



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE CIENCIAS ADMON. Y DE GESTION
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES INDUSTRIALES

**CREENCIAS, ACTITUDES E INTENCIONES
CONDUCTUALES DE LOS TRABAJADORES DE
CADAFE HACIA LA SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Trabajo de Investigación presentado por:

Wilroxi QUIJADA

Como requisito parcial para obtener el título de Especialista en Gerencia de
Recurso Humano y Relaciones Industriales

Profesor Guía:

Mario BRITO

Caracas, Julio 2006



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE CIENCIAS ADMON. Y DE GESTION
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES INDUSTRIALES

**CREENCIAS, ACTITUDES E INTENCIONES
CONDUCTUALES DE LOS TRABAJADORES DE
CADAFE HACIA LA SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Autor:

Wilroxi QUIJADA

Profesor Guía:

Mario BRITO

Caracas, Julio 2006

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO I-MARCO TEORICO	6
I.1 Las organizaciones y la seguridad ocupacional	6
1.1.1 Evolución del pensamiento y la práctica Organizacional sobre la seguridad ocupacional	6
1.1.1.1 Teoría de la Escuela Clásica	6
1.1.1.2 Teoría moderna de la organización	8
1.1.2 Evolución de la seguridad ocupacional en Venezuela	9
I.2 Seguridad Ocupacional	11
1.2.1 Importancia de la seguridad ocupacional	12
1.2.2 Objetivo de la seguridad ocupacional	13
1.2.3 Accidentes y causas de los accidentes	14
1.2.4 Importancia gerencial de la seguridad ocupacional	15
I.3 Creencias y actitudes	16
1.3.1 Actitudes	16
1.3.2 Creencias	18
1.3.3 Teorías básicas y componentes de las actitudes	19
1.3.4 El carácter de las actitudes	20
1.3.5 Características de las actitudes	22
1.3.4 Algunos antecedentes sobre el tema en estudio	23
I.4 Modelo Teórico	24
CAPITULO II. METODO	27
II.1 El problema	27

II.2 Objetivos	29
2.1 Objetivo General	29
2.2 Objetivos Específicos	30
II.3 Definición de variables	30
II.4 Tipo de investigación	32
II.5 Diseño de la investigación	32
II.6 Población/Muestra	33
2.6.1 Población	33
2.6.2 Muestra	33
II.7 Instrumentos	34
II.8 Procedimientos	35
CAPITULO III-ANALISIS DE DATOS	38
CAPITULO IV DISCUSION DE RESULTADOS	51
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	56
ANEXO A: Instrumento Preliminar	59
ANEXO B: Cuestionario Definitivo	63

INDICE DE CUADROS

	Pàg.
Cuadro N° 1: Descripción de la muestra por Edad	38
Cuadro N° 2 Descripción de la muestra por Estado Civil	39
Cuadro N° 3 Descripción de la muestra por categoría del cargo	39
Cuadro N° 4 Descripción de la muestra por región de adscripción	40
Cuadro N° 5 Descripción de la muestra por tenencia de hijos	40
Cuadro N° 6 Descripción de la muestra por antigüedad	41
Cuadro N° 7 Descripción de la muestra por Nivel educativo	41

INDICE DE TABLAS

	Pàg.
Tabla N° 1 Items referidos a las creencias	42
Tabla N° 2 Items referidos a la Fuerza de la creencia	43
Tabla N° 3 Items referidos a la Norma Subjetiva	43
Tabla N° 4 Items referidos a la Intención conductual	44
Tabla N° 5 Items referidos a la actitud	44
Tabla N° 6 Items referidos a Creencias	45
Tabla N° 7 Items referidos a Fuerza de la Creencia	45
Tabla N° 8 Items referidos a la Norma Subjetiva	45
Tabla N° 9 Resultado de la multiplicación de items de creencias por la Los de fuerza de la creencia	46
Tabla N° 10 Posición y sumatoria de puntaje de las creencias con Mayor fuerza relativa	47
Tabla N° 11 Puntaje total y promedio de los valores referidos a la importancia de los otros significativos	47

INTRODUCCIÓN

Desde épocas muy remotas y en particular desde la llegada de la Revolución Industrial, se ha manifestado gran preocupación por la preservación del hombre, por su bienestar, físico y mental, demostrado a través de la creación y aprobación de muchas técnicas y leyes de higiene y seguridad industrial, con la finalidad de que el trabajador se sienta más protegido, el verse inmerso en condiciones inseguras de trabajo.

El desarrollo de la seguridad en las empresas se inició a finales del siglo XIX , cuando el estudio de aspectos ambientales y mecánicos a través de la Ingeniería e Higiene Industrial, obtuvo considerables éxitos, más sin embargo algunos años después, los expertos consideraron que a través de la capacitación y de la supervisión se involucraría al personal en el esfuerzo por prevenir accidentes, pero luego de varias observaciones se dieron cuenta de que estos medios eran insuficientes para controlar el factor humano de las organizaciones; después de realizar algunos estudios tanto biológicos, psicológicos y de destrezas y habilidades, concluyeron que los accidentes de trabajo, no están determinados únicamente por características biológicas y psicológicas insuficientes, sino por otras variables que situaban el accidente, como una expresión o síntoma de mala adaptación del trabajador, que coincide en un bajo rendimiento laboral y en una conducta y actitud inadecuada.

En la actualidad un número considerable de organizaciones, empresarios y expertos han buscado determinar el motivo por el cual no consiguen reducir adecuadamente la siniestralidad laboral, lo que ha originado desde años atrás, la aparición de diversas teorías o planteamientos que han ido evolucionando en el tiempo, en la búsqueda de soluciones ante tal problemática, pero tal vez se han centrado más en encontrar mecanismos de acción que minimicen los accidentes laborales, sin considerar la naturaleza del hombre como tal, dejando de estudiar desde su cultura hasta sus valores, creencias y actitudes, las cuales se hacen presentes, a través de su comportamiento.

En opinión de Schultz (2000), el elemento humano, en sus diversos roles, parece ser el responsable de la mayoría de los accidentes, demostrando

con ello que los factores como el estado psíquico, las actitudes y la conducta, en general, influyen de manera decisiva en la causa de los accidentes.

Según este planteamiento, el estudio de las actitudes y la influencia favorable de las mismas, para que los individuos adopten conductas seguras, resultaría muy útil para la prevención de accidentes, sobre todo si consideramos que “son numerosas las fuentes que aseguran que la actitud del trabajador, es la causa principal del 90% de los accidentes que ocurren en la industria” (Consejo Interamericano de Seguridad, 1981).

Cuando nos referimos a la Seguridad Ocupacional, es importante señalar aquellas empresas que por la labor que realizan o el servicio que prestan, están inmersas en altos riesgos de accidentes, ejemplo de ellas, son las empresas del sector minero, manufacturero y eléctrico. En Venezuela el sector eléctrico abarca una de las áreas más grandes en su rama, especialmente la empresa CADAPE, en la cual ocurren tanto incidentes como accidentes laborales, que en la mayoría de los casos son fatales, motivo por el cual valdría la pena indagar la actitud hacia la seguridad. He allí la importancia y objeto de este estudio, el cual consiste en realizar un **“Estudio de las creencias, actitudes e intenciones conductuales de los trabajadores de CADAPE hacia la Seguridad Ocupacional”**.

++CAPITULO I-MARCO TEORICO

1.1 Las Organizaciones y la seguridad ocupacional

1.1.1.-Evolución del pensamiento y la práctica organizacional sobre la seguridad ocupacional

La problemática abordada por este estudio es desarrollada en un contexto organizacional, ya que se busca conocer las creencias y actitudes de los trabajadores de Cadafe, hacia la seguridad ocupacional. Considerando que es en las organizaciones donde se desenvuelve y desarrolla el individuo como trabajador, es relevante definir su término:

La palabra Organización, ha sido definida de varias formas, dos de las cuales son las que se refieren a organización como un proceso de ordenación, es decir, el acto de organizar los elementos de una estructura dada, y la definida como la unidad resultante, producto del proceso de organización.

Para analizar este proceso de organización se produce la aparición de distintas escuelas o teorías sobre organización, que demuestran diversos puntos de vista acerca del mismo fenómeno.

1.1.1.1. Escuela Clásica de la Organización

Esta fue la primera escuela de pensamiento organizacional que surgió y se centró principalmente en las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. Este enfoque establece 4 aspectos básicos en cualquier organización:

1.- Un sistema de actividades diferenciales: Esto quiere decir que todas las organizaciones se componen de las actividades y funciones que se llevan a cabo dentro de ellas y de las relaciones entre estas actividades y funciones. Una organización formal surge cuando se vinculan estas actividades.

2.- La persona: Aunque las organizaciones se componen de actividades y funciones, son las personas las que ejecutan dichas tareas y ejercen autoridad.

3.- Cooperación hacia una meta: Para la consecución de metas comunes se hace necesario la cooperación entre las personas que realizan diversas actividades.

4.- Autoridad: La autoridad se establece por medio de la relación superior- subordinados, y es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas que persiguen la meta.

Esta Escuela identifica cuatro principios estructurales claves, a saber:

Principio funcional: Es el que justifica el hecho de que las funciones se agrupan muchas veces en unidades, ejemplo: producción, ventas, finanzas, etc. Este se refiere al crecimiento horizontal de la empresa, es decir, la formación de las unidades funcionales, a lo largo de la dimensión horizontal.

Principio de Escalonamiento: Se refiere al crecimiento vertical de la organización y al crecimiento de la línea de mando como resultado de los niveles añadidos a la organización. Cada nivel tiene su grado de autoridad y responsabilidad de conseguir los objetivos de la organización.

Principio de la cadena/personal: Las funciones de las cadenas tienen como responsabilidad básica el cumplimiento de las metas principales de la organización. Las funciones del personal apoyan las actividades de la cadena, pero se consideran subsidiarias en importancia general de las funciones de la cadena.

Principio de la extensión de control: Este principio hace referencia al número de subordinados de los que un supervisor es responsable, ejemplo: una extensión de control pequeño, estaría compuesta por dos subordinados, una grande sería de quince subordinados.

En opinión Muchinsky (1994), esta teoría ofrece anatomía estructural para las organizaciones y fue el primer intento de articular la forma y substancia de las organizaciones. Es importante destacar que esta teoría tiene poco de psicológico y tal vez se debe a que ningún teórico de esta escuela era psicólogo.

1.1.1.2. Teoría Moderna de la Organización:

Esta Teoría adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones denominado "aproximación a los sistemas". Esta tuvo sus orígenes en las ciencias biológicas y se modificó a fin de satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. Una organización compleja es un sistema social y sus diversos elementos de los que se compone no pueden ser vistos de manera aislada, porque todas las partes se afectan unas con otras. Todas las partes y sus interdependencias forman el sistema, que es donde la teoría toma su nombre.

La teoría moderna, sostiene que un sistema organizacional se compone de cinco dimensiones:

1.- Individuos: Los cuales traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, lo cual influye en que es lo que esperan conseguir por participar en el sistema.

2.- Organización Formal: formada por patrones interrelacionados de los trabajos que en conjunto establecen la estructura del sistema.

3.- Grupos pequeños: Los individuos no trabajan aisladamente, sino que son miembros de pequeños grupos, lo cual les facilita su adaptación dentro del sistema.

4.- Estatus y Roles: Las diferencias de estatus y rol que existen entre los distintos puestos de una organización definen las conductas de los individuos dentro del sistema.

5.- Marco Físico: Este hace referencia al ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización.

En opinión de Muchinsky (1994), esta teoría moderna ofrece un alejamiento radical de las escuelas de pensamiento clásico y neoclásico. Esta se fundamenta en la aproximación a los sistemas, la cual analiza a las organizaciones como cualquier otra forma de organismo vivo. Esta perspectiva permite entender fenómenos de la vida organizacional que las teorías anteriores no permitían.

1.1.2 Evolución de la Seguridad Ocupacional en Venezuela

La higiene y la seguridad ocupacional, se dice que tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones. Seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada medicina del trabajo, creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fue catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo; este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de 100 profesiones diferentes, para dar así paso a que los médicos se comenzarán a introducir a la medicina del trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

En el año 1905, se dan los primeros pasos en Venezuela con la creación del artículo especial sobre los riesgos profesionales en el Código de Política del Estado Táchira. De allí parte la creación de una Ley de Sociedades Cooperativas y una Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917.

En 1920, se crea la primera Ley del Trabajo en Venezuela, sin embargo esta ley no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936, con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas normas legales sobre la prevención de accidentes.

La Ley de Seguro Social, establece indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos pre y post-natal), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y vejez a sobrevivientes, invalidez y paro forzoso.

