es el de los rasgos de personalidad que dibujan las actitudes de los empleados hacia la prevención (Beus, Dhanani & McCord, 2015; Kaplan & Tetrick, 2011; Lawton & Parker, 1998). Recientes meta-análisis han abordado la relación entre estos y las conductas de seguridad en el puesto de trabajo (Beus et al., 2015; Christian et al., 2009; Clarke & Robertson, 2008). A pesar del importante aumento en el número de estudios sobre esta temática, según estos meta-análisis aún quedan tres cuestiones que no han sido abordadas (Beus et al., 2015).

Al abordar este tipo de investigaciones, la primera cuestión a responder hace referencia a cómo los factores de la personalidad llegan a incidir sobre las actitudes de los empleados y en la ocurrencia de conductas inseguras. Aunque existen diferentes estudios que han hallado asociaciones significativas entre diversos aspectos de la personalidad y la asunción de comportamientos vinculados a la seguridad, no existe un modelo conceptual completo que permita comprender dichas interacciones. En trabajos clásicos como el de Pestonjee y Singh (1980) ya se presentaban correlatos del neuroticismo y la extroversión sobre los accidentes, aunque aún queda mucho a la hora de profundizar en cuanto a los conocimientos sobre la relación de estos rasgos con los comportamientos seguros o inseguros (Dejoy et al., 2000).

Una segunda cuestión a abordar es profundizar en el análisis del proceso general por el cual los rasgos de personalidad influyen en las actitudes y en la ocurrencia del accidente (Kaplan & Tetrick, 2011). Como constructo psicológico, es más probable que la personalidad no afecte de forma directa al número de accidentes, sino que la influencia se realice a través de las actitudes y el comportamiento del sujeto, y esto sea lo que aumente la probabilidad de ocurrencia de accidentes (Christian et al., 2009; Neal & Griffin, 2004). Estas relaciones de mediación no han sido contempladas hasta ahora al analizar los efectos entre estas variables en la investigación, lo que aclarará la forma en la cual las personas acaban adoptando comportamientos de riesgos que derivan en accidentes de trabajo (Beus et al., 2015).

Por último, otro interrogante hace referencia a la influencia que puede suponer el contexto laboral sobre esta relación (Johns, 2006). En este sentido se puede considerar si la personalidad tiene una influencia sobre las actitudes más allá del contexto organizacional o está supeditada a este. Diferentes estudios y teorías han hallado resultados a favor de la hipótesis de que el contexto social y laboral del individuo (líderes, compañeros, características de los puestos de trabajo), afecta a su comportamiento (Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011; Zohar, 2011). No obstante, existen muy pocos trabajos que hayan incluido factores de personalidad añadidos a estos factores situacionales a la hora de predecir las actitudes de los trabajadores y los comportamientos seguros de los empleados (Beus et al., 2015).

Con el propósito de tratar de profundizar el conocimiento sobre estas preguntas, el siguiente epígrafe plantea, en primer lugar, proponer, en base a la literatura previa, un modelo completo que permita profundizar en las relaciones entre el rasgo de personalidad, las actitudes y las conductas de seguridad en el ámbito laboral. En segundo lugar, plantear las actitudes como elemento clave, mediador entre los rasgos de personalidad, la conducta de los empleados y los accidentes de trabajo. Por último, proponer la relación entre los rasgos de personalidad y el contexto socio-laboral en la predicción del comportamiento de los empleados.

3. Modelo de predicción de las conductas de seguridad en base a las actitudes

Desarrollar un modelo comprensivo sobre cómo las situaciones organizacionales y los rasgos de personalidad del individuo pueden afectar a la seguridad en el puesto de trabajo a través de las actitudes y los comportamientos de los empleados no es sencillo. Para ello se toma de base el modelo de seguridad desarrollado por Christian *et al.* (2009), basado en el modelo de Neal y Griffin (2004) sobre seguridad en el lugar de trabajo. Este modelo diferencia entre antecedentes distales y proximales de los resultados de seguridad (accidentes e incidentes) en el puesto de trabajo, postulando que las diferencias en el contexto del individuo tendrán efectos sobre las actitudes del individuo sobre la seguridad y los conocimientos de estos sobre el mismo tema. Estos a su vez influyen directamente en los comportamientos de seguridad, que posteriormente se relacionan con la ocurrencia de resultados de seguridad, como accidentes y lesiones (ver Figura 1).

Figura 1. Modelo integral de seguridad en el trabajo (adaptado de Christian et al., 2009).



Basándonos en este modelo, una propuesta que planteamos se inicia con los factores situacionales (tipo de liderazgo, clima de seguridad...) y las diferencias individuales, como elementos distales o iniciales del proceso actitudinal sobre la prevención, y que, además, se encuentran en relación. La interacción entre estos elementos genera las actitudes hacia la prevención en los individuos, que viene reflejada por ejemplo en la motivación por la seguridad. Son la actitud y la motivación por la seguridad las que inciden

directamente sobre los comportamientos de seguridad, y estos últimos son los únicos directamente relacionados con los resultados de seguridad (ocurrencia del accidente o incidente).

