

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
ESCUELA DE PSICOLOGIA
PSICOLOGIA SOCIAL

CREENCIAS, ACTITUDES E INTENCIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA
C.A. METRO DE CARACAS HACIA LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO
DE PROTECCION PERSONAL.

TUTOR ACADEMICO:
PROF. DIANA DOMINGUEZ

ARENAS O. BERTA C.
MARCANO T. CARLOS M.

CARACAS, 1995

AGRADECIMIENTOS:

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a las instituciones y personas que hicieron posible la realización de la presente investigación, muy especialmente a la:

- C.A. Metro de Caracas
- Gerencia de Mantenimiento Metro
- Licenciada Miriam Caraballo
- Profesora Diana Domínguez

DEDICATORIA

A mi papá y mamá...pues
a quien más.

Berta.

A la Divina Presencia de Dios.

A mis padres.

A todos aquellos que de alguna forma
contribuyeron para que yo culminara
exitosamente estos estudios.

A todos ustedes gracias.

Carlos.

"La realidad no suele coincidir
con las previsiones...prever un
detalle circunstancial es impe-
dir que éste suceda."

Borges.

INDICE DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	1
CAP. I - MARCO CONTEXTUAL:	
- La Seguridad Industrial y los equipos de seguridad.	3
- La Seguridad Industrial en la C.A. Metro de Caracas.	9
- Hallazgos de investigaciones	18
CAP. II - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
CAP. III - MARCO TEORICO	23
CAP. IV - OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:	
- Objetivo general	32
- Objetivos específicos	32
CAP. V - MARCO METODOLOGICO	
- Definición de variables.	34
- Diseño de investigación.	35
- Población.	35
- Muestra.	35
- Procedimiento.	38
CAP. VI - DESCRIPCION DE RESULTADOS	42
- Evaluación de las creencias	45
- Fuerza de las creencias	48
- Componentes actitudinales	51
- Medida directa de la actitud.	55
- Actitud global	56

- Norma subjetiva, creencias normativas y motivación a complacer.	58
- Intenciones conductuales	66
- Percepción del control conductual	68
- Variables demográficas y actitud global	69
- Análisis comparativo	71
CAP. VII - DISCUSION DE RESULTADOS.	72
CAP. VIII- CONCLUSIONES.	78
CAP. IX - ALCANCES Y LIMITACIONES.	80
CAP. X - RECOMENDACIONES.	81
BIBLIOGRAFIA.	82
ANEXOS.	86

INTRODUCCION.

La C.A Metro de Caracas es una empresa del Estado venezolano que contribuye al desarrollo del transporte colectivo en el área metropolitana, a través de la planificación, construcción y explotación comercial de un sistema de transporte conformado por una red ferroviaria (Metro) y una red alimentadora de transporte superficial (Metrobus). Para mantener su eficiencia, la Empresa debe hacer el mejor uso de los recursos que tiene a su disposición, y prestar el servicio deseado al menor costo y con la mayor productividad.

Para que el usuario pueda contar con un servicio de alta calidad es necesario considerar las condiciones óptimas que deben existir para su buen funcionamiento. Es por esto que la Empresa orienta sus acciones hacia tres grandes áreas: la protección del usuario, la protección del trabajador y la protección de los bienes patrimoniales de la Empresa.

Para que las condiciones de seguridad del Sistema Metro se encuentren en su máximo nivel, los trabajadores, especialmente aquellos encargados del mantenimiento de las instalaciones, representan uno de los factores más importantes. Para que los trabajadores puedan llevar a cabo su trabajo de manera segura y eficaz es indispensable tomar en cuenta los lineamientos que Seguridad Industrial establece, dentro de los cuáles la utilización del equipo de protección personal juega un papel relevante.

Tomando en cuenta que la utilización del equipo de protección personal incide en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, es nuestro interés predecir la conducta de los trabajadores en relación a la utilización del equipo de protección personal.

En la predicción de la conducta pueden estar involucrados factores personales como las creencias y actitudes, y según el modelo de la Acción Razonada la predicción de la conducta es posible a través del conocimiento de las intenciones conductuales, además, el tipo de actitudes positivas o negativas que tenga el trabajador nos permitirá conocer su predisposición hacia la utilización del equipo de protección personal y de ésta manera determinar hasta que punto el factor personal se encuentra implicado en la posibilidad de riesgo.

INDICE DE TABLAS

	PAG.
- TABLA I: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA MUESTRA POR EDAD.	37
- TABLA II: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA MUESTRA POR TIEMPO EN LA EMPRESA.	37
- TABLA III: DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA MUESTRA POR NIVEL DE INSTRUCCION.	37
- TABLA IV: LISTADO DE CREENCIAS SALIENTES.	39
- TABLA V: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA EVALUACION DE CREENCIAS.	47
- TABLA VI: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA FUERZA DE LAS CREENCIAS.	50
- TABLA VII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS COMPONENTES ACTITUDINALES.	54
- TABLA VIII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA MEDIDA DIRECTA DE LA ACTITUD.	55
- TABLA IX: DISTRIBUCION PORCENTUAL Y DE FRECUENCIAS DE LA ACTITUD GLOBAL.	57
- TABLA X: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LAS CREENCIAS NORMATIVAS.	61
- TABLA XI: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA MOTIVACION A COMPLACER.	61
- TABLA XII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA NORMA SUBJETIVA DIRECTA.	61
- TABLA XIII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA NORMA SUBJETIVA INDIRECTA.	63
- TABLA XIV: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA NORMA SUBJETIVA INDIRECTA (GLOBAL)	65
- TABLA XV: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LAS INTENCIONES CONDUCTUALES.	67
- TABLA XVI: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA PERCEPCION DEL CONTROL.	68
- TABLA XVII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE RELACION ENTRE EDAD Y ACTITUD GLOBAL.	70

- TABLA XVIII: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA RELACION
ENTRE TIEMPO EN LA EMPRESA Y ACTITUD GLOBAL

70

- TABLA XIX: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA RELACION ENTRE
NIVEL DE INSTRUCCION Y ACTITUD GLOBAL.

70

I. MARCO CONTEXTUAL.

LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL.

Cuando observamos el desenvolvimiento de las actividades laborales del hombre en condiciones industriales, con máquinas incorporadas en el proceso de producción, podemos evidenciar la estrecha relación que existe entre su comportamiento y su seguridad. Tal relación exige, como lo demuestra la historia (ver Grimaldi, 1968; Braga et al., 1985, etc.), que la seguridad industrial funcione a través de un procedimiento organizado, sustentado sobre bases técnicas, científicas y legales.

En términos generales, la seguridad industrial es entendida como un conjunto de técnicas aplicadas a controlar, disminuir y eliminar los accidentes en el trabajo (Galicia, 1978). Los accidentes son definidos como "todo suceso no intencional y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad" (Gomez et al., 1991). Estos pueden ser provocados por lo que se denomina un acto inseguro, es decir, por la violación de un procedimiento seguro de trabajo (ej. no usar el equipo correcto, operar sin autorización), por una condición insegura entendida como alguna condición inadecuada del medio ambiente de trabajo relacionado con las cosas materiales, que debió haberse corregido o resguardado (ej. iluminación inadecuada, diseño incorrecto, etc.).

Las características propias de la persona (físicas, mentales, emocionales, etc.) implicadas en la provocación del acto inseguro es lo que se conoce como factor personal de inseguridad

por ej. actitud impropia, falta de conocimiento o práctica (Gomez, et al., 1991).

La seguridad industrial controla los accidentes a través del establecimiento de normas dirigidas a la protección de máquinas y la protección de personas mediante la utilización de equipos de protección personal (Hurtado, 1979).

La labor de la seguridad en el trabajo depende de la seguridad industrial así como de la higiene industrial, la cual se encarga de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales a través del estudio de la influencia de factores físicos (temperatura, ruido, iluminación, etc.) factores químicos (sustancias químicas, polvos, etc.) y factores biológicos (bacterias, parásitos, etc.) en el medio de trabajo y cómo repercuten éstos en los trabajadores (Gomez et al., 1991). La higiene industrial puede definirse como la ciencia que tiene por objeto conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan (Lazo, 1956).

Tanto la seguridad como la higiene industrial guardan una estrecha relación puesto que ambas parten del control de los factores de riesgo para alcanzar sus fines.

Además de la higiene y la seguridad industrial, la ergonomía también ayuda a garantizar la seguridad en el trabajo, ya que consiste en el diseño del centro de trabajo, entendido éste como instalaciones, herramientas, maquinarias y demandas de la tarea, con el fin de adaptarlos a las capacidades, limitaciones y necesidades de los trabajadores.

La seguridad en el trabajo, comprende entonces la prevención,

preservación y conservación de la salud y bienestar del trabajador. El hombre al realizar la actividad productiva no solamente expone su vida e integridad física (riesgo de accidente) sino que su salud también puede resultar afectada (riesgo de enfermedad profesional) como consecuencia de los riesgos inherentes al proceso productivo.

Según el artículo No. 28 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 1986), por enfermedad profesional se entiende "el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo.