Esta Ley de Seguro Social, fue apoyada por organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes, fundado en el año 1959, cuyo objetivo principal fue la estimulación y promoción

de técnicas que ayudaran a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados, obreros y visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955, se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, esta sección fue llamada Sección de higiene ocupacional, la cual estaba adscrita a la División de Ingeniería Sanitaria.

Para el año 1963, fue elaborado el Reglamento de la Ley del Trabajo.

Para el año 1967, se promulga la Nueva Ley de Seguro Social Obligatorio.

En el año 1968, se decreta el reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial. Este reglamento tendría vigencia de unos 5 años, ya que fue reformada para el año 1973.

Para culminar de tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de Higiene y Seguridad Industrial, y que nos sirva de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo, se aprobó en el año 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), recientemente reformada el 26-07-2005 (Gaceta Oficial N° 38.236).

La Higiene y Seguridad está estrechamente ligada a los aspectos legales, ya que nos encontramos con disposiciones existentes, en la Constitución Bolivariana de Venezuela; así como tratados y convenios internacionales, que rigen las condiciones aptas y el medio ambiente de trabajo. Cabe destacar que todas estas leyes son apoyadas por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas de los empleados.

Es importante mencionar también, la Norma Covenin 2274:1997, la cual tiene que ver con el Programa de Higiene y Seguridad Industrial, aprobada el 01-06-1988. Esta norma es aplicable a cualquier tipo de explotación de

empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, donde laboren los trabajadores.

Específicamente en CADAFE, existe el Reglamento de Seguridad Industrial, así como también diversas Normas que rigen los procedimientos de trabajo, algunas de las mas importante se mencionan a continuación:

- ⇒ Procedimientos para autorizar salidas de materiales, equipos, herramientas y sobrantes. (Procedimientos de Seguridad)
- ⇒ Protección física de instalaciones. Puesto de control.
- ⇒ Acceso a personas a las instalaciones de CADAFE.
- ⇒ Conos de Seguridad Vial. (Seguridad en ejecución y mtto. de obras y operaciones de equipos).
- ⇒ Seguridad e la operación de subestaciones de Distribución.
- ⇒ Seguridad en el mtto. de líneas y redes de distribución aéreas.
- ⇒ Instalación de los Equipos de Puesta a tierra temporal para líneas aéreas.
- ⇒ Recolección, almacenaje y disposición final de fluidos diatérmicos.

1.2 Seguridad Ocupacional

La Seguridad Industrial u Ocupacional, es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores, así como también se establece su organización de acuerdo a ciertos cánones, normas y reglas y hacerlos funcionar dentro de determinados procedimientos.

El patrón está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de la empresa y de las relaciones laborales, los preceptos legales (cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecen para el manejo o conocimiento de un arte o facultad) sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuada para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la

vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

1.2.1 Importancia de la Seguridad Ocupacional

La seguridad comenzó a ser fundamental en la implantación de algunos servicios industriales, tal como es el caso de la electricidad, así como también debido a que la mayoría de los productos y servicios industriales, se basan en explotar magnitudes físicas con variables muy por encima del nivel habitual de nuestro entorno vital, o por encima de lo que puede soportar el cuerpo humano.

Es importante mencionar que para la transmisión y distribución de electricidad se emplean centenares de miles de voltios en las líneas de transmisión, y las aplicaciones domésticas se hacen a 220 V; es por ello que existen riesgos de sufrir accidentes graves.

Vale la pena mencionar que la siniestralidad en las empresas puede ser causada por factores subjetivos presentes en el individuo, dichos factores tienen que ver con la demostración de la actitud en sus puestos de trabajo. Cabe destacar que en el mundo de la globalización, las empresas modernas se encuentran en una búsqueda constante de los factores que influyen en sus procesos productivos, para convertirse en empresas líderes y posesionarse en el mercado laboral, para lo cual es importante considerar tres elementos fundamentales: seguridad, productividad y calidad de los productos o servicios que brinda. Para lograr el éxito en estos tres elementos, se requiere conocer las necesidades de la empresa, con el objeto de ofrecer información adecuada que le permita solucionar los problemas.

Shultz (2000), señala, que más de 15.000 empleados en los Estados Unidos mueren anualmente a causa de accidentes laborales, y que el índice de incapacitados, aunque no se conoce con exactitud el número de ellos, se piensa que es elevado. Sin embargo en un estudio realizado por la oficina de estadística laboral de ese país, se demostró que por cada accidente comunicado, 10 no se informan. La conclusión al respecto es que cada año 25

millones de trabajadores sufren lesiones, es decir, 1 de cada 3 miembros de la fuerza laboral. Es importante resaltar los costos ocasionados por concepto de indemnizaciones y prestaciones médicas para los empleados que sufren accidentes.

Por último, Shultz (2000), menciona que la Seguridad Industrial, no es sólo competencia exclusiva de la Gerencia, pues también ella va a depender del empleado colaborar con ella, y más cuando se ha podido comprobar que la mayoría de los accidentes se deben al elemento humano, no a la máquina.

El éxito de la seguridad, depende de la actitud del supervisor, del trabajador y también de la alta gerencia. La finalidad que se tiene para promover la seguridad en el trabajo, es crear y mantener actitudes seguras, creando y manteniendo interés en aquéllas.

Es importante mencionar que según lo establecido en el Art. 562 de la Ley Orgánica del Trabajo, se entiende por accidente de trabajo, todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatos o posteriores a la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

1.2.2 Objetivo de la Seguridad Ocupacional

Según Ramírez (1991), el campo que abarca la seguridad en su influencia benéfica sobre el personal, y los elementos físicos es amplio, en consecuencia también sobre los resultados humanos y rentables que produce su aplicación. No obstante, sus objetivos básicos y elementales son 5:

- Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.

- Reducción de los costos operativos de la producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y maximización de beneficios.
- Mejorar la imagen de la empresa y, por ende, la seguridad del trabajador, que así da un mayor rendimiento en el trabajo.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y las causas de los mismos.
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene, contar con sus propios índices de frecuencia y de gravedad, determinar los costos e inversiones que se derivan del presente renglón de trabajo.

1.2.3. Accidentes y causas de los accidentes

Ramírez (1991), define los accidentes como la combinación de riesgo físico y error humano, también como un hecho en el cual ocurre o no lesión de una persona, dañando o no a la propiedad.

Accidente es también definido como todo acontecimiento imprevisto, fuera de control e indeseado que, interrumpe el desarrollo normal de una actividad. Se produce por condiciones inseguras relacionadas con el orden físico, máquinas, herramientas, etc., y por actos inseguros, inherentes a factores humanos.

La mayoría de los accidentes laborales ocurren por dos causas:

1. **Actos Inseguros:** Es la ejecución indebida de un proceso o de una operación, debida al desconocimiento o ignorancia, o el no respetar por indiferencia, sin tomar en cuenta por olvido, la forma de realizar un trabajo o actividad. Se podrían mencionar algunos ejemplos:
 - Realizar una operación sin estar autorizado para ello, no obtener la autorización o no advertir que se va a realizar esa operación.
 - Realizar una operación o trabajar a velocidad insegura (muy rápido o muy lento)
 - Impedir el funcionamiento de dispositivos de seguridad.

- Adoptar una posición o postura insegura
- Distraer, molestar o sorprender al momento de ejecutar el trabajo
- No usar equipos de protección personal.

2. **Condiciones Inseguras:** Es el estado deficiente de un local o ambiente de trabajo, máquinas, etc., o de parte de los mismos y que son susceptibles de producir accidentes.

Los accidentes de trabajo causan pérdidas tanto humanas como materiales. Las pérdidas materiales pueden ser repuestas con mayor o menor dificultad, pero siempre pueden ser recuperadas, no así las pérdidas humanas. No se puede reponer la pérdida de un ojo, como tampoco se puede revivir una persona fallecida. Siempre en todo accidente es el trabajador quien sufre lesiones.

1.2.4 Importancia gerencial de la seguridad ocupacional.

En toda empresa los accidentes deben ser evitados. Esto puede ser un objetivo. Pero ante esta afirmación tenemos que considerar la “previsión de los accidentes” como parte de una gestión gerencial integral. El valor positivo de la Seguridad nace del hecho de que los accidentes no son deseables por nadie y mucho menos por el gerente eficaz. Esto es una manera de expresar que la seguridad tiene un carácter neutral.

El establecimiento de normas y procedimientos presupone que cualquier accidente es inconveniente no sólo desde el punto de vista humano y organizacional, sino económico.

En nuestro país hemos sido un poco despreocupados en reconocer que los accidentes pueden prevenirse. Sin embargo, la gerencia moderna, hoy día reconoce su importancia, aceptando que cada vez tienen que dedicarle más tiempo al tema de los accidentes, considerándolo como uno de los factores más importantes a gerenciar.

Gerenciar un programa de seguridad ocupacional significa, considerar, sobre todo, el lado humano de la gestión. Para ello, el gerente tiene que cuidar el lado psicológico, con lo cual se intentan corregir factores humanos que ocasionan los accidentes, tal como lo son las creencias y actitudes del hombre hacia la seguridad, y muchos de los gerentes otorgan especial importancia al tema del adiestramiento. Si bien es cierto la relevancia de un buen plan de adiestramiento dirigidos al personal, no debe recaer toda la importancia en este aspecto, existen otros factores que no deben descuidarse, como lo es el aspecto psicológico del individuo, sus patrones de conducta.

Un problema psicológico de importancia se le presenta al gerente, cuando impone la exigencia de utilizar los dispositivos de seguridad, en su moderna gestión, porque muchos hombres desean seguir haciendo su labor como antes y temen que se les catalogue de cobardes al no correr los riesgos de antes.

La tarea más inmediata del gerente de seguridad, será lograr al mismo tiempo decisiones de alta calidad y de un buen grado de aceptación, incrementando sus habilidades gerenciales al utilizar convenientemente las dimensiones actitudinales y conductuales del grupo.

1.3.-Creencias y Actitudes

1.3.1. Actitudes

El estudio contemporáneo de las actitudes, comenzó con una inquietud despertada durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los esfuerzos de los aliados fueron inútiles para cambiar la actitud de los alemanes hacia Hitler. La conclusión a que entonces se llegó fue que las personas son mucho más reacias a cambiar actitudes fundamentales, sobre todo aquellas que tienen algún significado social.

Según Baró (1990), el concepto de actitud está arraigado a nuestra cultura, que resulta un término de uso cotidiano, lo cual no quiere decir que siempre o en todas partes se emplee con la misma significación, o que el sentido que le da el uso coloquial del término, equivalga a su sentido técnico.

Actitud, es un término que surge en castellano a finales del siglo XVII, y que proviene del italiano "attitudine". Con este término los críticos de arte italianos aludían a las posiciones que el artista daba al cuerpo de su estatua o de su representación gráfica y con las cuales pretendían evocar ciertas disposiciones anímicas de la persona representada. Actitud, es por lo tanto una postura corporal en la que se materializa y expresa la postura del espíritu. Desde el punto de vista motor, actitud es una manera de mantener el cuerpo, ya que mientras una posición se da, una postura es adoptada y mantenida.

Según Fishbein (1967), la actitud no es otra cosa que una predisposición aprendida para responder ante un objeto de un modo favorable o desfavorable.

Para Rockeach (1968), la actitud es una organización relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o una situación, que predispone a la persona a responder de determinada forma.

Collins (1970), considera a las actitudes como un sentimiento de que un objeto actitudinal es buen o malo, justo o injusto.

Para Rosnow y Robinson (1967), el término actitud indica la organización que tiene un individuo en cuanto a sus creencias, sentimientos y predisposiciones a comportarse del modo en que lo hace.

Según la definición de Gordon W. Allport (1935, p. 810) "una actitud mental es un estado de disposición mental y nerviosa, organizado, mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo o dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos o situaciones". Lo que se quiere demostrar es que la actitud supone una preparación de la persona para actuar de una u otra manera ante cada objeto y, por tanto, la transitoriedad de cada comportamiento queda anclada en la estabilidad de lo que son disposiciones de la persona.

Fazio (1989, p. 155) define actitud como una asociación entre un objeto dado y una evaluación dada; así por ejemplo, las situaciones sociales constituyen objetos actitudinales, y las evaluaciones significan el efecto que despierta las emociones que moviliza, el recuerdo emotivo de las experiencias vividas, incluso las creencias acerca de la capacidad del objeto para conseguir metas deseadas.

La actitud como tal no es visible ni directamente observable, se trata de una estructura hipotética, un estado considerado como propio de la persona, pero su existencia sólo se puede verificar a través de sus manifestaciones. Para definir el carácter y naturaleza de las actitudes, es necesario actuar sobre ellas, lo que significa que sólo cuando se logra producir un cambio de actitud, puede deducirse en forma lógica lo que constituye en esencia una actitud.

