
DIPLOMADO
GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE
SEGURIDAD

**Módulo 1: Entendiendo la Cultura
de Seguridad**

**Sesión 3: Los 3 pilares de la
Cultura de Seguridad**

Introducción

Con esta dinámica de creación de un instrumento sociológico de medida de una actitud concreta, pretendemos que los participantes *aprendan lo que es una actitud, reflexionen sobre una actitud concreta* relacionada con su trabajo y su vida y en ese proceso reflexivo *clarifiquen dicha actitud y lleguen incluso a modificarla* al descubrir nuevos aspectos que antes desconocían. Como además, van a trabajar en equipo, entrenarán también las competencias sociales asociadas al trabajo colaborativo.

El ideal de esta actividad-taller es *que incluso los propios participantes lleguen a ser encuestadores y obtengan los datos*, para luego tratarlos y sacar sus conclusiones. En este sentido, *el taller aporta valor de consultoría a la empresa*, involucrando a los propios trabajadores en el proceso de elaboración del instrumento de medida y recogida de datos, que luego LudoPrevención se encargará de interpretar y presentar a la dirección o responsable correspondiente.

En las páginas siguientes *se explica detalladamente lo que es una actitud, sus tres dimensiones, tipos de actitudes y cómo construir escalas de actitudes paso a paso*. Además propongo un *sencillo ejercicio grupal con dos retratos robot* para identificar y extraer ideas para crear los ítems de la encuesta-instrumento de investigación.

¿Qué actitud seleccionar para el taller? Aquella que le interese profundizar al facilitador/a y que también sea del interés de los participantes. En esta caso, la actitud para enfocar el taller va a ser el CUIDADO tal y como lo entendemos hoy, relacionado con una cultura del cuidado, con el cuidado del medio ambiente, de la vida en general. Dicha actitud tiene además dos dimensiones: una *dimensión individual* que llamaremos AUTO-CUIDADO y una *dimensión prosocial* que llamaremos MUTUO-CUIDADO. En este sentido, yo afirmo que el CUIDADO en general es una actitud ética, *es una obligación ética* de carácter humanista.

Bien, *los objetos de actitud son muy variados* y ofrecen muchas posibilidades, pero *yo recomiendo definirlo bien, que sea lo más concreto posible* (no es lo mismo medir la actitud hacia el consumo de sustancias en general que hacia un tipo de sustancia como el alcohol, en el segundo caso lo concretamos más). Pero si trabajamos con jóvenes de Bachillerato, por ejemplo, podemos hacer el taller acerca de su actitud hacia los estudios universitarios o profesionales: eso les puede ayudar luego a enfocarse mejor. O bien su actitud hacia “la vida adulta”, que les tocará entrar en ella pronto. Del mismo modo, si trabajamos con personas de 60 años o próximas a jubilarse, tal vez reflexionar sobre nuestra actitud hacia la vejez/madurez puede ser interesante. Si trabajamos en entornos de conflicto social o cultural, tal vez sea un buen ejercicio reflexionar sobre nuestra actitud hacia “los del otro bando”.

En el caso contextualizado de un taller de capacitación en Prevención de Riesgos Laborales o Salud y Seguridad en el Trabajo, el cuidado lo vamos a circunscribir a estos aspectos (PRL y SST), como *actitud clave para el éxito en el cumplimiento y observancia de las normas, procedimientos e instrumentos clave* de dicha PRL y SST.

¿Qué son las actitudes y cómo se miden?

Una actitud es un patrón básico de comportamiento que tenemos asumido mentalmente, del cual generalmente no somos conscientes (pero debemos serlo), y que consiste en una secuencia lógica de PENSAR-SENTIR-HACER hacia algo/alguien o respecto de algo/alguien. Las actitudes se refieren a una predisposición interna a reaccionar positiva o negativamente ante ideas, grupos o actividades, lo que se llama un “objeto de actitud”. Podríamos definir las operativamente como *estar de acuerdo con, sentir gusto por, estar a favor de*, etc. Siempre con una carga valorativa importante.

