



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCIÓN: Recursos Humanos

TRABAJO DE GRADO
ACTITUD DE LOS TRABAJADORES Y COMPORTAMIENTO LABORAL INSEGURO
(ACTO INSEGURO)

Tesista: Yanitza J. Gamboa M.

Tutor: Cesar Sánchez Marichal.

Caracas, 02 de Noviembre de 2007.

DEDICATORIAS

El presente trabajo de investigación esta dedicado a todas aquellas personas familiares y amigos, que me han apoyado incondicionalmente durante el proceso de realización de este estudio.

A mis padres, Yajaira y Luís quienes, con su apoyo, su interesa, su comprensión, empuje, cariño y amor, me han dado todas las herramientas para poder convertirme en lo que hoy día soy. Espero estén muy orgullosos de mí.

A toda mi familia, hermano, tíos y tías, primos, a mis abuelos queridos, de quienes he sentido gran apoyo y los cuales están muy orgullosos de la persona en la cual he logrado convertirme.

A todos mis amigos, tanto del Colegio como de la Universidad, quienes me han proporcionado un gran apoyo y empuje durante todo el proceso de este trabajo.

RECONOCIMIENTOS

Principalmente quiero agradecer y reconocer la labor de la tutoría del Profesor Cesar Sánchez, quien ha sido un excelente profesor guía, no sólo en relación a la tesis realizada sino también durante los años de estudio en la carrera. Quiero que sepa que para mí ha sido un grato placer haber sido su alumna y que pudiera ser mi tutor en esta ocasión. Muchas Gracias.

A mis Padres, son los mejores Padres del Mundo, gracias por haber creído y confiado en mí, su esfuerzo durante estos años de carrera darán los frutos deseados. Muchas Gracias por siempre apoyarme y darme una voz de aliento cada vez que decaía. Gracias a Uds. Pude levantarme y seguir siempre hacia delante y demostrar lo mejor de mí. Los Amo.

A una persona muy especial, quien con su comprensión, amor y paciencia, me ayudo a superar muchos obstáculos, así como me motivo a preservar la calma cuando me encontraba angustiada y falta de ánimos. A ti muchas gracias por ser como eres.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice general.....	iv
Índice de Figuras y Gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Introducción.....	8
Capítulo I	
Planteamiento del Problema.....	10
Capítulo II	
Objetivos de la Investigación	
General.....	14
Específicos.....	14
Justificación de la Investigación.....	15
Capítulo III	
Marco Teórico	
1. Antecedentes Históricos de la Seguridad Industrial.....	16
2. La Seguridad y Salud en Venezuela.....	17
3. Los Accidentes Laborales.....	18
3.1 Causas de los Accidentes Laborales.....	20
4. Actitudes.....	30
4.1 Teoría de la Acción Razonada.....	33
4.2 Componentes de la Teoría de la Acción Razonada...	36
4.3 Postulados e Hipótesis.....	40

Capítulo IV

Marco Metodológico

1. Tipo de Investigación.....	44
2. Diseño de la Investigación.....	45
3. Unidad de Análisis.....	46
4. Muestra.....	46
5. Operacionalización.....	47
6. Instrumentos.....	55
7. Procedimientos.....	65
8. Procesamiento de la información.....	70

Capítulo V

Análisis de los Resultados

1. Características de la Población.....	76
2. Variables Cognitivas.....	77
3. Discusión de los Resultados.....	89

VI. Conclusiones de la Investigación.....	91
---	----

VII. Recomendaciones.....	95
---------------------------	----

VIII. Referencias Bibliográficas.....	97
---------------------------------------	----

IX. Anexos.....	101
-----------------	-----

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Pág.

Figuras:

- Figura N° 1: Causas de los Accidentes..... 28
- Figura N° 2: Modelo del Comportamiento Laboral Inseguro..... 29
- Figura N° 3: Variables de la Teoría de la Acción Razonada..... 35
- Figura N° 4: Variables Cognitivas Operacionalizadas..... 54
- Figura N° 5: Características de la Población..... 77

Gráficos:

- Gráfico N° 1: Regresión Parcial Conducta I..... 83
- Gráfico N° 2: Regresión Parcial Conducta I..... 84
- Gráfico N° 3: Regresión Parcial Conducta II..... 88
- Gráfico N° 4: Regresión Parcial Conducta II..... 89

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objeto estudiar lo concerniente a los problemas que se encuentran vinculados con el área de Seguridad Industrial, especialmente aquellos que se relacionan con el factor personal, es decir, los actos inseguros. Por lo tanto, se pretende estudiar con mayor interés los aspectos psicosociales del individuo que se vinculan directamente con el acto inseguro, y la producción de determinadas creencias conductuales y normativas que pueden originarse por el incumplimiento de las normas establecidas dentro de la empresa y los lineamientos de las políticas relacionadas con la seguridad industrial.

Para poder estudiar con mayor precisión los factores personales de los individuos, es necesaria la investigación de los aspectos psicosociales, es decir, las variables cognitivas. Por lo tanto, es con ayuda de conocimientos en el área de la Psicología Social que se va a poder desarrollar esta investigación e indagar sobre estos aspectos. Así, mediante la utilización de la Teoría de la Acción Razonada de Martín Fishbein e Icek Azjen, se halla la oportunidad de relacionar un número reducido de variables cognitivas interconectadas con la producción de conductas específicas ocurridas en un momento dado.

Para ello se realizará un tipo de investigación descriptiva con un diseño de investigación no experimental transaccional descriptivo, tomando en consideración una población que comprende a los Ayudante de Depósito de una empresa de Distribución de Alimentos de Consumo Masivo X. Para la recolección de la información es necesario el uso de varias técnicas que permitan obtener los datos necesarios para la determinación de las creencias conductuales y normativas de los trabajadores. Entre las técnicas se encuentran la revisión bibliográfica de material referente al tema, cuestionarios y la observación no obstruccionista, permitiendo observar al trabajador en su faena sin irrumpir en su labor cotidiana.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en abordar uno de los temas que actualmente se muestra con gran relevancia tanto a nivel mundial como a nivel nacional. Muchos han sido los estudios que se han realizado referentes a la Seguridad e Higiene Industrial, sobre todo en cuanto a la prevención y control de accidentes dentro de las empresas. Siendo estos últimos, uno de los tópicos más importantes en lo concerniente a la seguridad dentro del trabajo. Es por ello que esta investigación se enfocara en estudiar los accidentes laborales de los trabajadores en las empresas pero enfocado desde una perspectiva de la Psicología social, la cual permitirá ilustrar la actitud que poseen los trabajadores ante la realización de un comportamiento Laboral Inseguro o Acto Inseguro.

La disciplina de la seguridad industrial plantea que los accidentes de trabajo tienen una causa inmediata en dos aspectos fundamentales: el factor trabajo y el factor personal. El primero se refiere a las condiciones físicas inseguras las cuales abarcan las condiciones asociadas a la tarea, maquinaria, equipo y ambiente de trabajo. El segundo se refiere al comportamiento laboral inseguro, en términos de la segura industrial Actos Inseguros.

Por consiguiente, la investigación se enfoca en el estudio de los factores psicosociales subyacen a los actos inseguros, los cuales se definen como: **“...toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el estado como por la empresa, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.”**¹

Siendo el Acto Inseguro una conducta observable, es por medio de la Teoría de la Acción Razonada de los autores Fishbein y Azjen de 1980, que se medirán las creencias y

¹ P.D.V.S.A. Compilación de Definiciones. Prevención de Accidentes, Coordinación de Protección Integral, Gerencia de Seguridad Industrial. Caracas, 1987. Pág. 2.

actitudes de los trabajadores Ayudantes de Depósito para poder determinar la relación entre las variables de la Teoría y el Comportamiento Laboral.

Para los autores Fishbein y Azjen el elemento inmediato determinante de la conducta es la Intención de ejecutar o no determinada acción, y esta a su vez se encuentra determinada por dos factores: el personal que se refiere a la actitud que tiene la persona hacia la conducta y el social, que implica a la Norma Subjetiva. Estos factores se encuentran influidos por la importancia relativa que se le otorga a un factor sobre el otro. La actitud hacia la conducta dependerá de las creencias personales en cuanto a una evaluación buena o mala que personalmente se realiza para ejecutar o no una determinada conducta. Por su lado, la Norma Subjetiva dependerá de las creencias normativas lo que representa la creencia de los individuos sobre lo que las personas relevantes para él piensan de si debe o no ejecutar una determinada conducta.

Para la recolección de la información requerida es necesaria la administración del Inventario de Sistemas de Variables Cognitivas, que permitirá recopilar datos suficientes para determinar las Creencias Conductuales, Actitudes hacia la Conducta, Norma Subjetiva e Intención predominante dentro de la población de estudio.

Una vez obtenida toda la información se procederá a determinar si existe relación entre las variables de la Teoría de la Acción Razonada y el Comportamiento Laboral Inseguro.

CAPITULO I

PLANTAMIENTO DEL ROBLEMA

Las actuales tendencias de la promoción de la Seguridad e Higiene del Trabajo ya no solo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que puede influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez mas como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo (OIT, 1992).

Como miembros de una sociedad no podemos hacer caso omiso al problema de la prevención de accidentes. La actitud fatalista de que los accidentes no le pueden ocurrir a la gente, o que suceden debido a la “mala suerte”, a pesar de los esfuerzos por prevenirlos, es contraria a los hechos. Está claro que la mayoría de los accidentes se deben evidentemente a factores humanos antes que al “destino” (Siegel, 1973).

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también de la organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se producen a escala mundial 250 millones de accidentes laborales. Este informe representa, por otra parte, que la ocurrencia de estos accidentes, además de afectar la calidad de vida del trabajador, produce grandes pérdidas económicas en los centros laborales públicos y privados, incidiendo negativamente en los sistemas económicos y productivos de la sociedad en general (OIT, 2002).

Los riesgos laborales son un problema de gran relevancia en el país, constituyendo de acuerdo con los estudios realizados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASELI), 150 mil accidentes laborales. Este Instituto también informó que para

el año 2002, se registraron igual número de accidentes en los lugares de trabajo, los cuales trajeron como consecuencia, la muerte a un mil quinientos trabajadores, quedando discapacitados más de 15 mil empleados en todo el país (El Mundo, 2003).

Debido a los recientes cambios ocurridos en Venezuela con relación a la implantación del nuevo Reglamento de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) en enero de 2007, las empresas a nivel nacional se han visto en la necesidad de aumentar estudios e investigaciones sobre los riesgos y problemas laborales que en ella se encuentren, como a su vez de implantar planes y programas de Higiene y Seguridad Industrial para proteger a su mano de obra contra los accidentes y enfermedades que en dicho establecimiento pueda producir en la vida del trabajador.

Es por ello, que de los estudios realizados en el área de Seguridad Industrial, surge la necesidad de estudiar la conducta del hombre en el trabajo, lo cual es importante en el campo de la prevención de accidentes. Por ende, los profesionales de seguridad han reconocido que debe concederse más importancia al enfoque de seguridad centrado en el empleado, ya que es él quien puede hacer la diferencia entre que se prevenga y evite un accidente a que éste ocurra.

Como menciona Blake², se debe hacer hincapié marcado en el hecho de que en todo caso de daño, tanto el factor riesgo como el de comportamiento deficiente, siempre se hallan presentes. Es por ello que el trabajador debe involucrarse y tener una conducta preventiva ante los accidentes laborales, ya que es él quien sufre de las lesiones ocurridas por el accidente y es quien debe velar por el cumplimiento de las normas para poder resguardar su vida en el ámbito laboral. En este principio se basa toda la acción preventiva, orientada a eliminar los riesgos y evitar los accidentes. Solo existe una forma correcta de realizar un trabajo; la practica segura.

La seguridad industrial, plantea que los accidentes de trabajo tienen su causa inmediata en dos aspectos fundamentales: El Factor Trabajo y El Factor Personal. El primero se refiere a las condiciones físicas inseguras las abarcan las condiciones asociadas a la tarea misma,

² R. Blake, *Seguridad Industrial* (México: Diana, 1970, Pág. 79)

maquinaria, equipo y el ambiente del trabajo. El segundo se refiere al Comportamiento Laboral Inseguro, en término de la Seguridad Industrial: Acto Inseguro.

Se considera que la falta a las normas puede darse básicamente por el desconocimiento de las normas o por quebrantamiento deliberado o no de las mismas. En este sentido, el estudio se centro en los factores psicosociales que subyacen a los actos inseguros (González y Strauss, 1996); estos se definen como: “Toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica segura establecida tanto por el estado como por la empresa, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional”.

Es por ello la importancia de tomar en cuenta los factores psicológicos que actúan en el individuo ante un acto inseguro. Ya que los accidentes no se distribuyen al azar, sino que ocurren con frecuencia en algunos hombres y con menos frecuencia en otros, como resultado lógico de una combinación de circunstancias. Individuos que debido a ciertos defectos mentales, psicológicos o físicos no pueden controlar una situación que conduce a un accidente, se ven involucrados habitualmente, pero quienes poseen los requisitos físicos y mentales necesarios tiene poca susceptibilidad a los accidentes (Blake, 1970). Esto produjo como resultado la creencia de que la incidencia de accidentes era un problema individual y que los mismos podrían reducirse, estudiando a los individuos que los tenían y eliminar las causas de los mismos.

Ya que el presente estudio se centra en el factor personal, esto implico la investigación de los aspectos psicosociales, en específico las variables cognitivas de los individuos. Por lo tanto surgió la necesidad de indagar en el área de Psicología Social para alcanzar la explicación a dicha interrogante. Siendo los actos inseguros una conducta observable va a ser a través de la Teoría de la Acción Razonada de Martín Fishbein & Icek Azjen, por medio de la cual se logre relacionar un número reducido de variables cognitivas interconectadas con la producción de conductas específicas ocurridas en un momento dado.

Una desatención en esta área crearía un ambiente de inestabilidad e inseguridad laboral, ya que los trabajadores no se sentirían con la suficiente preparación y conocimientos para operar maquinaria, equipos y demás, perjudicando su desempeño laboral y poniendo en riesgo su vida.

Además, es importante señalar y destacar la intervención de todos los departamentos de la empresa, desde la Alta Gerencia hasta los cargos mas operativos y rutinarios, para poder llevar a cabo un plan de prevención que ayude a los trabajadores a realizar sus faenas diarias y evitar los riesgos que hacer dicha labor le puede causar a su vida. Aquí surge la importancia de la Gerencia de Recursos Humanos de prestar la ayuda para la realización para la planificación, organización, seguimiento y control, dictar las políticas, directrices y estrategias, así como la Gestión de seguridad integral y preventiva en cada uno de los departamentos de la empresa, la comunicación e información veraz y oportuna, el liderazgo, la selección y empleo del personal de la organización.

Con relación a lo anteriormente señalado, es necesario mencionar que el presente estudio sigue un lineamiento establecido de las distintas investigaciones que se han realizado en el área y que buscan indagar en la conducta humana con relación a los actos inseguros. Estas investigaciones precedentes son las realizadas por: Hilse León y Carolina Páez, Mariana Espinoza y Sergio Fernández, Gretta González y Beatriz Strauss, José Cruz y Neyda Romero, Luisa Chumaceiro y Gloria Garcés.

Con respecto a lo anterior se puede concretar que el siguiente trabajo de investigación busca responder a la interrogante: *¿Cuál es el Grado de Relación entre las Variables Cognitivas planteadas por la Teoría de la Acción Razonada y la Ocurrencia de Actos Inseguros en el Trabajo en una muestra de Ayudantes de Depósito de una Empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Masivo X?*

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo General

Determinar el Grado de Relación entre las Variables Cognitivas planteadas por la Teoría de la Acción Razonada y la Ocurrencia de Actos Inseguros en el Trabajo en una muestra de Ayudantes de Depósito de una empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Masivo X.

2. Objetivos Específicos

- Observar, especificar y registrar las prácticas seguras en la ejecución de las tareas.
- Especificar los actos inseguros.
- Observar y registrar la ocurrencia de los actos inseguros.
- Determinar las creencias y normativas de los trabajadores.
- Medir las creencias conductuales y normativas.
- Medir las actitudes hacia los actos inseguros observados.
- Medir las normas subjetivas subyacentes a los actos inseguros.
- Calcular la importancia relativa entre la actitud hacia la conducta y a la normativa.
- Medir las intenciones conductuales en función de los actos inseguros observados y relevantes en lapsos de tiempos determinados.
- Establecer las relaciones entre los actos inseguros observados y relevantes (ocurrencia) y las variables cognitivas medidas.

3. Justificación de la Investigación

El presente estudio sobre la relación entre las variables cognitivas de los trabajadores y los actos inseguros, posee una justificación de investigación ya que debido a los altos índices de accidentes registrados en el campo laboral, es necesario estudiar cuales son sus causantes de los mismos, y a partir de estos determinar planes de prevención para evitar los accidentes laborales. Mediante este estudio se busca determinar aquellas creencias conductuales y normativas que posee el individuo que lo hagan o no propenso a sufrir algún tipo de accidente que no solo crearía un problema para él sino también afectaría su entorno familiar así como a la empresa en la que labora. Utilizando el estudio de la Teoría de la Acción Razonada y el de los Actos Inseguros, se pretende llegar a conclusiones que beneficien tanto a trabajador como patrono para que se puedan crear planes y programas de seguridad que velen por la vida y salud del trabajador y reduzca en costos la inversión que haría el patrono cuando exista un accidente laboral.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes Históricos de la Seguridad Industrial

Las consecuencias sobre la vida de los trabajadores no son muestra de las nuevas tecnologías ni de los nuevos tiempo, sino que esta preocupación por la salud de las personas viene dada de los tiempo antes y después de la Revolución Industrial, por autores como Platón, Lucrecio y otros autores, quienes se preocuparon por las enfermedades ocurridas en los trabajadores de minas. Para los siglos XVI-XVII, se iniciaron los estudios sobre la medicina del trabajo y es introducido el término de “higiene” por Bernardo Ramazzinni en su obra “De Morbis Artificium Diatriba” publicada en 1690. Es a partir de esta fecha que se iniciaron los estudios sobre esta materia. Y como consecuencia de la Revolución Industrial, los países del mundo empezaron a desarrollar destrezas y prácticas sobre la higiene y seguridad en el trabajo.

Debido a los efectos que representaban los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los países se vieron en la obligación de preservar la vida del trabajador, y tomar medidas preventivas que disminuyeran los accidentes así como los costos que tenían que cubrir las empresas por el mal uso o por el poco conocimiento de la utilización de equipos, es por ello que para mediados del siglo XX, específicamente en Inglaterra y Estados Unidos, se iniciaron y se desarrollaron programas preventivos, para disminuir los riesgos laborales, así como estudiar el ambiente de trabajo y determinar si las condiciones eran realmente adecuadas para la labor del trabajador. Toda esta labor llevo a la creación de institutos o asociaciones a nivel mundial dedicadas especialmente al estudio de los riegos laborales y el medio ambiente de trabajo. Una de las primeras asociaciones fue la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) y la American Industrial Hygiene

Association (AIHA), fundadas en 1938 y 1939, respectivamente. El aumento del intercambio comercial entre 10 países, así como 10 avances en la tecnología electrónica de comunicación y la facilidad de desplazarse, se han combinado para hacer que la práctica de la higiene ocupacional tenga cada vez más un alcance internacional.

Esto se ha confirmado con la creación de la Asociación Internacional de Higiene Ocupacional (IOHA) en 1987, cuyo objetivo es promover los contactos entre profesionales de diferentes países y compartir las experiencias y conocimientos.

En relación a Latinoamérica, debido a la preocupación sobre la preocupación por las condiciones laborales insalubres y sus consecuencias adversas para la salud humana se llevó a principios del siglo XX el establecimiento de las primeras leyes en el ámbito de la salud ocupacional en varios países latinoamericanos (Cote Grand y Rodríguez, 1999). Ya en 1927, los delegados a la VIII Conferencia Sanitaria Panamericana habían reconocido la importancia de la salud ocupacional para el desarrollo económico y social de la Región.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, junto con la evolución de la legislación laboral en todos los países, establecieron las condiciones necesarias para el desarrollo de la Medicina en el Trabajo a partir de la cual se plantearon los enfoques técnicos actuales con respecto a la Higiene Industrial.

2. La seguridad y salud en Venezuela

Para el caso de Venezuela, las primeras disposiciones sobre la seguridad e higiene industrial surgió en el Código de Minas de 1909, añadiéndose modificaciones en la Ley de Minas de 1919. En 1928 fue promulgada la primera Ley de Trabajo, pero la verdadera legislación materia de prevención y de accidentes no se creó sino hasta 1936 con la nueva Ley de Trabajo, cuando se inicia oficialmente la protección de los trabajadores (Gucciard, R. y

Valecillos, I, 1999). Con la creación del Seguro Social Obligatorio en 1944, se logro establecer un medio para lograr la protección de los empleados y obreros contra los riesgos del trabajo y el desarrollo de la Seguridad Social en el país.

En materia de prevención de accidentes de trabajo, el texto fundamental vigente en nuestro país antes de la sanción de la Ley Organiza de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), era el reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, sancionado por el decreto 1920 del 18 de diciembre de 1968 como decreto reglamentario de la Ley de Trabajo (Mantero, O).

En 1981, la Conferencia de la OIT, aprobó el Convenio 155 y la Recomendación 164, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores, el cual constituye la fuente inmediata de gran parte de las normas de la Ley Organiza de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada el 18 de julio de 1986, en la que se introducen cambios fundamentales en la orientación general del Derecho Venezolano.

Pero debido a la poca aplicación por parte de las empresas, de las normas establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se realizo una reestructuración en dicha ley, la cual por medio de Gaceta Oficial entro en vigencia el 26 de julio de 2005. De esta forma, se incrementaron las inspecciones y el seguimiento del cumplimiento de esta ley mediante la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)

3. Los Accidentes Laborales

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es la encarga de regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, estipula en su artículo 69 el *Accidente Laboral* como “Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la

muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo”.

Entre otras de las definiciones que se encuentran sobre los accidentes se expone la proporcionada por Denton (1988) en su libro *Seguridad Industrial*, donde expresa que los accidentes son condiciones de inseguridad o como actos inseguros.

Según la definición proporcionada por el Diccionario, este define el Accidente de Trabajo como “lesión corporal que sufre el operario con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.

Según Heinrich (1995), *Accidente Laboral* es cualquier acontecimiento inesperado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y que puede traer o no consecuencias, tales como, lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, así como toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Los factores que involucran un accidente corresponden al humano, al ambiente de trabajo, al gerencial, al social y al económico. El factor humano implica la negligencia e incumplimiento de las normas de seguridad establecidas, el ambiente de trabajo implica un desequilibrio del microclima laboral, el social por lo pertinente a un proceso formativo sobre aprendizaje y conductas preventivas y el económico con peculiares alternativas para la vida humana y empresarial, pues como es lógico, interrumpe la cotidianidad del trabajador.

En cualquier accidente se han de distinguir tres aspectos importantes: el evento, las causas y las consecuencias:

1. *Evento Iniciador*: Es el evento no deseado en un proceso, sistema tarea o actividad normal que ocurre por una falla de los sistemas de seguridad.

2. *Evento Intermedio*: Es el evento que se induce a que las consecuencias del evento iniciador puedan o no ser controladas.

3. *Consecuencias*: El evento no deseado al no ser controlado por los sistemas de protección pueden producir lesiones, daños materiales y daños al ambiente.

4. *Pérdidas*: Los costos de las consecuencias pueden ser pérdidas directas e indirectas.

Los accidentes no ocurren simplemente, ellos poseen unas causas que como se menciono anteriormente pueden ser externas al individuo, internas del mismo o puede tener origen de las dos fuentes anteriores. El descuido es con frecuencia asociado como causas propias del individuo que produce el accidente. Pero el descuido no describe, define o implica un fenómeno de conducta humana que pueda resultar útil para determinar una corrección en las causas de las lesiones. La verdad es que en cada caso en que la causa de una lesión radica dentro del individuo, y se le considera como descuido, lo que en realidad es responsable es la falta de pensamiento, es decir, el uso limitado, incompleto, detenido, bloqueado, o de cualquier otra forma restringida, de un adecuado juicio mental. Si en lugar de descuido se considerase la falta de pensamiento como factor causante del accidente atribuido al individuo, entonces se tendría el problema definido para poder llevar a cabo la acción correctiva. Y es mediante la corrección que puede lograrse mejoras en los hábitos, el entrenamiento, entre otros. (Grimaldi y Simonds, 1989).

3.1 Causas de los Accidentes Laborales

Los accidentes laborales como se ha venido mencionado a lo largo de este escrito, no son suerte del azar sino que su causa principal radica en una falta del control administrativo que luego genera una causa básica que recae en factores humanos y factores del medio ambiente de trabajo, estos a su vez generan una causa inmediata que sería una acción insegura y/o una condición insegura, lo que produce el accidente y como resultado le tiene un daño o lesión que puede culminar en pérdida humana. Para poder visualizar y comprender lo mencionado

anteriormente, se encuentra la (Figura N° 1), la cual esquematiza como es el proceso para que se generen las causas de los accidentes laborales.

3.1.1 Falta de Control de la Administración

Desde el punto de vista de la Falta de Control de la Administración se encuentra que los accidentes pueden ocurrir debido a que en la empresa no poseen o aplican de mala forma lo siguiente:

- *Políticas*: directrices de todas las actividades preventivas.
- *Planes*: conjunto de programas relacionados con la Higiene y Seguridad Industrial
- *Programas*: conjunto de actividades preventivas.
- *Normas Internas*: instrucciones con respaldo técnico y científico para aumentar la seguridad y la higiene laboral. Son recomendaciones.
- *Procedimientos*: conjunto de tareas o actividades en forma secuencial aplicando reglas y normas. Son de obligatorio cumplimiento.
- *Técnicas Preventivas*: conjunto de conocimientos útil para prevenir los accidentes de trabajo. Entre ellas se encuentran las: gerenciales, estadísticas, reglamentarias y normativas, el diseño, inspección, evolución de riesgos, mantenimiento, la selección, adiestramiento, motivación y la supervisión.

