

# CULTURA DE SEGURIDAD Y PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Martínez Carrillo M.J.<sup>1</sup>, Mateo Lorente N.<sup>2</sup>, Espínola Jiménez A.<sup>3</sup>

1. ETSIE. Universidad de Granada, Granada, España
2. Master PRL. Universidad de Granada, Granada, España
3. Universidad Isabel I - La Ciudad Accesible, Granada, España

## Resumen

Según los datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), se estima que a nivel mundial, muere un trabajador cada 15 segundos a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, y que en el mismo periodo de tiempo, 153 trabajadores sufren un accidente laboral.

Cada vez es mayor el número de empresas que se preocupan por generar un entorno laboral seguro. El término *cultura preventiva* o *cultura de seguridad* se utilizó por primera vez en el año 1988, en el informe que elaboró la comisión de investigación de seguridad nuclear, tras el accidente nuclear de Chernóbil, en la actual Ucrania (1986).

A raíz de este accidente, se empezó a plantear que algo fallaba en la comprensión y en los conocimientos que se tenían hasta ese momento sobre las medidas de seguridad en los lugares de trabajo.

*La cultura de seguridad es un conjunto de maneras de hacer y de maneras de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización en lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades.* (ISCI, 2016).

El objetivo general de esta comunicación es analizar cómo perciben la seguridad en su entorno laboral los trabajadores de empresas encargadas del mantenimiento de edificios.

Para ello, se realiza una aproximación diagnóstica a la cultura preventiva de un grupo de trabajadores dedicados al mantenimiento de las instalaciones de edificios.

La percepción del riesgo en el entorno de trabajo, se analiza a través de las respuestas que cada uno de estos trabajadores, da a las preguntas del Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral (NOSACQ-50-Spanish), herramienta desarrollada por un grupo de investigadores de salud laboral de los cinco países nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca e Islandia), con el apoyo del Consejo Nórdico de Ministros, que permite conocer las impresiones de los trabajadores sobre la seguridad en su lugar de trabajo.

El personal de la empresa de mantenimiento de edificios estudiada, tiene una muy buena perspectiva sobre la forma en que ellos mismos fomentan y velan por la seguridad en su trabajo. Sin embargo, aunque no se puede considerar mala, sí que es peor la opinión que tienen sobre cómo se gestiona e integra la seguridad desde la Dirección de la empresa.

Keywords: Cultura De Seguridad, Percepción De Riesgos, NOSACQ-50.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

De acuerdo con el artículo 4.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se puede definir *riesgo laboral* como, *la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*

La anterior, es solo una de las múltiples definiciones del concepto *riesgo* que se pueden encontrar, y que parecen no ponerse completamente de acuerdo entre ellas, a falta de una acepción mundialmente aceptada. Para lo que sí se ha alcanzado unanimidad es para la determinación de las dos características fundamentales que posee el término: la probabilidad de que ocurra un acontecimiento adverso y la magnitud de sus consecuencias.

Según la forma de abordar este concepto, se pueden distinguir dos clases de *riesgos*:

-*Riesgo objetivo* (estadístico): aquel cuya evaluación es el resultado de la aplicación de métodos de medición objetivos, que tienen su base en datos estadísticos y cálculos matemáticos[1].

-*Riesgo subjetivo* (percibido): aquel cuya valoración tiene una base intuitiva, ya que es la persona que asume el riesgo la que hace una estimación subjetiva de él.

Los valores y el sistema de creencias de una sociedad pueden condicionar qué riesgos se consideran aceptables, así como la propia construcción social del riesgo.

### **1.1. Percepción del riesgo laboral.**

Entre los factores que influyen en la adopción de comportamientos seguros en el trabajo, se encuentra la percepción del riesgo que posea una persona. Este concepto hace referencia al proceso por el cual se estiman o se valoran actividades o situaciones que puedan entrañar peligro. Es la variable central de toda la conducta preventiva y hasta de toda la gama de comportamientos relacionados con la salud.