La existencia de un marco teórico no solo es importante a la hora de establecer la revisión de la literatura, sino también para tratar de comprender los procesos a través de los cuales las actitudes y los diferentes elementos inciden en la ocurrencia de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Así podremos comprobar las relaciones que esperamos observar entre varios antecedentes, lo que nos permitirá proponer diferentes criterios de seguridad.

Ampliando la lente sobre este modelo, desde la opción más distal a los resultados sobre la seguridad se observan los antecedentes relacionados con las características de la situación y del individuo (Christian et al., 2009). Dentro de los primeros se hallan aspectos diferenciales de cada empleado como rasgos de personalidad y diferencias cognitivas. Estos elementos hacen que la realidad del entorno laboral sea percibida de una forma única por cada uno de los miembros de la organización.

Como norma, se espera que de los factores distales se derive la actitud de los empleados hacia la prevención, de donde surgirían los antecedentes proximales (adquisición de conocimientos y motivación por la prevención), con una influencia directa sobre el comportamiento del individuo y, por ende, sobre la ocurrencia de accidentes e incidentes. Además, a partir de las actitudes de los empleados hacia la prevención, el modelo distingue una doble vía de influencia, distinguiendo entre el cumplimiento de la seguridad y la participación en la seguridad (Neal & Griffin, 2004). Estos autores encontraron que el antecedente proximal de la motivación por la seguridad estaba más fuertemente relacionado con la participación en la seguridad, mientras que el conocimiento de seguridad lo estaba respecto al cumplimiento obligatorio de la seguridad. Esto nos dejaría la actitud del empleado sobre la seguridad como elemento de unificación del proceso de influencia contexto-persona en los antecedentes distales, que además provocaría una doble influencia a través de la motivación por la seguridad y del conocimiento de seguridad.

Con objeto de este capítulo, no abordaremos el modelo propuesto en su totalidad, sino que analizaremos cómo las características personales afectan a las actitudes de los empleados hacia la prevención. Del mismo modo, abordaremos las consecuencias de las actitudes hacia la prevención sobre la motivación por la seguridad y el conocimiento de los empleados hacia la seguridad.

4. Programas de intervención

Los apartados tratados anteriormente en este capítulo proponen la importancia que tiene la percepción de los empleados sobre su contexto laboral a la hora del desarrollo de los riesgos psicosociales, centrando unas propuestas de intervención: *mindfulness*, capital psicológico y asertividad. Con base en lo expuesto anteriormente en este capítulo, se propone un diseño de intervención basado en la orientación de las cogniciones emocionales de los empleados. La intervención consta de diferentes fases:

1. Se desarrollará, en primer lugar, diversas reuniones con la dirección y los responsables de las áreas o departamentos que comprendan la organización. El objetivo de estas es recoger el apoyo de la mayor parte de la dirección hacia la intervención. También se deben incluir en estas primeras reuniones de toma de contacto a los representantes sindicales de los empleados públicos para explicarles el proyecto, sus fases y la importancia para el bienestar y el desempeño de los empleados. Debemos ser conscientes de la importancia de esta primera acción. Todas estas figuras tienen un rol de *stakeholder* dentro del programa, es decir, son elementos críticos que si muestran su apoyo al programa favorecerán una implantación más efectiva y eficaz, pero si muestran disconformidad –aunque no sea manifiesta– pueden suponer una limitación sobre la intervención.
2. El siguiente paso será la comunicación de la intervención al resto de la organización. Para ello, se propone el envío de un *email* con información sobre el proyecto a todos los empleados. En este correo electrónico se pedirá a los empleados que se inscriban voluntariamente en el proyecto. Al tratarse de un cambio individual, sin la motivación necesaria y el empuje del individuo será difícil de alcanzar los objetivos de reducir los riesgos psicosociales. Todos los inscritos se agruparán por áreas y departamentos, en función de la disponibilidad temporal y de horario; y se incluirán en los distintos grupos de intervención.
3. Se realizará una medida pretest de las habilidades de *mindfulness*, capital psicológico y asertividad; así como del resto de riesgos psicosociales que estemos interesados en incluir. El objetivo de esta medición es establecer una línea base para poder determinar el éxito de la modificación de estos parámetros tras la intervención.
4. Posteriormente, se implementará la intervención en base a talleres prácticos. Facilitará el desarrollo de las citadas habilidades, mediante la formación, así como la utilización de programas de *role playing* para la aclaración y el entrenamiento de las estrategias a implementar. La intervención consiste en tres talleres, uno sobre *mindfulness*, otro sobre capital psicológico y, por último, sobre asertividad. Cada taller consta de dos sesiones formativas de cuatro horas para cada uno de los talleres y con un intervalo entre sesiones en un mismo taller de dos semanas. La intervención tiene como objetivo dotar a los empleados de una forma diferente de percibir su ambiente de trabajo, visualizándolo como una constelación de demandas y recursos que pueden ser alterados usando el comportamiento de elaboración de trabajos (Van den Heuvel, Demerouti & Peeters, 2015).

La intervención de *mindfulness*, basada en Workplace Mindfulness Intervention de Kersemaekers *et al.* (2018), es un acercamiento a su práctica orientada a mejorar aspectos relacionados con el trabajo. Se trabajan prácticas de meditación *mindfulness* y ejercicios básicos para desarrollar atención al momento presente con consciencia. Los temas que se tratan en los talleres son: revisión de los efectos del *mindfulness* y ejercicios de meditación formal e informal, atención y enfoque, emociones, felicidad, percepción del tiempo, comunicación social y empatía, colaboración y confianza y autogestión y liderazgo. Las actividades teóricas de introducción al *mindfulness* y colaboración y confianza se

abordan durante una hora del taller. Las actividades más prácticas son tratadas en módulos de una duración de entre 30 y 40 minutos cada una.