3.1.2 El agente

Es el objeto o sustancia más íntimamente relacionado con el daño y el cual en términos generales, podría haber sido debidamente protegido o corregido. Entre los tipos de agentes que pueden causar un accidente se encuentran:

- Maquinas (tornos, perforadoras, sierras, taladros, pulidoras, troqueladoras).
- Fuerza Motriz y bombas (motores, bombas, compresoras, sopladoras y abanicos).
- Dispositivos para elevar (grúas, dragas).
- Transmisores (de banda, de cadena, de engrane, u otros tipos).

- Calderas y vasos de presión (calderas de vapor, superalentadores, condensadores, digeridores, tubería de presión).
- Vehículos (de motor, de tracción animal, de vía férrea, para agua, aéreos).
- Animales (domésticos, insectos, reptiles, salvajes, peces).
- Aparatos mecánicos para la transmisión de fuerza (flecha principal, contra flechas, cojinetes, poleas).
- Aparatos eléctricos (motores, generadores, conductores, reóstatos, lámparas).
- Herramientas manuales (hachas, cinceles, cortadoras, barras, limas, martillos, cuchillos).
- Sustancias químicas (explosivos químicos, vapores, gases, corrosivos, vegetación venenosa).
- Sustancias muy inflamables o calientes.
- Sustancias radiactivas y radiaciones.
- Superficies de trabajo no clasificadas.
- Agentes diversos (escaleras, aberturas en los pisos, ventanas, tanques, envases de lata, cajas).

3.1.3 La Porción del Agente

La porción del agente es aquella parte del agente que esta íntimamente relacionada con el daño y la cual, en general podría haber sido debidamente protegida o corregida. Entre la lista de porción del agente se encontrarían una fresadora, cuyas porciones son el sujetador, taladro, mesa, eje, banda, engranes, entre otros.

3.1.4 El Tipo de Accidente

Es la forma de contacto de la persona dañada con el objeto o sustancia o la exposición o movimiento de dicha persona que dio por resultado el daño. Los tipos de accidentes se pueden clasificar en:

- Golpearse contra: se refiere generalmente a contactos con objetos agudos o ásperos que producen cortaduras, astillas clavadas, pinchaduras, etc., debidas a un golpe contra, arrodillarse en o resbalarse sobre objetos.
- Ser golpeado por: objetos que caen, que vuelan, que se deslizan o que se mueven.
- Ser cogido en, sobre o entre.
- Caer en el mismo nivel.
- Caer en otro nivel.
- Resbalar (no caer) o esfuerzo exagerado, que genere distensión, hernia, etc.
- Exposición a extremos de temperatura: que produzcan quemaduras, escaldamientos, congelamientos, agotamiento por calor, insolación, helamiento, etc.
- Inhalación, absorción, ingestión: se refiere a la asfixia, envenenamiento, ahogarse, etc.
- Contacto con corriente eléctrica: que produzca electrocutamiento, choque, etc.
- Tipos de accidentes no clasificados.

Según lo establecido en la Norma CONVENIN 479-97, las causas de los accidentes pueden deber además por:

3.1.5 La Condición Insegura

La condición insegura es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de una norma de seguridad y que puede producir un accidente de trabajo. Entre las condiciones inseguras se encuentran:

- Defectos de agentes (materiales, maquinaria, equipo, herramienta).
- Agente inadecuadamente protegido o resguardado.
- Ausencia de equipo de protección personal o equipo defectuoso.
- Vestimenta inadecuada al trabajo.
- Procedimiento inseguro.
- Almacenamiento inseguro.

Las causas o razones de una condición insegura se pueden puntualizar como:

- Falta de normas.
- Fallas gerenciales (procedimientos y control).
- Fallas de diseño, construcción o montajes.
- Fallas operativas.
- Fallas de mantenimiento.

Todas las causas anteriormente mencionadas se relacionan al medio ambiente de trabajo, pero lo que se quiere estudiar en este proyecto son las causas y variante que se encuentran cuando el accidente recae en las acciones tomadas por los trabajadores mas no en los problemas que puedan existir en relación a todo lo externo al individuo. Por ello, a continuación se expondrá con mayor claridad los Actos Inseguros como causa de los accidentes laborales.

Cabe destacar, la introducción de algunos conceptos referentes al área de seguridad industrial que serán utilizados a lo largo del desarrollo de esta investigación y serán necesarios para una mejor comprensión del tema estudiado. Los conceptos son:

- **Tipo de Accidente:** Denominado como el suceso que directamente produjo el accidente. Puede dar por un movimiento del cuerpo o por contacto con un objeto o sustancia ajena al cuerpo.
- **Agente de la Lesión:** Denominado como aquel objeto, sustancia o movimiento del cuerpo, que infligió directamente la lesión.
- **Parte del Cuerpo Lesionada:** Denominado como la parte del cuerpo afectada por la lesión sufrida como consecuencia el accidente.

3.1.6 El Acto Inseguro

Según R. Blake (1970), el acto inseguro es la violación de un procedimiento de seguridad comúnmente aceptado, que causa un accidente.

El acto inseguro es toda actividad voluntaria, por acción y omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida que puede producir un accidente de trabajo. Entre los actos inseguros se encuentran:

- Efectuar trabajos de mantenimiento a equipos en operación.
- No usar el equipo de protección personal.
- Uso de equipo defectuoso.
- Uso inadecuado o inapropiado de equipos.
- No usar vestimenta apropiada.
- Hacer ineficaz un dispositivo de seguridad.
- No proteger o prevenir.
- Distraer, molestar, asustar.
- Asumir una posición o postura no segura.
- Actos no seguros, no calificados.
- Ningún acto no seguro.

Las causas o razones de un acto inseguro se pueden puntualizar como:

- Falta de capacidad.
- Falta de conocimiento.
- Falta de motivación.
- Falta de supervisión.

Este aspecto radica en aquellos factores directamente relacionados con la conducta inapropiada, bien sea, voluntaria o involuntaria del individuo, que podría tener como consecuencia un incidente o accidente. Tales factores se encuentran reunidos dentro de lo que se denomina el factor personal inseguro, siendo a su vez, la consecuencia del acto inseguro, derivado de las características individuales de las personas.

3.1.7 El factor Personal de Inseguridad

Tratase de la característica mental o física que permite o causa el acto inseguro. Entre los factores personales de inseguridad se encuentran:

- Actitud impropia: desprecio de las órdenes, falta de comprensión de las instrucciones, nerviosidad, excitabilidad.
- Falta de conocimiento o de habilidad: desconocimiento de la práctica segura, falta de habilidad, etc.
- Defectos físicos: visión y capacidad auditiva defectuosa, fatiga, intoxicación, hernia, debilidad cardíaca.
- Factores no clasificados.
- Ningún factor personal inseguros.

Las causas de los accidentes son complejas. Muchas son las variables que influyen en la tasa de accidentalidad y no se puede señalar como causa una simple característica personal.

3.1.8 Práctica Segura (Comportamiento Laboral Inseguro)

El modelo (ver figura N° 2) limita la noción del Comportamiento Laboral Inseguro (acto inseguro puntual o secuencia de actos inseguros) a la violación de la Práctica Segura establecida para cada tarea o conjunto de ellas. Según explican González y Strauss (1996), desde el punto de vista de la seguridad industrial, la noción es suficiente por cuanto la práctica de prevención de accidentes se basa en el supuesto del control y anticipación a las causas inmediatas a través de la observancia y supervisión de la ejecución segura de tareas (Prácticas Seguras) y la observancia e inspección de la Normativa de Condiciones Físicas Seguras. Ambas son modificadas y actualizadas gracias a la información que genera el análisis de accidentes e incidentes, integrándose a la Política de Seguridad Industrial con la cual se cierra el ciclo de prevención y control.

Entre las ventajas que se encuentran dentro de esta noción sobre el Comportamiento Laboral Inseguro, esta en que una vez conocida la Práctica Segura, la conducta se puede delimitar y especificar a nivel de las dimensiones e indicadores del acto inseguro. Además, se facilita la obtención a una aproximación, mediante la observación, al grado de Comportamiento Laboral Seguro que exteriorizan los trabajadores (González y Strauss, 1996).

En relación a las desventajas que manifiesta este modelo de interpretación del Comportamiento Laboral Inseguro, se encuentra que todo acto observado sin su contraparte en la Práctica Segura no estaría incluido en la definición, en consecuencia, se podría ampliar la definición de Acto Inseguro como el comportamiento del trabajador observable directamente, donde se podrían incurrir en la posibilidad de un accidente o incidente, o por el contrario cause el accidente dentro del trabajo (González y Strauss, 1996).

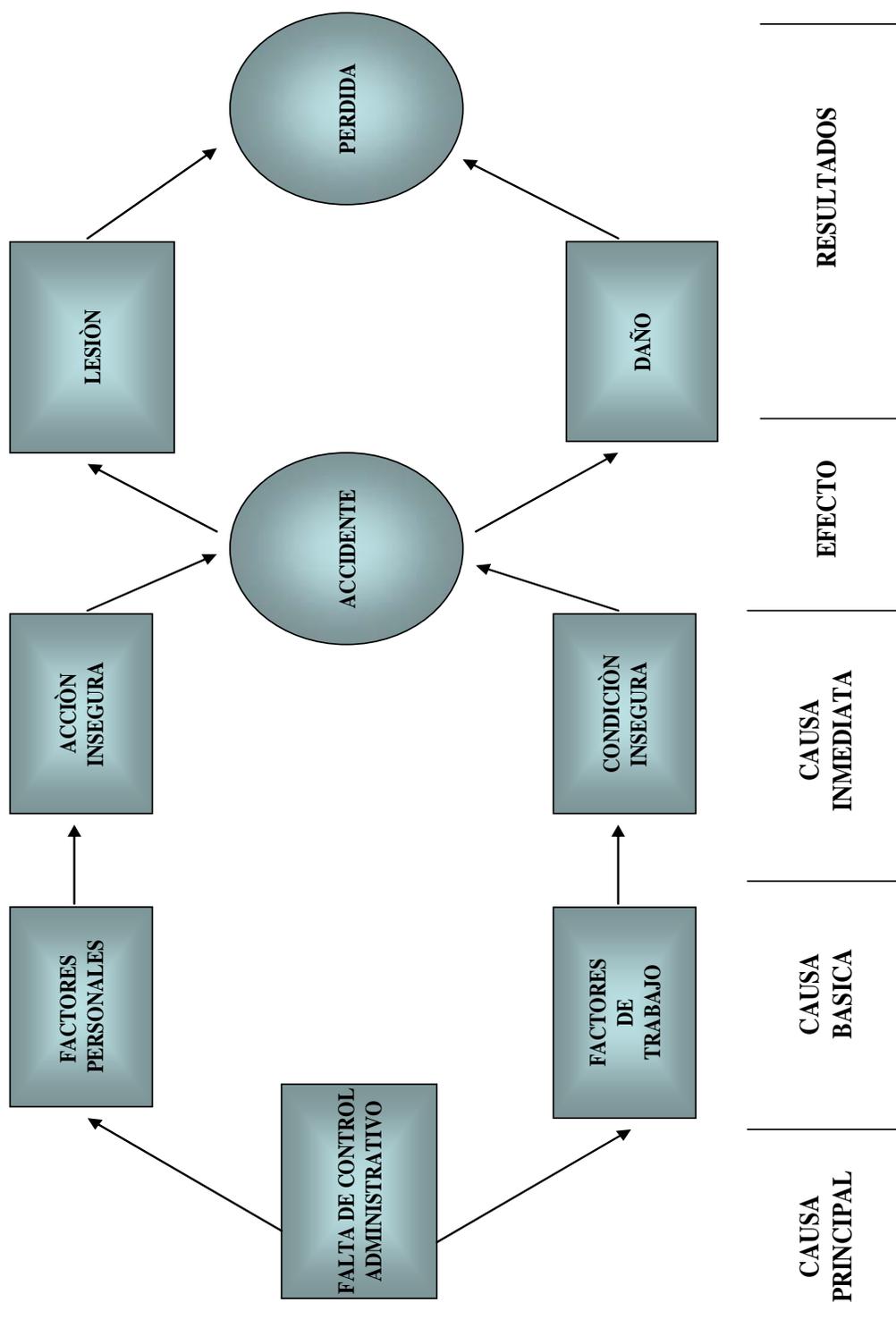


Figura N° 1. Causas de los Accidentes.

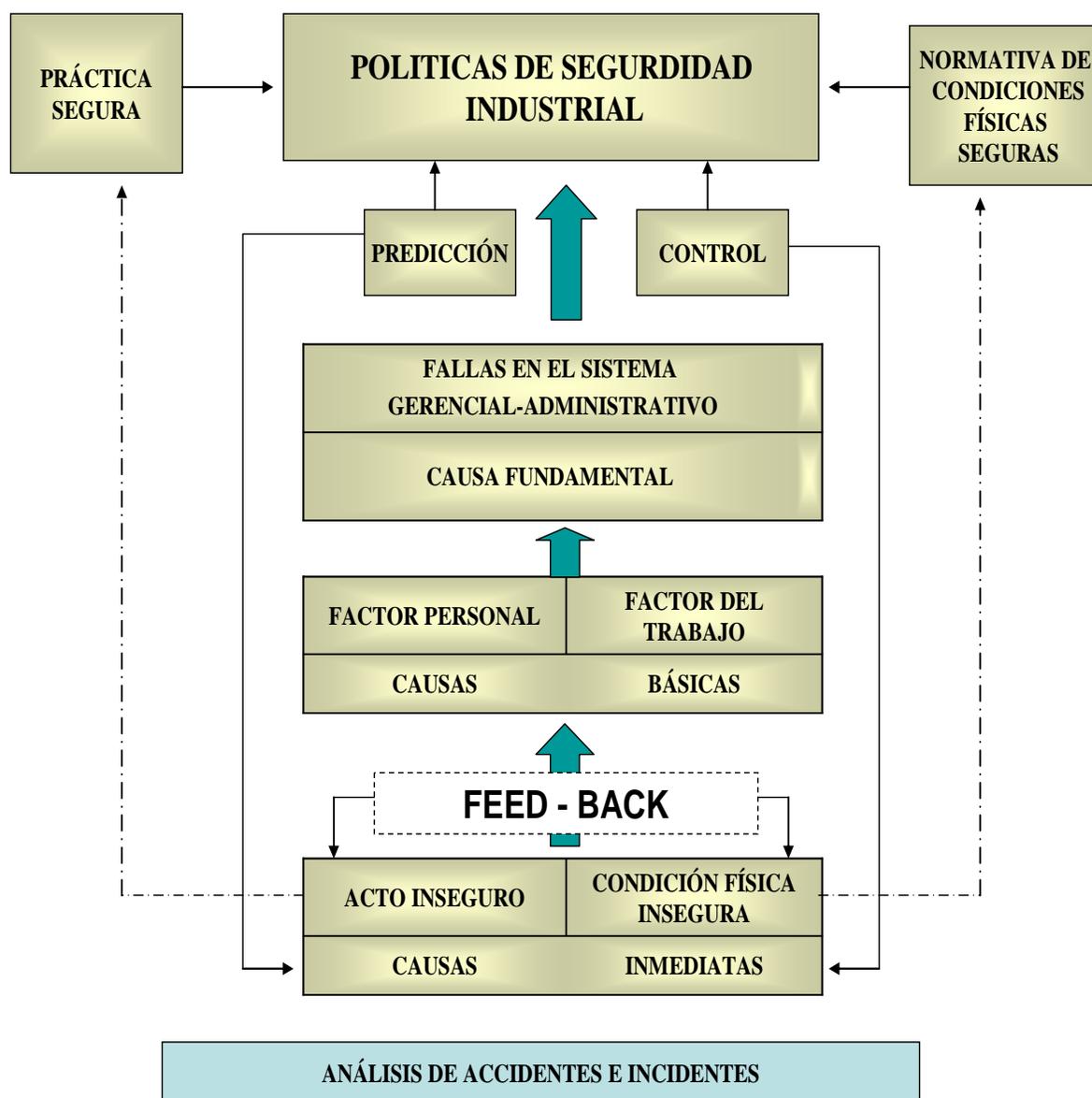


Figura N° 2. Modelo del Comportamiento Laboral Inseguro.

4. Actitudes

La actitud según describe Eagly y Chaiken (1993), es una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad (u objeto) concreta con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad. Es decir, que primero se tiene un estímulo que denota un objeto, donde luego se produce una actitud que genera una respuesta evaluativa.

Las actitudes pueden tener diferentes significados para diferentes personas, es por ello que pueden ser utilizadas de una manera eficiente para evaluar el mundo. Según dicen Zanna y Rempel (1985): *“Son reacciones evaluativas favorables o desfavorables hacia algo o alguien, que se manifiestan en nuestras creencias, sentimientos o conducta”*.

Es así, como casi todas las actitudes se aprenden de manera casual y no como resultado de una enseñanza planificada, dice Robert Gagne: *“Las condiciones que forman y modifican las actitudes rodean constantemente al individuo desde que nace hasta que muere”* (Gagne, R., 1985, p. 222)

La actitud se trata de un estado interno de la persona, que no es fácil de observar ni se manifiesta fácilmente. Por lo tanto, la actitud es la media e intervención entre los aspectos del medio externo, que son los estímulos y las reacciones de las personas, que es entendido como las respuestas evaluativas. Es mediante las respuestas manifiestas y observables, que las actitudes pueden ser medidas.

Cabe destacar que las actitudes no son precisamente un resultado de la inteligencia o la comprensión. Principiando con sentimientos sensoriales básicos de lo agradable y lo desagradable, desarrollamos lo que nos gusta y lo que nos disgusta; mas adelante desarrollamos emociones, estados de humos y sentimientos (Blake, 1970). Cuando un individuo tiene una actitud hacia una persona, hacia un tema o hacia alguna cosa, esto va acompañado siempre de cierto aspecto y grado de emoción. Puede ser algo que nos guste o nos disguste, un estado de ánimo, un sentimiento o incluso, una emoción o una pasión. Una

actitud favorable hacia un lugar de trabajo significa que generalmente se trata de una oficina o fábrica agradable y que nos gusta trabajar ahí. Podemos preferir no aceptar otro trabajo, debido a que tenemos algo sentimental respecto al lugar. Luego nos encontramos en un estado de ánimo favorable y en ocasiones manifestamos formas emocionales de conducta en el trabajo o en las cosas relacionadas con el (Blake, 1970).

Una actitud desfavorable tiene aspectos similares, excepto que son negativos, Nos desagrada el lugar, por lo general nos sentimos infelices y nuestro estado de ánimo es de depresión, odiamos a los compañeros de trabajo y a los patrones y estallamos en accesos de ira ante la provocación más ligera.

Aunque es raro que las actitudes cambien de la noche a la mañana, es cierto que cambian. El hecho de que las actitudes sean susceptibles al cambio, hace que su medición sea más práctica. Medir actitudes con precisión científica es una cosa; comprender la formación de las actitudes e intentar cambiar los factores que contribuyen a ella, es otra cosa.

Los efectos que producen los cambios sobre las condiciones y el ambiente del trabajo, los incentivos, los programas de entrenamiento y muchos otros factores, se pueden determinar en otras formas, aparte de los registros de producción. Si se conocen las actitudes de los empleados tanto antes como después de que se hace el cambio, el éxito final se puede predecir con mayor exactitud (Blake, 1970).

Como mencionan Cobo y Vásquez (1996), el predecir la conducta que puedan adoptar las personas a la hora de resolver un problema ante ciertas situaciones, implica recurrir a las teorías que postulan a las actitudes como predictoras de la conducta humana. A pesar de los intentos de investigación, acerca de la noción de que el conocimiento de las actitudes de un individuo frente a un objeto actitudinal, permite predecir su comportamiento ante el mismo, no se ha recibido una consistente evidencia empírica de dicho hecho.

Según Fishbein (1967), uno de los mayores errores dentro del estudio de la actitud es el de: “no reconocer que creencias, actitudes, intenciones y conductas, son cuatro variables muy

distintas, con determinantes también distintos y con relaciones estables y sistemáticas entre ellas” (Fishbein, 1967, p. 343)

Es así como Fishbein (1967) menciona, que el principal problema que tienen los psicólogos sociales ha sido la incapacidad de estudiar la conducta por sí misma. Se ha tratado de estudiar o de predecir de manera indirecta, y con demasiada frecuencia se ha considerado como resultante, en gran medida, de procesos mentales prácticamente inaccesibles desde un punto de vista empírico.

Como se ha observado en el transcurso de los años, los intentos por relacionar las actitudes con las conductas son muy variados y han sido muchos los enfoques que las han tratado de explicar. Como mencionan Cobo y Vásquez (1996), existen psicólogos sociales que para explicar estos comportamientos, se basan en los estudios de los procesos psicológicos mediadores entre actitud y conducta, dando a la relación entre estas un enfoque de procesos cognitivos, hasta llegar a los trabajos que conllevan a un enfoque multivariado, dando cabida a otras variables capaces de predecir la conducta junto con o al margen de la propia actitud.

Por lo tanto, se pueden establecer tres razones por las cuales las actitudes pueden predecir la conducta:

1. Cuando se minimizan otras influencias sobre las declaraciones de actitud y conducta.
2. Cuando la actitud es específicamente relevante para la conducta observada.
3. Cuando la actitud es poderosa ya sea porque se recordó, porque la situación activó una actitud inconsciente o porque se adquirió de una manera que se hizo fuerte.

Cabe mencionar, que dentro de los estudios sobre la relación entre la actitud y la conducta, existen distintas teorías que intentan explicar dicha relación. Entre una de ellas se encuentra la expuesta por los teóricos Katz y Stotland (1959) llamada Modelo Tripartita, la cual expone que las actitudes tienen tres componentes básicos: Uno Cognitivo, Uno Afectivo o Emocional y Uno Conativo Conductual.

Según estos autores, más que componentes o factores de la actitud, eran tres procesos que influyen en la evaluación global positiva o negativa del objetivo actitudinal, donde estos tres procesos interactúan y se pueden tener actitudes en las que predomine un proceso sobre el otro.

Entre las distintas teorías encontradas para el estudio de la relación entre actitud y conducta, se encuentra la Teoría de la Acción Razonada. Expuesta por Fishbein y Azjen en 1976, quienes recuerden a la variable no actitudinal de “Norma Subjetiva” que aunada a la Actitud determina la Intención de la persona Hacia la Conducta. Lo que en palabra de los propios autores es el mejor predictor de la Conducta.

4.1 Teoría de la Acción Razonada

Para poder realizar un estudio sobre las actitudes de los trabajadores en relación a los Actos Inseguros, es necesario que se desarrolle el estudio de la Teoría de la Acción Razonada expuesta por Martín Fishbein e Icek Azjen en 1975.

La formulación básica de esta teoría parte de los tres componentes fundamentales del concepto tradicional de actitud (cognitivo, evaluativo y conativo) y los vincula en una cadena causal. Según los autores, esta teoría sostiene que la mayor parte de la conducta humana esta bajo el control del sujeto, y por lo tanto, permite que se pueda pronosticar la conducta a partir de la intención conductual de ejecutar un comportamiento determinado. Por otra parte, la intención conductual depende directamente de las actitudes, quienes a su vez, son función de las creencias (componente cognitivo) acerca de las consecuencias de la conducta en cuestión (Moscovici, 1985)

El punto focal de la Teoría de la Acción Razonada es la Intención Conductual, la cual es comprendida como la causa primaria o inmediata de la conducta y es operacionalizada como el juicio probabilístico que emite un sujeto acerca de ejecutar o no un comportamiento (Moscovici, 1985). Debido a que con frecuencia las personas ocultan sus intenciones y resulta

difícil descubrir las por medios directos, el modelo contempla la posibilidad de obtener información por medios que son indirectos y que se pueden generar a partir de dos factores con naturalezas diferentes: un factor personal y un factor que refleja la influencia social. El *factor personal o actitud hacia la conducta* es determinado como la evaluación individual positiva o negativa de llevar a cabo una acción. *El factor que refleja la influencia social o norma subjetiva* es la percepción individual de las presiones sociales que fuerzan a realizar o no dicha acción.

Fishbein y Azjen (1975), sostienen que la conducta sigue un camino racional y correcto, producto de la percepción de los costos y beneficios de realizarla. Es así, como el modelo está basado en la deliberación y en el cálculo de las consecuencias probables a las que dará lugar la conducta, y es por tanto, un proceso que exige al sujeto concentración y esfuerzo.³

En consecuencia, este modelo expone que la conducta está determinada por la intención conductual y que simultáneamente, esta se expresa por medio de las actitudes hacia la conducta y de la norma subjetiva. A su vez, estos elementos se exponen atendiendo a la base informativa o creencias. Es así, como el supuesto de que las creencias representan la información poseída acerca de los objetos, es que la conducta en última instancia está determinada por la información del sujeto. El modelo también reconoce la posible influencia de variables externas a él. (Ver Figura. 3)

³ Referencia de Fishbein y Azjen. En Cobo, R y Vásquez, A. Tesis de Grado, 1996.