1.3.2. Creencias

Más cercano al campo de los hechos y por ello más fácil de cambiar que los valores, las creencias aluden a lo que tiene que ver con el conocimiento y con la información que las personas disponemos con respecto a una cosa, sea más concreta o más general. Nos referimos, por ejemplo, a la creencia respecto a los efectos que nuestro comportamiento puede originar en el entorno; pero también a creencias más generales, como la idea acerca de que el ser humano es el centro de la naturaleza (antropocentrismo).

Este último ejemplo de creencia es también un caso específico de lo que Gray (1985) denomina "creencias primitivas" (también en el sentido de rudimentarias) en su modelo de actitudes ambientales. Además de la idea de que la humanidad está por encima y a parte de la naturaleza, rechazándose por tanto cualquier idea de interdependencia con el resto de seres vivos, Gray menciona otras creencias como la creencia en el progreso y el crecimiento, donde "grande" es sinónimo de mejor, y que la ciencia siempre creará tecnología para solucionar cualquier problema.

No todas las creencias que tenemos sobre un determinado objeto de actitud, son de la misma naturaleza. Su clasificación puede efectuarse

atendiendo a múltiples criterios, uno de los cuales, el utilizado por Fishbein y Azjen (1975), hace referencia al origen de las creencias, considerando, que son 3 los principales tipos de información o creencias:

- **Creencias Descriptivas:** Proviene de la observación directa. La experiencia resultante de mantener un contacto personal con los objetos lleva a la adquisición de un número considerable de creencias que se mantienen.
- **Creencias Inferenciales:** Estas creencias pueden haberse logrado por medio de relaciones previamente aprendidas o mediante el uso de sistemas formales de codificación.
- **Creencias Informativas:** Estas creencias pueden haberse logrado por medio de la información procedente de los demás. o que es dada a conocer por un medio de difusión externa. Y sucede durante los primeros años de vida, primordialmente de la familia, Luego de otros grupos sociales, como escuela, otros grupos y medios externos.

La creencia en nuestro poder para controlar los acontecimientos nos ayuda a mantener la esperanza y el esfuerzo, si las cosas a veces están sujetas a control y a veces no, maximizaremos nuestros resultados con un pensamiento positivo. El optimismo produce dividendos. Incluso podríamos decir que nuestras creencias son como las teorías científicas, en ocasiones erróneas pero útiles como generalizaciones.

1.3.3. Teorías básicas y componentes de las actitudes

Existen tres Teorías Básicas de las actitudes:

- 1.- Teoría de la Congruencia, la cual defiende la idea de que las actitudes más arraigadas son más difíciles de cambiar que las de fuerza moderada o débil.
- 2.- Teoría del Equilibrio, esta Teoría postula la existencia de una relación triangular entre elementos, que son persona, ideas y cosas. Esta relación se llama sentimiento, y puede ser positiva o negativa, teniendo que estar en equilibrio.

3.- Teoría Cognoscitiva, esta surge cuando existe incongruencia entre los pensamientos que el individuo consideraba verdadero; entonces se crea una tensión que obliga a la búsqueda del equilibrio.

Según Martín Baró (1990), el modelo más complejo y quizás el que ha gozado de más popularidad es el que postula tres elementos en las actitudes:

1. **El componente cognoscitivo:** Este componente lo constituyen las ideas que las personas tienen acerca de un objeto. Las ideas pueden ser más o menos objetivas y por eso se suele hablar de creencias, lo importante para entender la actitud es lo que la persona cree acerca de un objeto, tanto si esas creencias reflejan la realidad como si son puramente subjetivas. Este elemento agrupa al mismo tiempo, los conocimientos, creencias y asociaciones que se mantienen sobre los atributos y características del objeto en cuestión.
2. **El componente afectivo.** Está formado por los sentimientos que tiene la persona acerca del objeto de la actitud. Estos sentimientos expresan la significación positiva o negativa, el agrado o desagrado que el objeto despierta en el individuo e impregnan sus creencias, dándoles un carácter dinámico.
3. **El Componente relativo a la conducta:** Es la combinación de la cognición y el afecto como instigadora de conductas predeterminadas por una situación en particular; es decir, la tendencia a reaccionar de una manera formaría parte de la actitud, de tal modo que la activación de la actitud arrastraría la tendencia a realizar determinado comportamiento. Como es una tendencia inconsciente a comportarse de una forma determinada, se diferencia de una intención, que es un acto consciente y voluntario.

1.3.4. El carácter de las actitudes

El concepto de actitud constituye un esfuerzo científico por encontrar en la persona la razón suficiente de sus comportamientos y remitir a un mismo principio, la diversidad de sus actos en el tiempo y en el espacio. El comportamiento que demuestra una persona no es causal, sino que encuentra

su explicación adecuada en las ideas, en los afectos o en ambos, dependiendo del significado que tengan los objetos o situaciones en su vida.

Cuando en la cotidianidad de la vida ocurre un cambio importante y no altera el comportamiento de una persona respecto a un determinado objeto, se puede deducir que esa persona mantiene una actitud firme que le predispone a actuar de un modo consistente.

Baró (1990), aclara, que las actitudes suponen un vínculo entre el comportamiento visible y los esquemas ideo-afectivos no visibles. No todo el comportamiento surge a partir de una actitud, pues no tenemos esquemas ideo-afectivos que nos predispongamos a actuar ante determinado objeto o situación. Este autor explica que sólo cuando el esquema adquiere precisión y fuerza se puede hablar de actitud; y la precisión y la fuerza consiste en eso que algunos han denominado el “compromiso” de la persona con el objeto, es decir aquellas ideas concretas y aquel tipo de afecto marcado que involucra a uno mismo con el objeto.

Al entender la actitud como una relación significativa entre el sujeto y los objetos que los rodean o de su mundo, se comprende mejor su carácter esencialmente social. Es importante destacar que cada estructura social, se asienta sobre un determinado tipo de relaciones entre los grupos y las personas, así como entre las personas y las cosas o situaciones. Estas relaciones mencionadas están determinadas por factores objetivos y sólo en un segundo momento por factores subjetivos. Se puede decir que las actitudes más importantes del hombre la constituyen los esquemas de su ideología social, es decir, aquellos esquemas cognoscitivos y valorativos a través de los cuales conoce y evalúa su mundo y, de esta manera, canaliza y materializa los intereses sociales en los cuales hunde sus raíces personales.

Las personas son las que tienen, asumen o adoptan actitudes, sin embargo, las raíces últimas de las actitudes no están en los individuos, sino en las estructuras sociales y de los grupos en las que los individuos forman parte. Es por ello que el conjunto de actitudes fundamentales de las personas puede

concebirse como la estructura que, en cada individuo, articula la ideología social.

Milton Rokeach (1968), sostiene que las creencias de las personas están organizadas como la estructura de una molécula: Hay creencias centrales y hay creencias periféricas, cuanto más central sea la creencia, más importante será el papel que desempeñe en la vida del individuo, y más resistencia presentará a su modificación y más influjo ejercerá sobre el resto de sus creencias. Para este autor, las actitudes se componen de diversas creencias sobre un objeto y, por consiguiente, según la importancia de las creencias, será la centralidad e importancia de la correspondiente actitud.

1.3.5. Características de las actitudes

Se pueden destacar las siguientes características acerca de las actitudes:

- 1.- Objeto: las actitudes deben tener un punto focal. Este puede ser abstracto o tangible.
- 2.- Dirección: favorable, desfavorable.
- 3.- Grado: cuánto gusta o disgusta el objeto.
- 4.- Intensidad: nivel de seguridad o confianza de la expresión relativa al objeto o bien la fuerza que atribuye a su convicción.
- 5.- Estructura: organización en las actitudes, es decir, tienen consistencia interna y una centralidad interactitudinal.
- 6.- Aprendizaje: las actitudes se aprenden.

Tomemos como ejemplo la miel. Si te gusta, la actitud tiene una dirección favorable, el grado sería si te gusta poco, mucho, muchísimo, la intensidad sería el nivel de convicción del individuo sobre su decisión de que la miel le gusta mucho.

1.3.6. Algunos antecedentes sobre el tema en estudio

Ugalde (2000), explicita en un artículo sobre Psicología de la Conducta y Seguridad Industrial, que diversos investigadores han presentado evidencias convincentes acerca del papel protagónico que juegan los actos de las personas como causas directas de los accidentes en el trabajo. A partir de los estudios iniciados por el Ing. estadounidense Hendrich, hace medio siglo, diversas fuentes han ampliado sus hallazgos y confirmado sus apreciaciones. Especialmente relevantes entre estos fueron los resultados de más de una década de investigaciones de accidentes presentados por la empresa química Dupont, cuyas conclusiones atribuyeron cerca del 80% de la causalidad de los accidentes a los actos inseguros de las personas.

En un estudio realizado por Plessman, Soneac y Tejero (1984), sobre creencias y actitudes de los trabajadores hacia el uso de dispositivos de Protección Personal, encontraron que el mayor porcentaje de los trabajadores que mostraron actitud positiva hacia el uso de dispositivos de protección personal, eran casados. En este mismo estudio, en lo que respecta a la actitud global hacia el uso de del casco de seguridad, se halló la siguiente relación:

El mayor número de trabajadores accidentados manifestaron actitud positiva hacia el uso del casco, por lo que concluyeron que la ocurrencia de accidentes influye favorablemente en las actitudes de los trabajadores hacia el uso del casco, quizás motivado a la experiencia de haber sufrido algún accidente, lo cual los hace valorar más la protección que les brinda el casco. Esta investigación sirve de marco de referencia para este estudio.

Es importante hacer referencia al trabajo realizado por Ugalde (2000) acerca de los fundamentos del enfoque conductual en la Seguridad Industrial, y a la vez describe un proceso de mejoramiento de conductas seguras de trabajo, en una empresa chilena del sector minero, presentando resultados que sustentan la efectividad de la intervención realizada, comentando algunos desafíos que enfrentan los profesionales de la seguridad, para abordar con éxito factores humanos en el problema de la accidentabilidad de las empresas.

La seguridad conductual tiene sus raíces en la ciencia del comportamiento humano, aborda una problemática caracterizada por la preponderancia de actos inseguros como causa directa de los accidentes laborales y ha desarrollado estrategias de intervención que han demostrado efectividad, destinados a promover el comportamiento preventivo y desalentar actos inseguros.

1.4. Modelo Teórico

Los autores Fishbein y Azjen (1975), proponen un modelo que se adapta muy bien a este estudio, dicho modelo fue denominado por ellos como de la “Acción Razonada”, en el cual las creencias se conciben básicamente como las consecuencias que tiene el realizar una determinada conducta.

Este modelo plantea que son tres los tipos de variables que funcionan como determinantes básicos de la conducta:

- 1.- Las actitudes hacia la conducta
- 2.- Las creencias normativas, personales y sociales, y
- 3.- La motivación para aceptar esas normas.

Este modelo goza de amplia aceptación en el área de Psicología, ya que parte del supuesto de que todas las personas se relacionan en su vida diaria, con objetos y situaciones que poseen características y cualidades (atributos).

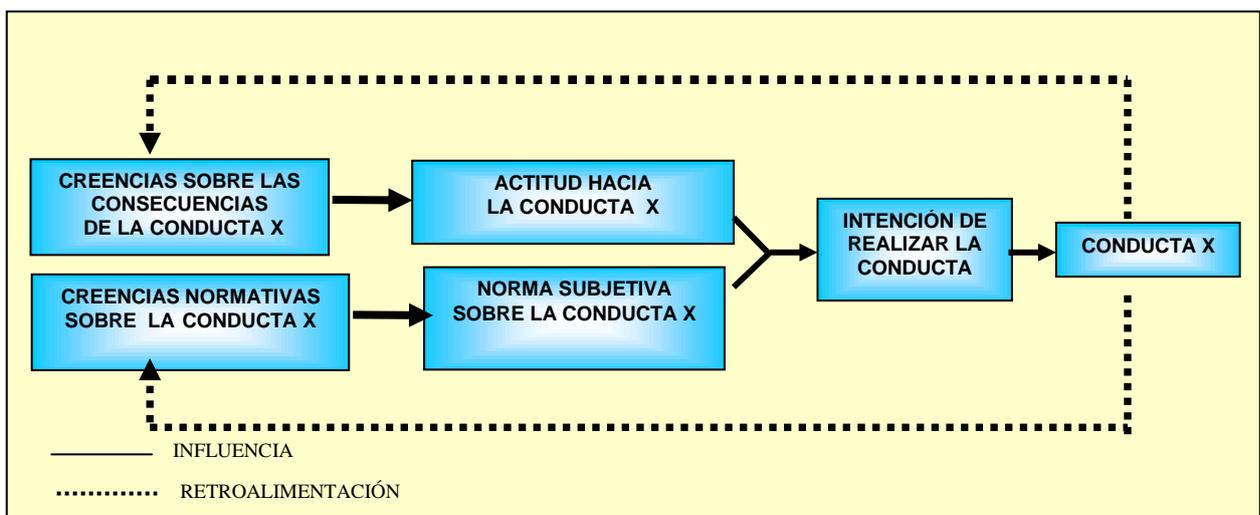
Estos autores consideran, que para predecir una conducta, **primero** se hace necesario medir la **actitud hacia esa conducta en particular**, y no la actitud genérica hacia el objeto de esa y otras conductas. Una persona puede actuar de muchas maneras hacia determinado objeto, y cada una de sus maneras de actuar es lo que constituye más propiamente el objeto de la actitud que debe medirse, si es que se quiere lograr una predicción acertada. Fishbein (1967), destaca la importancia que tiene la “hipótesis” que se haga un sujeto, sobre el refuerzo que le va a producir realizar determinada acción, y los tipos de consecuencia que les puede acarrear. Esto se evidencia en este estudio, cuando los trabajadores no utilizan adecuadamente los equipos de seguridad al operar o ejecutar una actividad de alto riesgo.