Cualquier accidente o enfermedad profesional constituye por sí mismo una prueba de que no fué debidamente controlado algún riesgo o combinación de riesgos.

Según Lairer (1987) riesgo laboral es el peligro de lesión corporal o mental, con o sin daño o perjuicio material, que una actividad laboral puede ofrecer como resultado directo o indirecto de su ejecución. Los riesgos pueden ser mecánicos, químicos, físicos, biológicos y ergonómicos.

Existen situaciones de riesgos tales como condiciones inadecuadas de trabajo, un medio ambiente de trabajo insalubre y

peligroso, un ritmo excesivo de trabajo y horarios mal concebidos.

Por otra parte, un factor de riesgo (Gomez et al., 1991) es cualquier acto o condición peligrosa, cometido o presente en el medio ambiente de trabajo. Entre estos factores tenemos:

- Factor de riesgo físico: relacionado con los equipos de trabajo, superficie, condiciones del medio ambiente y maquinarias.
- Factor de riesgo químico: se deriva de la presencia y/o manipulación de sustancias químicas en forma sólida, líquida o gaseosa.
- Factor de riesgo biológico: son los derivados de condiciones insalubres, antihigiénicas o de operaciones que sean susceptibles de provocar contaminación o contagios por organismos vivos.
- Factor de riesgo ergonómico: son los derivados del diseño, selección o adaptación incorrecta del hombre, máquina y medio ambiente de trabajo.
- Factor de riesgo psicosocial: son aquellos factores presentes en el individuo y/o en el ambiente de trabajo que pueden generar alteraciones de tipo psicológico si no se toman las medidas preventivas a tiempo. Estos factores incluyen la actitud en relación al trabajo, el descontento con las condiciones de trabajo y la posibilidad de pérdida del empleo.

EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL.

Los equipos de protección personal son aquellos de uso directo e inmediato por el individuo con el fin de reducir o evitar lesiones producidas por accidentes al igual que enfermedades profesionales (Misle et al., 1991).

Estos equipos se prescriben después que se han agotado las formas viables para disminuir y controlar el riesgo, y se seleccionan de acuerdo a los siguientes puntos:

- Protección de las personas.
- Naturaleza y magnitud del riesgo.
- Grado de protección requerida.
- Comodidad y adaptabilidad.

Los equipos de protección personal se pueden clasificar en relación a la parte del cuerpo a proteger:

- Protección de la cabeza: brindan protección contra posibles riesgos de impactos, choques, golpes contra objetos fijos o en movimiento, riesgos eléctricos o riesgos térmicos.

El casco de seguridad constituye el protector de cabeza más importante.

- Protección visual: protegen a los ojos de posibles quemaduras u otras lesiones. Los protectores visuales más importantes son: las gafas contra salpicaduras químicas, anteojos, monturas de protección facial, pantallas para soldaduras.

- Protección respiratoria: los materiales tóxicos pueden entrar al cuerpo a través del conducto gastrointestinal, a través de la piel y a través de los pulmones. Por ser el sistema respiratorio el que presenta el camino más rápido existen varios tipos de

protectores respiratorios: purificadores del aire, proveedores de aire y aparatos de respiración autocontenidos.

- Protección auditiva: protegen al oído contra el trauma sonoro producido por una exposición excesiva a un nivel sonoro dado, los auriculares constituyen uno de los protectores de oído más importantes.

- Protección de las manos: preservan las manos de elementos mecánicos, eléctricos, químicos y térmicos. Los guantes representan los protectores de manos más importantes.

- Protección de los pies: preservan los pies frente a riesgos mecánicos, ambientales, térmicos y químicos. El calzado de seguridad se presenta bajo dos formas que son zapatos y botas.

- Protección contra los riesgos especiales: entre estos protectores tenemos los cinturones de seguridad, que se utilizan para brindar protección al usuario contra eventuales caídas de altura y los trajes de protección contra el calor los cuales impiden la penetración del calor o de agentes tóxicos.

LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA C.A. METRO DE CARACAS.

La C.A. Metro de Caracas constituye un factor estratégico para el desarrollo económico y social del área metropolitana, motivo por el cual la empresa debe garantizar la seguridad y confiabilidad de los procesos de diseño, construcción, operación y mantenimiento de los sistemas integrados de transporte metro y transporte superficial. Para que esto pueda cumplirse, la Empresa se vé en la obligación de propiciar y preservar la integridad bio-psico-social de los trabajadores, a través de las prácticas de "trabajo seguro" que deben ser estimuladas y promocionadas con el rigor que requiere cada situación laboral, para hacer posible el cumplimiento del imperativo legal que obliga a todas las empresas, y entre éstas la C.A. Metro de Caracas, a suministrar a su personal las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

La C.A. Metro de Caracas cuenta con tres unidades encargadas de velar por su seguridad, éstas son:

- 1.- Gerencia de Seguridad Industrial e Higiene Industrial: se ocupa del reconocimiento, evaluación y control de los riesgos con la finalidad de prevenir los accidentes, enfermedades profesionales, el stress y la fatiga física y mental de los trabajadores.

- 2.- Oficina de Protección al Usuario (Gerencia de Operaciones): está encargada de aplicar un grupo de medidas y realizar actividades que tienen como finalidad prevenir y controlar los

incidentes propios de los usuarios y de los equipos e instalaciones que estos utilizan, así como velar porque se respeten las normas de comportamiento establecidas.

3.- Gerencia de Protección y Seguridad: tiene como función desarrollar un conjunto de acciones o medidas necesarias para preservar y proteger el patrimonio general de la Empresa, igualmente ejercer el control de entrada, permanencia y salida de los trabajadores y visitantes en las edificaciones e instalaciones de la misma.

Dada la naturaleza del presente trabajo nos limitaremos a examinar la Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial, la cual es propiamente el órgano de seguridad laboral de la Empresa y tiene como propósito controlar el cumplimiento establecido en la Ley Organica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Así tenemos que la política de seguridad e higiene industrial de la C.A. Metro de Caracas contempla una serie de obligaciones que deben cumplir tanto las gerencias, como los trabajadores y supervisores de la Empresa.

Entre las obligaciones de la Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial resaltan las siguientes:

1.- Controlar las violaciones a las leyes, reglamentos, normas y procedimientos de seguridad e higiene laboral y medicina del trabajo, así como velar por el cumplimiento de los planes de "trabajo seguro" y de la política corporativa de prevención, mediante una "centralización" normativa y "descentralización" operativa.

2.- Asesorar y apoyar a las unidades de la empresa en la concepción y diseño de sus procedimientos de "trabajo seguro" y orientarlas en la inclusión de medidas de previsión, prevención y protección, a fin de que puedan minimizar los accidentes, enfermedades profesionales y fatiga de los trabajadores.

3.- Organizar al personal de la empresa en comités, brigadas y grupos de trabajo, los cuales, con funciones definidas, contribuirán al proceso de prevención de accidentes y control de factores de riesgos profesionales.

4.- Efectuar las inspecciones de seguridad laboral que sean necesarias en todas las áreas de la Empresa, a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso. Todas las gerencias están obligadas a prestar la cooperación requerida para el cabal cumplimiento de estas actividades.

5.- Determinar y decidir sobre la paralización de las tareas o actividades que pongan en peligro la salud o la vida del trabajador o tercera persona, e igualmente sobre su reinicio si considera que se han reestablecido las condiciones de trabajo seguro.

Por otra parte tenemos que es obligación de los trabajadores:

1.- Procurar por su seguridad y salud (autocontrol) y la de sus compañeros (intercontrol), alertar a sus supervisores sobre las condiciones inseguras detectadas, los actos inseguros observados, así como garantizar la confiabilidad de su trabajo.

2.- Acatar las disposiciones de la Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial en materia de previsión, prevención y protección de accidentes, tratamiento y rehabilitación de

enfermedades profesionales o no.

En cuanto a los supervisores (permanentes u ocasionales), es su obligación, a todos los niveles, responder por la seguridad, higiene en el trabajo y salud del trabajador bajo su dirección. Además están en el deber de advertirles por escrito y por cualquier otro medio idóneo, sobre los riesgos a que están expuestos e informarles acerca de los chequeos médicos previstos y las medidas de control a aplicar en cada caso (control externo).

La cláusula número 13 de la Convención Colectiva de Trabajo Celebrado entre la C.A. Metro de Caracas y el Sindicato de Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas en Julio del año 1993 señala que: "La Empresa acuerda mantener e instalar cuando se detecte su necesidad, sistemas de protección de riesgos profesionales en su fuente de emisión y /o en el punto de contacto con el trabajador. Así mismo, cuando estos sistemas de control resultaren ineficaces o técnicamente imposibles de instalar, la Empresa y el Sindicato podrán solicitar asesoramiento a los Organismos Públicos competentes. La Empresa se compromete a dotar a los trabajadores de los equipos de protección personal adecuados para los riesgos a que se exponen, capacitarlos e instruirlos sobre su uso, mantenimiento y obligatoriedad"... Además señala que : "Cuando esté plenamente demostrada la imposibilidad de controlar el riesgo profesional, la Empresa advertirá al trabajador por escrito sobre tal situación y el trabajador se compromete, en el mismo acto, al uso de los equipos de protección personal, su cuidado y

mantenimiento".