Intervención en Asertividad, basado en el trabajo de Yoshinaga *et al.* (2018), se estructura en una primera sesión de cuatro horas donde se presenta la asertividad, se re-educan los patrones cognitivos de los derechos personales en los participantes y posteriormente se pasa directamente al desarrollo de respuestas asertivas desde un punto de vista práctico. Para ello, los asistentes seleccionan problemáticas reales de su día a día en el trabajo. En grupos de tres o cuatro participantes, se tienen que elaborar respuestas asertivas a esas situaciones, que después son compartidas con los compañeros. Para finalizar esta primera sesión de asertividad se le pide a cada uno de los participantes que, durante el tiempo entre sesiones, anoten en una libreta situaciones en las cuales podrían haber sido asertivos y que ensayen con cada una de esas situaciones el guion aprendido, pero sin llegar a utilizarlo aún de forma autónoma. En la segunda sesión de asertividad, se revisan los guiones asertivos descritos en sus libretas por los participantes, se corrigen los posibles errores y se trabaja con nuevas habilidades como la habilidad para dar y recibir elogios y críticas.

Por su parte, la intervención en capital psicológico, basada en el trabajo de Salanova y Ortega-Maldonado (2019), desarrolla en su primera sesión una aproximación al capital psicológico. Esta primera fase es de gran importancia, sobre todo por el desconocimiento general que muestran los participantes por esta variable de reciente desarrollo teórico. A continuación, la primera sesión se centra en cada una de las cuatro habilidades que conforman este constructo: confianza, eficacia, resiliencia y optimismo; en especial se trabajan de forma individual cada una de ellas y se analiza la utilización individual que hacemos de ellas en nuestro día a día. Para finalizar esta primera sesión se diseña, de forma individual, un plan de acción para su aplicación en el día a día durante el periodo entre talleres. En la segunda sesión, se revisa el trabajo desarrollado durante esas dos semanas de “práctica” en los participantes. Posteriormente se implementa un plan de desarrollo individual de las cuatro habilidades en cada uno de los participantes, siempre en función de sus experiencias en estas dos semanas de aplicación. Para concluir se trabaja con las principales piedras en el camino que nos vamos a encontrar en el desarrollo de estas habilidades.

Todo el proceso de intervención se completaría con dos sesiones de seguimiento de dos horas a las dos semanas de concluir el taller principal. Estas dos actividades se realizarán también con un intervalo entre sesión de dos semanas. El objetivo del seguimiento será comprobar el nivel de implantación de la práctica de *mindfulness* en la vida cotidiana de los participantes y revisar los beneficios de su práctica. Se constató que adoptaron una práctica irregular, utilizándola en la mayoría de las ocasiones como una técnica de relajación para aliviar el estrés.

Por último, se llevará a cabo una medición posttest de las variables objeto de intervención y el resto de variables asociadas a riesgo psicosocial utilizadas en el pretest. Con ello se pretende constatar los cambios acontecidos en la valoración de esos factores por parte de los empleados como consecuencia de las habilidades desarrolladas en la intervención.

5. El cambio de actitudes como factor de intervención

En el siguiente apartado del capítulo abordaremos los componentes clave en el individuo a la hora de afrontar un programa de intervención orientado hacia el cambio de actitudes hacia la prevención de riesgos laborales, lo que posibilitaría ampliar y completar la intervención organizacional propuesta sobre el liderazgo y las conductas de seguridad en la prevención de riesgos. Para ello dividiremos este punto en dos determinantes de la actitud hacia la seguridad: 1) elementos clave en los antecedentes distales relacionados con la situación, con el liderazgo; y 2) los relacionados con el individuo. Los primeros hacen referencia a factores procedentes de las percepciones del empleado sobre el contexto organizacional, mientras que los segundos derivan de la propia identidad y forma de ser del individuo. En el presente capítulo, centraremos la atención sobre dos elementos distales relacionados con la situación –el clima de seguridad y la conducta del líder hacia la seguridad– y tres elementos distales relacionados con el individuo, que ya han sido tratados en la propuesta de intervención desarrollada en el punto anterior –el *mindfulness*, los recursos de capital psicológico y la conducta asertiva–.

Recordemos que el término clima psicológico se refiere a las percepciones individuales del entorno laboral (James & James, 1989). Cuando estas percepciones son compartidas por individuos dentro de un grupo de trabajo u organización, se les conoce como “clima agregado” o “clima organizacional”. Los aspectos del ambiente de trabajo típicamente evaluados por las medidas de clima incluyen políticas, procedimientos y prácticas organizacionales (Reichers & Schneider, 1990). Una de las líneas de estudio del clima organizacional defiende la existencia de climas específicos que reflejan las percepciones de diferentes facetas del entorno laboral, como el servicio (Schneider, White & Paul 1998), la innovación (Anderson & West, 1998) y la seguridad (Neal, Griffin & Hart, 2000). En tal caso, podemos afirmar que el término clima de seguridad hace referencia a las percepciones de políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo.