Las actitudes se conforman a partir del repertorio de creencias salientes relativas al objeto de actitud, que suelen ser entre cinco y nueve.

Como **segundo** elemento importante de este modelo se encuentra el papel de las **normas “subjetivas”** en la determinación del comportamiento. Cada persona tiene sus creencias normativas, es decir, unas creencias sobre lo que las demás personas o instituciones (a los que se denomina referentes) esperan que haga en una situación y de la motivación que tenga el sujeto para acomodarse a las directrices de los referentes. Realizar una acción no es sólo el producto de la actitud del individuo hacia esa acción, sino de sus normas subjetivas al respecto, aunque empíricamente el efecto de las actitudes suele ser mayor.

El **tercer** y último elemento considerado por los autores en este modelo, es **la intención conductual**, (la motivación del individuo), es decir, la medida en que el individuo quiere y está dispuesto a realizar lo que de él se pide o espera. La motivación en este caso, se expresa en la intención de la persona a realizar una conducta concreta, es por ello que en este modelo el punto clave se centra en definir la intención de una persona respecto a una determinada conducta. A continuación se hace la representación grafica del modelo.

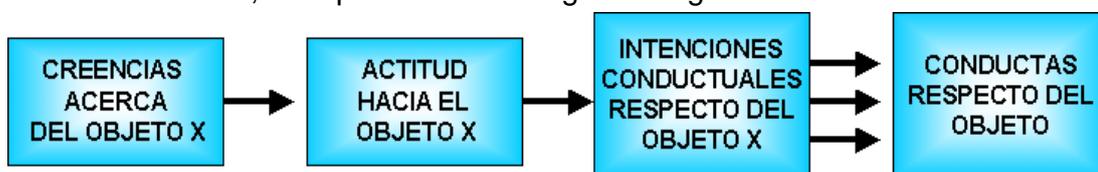
Modelo de Acción Razonada



Fuente: Martín Baró (1990). Acción Ideológica

Dentro de esta teoría, la actitud es función de las creencias, acerca del objeto y de la evaluación de dichas creencias. Por lo tanto, las actitudes de un individuo hacia una conducta puede ser estimada tomando en cuenta sus creencias, con respecto a las consecuencias de esta conducta y sus respectivas evaluaciones.

Fishbein (1967), sostiene que las creencias son juicios probabilísticos que conectan a algún objeto o concepto, con algún atributo. El contenido de la creencia, es definido por la probabilidad subjetiva de la persona, de que la relación objeto-atributo existe. Las relaciones que Fishbein plantea entre estas cuatro variables, se representa en la siguiente figura.



Fuente: Salazar y Otros. (1980). Psicología Social 0

Se puede decir que las conductas específicas están determinadas por un aspecto actitudinal y otro normativo y que el método basado en la Teoría de la Acción Razonada, toma en cuenta ambos aspectos y además lo que quizás es más importante, el modelo permite pronosticar resultados previsible en cuanto a las relaciones entre las actitudes y el comportamiento.

CAPITULO II. MÉTODO

II.1. El Problema

En las organizaciones laborales conviven personas, cuyos comportamientos y relaciones responden a una cultura donde prevalecen, ritos, pautas y códigos, que se manifiestan en actitudes que reflejan valores sustentados en creencias arraigadas, tanto en el espíritu individual (trabajador) como colectivo (empresa).

La actitud presentada por los trabajadores hacia el adecuado cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad puede ser determinante para el éxito de la organización, y esto ocurre cuando los miembros de la misma comparten una serie de valores organizacionales, tales como el valor hacia la economía de la empresa, la productividad y seguridad de sus trabajadores; los cuales deben estar unidos en un sentido común de propósito o misión, para poder obtener resultados exitosos, lo que traerá como consecuencia en lo que respecta a seguridad industrial, una disminución de los índices de accidentalidad.

Existen estudios que demuestran que en las empresas de alto riesgo se preocupan por realizar campañas de difusión de normas, publicidad, carteleras, revisión de equipos, pero de igual manera siguen ocurriendo accidentes laborales, lo cual afecta la productividad de la empresa, aumento de los gastos y disminución de la moral de los individuos.

Es importante destacar que la siniestralidad en las empresas puede ser causada por factores subjetivos presentes en el individuo; dichos factores tienen que ver con la demostración de la actitud en sus puestos de trabajo. Cabe destacar que en el mundo de la globalización, las empresas modernas se encuentran en una búsqueda constante de los factores que influyen en sus procesos productivos, para convertirse en empresas líderes y posesionarse en el mercado laboral, para lo cual es importante considerar tres elementos fundamentales: seguridad, productividad y calidad de los productos o servicios

que brinda. Para lograr el éxito en estos tres elementos, se requiere conocer las necesidades de la empresas, con el objeto de ofrecer información adecuada que le permita solucionar los problemas.

Los accidentes de trabajo ocurren por dos causas específicas:

1.- Las primeras causas son de carácter objetivo: se refieren a todo lo que tiene que ver con el incumplimiento de las normas, métodos y útiles de trabajo, previamente establecidos.

2.- La segunda causa es de carácter subjetivo: es decir, dependen en gran parte del individuo mismo, de los valores, creencias y actitudes que tengan o demuestren hacia un objeto o cosa.

Ambas causas son relevantes al momento de realizar un Programa de Prevención de Accidentes; sin embargo, en esta ocasión se enfocará este estudio en los aspectos subjetivos del individuo

Según Fishbein (1967), el principal problema que han confrontado los psicólogos sociales, consiste en que han sido incapaces de estudiar la conducta, por si misma, limitandose a predecir de una forma indirecta, considerándola en muchos casos, como el resultado de procesos mentales que son inaccesibles desde el punto de vista empírico. Además, sostiene que tal vez el error más grave que han cometido es no reconocer que creencias, actitudes, intenciones y conductas, son cuatro variables muy distintas una de la otra y que tienen relaciones estables y sistémicas entre ellas.

Fishbein (1967) indica que existen dos variables, que determinan una intención, estas variables son: la actitud de los individuos hacia la realización de la conducta específica y la norma subjetiva hacia la misma, entendiendo como norma subjetiva, la consideración en función de un juicio subjetivo acerca de lo que aquellas personas importantes para un grupo de sujetos, piensen respecto de la realización o no de una conducta.

Según este planteamiento, la conducta parece ser función de las intenciones conductuales para la realización o no de estas conductas, las cuales a su vez por una parte, son función de la actitud hacia la realización de la

conducta específica, y por la otra, de la norma subjetiva acerca de la realización de la conducta. La totalidad de las creencias acerca de realizar la conducta específica determina la actitud y las creencias normativas de la conducta; es decir, determina la subjetividad.

En los accidentes de trabajo no influyen solamente aspectos objetivos del medio, sino también actúan de manera determinante aspectos subjetivos del individuo, tales como sus creencias y actitudes ante una situación o condición particular.

Cabe destacar que conocer y estudiar las creencias y actitudes de los trabajadores de Cadafe hacia la seguridad ocupacional, nos permite detectar su incidencia e impacto en los accidentes laborales y encontrar soluciones ante el problema de los elevados índices de accidentabilidad, reflejados muchas veces por actos inseguros generados por los trabajadores, ocasionados por negligencias o ausencia de una actitud adecuada hacia la seguridad ocupacional. En este caso se seleccionó dos empresas regiones de las filiales (Elecentro (Aragua) y Eleoriente (Anzoategui), las cuales durante los años: 2002-2004, manifestaron tener elevados índices de accidentalidad, considerando tantos incidentes laborales como accidentes mortales.

De igual manera se considera que el estudio realizado será de utilidad para el resto de la empresa, por lo que se formuló siguiente interrogante: ¿Cuáles son las creencias y actitudes manifiestas por los trabajadores de CADAFE hacia la seguridad ocupacional?. La respuesta que se de a esta pregunta sería de mucha utilidad para mejorar las políticas de Seguridad Industrial de la empresa.

II.2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar las creencias, actitudes e intenciones conductuales que presentan los trabajadores de CADAFE, hacia la seguridad ocupacional.

2.2. Objetivos Específicos

A.- Identificar las creencias de los trabajadores hacia la seguridad ocupacional.

B.- Identificar las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad ocupacional.

C.- Establecer la relación de las creencias de los trabajadores con las intenciones conductuales de aceptación o rechazo hacia la seguridad ocupacional.

D.- Elaborar de acuerdo a los resultados obtenidos, recomendaciones a la Gerencia de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

II.3. Definición de Variables

A continuación se definen las variables de la presente investigación, establecidas de acuerdo al Modelo de Martín Fishbein, denominado "Acción Razonada". Las mismas se dividen en Variables en estudio, como son: Creencias, Actitudes, Intención Conductual y Norma Subjetiva. Y variables demográficas: edad, sexo, nivel educativo, estado civil y tenencia de hijos, y organizacionales, antigüedad en la empresa, departamento o grupo de trabajo, cargo o posición, turno de trabajo.

VARIABLES ORGANIZACIONALES		
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Creencias (Componente Cognitivo)	Juicio Subjetivo o Probabilístico que conecta a algún objeto o concepto con algún atributo	Las creencias serán medidas, a través de un cuestionario (escala tipo Likert)

VARIABLES ORGANIZACIONALES		
VARIABLES de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional
Actitudes (Componente Afectivo)	Es una respuesta afectiva que permite una clase de acciones ante determinada clase de situaciones sociales	De igual manera serán medidas a través de un instrumento, y serán el resultado de la sumatoria del producto de la evaluación de atributos, de acuerdo a la formula : Act = $\sum C_i \times E_{v_i}$
Intención Conductual (Componente Conativo)	Es la localización de una persona en una dimensión de probabilidad subjetiva que incluye una relación entre la persona misma y alguna acción.	Puntaje obtenido por los trabajadores en las respuestas que expresen un juicio probabilístico, hacia la seguridad industrial.
Norma Subjetiva	Juicio Subjetivo del individuo acerca de lo que las personas importantes para él, piensan acerca de su conducta.	Juicios medidos a través de una escala de tipo Likert con cinco categorías.
VARIABLES DEMOGRAFICAS		
Edad	Definida como el tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad	Medido a través de la fecha de nacimiento del trabajador, según aparezca en los datos registrados en la empresa
Sexo	Distinción biológica-psicológica y social entre las personas. Se clasifican en género femenino y masculino.	Individuos de la muestra que pertenezcan a uno u otro genero.
Nivel Educativo	Grado de Instrucción formal alcanzado por los individuos.	Medido a través del registro llevado por la empresa.
Estado Civil	Situación civil en la cual se encuentra el individuo.	Medido a través de los listados de la empresa y por preguntas directas a los trabajadores
VARIABLES ORGANIZACIONALES		
Antigüedad en la Empresa	Tiempo transcurrido, desde el día en que se obtiene el empleo en esa empresa.	Medido a través del registro llevado por la empresa, a partir de la fecha de ingreso
Departamento o Grupo de Trabajo donde laboral	Entendida como la Unidad o división donde ejecuta sus funciones	Medido a través del organigrama de la empresa y preguntas directas en puesto de trabajo.

VARIABLES ORGANIZACIONALES		
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
CARGO O POSICIÓN	Oficio o puesto de trabajo en el que se desempeñan los individuos en la empresa.	Medido a través de la nómina y clasificación de la empresa.