La percepción del riesgo es un proceso cognitivo, inmediato, dinámico y selectivo, que permite estimar o valorar situaciones, personas, objetos, en función de la información que selecciona y procesa el individuo[2]. Este concepto hace referencia a un proceso cognitivo que permite realizar estimaciones o juicios sobre situaciones o actividades peligrosas[3]. En este contexto, se tiene en cuenta tanto la valoración que hace el trabajador acerca de la probabilidad de que ocurra un suceso indeseado, como la estimación que realice sobre las consecuencias que dicho suceso pueda provocar.

Cada persona percibe el riesgo de una manera determinada. Para saber reconocer una amenaza, es determinante tener información sobre la situación, ya que no es posible percibir un peligro si no se posee conocimiento de él. Entre los factores que influyen en la percepción del riesgo de los trabajadores se encuentran la calidad de la formación y la información que tenga sobre seguridad laboral, así como la experiencia de haber sufrido con anterioridad un daño en el trabajo.

La percepción que cada individuo tiene sobre un riesgo es subjetiva (se pueden sobreestimar o infravalorar la prevalencia y/o la gravedad). Esto dependerá de varios factores, entre ellos, las características individuales del trabajador, el entorno en el que se realice la tarea, la cultura organizacional, etc.

La negación del riesgo es una característica de gran importancia en la percepción del riesgo: las personas no estiman de igual forma los riesgos cuando estos les afectan a ellos mismos o a sus amigos o familiares, que cuando son riesgos para la población en general.

### **1.2. Cultura de Seguridad.**

La cultura de seguridad o cultura preventiva forma parte de la cultura organizacional de una empresa y está basada en el comportamiento de los miembros de una organización, que adoptan unas creencias, actitudes y valores comunes respecto a las formas de actuar frente a los riesgos. Una definición clara y concisa es la que dan desde la Fondation pour une culture de sécurité industrielle (FONCSI), *“la cultura de la seguridad es el conjunto de prácticas desarrolladas y repetidas por los principales actores involucrados para controlar los riesgos propios de su actividad”*[4].

Otra definición de cultura de seguridad, es la aportada por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL): *“Una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todos los individuos de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores”*.

Dentro del entorno laboral, la cultura de seguridad se transmite como el modo de pensar, actuar y sentir en relación con las actividades cotidianas y los conflictos que surgen en el día a día[5]. Es decir, la cultura marca cómo deben actuar los miembros de una empresa ante los riesgos.

Cada organización va desarrollando una cultura de seguridad propia, que dependerá de la cultura, las costumbres, las creencias, las capacidades, los valores y los patrones de conducta, tanto individuales como colectivos, de sus miembros.

### **1.3. Clima de seguridad.**

Este concepto surge en el año 1980, a raíz de los trabajos de Zohar [6]. Se utiliza como aspecto a valorar para alcanzar una adecuada evaluación de los niveles de seguridad en una organización o como predecesor de la siniestralidad laboral, entre otros. El clima de seguridad se define como las percepciones acerca de políticas, prácticas y procedimientos, compartidas entre los trabajadores y mandos de una organización, que influyen en su seguridad en un instante concreto.

También se puede definir el clima de seguridad como *“las percepciones compartidas, en un momento de tiempo dado, entre los miembros de una unidad social, de políticas, procedimientos y prácticas, a nivel de dirección y de grupo, influenciando la seguridad en la organización”* [7].

Cada vez, es mayor el apoyo científico que recibe la existencia de una relación causal entre clima de seguridad y formas de actuación seguras, pudiéndose conceptualizar el clima de seguridad como una percepción global de aspectos de seguridad de la empresa que pueden servir como referente sobre el que desarrollar la propia conducta segura/insegura o sobre el juicio de los patrones ajenos de comportamiento seguro/inseguro [8].

Por tanto, el mantenimiento continuado en el tiempo de un determinado clima de seguridad dará lugar a la formación de la cultura de seguridad, que se mantendrá de forma más estable y que será asumida por todos los miembros de la organización.

### **1.4. Cuestionario NOSACQ-50.**

El Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral (NOSACQ-50) es una herramienta, desarrollada por un grupo de investigadores de salud laboral de los cinco países nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca e Islandia), con el apoyo del Consejo Nórdico de Ministros.