En tal sentido, la Gerencia de Mantenimiento Metro es una de las áreas más importantes en lo que a seguridad industrial se refiere, ya que su objetivo es garantizar las condiciones de seguridad técnica del Sistema Metro y la de sus equipos e instalaciones, manteniéndolos en condiciones de apariencia y confort adecuados y velando porque los trabajos se realicen con un alto grado de calidad, a un costo razonable y de acuerdo a las políticas establecidas en la Empresa (Manual de Organización de la Gerencia de Mantenimiento Metro, 1989).

La Gerencia de Mantenimiento Metro cuenta con una Oficina de Apoyo Administrativo y cuatro Divisiones (ver anexo 6) que son:

- 1.- División de Material Rodante.
- 2.- División de Electromecánica.
- 3.- División de Vías Férreas y Edificaciones.
- 4.- División de Restablecimiento y Control.

La Oficina de Apoyo Administrativo se encarga de asegurar la prestación de los servicios administrativos, de información y de gestión de personal necesarios para la Gerencia de Mantenimiento Metro.

La División de Material Rodante asegura la ejecución de las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo del material rodante, pilotaje automático y equipos de soporte, a fin de preservar las condiciones de seguridad y disponibilidad de estos equipos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Empresa.

La División de Electromecánica se encarga de elaborar los

programas de revisión general de los equipos electrónicos del material rodante, pilotaje automático, equipos de soporte y sistemas eléctricos auxiliares desmontables ubicados en las estaciones, así como ejecutar su revisión general, a fin de preservar los niveles de seguridad y disponibilidad de estos equipos.

La División de Vías Férreas asegura la ejecución de las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo de las vías férreas, edificaciones y equipos electromecánicos menores ubicados en las estaciones, a fin de preservar las condiciones de seguridad y disponibilidad de estos equipos y edificaciones.

La División de Restablecimiento y Control se encarga del restablecimiento de los equipos del Sistema Metro que presenten fallas de alta prioridad, preservando los niveles de disponibilidad y seguridad, así como administrar un sistema de información sobre el comportamiento de los equipos y sus programas de mantenimiento, a fin de facilitar la toma de decisiones de la Gerencia.

Tomando en cuenta que las características propias del trabajo que realizan las Divisiones de Material Rodante y de Vías Férreas implican mayores condiciones de riesgo en las que el factor personal de seguridad juega el papel más importante, examinaremos más de cerca estas dos divisiones.

La División de Material Rodante se encuentra dividida en cuatro departamentos (ver anexo 6):

- 1.- Departamento de Apoyo Técnico de Material Rodante.
- 2.- Departamento de Taller, Servicio e Inspección.

3.- Departamento de Taller de Mantenimiento Mayor.

4.- Departamento de Taller de Electrónica.

Por otra parte, la División de Vías Férreas y Edificaciones se encuentra dividida en cinco departamentos (ver anexo 6):

1.- Departamento de Apoyo Técnico de Vías Férreas y Edificaciones.

2.- Departamento de Mantenimiento de Vías Férreas.

3.- Departamento de Mantenimiento de Estructuras.

4.- Departamento de Mantenimiento de Estaciones y Edificios.

5.- Departamento de Vehículos Especiales.

En síntesis podemos señalar que la División de Material Rodante se encarga del trabajo correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de los trenes y la División de Vías Férreas se encarga del mantenimiento de las vías subterráneas y superficiales para así mantener el nivel óptimo de operatividad de las vías y trenes del sistema de transporte Metro de Caracas. El propósito de los técnicos y supervisores que laboran en estas divisiones es efectuar un trabajo de mantenimiento a nivel básico o técnico de acuerdo al servicio asignado y a una programación establecida, a fin de que se mantenga en condiciones operacionales óptimas y en los niveles de disponibilidad, seguridad y confort establecidos, siguiendo las normas y procedimientos que seguridad industrial establece.

Entre las actividades que deben realizar los técnicos y supervisores de Vías Férreas, así como los de Material Rodante tenemos:

- Participar en la programación y ejecución de las actividades

de mantenimiento preventivo y correctivo, a fin de lograr el buen funcionamiento de los equipos mecánicos, eléctricos, electrónicos y /o civiles correspondientes.

- Colaborar en el estudio y análisis de fallas de las unidades de la Empresa; a fin de asegurar el buen funcionamiento de los mismos.

- Resolver las fallas reportadas a través del Centro de Control de Fallas con el fin de restituir al sistema sus condiciones normales.

- Prestar ayuda técnica a otras unidades de la Gerencia de Mantenimiento correctivo y preventivo, de los equipos electrónicos, mecánicos, eléctricos y obras civiles; a fin de asegurar el buen funcionamiento de los mismos.

Así mismo, les es obligatorio:

- Velar por el buen estado de las herramientas, equipos, materiales y vehículos que le sean asignados.

- Informar a su superior sobre el cumplimiento y control de sus actividades, a fin de optimizarlos.

Debido al tipo de trabajo que se realiza en cada una de estas divisiones los trabajadores se encuentran sometidos a diversas clases de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (ver anexo 8).

Entre los riesgos a los que estan expuestos los trabajadores de estas dos divisiones tenemos:

- Riesgos visuales.
- Riesgos auditivos.
- Riesgos físicos.

- Inhalaciones de gases.
- Accidentes eléctricos.
- Accidentes mecánicos.
- Contaminación química.
- Mala utilización de los equipos.

Entre las enfermedades profesionales que pueden presentar los trabajadores en estas áreas se encuentran: el lumbago, la neumoconiosis, la silicosis y el saturnismo.

Para prevenir estos riesgos, accidentes y enfermedades profesionales los trabajadores ameritan utilizar el equipo protección personal adecuado para cada actividad que deban realizar. Entre estos tenemos:

- 1.- Braga reflectiva.
- 2.- Lentes de protección transparente.
- 3.- Lentes para soldador.
- 4.- Careta para soldador.
- 5.- Protector de oído.
- 6.- Guantes.
- 7.- Delantal para soldador.
- 8.- Mangas para soldador
- 9.- Mascarillas desechables.
- 10.- Cascos de protección.
- 11.- Calzados de seguridad.

HALLAZGOS DE INVESTIGACIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EL USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL.

Se han realizado algunas investigaciones relacionadas con el área de estudio, las cuales se presentan a continuación.

En un estudio cuyo objetivo era determinar los componentes de las actitudes hacia la seguridad industrial, Lopez- Mena (1980), aplicó la escala de actitudes hacia la seguridad en el trabajo, denominada escala Cyclops, a una muestra de trabajadores sin formación en seguridad, de diversas actividades industriales, situados en diferentes regiones españolas. En dicha escala se plantea la presencia, además de la medida general de actitud que proporciona, de seis factores aislados los cuales son llamados: confianza, destino, elusión, participación, pertenencia e incomodidad, indicando las consecuencias prácticas de su empleo en la determinación de las acciones operatorias posibles sobre el factor humano en la empresa.

En este estudio, luego de obtener una medida general de la actitud de los trabajadores hacia la seguridad en el trabajo, se determinaron variables de estratificación, lo que permitió una clasificación de los trabajadores como: a) seguros o proclives hacia las acciones de seguridad; b) Neutros y c) Reacios o probablemente inseguros por su escasa aceptación de las acciones de prevención de accidentes.

En un trabajo coordinado por De La Coleta en Brasil (1979), se desarrolló una escala para la medición de las actitudes en relación con los accidentes de trabajo, la seguridad y la toma de riesgos, que se constituyó en un valioso instrumento para el

diagnóstico de la situación general de una población de operarios frente a la seguridad, para la investigación científica en esta área y como instrumento de validación de procesos de entrenamiento destinados a la concientización y sensibilización de los operarios ante el problema de la seguridad.

Cesa-Bianchi y Di Naro (1984; citado en De La Coleta, 1991) en un estudio que buscaba identificar las dificultades de adaptación de los operarios a los equipos de protección individual, interrogaron por medio de un cuestionario a 200 operarios de una siderúrgica de la región de Milán. Luego de la recolección de los datos se llevó a cabo una observación del comportamiento real de los operarios con miras a obtener un criterio que pudiese indicar objetivamente las normas de seguridad adoptadas por los operarios. En función de esas observaciones, se dividió a los sujetos en dos grupos diferentes:

- Grupo I: operarios que empleaban habitualmente los equipos de protección individual.
- Grupo II: sujetos que no hacían uso de estos equipos.

El análisis de los cuestionarios de los sujetos de los dos grupos indicó, entre otras cosas lo siguiente:

- a) Una sobreestimación del peligro no lleva a la observación más intensa de las normas de seguridad;
- b) el empleo de los equipos de protección individual está asociado al mayor conocimiento de su utilidad y funciones;
- c) los sujetos entrevistados consideraron que el uso de los equipos está relacionado con la edad y la experiencia de los

operarios.

d) los medios de protección son vistos por los operarios como algo que choca con las exigencias del cargo y como causantes de mayor fatiga.