Las actitudes tienen por tanto tres componentes esenciales que conviene analizar en detalle:

1. **Componente cognitivo:** consiste en ideas, informaciones, opiniones y conocimientos sobre el objeto o sujeto de actitud. Si por ejemplo estamos hablando de nuestra *actitud hacia el trabajo*, el componente cognitivo vendría determinado por nuestra idea de lo que significa trabajar, lo que nos hayan contado o hayamos leído sobre el tema, nuestra experiencia de haber trabajado, etc. Este componente está formado no tanto por lo que el sujeto sabe, sino lo que cree que es cierto. Esta distinción es importante, ya que en ningún caso se trata de conocer hechos probados y objetivamente ciertos. En el caso de nuestra actitud hacia el CUIDADO debemos preguntarnos qué conocimientos, ideas, informaciones, opiniones son claves para generar una actitud positiva o “a favor de” este objeto de actitud. Así como examinar lo contrario: qué aspectos cognitivos están en la causa de las actitudes más negativas o que “no juegan a favor de” el cuidado.
2. **Componente afectivo:** no hay actitudes neutras, siempre estamos a favor o en contra del objeto de actitud, pensamos en positivo o en negativo del mismo, nos produce atracción (estados agradables) o rechazo (estados desagradables). Ello viene determinado directamente por nuestros pensamientos (positivos o negativos), así como por nuestras experiencias positivas o negativas hacia dicho objeto de actitud. Se trata, por tanto, de reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social, e implican la *predisposición a reaccionar a favor o en contra* de ese objeto de actitud. ¿Cómo se sienten los trabajadores/as ante el hecho de las normas e instrumentos de PRL? ¿Qué experiencias tienen hacia el CUIDADO de sí mismos y de los otros en

general? ¿Cómo se sienten cuando se cuidan a sí mismos y entre ellos? ¿Y cuándo no se cuidan?

3. **Componente psicomotriz o comportamental:** es la tendencia a hacer algo determinado (o no hacerlo) ante la presencia del objeto de actitud. Si vivimos el trabajo como una pesada carga, como un fastidio, etc., lo normal es que no hagamos nada o lo hagamos de mala gana, si por el contrario lo pensamos y vivimos como una forma de superación personal, como nuestra contribución al desarrollo de nuestra comunidad o país, y de nuestra familia, como un lugar de encuentro y construcción compartida con otras personas, pues lo haremos con "otra actitud" distinta y más positiva. Cuando se trata de evaluar este componente, hay que tener cautela en no confundirlo sólo con conductas o hechos observados, ya que *más bien se refiere a tendencias de acción, deseos o intenciones* en el sujeto. Y esto es así porque muchas veces actuamos incluso en contra de lo que sentimos y pensamos, bien por presión social, bien por otras circunstancias. Por esta razón, a la hora de formular los ítems, conviene expresarlos, por ejemplo así: *si tuviera la oportunidad, no dudaría en...* Con ello estamos despejando el camino de las posibles barreras circunstanciales que impiden al sujeto actuar como desearía en realidad según su actitud. La fuerza y el peso de las normas hace que algunas personas que se comportan con CUIDADO y observancia de la protección y la seguridad, no lo harían si no estuvieran siendo vigilados, por ejemplo cuando en su casa hacen un trabajo doméstico de reforma o bricolaje.