II.4 Tipo de investigación:

Esta investigación se caracteriza por ser un estudio Exploratorio, ya que se realizó en un ambiente natural de trabajo, en este caso en la empresa CADAFE. Además de considerar que este tipo de estudio es común en investigaciones dirigidas hacia el comportamiento humano y más en situaciones donde hay poca información. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Se considera que es una investigación de tipo transeccional descriptiva, porque tiene como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables del estudio (actitud, creencias reflejadas por los trabajadores) variables organizacionales (antigüedad, cargo) y finalmente las demográficas (tenencia de hijos, sexo, estado civil).

“Los estudios transeccionales descriptivos nos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento” (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

II.5. Diseño de la Investigación

Por las características de la investigación, se trata de un estudio de carácter aplicado, ya que la información que se obtendrá, servirá de aporte a la empresa CADAFE, y permitirá generar algunos cambios en materia de Higiene y Seguridad Industrial.

Asimismo se considera una investigación de campo, ya que la misma se centra en una problemática real, y lo que se busca es indagar el tipo de actitud hacia la Seguridad Industrial, demostrada por los trabajadores de CADAFE. Los datos serán recogidos de la realidad de los trabajadores en sus diversas

regiones, contemplando el nivel académico y los cargos ocupados; siempre y cuando se encuentren en las áreas operativas de la empresa.

II.6. Población / Muestra

2.6.1. Población

Población: según (Selltiz, 1974) es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones. La población de este estudio es de tipo finita y estuvo conformada por 470 obreros del área operativa de la empresa CADAPE, adscritos a las zonas que se describen a continuación:

Zonas Consideradas	Nro. de Obreros por Zona
Eleoriente, zona Anzoátegui	140
Elecentro, zona Aragua	330
Total	470

Fuente: Cadape Casa Matriz, Mayo 2004.

Se consideró tomar esta zona para seleccionar la población, debido a que fueron las zonas donde se presentaron mas accidentes e incidentes laborales. La mayoría son del sexo masculino, y se desempeñan en las siguientes áreas: Generación, Transmisión y Distribución.

2.6.2 Muestra

Según (Sudman, 1976) es un subgrupo de la población. Para los fines de esta investigación, se seleccionó una muestra general, de la cual se realizó una selección intencional del 10% de los trabajadores que integran la muestra, a los cuales se les aplicó una encuesta preliminar con preguntas abiertas, y con dichas respuestas se elaboró el instrumento definitivo.

Procedimiento para la determinación del tamaño de la muestra:

Error de estimación (Se): 0,05

p= 0,5

t= 1,96 para un nivel de confianza del 95%

N= 470

$$n = \frac{K^2 N P x Q}{(N-1) e^2 + k^2 P x Q} = \frac{4 (470) (0.25)}{(470 (0.0025) + 4 (0.25))} = \frac{594}{2,18+1}$$

$$= \frac{470}{3,18} = 148$$

148 es la muestra general de toda la población considerada en el estudio, dicha muestra deberá ser estratificada por región.

II.7. Instrumentos y/o Aparatos

Análisis Documental:

Se consultaron documentos escritos, tales como: leyes, textos, artículos periodísticos y trabajos de grado relacionados con el tema.

Encuesta:

Se elaboro una (1) encuesta preliminar (ver anexo a), con preguntas abiertas, cuyas respuestas fueron utilizadas para la elaboración del instrumento definitivo, de igual nos permitió explorar acerca de las creencias de los trabajadores con respecto a la seguridad industrial. Las preguntas de la encuesta fueron formuladas conforme al modelo de Fishbein.

El instrumento final (ver anexo b) fue realizado, a través de una tabla de especificaciones, y fue validado de acuerdo al modelo propuesto por el profesor Pedro R. Rodríguez, para la medición de actitudes según esta Teoría, de igual manera se validó con expertos en el área de Seguridad Industrial de la empresa CADAFE. Asimismo se utilizó la escala de Likert para recabar la información, basado en el método de Likert de calificaciones sumadas. La escala se compondrá por una serie de opiniones acertadas de algún tópico, en este caso hacia la Seguridad Industrial, en dicho instrumento se midió el grado de acuerdo o desacuerdo, agrado o desagrado con cada ítems presentado.

II.8. Procedimientos

Con el fin de llevar a cabo la investigación planteada, se efectuaron las siguientes actividades:

1.- Para la fundamentación teórica del proyecto se realizó una revisión bibliográfica tanto de textos como de páginas web, acerca de la Seguridad Industrial y Ocupacional, Accidentes de Trabajo (antecedentes, definiciones, causa, etc.) así como también la Teoría sobre las actitudes, creencias, valores y cultura, las cuales se interrelacionan entre si.

2.- Como Modelo teórico, se seleccionó la Teoría de Acción Razonada de Martín Fishbein, se escogió este modelo, debido a que es el que presenta una mejor solución ante el problema de la relación entre actitud y conducta, de igual manera se considero como uno de los modelos teoricos mas utilizados en este tipo de investigaciones, por lo que se considero de amplia aceptación, y de referencia en otro tipo de investigación.

3.- Este estudio se presento ante la Vicepresidencia Ejecutiva de Gestión Humana, dentro de la cual se encuentran adscritas las Gerencias de Capital Humano y de Higiene y Seguridad Industrial, de la empresa CADAFE, para demostrar el alcance y objetivos de esta investigación, a los fines de solicitar el apoyo y la colaboración, demostrando la importancia que este estudio tiene para la organización.

4.- Se solicitó la Data de índices de accidentes e incidentes ocurridos durante el periodo 2002- primer semestre 2004, sin embargo fue mostrada, pero por considerarse información confidencial, no se nos permitió su reproducción.

6.- Se aplicó un formula estadística para la selección de la muestra general.

7.- Para recopilar las creencias y actitudes modales, se utilizo una encuesta de preguntas abiertas, la cual fue suministrada al 10% de la muestra definitiva, con dichas respuestas se realizo un listado de las creencias que

reportaron los integrantes de la muestra seleccionada, de igual manera se determinan cuales personas o grupos podrían influir en la decisión del sujeto de realizar o no la conducta deseada.

8.- El Cuestionario definitivo aplicado, consta de cinco tipos de ítems, a saber:

- ⇒ Ítems referidos a la evaluación de las creencias.
- ⇒ Ítems referidos a la evaluación de la intensidad de la creencia.
- ⇒ Ítems referidos a la Norma Subjetiva
- ⇒ Ítems referidos a la evaluación de la intención conductual.
- ⇒ Ítems referidos a la evaluación directa de la actitud

9.- Las respuestas sugeridas se presentan en escala bipolar de Cinco puntos, como de describe a continuación:

Muy Cierto	=	+2
Cierto	=	+1
Ni Cierto Ni Falso	=	0
Falso	=	-1
Muy Falso	=	-2

De igual manera para cada uno de los ítems presentados en el siguiente cuadro:

Ítems Evaluados	Escala
Creencias hacia la Seguridad Industrial	Muy Cierto/Cierto/ Ni Cierto ni Falso/Falso/Muy Falso
Atributo hacia la creencia	Muy Bueno/Bueno/Ni Bueno Ni Malo/Malo/Muy Malo
Norma Subjetiva	Debería-No Debería
Intención Conductual	Lo Haré/Tal vez lo haga/No lo he decidido/Tal vez no lo Haga/No lo Haré
Actitud directa	Bueno-Malo

10.- A continuación se presenta una descripción general del cuestionario definitivo:

Objetivo del Instrumento: Recabar información acerca de las creencias, actitudes e intenciones conductuales de los trabajadores de Cadafe hacia la seguridad industrial.

A quien y donde se aplico: Al personal obrero y supervisorio del área Operativa de la empresa Cadafe, específicamente en sus filiales Elecentro, Zona Aragua y Eleoriente, Zona Anzoategui.

Descripción de la estructura del Instrumento: El instrumento constó de tres (3) partes, la primera relativa a los datos biográficos: Edad, Sexo, Estado Civil, Nivel Educativo. La segunda datos organizacionales: cargo, área de adscripción, nro. de Hijos, Antigüedad y la tercera parte corresponde al cuestionario propiamente, conformado por 26 preguntas cerradas con cinco alternativas.

Cuando se aplico: La encuesta se aplico a principios del mes de Febrero 2005.

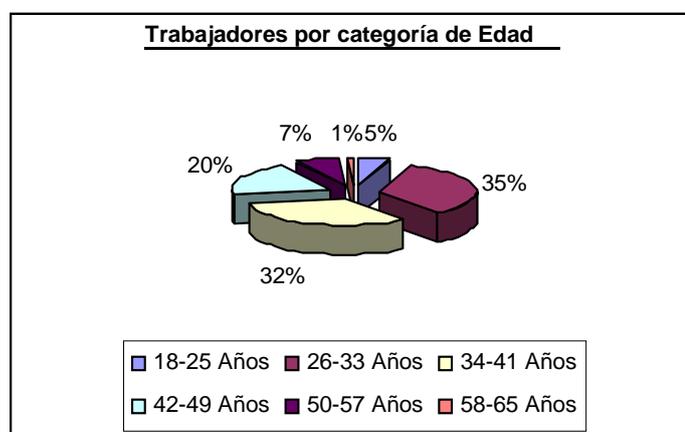
CAPITULO III-ANALISIS DE DATOS

Los datos recolectados a través del instrumento definitivo (escala de actitudes siguiendo el modelo de Fishbein), fueron tabulados y procesados estadísticamente empleando hojas de cálculo del programa Excel. Los estadísticos utilizados fueron la moda (para identificar los valores con mayor frecuencia) y la media aritmética (para promediar los valores resultados de la sumatoria de las ponderaciones de variables entre el número de sujetos de la muestra).

El análisis de las variables demográficas y organizacionales consideradas en el estudio, se deducirán de los gráficos que se presentan a continuación:

Cuadro Nro. 1

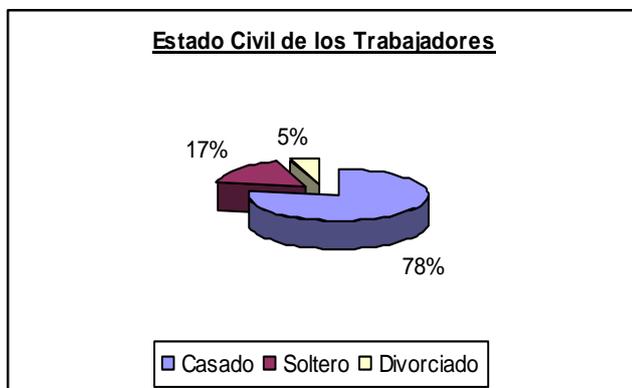
Descripción de la muestra por edad



Las edades de los 95 sujetos que conformaron la muestra de este estudio oscilan entre 18 y 65 años, pudiéndose observar en este gráfico que el 35%, se encuentra con edades comprendidas entre 26 y 33 años de edad.

Cuadro Nro. 2

Descripción de la muestra por Estado Civil



En este cuadro podemos observar que el 78% de la muestra total dice ser casada, un 17% Soltero y solo un 5% divorciado, lo cual evidencia que hay mayoría de personas casadas en la muestra.

Cuadro Nro. 3

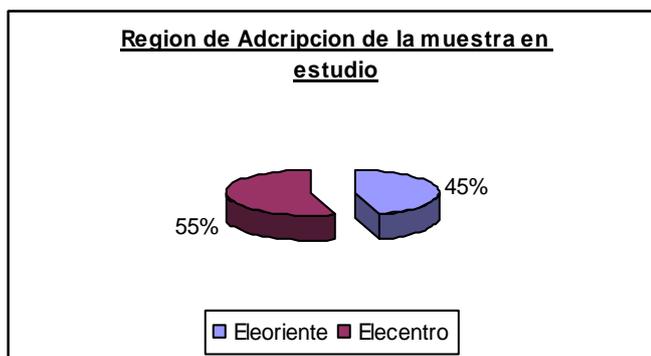
Descripción de la muestra por categoría del cargo



En este cuadro podemos observar que el 74% de la muestra total, se corresponde con la categoría de Obreros, dentro de los cuales se encuentran los linieros, operadores de subestaciones, jefes de cuadrillas energizadas y solo un 26 de los entrevistados se ubica en la categoría de supervisores, entendiéndose por estos a los superintendentes de planta, supervisores de seguridad, lo cual evidencia que hay mayoría de la muestra que se encuentra

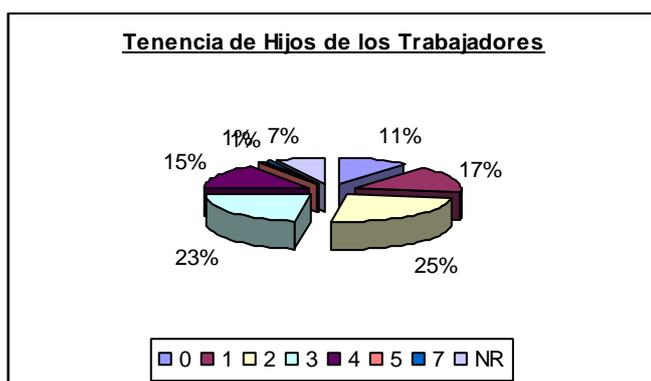
en riesgo constante por la labor que realiza, ya que son los obreros los que se encuentran sometidos a riesgos con mayor frecuencia.

