

NTP 580: Actitud hacia la prevención: un instrumento de evaluación



Attitudes envers la prévention: un outil d'évaluation
Attitudes towards prevention: an evaluation tool

Vigencia	Actualizada por NTP	Observaciones	
Válida			
ANÁLISIS			
Criterios legales		Criterios técnicos	
Derogados:	Vigentes:	Desfasados:	Operativos: SI

Redactores:

Mariona Portell Vidal
Doctora en Psicología

UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA

M^a Dolores Solé Gómez
Especialista en Medicina del Trabajo

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción

¿De qué depende que un trabajador/a utilice los recursos para la promoción de la seguridad y la salud que la organización laboral pone a su alcance? En el ámbito de la Psicología de la Salud convergen una gran variedad de modelos teóricos para estudiar el comportamiento preventivo. Entre los diferentes acercamientos propuestos, existe notable consenso en destacar la relevancia de los modelos cognitivos basados en el enfoque expectativa-valor. Estos modelos aportan un catálogo de variables relevantes para predecir el comportamiento, pero ofrecen pocas guías para modificarlo. Una interesante excepción la ofrecen los "modelos sobre etapas de cambio", los cuales integran las variables cognitivas clásicas en una estructura que aporta directrices para el diseño de información preventiva. Nuestro principal objetivo es realizar una primera aplicación de un modelo en etapas a la evaluación de la actitud de los trabajadores hacia la prevención. Previo a la presentación del instrumento de evaluación EECAT-PRL sintetizaremos las características de los modelos más clásicos y revisaremos las ventajas de los modelos en etapas.

De acuerdo con las conclusiones justificadas en un trabajo previo de revisión (Portell, 1995), la Tabla 1 sintetiza las variables más representativas del enfoque sociocognitivo de la promoción de la salud. Desde este enfoque se asume que los principales determinantes del comportamiento son el valor que se otorga a un resultado y las expectativas de que se obtenga dicho resultado tras una determinada acción. Además, también se asume que el sujeto toma decisiones sobre su comportamiento que son coherentes con sus expectativas y valores sobre el riesgo y la protección. Ejemplos concretos de este enfoque son el "Modelo de creencias sobre la Salud", la "Teoría de la Acción Razonada" o la "Teoría de Motivación de Protección".

TABLA 1
Síntesis de las variables incluidas en los modelos de expectativa-valor

VARIABLE	NOTAS PARA LA OPERACIONALIZACIÓN
Amenaza percibida: Susceptibilidad	Expectativa de sufrir personalmente la pérdida de salud
Amenaza percibida: Severidad	Gravedad que se atribuye a la pérdida de salud
Actitud hacia la protección: Costos/Barreras percibidas	Inconvenientes de realizar el comportamiento preventivo
Actitud hacia la protección: Eficacia/beneficios percibidos	Consecuencias positivas de realizar el comportamiento preventivo
Norma subjetiva	Percepción de la actitud que mantienen las personas de referencia sobre la acción preventiva
Autoeficacia/Control percibido	Creencia sobre la propia capacidad de realizar el comportamiento preventivo y conseguir unos determinados resultados
Motivación hacia la salud	Interés y preocupación por los problemas de salud (en general)

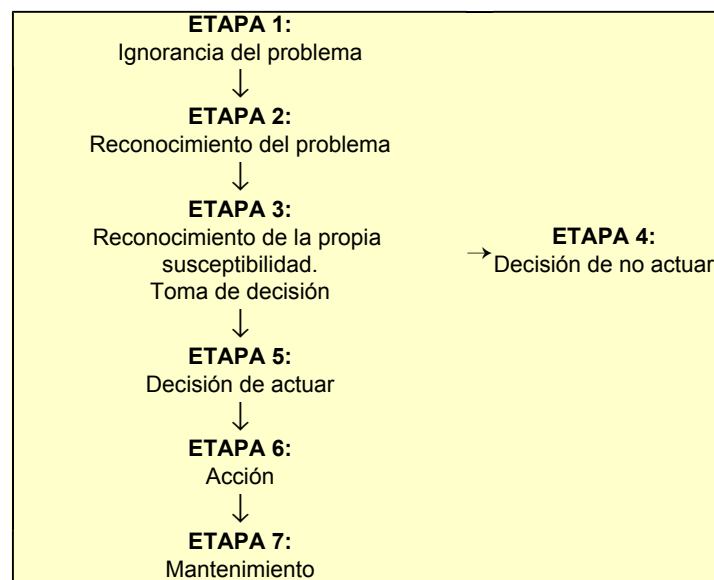
El interés del enfoque expectativa-valor reside en establecer la importancia de un limitado número de factores que de forma consistente se han relacionado con el comportamiento preventivo. En situaciones en las que el sujeto dispone de recursos materiales para realizar prevención, ha adquirido las habilidades necesarias para utilizarlos, y tiene la información básica sobre la situación de riesgo, la manipulación de los factores incluidos en la Tabla 1 a partir del mensaje preventivo puede facilitar la consecución de los objetivos de la educación sanitaria. Sin embargo, ¿cómo deben introducirse estas variables en un programa preventivo?, ¿diferentes tipos de personas necesitan diferentes tipos de ayuda?, ¿ciertos tópicos (por ejemplo la información sobre la vulnerabilidad) deben manipularse antes que otros? Los modelos sobre etapas de cambio pretenden dar respuesta a estas preguntas.