Los resultados de éste trabajo proveen algunas ideas con miras a enfrentar, de forma más eficiente, la desobediencia a las normas de seguridad, al uso poco frecuente de los equipos de protección y finalmente a los accidentes de trabajo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La C.A. Metro de Caracas es una empresa cuya función consiste en prestar un servicio público de transporte colectivo y se encuentra organizada de manera tal que intenta garantizar las condiciones que deben existir para lograr un eficaz funcionamiento.

Para el logro de este objetivo son de primordial relevancia todos aquellos asuntos relacionados con la seguridad industrial los cuales abarcan tres grandes aspectos: protección de los usuarios, protección de los trabajadores y protección del patrimonio general de la empresa. El interés de esta investigación se centra en la protección de los trabajadores y para que éstos puedan realizar su trabajo de manera segura se hace necesario reconocer los riesgos presentes en los puestos de trabajo, así como las causas que les han dado origen, con el objetivo de proponer y aplicar los correctivos antes de que puedan producir un accidente o generar una enfermedad profesional.

Debido a los reclamos que han presentado los trabajadores de la C.A. Metro de Caracas relacionados con la seguridad industrial y particularmente aquellos manifestados a través de una extensa hemerografía (ver anexo 6) vinculados con el considerable aumento de los accidentes y la presencia de condiciones de riesgo, la Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial de dicha empresa se ha visto en la necesidad de estudiar las posibles causas involucradas en esta problemática.

Cuando se han agotado todas las formas externas de prevención de riesgos de accidentes se hace necesario recurrir a la utilización de equipos de protección personal para permitir la disminución y el control de los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.

Entre los factores que pueden incidir en la provocación de un accidente o enfermedad profesional se encuentran las condiciones del medio ambiente de trabajo así como los factores personales. Entre los factores personales las creencias y actitudes pueden tener un papel importante, ya que la utilización del equipo de protección personal permite la disminución y control de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Consideramos que el estudio de las creencias, actitudes e intenciones nos permitirán comprender y predecir, de acuerdo a la teoría de la Acción Razonada, la ejecución de conducta de utilizar el equipo de protección personal, debido a que el tipo de actitudes, positivas o negativas, podrían estar afectando la problemática existente.

Pensamos que lo expuesto anteriormente justifica la importancia de estudiar las creencias, actitudes e intenciones de los trabajadores de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

III. MARCO TEORICO.

Casi junto con el nacimiento de la psicología social aparecen en diversas publicaciones alusiones a las actitudes, cuyo significado ha evolucionado a través de discusiones desde mediados de los años treinta.

El concepto de actitudes ha sido definido de diversas maneras y ha creado grandes polémicas en el campo de la Psicología Social. La Psicología Social puede apuntar a dos escuelas de pensamiento acerca de la relación entre actitudes y conductas. La primera consiste en una serie de modelos de valor-expectativa que le dan un rol causal a las actitudes de las personas hacia los actos conductuales y toman las consecuencias percibidas de la conducta como determinantes de estas actitudes. La segunda escuela de pensamiento es la vieja tradición de predicción de conductas a partir de actitudes más generales, es decir, actitudes hacia entidades u objetos, hacia los cuales la conducta es dirigida (Eagly, 1992).

Entre 1980 y 1990 las teorías de las actitudes han ganado gran amplitud, entre estas podemos citar las teorías recientes de persuasión, las cuales consideran un amplio rango de variables de persuasión y toman en cuenta más de un mecanismo a través del cual las comunicaciones cambian las actitudes, también cabe señalar los modelos de valor-expectativa, mencionados anteriormente, los cuales han demostrado ser útiles en la predicción de la conducta, y la teoría dinámica de los sistemas de pensamiento de Mc Guire y Mc Guire (1991; citado en Eagly,

1992) que constituye un modelo combinatorio de actitudes y creencias.

La relación entre actitud y conducta abierta ha sido un tema tratado desde hace muchos años en la investigación sobre actitudes, y durante el período de crisis de la psicología social las actitudes fueron cuestionadas como pobres predictores de la conducta. Los primeros en dar respuesta a ésta acusación fueron Ajzen y Fishbein, con el modelo de la Acción Razonada, el cual es considerado como parte de los modelos de valor-expectativa.

Fishbein y Ajzen critican la relación directa entre actitud y conducta cuya concepción se encuentra implícita en las teorías multicomponentes de las actitudes y señalan que la actitud hacia un objeto puede predecir únicamente un patrón general de conducta y no conductas específicas hacia un objeto en particular.

La teoría de la Acción Razonada se aplica a conductas que se encuentran bajo control volitivo, es decir, aquellas conductas que ejecutan las personas si sienten que pueden controlarlas, a la vez que se interesa por actitudes hacia la conducta y no en la concepción tradicional de objetos, personas e instituciones (Ajzen, 1985).

Esta teoría hace una distinción entre creencias, actitudes, intenciones y conductas, señalando que son cuatro variables muy diferentes y con relaciones estables y sistemáticas entre ellas. Según Fishbein (1977) una creencia "es un juicio probabilístico que conecta a algún objeto o concepto con algún atributo". El

contenido de la creencia contempla las relaciones objeto-atributo y la "fuerza de la creencia" está determinada por la probabilidad subjetiva de la persona de que esta relación sea o no verdadera.

Fishbein y Ajzen (1975) señalan que una persona aprende o se forma un número de creencias acerca de un objeto ya sea por:

1.- Observación directa: alguien percibe a través de sus sentidos que un objeto dado posee un determinado atributo, dando como resultado una creencia descriptiva.

2.- Procesos de inferencia: un individuo también puede formar creencias que van más allá de las relaciones directamente observables entre objeto y atributo. Estas son las llamadas creencias inferenciales.

3.- A menudo aceptamos información acerca de un objeto originada en una fuente externa. Estas son las llamadas creencias informacionales.

Por otra parte Fishbein (1977) define la actitud como "un juicio evaluativo de carácter bipolar del objeto el cual es esencialmente subjetivo".

De acuerdo a Ajzen (1985) la actitud es determinada por la evaluación de la persona de las consecuencias asociadas con la conducta y por la fuerza de esta asociación.

Una persona que considere que su conducta tendrá consecuencias positivas mantendrá una actitud positiva hacia ejecutar dicha conducta, mientras que si la persona considera que su conducta traerá consecuencias negativas mantendrá entonces una actitud negativa hacia la misma.

Aunque una persona puede poseer un gran número de creencias acerca de un objeto, solo un número relativamente pequeño de creencias sirve como determinante de su actitud en un momento dado. Esto es que hay creencias salientes que son consideradas los determinantes inmediatos de las actitudes de una persona y cada creencia saliente conecta la conducta a una consecuencia valorada u otro atributo. Las creencias que subyacen a la actitud de una persona hacia la conducta las llamamos creencias conductuales.

Tenemos entonces, que el conocimiento de las creencias de una persona nos permite predecir su actitud hacia la conducta en sí, es decir, la actitud de una persona hacia una conducta es una función de sus creencias acerca de esa conducta. Sin embargo, según Fishbein, es la totalidad de esas creencias la que determina la actitud y no una sola creencia en particular.

Es importante señalar que aunque la actitud predispone a realizar un conjunto de conductas, no predispone a realizar una conducta específica.

Una vez que la persona se ha formado una actitud está predispuesta a realizar un conjunto de conductas.

El mejor predictor de si una persona realizará o no una conducta particular es su intención conductual. La intención conductual se define como "un juicio probabilístico que conecta al individuo con alguna acción" (Fishbein, 1977).

De acuerdo a Fishbein, existen dos variables principales que determinan la intención: 1) la actitud de la persona hacia realizar la conducta en cuestión y 2) la norma subjetiva.

El hecho de que uno de estos determinantes sea el factor de mayor influencia en la ejecución de una conducta determinada depende del tipo de conducta y de los factores personales o diferencias individuales.

La norma subjetiva se define como "el juicio subjetivo de lo que la mayoría de las personas que son importantes para él piensen acerca de la realización o no de dichas conductas"(Fishbein, 1977).

La norma subjetiva se encuentra influenciada por las creencias normativas y por la motivación a complacer. La creencia de la persona de que individuos o grupos específicos piensan que ella debe o no ejecutar la conducta que subyace a la norma subjetiva, son las llamadas creencias normativas; la motivación a complacer se refiere a "la motivación del sujeto a secundar las expectativas o presiones de los otros de referencia en relación a lo favorable o desfavorable de ejecutar una conducta" (Rodriguez, 1989; citado en Sanchez, 1994).

Partiendo de que algunas intenciones conductuales estan bajo control normativo es importante señalar que, en tales casos, el cambiar la actitud de una persona hacia llevar a cabo determinada conducta tendrá poco o ningún efecto en su intención, siendo posible un cambio en las intenciones conductuales solo a través de un cambio de la norma subjetiva (Fishbein, 1977).