Cuadro Nro. 4
Descripción de la Muestra por Región de adscripción



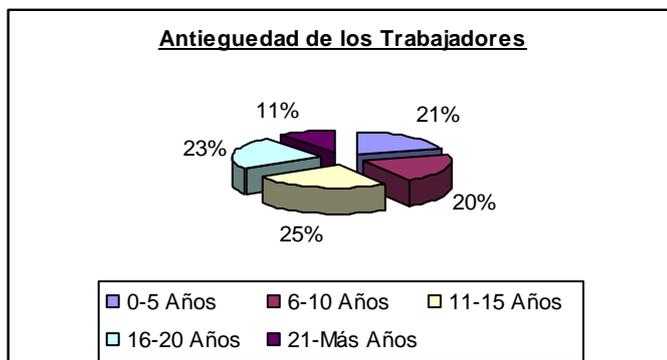
De las regiones seleccionadas se obtuvo mayor respuesta de elecentro con un total de 55% de respuesta de la muestra entrevistada, en comparación con la eleoriente, de la cual se obtuvo el 45%.

Cuadro Nro.5
Descripción de la muestra por Tenencia de hijos



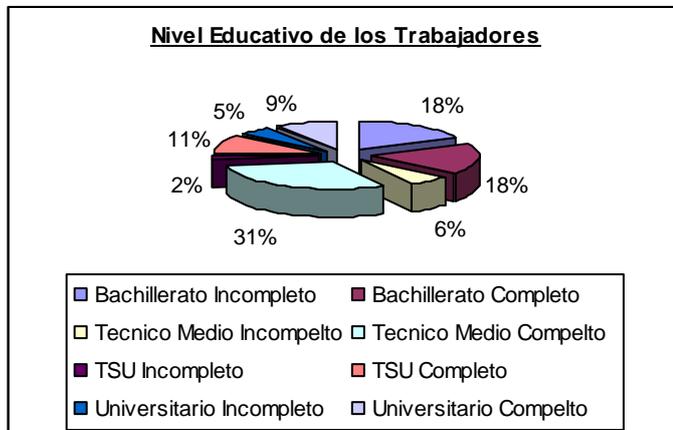
De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente gráfico, se observa que entre el 23 y 25% de la muestra dicen tener entre 2 y 3 hijos, aunque existe un 7% de trabajadores que no respondió este ítem.

Cuadro Nro.6
Descripción de la muestra por Antigüedad en la empresa



En este cuadro se observa que los años de servicio de los trabajadores que conforman la muestra desde 1 hasta más de 21 años, resultando que el 25% se encuentra ubicado entre los 11 y 15 años de servicio.

Cuadro Nro.7
Descripción de la muestra por Nivel Educativo



Se puede observar que el nivel de instrucción con mayor porcentaje se corresponde con el Técnico Medio Completo, con 31% y en contraposición se encuentra el TSU Incompleto, con un 2%, lo cual tiene una correspondencia con los cargos que ocupan, ya que la mayoría de los representados en la muestra son personal obrero (liniero)

En las siguientes tablas se presentan el número de personas respondientes, sumatoria y moda de las respuestas para cada ítem de las 5 secciones del cuestionario.

Tabla N 1 Ítems referidos a Creencias

Nombre del ítem	N° de personas respondientes	Sumatoria de respuestas	Moda de las respuestas
1. Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo	94	169	2 ("Muy cierto")
2. Cumplir las normas de seguridad industrial mejora los indicadores de accidentes laborales	94	133	2 ("Muy cierto")
3. Ejecutar conductas responsables mejora el ambiente de seguridad laboral	94	144	2 ("Muy cierto")
4. Fortalecer el clima de trabajo estimula que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras	93	134	1 ("Cierto")
5. Implementar programas de formación en seguridad industrial fortalece la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras	93	141	2 ("Muy cierto")
6. Realizar mantenimiento y adecuación de los equipos e implementos de seguridad contribuye a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial	93	129	1 ("Cierto")
7. Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores	93	147	2 ("Muy cierto")
8. Realizar conductas seguras en el trabajo incrementa la productividad laboral	92	126	1 ("Cierto")
9. Participar en programas de prevención de accidentes laborales fortalece la seguridad en el trabajo	93	136	2 ("Muy cierto")

Tabla N° 2. Ítems referidos a Fuerza de las Creencias

Nombre del ítem	N° de personas respondientes	Sumatoria de respuestas	Moda de las respuestas
10. Prevenir los accidentes de trabajo es:	94	180	2 ("Muy bueno")
11. Mejorar los indicadores de accidentes laborales es:	93	139	1 ("Bueno")
12. Mejorar el ambiente de seguridad laboral es:	93	148	2 ("Muy bueno")
13. Estimular que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras es:	93	159	2 ("Muy bueno")
14. Fortalecer la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras es:	92	155	2 ("Muy bueno")
15. Contribuir a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial es:	93	146	2 ("Muy bueno")
16. Contribuir a la salud y bienestar de los trabajadores es:	93	165	2 ("Muy bueno")
17. Incrementar la productividad laboral es:	93	176	2 ("Muy bueno")
18. Fortalecer la seguridad en el trabajo es:	93	131	2 ("Muy bueno")

Tabla N° 3. Ítems referidos a Norma Subjetiva

Nombre del ítem	N° de personas respondientes	Sumatoria de respuestas	Moda de las respuestas
19. Mis familiares piensan que yo (Debería....No debería) ejecutar conductas de trabajo seguras	92	176	2 ("Debería" -con la mayor calificación-)
20. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis familiares piensan que debo hacer	91	131	2 ("Muy cierto")
21. Mis compañeros de trabajo piensan que yo (Debería....No debería) ejecutar conductas de trabajo seguras	92	171	2 ("Debería" -con la mayor calificación-)
22. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer	92	127	2 ("Muy cierto")
23. Mis supervisores piensan que	92	164	2 ("Debería")

yo (Debería....No debería) ejecutar conductas de trabajo seguras			-con la mayor calificación-)
24. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis supervisores piensan que debo hacer	92	121	2 ("Muy cierto")

Tabla N° 4. Ítem referido a Intenciones Conductuales

Nombre del ítem	N° de personas respondientes	Sumatoria de respuestas	Moda de las respuestas
25. En los próximos 15 días yo ejecutaré conductas de trabajo seguras	91	172	2 ("Lo haré")

Tabla N° 5. Ítem referido a Actitud

Nombre del ítem	N° de personas respondientes	Sumatoria de respuestas	Moda de las respuestas
26. Ejecutar conductas de trabajo seguras es:	92	174	2 ("Bueno" -con la mayor calificación-)

Respuestas salientes o destacadas en las 5 secciones del cuestionario

Tabla N° 6. Ítems referidos a Creencias

Creencias salientes o destacadas	Posición y puntaje acumulado
Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo	1° (169)
Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores	2° (147)
Ejecutar conductas responsables mejora el ambiente de seguridad laboral	3° (144)
Implementar programas de formación en seguridad industrial fortalece la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras	4° (141)

Tabla N° 7. Ítems referidos a Fuerza de las Creencias

Fuerza de las Creencias referidas a:	Posición y puntaje acumulado
Prevención de Accidentes	1° (180)
Salud y bienestar de los trabajadores	2° (165)
Fortalecimiento de la seguridad en el trabajo	2° (165)
Estímulo a los trabajadores para que realicen conductas de trabajo seguras	4° (159)

Tabla N° 8. Ítems referidos a Norma Subjetiva

a) Referentes normativos valorados

Referentes normativos	Posición y puntaje acumulado
Familiares	1° (176)
Compañeros de Trabajo	2° (171)
Supervisores	3° (164)

b) Disposición a ejecutar conductas de trabajo seguras de acuerdo al referente normativo valorado

Disposición a ejecutar conductas de trabajo seguras de acuerdo al referente:	Posición y puntaje acumulado
Familiares	1° (131)
Compañeros de Trabajo	2° (127)
Supervisores	3° (121)

Determinación de la actitud conductual

Formula empleada:

$$Ac = \text{SUM } C \times FC$$

Donde:

Ac = Actitud conductual

SUM = Sumatoria de las respuestas obtenidas

C = Creencias

FC = Fuerza de las Creencias (también se le denomina como la evaluación de la consecuencia de realizar una determinada conducta).

Para llevar adelante esta operación, se multiplican las respuestas de los trabajadores a cada uno de los ítems de la sección de Creencias por las respuestas de los ítems correlativos de la sección Fuerza de las Creencias. Vale recordar que en el cuestionario cada ítem de Creencias va aparejado con un ítem de Fuerza de las Creencias; de hecho, los ítems de Fuerza de las Creencias derivan su redacción de los ítems de Creencias previamente construidos.

Las respuestas a los ítems se aparean y multiplican de la forma siguiente:

Ítems de Creencias	Ítems de Fuerza de las Creencias
1	10
2	11
3	12
4	13
5	14
6	15
7	16
8	17
9	18

Tabla N° 9. Resultados de la multiplicación de los ítems de Creencias por los ítems de Fuerza de las Creencias:

C x FC	1x10	2x11	3x12	4x13	5x14	6x15	7x16	8x17	9x18
SUM	329	204	234	231	236	207	266	211	245
PROM	3,5	2,2	2,5	2,5	2,5	2,2	2,9	2,3	2,6

De esta tabla, destaca particularmente el promedio obtenido por la creencia relativa a “Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo”, si bien todos los promedios son superiores a 2, dentro de valores que podrían ir de - 4 a 4.

Tabla N° 10. Posición y sumatoria de puntajes de las creencias con mayor fuerza relativa

Creencias con mayor fuerza relativa (para orientar la conducta)	Posición y sumatoria
Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo	1° (329)
Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores	2° (266)
Participar en programas de prevención de accidentes laborales fortalece la seguridad en el trabajo	3° (245)

Norma Subjetiva

Formula empleada:

$$NS = \text{SUM CN} \times \text{MA}$$

Donde:

NS = Norma subjetiva

SUM = Sumatoria de las respuestas obtenidas

CN = Creencias normativas relativas a los otros significativos (referentes normativos)

MA = Motivación para acomodarse o ajustarse a los otros significativos

Tabla N° 11. Puntaje total y promedio de los valores referidos a la importancia de los otros significativos

Otros significativos (referentes importantes)	Puntaje total	Promedio
Familiares	249	2,7
Compañeros de Trabajo	243	2,6
Supervisores	239	2,6

El referente "Familiares" supera, aunque ligeramente, a los referentes "Compañeros de Trabajo" y "Supervisores", como norma subjetiva valorada por la muestra de trabajadores para acomodarse o ajustarse hacia la ejecución esperada de conductas de trabajo seguras.

El promedio de respuestas, en una banda que pudiera ir de - 4 a 4, se ubica en el extremo superior del puntaje 2, lo que es elevado como indicador de acomodación motivacional a los 3 referentes normativos ya mencionados.

Intención Conductual

Formula empleada:

$$I = (p1) \times (Ac) + (p2) \times (NS)$$

Donde:

I = Intención conductual

Ac = Actitud conductual

NS = Norma subjetiva

p1 y p2 = pesos o ponderaciones que indican la importancia relativa de cada componente

En este caso en particular, no se cuenta con fuentes empíricas para determinar el peso o ponderación tanto de la Actitud conductual como de la Norma Subjetiva, por lo que se partirá del supuesto que ambas poseen un nivel de influencia similar sobre la Intención Conductual. Siendo así, sólo se sumarán los promedios de las 9 actitudes conductuales vinculadas a la fuerza de las creencias que las sustentan y los promedios de los 3 referentes que fungen de normas subjetivas, para determinar que combinaciones de ambas permitirían predecir de mejor forma las intenciones conductuales de la muestra de trabajadores de CADAFE.