Los modelos en etapas

En 1998 Weinstein, Rothman y Sutton denominan a los modelos comentados en el apartado anterior "teorías de continuo", porque sitúan a cada individuo a lo largo de un continuo de probabilidad de actuación preventiva, usando una única ecuación predictiva y asumiendo que la forma en que se combinan las variables es la misma en todos los casos. En contraposición, los modelos en etapas no conciben el proceso que lleva a un individuo a adoptar precauciones de una manera tan lineal, sino como una serie de etapas ordenadas cuya superación implica cambios cualitativos. En cada etapa de cambio pueden variar los factores de la Tabla 1 que son más relevantes para propiciar la adopción de precauciones. Dos de los más representativos modelos en etapas propuestos hasta el momento son el "Modelo Transteórico del cambio de conducta" (Prochaska, DiClemente y Norcross, 1992) y el "Modelo del proceso de adopción de precauciones" (Weinstein y Sandman, 1992).

La figura 1 resume las características del modelo propuesto por Weinstein (1988; Weinstein y Sandman, 1992). Los factores que pueden provocar la evolución hacia la adopción de precauciones y las barreras que pueden detener esta progresión varían en cada etapa.

FIGURA 1
Proceso de adopción de precauciones (Adaptado de Weinstein y Sandman, 1992)



El EECAT-PRL: instrumento de evaluación de la etapa de cambio de actitud

Partiendo del modelo esquematizado en la figura 1 hemos realizado una adaptación para aplicarla al análisis de la actitud de los trabajadores hacia la prevención. A partir de esta adaptación hemos desarrollado el instrumento EECAT-PRL (Evaluación de la Etapa de Cambio de Actitud de los Trabajadores hacia la Prevención de Riesgos Laborales) que presentamos a continuación.

El objetivo de EECAT-PRL es diagnosticar etapas de cambio conductual relevantes para la gestión del riesgo dentro de organizaciones laborales en las cuales se han establecido medios para que los trabajadores realicen prevención, pero se observa un bajo/nulo seguimiento de las estrategias que se han puesto a su alcance.

El formulario consta de siete preguntas cerradas, las cinco primeras ejercen una función de filtro. La aplicación puede ser individual o colectiva. Si se usa como un cuestionario autoadministrado es necesario acompañarlo de las oportunas instrucciones.

El cuestionario se puede adaptar fácilmente a la evaluación de la actitud hacia estrategias preventivas concretas y/o tipos de factores de riesgo específicos. Así, por ejemplo, en la tabla 2 se incluyen las tres preguntas que se deberían modificar para aplicar EECAT-PRL a la evaluación de la actitud hacia el uso de orejeras para prevenir el riesgo de exposición a un ambiente ruidoso; la negrita indica la parte de la pregunta que se modifica.

TABLA 2
Ejemplo de adaptación de EECAT-PRL

1. ¿Considera que en su empresa existen riesgos *relacionados con la exposición a ruidos* que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores?

(...)

4. En este momento, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor su actitud hacia el seguimiento de la estrategia preventiva establecida en su empresa *que se basa en el uso de orejeras*? Puede decirse que Ud. está:

(...)

5. ¿Cuál de los siguientes factores explica mejor su rechazo o indecisión hacia el *uso de orejeras* que ha establecido su empresa? Marque un máximo de tres opciones.

(...)

Desde el punto de vista del diseño de información preventiva, un instrumento como el EECAT-PRL favorece el establecimiento de perfiles formativos acordes con los conocimientos, creencias y actitudes de los trabajadores hacia la prevención de riesgos y promoción de la salud en el lugar de trabajo. En concreto, a partir de EECAT-PRL se pueden establecer los cinco perfiles formativos que se detallan en la Tabla 3. La primera columna de la tabla contiene un identificador numérico del perfil; en la segunda columna indicamos la respuesta del formulario que identifica el perfil (por ejemplo, 2a debe leerse como la alternativa "a" de la pregunta "2"); la tercera columna de la tabla indica los principales factores sobre los que se puede incidir para propiciar el avance en el proceso preventivo.