Es importante notar que la clave de todo esto está en el "pensar": *dime cómo piensas de algo o de alguien, y te diré cómo actuarás ante ese algo o alguien*. Este es el punto más importante de las actitudes: *¿quién elige tus actitudes? ¿Quién te dice lo que tienes que pensar de algo/alguien? ¿Lo eliges tú libremente o dejas que otros lo elijan por ti?* Y es que el ser humano tiene la capacidad de informarse y de elegir por sí mismo lo que quiere pensar, por ejemplo, de una asignatura (hacia la que tenemos una actitud). Muchos jóvenes, en lugar de conocer y explorar la *Filosofía* y así elaborar su propia actitud hacia esta asignatura, se dejan llevar por lo que dicen sus amigos/as, por lo que dice la mayoría de la gente (es un rollo, o una maría...) y así les va: construyen una actitud negativa hacia la misma. ¿Quién elige su actitud? Ellos/as no, la eligen los demás: *y esto significa que en realidad no son libres, no son personas autónomas*. Aquí los amigos/as, la pandilla, muchas veces sin darnos cuenta nos imponen sus actitudes, y con ello socavan nuestra libertad: desconfía de la gente que no te dejar ser tu mismo/a y te quiere imponer una forma única de pensar y de actuar.

En algunos trabajos pasa lo mismo, la presión del "pensamiento único" del grupo informal de trabajadores del mismo rango impone muchas veces el componente cognitivo de la actitud, mediante opiniones, leyendas, viejos mitos,

como una subcultura en contraposición con la cultura corporativa o compartida de lo que debe ser el CIUDADO, como es nuestro ejemplo de taller.

Pero las actitudes se pueden cambiar, y una de las formas más eficaces de hacerlo es ampliando nuestra información sobre el objeto de actitud, estando abiertos a la información y al cambio, explorando más, siendo críticos, porque de lo contrario nos van a vender siempre lo que quieran: sí, toda la publicidad se basa en actitudes, en crearte una actitud positiva hacia el producto que quieren que compres.

Hay muchas clasificaciones de tipos de actitudes, pero una que no quiero que pases por alto es la distinción entre *actitudes funcionales y disfuncionales*:

1. **Funcionales:** son actitudes simétricas en lo que se refiere a su valencia (positiva o negativa) y a su resultado en el ser humano (positivo o negativo). Lo funcional es tener actitudes positivas hacia recursos positivos, como por ejemplo el deporte y la vida saludable, el cuidado, y actitudes negativas hacia recursos que nos pueden dañar, como por ejemplo la conducción irresponsable y sin respetar las normas de tráfico. Aún así, algunos se empeñan en que tengamos actitudes positivas hacia situaciones muy arriesgadas, y te lo venden como emociones límite, si no lo pruebas no eres nadie, adrenalina total, ser más hombres, etc.
2. **Disfuncionales:** son actitudes asimétricas en la relación valencia/resultado. Son propias de personas que construyen (más bien "otros les construyen") actitudes positivas hacia recursos que les hacen daño o son negativos para su desarrollo y su libertad (como las drogas, por ejemplo) y también construyen actitudes negativas hacia recursos que les ayudan a desarrollarse y a su bienestar bio-psico-social, como por ejemplo la formación y el deporte.

Tal vez has pensado o te has preguntado por la posibilidad de que *algunas veces hacemos lo contrario de lo que realmente pensamos y sentimos*, es decir, nuestras actitudes no son coherentes con lo que demostramos. A estas variables las llamamos "circunstancias" y son auténticos filtros o mediadores entre lo que realmente queríamos hacer, porque estamos convencidos de ello, pero las circunstancias de una situación determinada, nos obligan o nos impiden hacerlo, unas veces por convencionalismos sociales, otras por falta de iniciativa o por timidez, etc., puede haber muchas circunstancias. Si es algo ocasional en una situación, no me parece muy problemático (si bien, hablando de cuidado y seguridad, es mejor no dar ni una sola oportunidad a la mala suerte), ahorabien, si una persona constantemente se ve obligada a hacer algo en lo que no cree, de lo que no está convencida, etc., entra en un estado de disonancia con los tres componentes de su actitud (pensar-sentir-hacer) y ello le causa sufrimiento interior, hasta el punto que puede llegar a cambiar su forma de pensar o de hacer las cosas (cambio de actitud) porque todos necesitamos un mínimo de coherencia interna.