En uno de los primeros trabajos de investigación sobre clima de seguridad, Zohar (1980) ya señalaba los problemas que tendría este concepto respecto a su importancia frente a otros dominios de tareas competitivos (como la productividad o la reducción de costos). Por lo tanto, el concepto de clima de seguridad debe tomarse como un reflejo de la prioridad que tiene para la organización la salud y seguridad de los empleados en comparación con otras prioridades dentro de la organización (Zohar, 2008). Por lo tanto, una intervención para mejorar el clima de seguridad indicará a los empleados que la salud y la seguridad en el lugar de trabajo son una prioridad en la organización y que desde la organización se esperan comportamientos que mejoren esto. A pesar del hecho de que muchos investigadores siguen la conceptualización de Zohar (1980, 2008) del clima de seguridad, no hay mucho consenso sobre la aclaración del concepto en términos de su operacionalización o dimensionalidad (Zohar & Luria, 2005). Esto hace que sea difícil determinar objetivos de intervención específicos que demuestren la prioridad de la salud y la seguridad sobre otras demandas. Sin embargo, han surgido algunos temas comunes dentro de la literatura (Bronkhorst et al., 2015, 2018), que proporcionan importantes puntos de influencia que pueden utilizarse para mejorar las percepciones climáticas de seguridad. Discutiremos en el presente capítulo principalmente uno de ellos: el compromiso

de los responsables de equipo o superiores inmediatos jerárquicamente con la seguridad.

Los responsables directos de los equipos de trabajo juegan un rol esencial en las conductas de seguridad de los empleados. Los comportamientos de refuerzo o penalización de las conductas, comentarios o pensamientos sobre la seguridad y la prevención de riesgos laborales informan a sus subordinados sobre los tipos de comportamiento que se valoran y respaldan en el lugar de trabajo (Zohar, 2002). Por lo tanto, podemos considerar la interacción diaria entre los empleados y sus superiores jerárquicos uno de los principales cimientos para la elaboración del clima de seguridad. Así, no nos puede sorprender que la mayoría de los estudios de intervención del clima de seguridad se centren principalmente en aumentar las percepciones del compromiso del supervisor con la seguridad. En este sentido, los trabajos desarrollados por Zohar y Polachek (2014), y Kines *et al.* (2010) evaluaron si el comportamiento de proporcionar asesoramiento y retroalimentación positiva por parte de los responsables de equipo mejoraron las percepciones de seguridad de los empleados. Los resultados, en general, mostraron que estas conductas se tradujeron en cambios en el clima de seguridad y otros resultados de seguridad, como el comportamiento de esos a la hora de tomar riesgos y los conocimientos de los empleados sobre las normas de seguridad en las auditorías de seguridad.

Pero este capítulo, pretende centrarse en los factores individuales. Como elementos clave en el cambio de actitudes hacia la seguridad, el presente capítulo destaca el *mindfulness*, los recursos de capital psicológico y la conducta asertiva como antecedentes distales relacionados con el individuo. A pesar de ello, el mayor peso en el cambio de la actitud corresponde al *mindfulness*. Este ha mostrado ser uno de los recursos personales más efectivo a la hora de modificar las actitudes de los empleados, debido, sobre todo, al cambio que genera en la percepción de su contexto organizacional (Taylor & Millier, 2016).

Atención plena o conciencia plena son las traducciones al castellano más consensuadas del término inglés *mindfulness*. Este término implica referencias hacia el aspecto procedimental (la práctica budista de meditación, previamente destacada) como a la experiencia que se deriva de su práctica, la conciencia plena. Debido a la subjetividad de la experiencia resulta difícil encontrar una definición operativa del concepto *mindfulness* (Ruiz-Fernández *et al.*, 2012). Distintos autores han propuesto diferentes definiciones subrayando aspectos centrales de la práctica. Común a todas estas definiciones sería concebirla como un estado de conciencia en la que se enfoca la atención en eventos del momento presente (Sutcliffe, Vogus & Dane, 2016). Se entiende como un proceso de observación no valorativo del continuo de estímulos externos e internos, tal y como se producen (Baer, 2003) o un estado de conciencia y atención abierta a la experiencia y a los acontecimientos que se están produciendo (Brown & Ryan, 2003).

A la hora de analizar el proceso a través del cual el desarrollo de habilidades en *mindfulness* afecta a las actitudes de los empleados, un modelo adecuado es la Teoría del Monitoreo de la Atención y la Aceptación (MAT) (Lindsay & Creswell, 2017). Según esta teoría existen dos habilidades principales que se desarrollan en la práctica del *mindfulness*. El primero de ellos sería el monitoreo de la atención, el cual consiste en mantener la conciencia en el momento presente hacia percepciones y sensaciones tales como sonidos del ambiente, sensaciones corporales, corriente de pensamiento o imágenes mentales. Existe evidencia que afirma que las habilidades de monitoreo de la atención se adquieren antes que las habilidades de aceptación (Desbordes *et al.*, 2015). Serían responsables

de mejorar la conciencia de la experiencia del momento presente y las habilidades de rendimiento cognitivo en contextos afectivamente neutros. Esta mejora de la conciencia hace más patente la percepción tanto de los estados emocionales positivos como los negativos, aumentando la reactividad emocional en estos últimos y modifica la forma en la que estos experimentan las emociones respecto a su entorno (Lindsay & Creswell, 2017).