El cuestionario NOSACQ-50 es lo suficientemente amplio como para permitir la evaluación efectiva del estado del clima de seguridad en el entorno laboral y se puede emplear como una herramienta de diagnóstico y de evaluación de las intervenciones realizadas. Se utiliza para diagnosticar el clima preventivo en una organización y mide la percepción sobre la prioridad que tanto los trabajadores como los directivos de una empresa otorgan a los asuntos relacionados con la seguridad y salud. Su finalidad es conocer la opinión de los miembros de una compañía acerca de cómo se percibe la

seguridad en su entorno de trabajo. El cuestionario consta de 50 preguntas (P1 a P50) acerca del clima de seguridad, divididas en dos grandes bloques, el primero de ellos con 22 cuestiones para evaluar el nivel mandos y el segundo, con 28 preguntas para evaluar el nivel del grupo de trabajo. Cada encuestado valora su nivel de acuerdo con ellas, en una escala de 1 (muy en desacuerdo) a 4 (muy de acuerdo).

Los resultados obtenidos se agrupan en un total de siete dimensiones: tres de ellas, ligadas a la política organizacional planteada por los directivos; y, las cuatro restantes, relacionadas con la actitud colectiva de los trabajadores.

## **2. MARCO METODOLÓGICO.**

El objetivo general de la presente comunicación, es analizar cómo perciben la seguridad en su entorno laboral los trabajadores de una empresa dedicada al mantenimiento de las instalaciones de edificios de Granada.

Sin duda, si nos centramos en los riesgos asociados a puestos de trabajo, uno de los puestos que se encuentra más expuesto a los peligros a lo largo de su jornada laboral es el de personal de mantenimiento. Esta exposición es debida, entre otros factores, a la cantidad y diversidad de equipos de trabajo que tienen que utilizar y a la variedad de lugares en los que tienen que desarrollar su actividad.

Por ello, este estudio permitirá conocer si, los trabajadores dedicados al mantenimiento de las instalaciones de edificios, perciben que se están alcanzando los objetivos definidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su empresa y se está manteniendo el nivel de protección establecido para ello.

La percepción del riesgo en el entorno de trabajo se analizará a través de las respuestas que cada uno de los trabajadores, dé a las preguntas del NOSACQ-50, permitiéndonos conocer las impresiones de los trabajadores sobre la seguridad en su lugar de trabajo. La elección de este cuestionario para el estudio del clima de seguridad está motivada por el hecho de que de sus respuestas se extrae el reflejo de la percepción de los empleados acerca del auténtico valor de la seguridad en sus lugares de trabajo. Además, su concepción está basada en teorías de seguridad, clima organizacional, investigación empírica y seguridad, así como en los resultados obtenidos de diversos estudios internacionales.

### **2.1. Etapas del Plan de trabajo.**

El plan de trabajo se ha dividido, a grandes rasgos, en las tres fases siguientes:

- Fase 1. Descriptiva. Estudio detallado y descripción de la cultura de seguridad: evolución desde sus inicios hasta la situación actual. Análisis del cuestionario NOSACQ-50: preguntas y utilidad.
- Fase 2. Cuantitativa. En esta segunda fase, más práctica, se ha determinado el grupo objeto de estudio y se han distribuido los cuestionarios NOSACQ-50 a los trabajadores de la empresa de mantenimiento de las instalaciones de edificios.
- Fase 3. Analítica. Conclusiones. Una vez obtenidos los datos, se ha realizado su análisis estadístico, mediante el uso de hojas de cálculo, preparadas para tal fin. Tras la realización de dichos análisis, se ha procedido a la redacción de las conclusiones acerca de los resultados obtenidos, de forma que se concluya con la confirmación, o no en su caso, que los trabajadores de la empresa de mantenimiento de las instalaciones de edificios, consideran que se encuentran realizando sus tareas en un entorno seguro y, a su vez, se sienten integrados en los procesos de toma de decisiones para lograr la implantación e integración de una cultura de seguridad dentro de la empresa.

### **2.2. Metodología.**

Se ha utilizado el cuestionario NOSACQ-50 para diagnosticar el clima preventivo. A través de esta herramienta se puede medir la percepción respecto al clima preventivo de un grupo de trabajadores. El mejor indicador de si se está implantando con éxito, o no, una buena cultura de seguridad es el clima preventivo, que informa sobre la percepción de los trabajadores acerca del grado de importancia que se concede a las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

Lo que se mide con estas preguntas no es el grado de cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, sino la percepción del conjunto de trabajadores acerca de la importancia de la seguridad y salud dentro de su empresa.

