

ATRIBUCION CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES: UN ESTUDIO CUALITATIVO¹.

Olga Castañeda Conde
Manuel Muñoz López²
Eloísa Pérez Santos
Universidad Complutense de Madrid

Resumen

El presente estudio muestra los procesos de atribución, los aspectos de Personalidad y las causas fundamentales implicados en los procesos de atribución causal de trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo graves. Se realizó una investigación cualitativa apoyada en entrevistas personales y grupos de discusión que identificaron de forma diferencial el proceso de atribución (causal) frente al atribucional (consecuencial) así como distintos aspectos de Personalidad. Se presentan conclusiones y recomendaciones de actuación futuras.

PALABRAS CLAVE: *Accidente de Trabajo, Atribución, Personalidad, Causas, Actitudes.*

Abstract

The present study identified the attribution processes, personality characteristics, and the principal causes involved in the causal attributions made by workers who were involved in serious work related accidents. A qualitative study, based on personal interviews and discussion groups, was carried out to identify attribution processes as well as different personality characteristics. Conclusions and recommendations for future studies were presented.

KEY WORDS: *Occupational accident, Attribution, Personality, Causality, Attitudes*

¹ *Agradecimientos:* Nuestro reconocimiento al Dr. Ángel Ruano Hernández, Jefe del Servicio de Psicología de la Mutua FREMAP por su sensibilidad, implicación y orientación.

² *Correspondencia:* Manuel Muñoz López. Dpto. de Psicología Clínica, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223, Madrid. E-mail: mmunoz@psi.ucm.es

Introducción

La investigación realizada en torno al tema de Accidentes de Trabajo Graves (ATG) se ha desarrollado considerando una perspectiva eminentemente técnica. En un primer momento, la causación se relacionaba con factores técnicos (equipos, materiales, etc). Posteriormente, la investigación se orientó, en función de factores técnicos o factores humanos (fallo humano, errores, etc) de forma excluyente y, actualmente, se habla de la interacción entre ambos tipos de aspectos (Ver Tabla 1), orientándose las distintas investigaciones desde una metodología eminentemente cuantitativa. En España, las investigaciones han evolucionado desde un posicionamiento básicamente técnico con algunas incursiones en cuanto a estilos y modelos atributivos. En el ámbito internacional, se han desarrollado investigaciones específicas haciendo uso de instrumentos de medida (Peterson, Seligman y Vaillant 1982; Fletcher, Danilovics, Fernández y Reeder. 1986), que facilitan el acceso al tipo de inferencias, así como al establecimiento de tres dimensiones básicas (Weiner, 1985a).

Tabla 1. Causas de Accidentalidad (OIT, 1975; 1987).

1. Factor humano (errores, desinterés, distracciones, negligencias, exceso de confianza, falta de precaución).
2. Estado físico (cansancio, mareos y nervios).
3. Inexperiencia.
4. Organización del trabajo (sobrecarga, mala organización de la tarea, diversidad de tareas, prisas).
5. Factor técnico (máquinas, materiales defectuosos).
6. Condiciones del trabajo y desempeño del puesto (trabajo peligroso, meteorología, rutina y condiciones laborales).
7. Inseguridad.
8. Alcohol.
9. Azar.
10. Falta de control por parte administrativa.
11. Eventualidad.
12. Incumplimiento de medidas de seguridad.
13. No rentabilidad de las medidas de seguridad.

Distanciándonos del punto de vista más o menos técnico, los accidentes de trabajo los sufren personas en relación con su medio laboral. Como personas, disponen de un bagaje individual acumulado a lo largo de su experiencia laboral y personal, de sus esquemas, de sus creencias, así como de un sistema que relaciona los **antecedentes** de la situación, las **inferencias causales** que determinan su forma de operar, y su actuación futura en función de las **consecuencias**.

Surge pues, la necesidad, aplicando la metodología cualitativa, de identificar proposiciones que pueden ser universales, y/o leyes causales que subyacen a los procesos atributivos de los trabajadores que han sufrido ATG, siendo el grupo el lugar privilegiado para la lectura de la ideología dominante (Beltrán, 1990).