La buena noticia es que las actitudes son educables y son modificables. Esto implica que determinadas intervenciones o variaciones en cualquiera de sus tres componentes, o en los tres a la vez, pueden crear actitudes positivas o negativas, depende lo que se pretenda, y pueden modificar las actitudes en uno u otro signo.

Estas *técnicas de modificación de actitudes* pueden consistir en clarificar opiniones o creencias erróneas sobre el objeto de actitud, aportar nueva información que se desconocía y que hacen a una persona replantearse sus ideas y opiniones, tener experiencias emocionales de uno u otro signo frente al objeto de actitud, relacionarse con grupos de personas que mantienen una actitud contraria a la propia, aprender nuevas competencias y habilidades que modifican nuestro modo de pensar y de pensarnos, etc.

En este sentido, *una función importante de las personas encargadas de fortalecer y transmitir los valores humanos en las organizaciones, es precisamente crear actitudes positivas y velar por ellas*, así como tratar de modificar las actitudes más negativas con acciones de formación-información, discusión fundamentada de opiniones y creencias, fomento de experiencias positivas con el objeto de actitud, o facilitación de las habilidades y competencias acordes con el modo de hacer del objeto de actitud.

También es importante caer en la cuenta de que *no hay actitudes neutras*, es decir, las actitudes tienen signo positivo o negativo: *estamos a favor o en contra del objeto de actitud*.

Como bien fundamentan Morales, Urosa y Blanco (2003)¹, cuando se trata de medir una actitud, es mejor construir una escala compuesta por varios ítems que limitarnos a una sola pregunta, y cinco son las razones para ello:

1. Con una serie de ítems *describimos y medimos mejor constructos relativamente complejos y variados*, y en nuestro caso, la actitud hacia el CUIDADO, implica un constructo formado por varios elementos.
2. En conjunto, *una medida compuesta por varios ítems es más válida*, en el sentido de que expresa mejor la actitud o rasgo. Un instrumento es válido si *mide efectivamente aquello que dice medir*, y no otra cosa.
3. Cuando hay más ítems, *aumenta la fiabilidad de la medida*. Por fiabilidad entendemos la *precisión en la medida*. Un instrumento es fiable si tiene poco margen de error.
4. Con varios ítems *detectamos mejor las diferencias inter-individuales*, es decir, las diferencias entre los sujetos que están de acuerdo y los que no

¹ MORALES, P., UROSA, B. y BLANCO, A. (2003). *Construcción de Escalas tipo Likert*. Madrid, La Muralla.

están de acuerdo con el objeto de actitud a medir, van a quedar más nítidas y claras.

5. *Detectamos con más facilidad las relaciones entre variables o indicadores.* Esto significa que el estar más alto o bajo en algún indicador o variable correlaciona con estar más alto o bajo en otro indicador, lo que implica que cualquier modificación en alguno de los dos, afecta a la modificación en el otro, y ello nos sirve para hacer predicciones, así como enfocar acciones de mejora de un indicador influyendo en el otro que correlaciona con éste.

Para diseñar escalas de actitudes podemos seguir los 4 pasos siguientes, tal y como nos indican Morales, Urosa y Blanco (2003):

1º Definición de la actitud que se desea medir.

Una definición o explicación previa da coherencia a todo el proceso. Puede ayudar el hacer previamente una *descripción de la persona que supuestamente tenga de manera clara la actitud que se desea medir* y es importante describir tanto a la persona que tenga una actitud positiva como negativa. Por ello, hay que preparar una serie de ítems como opiniones sobre las que el sujeto debe ponerse más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo.

Este retrato robot previo, tanto del que está completamente a favor o de acuerdo con el objeto de actitud, como del que está completamente en contra o en desacuerdo, ayudará a redactar los ítems de forma coherente, y con unas buenas bases previas de validez y fiabilidad.

2º Redacción de los ítems.