Se ha garantizado, en todo momento, la confidencialidad de la información recopilada y los resultados obtenidos. Los datos recogidos solamente contienen la información relativa al puesto de trabajo necesaria para llevar a cabo un análisis de los resultados.

La existencia de un buen clima de seguridad, a medio y a largo plazo, influirá en la forma de pensar y actuar de los trabajadores, por lo que se minimizarán los incumplimientos y se potenciarán las actuaciones preventivas de todos y cada uno de los empleados.

Así, en un entorno de clima preventivo positivo, aunque se pueden dar ciertos incumplimientos de normas, dichas actuaciones serían valoradas negativamente por la mayoría de la organización que asume que las cosas deben hacerse de otro modo[9].

Las dimensiones definidas en el cuestionario son las siguientes “Tabla 1”:

Tabla 1. Número de preguntas y resumen de las dimensiones del NOSACQ-50. Fuente: Elaboración propia.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	RESUMEN
1	10 (1-9)	Compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores
2	7 (10-16)	Diseño de trabajo seguro, de fomento de la consulta y participación, de formación y de capacitación en seguridad
3	6 (17-22)	Investigación sistemática de accidentes e incidentes para buscar causas y no culpables
4	6 (23-28)	Implicación, cooperación y corresponsabilización de los trabajadores en relación con los objetivos de seguridad
5	7 (29-35)	Rechazo de actitudes de aceptación o minimización del riesgo de accidentes
6	8 (36-43)	Autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo cooperativo por mantener unas condiciones de trabajo seguras
7	7 (44-50)	Consideración positiva hacia las actividades preventivas

En la siguiente figura, se representan los diferentes pasos que se han seguido para la obtención, análisis y tratamiento de los datos “Figura 1”.

Figura 1. Pasos para la realización del presente trabajo. Fuente: Elaboración propia.



El número de trabajadores con los que cuenta la empresa y que constituyen nuestro universo son 54 y de éstos han participado contestando el cuestionario una muestra de 47 trabajadores, constituyendo una muestra representativa, con un error muestral del 5%, alcanzado un nivel de confianza del 95%.

Para obtener las puntuaciones de cada una de las dimensiones del cuestionario, se han otorgado las siguientes puntuaciones a cada afirmación: 1 (muy en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (de acuerdo) y 4 (muy de acuerdo). En el caso de las oraciones formuladas en negativo, las puntuaciones se han invertido: 4 (muy en desacuerdo), 3 (en desacuerdo), 2 (de acuerdo) y 1 (muy de acuerdo).

Se han calculado las medias de las puntuaciones de las preguntas que conforman cada una de las dimensiones. Las puntuaciones medias obtenidas para cada ítem se han representado en un gráfico, de

tipo *radar* o de *tela de araña*, para cada uno de los tipos de análisis a realizar. En el caso del análisis según la Escalera de Parker, se ha calculado la media de las siete dimensiones, que se ha utilizado para la ubicación del resultado obtenido en los escalones.

### 3. ANALISIS DE RESULTADOS.

Destacamos las siguientes cuatro opciones para el análisis de los resultados del cuestionario NOSACQ-50:

- Resultados globales.
- Resultados comparados de una misma empresa en dos momentos distintos.
- Resultados según la escalera de Parker.
- Resultados comparados con la base de datos online.