Partiendo de este conocimiento podemos posicionarnos ante la percepción atributiva de los trabajadores que han experimentado tales vivencias así como, establecer nuevas estrategias de afrontamiento en los programas de formación preventivos que han de desarrollarse con la implementación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) para dicha población.

Accidentes de trabajo graves

Desde que la persona, en un intento de supervivencia y/o de asunción de normas sociales, comienza a trabajar relacionándose con un medio en el que se integran instrumentos (herramientas y máquinas), productos (materias primas y transformadas), sistemas organizativos y personas con el fin de obtener ganancias sociales, económicas y políticas, también se expone a sufrir pérdidas materiales y/o corporales.

Para muchos países, el interés por la mejora de la calidad de vida laboral se manifiesta a través de la OIT en 1976 mediante los compromisos adoptados por el “Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” (PIACT). En nuestro país, es la Constitución Española, la que garantiza según los artículos 15, 40, 43 y 45 la “integridad física y moral” cuyas bases se sientan a través de una política que “vela por la Seguridad e Higiene” en el trabajo mediante la “protección de la salud” posibilitando disfrutar de un “medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlos”.

Conociendo pues, la inevitabilidad de las consecuencias del trabajo para el trabajador pero, con el espíritu de minimizar su impacto, surge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, Ley 31/1995) con objeto de promover la seguridad y salud en el trabajo reflejando el sentir de Directivas y Decisiones Comunitarias.

Pero, a pesar del cambio social que supone el desarrollo de la LPRL, los daños derivados del trabajo se siguen produciendo materializándose en forma de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y otras patologías o lesiones. Los Accidentes de Trabajo Graves suponen un coste personal, organizativo y social tan importante que merecen ser objeto de un estudio más detallado. El mantenimiento de los datos estadísticos de este tipo de accidentes con baja (en el año 1998: 10.866 y en el año 1999: 11.771. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2.000) se ha intentado explicar por los cambios surgidos en el quehacer organizativo, por la existencia de actividades peligrosas, por la introducción de nuevas tecnologías, el incremento de las tareas de tipo mental, la reconversión profesional en edades avanzadas, el incremento de la multitarea, etc.

Atribución causal

La Atribución Causal se ha entendido históricamente como el tipo de información que utilizan las personas para determinar la causalidad de las conductas. La teoría de atribución de causa nace y se desarrolla fundamentalmente en el seno de la Psicología Social (entendiéndose como parte de procesos psicológicos que explican el comportamiento y/o funcionamiento social) aunque también se ha efectuado investigación desde la Psicología General y la Clínica.

Esta teoría presenta sus inicios en dos autores fundamentales: Bruner (1940) con su planteamiento sobre *New Look* en la percepción considerando el impacto de factores internos cognitivos y motivacionales sobre la percepción y, Festinger (1957), quien en su Teoría sobre la Disonancia Cognitiva, establece la necesidad de mantener consistencia psicológica entre las distintas cogniciones (opiniones y creencias).

Es Heider (1958), quien realiza los primeros trabajos sobre la Teoría de la Atribución analizando como las personas llegan a explicaciones y actitudes de otros sujetos. Jones y Davis (1965) se centran en el estudio de un tipo de atribuciones internas o personales que sirven para predecir la conducta y que denominan “inferencias correspondientes” porque infieren directamente la disposición o característica personal partiendo de la conducta observada. Por otra parte, Kelly (1967), partiendo del Modelo de Covariación, afirma que cualquier persona al realizar una atribución social para la conducta y resultados de otros, maneja tres tipos de información: consenso, distintividad y consistencia y formula sus juicios examinando como covarían entre sí los distintos elementos de información.

Kelly y Michella (1980), consideraron la interacción entre antecedentes e inferencias causales (Estímulo – Organismo) como Proceso de Atribución y a la relación entre inferencias causales y respuestas (Organismo y Respuesta) como Proceso Atribucional.