La redacción de los ítems, podemos hacerla tras el ejercicio de definir al sujeto a favor y al sujeto en contra de la actitud. Dado que estamos midiendo actitudes, convendría que redactásemos ítems que hagan referencia a la dimensión cognitiva (opiniones y pensamientos sobre el objeto de actitud), a la dimensión afectiva (sentimientos y emociones que despierta el objeto de actitud) y también a la dimensión comportamental (modos de actuar o decisiones que toma el sujeto de forma habitual ante el objeto de actitud).

Para que estos ítems sean lo más válidos posibles, conviene que tengan estas características o normas de redacción:

- a) Los ítems deben ser *relevantes*, deben ser indicadores del mismo rasgo de manera que tenga sentido sumar todas las respuestas en un total, por ello deben estar claramente relacionados con la actitud que se desea medir.

- b) También deben reflejar *opiniones* con las que se pueda estar o no estar de acuerdo, *no hechos* o datos que se pueden saber o no saber, pues no se trata de *medir conocimientos*.
- c) Deben redactarse con *claridad*, de manera que todos los entiendan de la misma manera. Por esta razón hay que tener cuidado con expresiones como *no*, *nunca*, etc. que pueden crear confusión en la respuesta.
- d) Deben ser *discriminantes*, previsiblemente unos sujetos estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Si hablamos de las actitudes hacia el CUIDADO, por ejemplo, deberíamos redactar ítems que marquen un sentido de actitud bastante radical en un sentido o en otro pensando en la persona que sería muy pro-cuidado y diferenciándolo de la que sería claramente contraria al cuidado.
- e) Y, por último, deben utilizar un lenguaje adaptado al nivel y rama profesional al que va dirigida la medida.

3º Decidir el tipo de respuestas que vamos a proponer.

Las respuestas más habituales en las escalas de actitudes suelen expresar *grado de acuerdo* con el contenido de cada ítem. También se pueden utilizar escalas utilizando la frecuencia con la que se dice, siente o hace algo, pero la frecuencia es más válida en general para acciones, y no tanto para opiniones o sentimientos.

Las respuestas pueden indicarse también con números (1= *en desacuerdo*, 2 = *indiferente*, 3= *de acuerdo*, etc.) o con palabras y con números, o con letras, pero siempre debe estar muy claro para el que responde. Cuando se ponen números, todos deben ir en la misma dirección (*muy de acuerdo* siempre tiene el valor máximo).

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nunca	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
1	2	3	4	5

Se pueden disminuir o aumentar el número de niveles. Pero en torno a 5 es un número apropiado que permite una suficiente discriminación de las puntuaciones en los ítems. Sin embargo, *poner un número par de respuestas* permite *dicotomizar* después las respuestas a los ítems en dos niveles, de acuerdo y en desacuerdo. Por ejemplo:

Indica tu grado de acuerdo en una escala de 1 a 6, 1 siendo muy en desacuerdo y 6 muy de acuerdo.

En desacuerdo			De acuerdo		
Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		
1	2	3	4	5	6

Es importante tener en cuenta que, *cuando el ítem está formulado en sentido negativo de la actitud*, es decir, expresando una actitud negativa, *el procedimiento de corrección de la escala se hace al revés*: lo que era cuatro, será 1, lo que era 3 será 2 y lo que era 2, será 3. En el ejercicio previo que haremos de los dos retratos robot, el del sujeto muy a favor de la actitud y el del sujeto muy en contra, obtendremos ideas de ítems de uno y otro sentido, y conviene poner ambas en orden a la mayor validez de dichos ítems. De modo que los ítems del sujeto en contra de la actitud o con actitud negativa, siempre irán formulados en negativo y se corregirán al revés.

4º Calcular fiabilidad y validez.

Finalmente tenemos que calcular una puntuación total que nos indique si la actitud del sujeto hacia lo que tratamos de medir es más bien positiva o más bien negativa.