Formulario EECAT-PRL

1. ¿Considera que en su empresa existen riesgos que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajado res/as?

a. No (fin del cuestionario)
b. Sí

2. ¿Cree que es probable que estos riesgos le afecten a Ud.?

a. No (fin del cuestionario)
b. Sí

3. ¿La empresa ha establecido estrategias para prevenir estos riesgos que le preocupan?

a. Sí, para todos los riesgos
b. Sí, para la mayoría de los riesgos
c. Sí, pero para muy pocos riesgos
d. No (fin del cuestionario)
e. Lo ignoro..... (fin del cuestionario)

4. En este momento, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor su actitud hacia el seguimiento de la estrategia preventiva establecida en su empresa? Puede decirse que Ud. está:

a. Indeciso, no tiene claro si seguir o no las directrices preventivas que le marca su empresa (pase a la pregunta 5)
b. Decidido a no seguir las directrices preventivas que le marca su empresa .. (pase a la pregunta 5)
c. Decidido a seguir las directrices preventivas que le marca su empresa (pase a la pregunta 6)

5. ¿Cuál de los siguientes factores explica mejor su rechazo o indecisión hacia el seguimiento de las actividades preventivas establecidas en su empresa? Marque un máximo de tres opciones.

a. Discrepancias con el procedimiento y/o el resultado de la evaluación de riesgos
b. Las actividades preventivas se han impuesto de manera categórica, sin posibilidad de discusión ni alternativa
c. Temor a que la conducta de seguridad afecte negativamente a la promoción (o incluso al mantenimiento en el puesto de trabajo)
d. Asumo el riesgo que conlleva mi trabajo tal como hacen mis compañeros
e. Las actividades preventivas complican mi trabajo, lo hacen más incómodo, me obliga a usar indumentaria poco estética y/o impide que pueda relacionarme con mis compañeros
f. Uso mis propias estrategias para controlar el riesgo
g. La empresa no cumple sus compromisos económicos, contractuales, etc. con los trabajadores por esto los trabajadores no cooperamos con la empresa en materia de prevención
h. Las actividades preventivas propuestas por la empresa no permiten eliminar el riesgo (fin del cuestionario)

6. Durante el último trimestre Ud. se ha comportado siguiendo todas las directrices que establece su empresa para la prevención de riesgos laborales:

a. Siempre
b. Casi siempre
c. En ocasiones
d. Casi nunca
e. Nunca

7. El principal motivo por el cual Ud. realiza comportamientos de prevención del riesgo laboral es:

- a. Me obligan y/o me llaman la atención cuando incumplo alguna norma de seguridad
- b. Mis superiores valoran positivamente este tipo de comportamientos y/o mis compañeros valoran positivamente este tipo de comportamientos y/o creo que puede afectar de forma positiva a mi promoción dentro de la empresa.
- c. Estoy convencido de que debo realizar este tipo de comportamientos para proteger mi salud.

TABLA 3
Perfiles formativos detectados a partir de EECAT-PRL

Perfil formativo	Respuesta EECAT-PRL	Determinantes del cambio de etapa
1	1a	Información sobre riesgos
2	2a	Personalización de la información
3	3d, 3e	Divulgación de las acciones preventivas de la empresa
4	4a, 4b	Creencias sobre la severidad del riesgo; Creencias sobre la estrategia preventiva (*)
5	4c	Complejidad de la acción preventiva; Facilidad para obtener información y recursos

(*) Se amplía la exploración de las motivaciones de este perfil en la pregunta 5.

Conclusión

Hemos presentado una familia de modelos preventivos con poca tradición dentro de la educación para la seguridad y la salud laboral. Estos modelos justifican teóricamente la necesidad de adaptar la formación a las necesidades del trabajador/a. Sin embargo, para avanzar en su aplicación faltan instrumentos diagnósticos de la fase de cambio conductual en la cual se hallan los trabajadores y del tipo de diseño preventivo que se debería asociar a cada etapa.

El instrumento EECAT-PRL supone una primera aportación en esta línea. Hemos desarrollado un formulario de aplicación rápida y flexible, y con unas condiciones de aplicación perfectamente definidas. Las conclusiones obtenidas a partir del formulario permiten detectar la etapa de cambio en la que se hallan la mayoría de los trabajadores y aportan directrices para, en caso que sea posible, establecer diferentes líneas formativas dentro de la empresa.

Bibliografía

1. PORTELL, M. La adopción de precauciones como resultado de un proceso de decisión en condición de riesgo: una perspectiva para analizar el incumplimiento de las precauciones universales contra la infección por VIH. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. (1995).
2. PROCHASKA, J.O.; DI CLEMENTE, C.C. Y NORCROSS, J.C. In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47, 1102-1114. (1992).
3. WEINSTEIN, N.D. The precaution adoption process. *Health Psychology*, 7(4), 355-386. (1988).
4. WEINSTEIN, N.D.; ROTHMAN, A.J. Y SUTTON, S.R. Stage theories of health behavior: Conceptual and methodological issues. *Health Psychology*, 17(3), 290-299. (1998).
5. WEINSTEIN, N.D. Y SANDMAN, P.M. A model of the precaution adoption process: Evidence from home radon testing. *Health Psychology*, 11(3), 170-180. (1992).