Weiner (1985, 1986 y 1992), basándose en el modelo de logro, se preocupa por las autoatribuciones introduciendo distintos aspectos de la personalidad establece la diferenciación entre: proceso de atribución (relación entre antecedentes e inferencias causales) y proceso atribucional (relación entre inferencias y respuestas)

Por último, Martinko y Thomson (1998), presentaron una síntesis de los modelos planteados por Weiner (1986,1971) y Kelly (1967,1971 y 1973) que se halla en fase de experimentación y, que propuso la siguiente integración: autoatribución y procesamiento de la atribución social; procesamiento de la información para explicaciones de atribución específicas y, dimensiones que subyacen al logro específico relacionadas con las explicaciones atribucionales. Estos autores, formularon finalmente una aproximación entre las características informativas propuestas por Kelly y, las dimensiones atributivas referidas por Weiner.

La presente investigación cualitativa sobre Atribución y ATG presentó resultados obtenidos a través del desarrollo de entrevistas cerradas y un grupo de discusión. En él se identificaron los procesos atribucionales implicados como los aspectos de personalidad y las causas fundamentales referidas por el grupo.

Accidente de trabajo grave y atribución causal.

En relación a los accidentes de trabajo graves, nos encontramos ante una situación no preocupante desde un punto de vista mundial y grave desde una perspectiva nacional si consideramos los efectos negativos del accidente desde un punto de vista social (ej. pérdida de fuerza laboral, indemnizaciones, legislación) organizacional (ej. pérdida de productividad y de saberes) y personal (ej. menoscabo de la salud, inhabilitación, problemas familiares).

Varios son los autores que interrelacionaron estos dos conceptos, entre ellos cabe destacar la aportación de Turbiaux (1971) quien confirmó la variación de las atribuciones en función del nivel jerárquico; Barjonet (1978) se ocuparon de las representaciones sociales y mentales de causas de accidentes de trabajo. Medway. y Lowe (1975) intentaron mostrar la relación entre gravedad de un accidente y atribución de responsabilidad; Kouberman (1985a) realizó un estudio sobre tendencias autodefensivas; Shimmin (1981), Leather. (1985,1987 y 1988) y Domínguez y Real (1997) presentaron una serie de estudios sobre actitudes de los trabajadores hacia la seguridad. Por último, Kouberman (1985) realizó un análisis de atribuciones causales.

Convertir a los accidentados en hablantes de la investigación es un hecho lógico si lo que pretendemos es conocer la realidad para establecer estrategias de intervención personales y organizacionales que minimicen los posibles daños derivados del trabajo, motivo por el cual la aproximación cualitativa establece un marco de actuación más interesante para nuestros objetivos. Nuestro problema objeto de estudio viene definido como ¿Cuál es la causa del Accidente de Trabajo Grave según el trabajador accidentado?. La visión del trabajador puede aportarnos datos que hasta ahora no se han tomado en consideración ya que la mayor parte de las investigaciones realizadas con un enfoque prevencionista partieron de posicionamientos técnicos y se han apoyado en métodos analíticos de investigación.

Método

Se diseñó un estudio cualitativo en el que, mediante entrevistas individuales y un grupo de discusión, se contactó con trabajadores que había sufrido un accidente de trabajo grave y cuyo planteamiento inicial era capaz de cumplir con los siguientes objetivos:

- Conocer qué mecanismos atribucionales son contemplados por las personas que han sufrido un Accidente de Trabajo Grave.
- Identificar los componentes atribucionales implicados más importantes.

Participantes

El número total de participantes que intervino en el estudio fue de 10 y sus características sociodemográficas pueden observarse a continuación (Ver Tabla 2):

Tabla 2. Características sociodemográficas de los participantes.