Hay que realizar una serie de análisis² que nos permitan ver si los ítems están de acuerdo a la hora de diferenciar a los sujetos en cuanto a sus actitudes, de tal forma que al contestar a cada uno de ellos se compruebe que el que tiene una actitud positiva queda reflejado en sus puntuaciones y viceversa. De esta forma es coherente sumar los ítems en una puntuación total.

El primer análisis a realizar es el de la *consistencia interna o fiabilidad* de la escala. Lo que nos dice el análisis de la fiabilidad es *si el instrumento diferencia adecuadamente a los sujetos* en aquello que mide la escala, es decir, expresa el *grado de precisión de la medida*. Con una fiabilidad alta los sujetos medidos con el mismo instrumento, en ocasiones sucesivas, hubieran quedado ordenados de manera semejante.

Otro análisis que no puede faltar cuando construimos una escala es el de la *validez*. Un instrumento *es válido si mide aquello que pretende medir*. Sin embargo, la validez no se analiza a través de un único coeficiente, se van

² Para saber los análisis más adecuados a realizar se puede consultar MORALES, P., UROSA, B. y BLANCO, A. (2003). *Construcción de Escalas tipo Likert*. Madrid: La Muralla.

acumulando datos y análisis que apoyan determinadas interpretaciones y usos (validar es investigar).

Una forma sencilla de analizar la validez es que *un grupo de expertos en el campo actitudinal* que deseamos medir, lean los ítems para que nos den un *feedback* sobre:

1. Si conceptualmente miden la actitud que hemos definido, es decir, si son relevantes para la medida de la actitud,
2. Si son claros y no tienen dobles interpretaciones,
3. Si permiten discriminar a los sujetos en función de si tienen una actitud más bien positiva o más bien negativa.

Esta técnica del *grupo de expertos* para mejorar la validez de los ítems es la que recomiendo por su sencillez y accesibilidad. Como el taller de actitudes, generalmente se hace con personas que ya saben acerca de la actitud que vamos a investigar, porque el objetivo es profundizar sobre la misma, *son los propios participantes los que harán, mediante el debate, la redacción y selección de los mejores ítems.*

Otros análisis de la validez se realizan una vez aplicada la escala a los sujetos de la investigación y se procede a través de cálculos estadísticos de análisis factorial, utilizando para ello programas estadísticos. No es este nuestro objetivo aquí, si bien, se puede ampliar información en Morales, Urosa y Blanco (2003)³

³ MORALES, P., UROSA, B. y BLANCO, A. (2003). *Construcción de Escalas tipo Likert*. Madrid, La Muralla.

Ejercicio grupal para construir una escala de medida hacia un objeto de actitud determinado.

□	Trabajo en grupos
---	-------------------

A continuación haremos un primer ejercicio grupal que va a consistir en identificar los rasgos actitudinales de un supuesto sujeto muy a favor de la actitud que vamos a investigar/medir (A), frente a los rasgos actitudinales de un supuesto sujeto muy en contra de dicha actitud (B).