El segundo mecanismo en actuar durante la práctica de *mindfulness* sería la aceptación. Baer, Smith y Allen (2004) la definen como una actitud mental basada en la apertura, receptividad y la abstención de enjuiciar las experiencias externas e internas. Lindsay y Creswell (2017) conciben la aceptación como un término global formado por distintos aspectos relacionados con una experiencia de no enjuiciamiento, no reactividad, no valorativo, no elaboración y ecuanimidad. Sería la responsable de percibir la experiencia de una forma abierta, sin resistencias y sin apegarse al contenido de la conciencia. La aceptación (en combinación con el monitoreo) regularía la reacción de la experiencia afectiva modificando el tipo de relación que tenemos con la experiencia presente (Lindsay & Creswell, 2017). El funcionamiento auténtico, una forma no defensiva y abierta de relacionarse con uno mismo y con los demás, se ha comprobado que media parcialmente en la relación estática entre el *mindfulness* y el compromiso laboral y totalmente en la relación dinámica (Leroy et al., 2013). Estos resultados sugieren que algunos aspectos de la aceptación van adquiriendo mayor protagonismo a medida que se mantiene la práctica de *mindfulness*. Por lo tanto, las habilidades de aceptación se desarrollarían con una práctica más continuada de *mindfulness*.

Una vez comentadas las teorías de referencia y posibles efectos de la práctica de *mindfulness*, se va a sugerir un modelo de cómo se relacionan estas habilidades y efectos para mejorar las actitudes de los empleados hacia la prevención.

Los efectos de autorregulación se asociarían con la modificación de las actitudes de los empleados, alcanzados por la adquisición de habilidades de monitoreo de la atención. Aunque la teoría de la Monitorización de la Atención y la Aceptación (Lindsay & Creswell, 2017) postula que la aceptación es la responsable de regular la reactividad emocional negativa, existe evidencia que sugiere que el *mindfulness* puede producir una autorregulación comportamental a través de la modificación de actitudes (Taylor & Mi-reault, 2008).

Uno de los posibles mecanismos por el que las habilidades de monitoreo de la atención generan una autorregulación actitudinal es a través de la autoobservación. La autoobservación mejora la conciencia de pensamientos y emociones, promoviendo el uso de una mayor gama de estrategias de afrontamiento (Ruiz-Fernández et al., 2012). Además, la autoobservación facilita reconocer las primeras señales de un problema y permite el afrontamiento con estrategias previamente aprendidas, aumentando la probabilidad de prevenir el problema (Baer, 2003). Por otro lado, la observación facilita identificar consecuencias de nuestra conducta en lugar de realizar juicios globales sobre el yo. Esto permite modificar nuestra actitud a la hora de obtener resultados diferentes (Baer, 2003).

Lindsay y Creswell (2017) advierten que es preciso recordar que, aunque se intente dismantelar el componente de la monitorización de la atención de la aceptación, en la práctica del *mindfulness* la aceptación no se enseña de forma independiente a la autorregulación de la atención. El monitoreo de la aceptación es una base para observar momento a momento a través de una especie de lente de aceptación, por lo que la acepta-

ción acaba produciendo sus efectos a través de su combinación con la atención (Lindsay & Creswell, 2017). La unificación de mecanismos y efectos que se expone a continuación en la intervención planteada en este capítulo, estaría en consonancia con la dirección de este supuesto. Es decir, sería necesario un perfeccionamiento de la práctica y habilidades *mindfulness* para generar una acumulación de efectos, obteniendo cada vez mayores beneficios psicológicos y físicos. De esta forma, la dimensión de despersonalización empezaría a beneficiarse de los efectos de autorregulación y autoexploración.

Un efecto adicional de las habilidades de aceptación y relacionado con los efectos de autoliberación (Shapiro, 1992) es la autocompasión. Consiste en un proceso de estar abierto a los fracasos, el sufrimiento y las carencias personales y responder a ellos con piedad común, atención plena y humanidad (Horan & Taylor, 2018). La autocompasión podría mejorar la autorregulación a través de la liberación de recursos cognitivos y emocionales, ya que protege de sentimientos de culpa, vergüenza o rumia después de errores del comportamiento y genera una actitud positiva hacia el trabajo (Horan & Taylor, 2018).

Por todo ello, al realizarse una intervención de *mindfulness*, se espera que se hayan adquirido habilidades de monitoreo de la atención y consecuentemente se haya producido una mejora de las actitudes de los empleados asociados a efectos de autorregulación y autocomprensión. Sería necesario el desarrollo de un proceso de intervención amplio y completo para desarrollar los componentes de la aceptación. En el siguiente punto del capítulo pasaremos a desarrollar un programa de intervención en la modificación de actitudes basado en el *mindfulness*.