	ENTREVISTA	GRUPO DE DISCUSION
Número de sujetos	3	7
Género	Varones	Varones
Edad		
- Media	34	26.25
- Rango	32-35	22-34
Ocupación	- Montador de taller - Minero - Maquinista de carretera	- Vigilante jurado - Mozo de almacén - Ayudante de almacén - Especialista eléctrico - Ayudante de ebanistería - Peón de pastelería - Conductor
Antigüedad Media	18 meses	20.4 meses
Tipo de Contrato	- 2 Indefinidos - 1 Eventual	- 2 Indefinidos - 5 Eventuales
Forma del Accidente	- Atrapamiento - Amputación - Golpes	- 2 Accidentes de tráfico - 2 Caídas a distinto nivel - 2 Amputaciones - Atrapamiento

Para realizar su selección se establecieron los siguientes criterios:

a) Criterios de Inclusión:

- Selección intencionada, no aleatoria:
 - ▶ Ser trabajador por cuenta ajena.
 - ▶ Haber sufrido accidente de trabajo grave en los 3 últimos años.
- Representatividad estructural (bio-socio-estratos):
 - ▶ Desarrollar la actividad laboral en España.
 - ▶ Sectores de actividad: todos.
 - ▶ Edad: mayores de 18 años. Rango de 22 a 40 años.
- Homogeneidad / Heterogeneidad:
 - ▶ Trabajadores en general: distinta cualificación profesional.
 - ▶ Tipo de contrato: indefinido, eventual.
 - ▶ Antigüedad en el puesto: superior a tres meses.

b) Criterios de exclusión:

- Haber sufrido Accidente de Trabajo Leve
- No estar dado de alta en la Seguridad Social
- Ser autónomo
- Haber transcurrido menos de 6 meses y más de 3 años desde la fecha del accidente

Procedimiento.

Partiendo de la base de datos mutual se realizó la selección de los participantes siguiendo los criterios anteriormente mencionados. Para ello se contó con la participación del Jefe del Servicio de Psicología del Centro de Prevención y Rehabilitación de la Mutua, la autora del artículo y el personal administrativo adscrito al Servicio de Psicología.

El estudio se apoyó (Fernández de Sanmamed 1995) en el desarrollo de varias entrevistas individuales cerradas y en el grupo de discusión partiendo de una muestra intencionada y, dando cumplimiento a las siguientes etapas:

1. Captación

- A través del Servicio de Psicología de la Mutua.
- Solicitar inclusión en el grupo.
- Utilizar varios captadores.
- Complimentar la entrevista individual.
- Participantes finales desconocidos entre sí.
- Selección del lugar de reunión.
- Realización de ficha con: perfil, motivo de la reunión, fecha, hora y lugar.

2. Dinámica del grupo de discusión

- Encuadre técnico.
- Refuerzo al grupo: agradecimiento e importancia de todas las opiniones.
- Situarse del lado de la escucha activa.
- Arranque directo.
- Estructura de la guía.

3. Análisis del discurso:

- Transcripción de cintas.
- Descubrimiento: bibliografía, interrogantes personales, aportaciones de las entrevistas.

4. Estructuración.

- Análisis estructural.
- Interpretación contextual de hablas.
- Emisión de informe.

Técnicas

Se utilizan dos técnicas:

a/ **Entrevista cerrada:** dirigida a trabajadores que sufrieron ATG; facilitó la identificación y desarrollo de conceptos a utilizar en el planteamiento. Para ello, se procedió a seleccionar a tres personas que cumplieran los criterios establecidos y se confeccionó y administró la "Entrevista de Accidentes de Trabajo Graves". Puesto que no existía ningún estudio específico sobre el tema se consideraron los datos aportados por los modelos e instrumentos presentados en la introducción.

b/ **Grupo de discusión** proporcionó el acceso a los sistemas de representación social (Canales y Peinado 1994) en relación con la atribución y los accidentes de trabajo graves. Se seleccionó el grupo de modo que permitiera una adecuada explotación de datos sin existencia de redundancia.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el grupo de discusión diferenciando los objetivos:

- Conocer qué mecanismos atribucionales son contemplados por las personas que han sufrido un Accidente de Trabajo Grave.