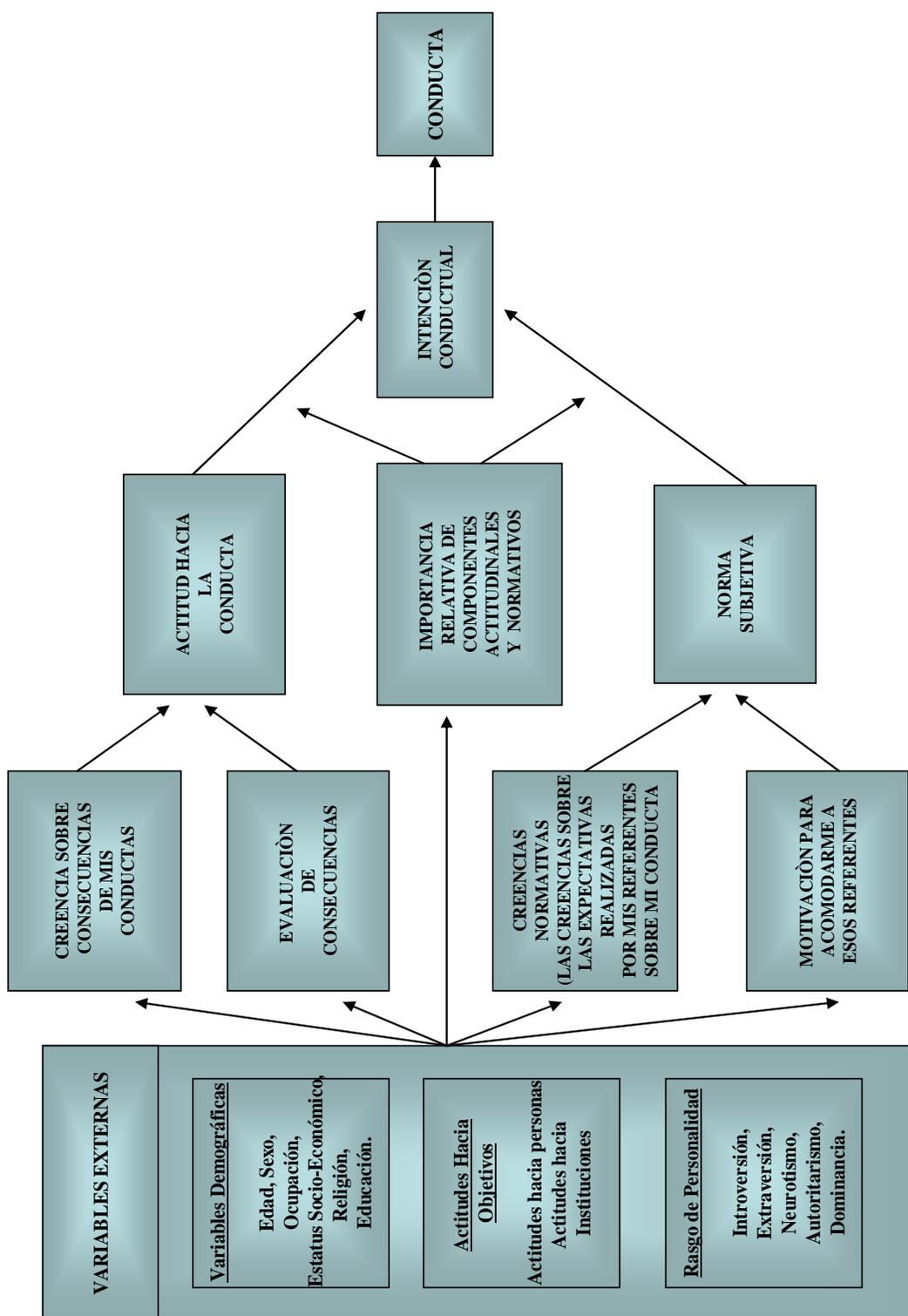


Figura N° 3. Variables de la Teoría de la Acción Razonada

4.1.1 Componentes de la Teoría de la Acción Razonada

Dentro de este modelo, se pueden encontrar cuatro componentes que definen esta teoría y explican la forma como se puede estudiar la conducta de los individuos. Los componentes son: La Actitud, La Norma Subjetiva, La Intención Conductual y La Conducta.

- **Actitudes**

Anteriormente se realizó un desglose general sobre la Actitud en el ser humano. Ahora veremos la actitud desde el punto de vista de la teoría y como la describen sus autores.

Según los autores Fishbein y Azjen, la actitud es un juicio evaluativo bipolar acerca de un objeto. Las actitudes se conforman a partir de la compilación de creencias salientes relativas al objeto de actitud, que suelen ser entre cinco y nueve, si bien únicamente las dos o tres primeras, las de mayor fuerza, proporcionan una información útil y no redundante. Así, las creencias se conciben como las consecuencias que tiene el realizar una determinada conducta por parte del individuo.

Cabe acotar que las actitudes no sólo dependen de las creencias que tenga el individuo, sino también de la evaluación que éste realiza de cada una de las creencias conductuales. Es así, por ejemplo, que dos personas pueden creer con idéntica fuerza sobre una creencia pero individualmente ambas difieran del valor que para ellas tenga realizar o no dicha conducta. Para evaluar cada uno de las consecuencias conductuales usualmente suele estimarse sobre escalas bipolares, por ejemplo, desde muy deseable hasta muy indeseable.

Lo que se busca por medio de este análisis es medir directamente la actitud de poder explicar por que algunas personas que sostienen diferentes creencias pueden mostrar las mismas actitudes y viceversa.

Aunque las actitudes son una componente importante de la intención conductual, señalan los autores, es la relación que guardan con ésta la que dependerá en gran medida el grado de generalidad, de manera que cuanto más específica sea la actitud, más fácil resultará para los investigadores predecir la intención conductual de una persona.

- **Norma Subjetiva**

La norma subjetiva “es un juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto, es decir, sus otros significativos, piensan de la realización de una conducta determinada”. Para la estimación de este predictor de la conducta, se puede realizar mediante una escala de probabilidad en la cual se exprese la percepción que tiene el individuo del tipo de conductas que los demás esperan que realice o no la realice. Esto, tomando en cuenta lo que expresan los autores cuando suponen que la conducta puede ser estimada indirectamente a partir de dos componentes principales: las creencias normativas y la motivación. Es así, como la norma subjetiva se compone de las creencias acerca de cómo otros grupos de personas o instituciones, piensan que el sujeto debería comportarse y de la motivación para adaptarse a las normas o reglas de los referentes.

Es importante señalar que la norma subjetiva refleja los efectos de los factores sociales, mientras que la actitud es el exponente principal de los efectos psicológicos individuales.

El proceso de formación de las creencias normativas es menos conocido que el de las creencias conductuales, aunque se piensa que en la mayoría de los casos se trata de un proceso inferencial, como resultado de un razonamiento silogístico, fruto de la observación de la conducta referente, bien a partir de la actitud percibida en él

- **Intención Conductual**

La intención conductual puede definirse como “la localización de una persona en una dimensión de probabilidad subjetiva que incluye una relación entre la persona mis y alguna acción” (Fishbein y Azjen, 1975).

La Teoría de la Acción Razonada defiende la predicción de la intención conductual desde dos componentes, las actitudes y la norma subjetiva. Las investigaciones han demostrado que las intenciones conductuales pueden ser pronosticadas con bastante exactitud, variando la importancia relativa de las actitudes y de la norma subjetiva en función de la conducta y poblaciones analizadas.

- **Conducta**

El objetivo final de la teoría no es la predicción de la intención conductual, sino la predicción y comprensión de los determinantes de la conducta.

Para que las predicciones en cuanto los determinantes de la conducta puedan mejorarse y poder tener unos resultados mas exactos, es necesario tomar en cuenta ciertos aspectos. En primer lugar, se debe tomar en cuenta la correspondencia y la estabilidad. En cuanto a la correspondencia, esta hace alusión a que las intenciones y la conducta deben tener el mismo grado de generalidad. La estabilidad exige que las intenciones sean constantes. En segundo lugar, si existen otras vías alternativas de acción se deben estudiar sus intenciones respectivas. En tercer lugar, las intenciones únicamente predicen los comportamientos que no requieren habilidades i capacidades especiales, ni oportunidades extraordinarias, ni la cooperación de las demás.

Como último punto, se encuentra la importancia de establecer la distinción entre conducta y resultados conductuales, lo que quiere decir, entre el comportamiento propiamente dicho y los sucesos que siguen a ese comportamiento y que dependen tanto de la habilidad del sujeto como de otros factores ajenos a él (Moscovici, 1985).

Es importante destacar dentro de la teoría que la Actitud hacia la Conducta más la Norma Subjetiva determinan la Intención de la persona hacia la Conducta. Teóricamente será un predictor más exacto de la conducta que la Actitud hacia la Conducta o la Norma Subjetiva por separado. A la vez, una conducta que surja de una Intención de la persona, y que tenga en

cuenta tanto si propia orientación como la de su ambiente social más próximo, se puede calificar como una conducta razonada.

- **Variables Externas**

Entre otros de los componentes del modelo expuesto por Fishbein y Azjen se encuentran la intervención de las variables externas en la relación Intención y Conducta. En relación a estas variables los autores la definen como “un conjunto de condiciones y estímulos que influyen en la relación en Intención Conductual y Conducta” (Fishbein y Azjen, 1975, p. 334).

Desde el punto de vista de los autores Fishbein y Azjen, las variables externas pueden afectar la conducta solo de forma indirecta y estarán relacionadas a la conducta solo si se relacionan con una o mas de las variables específicas de la teoría.

Las condiciones y estímulos que contempla el modelo de la teoría son:

- Situación Experimental.
- Características Individuales.
- Variaciones Conductuales.
- Variaciones Situacionales.
- Variaciones Temporales.
- Diferencias Individuales.
- Características del Referente.

Para 1980, los autores exponen un esquema de la teoría refiriéndose a las variables externas como:

- Variables demográfica
 - Edad, Sexo, Ocupación, Estatus Socio-Económico, Educación, Religión.
- Actitud hacia Objetos
 - Actitudes hacia personas.
 - Actitudes hacia objetos.

- Rasgos de Personalidad
 - Introversión.
 - Extroversión.
 - Neurotismo.
 - Autoritarismo.
 - Dominancia.

4.1.2. Postulados e Hipótesis de la Teoría de la Acción Razonada

La teoría se fundamenta en dos postulados:

- El ser humano es usualmente racional y hace uso sistemático de la información que tiene disponible
- El ser humano considera las implicaciones de sus acciones antes de decidir a comprometerse o no en la ejecución de una conducta determinada.

Es por ello, que los autores expresan que cada conducta relevante observable, subyace la voluntad de su ejecución basada en el uso racional de la información (elementos cognitivos) y algún tipo de evaluación de las implicaciones consecuentes (elementos actitudinal).

Esta teoría sostiene que la mayor parte de la conducta humana esta bajo control del sujeto y por lo tanto, puede ser pronosticada a partir de la Intención Conductual de ejecutar un comportamiento determinado. El concepto central de la teoría es la Intención Conductual y ella depende directamente de las Actitudes, las cuales, a su vez, son funciones directas de las Creencias (componente cognitivo) acerca de la consecuencia de la conducta en cuestión.

Las hipótesis que propone esta teoría son:

- 1. Una conducta específica esta directamente determinada por la intención del individuo de ejecutarla o no. Es decir, que una vez conocida la intención, se esta en la disposición de predecir el comportamiento.**

El *resultado de la conducta* puede definirse como la consecuencia inmediata de la ejecución o no de una o varias acciones conductuales simple. Es decir, que un mismo resultado puede ser consecuencia de diferentes acciones, a cada una de las cuales podría subyacer diferentes intenciones; por otro parte, otros factores distintos a la propia acción podrían determinar el resultado.

La *Categoría de Conducta* es un conjunto de acciones conductuales simples que involucran determinadas formas de comportamiento. Estas no son observables directamente sino que "... son inferidas a partir de acciones conductuales simples que se asumen ser instancias de una categoría conductual general."⁴

La *Acción Conductual Simple* es el acto específico directamente observable ejecutado por un individuo.

Por lo tanto, es por medio de la acción conductual simple, que se puede predecir la intención de la conducta en el individuo.

- 2. La intención es función de dos factores básicos: Uno de naturaleza personal (actitud hacia la conducta) y el otro reflejo de la influencia social (norma subjetiva).**

La *Actitud hacia la Conducta* es "... la evaluación positiva o negativa de los individuos de ejecutar la conducta."⁵ La evaluación se refiere al juicio personal acerca de si la ejecución de la conducta es buena o mala para la persona o, esta o no en favor de su ejecución.

⁴ Azjen, I. y Fishbein, M. Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Prentice Hall. Englewood Cliffs, New Jersey Inc. 1980. Pág.31

⁵ Ibidem. Pág. 35 y 47.

La *Norma Subjetiva* es la percepción de presión social sobre ejecutar o no la conducta. Se refiere a la percepción que el individuo tiene acerca de si las personas que son importantes para él esperan o no, aprueban o no, la ejecución de una conducta dada. Como mencionan Cobo y Vásquez (1996), la norma subjetiva independientemente de que exista o no la presión social, ésta se refiere a la percepción que el individuo tiene acerca de si las personas que son importantes para él esperan o no, la ejecución de una determinada Conducta. El peso respectivo de cada una de estas determinantes varía de acuerdo a las conductas específicas como a las diferencias individuales. Es decir, hay personas cuyas intenciones están controladas casi solamente por sus actitudes respecto de realizar o no una Conducta determinada o específica y que prestan poco o ninguna atención a las reglas de las personas importantes para ellas.

3. La intención conductual es función inmediata de la importancia relativa entre la actitud hacia la conducta y la norma subjetiva.

4. La actitud hacia la conducta es función de las creencias conductuales.

Las *Creencias Conductuales* son las convicciones de las personas acerca de que la conducta lleva a ciertos resultados y sus propias evoluciones acerca de tales resultados. Este concepto contiene dos dimensiones: la convicción de que la conducta acarrea algún tipo de resultado susceptible de ser en términos de bueno o malo, favorable o desfavorable a la persona, saludable o dañino, etc., y la evaluación personal de las consecuencias que individualmente la persona anticipa que tendría para ella la ejecución o no de la conducta asociada a la creencia.

5. La norma subjetiva es función de las creencias normativas.

Las *Creencias Normativas* son convicciones del individuo acerca de que personas o grupos específicos significativamente importantes para él piensan que debería ejecutar o no la conducta y su motivación a complacer tales referentes. Este concepto contiene dos dimensiones: por un aparte, la convicción dentro de la persona de que quienes son importantes

para ella, piensan que debería o no ejecutar la determinada conducta y la posibilidad de expresar tales convicciones en términos de una evaluación sobre el grado en que los referentes piensan acerca de lo aceptable o no de ejecutar la conducta en cuestión, y por el otro lado, se encuentra el deseo de complacer (motivación) a tales referentes, lo cual también admite una evaluación del grado en que desearía complacerlo.

Según Fishbein y Azjen, las condiciones para que se cumpla la Teoría de la Acción Razonada son⁶:

1. Demostrar que el conjunto de creencias conductuales predicen la Actitud hacia la Conducta y que el conjunto de Creencias Normativas predicen la Norma Subjetiva. Estas predicciones pueden colapsar si las Creencias, Actitud y la Norma Subjetiva carecen de correspondencia o si las Creencias y evaluaciones a cumplir no son medidas correctamente.
2. La Actitud hacia la Conducta y las Norma Subjetiva deben demostrar que predicen la Intención. Una medición errada o escasez de correspondencia puede demostrar una relación observada.

⁶ Referencia de Fishbein y Ajzen. En Pluchino, S. y Pluchino, M. Tesis de Grado, 1996).

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente estudio se tratara de determinar el Grado de Relación entre las Variables Cognitivas planteadas por la Teoría de la Acción Razonada y la Ocurrencia de Actos Inseguros en el Trabajo en una muestra de Ayudantes de Deposito de una empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Masivo X. A continuación se describirá la metodología a utilizar para la realización de este estudio.

1. Tipo de investigación

El tipo de investigación o alcance de la investigación para una investigación cuantitativa va a depender de la estrategia de investigación, del estado de conocimiento sobre el problema de investigación, mostrado por la revisión de la literatura, así como de la perspectiva que se pretende dar al estudio (Hernández Sampieri, 2006 p.- 100).

Por lo tanto para este estudio, el tipo de investigación que mejor se adapta a las exigencias y necesidades es el Estudio Descriptivo que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga (Hernández Sampieri, 2006).

También se puede encontrar que durante el proceso de investigación se presenten otro de los tipos de investigación como el Estudio Exploratorio que se realiza con el objetivo de examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Este no es el caso exacto de este trabajo de investigación, ya que sobre el tema y problemática en cuanto a los actos inseguros y la seguridad industrial hay bastante información en existencia pero este tipo de investigación ayuda en relación a la necesidad que posea la empresa para el conocimiento de las variables cognitivas de los trabajadores con respecto a las acciones inseguras.

2. Diseño de la investigación

Una vez precisado el planteamiento del problema y su alcance se procede a establecer cual es el diseño de la investigación. El Diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la que desea (Hernández Sampieri, 2006 p.- 158). Para este proyecto se considera que el diseño apropiado seria el No Experimental, el cual se basa en realizar la investigación sin manipular deliberadamente las variables. En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos (Kerlinger y Lee, 2002).

Además de ser un diseño No Experimental se puede clasificar en Transaccional Descriptivo, el cual tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Consiste en medir en un grupo de personas u objetos, una o generalmente más variables y proporcionar su descripción.

Los estudios transaccionales descriptivos nos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o mas grupos de personas, objetos o indicadores en determinados momentos, en este tipo de diseños queda claro que ni siquiera cabe la noción de manipulación puesto que cada variable se trata individualmente, no se vinculan variables.

3. Unidad de Análisis

La Unidad de Análisis son las personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, entre otros., sobre quienes se van a recolectar datos dependiendo del planteamiento del problema de investigación y de los alcances del estudio. En el caso de este estudio la unidad de análisis esta conformada por los trabajadores de la empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Masivo X; destacando específicamente el área de deposito de dicha empresa. Obtenida la unidad de análisis, se procede a delimitar la población “que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Sampieri y otros, 1998).

La población seleccionada va a ser los veintiuno (21) trabajadores pertenecientes al área de depósito de la empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Masivo X, cuyo cargo es el de Ayudante de Depósito. Se tomaran en cuenta los cargos donde se requiera un esfuerzo considerado y donde los trabajadores tengan una alta probabilidad de tener un accidente laboral.

4. La muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. De la población es conveniente extraer muestras representativas del universo (Hernández, 2006).

En este estudio la muestra es probabilísticas porque en el subgrupo de la población todos los elementos de este tienen la misma probabilidad de ser escogidos, por lo tanto la muestra la van a constituir los integrantes del área de deposito de la empresa. Como el número de Ayudantes del área de depósito es de veintiuno (21) personas, se tomaran este mismo número de individuos para realizar el estudio, ya que la población no es tan amplia lográndose unos resultados más exactos. Se justifica trabajar con esta población, ya que los ayudantes de depósito son las personas que se encuentran en constante contacto con las maquinarias, herramientas, montacargas y demás materiales que pueden producir un accidente o lesión, mas

que el personal de oficina. Es así, que donde exista un esfuerzo físico existe un riesgo, y mientras mayor sea el contacto y manipulación de las maquinarias y materiales, mayor será la posibilidad de crear un ambiente laboral inseguro.

5. Operacionalización de las variables

A continuación se presenta la Operacionalización de las variables a estudiar en el presente proyecto que son El Acto Inseguro y las Creencias Conductuales y Normativa.

Acto Inseguro

Categoría Conductual: Conjunto de acciones conductuales simples que involucran determinada clase de comportamiento.

Definición Conceptual: Acción conductual simple que viola u omite cualquier instancia de un procedimiento establecido como practica segura para la ejecución de una tarea determinada y cuyas consecuencias impliquen la posibilidad de un accidente o incidente de trabajo o efectivamente los determine.

Acción Conductual Simple: Acto específico observable ejecutado por un individuo, indicador de una categoría conductual.

Definición Conceptual: Acción conductual simple directamente observada en la ejecución de una tarea determinada, por un trabajador determinado y en un lapso de tiempo igualmente determinado, que se corresponda con las subdimensiones e indicadores previamente listados en el instrumento al efecto.

Indicadores

000. Actuar sin autorización, omitir el asegurar o alertar.

- 001. Prender, parar, operar, mover, etc., algún equipo sin autorización.
- 002. Sin recibir las señales apropiadas.
- 003. Omitir cerrar con llave o asegurar los vehículos, interruptores, válvulas, émbolos de prensa, otras herramientas, materiales y equipos para evitar movimientos inesperados, flujo eléctrico, vapor, etc.
- 004. Omitir cerrar o desconectar equipo fuera de servicio.
- 005. Mover o soltar carga, etc., sin dar/recibir previo aviso.
- 006. Omitir la colocación de señales, etiquetas, etc., de advertencia.
- 007. Arrancar o parar vehículo o equipos sin dar el aviso adecuado.

020. Operar o trabajar a velocidad insegura.

- 021. Correr.
- 022. Alimentar (maquinaria) con demasiada rapidez o lentitud.
- 023. Manejar u operar con exceso de velocidad.
- 024. Manejar u operar demasiado despacio.
- 025. Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo.
- 026. Saltar desde partes elevadas.

030. Hacer inoperantes los equipos/sistemas de seguridad.

- 031. Quitar o desconectar los equipos o aparatos de seguridad.
- 032. Bloquear, tapar, amarrar, etc., los equipos de seguridad.
- 033. Reemplazar los equipos de seguridad por otros de tipo inadecuado.
- 034. Desajustar los equipos de seguridad.
- 035. Mantener inadecuados los equipos de seguridad.
- 036. Colocar mal los dispositivos de seguridad.

040. Hacer uso impropio del equipo.

- 041. Usar equipo, instrumentos o materiales defectuosos.
- 042. Uso indebido, inadecuado del equipo o instrumentos.
- 043. Usar válvulas a presiones inseguras, volúmenes inseguros.
- 044. Uso del material o equipo de una manera diferente a la indicada.

045. Recargar de peso (vehículos, andamios, etc.).

050. Uso impropio de las manos o partes del cuerpo.

051. Agarrar objetos en forma insegura.

052. Agarrar los objetos en forma errada.

053. Usar las manos en lugar de las herramientas manuales requeridas para limpiar, reparar, ajustar, alimentar, etc.

054. Utilizar parte del cuerpo para aguantar, detener, empujar, etc., en lugar de herramientas requeridas.

060. Cargar, colocar, mezclar, combinar, etc., con inseguridad.

061. Inyectar, mezclar o combinar una sustancia con otra, de manera que se cree un riesgo de explosión, fuego u otro.

062. Colocación insegura de materiales, herramientas, desechos, etc., los cuales pueden crear riesgos de derrumbe, tropezón, choque, resbalar, etc.

063. Colocación insegura de vehículos, o equipos de movimiento de materiales.

064. Amontonar, apilar, vaciar, colocar con seguridad.

065. Introducir objetos, materiales o equipos en forma insegura.

065. a. Fumar

070. Adoptar una posición o postura insegura.

071. Colocarse bajo cargas suspendidas.

072. Exponerse innecesariamente a cargas oscilantes.

073. Colocar el cuerpo, o parte de el (manos), en posición tal que pueda ser atrapado o triturado, golpeado o quemado.

074. Entrar en espacios cerrados cuando estén inseguros por causa de temperatura, gases, electricidad u otro riesgo.

075. Trabajar en conductores de alta tensión desde arriba, en vez de hacerlo desde abajo.

076. Levantar algún objeto con la espalda doblada o en posición incorrecta, etc.

- 077. Viajar en posición insegura (en plataformas, puertas traseras, estribos, etc., o viajar sobre aparatos diseñados únicamente para carga de materiales).
- 078. Exponerse a riesgos en vías de tránsito de vehículo.
- 079. Exponerse a objetos en descenso o que se deslizan.
- 080. Exponerse innecesariamente a materiales o equipos que se mueven.
- 081. Pisar sin seguridad.

090. Trabajar en equipo peligroso o en operación/movimiento.

- 091. Subir o bajar de algún equipo en movimiento (vehículos, cintas, transportadoras, ascensores, etc.).
- 092. Limpiar, aceitar, ajustar o reparar equipo en movimiento.
- 093. Trabajar en equipo bajo presión (motores, generadores, líneas y otro equipo eléctrico).
- 094. Trabajar en equipo eléctrico energizado (cámaras bajo presión, valvular, uniones, tuberías, accesorios).
- 095. Soldar, reparar, etc., equipo que contenga sustancias peligrosas (corrosivas, inflamables o explosivas).
- 096. Limpiar, aceitar, ajustar, etc., equipo impropriadamente asegurado.

100. Distraer, molestar, ajustar, etc.

- 101. Llamar, hablar o hacer ruidos molestos.
- 102. Tirar material,
- 103. Hacer bromas o juegos pesados.
- 104. Pelar.
- 105. Distraer, molestar, fastidiar, asustar.
- 106. Exhibirse burlescamente.

110. Omitir el uso del equipo de protección personal disponible.

- 111. Omitir el uso de delantales, guantes, etc.
- 112. Omitir el uso del equipo de protección respiratoria.
- 113. Omitir el uso de anteojos de seguridad.

- 114. Omitir el uso de zapatos de seguridad.
- 115. Omitir el uso del casco de seguridad.
- 116. Usar impropriadamente el equipo de protección personal.
- 117. Usar el tipo inadecuado de equipo de protección personal.

120. Omitir el uso de atuendo personal seguro.

Se refiere al uso de zapatos de tacón alto, cabello suelto, mangas largas, ropa suelta, anillos, relojes, entre otros.

130. Usar equipo inseguro.

Se refiere al equipo rotulado como defectuoso u obviamente defectuoso. No incluye el uso de materiales inherentes, peligrosos para el propósito deseado, a menos que sean defectuosos. No incluye el uso de material o equipo defectuoso cuando el defecto esta escondido y no fácilmente apreciable en quien lo usa.