Según la teoría de la Acción Razonada, las intenciones predicen la conducta cuando se cumplen dos condiciones:

- 1) Las intenciones se deben evaluar inmediatamente antes de la

observación de la conducta, ya que existen diversos factores que pueden influir en la estabilidad de las intenciones.

2) La conducta debe estar bajo control volitivo.

Las creencias normativas y conductuales de una persona están sujetas a cambio a medida que los acontecimientos se desarrollan y la nueva información puede afectar la actitud de la persona hacia la conducta o hacia la norma subjetiva y por lo tanto, producir una intención revisada (Ajzen, 1985).

Existen conductas que no están bajo control volitivo, en tal caso, se ha intentado extender la teoría de la acción razonada cuando las probabilidades de éxito y el control real sobre la conducta son menos perfectas, planteando la teoría de la Acción Planificada.

La teoría de la Acción Planificada (Ajzen, 1987, 1991; citado en Eagly, 1991) en su extensión de la teoría de la Acción Razonada incorpora el control percibido de la conducta, nuestra percepción de qué tan fácil o difícil es llevar a cabo la conducta, como un predictor adicional de la intención y la conducta. Este modelo tiene ventajas para predecir conductas menos controlables.

Aquellas creencias salientes que subyacen al control percibido de la conducta son las llamadas creencias de control (Ajzen y Doll, 1992). Estas creencias tratan con la presencia o ausencia de recursos y oportunidades requeridos para llevar a cabo cierta conducta, mientras más recursos y oportunidades creen las personas poseer y pocos obstáculos o impedimentos ellos anticipan, podrá ser mayor su percepción de control sobre la

conducta (Ajzen y Doll, 1992).

De acuerdo con la teoría de la Acción Planificada, el que se realice o no un intento para ejecutar una conducta específica y la fuerza de ese intento está determinada de manera inmediata por la intención de tratar de ejecutar la conducta (Ajzen, 1985).

La actitud hacia tratar está basada en dos actitudes separadas, una hacia un intento conductual exitoso y otra hacia un intento no exitoso, estas dos actitudes están determinadas por las creencias salientes con respecto a las consecuencias de un intento conductual exitoso y por la evaluación de tales consecuencias.

Se considera, según esta teoría, que la norma subjetiva con respecto a un intento conductual está basada en la norma subjetiva con respecto a la ejecución (exitosa) de la conducta, ponderada por juicios sobre la probabilidad de éxito atribuido a referentes sociales significativos (Ajzen, 1985).

En la teoría de la Acción Planificada se introduce la expectativa conductual, la cual se refiere a un estimado de la persona de la probabilidad de que realmente ejecutará cierta conducta. Las personas esperarán ejecutar una conducta si tienen intenciones de tratar y si creen (tienen una alta probabilidad subjetiva) que pueden controlarla (Ajzen, 1985).

La teoría de la Acción Razonada ha sido utilizada para predecir una gran variedad de conductas, la mayoría de las cuales son relativamente simples y de fácil ejecución, pero cuando se da el caso de conductas que no se encuentran bajo completo control

volitivo, cuando la posibilidad de fracaso es saliente y el control real es limitado, se hace necesario considerar la teoría de la Acción Planificada.

JUSTIFICACION DEL MODELO DE LA ACCION RAZONADA.

Para asegurar la protección tanto física como psicológica del trabajador se hace necesario conocer, además de las condiciones del medio ambiente de trabajo, cuales son los factores de índole personal que pueden incidir en el desenvolvimiento de las actividades laborales de manera segura, entre los cuales las creencias, actitudes e intenciones pueden jugar un papel muy importante.

El modelo de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen está diseñado para la comprensión y predicción de conductas bajo supuesto control volitivo.

Consideramos que la conducta hacia la utilización del equipo de protección personal es de fácil ejecución, pero tomando en cuenta que la misma puede no estar bajo completo control volitivo es necesario conocer las creencias de control percibido hacia dicha conducta, elemento que incorpora la teoría de la Acción Planificada.

El conocer las creencias, actitudes e intenciones de los trabajadores, según el modelo de la Acción Razonada, nos permitirá predecir cual será su conducta en relación a la utilización del equipo de protección personal y de esta manera evitar actos inseguros que puedan ocasionar accidentes.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.-

OBJETIVO GENERAL:

Determinar las creencias, actitudes e intenciones de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.- Identificar las creencias salientes que tienen los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.
- 2.- Identificar las actitudes de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.
- 3.- Identificar la norma subjetiva de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.
- 4.- Identificar las intenciones conductuales de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.
- 5.- Conocer la actitud global de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

6.- Realizar un analisis comparativo de las actitudes de los técnicos y supervisores correspondientes a los estratos que conforman la muestra.

7.- Describir la actitud global de los técnicos y supervisores de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal en base a las características de la muestra.

8.- Establecer relaciones entre los elementos de la teoria de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen.

V. METODOLOGIA

1.- VARIABLES.

1.1. CREENCIAS.

- Creencias conductuales: definidas como juicios emitidos por el sujeto en términos de ventajas y desventajas asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

- Creencias normativas: definidas como juicios emitidos por el sujeto en términos de lo que individuos o grupos específicos piensan si debe o no ejecutar la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

- Creencias de percepción de control: definidas como juicios emitidos por el sujeto en términos de las oportunidades u obstáculos que los sujetos anticipan para llevar a cabo la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

1.2. ACTITUDES: determinadas por el producto de la fuerza de las creencias y la evaluación del atributo asociado a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

1.3. NORMA SUBJETIVA: juicio subjetivo de lo que la mayoría de las personas que son importantes para él piensan acerca de la realización de la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

1.4. INTENCIONES: definidas como un juicio probabilístico de realizar la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

2.- OTRAS VARIABLES.

Se tomaron en cuenta tres variables demográficas que fueron

consideradas como las más relevantes para el estudio:

- Nivel de instrucción: definida como el mayor nivel educativo alcanzado por el sujeto, para lo que se establecieron cuatro categorías: básica, media, técnica y universitaria.
- Edad: se establecieron cuatro intervalos de edades comprendidos entre los 0-25, 26-35, 36-45 y 46-70 años.
- Tiempo en la empresa: definida como el tiempo transcurrido desde el momento en que el sujeto ingresó a la Empresa hasta el momento de la investigación. Se establecieron tres intervalos entre 0-5, 6-10 y 11-15 años.

3.- DISEÑO DE INVESTIGACION.

La información que alimenta nuestra investigación fué recolectada en el entorno real donde ocurren las conductas de los sujetos, por lo que esta investigación constituye un estudio de campo de tipo exploratorio-descriptivo. Se intenta identificar y describir la forma en que se manifiesta el fenómeno ya que no se dispone de evidencias empíricas que permitan establecer y describir la relación existente entre las variables de estudio.

4.- POBLACION.

La población está compuesta por 273 trabajadores de sexo masculino (244 técnicos y 29 supervisores) de las Divisiones de Vías Férreas y Material Rodante de la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas.

5.- MUESTRA.

La muestra estuvo constituida por 49 trabajadores, 19 técnicos y

5 supervisores de la División de Material Rodante y 20 técnicos y 5 supervisores de la División de Vías Ferreas, ambas pertenecientes a la Gerencia de Mantenimiento de la C.A. Metro de Caracas. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado, ya que la población se divide en cuatro estratos (supervisores y técnicos de cada división) y es aleatorio porque los sujetos fueron elegidos al azar.

Las tablas I, II y III, presentan distribuciones de frecuencias y porcentajes que permiten conocer las características generales de la muestra con respecto a las tres variables demográficas relevantes para éste estudio. En ellas podemos observar que, si bien, los valores se distribuyen en los intervalos establecidos, el mayor peso se encuentra en las edades comprendidas entre 26 y 35 años; en el intervalo correspondiente a los 6 y 10 años laborando en la empresa y en el nivel de instrucción técnica.

DESCRIPCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LAS VARIABLES
DEMOGRAFICAS.

TABLA I:

EDAD	F	%
0-25	10	20,4
26-35	25	51,1
36-45	10	20,4
46-70	4	8,1
Total	49	100,0

TABLA II:

TIEMPO EN LA EMPRESA.	F	%
0-5	9	18,4
6-10	28	57,2
11-15	12	24,4
Total	49	100,0

TABLA III:

NIVEL DE INSTRUCCION	F	%
Básica	7	14,3
Media	15	30,6
Técnica	17	34,7
Universitaria	10	20,4
Total	49	100,0

6.- PROCEDIMIENTO.

Ante la problemática planteada en la Gerencia de Mantenimiento con respecto a la seguridad industrial surgió la necesidad de realizar esta investigación, la cual se inició con una aproximación a través de entrevistas y exploración de las áreas. Esto nos condujo a estudiar las posibles causas de orden psicosocial presentes en dicha problemática, ya que el factor personal se encontraba altamente implicado.

Para determinar las conductas específicas relacionadas con la seguridad industrial que pudieran presentar problemas se realizaron entrevistas. La información obtenida nos indicó que la problemática estaba centrada en la utilización de los equipos de protección personal.