I. Proceso de atribución, que orienta sobre el modo en que se realizan las inferencias causales.

II. Proceso atribucional, que indica, tras una inferencia causal, las implicaciones futuras para el pensamiento y la conducta.

Cabe destacar la importancia que se prestó al proceso de atribución frente al proceso atribucional.

- Identificar los componentes atribucionales implicados más importantes.

A/ Se presentan los temas implicados en el campo de la personalidad en cada uno de los procesos y que dan respuesta al segundo objetivo:

I. Proceso de atribución:

- a) Efectos de la implicación personal (sesgo hedónico)
- b) Efectos de la perspectiva personal (actor-observador)
- c) Efecto de las diferencias individuales (predisposiciones atribucionales)

II. Proceso atribucional:

- a) Determinantes de la expectativa de éxito (expectativas de éxito).
- b) Conexión atribución-afecto (emoción).
- c) Esfuerzos por conseguir logros (dinámica de la conducta).

Los resultados mostraron como el sesgo hedónico, en cuanto a inculpación ambiental, y las diferencias individuales, en cuanto a indefensión son los temas más representados en el presente grupo siendo la expectativa de éxito y la emoción los otros aspectos claramente diferenciados.

B/ Se presenta una relación de las percepciones causales de accidentalidad más potentes identificadas por el grupo y, cuyo orden obedece a la importancia referida por el grupo:

1. Incumplimiento de las medidas de seguridad
- 2a. Organización del trabajo
 - Prisas
 - Mala asignación de tareas
 - Sobrecarga
- 2b. Factor humano
 - Exceso de confianza
 - Errores
 - Distracción
 - Falta de precaución
3. Condiciones de Trabajo
 - Condiciones laborales
- 4a. No rentabilidad de las medidas de seguridad
- 4b. Factor técnico
 - Maquinaria
- 4c. Azar
- 4d. Inexperiencia

Discusión

En primer lugar, respecto a los procesos implicados, hay que destacar que existió una gran diferencia en cuanto a la atención que se prestó al proceso de atribución frente al proceso atribucional, dando mayor peso específico al conocimiento que al funcionalismo. Es decir, se realizó mayor indagación respecto a las causas que a las futuras consecuencias.

Los resultados obtenidos mostraron que los trabajadores en ambos procesos, perciben las causas de accidente como multiesquemáticas coincidiendo con los planteamientos de Kelly (1972).

En cuanto a los aspectos o temas de personalidad que se observaron cabe destacar:

I. Proceso de atribución

a) Sesgo hedónico: la preeminencia de la inculpación ambiental parece ratificar la propuesta de Weiner (1986), frente a la autoinculpación que funciona como defensa

para poder mantener la autovaloración. Su objetivo puede ser el mantenimiento de un estado afectivo positivo como respuesta adaptativa.

b) Perspectiva actor-observador: no aparecieron diferencias significativas. Quizá este resultado estuviera mediado por que los miembros del grupo de discusión fueron todos trabajadores y en otros estudios (Kouabenan 1985) se ha observado que los trabajadores y los superiores no tienen la misma percepción causal de accidentes.

c) Diferencias individuales: la eminencia de resultados en la línea del locus de control externo (azar) indujo a pensar que los trabajadores no disponían de sensación de control sobre los inductores del accidente. Esta afirmación se apoyó en la importancia prestada por el grupo también en lo que respectó al estilo atribucional (indefensión) y que revierte en estilos explicativos (Peterson, Seligman y Vallant 1988), que pueden ser predictores de estados de salud futuros.

II. Proceso atribucional

a) Expectativas de éxito: el cambio de expectativas no mostró un hilo conductor concluyente aunque sí se incidió en la crítica a la conducta particular en los determinantes situacionales y las expectativas previas. Este cambio puede estar mediado como propone Kelly (1997) por el cambio de idiosincrasia.

b) Emoción: apareció la conexión entre atribución-afecto más relacionada con el estado de activación que con los estados emocionales.

c) Dimensiones de la conducta: aparecieron los afectos como prescriptores del futuro aunque no se definió claramente la secuencia antecedente - afecto - tendencia de acción en la línea propuesta por Weiner (1995).