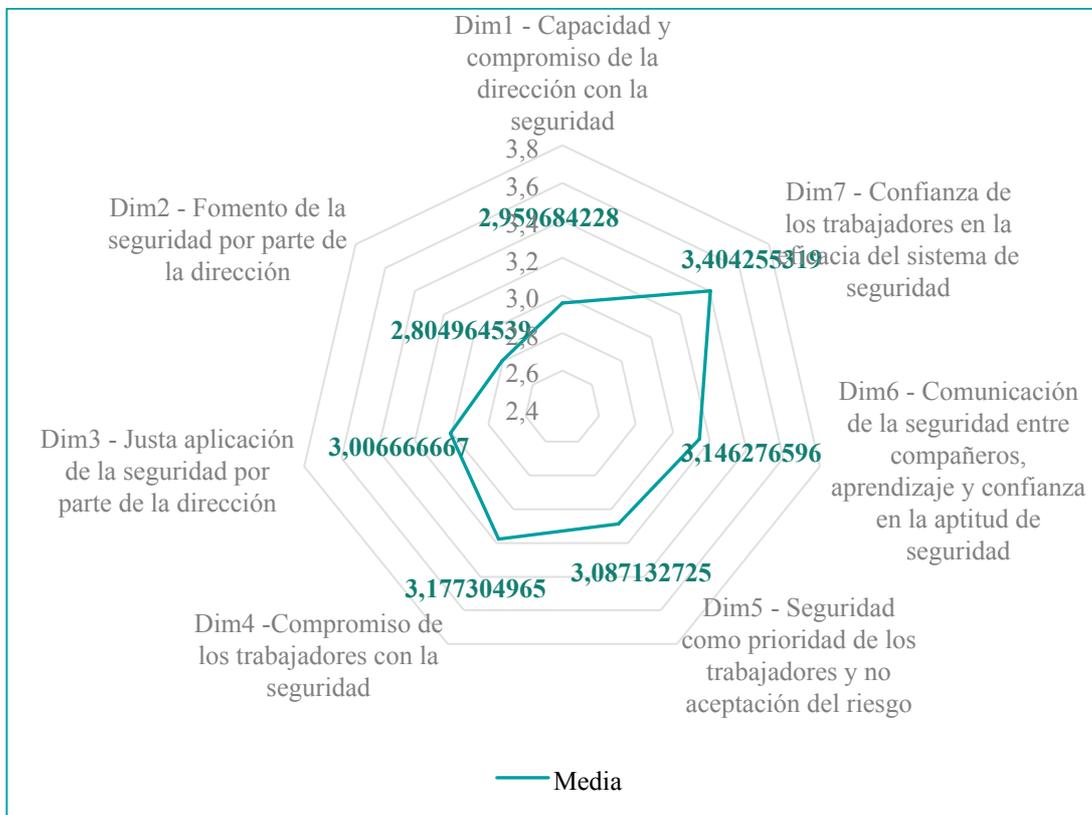
Al no existir datos previos de este cuestionario para los trabajadores de esta empresa, el análisis de los resultados según la opción *Resultados comparados de una misma empresa en dos momentos distintos* queda descartada en este trabajo.

A continuación, se presentan los resultados globales del conjunto de los encuestados, procediéndose al análisis de los resultados, comparados con la base de datos existente del Centro Nacional Danés de Investigación para el Ambiente de Trabajo (*Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*, CNDIAT) y clasificados según la escalera de Parker.

#### 3.1. Resultados del conjunto de trabajadores encuestados.

Se han realizado un total de 47 encuestas, lo que significa que han participado 9 de cada 10 trabajadores, todos hombres, entre 40 y 59 años. Los resultados globales obtenidos en los cuestionarios suministrados a los trabajadores de la empresa de mantenimiento de edificios, han sido los siguientes “Figura 2”:

Figura 2. Diagrama de resultados globales NOSACQ-50. Fuente: Elaboración propia.



En los vértices del heptágono están marcados los resultados globales, es decir, la media del total de respuestas obtenidas para cada una de las dimensiones. Cada uno de los heptágonos concéntricos que forman la red, simboliza unos valores determinados, que, con el objetivo de facilitar su comprensión, se representan valores desde 2,4 (en el centro de la figura), hasta 3,8 (en el heptágono exterior), ya que las medias de cada dimensión se encuentran entre estos dos valores. En los resultados no se han obtenido valores medios ni por encima ni por debajo de estos.

En la siguiente tabla, se exponen los valores medios de las dimensiones y la media total “Tabla 2”.

Tabla 2. Resultados medios globales por dimensiones y media total. Fuente: Elaboración propia.