Creencia Conductual

Definición Conceptual: Convicción de la persona acerca de que determinada conducta lleva a ciertos resultados y su propia evaluación acerca de tales resultados. La variable esta constituida por dos dimensiones:

- ***Dimensión Evaluación de las Consecuencias de la Conducta:*** Convicción de que la conducta acarrea algún tipo de resultado susceptible de ser calificado en términos de conveniente – inconveniente, bueno – malo, favorable – desfavorable, saludable – dañino a la persona.
- ***Dimensión Fuerza de la Creencia:*** Evaluación personal de las consecuencias que individualmente la persona anticipa tendría para ella la ejecución o no de la conducta asociada a la creencia.

Definición Operacional: Es el producto de multiplicar algebraicamente el valor de la Evaluación de las Consecuencias de la Conducta auto reportado por el valor de la Fuerza de la Creencia auto reportado.

- ***Dimensión Evaluación de las Consecuencias de la Conducta:*** El auto reporte del sujeto del grado de que esta convencido de que la conducta reporta un resultado bueno o malo para la persona, expresado en una escala de siete atributos, tres pasivos (favorable), tres negativos (desfavorable) y uno neutro.
- ***Dimensión Fuerza de la Creencia:*** El auto reporte del sujeto de la fuerza (en grados) en que evalúa individualmente las posibilidad de ocurrencia de la consecuencia que personalmente podría acarrearle la ejecución o no de la conducta, expresado en una escala de cuatro atributos, tres positivos (muy – suficiente – poco) y uno neutro (nada).

Creencia Normativa

Definición Conceptual: Convicción del individuo acerca de que personas o grupos específicos significativamente importantes para él, piensan que debería ejecutar o no determinada conducta y su motivación a complacer a tales referentes. La variable esta constituida por dos dimensiones:

- ***Dimensión Evaluación de la Creencia Normativa:*** Convicción de que quienes son importantes para la persona piensan que debería o no ejecutar determinada conducta y la posibilidad de expresar tal convicción en términos de una evaluación sobre el grado en el cual los referentes piensan acerca de lo aceptable o no de ejecutar la conducta en cuestión.
- ***Dimensión Motivación:*** El deseo de complacer a tales referentes que admite una evaluación del grado en que desearía complacerlos.

Definición Operacional: Es el producto de multiplicar algebraicamente el valor de la Evaluación de la Creencia Normativa auto reportado por el valor de la Motivación auto reportado.

- *Dimensión Evaluación de la Creencia Normativa:* El auto reporte del sujeto del grado en que está convencido de que sus referentes importantes piensan que él debería o no ejecutar la conducta en cuestión, expresada en una escala de siete atributos, tres positivos (debería), tres negativos (no debería) y uno neutro.
- *Dimensión Motivación:* El auto reporte del sujeto del grado en el cual desearía complacer a sus referentes importantes, expresado en una escala de cuatro atributos, tres positivos (muchísimo – bastante – poco) y uno neutro (nada).

Actitud Hacia La Conducta

Definición Conceptual: Juicio personal, positivo o negativo de la persona en relación a la ejecución de una conducta determinada.

Definición Operacional: El auto reporte del sujeto del grado en que enjuicia positiva o negativamente una conducta determinada, expresado en una escala de siete atributos, tres positivos (bueno), tres negativos (malo) y uno neutro.

Norma Subjetiva

Definición Conceptual: Percepción de presión social acerca de ejecutar o no determinada conducta.

Definición Operacional: El auto reporte del sujeto del grado en que percibe que sus referentes piensan que él debería o no ejecutar determinada conducta, expresado en una escala de siete atributos, tres positivos (debería), tres negativos (no debería) y uno neutro (nada).

Intención Conductual

Definición Conceptual: Propósito deliberado de ejecutar o no determinada conducta.

Definición Operacional: El auto reporte del sujeto determinado por el juicio personal o el grado en que percibe que sus referentes piensan que el estaría dispuesto o no a ejecutar una determinada conducta, expresado en una escala de siete atributos, tres positivos (dispuesto), tres negativos (no dispuesto) y uno neutro.

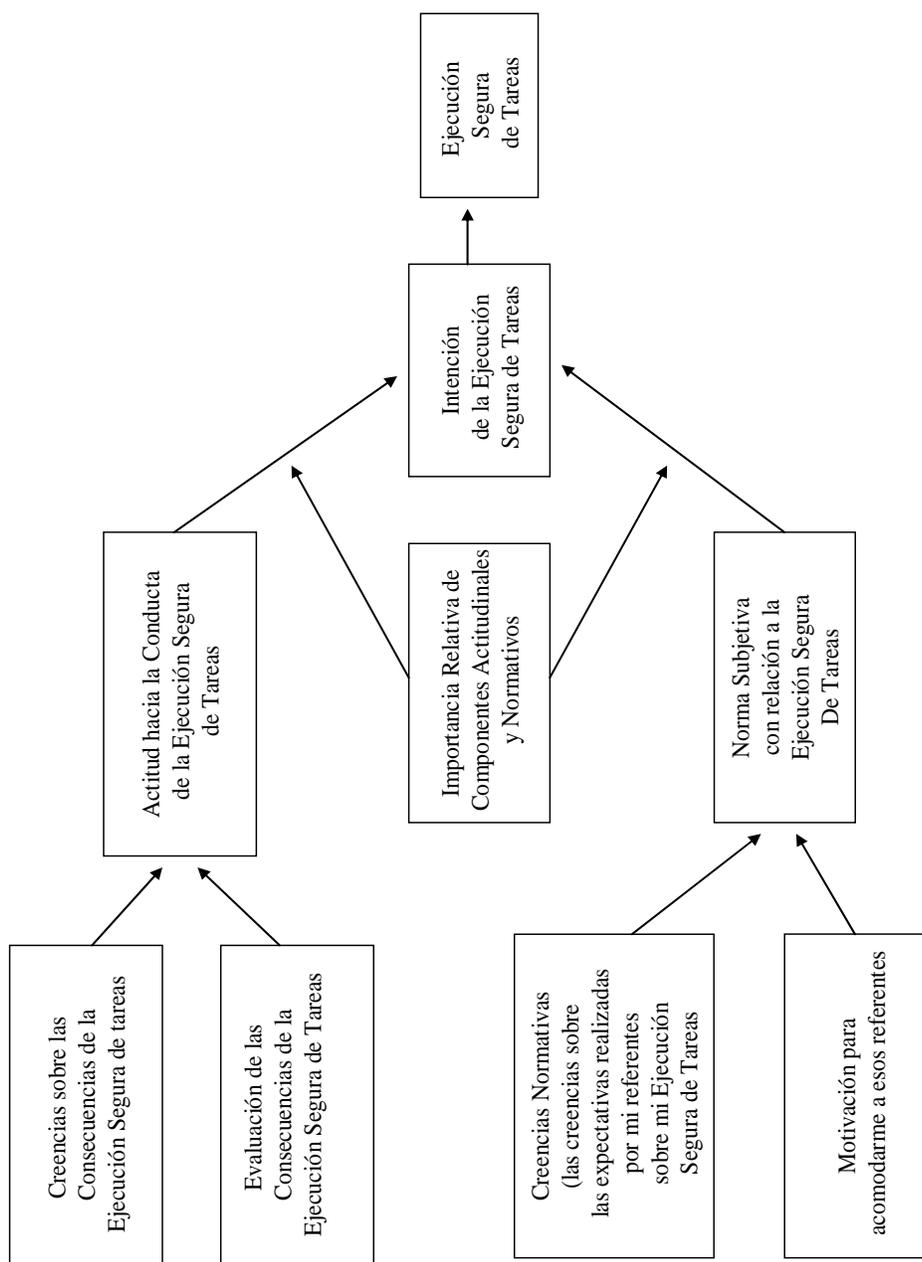


Figura N° 4. Variables Cognitivas Operacionalizadas.

6. Instrumentos

Análisis Ocupacional

El formato utilizado, para este estudio, fue tomado de Botero, Roberto y Sánchez Marichal, Cesar (1973), revisado y validado por Cesar Sánchez Marichal (1989) para MARAVEN, S.A. Dicho formato fue adaptado a la población del estudio características diferentes presentadas por las mismas.

El Registro de Información del Cargo esta conformado por tres fases principales:

- **Identificación del Cargo:** Tiene la finalidad de obtener los datos genéricos del cargo, donde se puede conocer la ubicación y en que consiste el cargo.
- **Descripción del Cargo:** Tiene como objetivo recolectar la información específicamente, referente ha: funciones, tareas y actividades exigidas para el cargo, las responsabilidades y las condiciones del cargo.
- **Especificaciones del Cargo:** Tiene el fin de recoger información con respecto alas exigencias mínimas que implica el cargo.

(Ver Anexo B, en el cual se ejemplifica en formato de Análisis Ocupacional utilizado para esta investigación).

Establecimiento de Prácticas Seguras

Los formatos utilizados para el vaciado y organización de la información fue tomado del estudio llamado Programa de Intervención para el Control y Reducción del Acto Inseguro en MARAVEN S.A, Mayo 1991 con sus respectivas modificaciones debido a las características del presente estudio.

(Ver Anexo C, en el cual se ejemplifica en formato lo referente al cargo de Ayudante de Depósito).

Cuadro I. Datos de Identificación.

Tiene por objetivo la ubicación del cargo dentro de la empresa. Consta de:

- 1.) **Código:** Se asigna un número con el cual se va a identificar al sujeto.
- 2.) **Sector Organizacional:** Se coloca el nombre oficial asignado al sector donde se ubica el cargo a estudiar.
- 3.) **Unidad Operativa:** Se coloca el nombre oficial asignado a la unidad operativa donde se ubica el cargo a estudiar.
- 4.) **Cargo:** Se coloca el nombre oficial asignado al cargo a estudiar.

Cuadro II. Descripción de las Tareas.

Tiene por objetivo facilitar la organización y análisis de los elementos necesarios a considerar para la comprensión de las tareas puntuales y sus actividades. Consta de:

- 1.) **Cargo:** Se coloca el nombre oficial del cargo.
- 2.) **Código de Tarea:** Se asigna un número el cual va a identificar a la misma, distinguiéndola de las demás tareas que conforman el cargo. Dicho número representará a esa tarea en el resto de los cuadros. Se debe seguir un orden lógico en la asignación de los números.
- 3.) **Tareas:** Se colocan las tareas en orden lógico y cronológico, según el criterio adoptado, salvo en aquellas excepciones en las cuales el orden de las tareas del cargo no son cronológicas.
- 4.) **Actividades:** Se colocan en su respectivo número compuesto, según la tarea del cargo a la cual corresponde.

Se procede de esta forma a vaciar toda la información en cuanto a las tareas que realizan los ayudantes de depósito de forma lógica y en oraciones cortas y precisas.

- 5.) **Maquinaria-Herramienta-Instrumento:** Se indica la maquinaria-herramienta-instrumento a usar en la realización de cada una de las tareas puntuales o actividades que corresponde a la tarea del cargo.

- 6.) **Materiales-Productos que utilizan:** Se indica cada tipo de material o producto que debe ser utilizado en la realización en cada una de las tareas puntuales o actividades que conforman la tarea del cargo. Dichos materiales o productos se caracterizan por acompañar o facilitar el uso de la maquinaria-herramienta-instrumento durante la realización de las tareas puntuales o actividades que conforman la tarea del cargo.
- 7.) **Peso:** Se coloca el peso correspondiente a los materiales o productos que el trabajador manipula en la realización de las tareas puntuales o actividades que conforman la tarea del cargo.
- 8.) **Cantidad:** Se coloca la cantidad de materiales o productos que el trabajador debe utilizar en la realización de las tareas puntuales o actividades que conforman la tarea del cargo.

En los casos en los cuales las tareas puntuales o actividades que conforman la tarea no requieran el uso de: maquinaria-herramienta-instrumento, materiales-producto, peso, cantidad, se coloca NO APLICA.

Cuadro III. Tareas y Secuencias Lógicas de Actividades.

Su finalidad es facilitar la organización de las actividades que corresponden a la tarea. De igual forma se colocan las tareas puntuales ya que se sigue el criterio de colocar el orden lógico y cronológico de las mismas, salvo en casos especiales. Consta de:

- 1.) **Cargo:** Se coloca el nombre oficial del cargo.
- 2.) **Código de la Tarea:** Se coloca el número que identifica la tarea que se está analizando.
- 3.) **Tarea:** Se coloca en oraciones cortas y precisas la denominación que identifica a la tarea.
- 4.) **Secuencia Lógica de Actividades:** Se coloca la denominación que las identifica, en oraciones cortas y precisas, con su respectivo número compuesto según la tarea a la cual corresponde.

Cuadro IV. Condiciones Ambientales y Físicas (Salud y Seguridad) de Acuerdo a Tareas Específicas.

Su objetivo es facilitar el análisis y la organización de los determinantes que caracterizan a una tarea en términos de sus condiciones físicas y de salud. Consta de:

- 1.) **Cargo:** Se coloca el nombre oficial del cargo.
- 2.) **Código de la Tarea:** Se coloca el número que identifica la tarea que se está analizando.
- 3.) **Código de la Secuencia Lógica de Actividades:** Se coloca el número compuesto que identifica cada uno de los pasos que conforman la Secuencia Lógica de Actividades.
- 4.) **Esfuerzo Físico:** Se identifica y coloca el esfuerzo físico que el trabajador debe realizar en cada tarea puntual o en cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.
- 5.) **Práctica Segura:** Se establece la forma segura como el trabajador debe ejecutar en cada tarea puntual o cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.
- 6.) **Acto Inseguro Probable:** Utilizando la Guía de Codificación de Accidentes Personales (Ver Anexo A), se coloca el código correspondiente al acto inseguro con posibilidad de ocurrencia para cada tarea puntual o para cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.
- 7.) **Condición Insegura Probable:** Utilizando la Guía de Codificación de Accidentes Personales, se coloca el código correspondiente a la condición insegura con posibilidad de ocurrencia para cada tarea puntual o para cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.
- 8.) **Tipo de Accidente Probable:** Utilizando la Guía de Codificación de Accidentes Personales, se coloca el código correspondiente al tipo de accidente con posibilidad de

ocurrencia para cada tarea puntual o para cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.

- 9.) **Agente de Lesión:** Utilizando la Guía de Codificación de Accidentes Personales, se coloca el código correspondiente al agente de la lesión que posiblemente produzca la lesión en cada tarea puntual o para cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.
- 10.) **Parte del Cuerpo Probable:** Utilizando la Guía de Codificación de Accidentes Personales, se coloca el código correspondiente al agente de la lesión que posiblemente produzca la lesión en cada tarea puntual o para cada paso de la secuencia lógica de actividades de la tarea que conforma.

Lista de Chequeo (Resumen de los Actos Inseguros Probables para cada Tarea Puntual Secuencia Lógica de Actividades)

Este cuadro copila todos los Actos Inseguros Probables correspondientes a todos los cargos, con le fin de lograr un formato estándar, para así facilitar su ubicación al momento de la observación para cada sujeto, según su cargo. (Ver Anexo D)

- 1.) **Cargo:** Se identifica el cuadro con la denominación oficial del cargo.
- 2.) **Actos Inseguros:** Se coloca la descripción del acto inseguro, según la Guía de Codificación de Accidentes Personales, que corresponde al código de la misma.
- 3.) **Código:** Se coloca el código correspondiente a su descripción según la Guía de Codificación de Accidentes Personales.
- 4.) **Tareas y Secuencias de Accidentes:** Se coloca el número que identifica la tarea puntual o secuencia lógica de actividades. En esta sección las casillas blancas representan el Acto Inseguro Probable, para cada tarea puntual o secuencia lógica de actividades, correspondiente a cada cargo. La finalidad de que se haya tomado el criterio de que sea blanca la casilla, es para facilitar la colocación de la frecuencia de ocurrencia del Acto Inseguro.

Inventario del Sistema de Variables Cognitivas

Para poder emplear el Inventario del Sistema de Variables Cognitivas a la muestra del estudio y luego de conocer los Actos Inseguros Observados que pueden ocasionar los Ayudantes de Depósito dentro de su ámbito de trabajo, se dispuso a realizar tres entrevistas semi-estructurada para de esta manera poder indagar y recolectar información de forma más espontánea sobre las creencias salientes que pueden tener las personas del estudio.

Para realizar las entrevistas, se tomaron tres (3) sujetos de la muestra al azar, lo cual corresponde al 14% de la población. Debido a que la población es pequeña, el porcentaje representa el número necesario de sujetos para la entrevista, evitando de esta forma que la misma se vea contaminada al momento de aplicar el instrumento.

El modo de realizar las entrevistas fue, entrevistar por separado a cada individuo y alejados de su área laboral para que no existiera ninguna interferencia o interrupción al momento de la reunión. Esto con la finalidad de lograr un ambiente seguro y confiable, donde el trabajador se sintiera convincente de expresar sus ideas y de esta forma poder recolectar la mayor información posible sobre sus actividades laborales.

Durante las entrevistas se procuro que los entrevistados explicaran con sus palabras como era el proceso correspondiente a su área de trabajo. Cabe destacar, que dicho proceso era del conocimiento del investigador. Lo que se buscaba con esto, era tener un rapport con el entrevistado. En el transcurso de la entrevista, se logro obtener la información deseada ya que los trabajadores explicaron como “debía” realizarse la tarea correspondiente a su cargo, de forma tal que se logro conocer las creencias salientes de los mismos. Igualmente, se les pregunto cual era la ventaja de realizar su trabajo como ellos creían que ellos debían hacerlo. A continuación se encuentran los tipos de preguntas que se realizaron durante las entrevistas:

- 1.) ¿Qué ventajas presenta para ti hacer esa tarea así?

- 2.) ¿Ese proceso es posible hacerlo de otra manera? Si era afirmativo la respuesta, se le preguntaba ¿Por qué no lo hacen de esa manera?
- 3.) Con respecto a la colocación insegura de materiales, se les preguntaba si los mismos tenían algún sitio para colocarlos.
- 4.) A lo largo de su trabajo en la empresa, habían tenido alguna experiencia especial que relatar (se buscaba identificar ocurrencia de accidentes).

Mediante las entrevistas realizadas a los sujetos, se pudo recabar información necesaria sobre las creencias salientes de los mismos con respecto a la realización de sus tareas o actividades dentro del ámbito de trabajo. Así se obtuvieron las siguientes creencias salientes:

- Ahorrar tiempo y distancia.
- No utilizar el equipo de protección personal ya que obstaculiza el trabajo y la agilidad para trabajar.

Estas creencias salientes guardan una estrecha relación con respecto al comportamiento laboral inseguro, pero es importante destacar que para la construcción del Inventario y para su posterior análisis se tomaron las mismas creencias salientes pero ya no con respecto al acto inseguro sino a la ejecución segura de tareas (práctica segura). Este hecho parte de los dos supuestos tomados en consideración para la construcción del inventario:

- Tomar el Acto Inseguro Relevante como la conducta a medir mediante preguntas directamente relacionadas con comportamientos inseguros arrojaría respuestas negativas evidentes por parte de los sujetos que contestarán el Inventario. Al preguntarles si estarían dispuestos o no a realizar una conducta claramente riesgosa, expresarían un rechazo hacia lo peligroso y una aprobación hacia lo seguro independientemente de la intención, quizás por evitar el juicio negativo por parte de los investigadores al manifestar de forma directa su intención de realizar un acto inseguro.

- Más aún, se consideraría una falta de ética, por parte de los investigadores ya que estarían incitando a los sujetos a considerar el acto inseguro como un comportamiento normal.

Para poder recoger la información necesaria sobre la actitud de los trabajadores y el comportamiento laboral inseguro, se sugirió el uso del Inventario de Sistema de Variables Cognitivas recomendado por los autores Fishbein y Azjen en la Teoría de la Acción Razonada (Ver Anexo E). Este inventario engloba las variables que conforman la teoría, con la idea de evaluarlas según escalas de reactivos.

El inventario se encuentra conformado por afirmaciones que miden las variables que integran la teoría, utilizando formas y escalas diferentes. El orden del Inventario es el siguiente:

- **Ítems I.A. (1) - II.A. (1):** Hacen referencia a la Creencia Conductual, midiendo la Dimensión Evaluación de las Consecuencias de la Conducta. Consta de dos posibles respuestas contrarias (FAVORABLE (+) – DESFAVORABLE (-)). La respuesta debe ir acompañada por una de las opciones de la escala conformada por cuatro niveles (MUY – SUFICIENTE – POCO – NADA) que tomara el valor (+) o (-), según se responda bueno o malo.
- **Ítems I.A. (2) – II.A. (2):** Estos reactivos se refieren a la Creencias Conductual, midiendo la Dimensión Fuerza de la Creencia. Consta de una escala unipolar conformada por cuatro niveles. (MUY – SUFICIENTE – POCO – NADA). La razón por la cual la escala correspondiente a estos reactivos es unipolar es que evalúa una determinada intensidad que toma valores desde cero (0), que representa ninguna intensidad, hasta un máximo identificado por tres (3).
- **Ítems I. (3).a –I. (3).b – II. (3).a – II. (3).b:** Estos reactivos se refieren a la Creencia Normativa, midiendo la Dimensión Evaluación de la Creencia Normativa. Consta de dos posibles respuestas contrarias (DEBERÌA (+) – NO DEBERÌA (-)). La respuesta

debe ir acompañada por una de las opciones de la escala, conformada por cuatro niveles (MUCHÌSIMO – BASTANTE – POCO – NADA) que tomaran el valor (+) o (-) según se responda debería o no debería.

- **Ítems I. (4).a – I. (4).b – II. (4).a – II. (4).b:** Estos reactivos se refieren a la Creencia Normativa, midiendo la Dimensión Motivación. Consta de una escala unipolar conformada por cuatro niveles (MUCHÌSIMO – BASTANTE – POCO – NADA). La razón por la cual la escala correspondiente a estos reactivos, es unipolar, es que evalúa una intensidad determinada que toma valores desde cero (0), que representa ninguna intensidad, hasta un máximo identificado por tres (3).
- **Ítems I. (5) – II. (5):** Se refiere a la medición de la variable Actitud Hacia la Conducta. Consta de dos posibles respuestas contrarias (FAVORABLE (+) – DESFAVORABLE (-)). La respuesta debe ir acompañada por una de las opciones de la escala, conformada por cuatro niveles (MUCHÌSIMO – BASTANTE – POCO – NADA) que tomarán el valor (+) o (-) según se responda bueno o malo.
- **Ítems I. (6) – II. (6):** Se refiere a la medición de la Norma Subjetiva. Consta de dos posibles respuestas contrarias (DEBERÌA (+) – NO DEBERÌA (-)). La respuesta debe ir acompañada por una de las opciones de la escala, conformada por cuatro niveles (MUCHÌSIMO – BASTANTE – POCO – NADA) que tomaran el valor (+) o (-) según se responda debería o no debería.
- **Ítems I. (7) – II. (7):** Se refieren a la medición de la Intención Conductual. Consta de dos posibles respuestas contrarias (DISPUESTO (+) – NO DISPUESTO (-)). Dicha respuesta debe ir acompañada por una de las opciones de la escala, conformada por cuatro niveles (MUY – SUFICIENTE – POCO – NADA) que tomarán el valor (+) o (-) según se responda dispuesto o no dispuesto.

El motivo por el cual el Inventario del Sistema de Variables Cognitivas fue reestructurado de la manera antes mencionada es debido a que se presentaron dos conductas

“Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo” y “Omitir el uso del equipo de protección personal disponibles”, producto de los Actos Inseguros Observados y Relevantes. Dichas conductas correspondientes a la ejecución segura de la tarea se estudian a través de las dos creencias salientes las cuales corresponden a el “Ahorrar tiempo y distancia” y “Obstaculizar el trabajo y la agilidad para trabajar”. La relación creencia – conducta se aprecia de la siguiente manera:

- 1.) Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo. – Ahorra tiempo y distancia.
- 2.) Omitir el uso de guantes, etc. – Obstaculiza el trabajo y la agilidad para trabajar.
- 3.) Omitir el uso del equipo de protección respiratoria. - Obstaculiza el trabajo y la agilidad para trabajar.
- 4.) Omitir el uso de los anteojos de protección. - Obstaculiza el trabajo y la agilidad para trabajar.

De forma que, tanto la segunda, tercera y cuarta relación poseen las creencias salientes con la misma conducta, se tomara en cuenta que aquellas afirmaciones que correspondan a la misma serán común para las tres (se refiere a la evaluación de la creencia normativa, la motivación, la actitud hacia la conducta, la norma subjetiva y la intención conductual).

7. Procedimiento

1.) Análisis Ocupacional

Se inicio la investigación realizando el Análisis Ocupacional del cargo que desempeñaban los sujetos de la población a estudiar, basándonos en el formato anteriormente explicado. Lo que se buscaba con el Análisis del Cargo era poder conocer más detalladamente todo lo referente al cargo, para de esta forma poder Determinar y Establecer las Prácticas Seguras y así, conocer los posibles Actos Inseguros en los cuales podía incurrir la población.

Es importante mencionar que la Empresa en la cual se realiza la investigación poseía una Descripción de Cargo la cual no era lo suficientemente precisa en cuanto a ciertos aspectos del cargo, por lo tanto se presentó la necesidad del levantamiento de la información con el formato anteriormente mencionado, lo que nos proporciono un análisis mas profundo y completo del cargo en estudio. Este levantamiento de información sólo se hizo a los cargos que resultaban de interés para el estudio.

2.) Observación del Acto Inseguro

Para la realización de esta fase, fue importante la observación a fin de estudiar las tareas puntuales y la secuencia lógica de las actividades de cada tarea que conforman el cargo, representado las unidades de estudio.

Se observaron a todos los sujetos incluidos en la población, y la totalidad de las tareas puntuales y secuencia lógica de actividades de cada tarea que conformaban el cargo que ocupaban; ya que las mismas fueron posibles observarlas durante el tiempo estipulado para la observación. La razón de ser de este particular se debe a que la diversidad de tareas y secuencias lógicas de actividades que conformaban el cargo, no se extendían en el tiempo, lo cual indicaba que cada sujeto realizaba sus tareas y actividades correspondientes al cargo repetidas veces durante el día.