Respecto a las causas de accidentalidad propuestas por la OIT (1975, 1987), se identificaron 8 de las 13 causas. Estos resultados pudieron deberse a la selección de la muestra (trabajadores) que no representó la universalidad de la población implicada (empresarios, representantes sindicales y Administración) y que, como se ha observado en otras investigaciones los distintos roles diferencian la principal responsabilidad Kouberman (1985a) y Dominguez y Real (1997).

En nuestro estudio apareció el incumplimiento de las medidas de seguridad como la causa más referida por el grupo mientras, en otros estudios es la causación se relaciona con factores humanos (Rodríguez 1984 y, Peniche y Ruiz 1985).

En cuanto al rigor de la investigación realizada, se consideró la muestra representativa de la globalidad del problema (atribución en trabajadores con ATG) y, la información obtenida en el grupo, pareció indicar que se obtuvo saturación. Los resultados aquí expuestos son aplicables a población que ha sufrido ATG aunque la universalidad referida a no accidentados se encuentra pendiente de demostración.

En lo referente al control de sesgos, se buscaron evidencias de disconformidad con los resultados concluyendo los aspectos anteriormente expuestos.

Las consecuencias más destacables de la presente investigación fueron:

1. Importancia que ofrecieron los trabajadores accidentados sobre el proceso de atribución frente al proceso atribucional que orientó sobre la amplia introspección realizada en relación a los antecedentes frente a los consecuentes y, por tanto, sobre futuras actuaciones, quizá se relacione con el mayor uso de heurísticos en el procesamiento atribucional frente a la mayor incidencia de estrategias de solución de conflictos completos que orienten el análisis de información en el proceso atributivo.

2. En cuanto a los temas de Personalidad implicados:

- Antecedentes causales: sesgo hedónico y diferencias individuales se mostraron como los aspectos con mayor peso específico en el ámbito de la Personalidad, apareciendo la inculpación ambiental como sesgo protector de la Personalidad en la medida que las atribuciones externas de fracaso mantienen la autovaloración (Weiner 1995) y, el estilo atribucional como orientador de un análisis de causas selectivo (Avia 1998).

- Consecuencias causales: expectativas de éxito y emoción se identificaron como los aspectos de personalidad más relevantes dentro de este proceso, y que coinciden con los mecanismos básicos del optimismo (Avia 1998) en cuanto a necesidad de sentir control, análisis de causas selectivo y memoria. Estos datos, pueden relacionarse con el optimismo eficaz (Taylor 1991), como mecanismo adaptativo que maximice la salud mental de los accidentados.

3. En relación a las causas de ATG, se identificaron 4 grupos claramente diferenciados:

- Incumplimiento de medidas de seguridad
- Organización del trabajo y factor humano
- No rentabilidad de las medidas de seguridad y condiciones de trabajo y,
- Factor técnico, azar e inexperiencia.

De ello se dedujo que resulta necesario cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas, revisar los sistemas de gestión de la prevención mediante la necesaria evaluación de riesgos de carácter psicosocial y ergonómico tradicionalmente omitidos en pro de evaluaciones de seguridad e higiene industrial.

Recomendaciones generales

- Es necesario realizar investigaciones desde una perspectiva eminentemente psicosocial y ergonómica sobre los accidentes de trabajo en las que se contemplen de forma independiente y conjuntamente sus naturalezas (mortales, graves y leves) identificando con mayor claridad los mecanismos que subyacen a los dos procesos de atribución.

- Incrementar, desde la Administración, el estudio de aspectos de personalidad implicados. Previa estandarización internacional de las líneas de investigación diferenciando poblaciones, sectores de actividad y tipos de empresa en función del tamaño.