Luego, según el modelo de Fishbein, se procedió a determinar a través de entrevistas de preguntas abiertas las creencias conductuales en términos de las ventajas y desventajas asociadas a la utilización del equipo de protección personal, las referidas a la percepción de control y a los referentes normativos más importantes (ver anexo 1).

La información suministrada por las entrevistas se procesó a través de un análisis de contenido donde se agruparon las respuestas que reunían aspectos comunes y se les asignaron categorías. Luego, para obtener los conjuntos modales de las categorías que conformaron el posterior instrumento, se tomó para cada una de ellas las creencias que aparecieron con mayor frecuencia y finalmente se seleccionaron las categorías que incluían un mayor número de creencias (ver tabla IV).

TABLA IV/ LISTADO DE CREENCIAS CONDUCTUALES SALIENTES.

CATEGORIAS	CREENCIAS SALIENTES	F
PROTECCION PERSONAL	Protección de uno mismo. Resguardo de la salud. Trabajar con seguridad.	27 10 14
PREVENCION DE RIESGOS, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.	Evitar riesgos. Evitar accidentes. Evitar enf. prof.	17 29 5
PROTECCION DE LA EMPRESA	Proteger a la empresa	8
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	Cumplir con las normas	7
PROTECCION DE OTROS	Protección de otros	4
INCOMODIDAD POR USO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD.	Trabajo con rigidez de movimiento. Disminuye agilidad. Equipo incómodo.	10 17 34
EQUIPO INADECUADO	Trabajar con peso adicio- nal. Trabajar con calor.	13 20
PERDIDA DE TIEMPO	La pérdida de tiempo.	5

Posteriormente se procedió a la elaboración de una prueba piloto (ver anexo 2), que se construyó a partir de las creencias modales salientes, con las cuales se elaboró un formato cerrado con 15 items para medir la evaluación de las creencias, 15 items para la fuerza de las creencias, 1 item para obtener una medida directa de la actitud, 4 items para las creencias normativas, 4 items para la motivación a complacer, 1 item para la norma subjetiva directa, 2 items para medir la intención conductual y 1 item para conocer la percepción de control conductual.

Para conocer como era valorada cada característica obtenida en el listado de las creencias más salientes, se utilizó una escala

de categorías que va de "extremadamente bueno" a "extremadamente malo" sometiendo cada una de las creencias a evaluación. Para determinar la medida directa de la actitud se utilizó esta misma escala. Para evaluar la fuerza de las creencias se utilizó una escala de categorías que va de "completamente de acuerdo" a "completamente en desacuerdo". Para la evaluación de la norma subjetiva directa, de las creencias normativas y de la motivación a complacer se utilizó una escala que va de "extremadamente verdadero" a "extremadamente falso".

Para la intención conductual se utilizó una escala, que va desde "siempre" hasta "nunca". Para la percepción de control se utilizó un ítem de selección múltiple (ver anexo 2).

La prueba piloto fué administrada a un total de 30 sujetos (20 técnicos y 10 supervisores).

Luego se procedió a realizar un análisis de consistencia interna de los ítems, con la información recabada, lo que nos permitió modificar y/o eliminar ítems que no discriminaban y determinar la confiabilidad de la prueba.

A continuación se elaboró el formato definitivo (ver anexo 3) tomando en cuenta las modificaciones que fueron necesarias, quedando así compuesto por 8 partes: 1) evaluación de creencias (ítems 1 al 15); 2) medida directa de la actitud (ítem 16); 3) fuerza de las creencias (ítems 17 al 31); 4) creencias normativas (ítems 32 al 35); 5) motivación a complacer (ítems 36 al 39); 6) norma subjetiva directa (ítem 40); 7) intenciones conductuales (ítems 41 y 42); 8) percepción de control (ítem 43). Luego, se procedió a la aplicación de esta prueba a una muestra

total de 49 sujetos, estratificados en 4 grupos: 20 técnicos de Vías Férreas, 19 técnicos de Material Rodante, 5 supervisores de Vías Férreas y 5 supervisores de Material Rodante.

Una vez obtenidas las respuestas, la estimación de la actitud global fué determinada multiplicando lo obtenido en la evaluación de las creencias por la fuerza de esa misma creencia y haciendo la sumatoria total. La calificación total indica la actitud global hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal y el signo indica si es favorable o desfavorable.

La norma subjetiva indirecta se obtuvo a través de la sumatoria del producto de las creencias normativas por la motivación a complacer de cada referente específico.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa computarizado statistical package for the social sciences (SPSS).

VI. DESCRIPCION DE RESULTADOS

La descripción de los resultados se realizó considerando cada una de las partes que constituían la prueba definitiva tomando en cuenta el porcentaje de respuestas dadas por los sujetos en cada uno de los items.

Primero se analizaron los items correspondientes a la evaluación de las creencias, donde se agruparon aquellas creencias que poseían características semejantes, para facilitar así el análisis.

Luego se procedió de igual manera para la fuerza de las creencias, continuando con el análisis del producto de la fuerza por la evaluación de las creencias, para lo cual se agruparon, los componentes actitudinales que eran valorados de forma semejante.

La medida directa de la actitud fue analizada individualmente por tratarse de un solo item.

La actitud global se analizó tomando en cuenta la sumatoria del producto de la fuerza de las creencias por la evaluación de dichas creencias.

En la parte correspondiente a la norma subjetiva también se agruparon, para facilitar el análisis, los items con características semejantes correspondientes a las creencias normativas y la motivación a complacer. La norma subjetiva directa fue analizada individualmente por ser un solo item y la norma subjetiva indirecta se analizó tomando en cuenta el producto de los items correspondientes a las creencias normativas por los de motivación a complacer.

Las intenciones conductuales se analizaron a través de dos items y la percepción del control conductual fué analizada por medio de un item.

EVALUACION Y FUERZA DE LAS CREENCIAS SALIENTES ASOCIADAS A LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

A continuación se analizarán la evaluación y fuerza de las creencias asociadas con la conducta de utilizar el equipo de protección personal. La evaluación se explicará en función de la valoración que el sujeto hace de la creencia en términos de bueno o malo, a lo largo de una escala bipolar de 5 alternativas valoradas desde +2 a -2:

Extremadamente Bueno (+2)	Bueno (+1)	Ni Bueno Ni Malo (0)	Malo (-1)	Extremadamente malo (-2)
---------------------------------	---------------	----------------------------	--------------	--------------------------------

La fuerza de la creencia se establece en términos de la opinión que el sujeto hace de la creencia a lo largo de una escala bipolar de 5 alternativas con valores que van desde +2 a -2:

Completamente de acuerdo (+2)	Acuerdo (+1)	Ni acuerdo Ni desacuerdo (0)	Desacuerdo (-1)	Completamente en desacuerdo (-2)
-------------------------------------	-----------------	------------------------------------	--------------------	--

EVALUACION DE LAS CREENCIAS ASOCIADAS A LA UTILIZACION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

Para el análisis de la evaluación hecha por los sujetos de las creencias asociadas a la utilización del equipo de protección personal se tomaron en cuenta la distribución porcentual de los sujetos en relación a cada una de las respuestas, así como la media y la desviación típica obtenida por el grupo en cada ítem.

En principio, podemos observar que de las 15 creencias 9 fueron evaluadas positivamente (ver tabla V).

Entre las creencias evaluadas positivamente tenemos que aquellas correspondientes a "resguardo mi salud" (ítem 3), "evito enfermedades profesionales" (ítem 11) y "evito accidentes en el trabajo" (ítem 7) presentaron las medias más altas (1,458; 1,469 y 1,551 respectivamente) y el mayor porcentaje de respuestas se ubicó en la categoría "extremadamente bueno" .

Por otra parte, las creencias correspondientes a "protección de mi mismo" (ítem 1), "realizo un trabajo seguro" (ítem 5), "evito riesgos en el trabajo" (ítem 9), "protejo a otros en el trabajo" (ítem 14) y "cumpló con las normas de seguridad" (ítem 15) fueron evaluadas positivamente, pero presentaron una media más baja que las anteriores (entre 1,306 y 1,388). En estas creencias el mayor porcentaje de respuestas se ubicó en la categoría "bueno". Con respecto a la creencia "protejo a la empresa" evaluada en el ítem 13, si bien es positiva, es considerada positiva baja, ya que a pesar de que el mayor porcentaje de sujetos (63,3%) se ubicó en la categoría "bueno", un menor porcentaje aunque significativo se ubicó en la

categoría "ni bueno ni malo" (22,4%).

Es importante señalar que entre las creencias evaluadas positivamente, aquellas correspondientes a los ítems 7, 9, 5 y 15 presentaron sólo valoraciones positivas y ningún sujeto las evaluó en forma neutra o negativa.