Es importante mencionar, que para el momento del estudio del comportamiento del trabajador en cuanto a la realización de sus tareas, se trato de cumplir con una norma fundamental, la cual consistió en la No Obstrucción en el comportamiento del trabajador. Es decir, al momento de observar las tareas que realizaban los sujetos en su ámbito laboral, el investigador se mantuvo en todo momento al margen de las mismas, para así lograr resultados mas efectivos y evitar contaminar la investigación, obteniendo mayor confiabilidad y seguridad en los datos obtenidos por el estudio.

Uno de los instrumentos que sirvió para la recolección de la información al momento de la observación de los actos inseguros es la Lista de Chequeo denominada Resumen de los Actos Inseguros Posibles para Cada Tarea Puntual o Secuencia Lógica de Actividades del Cargo. Este instrumento fue utilizado para cada trabajador que conformaba la muestra.

El proceso de observación del comportamiento de cada trabajador, se realizo en dos oportunidades, de forma consecutiva y directa entre observador y observados. La observación para cada trabajador fue de 20 minutos, la razón de utilizar este tiempo, fue porque las tareas puntuales o secuencia lógica de tareas se realizaban en lapsos de tiempos cortos y preciso, lo que permitió una observación completa sobre la totalidad de las actividades que ellos efectuaban. Esto llevo a que se pudiera tener una muestra de conductas suficientes amplias durante todo el tiempo de recolección.

Para la recolección de la información, se tomo a un observador, quien se encargó de observar y estudiar a cada trabajador perteneciente al cargo de Ayudante de Depósito por un lapso de tiempo de 40 minutos, dividido en dos rondas de 20 minutos cada una, para así poder abarcar un tiempo adecuado que permitiera observar los posibles actos inseguros.

Para la realización de este proceso de observación, fue necesario emplear un tiempo de estudio comprendido por dos (2) días, sobre un total de 16 horas para los 21 sujetos que conformaron la muestra.

Las observaciones fueron registradas en el instrumento denominado Lista de Chequeo, donde se identificaron los Actos Inseguros Observados cometidos por los sujetos de estudio, así como la frecuencia de los mismos, en relación a las tareas puntuales o secuencia lógica de actividades para el cargo.

3.) Análisis de los Actos Inseguros Observados

Para el análisis de los Actos Inseguros observados, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los Actos Inseguros Observados que ocurrieron puntualmente fueron acciones simples, precisas y rápidas, ejecutándose repetidas veces o no, durante una misma tarea o secuencia lógica de actividades.

4.) Construcción del Instrumento para la Recolección de Datos

Para la elaboración del Instrumento denominado Inventario de Sistema de variables Cognitivas, se procedió a tomar como referencia las sugerencias emitidas por los mismos autores de la Teoría de la Acción Razonada, Fishbein y Azjen, para así poder tener una investigación con mucha mas coherencia al momento de medir las variables que expone dicha teoría.

Una vez construido el Inventario de Sistemas de Variables, se procedió a la validación del instrumento con la finalidad de determinar y verificar si los reactivos reflejaban la variable/dimensión que se pretendía medir. Para la evaluación, se recurrió a tres jueces expertos en el área quienes determinarían la eficacia del mismo en cuanto a la metodología y al área de estudio.

Juez N° 1: Psicólogo Industrial. Docente/Investigador.

Juez N° 2: Sociólogo. Docente/Investigador.

Juez N° 3: Ingeniero Industrial. Coordinador de Logística.

Para la validación del instrumento por parte de los jueces, fue necesario proporcionarle a cada uno el Cuestionario para Expertos (Ver Anexo F), el cual se encuentra conformado por una serie de preguntas precisas y detalladas con relación a cada uno de los ítems contenidos en el instrumento. A su vez, se les hizo entrega del Inventario, el Marco Teórico y la Caracterización de la Población del estudio. La principal razón para otorgarles estos documentos a los jueces fue para informarles todo lo relacionado con el estudio.

Una vez revisado el instrumento por cada uno de los jueces, se procedió a determinar si en realidad los reactivos del instrumento ayudarían a determinar lo que se está estudiando. De esta forma, los jueces determinaron que el instrumento representaba lo que se busca estudiar, y los reactivos a utilizar reflejan adecuadamente la variable/dimensión. También se tomó en cuenta las modificaciones realizadas por las alumnas **Gretta González y Beatriz Strauss** en su Trabajo de Grado titulado **Variables Cognitivas y Comportamiento Laboral Inseguro**, en donde realizan ciertas modificaciones guiadas por sus jueces para adecuar el instrumento a los sujetos de estudio. Las correcciones que se realizaron fueron: estructurar el instrumento de forma tal que se facilitara la lectura de las afirmaciones o ítems, tomando en cuenta que los sujetos de estudio eran personas con un nivel de formación bajo. Además, se recomendó que la presentación de la escala para cada ítem llevara un formato cualitativo y cuantitativo, ya que los vocablos en la escala cualitativa no se adaptaban a la formulación del ítem.

5.) Administración del Inventario de Sistema de Variables Cognitivas

Una vez que se construyó y validó el Instrumento, se procedió a su administración dentro de la población de estudio, lo cual se realizó bajo ciertas medidas para una mejor comprensión por parte de los sujetos del estudio y de esta forma lograr el objetivo que se estaba buscando.

En esta fase, los sujetos tuvieron que manejar una serie de afirmaciones, las cuales medían variables diferentes utilizando formas y escalas diferentes. La administración del inventario se hizo de manera individual no de manera colectiva, esto debido a que el proceso de distribución que se realiza en el almacén no podía permanecer sin trabajadores, ya que el trabajo dentro de la misma es constante. Es así como, el investigador tuvo la oportunidad de trabajar individualmente con cada sujeto de estudio y de esta manera, disipar cualquier duda que presentaran los sujetos al momento de la aplicación del instrumento, tomando en cuenta las dificultades que se pudieran presentar en cuanto a las preguntas del inventario por parte de los trabajadores debido a su bajo nivel de instrucción.

Por estas razones, la administración del inventario se realizó en un día para así evitar contaminación en los resultados.

Para el momento de la administración, el investigador procedió a leer las instrucciones en voz alta y de forma clara, para un mayor entendimiento por parte de los sujetos de estudio. También se dispuso de ayuda en caso de que el trabajador tuviera alguna duda con respecto a alguna pregunta. Seguido de lo anterior, se invitó a cada sujeto para que contestaran el Ejemplo N° 0 antes de iniciar el inventario.

8. Procesamiento De La Información

Establecimiento de Prácticas Seguras

Mediante el Análisis Ocupacional realizado para el cargo de Ayudante de Depósito, se pudo extraer información relevante sobre el Establecimiento de las Prácticas Seguras, ya que dentro del instrumento mencionado se localizaban las funciones, tareas y actividades que correspondían a cada cargo. De igual forma, se encontraban los riesgos y condiciones físicas que rodeaban al cargo. La finalidad principal de la Descripción de Cargo, fue obtener información que sirviera para el Establecimiento de las Prácticas Seguras y de esta forma, conocer los Actos Inseguros Probables en los cuales podía incidir el sujeto de estudio, durante el desempeño de sus tareas y actividades correspondientes a su cargo.

Registro de Información Sobre Actos Inseguros Observados

La información obtenida para la fase de observación, fue vaciada en el cuadro denominado Registro de Información sobre Actos Inseguros Observados mediante el cual puede considerarse la siguiente información: (Ver Anexo G).

- 1.) **Código:** Es aquel código correspondiente a cada Acto Inseguro Probable, según la Guía de Codificación de Accidentes Personales.
- 2.) **Frecuencia Total de Actos Inseguros Observados por Acto Inseguro Probable:** Se colocó, para cada uno de los Actos Inseguros Observados, el número de veces que entre todos los sujetos se incurrió en alguno de los mismos.
- 3.) **Número de Sujetos Expuestos al Acto Inseguro Probable:** Se registró, para cada Acto Inseguro Probable, el número de sujetos que tenían la posibilidad de incurrir en el mismo.

Realizar este renglón fue con la idea de conocer cuáles Actos Inseguros Probables se podían presentar en todos los sujetos.

4.) Grado de relevancia del Acto Inseguro Observado según el Número de Sujetos

Expuestos: Se calculó dividiendo la frecuencia del Acto Inseguro Observado entre el número de sujetos expuestos al Acto Inseguro Probable.

$$\frac{\text{Frecuencia del AIO}}{\text{Nº de sujetos expuestos al AIO}}$$

5.) Sujetos: A cada sujeto se le asignó un número, debido a que el criterio a usar fue el de la observación por sujeto.

Para cada sujeto se registró el número de veces que incurría en un Acto Inseguro Probable durante la fase de observación.

6.) Frecuencia de Acto Inseguro Observado por Sujeto: Es el resultado de sumar, por cada sujeto, el número total de Actos Inseguros Observados en los cuales incurrió.

Determinación de los Actos Inseguros Relevantes

Una vez vaciada toda la información referente a la observación de los Actos Inseguros, se procedió a la determinación de los Actos Inseguros que se iban a tomar en cuenta para la realización del Inventario de Sistema de Variables Cognitivas.

La sección correspondiente al Grado de Relevancia del Acto Inseguro según el Número de Sujetos Expuestos, permitió saber cuáles Actos Inseguros fueron los más sobresalientes donde los 21 sujetos estaban involucrados.

De esta forma se obtuvieron los siguientes Actos Inseguros Observados, los cuales tuvieron mayor grado de frecuencia y relevancia:

- **020/025:** Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo.
- **110/111:** Omitir el uso de guantes, etc.
- **110/112:** Omitir el uso del equipo de protección respiratoria.
- **110/113:** Omitir el uso de anteojos de seguridad.

Además de los Actos Inseguros Observados que mencionamos anteriormente, se evidenciaron otros actos inseguros que eran realizados por todos los sujetos del estudio pero no poseían un grado de relevancia alto, ya que su Grado de Relevancia era menor debido a la frecuencia en que se presentaban. También fueron observados otros actos inseguros que arrojaron un grado de relevancia alto pero no se evidenciaban en todos los sujetos de la población, ya que se realizaban en menos del 50% de la población, por lo cual no fueron tomados en cuenta para el estudio. Por lo tanto, los Actos inseguros Observados que son 020/025, 110/111, 110/112, 110/113 que presentaron un Alto Grado de Relevancia, y además se observaron en los 21 sujetos que comprende la muestra del estudio, serán utilizados posteriormente a lo largo del estudio.

Inventario del Sistema de Variables Cognitivas

Tabla I. Tabla de Datos Brutos de Variables Cognitivas por Conducta.

A continuación de haber administrado el Inventario del Sistema de Variables Cognitivas, se procedió a vaciar la información correspondiente obtenida como resultado de la investigación en la siguiente tabla (Ver Anexo H). Es importante destacar, que la estructuración de dicha tabla se realizó de este modo, debido a que se presentaron dos conductas relevantes en el transcurso del estudio, que se referían a los actos inseguros observados en los trabajadores que constituyeron la muestra.

Es así, como para la recolección de los datos y para su posterior interpretación fue necesario realizar una matriz de doble entrada con los siguientes datos:

- 1.) Sujetos: Para cada sujeto de la población se procesó la información obtenida del Inventario.
- 2.) Variables Cognitivas: Consta de la información obtenida de las respuestas de cada sujeto.

La primera tabla se refiere a la Conducta I: Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo, se estudia a través de una sola creencia, la cual corresponde a el Ahorro de Tiempo y Distancia. Con relación a ello, la tabla se encuentra conformada por las siete variables que abarcan la Teoría de la Acción Razonada.

La segunda tabla se refiere a la Conducta II: Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos. Esta conducta, fue estudiada bajo la creencia correspondiente a la Obstaculiza el trabajo. Con relación a esto, la tabla se encuentra conformada por las siete variables que abarcan la Teoría de la Acción Razonada.

Tabla II. Determinación de la Creencia Conductual por Conducta.

Para poder determinar la Creencia Conductual para cada uno de los sujetos de la población (Ver Anexo I), fue necesario utilizar una tabla en la cual se pudiera expresar los aspectos que engloba la Creencia, la cual esta compuesta por la Dimensión Evaluación de la Consecuencia de la Conducta y la Fuerza de la Creencia:

- 1.) Conducta I: *Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo.* Para cada sujeto se obtuvo la Creencia Conductual de la siguiente forma: se multiplicó algebraicamente el valor de la Evaluación de la Consecuencia de la Conducta auto-reportado por el valor de la Fuerza de la Creencia auto-reportado. Para esta conducta se tomó en cuenta la creencia saliente correspondiente al Ahorrar Tiempo y Distancia, ya que fue por medio de dicha creencia que se pudo estudiar la Conducta I.

- 2.) **Conducta II:** *Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo protección respiratoria y anteojos).* Para cada sujeto se obtuvo la creencia de la siguiente manera: se multiplicó algebraicamente el valor de la Evaluación de la Consecuencia de la Conducta auto-reportado por el valor de la Fuerza de la Creencia auto-reportado. Para esta conducta se tomo en cuenta la creencia saliente correspondiente al Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos).

Tabla III. Determinación de la Creencia Normativa por Conducta.

El principal objetivo que se busco en la realización de esta tabla fue determinar la Creencia Normativa que se encuentra presente en cada uno de los sujetos del estudio (Ver Anexo J). Debido a que dicha Creencia se encuentra compuesta por la Dimensión Evaluación de la Creencia Formativa y la Motivación, fue necesario realizar cálculos respectivos para poder obtener los resultados necesarios:

- 1.) **Conducta I:** *Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo.* Para cada sujeto se obtuvo la Creencia Normativa multiplicando algebraicamente el valor de la Evaluación de la Creencia Normativa auto-reportado por el valor de la Motivación auto-reportado. Para la presente conducta se tomo en cuenta la creencia saliente correspondiente al Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo, ya que fue por medio de dicha creencia que se pudo estudiar la Conducta I.
- 2.) **Conducta II:** *Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo protección respiratoria y anteojos).* Para cada sujeto se obtuvo la Creencia Normativa de la siguiente manera: se multiplico algebraicamente el valor de la Evaluación de la Consecuencia de la

Tabla IV. Tabla de Variables Cognitivas por Conducta.

La presente tabla consta de cada una de las variables que forman parte de la Teoría de la Acción Razonada (Ver Anexo K). Esta tabla tiene como objetivo servir de base de datos para determinar las respectivas correlaciones entre las mismas, describiendo así, la fuerza de las relaciones entre ellas, para proceder al análisis de los resultados del presente estudio.

Contenido:

Conducta I y II. Cada renglón, correspondiente a estas conductas, ha sido obtenido de la siguiente manera:

- **(CC) Creencia Conductual:** Obtenida de la Tabla II denominada Determinación de la Creencia Conductual por Conducta.
- **(AC) Actitud Hacia la Conducta (I.(5) – II.(5)):** Obtenida de la Tabla I denominada Tabla de Datos Brutos de Variables Cognitivas por Conducta.
- **(CN) Creencia Normativa:** Obtenida de la Tabla III denominada Determinación de la Creencia Normativa por Conducta.
- **(NS) Norma Subjetiva (I.(6) – II. (6)):** Obtenida de la Tabla I denominada Tabla de Datos Brutos de Variables Cognitivas por Conducta.
- **(IC) Intención Conductual (I.(7) – II.(7)):** Obtenida de la Tabla I denominada Tabla de Datos Brutos de Variables Cognitivas por Conducta.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. Caracterización de la Población.

En relación a los datos que se pudieron obtener mediante la administración del instrumento, se obtuvieron resultados y características de la población que resultaron de interés para la investigación, ya que contribuyeron que explicar mejor el comportamiento de los sujetos de estudio en relación a los objetivos que buscaba esta investigación.

Entre los datos más resaltantes dentro de la población estudio, se encontraron los que a continuación se mencionan y que se encuentran en la Figura N° 5.

Edad: De los datos recolectados en relación a los sujetos de estudio, se encontró en relación a la Edad, que el promedio más alto prevaleció en sujetos de edades comprendidas entre los 20 y 29 años. Dando como resultado, que la población que caracteriza a la empresa y en especial, que abarca a los Ayudantes de Depósito, es una población joven.

Nivel de Instrucción: En relación a la característica de la población referente al Nivel de Instrucción, se concluyó que los sujetos del estudio poseen un grado de instrucción de Secundaria, el cual representa para el momento de la investigación un 66,66%, es decir, más de la mitad de la población total.

Estado Civil: Con respecto a este punto, se determinó que el estado civil que más prevaleció entre los sujetos de la muestra es el Soltero, con un 71.42%, lo que equivale a más de la mitad de la población, es decir, a 15 sujetos.

Tiempo en la Empresa: En cuanto al tiempo de trabajo en la empresa se concluyó, que el promedio de tiempo de los sujetos estudiados en la misma es de dos (2) años, mientras que el tiempo máximo entre los sujetos hasta el momento del estudio fue de nueve (9) años y el tiempo mínimo de seis (6) meses.

Distribución por Edades

Rango de Edades	Frecuencias	%
20 - 29	14	66,67
30 - 39	5	23,81
40 - 49	1	4,76
50 o más	1	4,76
TOTAL	21	100

Distribución por Nivel de Instrucción

Nivel de Instrucción	Frecuencias	%
Primaria	7	33,34
Secundaria	14	66,66
TOTAL	21	100

Distribución por Estado Civil

Estado Civil	Frecuencias	%
Soltero	15	71,42
Casado	6	28,58
TOTAL	21	100

Distribución por Tiempo de Servicio en la Empresa

Tiempo de Servicio	Años
---------------------------	-------------

Tiempo Promedio	2
Tiempo Mínimo	6 meses
Tiempo Máximo	9

Figura N° 5. Características de la población de Estudio.

2. Variables Cognitivas

Una vez aplicado y procesado los datos del instrumento “Inventario del Sistema de Variables Cognitivas”, se procedió a utilizar los respectivos instrumentos que permitirían realizar el análisis estadístico con la finalidad de poder determinar los niveles de correlación existentes entre las variables que componen la Teoría de la Acción Razonada y el Comportamiento Laboral Inseguro. De esta forma, siguiendo los lineamientos de ésta teoría, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación (r) de Spearman para determinar la fuerza con la cual están relacionadas o no las variables Creencia Conductual (CC) y Actitud hacia la Conducta (AC); Creencia Normativa (CN) y Norma Subjetiva (NS); Actitud hacia la Conducta e Intención Conductual (IC); Norma Subjetiva e Intención Conductual. Además, se realizó una regresión múltiple (R) entre Actitud – Norma Subjetiva e Intención, con el fin de determinar tanto el grado de predictibilidad de la Intención a partir de la consideración simultánea de las otras dos variables (AC y NS), así como sus pesos en términos de la Importancia Relativa de cada una independientemente entre ellas con respecto a la Intención.

Para el análisis de los resultados obtenidos, fue necesario establecer ciertos criterios de medición estadística para poder facilitar la interpretación. De este modo tenemos, en primer lugar, los valores obtenidos por el coeficiente de correlación debían localizarse en el rango comprendido entre -1 y $+1$, donde $r=0$ significaba ausencia absoluta de relación; mientras que los extremos representaban una perfecta relación entre las variables en cuestión, bien fuese, de carácter directo o inverso dependiendo del signo ($+$ ó $-$). Así encontramos, que en la medida que el resultado se aproxime al valor absoluto de uno $/1/$, se tendría una relación de mayor fuerza entre ambas variables sujetas a consideración. En segundo lugar, conviene conocer el nivel de significancia con el cual se rechazó o aceptó la probabilidad de que ambas

variables pertenecieran a la misma población, razón por la cual se estableció un porcentaje fijo de 95% con prueba de dos colas y $\alpha/2 = 0.025$. En consecuencia, las correlaciones consideradas como significativas fueron aquellas mayores a $r = 0,45$ (positivo o negativo). La escala que representa la fuerza de la correlación es la siguiente:

$0,45 > r > 0,65$: relación leve.

$0,65 > r > 0,85$: relación moderada.

Mayor a 0,85: relación fuerte.

Correlaciones entre las Variables Cognitivas y la Conducta I.

Para determinar con mayor precisión las correlaciones con respecto a cada uno de los componentes de la Teoría de la Acción Razonada, se procede a explicarlos de la siguiente manera:

- **Correlación CC – AC:** Mediante el análisis de los datos referidos para estas variables, se pudo obtener una correlación de $r = 0,097$, es decir, debido a los parámetros antes mencionados sobre el valor de significancia, la relación que prevalece entre estas dos variables es una relación directa de poca significancia. Ya que, aunque para los sujetos estudiados lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo les ahorra tiempo y distancia lo consideren favorable para realizar sus labores diarias; están consiente de que esta conducta puede llevar a un acto inseguro que conlleve a que se produzca un accidente. Ver Tabla N° 1.

Correlaciones

			Creencia Conductual (1)	Actitud hacia la Conducta (1)
Rho de Spearman	Creencia Conductual (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,097
		Sig. (bilateral)	.	,675
		N	21	21
	Actitud hacia la Conducta (1)	Coeficiente de correlación	,097	1,000
		Sig. (bilateral)	,675	.
		N	21	21

Tabla N° 1. Correlación entre Creencia Conductual y Actitud hacia la Conducta.

- Correlación AC – I:** Mediante el análisis de los datos referidos para estas variables, se pudo obtener una correlación de $r = 0,415$, es decir, debido a los parámetros antes mencionados sobre el valor de significancia, la relación que prevalece entre estas dos variables es una relación directa y positiva con leve significancia. Es decir, los sujetos poseen una actitud favorable en cuanto a considerar que la conducta de lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo es señal de que puede producirse un accidente, lo que conlleva a que ellos posean una intención positiva para la ejecución correcta de la tarea. Ver Tabla N° 2.

Correlaciones

			Actitud hacia la Conducta (1)	Intención (1)
Rho de Spearman	Actitud hacia la Conducta (1)	Coeficiente de correlación	1,000	,415
		Sig. (bilateral)	.	,061
		N	21	21
	Intención (1)	Coeficiente de correlación	,415	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	.
		N	21	21

Tabla N° 2. Correlación entre Actitud hacia la Conducta e Intención.

- **Correlación CN – NS:** Para esta correlación se obtuvo un coeficiente de $r = -0,364$, lo que representa relación inversa y poco significativa. Mediante la correlación obtenida, se puede concluir que entre los sujetos estudiados existe muy poca importancia en cuanto a lo que opinen o quieran sus referentes en relación a que ejecuten o no determinada conducta. Es decir, los sujetos para la ejecución de la Conducta no consideran relevante el juicio sobre una determinada acción que provenga de las personas que lo rodean. Ver Tabla N° 3.

Correlaciones

			Creencia Normativa	Norma Subjetiva
Rho de Spearman	Creencia Normativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,364
		Sig. (bilateral)	,	,105
		N	21	21
	Norma Subjetiva	Coeficiente de correlación	-,364	1,000
		Sig. (bilateral)	,105	,
		N	21	21

Tabla N° 3. Correlación entre Creencia Normativa y Norma Subjetiva.

- **Correlación NS – I:** Para esta correlación se obtuvo un coeficiente de $r = 0,219$, lo que representa relación inversa y poco significativa. Mediante los resultados obtenidos se pudo concluir, que los sujetos estudiados poseen una actitud poco favorable en cuanto a la intención en la ejecución de una determinada conducta con relación a lo que piensan la mayoría de las personas. Ver Tabla N° 4.

Correlaciones

			Norma Subjetiva (1)	Intención (1)
Rho de Spearman	Norma Subjetiva (1)	Coefficiente de correlación	1,000	-,219
		Sig. (bilateral)	.	,341
		N	21	21
	Intención (1)	Coefficiente de correlación	-,219	1,000
		Sig. (bilateral)	,341	.
		N	21	21

Tabla N° 4. Correlación entre Norma Subjetiva e Intención.

- Regresión Múltiple I – AC – NS:** El coeficiente de correlación obtenido fue de $r = 0,388$, el cual representa un bajo nivel de predictibilidad de la Intención a partir de la consideración simultánea de las variables Actitud hacia la Conducta y Normas Subjetiva. Sin embargo, no se puede descuidar el hecho de que ambas variables independientemente entre ellas guarden relaciones distintas con la variable Intención. Así, tenemos que la Actitud hacia la Conducta presentó un coeficiente de $r = 0,291$, mientras que la Norma Subjetiva presentó un coeficiente de $r = -0,264$. De lo anterior, se puede concluir que la importancia relativa de estas variables con respecto a la Intención tiene un cierto peso sobre la Actitud hacia la Conducta. Es así, como la Actitud hacia la Conducta de lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo tiene mayor importancia el criterio propio del sujeto al que consideren o no los demás. Cabe destacar, que los valores obtenidos en el estudio no guardan la suficiente fuerza para determinar una relación entre las variables vinculadas, por lo cual no es posible establecer una afirmación bajo basamentos estadísticos. Ver Tabla N° 5, N° 6 y Gráficos N° 1 y N° 2.

Correlaciones

		Intención Conductual	Actitud hacia la Conducta	Norma Subjetiva
Correlación de Pearson	Intención Conductual	1,000	,291	-,264
	Actitud hacia la Conducta	,291	1,000	-,028
	Norma Subjetiva	-,264	-,028	1,000
Sig. (unilateral)	Intención Conductual	,	,100	,123
	Actitud hacia la Conducta	,100	,	,452
	Norma Subjetiva	,123	,452	,
N	Intención Conductual	21	21	21
	Actitud hacia la Conducta	21	21	21
	Norma Subjetiva	21	21	21

Tabla N° 5. Correlaciones entre Intención, Actitud Hacia la Conducta y Norma Subjetiva.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,388 ^a	,150	,056	2,526

a. Variables predictoras: (Constante), Norma Subjetiva (1), Actitud hacia la Conducta (1)

Tabla N° 6. Regresión Múltiple Conducta I.