- Es necesario disponer de una actualización simplificada y universal de causas de accidentalidad que quizá pudiera incluir:
 - ▶ Factores administrativos: condiciones sociales, políticas, económicas y legales.
 - ▶ Factores organizacionales: condiciones relativas al cumplimiento de la normativa, al empleo y la contratación, a la tarea y a la estructura de la organización.
 - ▶ Factores humanos: condiciones generales, específicas (incluyendo estado psicofisiológico) y de ejecución.
 - ▶ Factores técnicos: condiciones relativas a los equipos de trabajo.
- En cuanto a la actuación preventiva que implica a la Administración y a la empresa:
 - ▶ Introducir en las políticas de prevención programas, compromisos y planificación que contemplen la actuación diferenciada hacia la reducción de los daños derivados del trabajo y, en especial, de los accidentes de trabajo.
 - ▶ Organizar en los órganos competentes Grupos de Trabajo Atribucionales Sectoriales que analicen (con orientación psicosocial) tanto los accidentes como los incidentes y, que contemplen los procesos de atribución y los aspectos de personalidad implicados y, por último que establezcan los cauces de divulgación necesarios para que los resultados sean introducidos en la gestión preventiva de cada empresa.
 - ▶ Maximizar el resultado de las estrategias sensibilizadoras, informativas y formativas en materia preventiva, planificando y diferenciando acciones orientadas a los riesgos generales y específicos introduciendo en ellas, elementos discursivos de los Grupos de Trabajo Atribucionales que contemplen: análisis de situaciones, patrones actitudinales y conductuales en el cambio sociocultural.

Referencias

- Ashkanasy, N. (1995). Supervisory attributions and evaluative judgments of subordinate performance: A further test of the Green and Mitchell model. In Martinko, M.J. (Ed.). *Attribution theory: An organizational perspective*. (pp. 211-228). Delray Beach, F.L. St. Lucie Press.
- Avia, M.D. y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente*. Madrid. Alianza Editorial.
- Barjonet (1978). *Representations sociales de l'action de sécurité et de l'accident de la route*. Onser-dgrst. Mission de la Recherche.
- Beltrán, M. (1990). Cinco vías de acceso a la realidad. En García, F., Ibañez, J. y Alvira, F. *El análisis de la realidad social*. Madrid. Alianza Universidad.
- Bilbao, A. (1997). *El accidente de trabajo. Entre lo negativo y lo irrefutable*. Madrid. Siglo XXI.
- Blakely, G.L. (1993). The effects of performance rating discrepancies on supervisors and subordinates. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 54. 57-80.