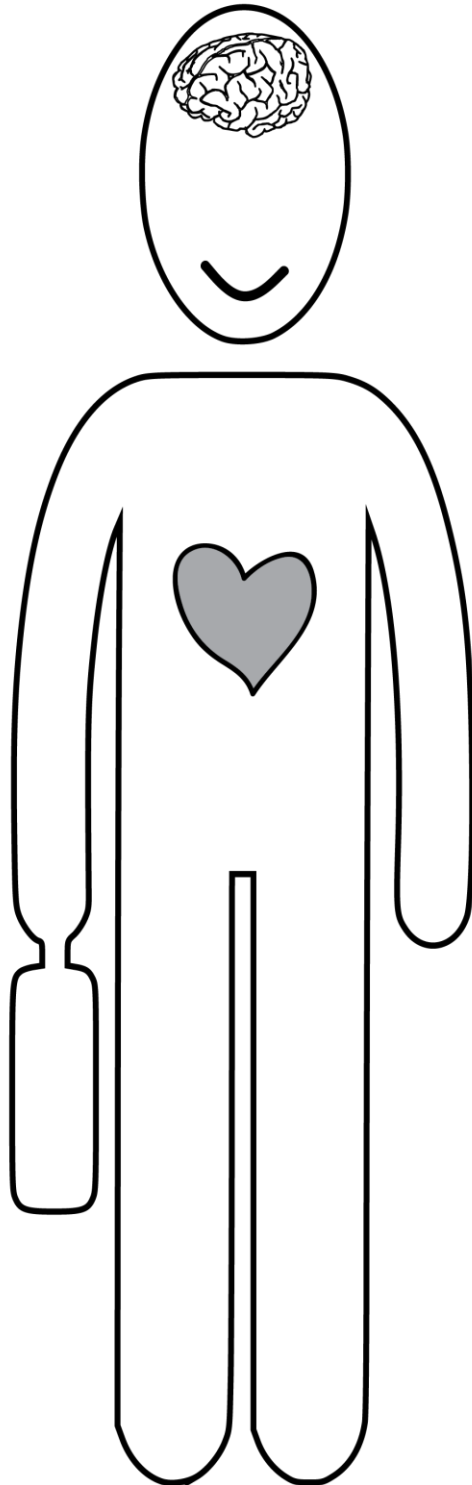
Lo haremos desde los tres componentes de toda actitud:

1. *Cognoscitivo*: elaboramos 3 rasgos o afirmaciones que respondan a lo que suele pensar y opinar cada tipo de sujeto A y B (“Suele pensar...”).
2. *Afectivo*: elaboramos 3 rasgos o afirmaciones que respondan a cómo se siente cada tipo de sujeto A y B (“Se suele sentir...”).
3. *Conductual*: elaboramos 3 rasgos o afirmaciones que respondan a lo que suele hacer o tiene tendencia a hacer cada tipo de sujeto A y B (“Suele comportarse...”).

Para hacer este primer trabajo tenemos en las páginas siguientes dos fichas con los retratos-robot de ambos tipos A y B. Una vez que lo tengamos en cada grupo, haremos una puesta en común entre todos, pegando las ideas con pos-it en una silueta en grande que podemos hacer en papel continuo, con el fin de ir visualizando, acotando y acordando entre todos aquellos rasgos que veamos más relevantes de cara a transformarlos en ítems definitivos para el *instrumento de medida de la actitud que deseamos medir*.

Para elaborar estos ítems, utilizaremos unas tablas de diseño, organizados por las tres dimensiones actitudinales (pensamientos, sentimientos y conductas), que veremos en el punto siguiente.