Gráfico de regresión parcial

Variable dependiente: Intención Conductual

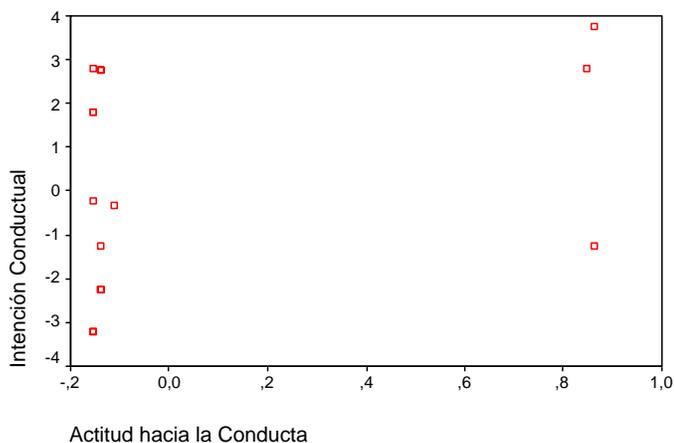


Gráfico N° 1. Regresión Parcial Conducta I.

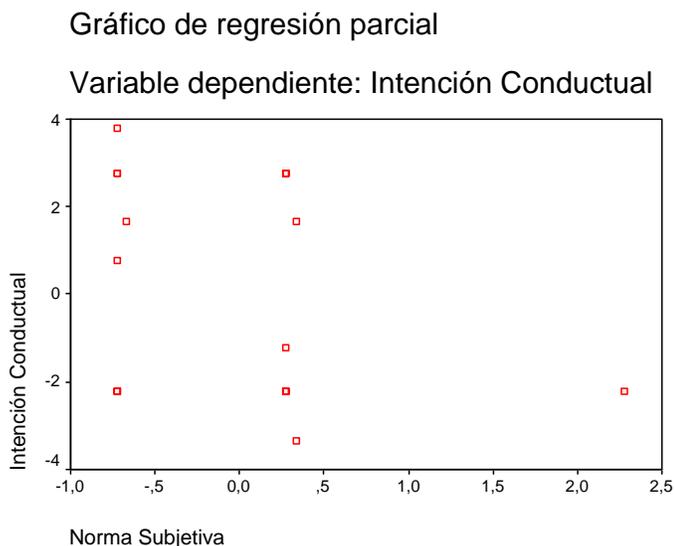


Gráfico N° 2. Regresión Parcial Conducta I.

Correlaciones entre las Variables Cognitivas y la Conducta II

- **Correlación CC – AC:** Mediante el análisis de los datos referidos para estas variables, se pudo obtener una correlación de $r = 0,067$, es decir, debido a los parámetros antes mencionados sobre el valor de significancia, la relación que prevalece entre estas dos variables es una relación indirecta y de muy poca significancia. Esto quiere decir, que la relación que existe entre ambas variables es casi nula, ya que es posible establecer la existencia de relación entre ellas debido a la poca fuerza que existe. Ver Tabla N° 7.

Correlaciones

			Creencia Conductual (2)	Actitud hacia la Conducta (2)
Rho de Spearman	Creencia Conductual (2)	Coefficiente de correlación	1,000	-,067
		Sig. (bilateral)	,	,773
		N	21	21
	Actitud hacia la Conducta (2)	Coefficiente de correlación	-,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,773	,
		N	21	21

Tabla N° 7. Correlación entre Creencia Conductual y Actitud hacia la Conducta.

- **Correlación AC – I:** Mediante el análisis de los datos referidos para estas variables, se pudo obtener una correlación de $r = 0,348$, decir, debido a los parámetros antes mencionados sobre el valor de significancia, la relación que prevalece entre estas dos variables es directa y positiva con leve significancia. Con lo mencionado anteriormente se deduce que los sujetos poseen una actitud favorable para el uso del equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos) y a su vez tienen la intención de ejecutar de forma favorable dicha conducta. Ver Tabla N° 8.

Correlaciones

			Actitud hacia la Conducta (2)	Intención (2)
Rho de Spearman	Actitud hacia la Conducta (2)	Coeficiente de correlación	1,000	,348
		Sig. (bilateral)	.	,122
		N	21	21
	Intención (2)	Coeficiente de correlación	,348	1,000
		Sig. (bilateral)	,122	.
		N	21	21

Tabla N° 8. Correlación entre Actitud hacia la Conducta e Intención.

- **Correlación CN – NS:** Para esta correlación se obtuvo un coeficiente de $r = -0,82$, lo que representa relación inversa y de muy poca significativa. Mediante la correlación obtenida, se puede concluir que entre los sujetos estudiados existe muy poca importancia en cuanto a lo que opinen o quieran sus referentes en relación a que ejecuten o no determinada conducta. Con la información recogida se pudo deducir que los sujetos de estudios no toman en cuenta ni le dan importancia a lo que establezca la norma. Ver Tabla N° 9.

Correlaciones

			Creencia Normativa (2)	Norma Subjetiva (2)
Rho de Spearman	Creencia Normativa (2)	Coeficiente de correlación	1,000	-,082
		Sig. (bilateral)	,	,724
		N	21	21
	Norma Subjetiva (2)	Coeficiente de correlación	-,082	1,000
		Sig. (bilateral)	,724	,
		N	21	21

Tabla N° 9. Correlación entre Creencia Normativa y Norma Subjetiva.

- **Correlación NS – I:** Para esta correlación se obtuvo un coeficiente de $r = 0,173$, lo que representa relación inversa y poco significativa. Mediante los resultados obtenidos se pudo concluir, que los sujetos estudiados poseen una actitud poco favorable en cuanto a la intención en la ejecución de una determinada conducta con relación a lo que piensan la mayoría de las personas. Por lo que se pudo constatar, que dichos sujetos para ejecutar una actividad poseen una determinada conducta la cual es realizada independientemente de lo que piensen o crean los demás. Ver tabla N° 10.

Correlaciones

			Intención (2)	Norma Subjetiva (2)
Rho de Spearman	Intención (2)	Coeficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,452
		N	21	21
	Norma Subjetiva (2)	Coeficiente de correlación	,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,452	.
		N	21	21

Tabla N° 10. Correlación entre Intención y Norma Subjetiva.

- Regresión Múltiple I – AC – NS:** El coeficiente de correlación obtenido fue de $r = 0,383$, el cual representa un bajo nivel de predictibilidad de la Intención a partir de la consideración simultánea de las variables Actitud hacia la Conducta y Normas Subjetiva. Sin embargo, no se puede descuidar el hecho de que ambas variables independientemente entre ellas guarden relaciones distintas con la variable Intención. Así, tenemos que la Actitud hacia la Conducta presentó un coeficiente de $r = 0,343$, mientras que la Norma Subjetiva presentó un coeficiente de $r = 0,137$. De lo anterior, se puede concluir que la importancia relativa de estas variables con respecto a la Intención tiene un cierto peso sobre la Actitud hacia la Conducta en cuestión. Es así, como la Actitud hacia la Conducta de usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos) para ellos tiene mayor importancia el propio criterio a la percepción que consideren o no los demás. Cabe destacar, que los valores obtenidos en el estudio no guardan la suficiente fuerza para determinar una relación entre las variables vinculadas, por lo cual no es posible establecer una afirmación bajo basamentos estadísticos. Ver Tabla N° 11, N° 12 y Gráficos N° 3 y N° 4.

Correlaciones

		Intención Conductual (2)	Actitud hacia la Conducta (2)	Norma Subjetiva (2)
Correlación de Pearson	Intención Conductual (2)	1,000	,343	,137
	Actitud hacia la Conducta (2)	,343	1,000	-,098
	Norma Subjetiva (2)	,137	-,098	1,000
Sig. (unilateral)	Intención Conductual (2)	,	,064	,277
	Actitud hacia la Conducta (2)	,064	,	,336
	Norma Subjetiva (2)	,277	,336	,
N	Intención Conductual (2)	21	21	21
	Actitud hacia la Conducta (2)	21	21	21
	Norma Subjetiva (2)	21	21	21

Tabla N° 11. Correlaciones entre Intención, Actitud hacia la Conducta y Norma Subjetiva.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,383 ^a	,147	,052	,574

a. Variables predictoras: (Constante), Norma Subjetiva (2), Actitud hacia la Conducta (2)

Tabla N° 12. Regresión Múltiple Conducta II.

Gráfico de regresión parcial

Variable dependiente: Intención Conductual (z)

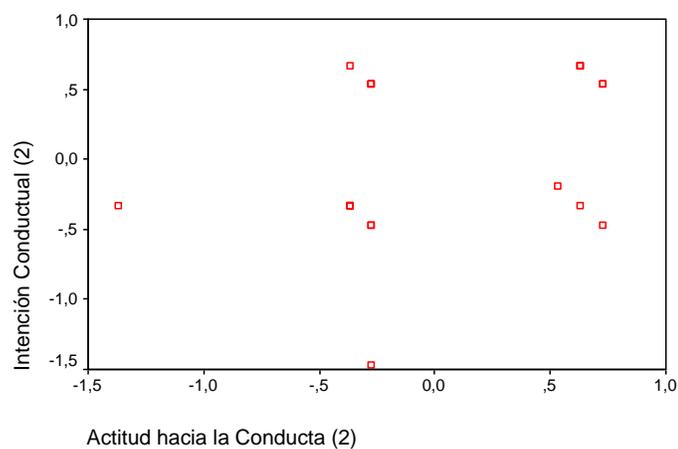


Gráfico N° 3. Regresión Parcial Conducta II.

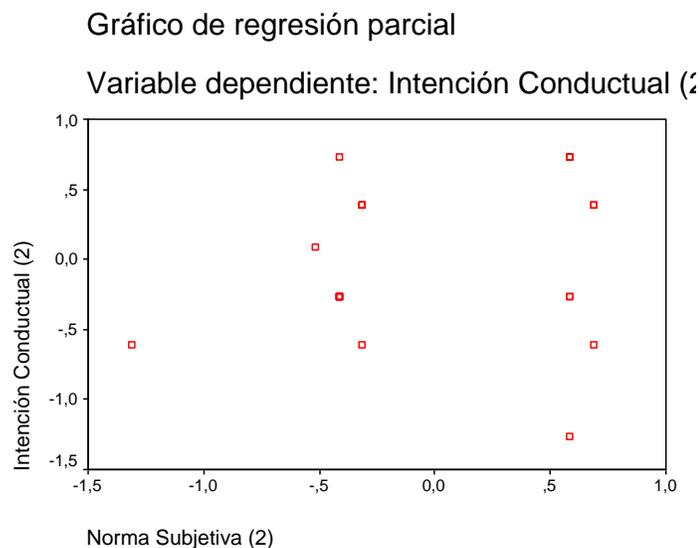


Gráfico N° 4. Regresión Parcial Conducta II.

3. Discusión de los Resultados

De los resultados obtenidos del procesamiento de los datos de la investigación, se pueden discutir los datos mediante la teoría planteada en el estudio.

En relación a las correlaciones presentes en la Conducta I *Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo*, se pudo evidenciar que la Actitud hacia la Conducta posee un mayor peso sobre la Norma Subjetiva para predecir la Intención de realizar una conducta determinada.

En cuanto a las correlaciones presentadas en la Conducta II *Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos)*, se pudo determinar una menor fuerza o peso sobre la Actitud hacia a la Conducta, lo cual no podría expresar claramente la relación directa estadísticamente significativa entre ellas y la Norma Subjetiva y la Intención.

En consideración con las demás variables que componen la Teoría y la relación con la conducta I y la Conducta II, se pudo determinar mediante los datos obtenidos, que no existía

una presencia estadística lo suficientemente fuerte que relacionara las variables entre sí. Lo cual supone que dentro del grupo estudiado, no existe relación entre la Norma Subjetiva, Creencia Conductual, Creencia Normativa, Intención y el Comportamiento Laboral Inseguro. Por lo que es importante mencionar la ausencia de estas variables dentro de los sujetos del estudio.

De esta forma, se puede deducir que los sujetos de estudio al momento de realizar alguna actividad y de la cual se desprenda alguna conducta, no toman en consideración o como relevante las opiniones que expresen sus compañeros y su supervisor. De forma tal, que ellos actúan de acuerdo a sus creencias y no a lo que piensen o crean los demás. Es decir, el factor social dentro de este ámbito de trabajo no es un factor de gran relevancia para los individuos, por el contrario, atribuyen sus acciones al factor personal.

Por lo tanto, se puede pensar que es el propio juicio que poseen los trabajadores lo que los lleva a generar una determinada conducta, en donde ellos determinan y enjuician lo que esta mal o bien, sin la consideración de los demás o el supervisor. De forma tal, los individuos no expresan un grado de dependencia de sus referentes o de lo que piensan las demás personas, es decir, los referentes no forman parte determinante en la ejecución de las tareas de los sujetos de estudio.

Cabe destacar, que mediante los resultados obtenidos, se puede señalar que los sujetos de estudio están concientes de los actos inseguros que pueden ocasionar un accidente y a su vez, tienen el conocimiento de que las conductas que poseen al momento de realizar una actividad o tarea específica no es la más correcta o la más adecuada. Pero aunque tienen el conocimiento sobre los accidentes que podrían provocarse, en la práctica, son sus creencias propias y la actitud que tienen sobre ellas lo más relevante al momento de ejecutar o no una conducta. Por lo cual se podría inferir, que debido a factores externos, estos individuos se vean determinados al momento de realizar cualquier acción.

VI. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Después de los estudios realizados y los análisis de los mismos, y partiendo de los dos aspectos principales del presente estudio, como es el Comportamiento Laboral Inseguro; y finalizando por el Sistema de Variables Cognitivas fundamentadas en la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Azjen, se procede a continuación a presentar las conclusiones pertinentes a los tópicos de mayor relevancia dentro de esta investigación y que tienen como finalidad sentar las bases para estudios de mayor envergadura y alcance:

- A partir de la administración de los instrumentos adecuados para el análisis de tareas y secuencias lógicas de actividades, como las descripciones de cargos las cuales ayuda a la obtención más detallada sobre las responsabilidades y tareas que realizan los sujetos dentro de su ámbito laboral, y en general el Análisis Ocupacional, proporciona el establecimiento de las prácticas seguras en relación a las actividades y labores para cualquiera cargo. Una vez conocidas las mismas, resulta más precisa la determinación de los Actos Inseguros Posibles para su posterior verificación y control en el lugar del trabajo. Por vía de la observación no obstructiva se registra la frecuencia de ocurrencia de Actos Inseguros por tareas, actividades y sujetos, quedando establecidas, de esta forma, las tareas o actividades de carácter crítico que merezcan una mayor atención dentro de los programas de prevención de accidentes en empresas cuyo ramo industrial es la distribución de consumo masivo.
- Para la obtención de los Actos Inseguros fue preciso la construcción de un instrumento necesariamente diseñado para la observación de los mismos, de modo tal que se pudieran obtener los Actos Inseguros de los individuos por tareas y actividades puntuales. De este modo, se pudo determinar los Actos Inseguros que

mayor porcentaje se presentaban en la población de estudio, así tenemos los siguientes resultados:

- 1.) Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo. (020/025)
 - 2.) Omitir el uso de guantes, etc. (110/111)
 - 3.) Omitir el uso del equipo de protección respiratoria. (110/112)
 - 4.) Omitir el uso de anteojos de seguridad. (110/113)
- Una vez determinado cuales eran los Actos Inseguros Relevantes en la población, fue posible reconocer en los sujetos las creencias salientes subyacentes a los mismos, las cuales enfocadas desde la perspectiva de la práctica segura, resultaron ser las siguientes:
 1. La creencia saliente de Ahorra tiempo y distancia en el trabajo por Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo.
 2. La creencia saliente de Obstaculizar el trabajo y la agilidad para trabajar por Omitir el uso de guantes, etc.
 3. La creencia saliente de Obstaculizar el trabajo y la agilidad para trabajar por Omitir el uso del equipo de protección respiratoria.
 4. La creencia saliente de Obstaculizar el trabajo y la agilidad para trabajar por Omitir el uso de los anteojos de protección.
 - En relación al proceso de medición de las Variables Cognitivas, se procedió a la creación de un inventario de sistemas de variables, partiendo de las conductas observadas entre los sujetos de estudio. De esta forma, la realización de dicho inventario sirve de aporte para la investigación dentro del ámbito de la Higiene y Seguridad Industrial, y en particular para el estudio del comportamiento laboral de la población. Para el diseño del inventario, fue necesario adecuarlo al tipo de estudio que se realizo y a su vez, se siguieron las pautas dictadas por los autores de la Teoría de la Acción Razonada para su elaboración.

Mediante el análisis de los resultados obtenidos una vez administrado el instrumento, se pudo concluir con algunos planteamientos sobre el Comportamiento Laboral Inseguro y la Actitud de los Trabajadores.

Una de las conclusiones que se evidencio en el estudio realizado a los Ayudantes de Depósito de la Empresa Distribuidora de Alimentos de Consumo Máximo “X”, es en correspondencia a la relación entre las Creencias Conductuales y la Actitud, con respecto a la ejecución segura de las tareas o actividades. En cuanto a lo anterior, se pudo constatar que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables antes mencionadas, lo que evidencia el hecho de que no es posible predecir el Comportamiento Laboral Seguro y a su vez, no es posible determinar la disposición y la Intención de los individuos a realizar prácticas seguras en su ámbito laboral.

Otra de las conclusiones a las cuales se pudo llegar, es en relación a la importancia relativa en cuanto al peso que tiene la Actitud hacia la Conducta sobre la Intención Conductual. De esta forma, se evidencia que la intención por parte de los trabajadores en realizar o no un acto inseguro se encuentran influenciados por el propio factor personal del mismo. Es así, como el trabajador es quien evalúa la ocurrencia del acto inseguro aportándole su propio juicio en relación a si la conducta que ejerce para la realización de una tarea o actividad es favorable o desfavorable. Cabe destacar, después de realizados los estudios para la muestra de sujetos de dicha investigación, que debido al bajo índice obtenido en las correlaciones no se puede establecer una relación precisa que determine la Actitud como predictora de la Creencia Conductual y de la Intención de los sujetos en realizar o no un Acto Seguro.

En relación, a los resultados obtenidos en cuanto a la dependencia entre la Norma Sujetiva y la Intención, se pudo confirmar que no existe una relación significativa entre ambas variables por lo cual se puede deducir que el trabajador no toma en consideración lo que piensen, que pueda ser bueno o malo para él el factor social, es decir, la mayoría de las personas. De igual forma, es importante mencionar la relación entre la Creencia Normativa y la Norma Sujetiva, lo cual establece dentro del estudio que no existe una relación significativa

entre ambas variables; es por ello que se puede deducir que el trabajador no considera importante ni toma en cuenta lo que expresen sus referentes en relación a la ejecución segura o no de una actividad.

Con relación a lo anterior, es posible considerar que las variables externas propuestas en la Teoría de la Acción Razonada expuesta por los autores Fishbein y Azjen, son de mayor influencia sobre los componentes del factor social que del factor personal. Quizás de este modo pueda explicarse la ausencia de relación entre las variables Normas Subjetiva e Intención.

En cuanto a la relación existente entre la Actitud y la Intención, se puede concluir que la variable Actitud posee una mayor fuerza para poder predecir la Intención, pero es importante destacar que la fuerza de relación entre ambas variables aunque es directa no es significativa.

Finalmente, se puede concluir, que una vez establecidas las relaciones entre las Variables Cognitivas planteado por Fishbein y Azjen en su Teoría de la Acción Razonada, y el Comportamiento Laboral, se determinó que no existe una relación significativa de aquellas con la ocurrencia de Actos Inseguros.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones obtenidas dentro del estudio realizado, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones:

- Aplicar el instrumento de Recolección y Registro de Actos Inseguros con el fin de detectar las tareas críticas y hacer énfasis en ellas en el desarrollo de programa de prevención y control de accidentes en el ámbito laboral.
- Evitar, en todo momento del estudio, la obstrucción durante la observación de los Actos Inseguros, para así disminuir el nivel posible de contaminación con el fin de obtener respuestas de mayor certeza durante la administración del Inventario del Sistema de Variables Cognitivas.
- Hacer más flexible, el Inventario, con respecto a las características de las personas a las cuales se les aplique, ya que no se adapta adecuadamente al bajo nivel de formación que presentó la población.
- Buscar la manera de darle más fuerza a la medición ya que estadísticamente las correlaciones obtenidas fluctúan entre los grados débil y ausente, lo cual puede deberse a:
 1. Insuficiente adquisición de creencias salientes con respecto a ambas conductas estudiadas, por tanto se sugiere el uso de un mínimo de tres a cinco creencias salientes para la obtención de las creencias conductuales.
 2. Una población pequeña, evidenciándose pocas observaciones y por ende un mayor nivel de error en la medición. Por lo cual, es necesario que el estudio comprenda un mayor número de individuos a estudiar para así poder lograr mayor rango de efectividad en la recolección de creencias y actos inseguros.

- En cuanto al área o ámbito de estudio, se sugiere realizar investigaciones en otras ramas de la industria para poder determinar las variables cognitivas que se encuentran presentes y así como los actos inseguros, y realizar comparaciones entre ellas.
- Se sugiere, estudiar el Comportamiento Laboral Seguro de los trabajadores pero enfocado en los factores externos de la Teoría de la Acción Razonada para determinar la existencia de relación entre ambos.
- Por ultimo se sugiere abarcar el problema existente de la seguridad industrial a nivel del factor personal (Actos Inseguros) a partir de la comunicación persuasiva como instrumento para el cambio de actitud ya que la actitud demostró ser una fuente predoctora de la intención conductual.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ⇒ Azjen, I. y Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Behavior. New Jersey. Prentice Hall. Englewood Clifes.
- ⇒ Arvelo Henríquez, N. y Mussa González, M. (1996). Identificación de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: y actitud cognoscitiva del personal en el hospital Simón Bolívar. Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- ⇒ Asch, S. (1962). Psicología Social. Buenos Aires: EUDEBA.
- ⇒ Blake, Ronald P. (1970). Seguridad Industrial. (Primera Edición). México: Diana.
- ⇒ Blum, Milton & Taylor, J. (1990). Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales. México: Trillas.
- ⇒ Chumaceiro, L. y Garcés, G. (1990). Interrelación entre Locus de Control, factores de personalidad y accidentes de trabajo por acto inseguro. Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Psicología de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- ⇒ Cobo, R. y Vásquez, A. (1996). Variables Cognitivas asociadas ala conducta vs. Desempeño percibido en un Organismo Administrativo. Tesis de Grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.

- ⇒ Clay, H. y Wakeley, J. (1988). Psicología de la Conducta Industrial. México: MacGraw-Hill.
- ⇒ COVENIN 2260-88.
- ⇒ Denton, K. (1988). Seguridad Industrial: Administración y métodos. México: McGraw-Hill.
- ⇒ Deutsch, M. y Krauss, R. (1976). Teorías en psicología social. Buenos Aires: Paidós.
- ⇒ Dunnette, M. y Kirchner, W. (1972). Psicología Industrial. México: Trillas.
- ⇒ Espinoza Guedez, M. y Fernández Henríquez, S. (2003). Acto inseguro y motivación (teoría de David McClelland). Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- ⇒ Fleishman, E y Bass, A. (1976). Estudios de psicología industrial y del personal. México: Trillas.
- ⇒ Ghiselli, E y Brown, C. (1959). Psicología industrial su aplicación al personal de empresas. México: Editorial Letras.
- ⇒ González Bracho, G. y Strauss Bianco, B. (1996). VARIABLES COGNITIVAS Y COMPORTAMIENTO LABORAL INSEGURO. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- ⇒ Grimaldi, J. y Simmonds, R. (1989). La seguridad industrial: su administración. México: Alfaomega.
- ⇒ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). Metodología de la Investigación. (Segunda Edición). México: McGraw-Hill.

- ⇒ Hidalgo, L. y Rodríguez, M. (2006). Teoría de la Acción Razonada y Predicción de comportamientos de resistencia al cambio tecnológico. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- ⇒ Katz, D. y Hahn, R. (2005). Psicología Social de las Organizaciones. (Séptima reimpresión). México: Trillas.
- ⇒ Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill.
- ⇒ León Blanco, H. y Páez Palacios, C. (1997). Locus de control y comportamiento laboral inseguro (acto inseguro). Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- ⇒ Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005)
- ⇒ Morris, Ch. (2005). Psicología. (Duodécima Edición). México: Pearson Prentice Hall.
- ⇒ Moscovici, S. (1985). El campo de la Psicología Social. Barcelona: Paidós.
- ⇒ Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2007).
- ⇒ Odón, S. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. Caracas: Panapo.
- ⇒ OIT. (1992). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT.

- ⇒ OIT. (2005). Gestión de la prevención de riesgos laborales: OSHAS 18001- Directrices OIT para su integración con calidad y medio ambiente. Ginebra: OIT.
- ⇒ Soto, J. y Levy, K. (2005). Consistencia de la Teoría de la Acción Razonada en la explicación de procesos de resistencia al cambio. Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB
- ⇒ Sabino, C. (1994). Cómo hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos. Caracas: Panapo.
- ⇒ Schvarstein, L. (1992). Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.
- ⇒ Siegel, L. (1973). Psicología Industrial. México: Compañía Editorial Continental.
- ⇒ Siegel, L y Lane, I. (1980). Psicología en las organizaciones industriales. México: Editorial Continental.
- ⇒ Spector, P. (2002). Psicología Industrial y Organizacional: investigación y práctica. México: El Manual Moderno.
- ⇒ Tennenbaum, A. (1981). Psicología de la organización laboral. México: Editorial Continental.