Tabla N° 12. Sumatoria de los promedios de las Actitudes Conductuales asociadas a creencias y la Norma Subjetiva vinculada al referentes motivacional “Familiares”

Promedio de las Actitudes Conductuales	Promedio del referente “Familiares”	Sumatoria (Intención Conductual)
3,5	2,7	6,2
2,2	2,7	4,9
2,5	2,7	5,2
2,5	2,7	5,2
2,5	2,7	5,2
2,2	2,7	4,9
2,9	2,7	5,6
2,3	2,7	5
2,6	2,7	5,3

Tabla N° 13. Sumatoria de los promedios de las Actitudes Conductuales asociadas a creencias y la Norma Subjetiva vinculada al referentes motivacional “Compañeros de Trabajo”

Promedio de las Actitudes Conductuales	Promedio del referente “Compañeros de Trabajo”	Sumatoria (Intención Conductual)
3,5	2,6	6,1

2,2	2,6	4,8
2,5	2,6	5,1
2,5	2,6	5,1
2,5	2,6	5,1
2,2	2,6	4,8
2,9	2,6	5,5
2,3	2,6	4,9
2,6	2,6	5,2

Tabla N° 14. Sumatoria de los promedios de las Actitudes Conductuales asociadas a creencias y la Norma Subjetiva vinculada al referente motivacional “Supervisores”

Promedio de las Actitudes Conductuales	Promedio del referente “Supervisores”	Sumatoria (Intención Conductual)
3,5	2,6	6,1
2,2	2,6	4,8
2,5	2,6	5,1
2,5	2,6	5,1
2,5	2,6	5,1
2,2	2,6	4,8
2,9	2,6	5,5
2,3	2,6	4,9
2,6	2,6	5,2

Tabla N° 15. Intención Conductual de ejecutar conductas de trabajo seguras asociada a las Actitudes Conductuales y Normas Subjetivas.

Valores vinculados con una mayor Intención Conductual	Actitudes conductuales (creencias) y Normas subjetivas (referentes motivacionales) asociadas
6,2	“Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo” + “Familiares”
6,1	“Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo” + “Compañeros de trabajo”
6,1	“Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo” + “Supervisores”
5,6	“Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores” + “Familiares”
5,5	“Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores” + “Compañeros de trabajo”

Actitud hacia la seguridad ocupacional

Este apartado será abordado con base en la respuesta al ítem 26, en el cual se consultaba a los trabajadores de la muestra acerca de si

consideraban que ejecutar conductas de trabajo seguras era Bueno o Malo, en un gradiente de 5 opciones.

Tabla N° 16. Puntaje total y moda de las respuestas acerca del nivel de bondad o no de ejecutar conductas de trabajo seguras

Puntaje total	174
Moda	2

CAPITULO IV- DISCUSION DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se describirán y analizarán los resultados obtenidos de las diferentes técnicas de recolección de datos aplicadas. Según Rojas Narváez, (1997) “la selección de discusiones de los resultados permite al autor del informe evaluar, analizar cualitativa y cuantitativamente, valorar e interpretar las posibles implicaciones de los resultados. Para ello se integran en la discusión el problema, las hipótesis o preguntas de investigación, las referencias bibliográficas, aplicando la terminología del marco conceptual”.

A continuación se presenta el análisis propiamente de los resultados obtenidos de los datos presentados previamente:

Los trabajadores que conforman la muestra de estudio poseen edades comprendidas entre 18 y 65 años, siendo las edades comprendidas entre 26 y 33 las de mayor frecuencia, la muestra en su totalidad es del sexo masculino, tiene un tiempo de servicio en la empresa que fluctúa entre 1 y 21 años, con mayor incidencia por la muestra entre 11 y 15 años, el estado civil con mayor porcentaje fue el de casado. La mayor parte de los integrantes de la muestra dicen haber culminado estudios como técnicos medios, lo cual tiene una coincidencia considerable, ya que el 74% de los trabajadores que conforma la muestra es personal obrero (liniero).

De las tablas 1 a la 6, se destaca que, la mayoría de los trabajadores encuestados afirman valorar en alto grado como referentes normativos subjetivos a los Familiares, Compañeros de Trabajo y Supervisores, en particular porque consideran que estos grupos le conceden importancia a la ejecución de conductas de trabajo seguras por parte de los trabajadores respondientes.

De igual modo, la mayoría de las respuestas de la muestra de trabajadores gira entorno a estar de acuerdo con realizar conductas de trabajo seguras siguiendo lo que piensan los grupos de referencia normativa subjetiva (familiares, compañeros de trabajo y supervisores, en ese orden). Sin embargo,

la sumatoria de las respuestas es inferior a la obtenida cuando se consultó sobre la valoración que tienen esos grupos de la realización de conductas de trabajo seguras, lo cual podría explicarse parcialmente, porque los trabajadores consideran que la orientación conductual hacia la seguridad industrial posee un importante componente volitivo individual, en el coexiste el libre albedrío y la conciencia individual.

De acuerdo a estas respuestas, pudiera ser aconsejable involucrar a las familias en los programas de seguridad industrial que adelante la empresa, con el fin de reforzar el papel que juegan las mismas como referentes conductuales normativos (subjetivos) para los trabajadores.

Es importante puntualizar que las creencias más sólidas radican en:

1. Importancia del uso de equipos e implementos de seguridad
2. Efectos de las conductas de trabajo seguras sobre la salud y bienestar de los trabajadores
3. Participación de los trabajadores en los programas de prevención en seguridad industrial

Los resultados arrojados indicarían que los referentes normativos son muy importantes para el diseño e implementación de programas de seguridad industrial dirigidos a fortalecer la ejecución de conductas de trabajo seguras.

De igual modo, se aprecia que los resultados sobre normas subjetivas son más elevados que los obtenidos para 6 de las 9 Creencias exploradas en el cuestionario. Sólo las creencias asociadas a “Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo”, “Realizar conductas seguras en el trabajo contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores” y “Participar en programas de prevención de accidentes laborales fortalece la seguridad en el trabajo”, sobresalen por encima de la influencia de los 3 referentes normativos.

De los resultados se desprendería la necesidad de incorporar, con énfasis, a los familiares de los trabajadores, en los esfuerzos organizacionales por hacer que éstos empleen sostenidamente los equipos e implementos de

seguridad para prevenir los accidentes de trabajo. De igual forma, hay que considerar el importante papel que en esta materia juegan otros referentes significativos, como son los compañeros de trabajo y los supervisores. En síntesis, hay que incorporar a familiares, trabajadores y supervisores en los programas de prevención de accidentes laborales y en particular en los dirigidos al cumplimiento de estándares de conductas preventivas, como es el uso de equipos e implementos de seguridad.

De la misma forma, hay que orientar esfuerzos hacia la incorporación de la influencia interpersonal de familiares y compañeros de trabajo para incrementar los niveles de conciencia acerca de que las conductas seguras en el trabajo forman parte del marco general de salud y bienestar de los trabajadores. Pudiera ser de utilidad orientar una campaña educativa sobre “seguridad ocupacional, salud y bienestar del trabajador y su familia”, enfocada en los padres, hijos(as), hermanos(as), con el fin de que sirvan de alter ego concienciado frente a sus familiares trabajadores.

No menos importante es establecer con claridad y de forma sencilla -y empleando medios informativos adecuados- la estrecha vinculación que existe entre la ejecución de conductas seguras de trabajo y la salud y el bienestar tanto del trabajador como de sus familias, así como contemplar que la seguridad ocupacional incluye también a los familiares, bien sea en el hogar como fuera de él, de forma que se internalice como parte del estilo de vida.

El puntaje total o sumatoria de las respuestas para este ítem, es uno de los 4 más altos dentro del cuestionario de 26 ítems, lo que aunado a la moda de respuestas de 2 (máximo puntaje), permite afirmar que mayoritariamente los trabajadores consultados considerarían que ejecutar conductas de trabajo seguras es Bueno. No obstante, hay que considerar que este tema está muy permeado por la deseabilidad social, lo que nos lleva a plantear uno de los dilemas clásicos en el estudio de las actitudes y que consiste en el nivel de congruencia o no entre los componentes cognitivo, afectivo y conductual, por lo que una manifestación cognitiva como es responder a este ítem pudiera estar vinculada o no con la ejecución de conductas seguras en el trabajo.

CAPITULO V- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En primer lugar, hay que destacar que la Actitud Conductual en materia de seguridad industrial, para la muestra de trabajadores de CADAPE, es muy acentuada, lo que significa que existe una base de creencias y fuerza de creencias que puede contribuir al éxito de los programas de seguridad industrial que realice el nivel directivo de CADAPE.

Dentro de las creencias mas sólidas encontradas se encuentra: “la participación de los trabajadores en los programas de prevención en seguridad industrial”, lo cual resulta significativo para que la organización pueda adelantar exitosamente los programas preventivos en seguridad industrial. Se requiere incorporar plenamente en los mismos a los trabajadores que, a fin de cuentas, son quienes potencialmente resultan afectados de producirse fallas en los sistemas de seguridad ocupacional.

Algunas de las respuestas de los trabajadores a algunos ítems del cuestionario final, al parecer denotan cierta deseabilidad social, pues estuvieron de acuerdo con el contenido de estos, aun cuando los mismos no lo cumplen a cabalidad. Esta condición pudo de alguna manera sesgar los resultados de la investigación.

Cabe destacar el componente afectivo o emocional como un aspecto crucial para la concreción de conductas seguras. En otras palabras, lo que se piensa sobre seguridad ocupacional y/o industrial, debe estar dotado de una carga afectiva que haga más probable que las intenciones conductuales se materialicen en conductas efectivas. Para ello, es fundamental el rol que juegan familiares, compañeros de trabajo y supervisores, en tanto que posibles referentes significativos. De allí se derivan las sugerencias presentadas en anteriores apartados, vinculadas a la incorporación de estos grupos en los programas de seguridad ocupacional que adelante la empresa CADAPE.

Se recomienda a la empresa realizar inventarios de los equipos que presentan un diseño o construcción insegura, a fin de evitar fuentes

generadoras de accidentes, o de lo contrario proteger al trabajador con dispositivos de protección personal.

Un aspecto importante que no permitió un mejor abordaje de la investigación, fue la alta rotación del personal ejecutivo de la empresa, ya que este estudio fue aprobado por anteriores miembros de la misma, los cuales fueron destituido de los cargos, motivo por el cual hizo muy difícil el acceso a la muestra de este estudio. Por lo que algunos de los instrumentos no pudieron ser entregados.

REFERENCIAS

Aquirde, Eduardo (1986). *Seguridad Integral en la Organización*. Primera Edición. Editorial Trillas.

Collins, B. E. (1970). *Social Psychology*. Addison Wesley, Menlo park. Tomado de Salazar, J.M. y otros (1980). *Psicología Social*. México, Ciudad de México. Editorial Trillas..

Conde R. (1996). *Los Valores y su Pedagogía*. Caracas, Venezuela. Cátedra Fundación Sivensa.

Consejo Interamericano de Seguridad. *El Supervisor*, (1981). Vol. 43, Nº 2, P. 10. EUA.

Davis, K y Newstrom, J.W. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. Mexico. Mac Graw Hill.

Gordon W y Allport (1935), citado por Martín Baró Ob cit Pág. 810.

Gabaldon, Nestor (1980). *Algunos conceptos de muestreo*. UCV. División de Publicaciones. Caracas.

Hernández Sampieri, Roberto y Fernández Carlos. (1991). *Metodología de la Investigación* Mc Graw Hill. México.

Martín-Baró, Ignacio. (1990) *Acción e Ideología, Psicología Social desde Centro América*. UCA Editores.

Morales, J. F., Reboloso,E. Moya, M.(1994) *Psicología Social*. Mc Graw Hill. Madrid.

Muchinsky, Paul M. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo: Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Bilbao, España. Editorial Descleé de Brouwer, S.A.

Myers, David G. (1995). *Psicología Social*. Mexico,DF. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Plessman, Soneac y Tejero (1984). *Creencias y actitudes hacia el uso de dispositivos de protección personal*. UCV. Escuela de Psicología Industrial. Trabajo de Licenciatura no publicado UCV. Caracas, Venezuela

Rámirez, Cesar. (1991). *Seguridad Industrial, un enfoque integral*. Segunda Edición. México. Editorial Limusa.

Robbins, Stephen P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. México. Prentice Hall.

Rockeach, M. (1968). *Belief Attitudes and values* San Francisco Jassey Bass. Tomado de Rodríguez Aroldo. Ob cit, Pág. 330.

Rodríguez, Pedro R. (s/f). *La Medición de Actitudes según la Teoría de la Acción Razonada*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Rojas, de Narváez (1997). *Orientaciones practicas para la elaboración de informes de investigación (2 da Edicion)*. Puerto Ordaz, Ediciones UNEXPO.