El segundo elemento clave donde intervenir, lo situamos en torno al capital psicológico. Esta variable está caracterizada en el modelo de demandas y recursos laborales como uno de los principales recursos personales, con origen en el propio individuo, para hacer frente a las demandas del contexto y las actitudes que estas generan en los empleados. El capital psicológico se encuentra muy relacionada con los rasgos de personalidad. Próximas a los rasgos podemos encontrar las fortalezas personales, como por ejemplo el optimismo, la esperanza, la autoeficacia o la resiliencia (Peterson & Seligman, 2004), la atención plena o *mindfulness* (Bishop et al., 2004), o las habilidades de afrontamiento del estrés (Folkman, 2010). Estos rasgos se encuentran estrechamente vinculados a la realización de tareas y la consecución de metas: lo que se ha venido a denominar el capital psicológico positivo (Luthans et al., 2015). Se trata de una serie de creencias necesarias para hacer frente exitosamente a tareas retadoras; las atribuciones positivas sobre el éxito en esas tareas (Seligman, 2011); la fuerza de voluntad para superar las posibles dificultades encontradas y la capacidad para generar estrategias de acción para solventar dichas dificultades (Snyder, 2000); y la habilidad de mantener el desempeño e incluso salir fortalecido ante esas adversidades (Masten, 2001).

La literatura relacionada con las intervenciones dirigidas a incrementar el Capital Psicológico demuestra que este recurso es de gran relevancia, tanto para el crecimiento personal como para la regulación en la forma de enfrentarse a las demandas del contexto (Zhang, Li, Ma, Hu, y Jiang, 2014). Pero la implementación de esta intervención no es una ciencia exacta y su aplicación depende de forma sustancial tanto de la motivación y realidad de la organización, como de las características personales, grupales, organizacionales, sociales y culturales que en ella se encuentran (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

El último elemento que abordaremos en el cambio de las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales es la asertividad. Se puede considerar esta como una de las habilidades más importantes para una persona en su desempeño laboral, especialmente si tienen que tratar directamente con usuarios o clientes. A través de esta competencia se reduce la tensión derivada de las relaciones interpersonales y posibilita la construcción de equipos de trabajo altamente efectivos (Yoshinaga et al., 2018).

Trabajos recientes han puesto de manifiesto el desafío que supone el estudio de la asertividad interpersonal en la vida organizacional (Ames, 2008). De los pocos trabajos publicados sobre esta temática, Ames y Flynn (2007) abordaron este constructo en un trabajo cualitativo, utilizando las evaluaciones que hicieron los estudiantes de MBA sobre sus excompañeros de trabajo. Como conclusión, la falta de asertividad se vio reflejada en el 52% de las debilidades personales enumeradas, siendo el elemento más destacado. Por el contrario, esta habilidad interpersonal no apareció en ninguno de los comentarios sobre las fortalezas de los sujetos evaluados.

6. Resumen y conclusiones

El presente capítulo plantea un programa de intervención a través de una propuesta innovadora que parte de un modelo complejo de interpretación de la ocurrencia de accidentes e incidentes desde el punto de vista cognitivo-conductual. De este modo, parte de los antecedentes distales como las características individuales de los empleados y del contexto organizacional, sobre las actitudes y el comportamiento del individuo en las tareas de seguridad y autoprotección. Y por ello, desde el presente capítulo se plantean tres principales áreas de discusión:

1. La primera implicación tiene que ver con la inclusión de las variables cognitivas propias del individuo, como es la actitud, en el estudio de la prevención de riesgos laborales. Existe poca investigación que haya tenido en cuenta esta variable para comprender cómo se producen los resultados en prevención de los empleados en una organización. Estos resultados son contradictorios debido a la falta de homogeneidad a la hora de abordar el estudio de las diferencias individuales ante una situación demandante (Clarke & Robertson, 2005).
2. La segunda aportación a la discusión del presente capítulo es la inclusión de las actitudes como elemento mediador entre las características individuales y la percepción del contexto, y antecedente al estado motivacional y los conocimientos sobre prevención. Tomando como base el modelo de análisis propuesto por Christian et al. (2009) la inclusión de las actitudes como elemento clave que antecede la respuesta emocional y conductual, permite proponer estrategias de intervención prácticas orientadas a la modificación de las actitudes en los empleados, lo que llevaría a modificar la conducta y los resultados en prevención de riesgos laborales.
3. Como tercer elemento para la discusión, este capítulo plantea una intervención aplicada basada en tres pilares del cambio de actitudes como son el *mindfulness*, el capital psicológico y la asertividad. Poder intervenir en la mejora de estos re-

cursos en los empleados va a permitir a las organizaciones establecer programas de prevención más efectivos debido al aumento de la motivación y los comportamientos hacia la prevención de riesgos laborales, elementos presentes en cerca del 90% de los incidentes o accidentes de trabajo (Hale & Glendon, 1987).

Como conclusión, hemos podido ver a lo largo de este capítulo, cómo los resultados científicos parecen orientar la prevención hacia intervenciones cada vez más orientadas al desarrollo de habilidades individuales en los empleados, su motivación y su conducta. Estos nuevos recursos, complementarán las prácticas y políticas en prevención de riesgos laborales propuestas desde la organización, suponiendo un aumento de la eficacia, efectividad y eficiencia de las mismas. Además, se plantea un diseño de intervención, que desde el Grupo de Investigación en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos de la Universidad de Almería (IPTORA-HUM923) se está aplicando a contextos reales con resultados iniciales muy satisfactorios. Este capítulo, tiene la pretensión de ser el punto de partida para la inclusión más general de este tipo de intervenciones en el día a día de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones, pero siempre pensando en la correcta comprobación y certificación empírica de los resultados, utilizando en todo momento metodología científica y el apoyo de las conclusiones de la investigación.