IX. ANEXOS

ANEXO A

GUÍA DE CODIFICACIÓN DE ACCIDENTES PERSONALES

1.) En la Guía de Codificación de Accidentes Personales, antes mencionada, se clasifican **los Actos Inseguros** de la siguiente manera:

- Actuar sin autorización, omitir el asegurar o alertar.
- Operar o trabajar a velocidad insegura.
- Hacer inoperantes los equipos/sistemas de seguridad.
- Hacer uso impropio del equipo.
- Uso impropio de las manos o partes del cuerpo.
- Cargar, colocar, mezclar, combinar, etc., con inseguridad.
- Adoptar una posición o postura insegura.
- Trabajar en equipo peligroso o en operación/movimiento.
- Distraer, molestar, asustar, etc.
- Omitir el uso de protección personal disponible.
- Omitir el uso del atuendo de personal seguro.
- Usar equipo inseguro.

2.) **Las Condiciones Inseguras** han sido clasificadas en una Guía de Codificación de Accidentes Personales realizada por P.D.V.S.A., con el fin de permitir coherencia en la recolección de información para los estudios y análisis de las causas de los accidentes y sus tendencias. A continuación se presentará dicha clasificación:

- Agente inadecuadamente protegidos.
- Defectos de los agentes.
- Métodos y procedimientos peligrosos.
- Riesgos ambientales, no especificados en otra parte.
- Almacenamiento inseguro del material y equipo.

ANEXO A

- Vestimenta inadecuada.
- Riesgos ambientales en trabajos exteriores.
- Riesgos públicos.

3.) Tipo de Accidente

El accidente puede traer como consecuencia tanto un daño físico de materia prima, productos, máquinas o equipos, como un daño personal denominado lesión o enfermedad profesional.

- *Golpeado contra*: es el producto del impacto entre la persona lesionada y el agente de la lesión, donde el movimiento producto del contacto proviene de la persona y no del agente de la lesión.
- *Golpeado por*: es el producto del impacto entre la persona lesionada y el agente de lesión, donde el movimiento producto del impacto proviene del agente de la lesión y no de la persona lesionada.
- *Pisar sobre*: es el producto del impacto entre la persona lesionada y el agente de la lesión dado por pisar o patear.
- *Caída de un nivel superior*: es el producto del impacto entre la persona lesionada y el agente de la lesión debido a un movimiento que implica el descenso de la persona de un nivel a otro más bajo haciendo contacto con el agente de la lesión.
- *Caída de un mismo nivel*: es el producto del impacto entre la persona lesionada y el agente de la lesión debido a un movimiento por parte de la persona, donde el punto de contacto se encontraba en el mismo nivel o superficie donde se generó la caída.
- *Atrapado en, debajo o entre*: es el producto de haber quedado aprisionada cualquier parte del cuerpo por la acción de dos objetos que se mueven o entre un objeto que se mueve y uno fijo (sin impacto).

ANEXO A

- *Fricción o raspadura*: es el producto de una lesión por presión, vibración o fricción entre la persona y el agente de la lesión (sin impacto).
- *Reacción corporal*: es el producto de un movimiento libre del cuerpo, el cual impone sobrecarga o tensión sobre algunas de las partes (sin impacto).
- *Sobre-esfuerzo*: es el producto de un esfuerzo excesivo al manipular el agente de la lesión (sin impacto).
- *Contacto con corriente eléctrica*: es el producto de un shock eléctrico o electrocución (sin impacto).
- *Contacto con temperaturas extremas*: es el producto del contacto de la personas con el agente de la lesión, cuya temperatura es extremadamente alta o baja, que pueden traer como consecuencias quemaduras, agotamientos, congelación, lesión cutánea, etc. (sin impacto).
- *Contacto con radiaciones o sustancias cáusticas, tóxicas o nocivas*: es el producto de una lesión debido a la inhalación, ingestión o absorción de sustancias nocivas por parte de la persona (sin impacto).

ANEXO B
DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

1. Denominación del Cargo: Ayudante de Depósito.
2. Sector Organizacional: Operaciones.
3. Unidad Operativa: Logística.
4. Número de Cargos Similares: Cero.

II. SUMARIO.

Cargar y descargar la mercancía que ingresa y de despacha del almacén.

III. DIFERENCIACIÓN FUNCIONAL.

El cargo forma parte del proceso de distribución de la mercancía que ingresa y se despacha del almacén.

IV. DESCRIPCIÓN DEL CARGO.**1. Información del Cargo.****1.1 Objetivo del Cargo:**

Organizar, clasificar y ayudar en la carga de mercancía, que ingresa y se despacha del Depósito.

1.2 Funciones del Cargo.**a. Operativas**

- 1.) Entrada al almacén.
- 2.) Procesar información en la computadora.
- 3.) Cargar y Descargar la mercancía de los camiones.
- 4.) Ubicar la mercancía en el sitio que corresponde luego de ser descargada.

ANEXO B

- 5.) Responsable de la mercancía que manipula en el proceso.
- 6.) Cualquier otra función inherente al cargo.
- 7.) Apagar equipos de aire acondicionado, computadora y luces

b. Seguridad/Práctica Segura

- 1.) Organizar el Depósito.
- 2.) Clasificar la mercancía vencida, deteriorada y en mal estado.

c. Mantenimiento

- 1.) Mantener en buen estado el inventario de mercancía del depósito.
- 2.) Mantener limpio y ordenado todo el depósito.

d. Administrativa: No Aplica.

1.3. Responsabilidades del Cargo.

a. Responsabilidad por bienes de la empresa:

- **Maquinaria:** Montacargas, gato hidráulico/mecánico, paleta de madera.

- **Herramientas:** No aplica.

b. Responsabilidad por dinero o efectivos negociables: No Aplica.

c. Responsabilidad por productos y/o mercancías: Productos de distribución.

d. Responsabilidad por registros e informes: No Aplica.

e. Responsabilidad por información confidencial: No Aplica.

f. Responsabilidad por contactos personales:

- **Con personas limitadas al interior de la sección o dependencia:** Jefe de Depósito, Coordinador de Operaciones.

- **Con Directivos:** No Aplica.

ANEXO B

- **Con personas externas a la organización:** Proveedores, despachadores.

g. Responsabilidad por contactos telefónicos y/o mensajes a través de terceros: Clientes, Proveedores.

1.4. Iniciativa y Decisión.

Toda actividad esta regulada por normas dentro de la empresa, pero a su vez se requiere que el trabajador posea ciertas competencias como Iniciativa, Innovación, Creatividad y Solución de Problemas.

a. Actividades a través de las cuales se desarrolla el trabajo:

- 1.) Cumplir órdenes escritas y verbales: media frecuencia.
- 2.) Realizar operaciones de rutina: siempre.

b. Fuente de las instrucciones: Jefe de Depósito, Coordinador de Operaciones, Analista de Bienestar Social.

c. Comprobación de Actividades: Jefe de Depósito, Coordinador de Operaciones, Analista de Bienestar Social.

d. Normas que regulan el cargo:

- 1.) No fumar.
- 2.) Utilizar el equipo de protección personal disponible.
- 3.) Cumplir con el horario de trabajo.
- 4.) Cuidar los equipos y mercancía.

e. Previsiones:

f. Intervención en el mejoramiento o desarrollo de métodos de trabajo: No Aplica.

1.5. Supervisión

a. Supervisión recibida: Jefe de Almacén, Coordinar de Operaciones.

b.

ANEXO B

- c. **Supervisión ejercida:** No Aplica.
- d. **Posibilidad de Ascenso:** si.

2. Condiciones del Cargo.

2.1. Condiciones Ambientales: Buena ventilación, buena iluminación, delimitar las áreas de trabajo, buen espacio físico.

2.2. Condiciones Socio-Económicas: Regidos por el Convenio Colectivo de sindicato.

2.3 Jornada de Trabajo:

Lunes a Viernes: 7:00 am – 11:00 am 8 horas diarias
1:00 pm – 5:00 pm

2.4. Condiciones Físicas:

a. Esfuerzo físico: De pie, caminando, levando mercancía.

b. Riesgos del Cargo: Lesiones en la columna, lesiones en los ojos, garganta, lesiones en los pies, en las manos. Caída de la mezzanina, golpe por caída de paleta de madera.

3. Entrenamiento en el Cargo

Adiestramiento en el trabajo propiamente dicho: No Aplica.

Entrenamiento programado: No Aplica.

V. ESPECIFICACIONES DEL CARGO.

1. Edad: 18 a 40 años.

2. Sexo: Masculino

3. Estado Civil: Soltero o Casado.

ANEXO B

- 4. Nacionalidad:** venezolana o Extranjera.
- 5. Contextura:** normal.
- 6. Altura mínima:** 1,60 mts.
- 7. Condiciones de Salud:** Buena Condición Física.
- 8. Educación:**
 - 8.1. Educación Formal:** Nivel básico: Bachiller.
 - 8.2. Entrenamiento Especializado:**
- 9. Experiencia previa:**
 - 9.1. Experiencia Laboral:** menos de un (1) año.
 - 9.2. Experiencia en cargos similares:** Ninguna.
 - 9.3. Experiencia en el cargo:** Ninguna.

ANEXO C

CUADRO I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

CÓDIGO:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

-
-
-
-

APELLIDOS Y NOMBRES:	SECTOR ORGANIZACIONAL:
UNIDAD OPERATIVA:	CARGO:

CUADRO II. DESCRIPCIÓN DE LA TAREA

CARGO	Nº DE LA TAREA	TAREA	ACTIVIDAD	MAQUINARIA/HERRAMIENTA/ INSTRUMENTO	MATERIALES/ PRODUCTOS QUE UTILIZA	PESO	CANTIDAD
Ayudante de Depósito	1	Entrada a Almacén	1.1 Encender luces		No Aplica	No Aplica	No Aplica
			1.2 Encender aire acondicionado		No Aplica	No Aplica	No Aplica
			1.3 Energizar computadora		No Aplica	No Aplica	No Aplica
	2	Procesar información en la computadora	2.1 Registrar en la computadora las facturas de los pedidos	Computadora	No Aplica	No Aplica	No Aplica
			2.2 Elaborar solicitudes de materiales		No Aplica	No Aplica	No Aplica
	3	Cargar y Descargar la mercancía de los camiones	3.1 Despacho y recepción de materiales dentro del Almacén Principal	Montacargas	Escalera	3 – 12 Tn	1
			3.2 Despacho y recepción de materiales que contienen tintas, químicos y solventes del Almacén Principal	Escalera	Guantes, mascarillas, lentes, casco	No Aplica	No Aplica
			3.3 Recorrido por áreas para la recolección de información	Escalera	No Aplica	No Aplica	No Aplica
			3.4 Despacho de materiales dentro del Almacén Pesado	Paleta de madera	Guantes, mascarillas, lentes, casco	No exceder de 700 Kg entre la paleta y la carga	Dependiendo de la cantidad despachada
	4	Ubicar la mercancía en el sitio que corresponde luego de ser descargada		Paleta de madera y gato hidráulico	Guantes	700 Kg y 35 Kg	Dependiendo de la cantidad despachada
	5	Responsable de la mercancía que manipula en el			No Aplica	No Aplica	No Aplica

		proceso					
	6	Organizar el Depósito	6.1 Organizar por marca los productos en su área respectiva		No Aplica	No Aplica	No Aplica
			6.2 Limpiar el depósito diariamente	Limpiadores, escoba	Detergentes	No Aplica	Dependiendo de lo que se necesite
	7	Mantener en buen estado el inventario de mercancía del depósito			No Aplica	No Aplica	No Aplica
	8	Clasificar la mercancía vencida, deteriorada y en mal estado			No Aplica	No Aplica	No Aplica
	9	Cualquier otra función inherente al cargo			No Aplica	No Aplica	No Aplica
	10	Apagar equipos de aire acondicionado, computadora y luces			No Aplica	No Aplica	No Aplica

ANEXO C

CUADRO III. TAREA Y SECUENCIA LOGICA DE ACTIVIDADES

CARGO	CÒDIGO DE LA TAREA	TAREA	SECUENCIA LÒGICA DE ACTIVIDADES			
Ayudante de Depósito	1	Entrada a Almacén	1.1 Encender luces	1.2 Encender aire acondicionado	1.3 Energizar computadora	
	2	Procesar información en la computadora	2.1 Registrar en la computadora las facturas de los pedidos	2.2 Elaborar solicitudes de materiales		
	3	Cargar y Descargar la mercancía de los camiones	3.1 Despacho y recepción de materiales dentro del Almacén Principal	3.2 Despacho y recepción de materiales que contienen tintas, químicos y solventes del Almacén Principal	3.3 Recorrido por áreas para la recolección de información	3.4 Despacho de materiales dentro del Almacén Pesado
	4	Ubicar la mercancía en el sitio que corresponde luego de ser descargada				
	5	Responsable de la mercancía que manipula en el proceso				
	6	Organizar el Depósito	6.1 Organizar por marca los productos en su área respectiva	6.2 Limpiar el depósito diariamente		
	7	Mantener en buen estado el inventario de mercancía del depósito				
	8	Clasificar la mercancía vencida, deteriorada y en mal estado				
	9	Cualquier otra función inherente al cargo				
	10	Apagar equipos de aire acondicionado, computadora y luces				

**CUADRO IV. CONDICIONES AMBIENTALES Y FISICAS DE
ACUERDO A LA TAREA**

CÓDIGO DE LA TAREA/ACTIVIDAD	ESFUERZO FÍSICO	PRÁCTICA SEGURA	ACTO INSEGURO PROBABLE (N°)	CONDICIÓN INSEGURA PROBABLE (N°)	TIPO DE ACCIDENTE PROBABLE (N°)	AGENTE DE LA LESIÓN PROBABLE (N°)	PARTE DEL CUERPO PROBABLE (N°)
1.1	De pie	Mantener despejados de materiales los tomacorrientes/ Al desconectar equipos eléctricos, no halar el cable de alimentación/ Evitar consumir líquidos cerca de equipos eléctricos/ Verificar que no haya humedad en el piso ni en la superficie donde se encuentra la computadora y/o cualquier otro equipo eléctrico a encender.	000/001-000/003-000/006-000/007-020/021-110/114-110/115-120	1110-1112-1113-1119-1122-1813	1110-1120-1300-1400-1600-1800-1900-2200	2310-3500-3600-5111	1100-1415-1416-1515-1610
1.2	De pie	Mantener despejados de materiales los tomacorrientes/ Al desconectar equipos eléctricos, no halar el cable de alimentación/ Evitar consumir líquidos cerca de equipos eléctricos/ Verificar que no haya humedad en el piso ni en la superficie donde se encuentra la computadora y/o cualquier otro equipo eléctrico a encender.	000/001-000/003-000/006-000/007-020/021-110/114-110/115-120	1110-1112-1113-1119-1122-1813	1110-1120-1300-1400-1600-1800-1900-2200	2310-3500-3600-5111	1100-1415-1416-1515-1610

1.3	De pie	Mantener despejados de materiales los tomacorrientes/ Al desconectar equipos eléctricos, no halar el cable de alimentación/ Evitar consumir líquidos cerca de equipos eléctricos/ Verificar que no haya humedad en el piso ni en la superficie donde se encuentra la computadora y/o cualquier otro equipo eléctrico a encender.	000/001-000/003-000/006-000/007-020/021-110/114-110/115-120	1110-1112-1113-1119-1122-1813	1110-1120-1300-1400-1600-1800-1900-2200	2310-3500-3600-5111	1100-1415-1416-1515-1610
2.1	Sentado	Mantenerse correctamente sentado mientras se trabaja en la computadora/ Regular la altura y el espaldar para lograr una posición cómoda/ Utilizar sillas ergonómicas/ Colocar el teclado al mismo nivel de los codos y levemente inclinado/ Emplear protector de pantalla/ Tomar descanso cada 2 horas, desviar la vista del monitor y enfocar la vista a diferentes profundidades	100-110/114-110/115-120	1112-1116-1121-1123-1512-1614	1600-1800-	5111-5130	1415-1610
2.2	De pie/caminando	Verificar periódicamente el funcionamiento de los órganos de control y de seguridad/ Realizar las inspecciones y pruebas reglamentarias del depósito de aire/ Limpiar cada año el interior de los	100-110/114-110/115-120	1112-1116-1121-1123-1512-1614	1600-1800-	5111-5130	1415-1610

		recipientes de aire comprimido, con el fin de eliminar los restos de aceite y carbonilla que pudieran contener					
3.1	De pie/caminando	Mantener el área despejada de otros materiales/Mantener el área limpia y seca/Estar atento a cualquier desnivel o defecto del piso/Utilizar calzado de seguridad con punta de acero y suela anti-resbalante/No colocar materiales que sobresalgan de los racks/Estar atento a bordes y superficies flojas en los racks o las paredes/Solicitar ayuda para trasladar objetos pesados o que obstruyan la visión	000/001-000/002-000/003-000/004-000/005-000/007-020/021-020/022-020/023-020/024-020/025-030/032-030/035-040/041-040/042-040/044-040/045-050/051-050/052-050/054-060/062-060/063-060/064-070/076-070/080-070/081-090/094-090/096-100-120	1110-1112-1113-1116-1119-1120-1122-1300-1512-1614-16121813	1110-1120-1400-1600-1800-1200	2310-3600-5111-5115	1100-1415-1416-1515-1610
3.2	De pie/caminando	Evitar inhalar los vapores/Manipular los envases en áreas ventiladas/Utilizar guantes apropiados para evitar contacto directo del producto con la piel	000/001-000/002-000/003-000/004-000/005-000/007-020/021-020/022-020/023-020/024-020/025-030/032-030/035-040/041-040/042-040/044-040/045-050/051-050/052-	1110-1112-1113-1116-1119-1120-1122-1300-1512-1614-16121813	1110-1120-1400-1600-1800-1200	2310-3600-5111-5115	1100-1415-1416-1515-1610

			050/054- 060/062- 060/063- 060/064- 070/073- 070/076- 070/080- 070/081- 090/094- 090/096- 100-120				
3.3	De pie/caminando	Mantener el área despejada de otros materiales/Mantener el arrea limpia y seca/Estar atento a cualquier desnivel o defecto del piso/Utilizar el equipo de protección personal/Circule por las áreas demarcadas para tránsito de personas	000/001- 000/002- 000/003- 000/004- 000/005- 000/007- 020/021- 020/022- 020/023- 020/024- 020/025- 030/032- 030/035- 040/041- 040/042- 040/044- 040/045- 050/051- 050/052- 050/054- 060/062- 060/063- 060/064- 070/073- 070/076- 070/080- 070/081- 090/094- 090/096- 100-120	1110-1112- 1113-1116- 1119-1120- 1122-1300- 1512-1614- 16121813	1110-1120- 1400-1600- 1800-1200	2310- 3600- 5111-5115	1100- 1415- 1416- 1515-1610
3.4	De pie/caminando/montado	Estar atento al desplazamiento del montacargas/Al utilizar escalera, asegúrese que ésta se encuentra totalmente abierta/Inspeccione a diario la escalera, para detectar anomalías	000/001- 000/002- 000/003- 000/004- 000/005- 000/007- 020/021- 020/022- 020/023- 020/024- 020/025- 030/032- 030/035- 040/041- 040/042- 040/044- 040/045- 050/051- 050/052-	1110-1112- 1113-1116- 1119-1120- 1122-1300- 1512-1614- 16121813	1110-1120- 1400-1600- 1800-1200	2310- 3600- 5111-5115	1100- 1415- 1416- 1515-1610

			050/054-060/062-060/063-060/064-070/073-070/076-070/080-070/081-090/094-090/096-100-120				
4	De pie/caminando/empujando	Mantener el área despejada de otros materiales para evitar golpes o caídas/Solicitar ayuda para trasladar mercancía que sea muy pesada	000/005-020/021-020/025-030/032-040/041-040/042-040/044-040/045-050/051-050/052-050/054-060/062-060/063-060/064-070/076-070/080-070/081-100-120	1110-1112-1113-1116-1119-1120-1122-1300-1512-1614-16121813	1110-1120-1400-1600-1800-1200	2310-3600-5111-5115	1100-1415-1416-1515-1610
5	De pie	Mantener el área despejada de otros materiales para evitar golpes o caídas/Solicitar ayuda para trasladar mercancía que sea muy pesada	000/005-020/021-020/025-030/032-040/041-040/042-040/044-040/045-050/051-050/052-050/054-060/062-060/063-060/064-070/076-070/080-070/081-100-120	1110-1112-1113-1119-1122-1813	1110-1120-1300-1400-1600-1800-1900-2200	2310-3500-3600-5111	1100-1415-1416-1515-1610
6.1	De pie/sobre brazos	No obstaculizar el área con productos u objetos que impidan el buen funcionamiento de las labores	000/005-020/021-020/025-030/032-030/035-040/041-040/042-040/044-040/045-050/051-050/052-050/054-	1110-1112-1113-1116-1119-1120-1122-1300-1512-1614-16121813	1110-1120-1400-1600-1800-1200	2310-3600-5111-5115	1100-1415-1416-1515-1610

			060/062- 060/064- 070/076- 070/080- 070/081- 090/096- 100-120				
6.2	De pie/de rodillas	Evitar posturas que puedan perjudicar la columna/Utilizar guantes, de ser necesario, para la manipulación de los productos para la limpieza/Utilizar mascarilla si es necesario	000/003- 000/005- 000/007- 020/021- 020/025- 030/032- 030/035- 040/041- 040/042- 040/044- 040/045- 050/051- 050/052- 050/054- 060/062- 060/063- 060/064- 070/076- 070/080- 070/081- 090/092- 090/094- 090/096- 100-120	1110-1112- 1113-1116- 1119-1120- 1122-1300- 1512-1614- 16121813	1110-1120- 1400-1600- 1800-1200	2310- 3600- 5111-5115	1100- 1415- 1416- 1515-1610
7	De pie	Verificar diariamente el estado de la mercancía para evitar que las mismas tengan algún defecto	050/051- 050/052- 050/054- 060/062- 060/064- 070/076- 070/079- 070/080- 070/081- 100- 110/111- 110/112- 110/113- 110/114- 110/115- 110/116- 110/117- 120	1110-1112- 1113-1116- 1117-1119- 1120-1121- 1123-1300- 1512-1612- 1614-	1110-1120- 1220-1400- 1600-1800- 1900-2200	2310- 3500- 3600-511	1100- 1415- 1515-1610

8	De pie/caminando/emp ujando	No obstaculizar el área con productos u objetos que impidan el buen funcionamiento de las labores	000/003- 000/004- 000/005- 000/007- 020/021- 020/022- 020/023- 020/024- 020/025- 030/032- 030/035- 040/041- 040/042- 040/044- 040/045- 050/051- 050/052- 050/054- 060/062- 060/063- 060/064- 070/073- 070/076- 070/080- 070/081- 090/092- 090/094- 090/096- 100-120	1110-1112- 1113-1116- 1117-1119- 1120-1121- 1123-1300- 1512-1612- 1614-	1110-1120- 1220-1400- 1600-1800- 1900-2200	2310- 3500- 3600-511	1100- 1415- 1515-1610
9	De pie/caminando/senta do	No obstaculizar el área con productos u objetos que impidan el buen funcionamiento de las labores	000/001- 000/002- 000/003- 000/004- 000/005- 000/007- 020/021- 020/022- 020/023- 020/024- 020/025- 030/032- 030/035- 040/041- 040/042- 040/044- 040/045- 050/051- 050/052- 050/054- 060/062- 060/063- 060/064- 070/073- 070/076- 070/077- 070/080- 070/081- 090/094- 090/096- 100-120	1110-1112- 1113-1116- 1119-1120- 1122-1300- 1512-1614- 16121813	1110-1120- 1400-1600- 1800-1200	2310- 3600- 5111-5115	1100- 1415- 1416- 1515-1610

10	De pie	<p>Hacer una verificación rápida de las condiciones del equipo antes de apagarlo/Verificar que no haya humedad en el piso ni en la superficie donde se encuentra la computadora/Al conectar o desconectar equipos eléctricos, no halar el cable de alimentación/Evitar consumir líquidos cerca de equipos eléctricos</p>	<p>000/001-000/003-000/006-000/007-020/021-110/114-110/115-120</p>	<p>1110-1112-1113-1119-1122-1813</p>	<p>1110-1120-1300-1400-1600-1800-1900-2200</p>	<p>2310-3500-3600-5111</p>	<p>1100-1415-1416-1515-1610</p>
----	--------	--	--	--------------------------------------	--	----------------------------	---------------------------------

ANEXO E
SISTEMA DE COGNICIONES EN RELACIÓN AL COMPORTAMIENTO
LABORAL INSEGURO

INVENTARIO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN (Sólo para el uso de los instructores):

APELLIDOS Y NOMBRES:	SECTOR ORGANIZACIONAL:
UNIDAD OPERATIVA:	CARGO:
TIEMPO EN LA EMPRESA:	TIEMPO EN EL CARGO:
ESTADO CIVIL:	NACIONALIDAD:
NIVEL DE INSTRUCCIÓN:	EDAD:
FECHA:	

ANEXO E

INSTRUCCIONES

A continuación en el presente cuestionario se le presentan afirmaciones acerca de lo que comúnmente piensan sobre su trabajo personas que como Ud., trabajan en el almacén y depósitos de cajas, alimentos, entre otros. Nos interesa saber cómo evalúa Ud., esas afirmaciones. Para ello, es necesario que lea cuidadosamente cada afirmación e indique con una X, en la escala correspondiente, la forma de evaluación que mejor expresa su propia manera de pensar y sentir acerca de lo que propone cada afirmación.

Como Ud., podrá ver, no existen respuestas correctas o incorrectas. La mejor respuesta es aquella que Ud., considera que expresa su personal manera de pensar y sentir.

Para una mejor comprensión de cómo se responde al cuestionario, le invitamos a pasar a la siguiente página en la que encontrará un ejemplo que resolverá con ayuda del instructor. Ponga mucha atención. Si no le queda clara alguna instrucción, por favor, no dude en preguntar.