Por otra parte, de las 15 creencias, 6 fueron evaluadas negativamente. Las creencias "pierdo tiempo en el trabajo" (ítem 8) y "trabajo con incomodidad" (ítem 12) obtuvieron una evaluación negativa alta, con medias de -1,204 y -1,306 respectivamente. Para estas creencias el mayor porcentaje se ubicó entre las categorías "malo" (69,4%) y "extremadamente malo" (26,5% y 30,6% respectivamente). Las creencias "trabajo con peso adicional" (ítem 4), "trabajo con calor" (ítem 6) y "trabajo con poca agilidad" (ítem 10) si bien fueron evaluadas negativamente y el mayor porcentaje de respuestas estuvo ubicado en la categoría "malo", los porcentajes se distribuyeron entre "extremadamente malo", "malo" y "ni bueno ni malo", obteniéndose medias que oscilan entre -0,857 y -0,918. La creencia correspondiente a "trabajo con rigidez de movimiento" (ítem 2) fué evaluada de manera negativa baja ($\bar{X} = -0,224$), ya que el porcentaje de respuesta se distribuyó entre "malo" (53,1%) "ni bueno ni malo" (12,2%) y "bueno" (30,6%), (ver tabla V).

TABLA V / Distribución porcentual de la evaluación de las creencias asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

Creencias	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S
1.- Protección de mi mismo.	0,0	0,0	4,1	61,2	34,7	1,306	0,548
2.- Trabajo con rigidez de mov.	2,0	53,1	12,2	30,6	2,0	-0,224	0,985
3.- Resguardo mi salud.	0,0	2,0	0,0	48,9	48,9	1,458	0,617
4.- Trabajo con peso adicional.	16,3	61,2	14,3	8,2	0,0	-0,857	0,791
5.- Realizo un trabajo seguro.	0,0	0,0	0,0	61,2	38,8	1,388	0,492
6.- Trabajo con calor.	6,1	73,5	20,4	0,0	0,0	-0,857	0,500
7.- Evito accid. en el trabajo.	0,0	0,0	0,0	44,9	55,1	1,551	0,503
8.- Pierdo tiempo en el trabajo.	26,5	69,4	2,0	2,0	0,0	-1,204	0,577
9.- Evito riesgos en el trabajo.	0,0	0,0	0,0	61,2	38,8	1,388	0,492
10.- Trabajo con poca agilidad.	10,2	71,4	18,4	0,0	0,0	-0,918	0,534
11.-Evito enferm. profesionales.	2,0	0,0	0,0	44,9	53,1	1,469	0,710
12.- Trabajo con incomodidad.	30,6	69,4	0,0	0,0	0,0	-1,306	0,466
13.- Protejo a la empresa.	0,0	2,0	22,4	63,3	12,3	0,857	0,645
14.- Protejo a otros en el trab.	0,0	2,0	0,0	63,3	34,7	1,306	0,585
15.- Cumpló con las normas de seg	0,0	0,0	0,0	65,3	34,7	1,347	0,481

N=49

FUERZA DE LAS CREENCIAS ASOCIADAS A LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCIO PERSONAL.

De los 15 items que miden la fuerza de las creencias, 12 fueron asociados de manera positiva con la conducta de utilizar el equipo de protecci3n personal (ver tabla VI).

Las creencias "protecci3n de mi mismo" (item 17), "resguardo mi salud" (item 19), "realizo un trabajo seguro" (item 21), "evito accidentes en el trabajo" (item 23), "evito riesgos en el trabajo" (item 25) y "protejo a otros en el trabajo" (item 30) tuvieron una asociaci3n positiva alta ya que sus valores se distribuyeron entre las categorías "acuerdo" y "completamente de acuerdo" con medias entre 1,306 y 1,551.

La creencia "evito enfermedades profesiomnales" (item 27) con una media de 1,143 present3 el mayor porcentaje entre las categorías "acuerdo" (46,9%) y "completamente de acuerdo" (36,8%), resultando positiva, aunque un 12,3% de los sujetos respondi3 "ni acuerdo ni desacuerdo". Las creencias "protejo a la empresa" (item 29) y "cumpl0 con las normas de seguridad" (item 31) fueron asociadas de manera positiva baja ($\bar{X}=0,612$ y $0,776$ respectivamente) con respuestas que se ubicaron en las categorías "desacuerdo", "ni acuerdo ni desacuerdo" y "completamente de acuerdo" aunque el mayor porcentaje se encontr3 ubicado en "acuerdo".

Los items correspondientes a las creencias "trabajo con rigidez de movimiento" (item 18), "trabajo con peso adicional" (item 20) y "trabajo con calor" (item 22) fueron asociados positivamente ($\bar{X}=0,082$; $0,245$; $0,388$ respectivamente) y presentaron una

distribución porcentual que se ubicó básicamente en las categorías "desacuerdo", "ni acuerdo ni desacuerdo" y "acuerdo", por lo que podemos observar que existió una tendencia hacia una asociación neutral de tales creencias.

Por otra parte, sólo tres creencias "pierdo tiempo en el trabajo" (item 24), "trabajo con poca agilidad" (item 26) y "trabajo con incomodidad" (item 28) fueron asociadas negativamente ($\bar{X} = -0,510$; $-0,102$ y $-0,245$ respectivamente) y el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los sujetos se ubicó en "desacuerdo", aunque también presentaron porcentajes altos en la categoría "ni acuerdo ni desacuerdo" (ver tabla VI).

TABLA VI/ Distribución porcentual de la fuerza de las creencias asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

Creencias	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S.
17.-Protección de mi mismo.	0,0	0,0	2,0	57,1	40,8	1,388	0,533
18.-Trabajo con rigidez de mov.	4,1	26,5	30,6	34,7	4,1	0,082	0,975
19.-Resguardo mi salud.	0,0	0,0	2,0	40,8	57,1	1,551	0,542
20.-Trabajo con peso adicional.	2,0	28,6	18,4	44,9	6,1	0,245	1,011
21.-Realizo un trabajo seguro.	0,0	0,0	12,2	44,9	42,9	1,306	0,683
22.-Trabajo con calor.	2,0	22,4	24,5	36,7	14,3	0,388	1,057
23.-Evito accid. en el trabajo.	0,0	0,0	6,1	55,1	38,8	1,327	0,591
24.-Pierdo tiempo en el trabajo.	4,1	59,2	24,5	8,2	4,1	-0,510	0,869
25.-Evito riesgos en el trabajo.	2,0	0,0	6,1	44,9	46,9	1,347	0,779
26.- Trabajo con poca agilidad.	0,0	38,8	36,7	20,4	4,1	-0,102	0,872
27.-Evito enferm. profesionales.	2,0	2,0	12,3	46,9	36,8	1,143	0,866
28.- Trabajo con incomodidad.	4,1	40,8	34,7	16,3	4,1	-0,245	0,925
29.- Protejo a la empresa.	2,0	18,4	16,3	42,9	20,4	0,612	1,077
30.- Protejo a otros en el trab.	0,0	0,0	4,1	46,9	49,0	1,449	0,580
31.- Cumpló con las normas de seg	4,1	12,2	12,2	44,9	26,5	0,776	1,104

N=49

ACTITUD HACIA LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL ASOCIADA A CADA UNA DE LAS CREENCIAS.

El análisis de los componentes actitudinales, determinados por el producto de la fuerza de las creencias y la evaluación del atributo asociado a la conducta de utilizar el equipo de protección personal, se realizó tomando en cuenta la distribución porcentual de los valores obtenidos, agrupados en cada una de las siguientes categorías:

Muy positiva (+4)

Positiva (+2 y +1)

Neutra (0)

Negativa (-1 y -2)

Muy negativa (-4)

Para complementar este análisis se utilizaron los valores de la media y la desviación típica para cada una de las creencias asociadas.

En el cuadro 1 se presenta un listado de los items con las respectivas creencias asociadas a la actitud para facilitar la lectura de los datos en la tabla VII.

Cuadro 1

ITEMS	CREENCIAS	ITEMS	CREENCIAS	ITEMS	CREENCIAS
1x17	Proteccion de mi mismo	6x22	Trabajo con calor	11x27	Evito enferm. profesionales
2x18	Trabajo con rigidez de mov.	7x23	Evito accid. en el trabajo	12x28	Trabajo con incomodidad
3x19	Resguardo mi salud	8x24	Pierdo tiempo en el trabajo	13x29	Protejo a la empresa
4x20	Trabajo con peso adicional	9x25	Evito riesgos en el trabajo	14x30	Protejo a otros
5x21	Realizo un trabajo seguro	10x26	Trabajo con poca agilidad	15x31	Cumplo con normas seg.

En la tabla VII, podemos observar que de los componentes actitudinales asociados a cada una de las creencias, 13 resultaron positivos. Entre éstos, 7 correspondientes al producto de los items de evaluación por fuerza relacionados con las creencias "protección de mi mismo" (1x17), "resguardo mi salud" (3x19), "realizo un trabajo seguro" (5x21), "evito accidentes en el trabajo" (7x23), "evito riesgos en el trabajo" (9x25), "evito enfermedades profesionales" (11x27) y "protejo a otros en el trabajo" (14x30) resultaron ser positivas altas, con el mayor porcentaje de respuestas ubicado en las categorías "positiva" y "muy positiva" y con medias ubicadas entre 1,816 y 2,438. Es importante señalar que los componentes actitudinales correspondientes a los items 1x17, 5x21 y 7x23 no presentaron ningún puntaje en las categorías "negativa" y "muy negativa".