7. Preguntas para la reflexión

1. Según el modelo planteado por los autores en el capítulo, las actitudes de los empleados de cara a la prevención dependen de:

- a. Las características personales de cada empleado y las características situacionales del contexto.
- b. La personalidad y los recursos de que dispongan los empleados.
- c. La existencia de determinantes políticas hacia la prevención en la propia organización.

2. Según el modelo integral de seguridad en el trabajo, la motivación por la seguridad se encuadra dentro de:

- a. Los antecedentes proximales.
- b. Los antecedentes distales.
- c. Las conductas de desempeño de seguridad.

3. El clima de seguridad existente en la organización forma parte de:

- a. Los antecedentes distales relacionados con la situación.
- b. Los antecedentes distales relacionados con el individuo.
- c. Los antecedentes cognitivos.

4. Los tres componentes sobre los que el capítulo centra la intervención sobre el cambio de actitudes son:

- a. El *mindfulness*, los recursos de capital psicológico y la conducta asertiva.
- b. La personalidad, las políticas de prevención y la conducta.
- c. La percepción de riesgo, el liderazgo y la personalidad.

5. La traducción de *mindfulness* es:

- a. Atención o conciencia plena.
- b. Mente completa.
- c. Concentración total.

6. Cuando hablamos de la serie de creencias necesarias para hacer frente exitosamente tareas retadoras, hacemos referencia al concepto de:

- a. Capital psicológico.
- b. Actitudes.
- c. Asertividad.

8. Páginas web de interés

- <https://res.digital/changing-attitudes-towards-health-and-safety/>
<https://www.willnevergiveup.com/safety-and-attitude/>
<http://www.behavioral-safety.com/component/content/article/3-psychology/2-the-psychology-of-behavioral-safety>
<http://www.roadsafetyforlife.com/index.php/driving-attitudes>

9. Referencias bibliográficas

- ACSN (1993) *Third report of the Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations: Organising for Safety*. UK Health and Safety Commission.
- Ames, D. R. (2008). In search of the right touch: Interpersonal assertiveness in organizational life. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 381-385. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00610.x>
- Ames, D. R., y Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.307>
- Anderson, N. R., y West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C)
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>
- Baer, R. A., Smith, G. T., y Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. <https://doi.org/10.1177/1073191104268029>
- 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>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., y Devins, G. (2004) Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., y Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Management Review*, 40(3), 254-271. <https://doi.org/10.1037/a0037916>
- Bronkhorst, B., Tummers, L., y Steijn, B. (2018). Improving safety climate and behavior through a multifaceted intervention: Results from a field experiment. *Safety Science*, 103, 293-304. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.009>
- Brown, K. W., y Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., y Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127. <https://doi.org/10.1037/a006172>
- Clarke, S., y Robertson, I. (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>
- 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>
- Cox, S., y Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work and Stress*, 5(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/02678379108257007>
- DeJoy, D. M. (1996). Theoretical models of health behavior and workplace self-protection. *Journal of Safety Research*, 27(2), 61-72. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(96\)00007-2](https://doi.org/10.1016/0022-4375(96)00007-2)
- DeJoy, D. M., Searcy, C. A., Murphy, L. R., y Gershon, R. R. (2000). Behavioral-diagnostic analysis of compliance with universal precautions among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 127-141. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.127>
- Desbordes, G., Gard, T., Hoge, E. A., Hölzel, B. K., Kerr, C., Lazar, S. W., ... & Vago, D. R. (2015). Moving beyond mindfulness: defining equanimity as an outcome measure in meditation and contemplative research. *Mindfulness*, 6, 356-372. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0269-8>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Tavistock Publications.