Retrato-robot persona que está MUY a FAVOR

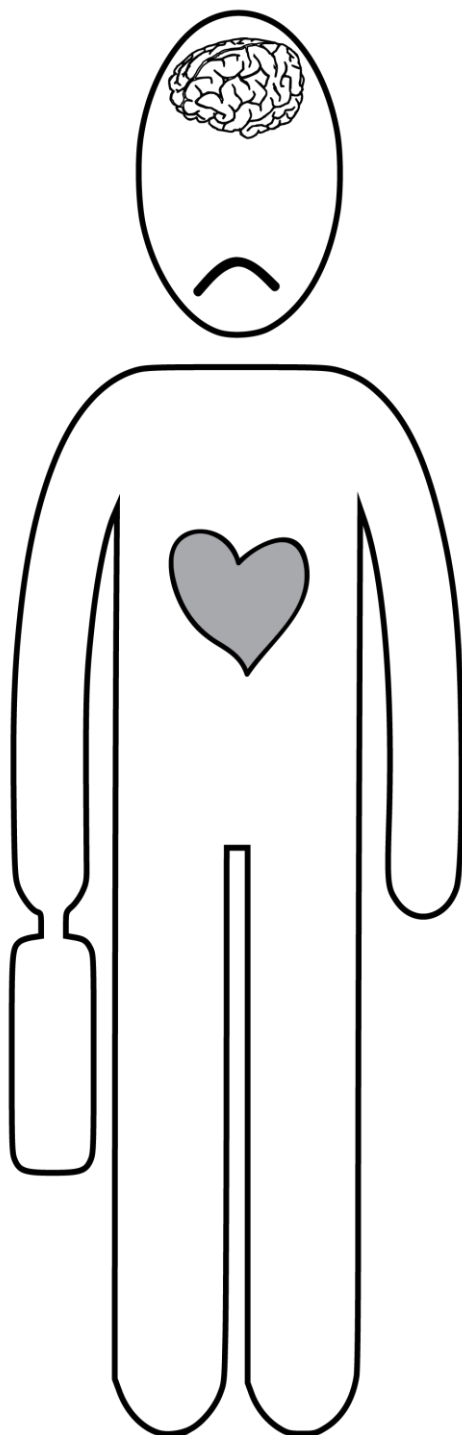


Suele opinar...

Suele sentirse...

Suele comportarse...

Retrato-robot persona que está MUY en CONTRA



Suele opinar...

Suele sentirse...

Suele comportarse...

Propuesta de ítems para construir una escala de actitud.

Para construir una escala de actitud generaríamos tres tablas: una para la dimensión cognitiva, otra para la afectiva y otra para la comportamental. En cada una de esas tablas, además incluiríamos ítems redactados en positivo e ítems redactados en negativo (que como hemos comentado anteriormente, se corregirían al revés, dando la vuelta a la escala).

La idea es dar estas tablas vacías a los participantes en el taller de construcción de la escala de actitud, señalando un par de ejemplos (uno de formulación positiva y otro negativa) que les sirvan de guía de la actitud que se desea medir. El ideal es que haya al menos 10 ítems por cada dimensión (30 en total), para que nos salga un buen cuestionario. En estas tablas se pone un ejemplo hipotético de la actitud hacia el cuidado en una organización y en las hojas siguientes hay tres tablas vacías 10 ítems cada una, para rellenar con los participantes.

Ítems relacionados con el componente cognoscitivo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+) <i>El cuidado personal y mutuo nos ayuda a estar más felices e integrados en el trabajo.</i>				
(-) <i>El cuidado y sus normas al final suponen una pérdida de tiempo y dinero en el trabajo.</i>				

Ítems relacionados con el componente afectivo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+) <i>Me siento bien cuando me cuido y nos cuidamos entre todos.</i>				
(-) <i>Toda esta moda del auto-cuidado y del mutuo-cuidado me hace sentirme ridículo e infantil.</i>				

Ítems relacionados con el componente conductual	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+) <i>Cada vez tengo que pensar menos en las normas SST porque las tengo ya habituadas.</i>				
(-) <i>Yo era un profesional rápido y autosuficiente hasta que vino la parafarmacia de la protección.</i>				

En el cuestionario-instrumento de recogida de datos final, se pondrían todos estos ítems mezclados, pero una vez se vuelquen todos los datos a una hoja-plantilla Excel, debemos saber cuáles hay que corregir al revés en la escala

(los de signo negativo). No conviene que los signos (+) y (-) aparezcan en el cuestionario público, esos son sólo para los que lo diseñan. Tampoco conviene que los ítems aparezcan en orden como los diseñamos, alternando positivo y negativo, es mejor mezclarlo todo aleatoriamente. Si los numeramos del 1 al 30, luego en la hoja Excel, a la que volcamos sólo números, invertimos la escala en los ítems negativos.

En la hoja Excel cada fila sería un sujeto, y las diferentes columnas serían los 30 ítems del cuestionario, a los que sumamos también algunos datos socio-demográficos importantes para segmentar, como el sexo, ocupación-rol, etc.

<i>Ítems relacionados con el componente cognoscitivo</i>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				

<i>Ítems relacionados con el componente afectivo</i>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				

<i>Ítems relacionados con el componente conductual</i>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				
(+)				
(-)				