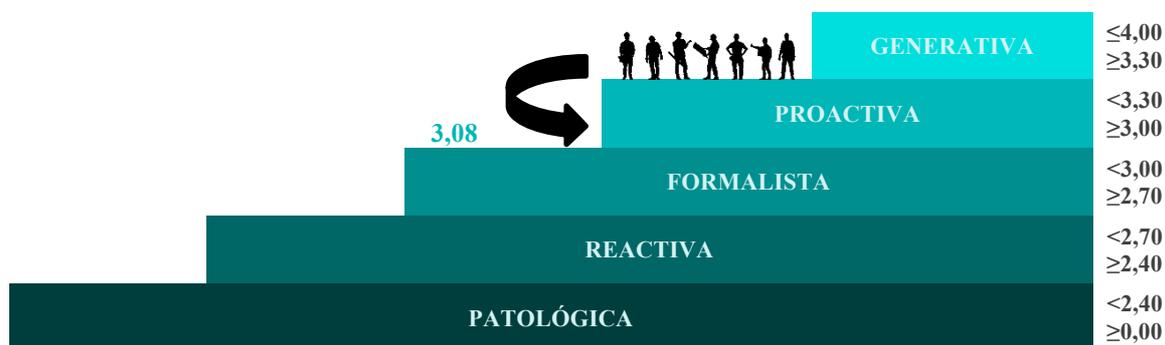
EQUIPO	DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5	DIM 6	DIM 7	MEDIA
TODOS	2,96	2,80	3,01	3,18	3,09	3,15	3,40	<b>3,08</b>

### 3.2. Resultados según la escala Parker.

En esta escala, también denominada escalera de la cultura preventiva, las empresas situadas en los escalones más altos son aquellas con un mayor arraigo de buenas prácticas preventivas. Atendiendo a las valoraciones medias de cada dimensión, la mayor puntuación se obtiene en la dimensión 7, *Confianza de los trabajadores en la eficacia del sistema de seguridad* (3,40), mientras que, la menor valoración corresponde a la dimensión 2, *Fomento de la seguridad por parte de la dirección* (2,80), que, junto con la dimensión 1, *Capacidad y compromiso de la dirección con la seguridad*, (2,96) son las dimensiones a las que hay que prestar una mayor atención.

La media del conjunto de dimensiones es de **3,08**, lo que sitúa, en la escalera preventiva o de Parker, la cultura preventiva de los equipos en un **nivel proactivo** incipiente “Figura 3”.

Figura 3. Resultados globales en la escalera de Parker. Fuente: Elaboración propia.



Los miembros de una organización con un nivel de **cultura proactiva** se preocupan por la seguridad y salud y se involucran en la práctica de una buena cultura preventiva. La información fluye de forma bidireccional y existe un alto grado de confianza. Se practica la mejora continua de los aspectos relacionados con la prevención.

### 3.3. Resultados comparados con la base de datos online del CNDIAT.

Otra forma para analizar los datos es comparando los resultados obtenidos con los resultados recopilados en una gran base de datos online, que ha puesto a disposición de los usuarios el CNDIAT. Esta base de datos, de acceso libre, está abierta para que cualquier persona o empresa pueda añadir los resultados que haya obtenido mediante la realización del cuestionario, sumándose así a los ya existentes. A continuación, se expone una tabla resumen con los resultados de la base de datos. Los datos proporcionados han sido revisados en junio de 2019, con un total de 53911 trabajadores y 15729 líderes (directores y supervisores) pertenecientes a 190 lugares de trabajo o de estudio diferentes, de 37 sectores industriales de los 6 continentes, utilizando 27 versiones de idiomas diferentes.

Según el criterio anterior, la comparativa se realiza con los siguientes datos “Tabla 3”:

Tabla 3. Resultados medios equipos mantenimiento y base de datos *online*: diferencias. Fuente: Elaboración propia.

FUENTE	DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5	DIM 6	DIM 7	MEDIA
<b>Equipos mantenimiento</b>	2,96	2,80	3,01	3,18	3,09	3,15	3,40	<b>3,08</b>
<b>Base de datos online CNDIAT</b>	3,04	2,95	2,99	3,17	2,99	3,14	3,22	<b>3,07</b>
<b>DIFERENCIA</b>	-0,14	-0,33	0,12	0,16	0,05	0,11	0,38	<b>0,05</b>

La media global de los trabajadores de mantenimiento (3,08) es prácticamente igual que la media global de los trabajadores de la base de datos (3,07). La mayor diferencia se observa en la *Dimensión 7. Confianza de los trabajadores en la eficacia del sistema de seguridad*, la dimensión mejor valorada por ambos, en la que los trabajadores de mantenimiento han obtenido 0,38 puntos más (3,40 frente a 3,22). La segunda mayor diferencia, y la dimensión en la que peor salen de la comparativa los trabajadores de la empresa objeto de estudio, es en la *Dimensión 2. Fomento de la seguridad por parte de la dirección* (2,80 frente a 2,95).