- Canales, M. y Peinado, A. (1994). Grupos de discusión. En Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid. Síntesis.
- Domínguez, J.L. (1995). Factores psicosociales de la accidentalidad laboral en el sector de la construcción en Galicia. *Servicio de publicaciones e intercambio científico*. Universidad de Santiago de Compostela.
- Domínguez, J.L. y Real, J.E. (1997). Accidentalidad laboral y atribución causal. *Boletín de Psicología* (54), 7-24.
- Edwards, J.A. (1998). Effects of causal uncertainty on the dispositional attribution process. *Journal of Experimental Social Psychology*. 34(2). 109-135.
- Ferguson, E. y Cox, T. (1996). An implicit theory of perceived control. *European Psychologist*, 1. 271-277.
- Fernández de Sanmamed Santos, M.J. (1995). Introducción a la investigación cualitativa. *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*. 2(1). 23-42.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Row Peterson.
- Fletcher, G.J., Danilovics, P., Fernández, G. y Reeder, G.D. (1986) Attributional complexity: an individual differences measure. *Journal of Personality and Social Psychology* (51), 875-884.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York. Wiley.
- Hewstone, M. (1992). *La atribución causal. Del proceso cognitivo a las creencias cognitivas*. Barcelona. Paidós.
- Jones y Davis, K.E. (1965) From acts to dispositions: the attribution process in person perception., En Berkowitz, L. (Comp.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press.
- Kelley, F.R. (1997). La psicología de los trabajadores y sus actitudes hacia la seguridad. *Noticias de Seguridad*. 9. 4-9.
- Kelly, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. En LEVINE, D. *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 15) . Lincoln University if Nebraska Press.
- Kelly, H.H. (1972). *Causal schemata and the attribution process*. New Jersey General Learning Press.
- Kelly, H.H. (1973) The processes of causal attribution. *American Psychologist*, (28), 107-128.
- Kelly, H.H., Michelam J.L. (1980). Attribution theory and research. *Annual Review* (31), 457-503.
- Kouabenan, D.R. (1985a). L'analyse des attributions causales des Accidents. *Le Travail Humain*. 48(1). 1-17.
- Leather, P.J. (1985). *Attitudes on behavior relating to safety performance on construction work*. Report to the Building Research Establishment by the Department of Behavior in Organizations. University of Lancaster.
- Leather, P.J. (1987). Safety and accidents in the construction industry: a work design perspective. *Work and stress* (2), 167-174.
- Leather, P.J. (1988). Attitudes towards safety performance on construction work: an investigation of public and private sector difference. *Work and stress*, (2), 155-167.
- Losif, G. (1994) Multiple causality in incident and accident genesis. *23rd International Congress of Applied Psychology*: Madrid.
- Martinko, M.J. y Thomson, N.F. (1998). A synthesis and extension of the Weiner and Kelley Attribution Models. *Basic and Applied Social*. 20(4). 271-284.
- Medway, F.J. y Lowe, C.A. (1975) Effects of outcome valance and severity an attribution of responsibility. *Psychological Reports* (36), 239-246.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). *Avance del anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 1999*. Madrid. MTAS
- Morales, J.F. (1994). *Psicología Social*. Madrid. McGraw-Hill.
- OIT (1975). *Resolución sobre la acción futura de la OIT en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. 1. 88-91*. Ginebra. Publicaciones OIT.
- OIT (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra. Publicaciones OIT.
- Peniche, C.A. y Ruiz, I. (1985). *Psicología de los accidentados*. México. CECSA.
- Pérez-García, A.M. y San Juan, P. (1999). Procesos atributivos: análisis dimensional de los factores causales. *Boletín de Psicología*. 72(3).
- Pérez, M.A. y Camuñas, N. (1998). Estilo atribucional y emociones negativas: una revisión teórica. *Boletín de la SEAS*. 9(10). 13-23
- Peterson, C., Semmel, C., Abranson, L., Metalsky, G.L. y Seligman, M.E.P. (1982). The Attributional Style Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, (6), 287-298
- Peterson, C., Selligman, M.E.P., Vaillant, G.E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: a thirty-five-year longitudinal study. *Journal Personal Social Psychology*, (55) 23-27.
- Rodríguez, A. (1984). *Aproximación psicosociológica a la accidentalidad laboral*. Madrid. Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense.
- Ruano, A. (1993). *Invalidez, desamparo e indefensión en seres humanos*. Madrid. Mapfre.
- Shimmins, S. (1981). Attitudes and behavior about safety on construction work. *Report to the Bulding Research Establishment by the Department of Behavior in Organizations*. University of Lancaster.
- Taylor, S.E. (1991). *Seamos optimistas*. Barcelona. Martinez Roca.
- Turbiaux, M. (1971). Les facteurs humains des accidents du travail. *Bulletin de psychologie*, (24), 952-960.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*. 92. 548-573.
- Weiner, B. (1985a). "Spontaneous" causal thinking. *Psychological Bulletin* (97), 74-84.
- Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion. *Journal of Personality and Social Psychology* (52), 316-324.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation: metaphors, theories and research*. Newbury Park CA: Sage Publications.
- Weiner, B. (1995). La atribución en Psicología de la Personalidad. En Avia, M.D. y Sánchez Bernardos, M. L., *Personalidad: Aspectos cognitivos y sociales*. (pp. 297-326). Madrid. Ediciones Pirámide.