Rosnow, R.L. y Robinson, E.J. (dirs) (1967). *Experiments in Persuación*. New York. Academic Press.. Tomado de Rodríguez Aroldo y otros. (1976) *Psicología Social*. México. Editorial trillas. Pág. 33

Salazar, J. M. y otros. (1980a). *Psicología Social*. México, D.F. Editorial trillas

Salazar, J. M. y otros. (1980b). *Medición de las actitudes dentro del marco de la teoría de la acción razonada de Fishbein, M. Mimeografía*. UCV, Caracas. Pág. 2.

Shultz Duane P. (2000) *Psicología Industrial*. México. Mc Graw-Hill.

Ugalde Bilbao, Francisco (2000). Artículo sobre: *Psicología de la conducta y seguridad Industrial*. Consultado en: <http://w.w.w./recursoshumanos/articulos/psicoseguridad.htm>. Fecha de la consulta: 28/06/2004.

ANEXOS A
Cuestionario Preliminar



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE GERENCIA, RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES
INDUSTRIALES

CUESTIONARIO PRELIMINAR

A continuación se presenta un cuestionario, el cual tiene como finalidad explorar su opinión acerca de las creencias de los trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial.

La información recopilada servirá de soporte a la investigación sobre “Creencias y Actitudes de los Trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial”, la cual se realiza como requisito de grado para la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Sus respuestas son fundamentales para el éxito de la investigación, y por tanto, le agradezco de antemano el esfuerzo y tiempo prestado al responder este cuestionario anexo.

Atentamente,

LIC. WILROXI QUIJADA

ANEXOS B
Instrumento Definitivo



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
**POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES INDUSTRIALES**

INSTRUMENTO FINAL

Estimado Trabajador:

A continuación se presenta un cuestionario de preguntas, el cual tiene como finalidad recoger su opinión acerca de las creencias y las actitudes de los trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial, a fin de generar un informe que pueda ser de utilidad a la Gerencia de Higiene y Seguridad Industrial, en pro de establecer mejoras a su gestión.

La información recopilada servirá de soporte a la investigación que se realiza sobre el Estudio de Creencias y Actitudes de los Trabajadores de Cadafe Hacia la Seguridad Industrial, la cual se realiza como requisito de grado para la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Sus respuestas son fundamentales para el éxito de la investigación, y por tanto, le agradezco de antemano el esfuerzo y tiempo prestado al responder este cuestionario.

Atentamente,

Lic. Wilroxi Quijada

INSTRUCCIONES

Responda cada uno de los aspectos que aquí se presentan:

DATOS GENERALES																				
1.- Edad:																				
2.- Sexo:																				
3.- Estado Civil: Casado/Unido:_____ Soltero: _____ Divorciado: _____ Viudo:_____																				
4.- Cargo que ejerce:																				
5.- Unidad de adscripción:																				
6.- N° de Hijos: _____																				
7.- Tiempo de Servicio en la Empresa:																				
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">0</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">a</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">5 años</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;"><input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">6</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">a</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">10 años</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;"><input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">11</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">a</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">15 años</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;"><input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">16</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">a</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">20 años</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;"><input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">21</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">o</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;">más años</td> <td style="padding: 2px 10px 2px 0;"><input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	0	a	5 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>	6	a	10 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>	11	a	15 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>	16	a	20 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>	21	o	más años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>
0	a	5 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>																	
6	a	10 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>																	
11	a	15 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>																	
16	a	20 años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>																	
21	o	más años	<input style="width: 20px; height: 15px;" type="checkbox"/>																	
8.- Nivel Educativo:																				
Bachillerato Completo <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
Bachillerato Incompleto <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
Técnico Medio Completo <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
Técnico Medio Incompleto <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
TSU Completo <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
TSU Incompleto <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
Lic. o Ingeniería Completa <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				
Lic. o Ingeniería Incompleta <input style="width: 30px; height: 15px;" type="checkbox"/>																				

Por favor, lea cuidadosamente cada uno de los enunciados que se presentan a continuación y responda los mismos, marcando con una X en la casilla de su preferencia:

PRIMERA PARTE

1. Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

2. Cumplir las normas de seguridad industrial mejora los indicadores de accidentes laborales

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

3. Ejecutar conductas responsables mejora el ambiente de seguridad laboral

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

4. Fortalecer el clima de trabajo estimula que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

5. Implementar programas de formación en seguridad industrial fortalece la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

6. Realizar mantenimiento y adecuación de los equipos e implementos de seguridad contribuye a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

7. Realizar conductas de trabajo seguras contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

8. Realizar conductas de trabajo seguras incrementa la productividad laboral

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

9. Participar en programas de prevención de accidentes laborales fortalece la seguridad en el trabajo

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

SEGUNDA PARTE

10. Prevenir los accidentes de trabajo es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

11. Mejorar los indicadores de accidentes laborales es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

12. Mejorar el ambiente de seguridad laboral es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

13. Estimular que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

14. Fortalecer la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

15. Contribuir a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

16. Contribuir a la salud y bienestar de los trabajadores es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

17. Incrementar la productividad laboral es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

18. Fortalecer la seguridad en el trabajo es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

TERCERA PARTE

19. Mis familiares piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

20. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis familiares piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

21. Mis compañeros de trabajo piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

22. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

23. Mis supervisores piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

24. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis Supervisores piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

CUARTA PARTE

25. En los próximos 15 días yo ejecutaré conductas de trabajo seguras:

Lo Haré	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	No lo haré

QUINTA PARTE

26. Ejecutar conductas de trabajo seguras es:

BUENO : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : MALO



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE CIENCIAS ADMON. Y DE GESTION
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES INDUSTRIALES

TITULO: CREENCIAS, ACTITUDES E INTENCIONES CONDUCTUALES DE LOS TRABAJADORES DE CADAFE HACIA LA SEGURIDAD OCUPACIONAL.

RESUMEN

Este estudio tiene como finalidad, indagar acerca de las creencias, actitudes e intenciones conductuales de los trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Ocupacional, específicamente en las Filiales Elecentro-Aragua y Eleoriente-Anzoátegui, dicha investigación se origina en virtud de encontrar una respuesta a los altos índices de accidentalidad ocurridos durante el período 2002-2004. En tal sentido se procedió a la consulta bibliográfica y fuentes especializadas en el tema, a objeto de establecer los antecedentes y las bases teóricas que la sustentan, seleccionando como modelo teórico el propuesto por los autores Martin Fishbein y Azjen, denominado Teoría de la Acción Razonada, dicho modelo considera tres variables determinantes para la conducta: Actitudes hacia la conducta, Las creencias normativas, personales y sociales, y La motivación para aceptar esas normas. Basado en esta teoría y considerando algunos resultados se encontró que la actitud conductual en materia de seguridad industrial, para la muestra de trabajadores, es muy acentuada, lo que significa que existe una base de creencias y fuerza de la creencia que puedan contribuir al éxito de los programas de seguridad, de igual manera se destaca como una de las creencias más sólidas la participación de los trabajadores en los programas de seguridad, asimismo de los resultados observados se desprende la necesidad de incorporar a la familia en algunas actividades que permitan afianzar el uso sostenido de los equipos de seguridad así como cumplir las normas establecidas para ello. Sin embargo cabe destacar que algunas de las respuestas dadas denotan cierta deseabilidad social, ya que demostraron estar de acuerdo con el contenido de los instrumentos, aun cuando los mismos no lo cumplen a cabalidad, lo cual puede sesgar de alguna manera los resultados de la investigación.

ANEXO A



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE GERENCIA, RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES
INDUSTRIALES

CUESTIONARIO PRELIMINAR

A continuación se presenta un cuestionario, el cual tiene como finalidad explorar su opinión acerca de las creencias de los trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial.

La información recopilada servirá de soporte a la investigación sobre “Creencias y Actitudes de los Trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial”, la cual se realiza como requisito de grado para la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Sus respuestas son fundamentales para el éxito de la investigación, y por tanto, le agradezco de antemano el esfuerzo y tiempo prestado al responder este cuestionario anexo.

Atentamente,

LIC. WILROXI QUIJADA

Por favor, lea cuidadosamente las preguntas que se presentan y responda cada una de ellas:

1.- ¿Cuáles cree usted que son las ventajas y desventajas de poner en práctica conductas de Seguridad Industrial?

VENTAJAS	DESVENTAJAS

2.- Haga una lista de las ideas que le vienen a la mente cuando piensa en Seguridad Industrial.

- _____
—
- _____
—
- _____
—
- _____
—
- _____
—

ANEXO B



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES INDUSTRIALES**

INSTRUMENTO FINAL

Estimado Trabajador:

A continuación se presenta un cuestionario de preguntas, el cual tiene como finalidad recoger su opinión acerca de las creencias y las actitudes de los trabajadores de Cadafe hacia la Seguridad Industrial, a fin de generar un informe que pueda ser de utilidad a la Gerencia de Higiene y Seguridad Industrial, en pro de establecer mejoras a su gestión.

La información recopilada servirá de soporte a la investigación que se realiza sobre el Estudio de Creencias y Actitudes de los Trabajadores de Cadafe Hacia la Seguridad Industrial, la cual se realiza como requisito de grado para la Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Sus respuestas son fundamentales para el éxito de la investigación, y por tanto, le agradezco de antemano el esfuerzo y tiempo prestado al responder este cuestionario.

Atentamente,

Lic. Wilroxi Quijada

INSTRUCCIONES

Responda cada uno de los aspectos que aquí se presentan:

DATOS GENERALES			
1.- Edad:			
2.- Sexo:			
3.- Estado Civil: Casado/Unido: _____ Soltero: _____ Divorciado: _____ Viudo: _____			
4.- Cargo que ejerce:			
5.- Unidad de adscripción:			
6.- N° de Hijos: _____			
7.- Tiempo de Servicio en la Empresa:			
0	a	5 años	<input type="checkbox"/>
6	a	10 años	<input type="checkbox"/>
11	a	15 años	<input type="checkbox"/>
16	a	20 años	<input type="checkbox"/>
21	o	más años	<input type="checkbox"/>
8.- Nivel Educativo:			
Bachillerato Completo	<input type="checkbox"/>		
Bachillerato Incompleto	<input type="checkbox"/>		
Técnico Medio Completo	<input type="checkbox"/>		
Técnico Medio Incompleto	<input type="checkbox"/>		
TSU Completo	<input type="checkbox"/>		
TSU Incompleto	<input type="checkbox"/>		
Lic. o Ingeniería Completa	<input type="checkbox"/>		
Lic. o Ingeniería Incompleta	<input type="checkbox"/>		

Por favor, lea cuidadosamente cada uno de los enunciados que se presentan a continuación y responda los mismos, marcando con una X en la casilla de su preferencia:

PRIMERA PARTE

1. Emplear equipos e implementos de seguridad previene los accidentes de trabajo

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

2. Cumplir las normas de seguridad industrial mejora los indicadores de accidentes laborales

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

3. Ejecutar conductas responsables mejora el ambiente de seguridad laboral

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

4. Fortalecer el clima de trabajo estimula que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

5. Implementar programas de formación en seguridad industrial fortalece la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

6. Realizar mantenimiento y adecuación de los equipos e implementos de seguridad contribuye a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

7. Realizar conductas de trabajo seguras contribuye a la salud y bienestar de los trabajadores

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

8. Realizar conductas de trabajo seguras incrementa la productividad laboral

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

9. Participar en programas de prevención de accidentes laborales fortalece la seguridad en el trabajo

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

SEGUNDA PARTE

10. Prevenir los accidentes de trabajo es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

11. Mejorar los indicadores de accidentes laborales es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

12. Mejorar el ambiente de seguridad laboral es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

13. Estimular que los trabajadores realicen conductas de trabajo seguras es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

14. Fortalecer la conciencia colectiva sobre la importancia de ejecutar conductas de trabajo seguras es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

15. Contribuir a reforzar la imagen de la organización en materia de seguridad industrial es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

16. Contribuir a la salud y bienestar de los trabajadores es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

17. Incrementar la productividad laboral es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

18. Fortalecer la seguridad en el trabajo es:

Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Muy Malo

TERCERA PARTE

19. Mis familiares piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

20. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis familiares piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

21. Mis compañeros de trabajo piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

22. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

23. Mis supervisores piensan que yo

DEBERÍA : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **NO DEBERÍA**

ejecutar conductas de trabajo seguras

24. En relación a lo anterior, deseo actuar de acuerdo a lo que mis Supervisores piensan que debo hacer

Muy Cierto	Cierto	Ni Cierto Ni Falso	Falso	Muy Falso

CUARTA PARTE

25. En los próximos 15 días yo ejecutaré conductas de trabajo seguras:

Lo Haré	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	No lo haré

QUINTA PARTE

26. Ejecutar conductas de trabajo seguras es:

BUENO : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : **MALO**