Para la realización del cuestionario no hay un tiempo de realización establecido, puede tomar el tiempo que necesite.

Ejemplo N° 0

ÍTEM N. 0.1

No correr para evitar un accidente de forma tal que pierda tiempo en mi trabajo, es para mí:	<input type="checkbox"/>	BUENO	
		MALO	
	<input type="checkbox"/>		3 MUY
			2 SUFICIENTE
			1 <input type="checkbox"/> POCO
		0 <input type="checkbox"/> NADA	

ÍTEM N. 0.2

Mis compañeros piensan que yo:	<input type="checkbox"/>	DEBERÍA	Evitar correr de forma tal que pueda producir un accidente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	NO DEBERÍA		<input type="checkbox"/>
				3 <input type="checkbox"/> MUY <input type="checkbox"/>
				2 <input type="checkbox"/> SUFICIENTE
				1 <input type="checkbox"/> POCO
		0 <input type="checkbox"/> NADA		

ÍTEM N 0.3

¿En que medida quiere Ud., hacer lo que sus compañeros piensan que Ud. Debe hacer?

- | | | |
|---|--------------------------|------------|
| 3 | <input type="checkbox"/> | MUY |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SUFICIENTE |
| 1 | <input type="checkbox"/> | POCO |
| 0 | <input type="checkbox"/> | NADA |

Nº I.A(1)

Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo de forma tal que ahorre tiempo y distancia en el trabajo, es para mi:

FAVORABLE

DESFAVORABLE

- | | | |
|---|--------------------------|------------|
| 3 | <input type="checkbox"/> | MUY |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SUFICIENTE |
| 1 | <input type="checkbox"/> | POCO |
| 0 | <input type="checkbox"/> | NADA |

Nº I.A(2)

¿Cuán seguro está Ud., de que ahorra tiempo en su trabajo si lanza el material en lugar de cargarlo o pasarlo?

- 3 MUY
 2 SUFICIENTE
 1 POCO
 0 NADA

Nº I.(3).a

Mis **compañeros** piensan que yo:

DEBERÌA

Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo de forma tal que pueda producir un accidente:

NO DEBERÌA

- 3 MUCHÌSIMO
 2 BASTANTE
 1 POCO
 0 NADA

Nº I.(3).b

Mi **supervisor** piensa que yo:

DEBERÌA

Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo forma tal que pueda producir un accidente:

NO DEBERÌA

- 3 MUCHÌSIMO
 2 BASTANTE

1 POCO

0 NADA

Nº I.(4).a

¿En qué medida quiere Ud., hacer lo que sus **compañeros** piensan que Ud., debe hacer?

3 MUCHÍSIMO

2 BASTANTE

1 POCO

0 NADA

Nº I.(4).b

¿En qué medida quiere Ud., hacer lo que su **supervisor** piensa que Ud., debe hacer?

3 MUCHÍSIMO

2 BASTANTE

1 POCO

0 NADA

Nº I.(5)

Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo de forma tal que pueda producir un accidente es:

FAVORABLE

DESFAVORABLE

3 MUCHÍSIMO

2 BASTANTE

	1	<input type="checkbox"/>	POCO
	0	<input type="checkbox"/>	NADA

Nº I.(6)

La mayoría de las personas que piensan que yo:	<input type="checkbox"/>	DEBERÌA	Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo de forma tal que pueda producir un accidente es:
	<input type="checkbox"/>	NO DEBERÌA	
	3	<input type="checkbox"/>	MUCHÌSIMO
	2	<input type="checkbox"/>	BASTANTE
	1	<input type="checkbox"/>	POCO
	0	<input type="checkbox"/>	NADA

Nº I.(7)

Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo de forma tal que pueda producir un accidente es algo que en la próxima semana yo estoy:	<input type="checkbox"/>	DISPUESTO
	<input type="checkbox"/>	NO DISPUESTO
	3	<input type="checkbox"/> MUY
	2	<input type="checkbox"/> SUFICIENTE
	1	<input type="checkbox"/> POCO

0 NADA

Nº II.A.(1)

Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos), es para mí:

FAVORABLE

DESFAVORABLE

3 MUY

2 SUFICIENTE

1 POCO

0 NADA

Nº II.A(2)

¿Cuán seguro está Ud., de que obstaculiza su trabajo usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos)?

3 MUY

2 SUFICIENTE

1 POCO

0 NADA

Nº II.(3).a

Mis compañeros piensan que yo:	<input type="checkbox"/>	DEBERÌA	Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos):
	<input type="checkbox"/>	NO DEBERÌA	
	3	<input type="checkbox"/> MUCHÌSIMO	
	2	<input type="checkbox"/> BASTANTE	
	1	<input type="checkbox"/> POCO	
	0	<input type="checkbox"/> NADA	

Nº II.(3).b

Mi supervisor piensa que yo:	<input type="checkbox"/>	DEBERÌA	Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos):
	<input type="checkbox"/>	NO DEBERÌA	
	3	<input type="checkbox"/> MUCHÌSIMO	
	2	<input type="checkbox"/> BASTANTE	
	1	<input type="checkbox"/> POCO	
	0	<input type="checkbox"/> NADA	

Nº II.(4).a

¿En qué medida quiere Ud., hacer lo que sus compañeros piensan que Ud., debe hacer?	
	3 <input type="checkbox"/> MUCHÌSIMO

- 2 BASTANTE
- 1 POCO
- 0 NADA

Nº II.(4).b

¿En qué medida quiere Ud., hacer lo que su **supervisor** piensa que Ud., debe hacer?

- 3 MUCHÌSIMO
- 2 BASTANTE
- 1 POCO
- 0 NADA

Nº II.(5)

Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos), es:

FAVORABLE

DESFAVORABLE

- 3 MUCHÌSIMO
- 2 BASTANTE
- 1 POCO
- 0 NADA

Nº II.(6)

La mayoría de las personas piensan que yo:

DEBERÌA

Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos):

NO DEBERÌA

3 MUCHÌSIMO2 BASTANTE1 POCO0 NADA**Nº II.(7)**

Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos) es algo que en la próxima semana yo estoy:

DISPUESTO

NO
DISPUESTO3 MUY2 SUFICIENTE1 POCO0 NADA**Muchas Gracias**

ANEXO F

**SISTEMA DE COGNICIONES EN RELACIÓN AL COMPORTAMIENTO
LABORAL INSEGURO**

CUESTIONARIO PARA EXPERTOS

Estimado Experto:

Consideramos pertinente hacer las siguientes salvedades:

El presente inventario será aplicado en un mismo día pero no a todos los sujetos a la vez, debido a limitaciones hechas por la empresa. Es por esto que se explicará su uso a cada sujeto. Esto además, nos permitirá explicar de forma más precisa, las instrucciones, considerando el nivel de instrucción que presentan los sujetos.

En el ejemplo N° 0, se incluye el ítem N° 0.1, ítem N° c.2 e ítem N° 0.3, ya que creemos suficiente una explicación de cada tipo de escala utilizada.

Le recomendamos tener e cuenta a lo largo de sus observaciones.

Muchas Gracias.

PARTE I

EVALUACIÓN DE LAS INSTRUCCIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL INVENTARIO.

Esta parte del Cuestionario para Expertos nos ayudará a evaluar:

- Instrucciones que el examinador debe dar a los examinados. (Guión de Instrucciones para la Administración del Inventario).
- Instrucciones al examinado incluidas en el ejemplar del Inventario.

Para cada aspecto se incluye un breve conjunto de preguntas al efecto.

1. Evaluación del Guión de Instrucciones para la Administración del Inventario.

¿La modalidad propuesta para dar las instrucciones a los examinados, es apropiada en relación a la forma como está configurado en el inventario?

Si No . Por qué?

¿La modalidad propuesta para dar las instrucciones a los examinados, es apropiada a la caracterización de los sujetos a quienes está dirigido el inventario?

Si No . Por qué?

¿La modalidad contiene las instrucciones suficientes para que el examinado comprenda la forma como se contesta el cuestionario y complete sin dificultad?

Si Ud., administra el inventario, ¿el guión le da instrucciones claras de cómo explicar y que explicarle a los examinados acerca de cómo responder el inventario?

¿Qué le agregaría Ud., al Guión?

¿Qué eliminaría Ud., del Guión?

2. Evaluación de las Instrucciones incluidas en el ejemplar del Inventario.

2.1 ¿Las instrucciones escritas en el Inventario orientaría la comprensión de las posteriores instrucciones verbales dadas por el examinador?

Si No ¿Por qué?

2.2 ¿La forma como están redactadas y el nivel de vocabulario empleado son apropiados a la caracterización del grupo de sujetos a quienes está dirigido el inventario?

Si No ¿Por qué?

2.3 ¿Qué agregaría Ud., a las instrucciones escritas?

2.4 ¿Qué eliminaría Ud., de las instrucciones escritas?

2.5 Considera Ud., pertinente el Ejemplo N° 0

Si No ¿Por qué?

2.6 Sugerencias y observaciones sobre las instrucciones escritas en el inventario.

PARTE II**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1 – 2 – 3****VARIABLE: CREENCIA CONDUCTUAL.****Dimensión: Evaluación de las Consecuencia de las Conducta.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1. Si No Por qué?

Ítem 2. Si No Por qué?

Ítem 3. Si No Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1. Si No Por qué?

Ítem 2. Si No Por qué?

Ítem 3. Si No Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE III**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.1 – 2.1 – 3.1****VARIABLE: CREENCIA CONDUCTUAL****Dimensión: Fuerza de la Creencia.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.1. Si No Por qué?

Ítem 2.1. Si No Por qué?

Ítem 3.1. Si No Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.1. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.1. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.1. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE IV**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.2 – 1.3 – 1.4.****2.2 – 2.3 – 2.4.****3.2 – 3.3 – 3.4.****VARIABLE: CREENCIA NORMATIVA.****Dimensión: Evaluación de la creencia normativa.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.4. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.4. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.4. Si No ¿Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.4. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.4. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.2. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.3. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.4. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE V.**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.5 – 1.6 – 1.7****2.5 – 2.6 – 2.7****3.5 – 3.6 – 3.7****VARIABLE: CREENCIA NORMATIVA.****Dimensión: Motivación.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.7. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.7. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.7. Si No ¿Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 1.7. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.7. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.5. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.6. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.7. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE VI.**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.8 – 2.8 – 3.8****VARIABLE: ACTITUD HACIA LA CONDUCTA.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.8. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.8. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.8. Si No ¿Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.8. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.8. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.8. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE VII.**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.9 – 2.9 – 3.9****VARIABLE: NORMA SUBJETIVA.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.9. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.9. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.9. Si No ¿Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.9. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.9. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.9. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

PARTE VIII.**EVALUACIÓN DE LOS REACTIVOS: 1.10 – 2.10 – 3.10****VARIABLE: INTENCIÓN CONDUCTUAL.**

1. ¿Los reactivos reflejan la variable/dimensión que pretenden medir?

Ítem 1.10. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.10. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.10. Si No ¿Por qué?

2. ¿Se adecuan los reactivos a la caracterización del grupo de sujetos a que está dirigido el inventario? (Redacción, nivel de vocabulario).

Ítem 1.10. Si No ¿Por qué?

Ítem 2.10. Si No ¿Por qué?

Ítem 3.10. Si No ¿Por qué?

3. ¿Eliminaría algún ítem? ¿Cuál o cuales? ¿Por qué?

4. ¿Modificaría alguno de los ítems? ¿Cuál o cuáles? ¿Por qué?

5. Observaciones y sugerencias.

ANEXO G
REGISTRO ACTOS INSEGUROS OBSERVADOS

FRECUENCIA TOTAL DE		ACTOS INSEGUROS	OBSERVADOS
CÒDIGO	FRECUENCIA	Nº SUJETOS EXPUESTOS	GRADO DE RELEVANCIA
000/001	0	4	0.00
000/002	0	4	0.00
000/003	0	13	0.00
000/005	10	4	2.50
000/007	0	10	0.00
020/021	15	21	0.71
020/022	0	12	0.00
020/023	90	2	45
020/024	0	2	0.00
020/025	96	21	4.52
030/031	0	21	0.00
030/032	4	21	0.19
030/035	0	21	0.00
030/036	0	21	0.00
040/041	0	21	0.00
040/042	0	21	0.00
040/044	0	21	0.00
040/045	0	21	0.00
050/051	0	21	0.00
050/052	0	21	0.00
050/054	0	21	0.00

060/062	4	21	0.19
060/063	7	21	0.33
060/064	14	21	0.66
070/073	0	21	0.00
070/076	40	21	1.90
070/079	0	21	0.00
070/080	0	21	0.00
070/081	0	16	0.00
090/092	0	21	0.00
090/094	0	1	0.00
090/096	0	2	0.00
100	0	21	0.00
110/111	90	21	4.28
110/112	72	21	3.42
110/113	86	21	4.09
110/114	0	21	0.00
110/115	0	21	0.00
110/116	0	21	0.00
120	0	21	0.00

ANEXO G
CONTINUACIÓN

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
FRECUENCIA	25	20	32	30	34	30	28	24	33	32	35
SUJETO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
FRECUENCIA	40	46	31	28	42	28	43	29	34	31	

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
FRECUENCIA 020/025	3	5	4	3	6	5	3	4	4	5	6
110/111	5	3	3	6	4	5	4	3	6	5	4
110/112	4	4	2	4	3	4	3	3	4	6	4
110/113	5	4	5	5	3	6	5	4	4	5	5
SUJETO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
FRECUENCIA 020/025	4	4	3	4	3	3	6	3	5	4	
110/111	5	3	5	6	6	4	3	4	3	3	
110/112	2	2	4	2	5	2	2	4	4	4	
110/113	4	2	4	4	5	3	4	3	4	2	

ANEXO H
TABLA I. TABLA DE DATOS BRUTOS DE VARIABLES
COGNITIVAS POR CONDUCTA

CONDUCTA I: Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo

		VARIABLES COGNITIVAS								
S U J E T O S		I. A (1)	I. A (2)	I. (3).a	I. (3).b	I. (4).a	I. (4).b	I. (5)	I. (6)	I. (7)
	1	+ 3	3	-3	-3	3	2	-3	-3	-3
	2	+ 2	3	-3	-3	3	3	-3	-3	-3
	3	+ 3	0	-3	-3	0	1	-3	-2	-3
	4	+ 2	3	-3	-3	2	2	-3	-2	+ 2
	5	+ 3	2	- 3	-3	3	3	-3	-2	+ 2
	6	+ 3	3	-3	-3	2	3	-3	-3	+ 3
	7	+ 2	3	- 3	-3	3	3	- 2	-2	+ 3
	8	+ 3	3	- 2	-3	3	3	- 2	-3	+ 3
	9	+ 2	2	- 3	-3	2	3	-3	-2	+ 2
	10	+ 2	3	- 2	- 2	3	3	-3	-3	+ 2
	11	+ 3	2	- 3	-3	2	3	-3	-2	-3
	12	+ 3	0	- 3	-3	2	3	-3	-2	-3
	13	+ 3	3	- 3	-3	2	3	-3	-2	+ 2
	14	+ 3	2	- 2	-3	3	3	-3	-3	+ 2
	15	+ 2	3	- 2	-3	2	3	- 2	-2	- 2
	16	+ 3	3	- 2	-3	3	3	-3	-2	- 2
	17	+ 3	2	0	- 2	0	2	-3	-3	- 3
	18	+ 3	3	- 3	- 2	1	2	-3	-2	- 3
	19	0	3	0	-3	1	3	-3	-3	0
	20	+ 3	3	- 3	-3	3	2	-3	-2	- 3
21	+ 3	2	- 2	-3	3	3	-3	0	- 3	

ANEXO H
CONTINUACIÓN TABLA I.

CONDUCTA II: Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos)

		VARIABLES COGNITIVAS								
		II. A (1)	II. A (2)	II. (3).a	II. (3).b	II. (4).a	II. (4).b	II. (5)	II. (6)	II. (7)
S U J E T O S	1	-3	2	+3	+3	3	3	+2	+3	+3
	2	-3	0	+3	+3	3	3	+2	+3	+2
	3	-3	0	+3	+3	0	1	+3	+3	+3
	4	-2	2	+3	+3	2	2	+2	+2	+2
	5	-3	3	+2	+2	2	3	+3	+3	+2
	6	-3	1	+2	+3	2	2	+3	+3	+3
	7	-2	1	+1	+2	3	3	+2	+3	+2
	8	+2	2	+2	+3	3	2	+3	+2	+2
	9	+3	2	+2	+3	2	3	+2	+2	+2
	10	-2	2	+3	+3	2	3	+3	+2	+3
	11	-3	2	+2	+3	3	3	+2	+2	+2
	12	-2	0	+2	+2	2	3	+1	+2	+2
	13	-2	0	+3	+3	3	3	+2	+2	+2
	14	0	0	+3	+3	3	3	+2	+3	+3
	15	-2	0	+2	+2	2	3	+2	+2	+2
	16	-2	3	+3	+3	3	3	+3	+2	+3
	17	-2	2	+2	+3	1	2	+2	+3	+3
	18	+3	3	+2	+2	1	2	+3	+1	+2
	19	-2	2	+3	+3	1	3	+3	+2	+3
	20	-1	3	+2	+3	2	2	+2	+2	+3
	21	-3	3	+3	+2	1	1	+2	+3	+1

ANEXO I

TABLA II. DETERMINACIÓN DE LA CREENCIA CONDUCTUAL POR CONDUCTA

CONDUCTA I: Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
1	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
2	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	3	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
3	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
4	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	3	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
5	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	2	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
6	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
7	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	3	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
8	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
9	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	2	+ 4	+ 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
10	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	3	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
11	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	2	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
12	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
13	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
14	Ahorrar tiempo	+ 3	2	+ 6	+ 6

	y distancia				
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
15	Ahorrar tiempo y distancia	+ 2	3	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
16	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
17	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	2	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
18	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
19	Ahorrar tiempo y distancia	0	3	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
20	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
21	Ahorrar tiempo y distancia	+ 3	2	+ 6	+ 6

ANEXO I
CONTINUACIÓN TABLA II.

**CONDUCTA II: Usar el equipo de protección personal disponible
(guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos)**

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
1	Obstaculiza el trabajo	- 3	2	- 6	- 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
2	Obstaculiza el trabajo	- 3	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
3	Obstaculiza el trabajo	- 3	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
4	Obstaculiza el trabajo	- 2	2	- 4	- 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
5	Obstaculiza el trabajo	- 3	3	- 9	- 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
6	Obstaculiza el trabajo	- 3	1	- 3	- 3

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
7	Obstaculiza el trabajo	- 2	1	- 2	- 2
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
8	Obstaculiza el trabajo	+ 2	2	+ 4	+ 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
9	Obstaculiza el trabajo	+ 3	2	+ 6	+ 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
10	Obstaculiza el trabajo	- 2	2	- 4	- 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
11	Obstaculiza el trabajo	- 3	2	- 6	- 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
12	Obstaculiza el trabajo	- 2	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
13	Obstaculiza el trabajo	- 2	0	0	0

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
14	Obstaculiza el trabajo	0	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
15	Obstaculiza el trabajo	- 2	0	0	0
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
16	Obstaculiza el trabajo	- 2	3	- 6	- 6
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
17	Obstaculiza el trabajo	- 2	2	- 4	- 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
18	Obstaculiza el trabajo	+ 3	3	+ 9	+ 9
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
19	Obstaculiza el trabajo	- 2	2	- 4	- 4
Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
20	Obstaculiza el trabajo	- 1	3	- 3	- 3

Sujeto	Consecuencia Creencia Saliente	Evaluación de la Consecuencia	Fuerza de la Creencia	Producto (c*e)	Creencia Conductual
21	Obstaculiza el trabajo	- 3	3	- 9	- 9

ANEXO J

TABLA III. DETERMINACIÓN DE LA CREENCIA NORMATIVA POR CONDUCTA

CONDUCTA I: Lanzar el material en lugar de cargarlo o pasarlo

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
1	Compañeros	-3	3	-9	-15
	Supervisor	-3	2	-6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
2	Compañeros	-3	3	-9	0
	Supervisor	-3	3	9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
3	Compañeros	-3	0	0	-3
	Supervisor	-3	1	-3	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
4	Compañeros	-3	2	-6	-12
	Supervisor	-3	2	-6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
--------	-----------	--	-----------------------------	----------------	--------------------

5	Compañeros	-2	3	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
6	Compañeros	-3	2	-6	-12
	Supervisor	-2	3	-6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
7	Compañeros	-3	3	-9	-18
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
8	Compañeros	-2	3	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
9	Compañeros	-3	2	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
10	Compañeros	-2	3	-6	-12
	Supervisor	-2	3	-6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
11	Compañeros	-3	2	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
12	Compañeros	-3	2	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
13	Compañeros	-3	2	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
14	Compañeros	-2	3	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
15	Compañeros	-2	2	-4	-13
	Supervisor	-3	-3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
16	Compañeros	-2	3	-6	-15

	Supervisor	-3	3	-9	
--	------------	----	---	----	--

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
17	Compañeros	0	0	0	-4
	Supervisor	-2	2	-4	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
18	Compañeros	-3	1	-3	-7
	Supervisor	-2	2	-4	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
19	Compañeros	0	1	0	-9
	Supervisor	-3	3	-9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
20	Compañeros	-3	3	-9	-15
	Supervisor	-3	2	-6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
21	Compañeros	-2	3	-6	-15
	Supervisor	-3	3	-9	

ANEXO J
CONTINUACIÓN TABLA III.

CONDUCTA II: Usar el equipo de protección personal disponible (guantes, equipo de protección respiratoria y anteojos)

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
1	Compañeros	+ 3	3	+ 9	+ 18
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
2	Compañeros	+ 3	3	+ 9	+ 18
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
3	Compañeros	+ 3	0	0	+ 3
	Supervisor	+ 3	1	+ 3	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
4	Compañeros	+ 3	2	+ 6	+ 12
	Supervisor	+ 3	2	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
--------	-----------	-------------------------------------	-----------------------------	----------------	--------------------

		(cn)			
5	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 10
	Supervisor	+ 2	3	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
6	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 10
	Supervisor	+ 3	2	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
7	Compañeros	+ 1	3	+ 3	+ 9
	Supervisor	+ 2	3	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
8	Compañeros	+ 2	3	+ 6	+ 12
	Supervisor	+ 3	2	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
9	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 13
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
10	Compañeros	+ 3	2	+ 6	+ 15
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación	Motivación	Producto	Creencia
--------	-----------	------------	------------	----------	----------

		de la Creencia Normativa (cn)	a Complacer (mc)	(c*e)	Normativa
11	Compañeros	+ 2	3	+ 6	+ 15
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
12	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 10
	Supervisor	+ 2	3	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
13	Compañeros	+ 3	3	+ 9	+ 18
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
14	Compañeros	+ 3	3	+ 9	+ 18
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
15	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 10
	Supervisor	+ 2	3	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
16	Compañeros	+ 3	3	+ 9	+ 18
	Supervisor	+ 3	3	+ 9	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
17	Compañeros	+ 2	1	+ 2	+ 8
	Supervisor	+ 3	2	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
18	Compañeros	+ 2	1	+ 2	+ 6
	Supervisor	+ 2	2	+ 4	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
19	Compañeros	+ 3	1	+ 3	+ 6
	Supervisor	+ 3	3	+ 3	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
20	Compañeros	+ 2	2	+ 4	+ 10
	Supervisor	+ 3	2	+ 6	

Sujeto	Referente	Evaluación de la Creencia Normativa (cn)	Motivación a Complacer (mc)	Producto (c*e)	Creencia Normativa
21	Compañeros	+ 3	1	+ 3	+ 5
	Supervisor	+ 2	1	+ 2	

ANEXO K

TABLA IV. TABLA DE VARIABLES COGNITIVAS POR CONDUCTA.

CONDUCTA I

SUJETO	CC	AC	CN	NS	IC
1	+ 9	-3	- 15	-3	-3
2	+ 6	-3	0	-3	-3
3	0	-3	- 3	-2	-3
4	+ 6	-3	- 12	-2	+ 2
5	+ 6	-3	- 15	-2	+ 2
6	+ 9	-3	- 12	-3	+ 3
7	+ 6	- 2	- 18	-2	+ 3
8	+ 9	- 2	- 15	-3	+ 3
9	+ 4	-3	- 15	-2	+ 2
10	+ 6	-3	- 12	-3	+ 2
11	+ 6	-3	- 15	-2	-3
12	0	-3	- 15	-2	-3
13	+ 9	-3	- 15	-2	+ 2
14	+ 6	-3	- 15	-3	+ 2
15	+ 6	- 2	- 13	-2	- 2
16	+ 9	-3	- 15	-2	- 2
17	+ 6	-3	- 4	-3	- 3
18	+ 9	-3	- 7	-2	- 3
19	0	-3	- 9	-3	0
20	+ 9	-3	- 15	-2	- 3
21	+ 6	-3	- 15	0	- 3

ANEXO K
CONTINUACIÓN TABLA IV.

CONDUCTA II

SUJETO	CC	AC	CN	NS	I
1	-6	+2	+18	+3	+3
2	0	+2	+18	+3	+2
3	0	+3	+3	+3	+3
4	-4	+2	+12	+2	+2
5	-9	+3	+10	+3	+2
6	-3	+3	+10	+3	+3
7	-2	+2	+9	+3	+2
8	+4	+3	+12	+2	+2
9	+6	+2	+13	+2	+2
10	-4	+3	+15	+2	+3
11	-6	+2	+15	+2	+2
12	0	+1	+10	+2	+2
13	0	+2	+18	+2	+2
14	0	+2	+18	+3	+3
15	0	+2	+10	+2	+2
16	-6	+3	+18	+2	+3
17	-4	+2	+8	+3	+3
18	+9	+3	+6	+1	+2
19	-4	+3	+6	+2	+3
20	-3	+2	+10	+2	+3
21	-9	+2	+5	+3	+1