#### 4. CONCLUSIONES.

1. Los trabajadores de la empresa de mantenimiento de edificios de Granada, tienen una muy buena perspectiva sobre la forma en que ellos mismos fomentan y velan por la seguridad en su trabajo. Sin embargo, sí que es peor la opinión que tienen sobre cómo se gestiona e integra la seguridad desde la dirección de la empresa.
2. Con el objetivo de mejorar esta percepción, la cadena de mando debe implicarse, de una forma más activa, en la participación y divulgación de los compromisos que se alcancen en materia de prevención de riesgos laborales.
3. La formación e información, las medidas de protección colectiva, el suministro de equipos de protección individual, etc., se encuentran bien encaminadas en la empresa. La valoración global obtenida se encuadra en un nivel de prevención proactiva, no obstante, estas acciones deben desarrollarse, para alcanzar en un futuro, el más alto nivel en la escalera de Parker.
4. Se debe fomentar la implicación de la dirección de la empresa, de forma que se fomente la participación de los trabajadores, apoyando que se impliquen de forma más activa en los asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
5. La dirección de la empresa debe implantar acciones enfocadas a mejorar la percepción del compromiso de la dirección, prestando atención a los aspectos ligados a la supresión y al control de los riesgos.
6. Los trabajadores de la empresa de mantenimiento presentan un clima de seguridad ligeramente mejor que la media de los trabajadores de los que se disponen datos, a nivel mundial. La confianza de los trabajadores en los sistemas preventivos implantados, es el pilar más importante de la cultura de seguridad.
7. Es recomendable afrontar el conflicto existente entre seguridad y productividad, compatibilizando las demandas de minoración de tiempos, disminución de precios, etc., con la cultura de seguridad.
8. De los resultados obtenidos con nuestro estudio se puede concluir que, tanto los trabajadores, como los directivos de la empresa, se están esforzando para conseguir una verdadera cultura de seguridad en la empresa.

#### 5. BIBLIOGRAFÍA.

## 5.1. Bibliografía general:

- [1] Cvetkovich, G., & Earle, T. C. *Decision making and risk taking of young drivers: Conceptual distinctions and issues*. Alcohol, Drugs & Driving, 4(1), (9-19), 1988.
- [2] Pastor Ramos, G. *Conducta interpersonal: ensayo de psicología social sistemática*. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, 1978.
- [3] Ganzach, Y., Ellis, S., Pazy, A., & Ricci-Siag, T. *On the Perception and Operationalization of Risk Perception*. Journal of Judgment and Decision Making, 2008.
- [4] Daniellou, F., Simard, M. y Boissières, I. *Factores humanos y organizativos de la seguridad industrial: estado del arte*. Número 2013-04 de la colección Cahiers de la Sécurité Industrielle. Toulouse (Francia): Fundación por una Cultura de Seguridad Industrial, 2013.
- [5] Schein, E. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco (Estados Unidos): Jossey-Bass Publishers, 1985.
- [6]. Zohar, D. *The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups*, 2002.
- [7] Larsson, S., Pousette, A. y Törner, M. *Psychological climate and safety in the construction industry-mediated influence on safety behaviour*. Safety Science, 46(3), (405-412), 2008.
- [8] Coyle, I.R.; Sleeman, S.D. y Adams, N. *Safety Climate*. Journal of Safety Research, Vol. 26, no4, (247-254), 1995.
- [9] Gómez Velarde, M. A. *Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía*. Junta de Andalucía e Instituto Andaluza de PRL, 2014.

## 5.2. Disposiciones legales:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Boletín Oficial del Estado, núm. 308, de 23 de diciembre de 2009.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de octubre de 1997.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 127, de 29 de mayo de 2006.
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2010.