- Gilks, J., y Logan, R. (2013). Occupational Injuries and Diseases in Canada 1996–2008: Injury Rates and Cost to the Economy. Consultado en http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/rhdcc-hrsdc/HS21-4-2008-eng.pdf
- Grota, P. G., Stone, P.W., Jordan, S., Pogorzelska, M., y Larson, E. (2010). Electronic surveillance systems in infection prevention: organizational support, program characteristics, and user satisfaction. *American Journal of Infection Control*, 38(7), 509-514. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2009.10.007>
- Hansen, C. P. (1989). A causal model of the relationship among accidents, biodata, personality, and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.81>
- Hale, A. R. & Glendon, A. I. (1987). *Individual Behaviour in the Control of Danger*. Elsevier.
- Howarth, C. I. (1987). Perceived risk and behavioural feedback: Strategies for reducing accidents and increasing efficiency. *Word and Stress*, 1(1), 61-65. <https://doi.org/10.1080/02678378708258483>
- Hoyle, R. H., Fejfar, M. C., y Miller, J. D. (2000). Personality and sexual risk taking: A quantitative review. *Journal of personality*, 68(6), 1203-1231. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00132>
- Horan, K. A., y Taylor, M. B. (2018). Mindfulness and self-compassion as tools in health behavior change: An evaluation of a workplace intervention pilot study. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 8, 8-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2018.02.003>
- James, L. A., y James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Exploration into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.739>
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386-408. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.20208687>
- Kaplan, S., y Tetrick, L. E. (2011). Workplace safety and accidents: An industrial and organizational psychology perspective. En S. Zedeck (ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 455-472). American Psychological Association.
- Kersemaekers, W., Rupperecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., Speckens, A., y Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in Psychology*, 9, 195. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00195>
- Kines, P., Andersen, L. P., Spangenberg, S., Mikkelsen, K. L., Dyreborg, J., y Zohar, D. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research*, 41 (5), 399-406. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.06.005>
- Landeweerd, J. A., Urhngs, I. J. M., Dc Jong, A. H. J., Mijhuis, F. J. N., y Bouter, L. M. (1990). Risk taking tendency among construction workers. *Journal of Occupational Accidents*, 11(3), 183-196. [https://doi.org/10.1016/0376-6349\(90\)90028-T](https://doi.org/10.1016/0376-6349(90)90028-T)
- Lawton, R. & Parker, D. (1998). Individual differences in accident liability: A review and integrative approach. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 40(4), 655-671. <https://doi.org/10.1518/001872098779649292>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., y Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Lindsay, E. K., y Creswell, J. D. (2017). Mechanisms of mindfulness training: Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Clinical Psychology Review*, 51, 48-59. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.10.011>
- Luthans, F., y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., y Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Mallia, L., Lazuras, L., Violani, C., y Lucidi, F. (2015). Crash risk and aberrant driving behaviors among bus drivers: the role of personality and attitudes towards traffic safety. *Accident Analysis & Prevention*, 79, 145-151. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.03.034>
- Masten, S. (2001). Ordinary magic. Resilience processes in development. *The American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (2020). *Estadísticas de accidentes de Trabajo año 2019*. Consultado en http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat19/Resumen_resultados_ATR_2019.pdf
- Mustika, M. D., y Jackson, C. J. (2016). How nurses who are sensation seekers justify their unsafe behaviors. *Personality and Individual Differences*, 100, 79-84. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.008>

- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., y Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Neal, A., Griffin, M. A., y Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Neal, A., y Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. En J. Barling & M. R. Frone (eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 15-34). American Psychological Association.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creavey, M., y Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk-taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/13666987032000123856>
- Pestonjee, D. M., y Singh, U. B. (1980). Neuroticism-extraversion as correlates of accident occurrence. *Accident Analysis and Prevention*, 12(3), 201-204. [https://doi.org/10.1016/0001-4575\(80\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0001-4575(80)90019-6)
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues*. Oxford University Press.
- Rahim, N. A., Ng, H. K., Biggs, D., y Boots, K. (2014). Perception of safety, physical working conditions and stress between Malaysia and United Kingdom. *International Journal of Business and Society*, 15(2), 297-309.
- Reichers, A. E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution of constructs. En B. Schneider (ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 5-39). Jossey-Bass.
- Robertson, I. T. (1993). Personality assessment and personnel selection. *European Review of Applied Psychology*, 43(3), 187-194.
- Ruiz-Fernández, M. A., Díaz-García, M. I., y Villalobos-Crespo, A. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*. Desclée De Brouwer.
- Salanova, M., y Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: an integrative review of evidence-based intervention programs. En L. E. Van Zyl & S. Rothmann Sr. (eds.), *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts* (pp. 81-102). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4
- Schneider, B., White, S., y Paul, M. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 150-163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.150>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage. <https://doi.org/10.1136/bmj.316.7134.870>
- Shapiro, D. H. (1992). A preliminary study of long term meditators: Goals, effects, religious orientation, cognitions. *Journal of Transpersonal Psychology*, 24(1), 23-39.
- Shappell, S., y Wiegmann, D. (2001). Applying Reason: the human factors analysis and classification system (HFACS). *Human Factors and Aerospace Safety*, 1(1), 59-86.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. Academic Press.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., y Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531>
- Taylor, N. Z., y Milleer, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123-128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005>
- Taylor, D. G., y Mireault, G. C. (2008). Mindfulness and self-regulation: a comparison of long-term to short-term meditators. *Journal of Transpersonal Psychology*, 40(1), 88-99.
- Tett, R. P., y Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. En J. Haudmont, and S. Leka, (eds), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (pp. 124-150). John Wiley & Sons, Ltd.
- Yoshinaga, N., Nakamura, Y., Tanoue, H., MacLiam, F., Aoishi, K., y Shiraishi, Y. (2018). Is modified brief assertiveness training for nurses effective? A single-group study with long-term follow-up. *Journal of nursing management*, 26(1), 59-65. <https://doi.org/10.1111/jonm.12521>
- Zhang, X., Li, Y., Ma, S., Hu, J., y Jiang, L. (2014). A Structured Reading Materials-Based Intervention Program to Develop the Psychological Capital of Chinese Employees. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 503-516. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>

- Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadershipbased intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156-163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>
- Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multilevel multi-climate framework. *Safety Science*, 46(3), 376-387. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.03.006>
- Zohar, D. (2011). Safety climate: Conceptual and measurement issues. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 141-164). American Psychological Association.
- Zohar, D., y Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>
- Zohar, D., y Polachek, T. (2014). Discourse-based intervention for modifying supervisory communication as leverage for safety climate and performance improvement: A randomized field study. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 113-124. <https://doi.org/10.1037/a0034096>