El producto de los items 15x31 relacionado con la creencia "cumpla con las normas de seguridad" fue positivo, ya que el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los sujetos se ubicó entre las categorías "positiva" (55,1%) y "muy positiva" (16,3%), aunque existió un alto porcentaje (28,5%) que se encontró entre las categorías "neutra" y "negativa".

En cuanto a los componentes actitudinales obtenidos en los items 2x18, 8x24, 12x28 y 13x29 correspondientes a las creencias "trabajo con rigidez de movimiento", "pierdo tiempo en el trabajo", "trabajo con incomodidad" y "protejo a la empresa", respectivamente, se pudo observar valoración positiva baja, con medias que se encontraron entre 0,163 y 0,653 y con valores porcentuales distribuidos entre las categorías "positiva"

"neutra" y "negativa", aunque en todos estos casos el mayor porcentaje se encontró en la categoría "positiva" .

El componente actitudinal correspondiente a la creencia "trabajo con poca agilidad" (10x26), " se caracterizó por presentar el mayor valor porcentual en la categoría "neutra" (42,9%). No obstante, es positivo ($\bar{X}=0,082$) ya que un 36,7% se ubicó en la categoría "positiva" y solo un 20,4% en "negativa".

El componente actitudinal asociado a la creencia "trabajo con peso adicional" (items 4x20) se destaca por ser el único con un valor neutro ($\bar{X}=0,000$). Esto se debió a que un porcentaje muy parecido de respuestas dadas por los sujetos se encontraron ubicados en las categorías "negativa" (34,7%) "neutra" (32,7%) y "positiva" (32,6%).

En el producto de los items 6x22, referidos a la creencia "trabajo con calor" se obtuvo una valoración negativa baja con una media de -0,469 y el mayor porcentaje de respuestas dadas por los sujetos se encontró ubicado entre las categorías "negativa" (40,8%) y "neutra" (30,6%).

TABLA VII/Distribución porcentual de los componentes actitudinales relacionados con la conducta de utilizar el equipo de protección personal, asociados a cada una de las creencias.

ITEMS	-4	-1 y -2	0	+1 y +2	+4	$\bar{X}$	D.S.
1 x 17	0,0	0,0	6,1	77,6	16,3	1,816	1,131
2 x 18	0,0	24,5	32,7	42,8	0,0	0,265	0,995
3 x 19	0,0	2,1	2,1	53,1	41,7	2,438	1,443
4 x 20	0,0	34,7	32,7	32,6	0,0	0,000	1,061
5 x 21	0,0	0,0	12,2	61,2	26,5	1,918	1,397
6 x 22	4,1	40,8	30,6	18,4	0,0	-0,469	1,192
7 x 23	0,0	0,0	6,1	65,3	28,6	2,143	1,307
8 x 24	2,0	8,2	24,5	61,2	4,1	0,653	1,332
9 x 25	0,0	2,0	6,1	63,3	28,6	2,000	1,458
10 x 26	0,0	20,4	42,9	36,7	0,0	0,082	0,975
11 x 27	0,0	6,1	12,2	51,1	30,6	1,837	1,736
12 x 28	2,0	18,4	34,7	42,9	2,0	0,163	1,328
13 x 29	0,0	16,3	32,7	44,9	6,1	0,612	1,320
14 x 30	0,0	2,0	4,1	67,3	26,6	1,980	1,362
15 x 31	0,0	16,3	12,2	55,1	16,3	1,163	1,663

N=49

MEDIDA DIRECTA DE LA ACTITUD (ITEM 16).

El análisis de la medida directa de la actitud, definida como un juicio evaluativo, esencialmente subjetivo, de carácter bipolar, hecha por los sujetos sobre la conducta de utilizar el equipo de protección personal, se realizó a través del ítem 16 (ver anexo 3) el cual fue evaluado por una escala bipolar de 5 alternativas con valores comprendidos entre +2 y -2:

16) Utilizar el equipo de seguridad es:

Extremadamente Bueno (+2)	Bueno (+1)	Ni Bueno Ni Malo (0)	Malo (-1)	Extremadamente malo (-2)
---------------------------------	---------------	----------------------------	--------------	--------------------------------

En la tabla VIII se puede observar que más de la mitad de los sujetos (59,9%) consideró bueno utilizar el equipo de protección personal y un 41,1% "extremadamente bueno". Así tenemos que la medida directa de la actitud indicó que el 100% de los sujetos refiere una actitud favorable hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

TABLA VIII/ Distribución porcentual de la medida directa de la actitud hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal

Actitud directa	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S
Item 16	0,0	0,0	0,0	59,9	41,1	1,408	0,497

N=49

ACTITUD GLOBAL HACIA LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

Para el análisis de la actitud global se realizó la sumatoria de los productos de la evaluación por la fuerza de las creencias asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

Además se consideró la distribución porcentual, la desviación típica y la media de los valores obtenidos, agrupados en cada una de las siguientes categorías:

Muy positiva (+31 a +60)

Positiva (+1 a +30)

Neutra (0)

Negativa (-1 a -30)

Muy negativa (-31 a - 60)

En la tabla IX podemos observar que el 83,6 % de los sujetos mostró tener una actitud "positiva" y un 12,2% "muy positiva". Por otra parte, un 4,2% obtuvo valores ubicados entre "neutra" y "negativa". En síntesis podemos considerar que la actitud de la muestra hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal es positiva ($\bar{X}$ = 16,469).

TABLA IX/Distribución porcentual de la actitud global hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal

ACTITUD GLOBAL	F	%
-31 a -60	0	0,0
-1 a -30	1	2,1
0	1	2,1
+1 a +30	41	83,6
+31 a +60	6	12,2
TOTAL	49	100,0

$$\bar{X} = 16,469$$

$$D.S. = 10,472$$

NORMA SUBJETIVA DIRECTA, CREENCIAS NORMATIVAS, MOTIVACION A COMPLACER Y NORMA SUBJETIVA INDIRECTA ASOCIADAS A LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

A continuación se analizará la norma subjetiva directa, las creencias normativas y la motivación a complacer. La norma subjetiva directa se obtuvo a través del juicio subjetivo de lo que la mayoría de las personas que son importantes para él piensan acerca de la conducta de utilizar el equipo de protección personal. Las creencias normativas se obtuvieron a través del juicio subjetivo de la persona de que individuos o grupos específicos piensan si ella debe o no ejecutar la conducta de utilizar el equipo de protección personal. La motivación a complacer se obtuvo a través del juicio subjetivo de los sujetos sobre la motivación que ellos tienen de secundar las expectativas o presiones de los otros de referencia, en relación a ejecutar o no la conducta de utilizar el equipo de protección personal. La norma subjetiva indirecta se obtuvo a través del producto de las creencias y de la motivación a complacer de cada referente. La norma subjetiva directa, las creencias normativas y la motivación a complacer se obtuvieron por medio de la valoración que los sujetos hicieron en términos de verdadero o falso, a lo largo de una escala bipolar de 5 alternativas valorada desde +2 a -2.

Extremadamente verdadero (+2)	Verdadero (+1)	Ni Verdadero Ni Falso (0)	Falso (-1)	Extremadamente falso (-2)
-------------------------------------	-------------------	---------------------------------	---------------	---------------------------------

El análisis de la norma subjetiva directa, las creencias normativas, la motivación a complacer y la norma subjetiva indirecta se realizó tomando en cuenta, como en los análisis anteriores, la distribución porcentual de frecuencias, la media aritmética y la desviación típica de las respuestas dadas por los sujetos en cada ítem (ver tablas X, XI, XII y XIII).

La norma subjetiva directa, medida a través del ítem 40: "la mayoría de las personas que son importantes para mí piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal", resultó positiva alta ($\bar{X}=1,388$) ubicándose los mayores porcentajes entre "verdadero" (57,1%) y "extremadamente verdadero" (40,9%) con solo un 2,0% en la categoría "ni verdadero ni falso" y con ningún puntaje en las categorías "falso" y "extremadamente falso" (ver tabla X). Por lo que podemos observar que la mayoría de los sujetos (98%) consideró verdadera la afirmación: "la mayoría de las personas que son importantes para mí piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal".

En cuanto a las creencias normativas, el mayor porcentaje de respuestas en todos los ítems que midieron esta variable (32: "mi supervisor piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal"; 33: "mi jefe..."; 34: "mis compañeros de trabajo..."; y 35: "el personal de la Gerencia de Seguridad Industrial...") se ubicó en la categoría "verdadero" (79,6%; 81,6%; 77,6% y 65,3% respectivamente), resultando positiva la asociación con cada uno de los referentes específicos ($\bar{X}= 0,898$; 0,939; 0,837 y 0,980 respectivamente). Por otra parte hubo una distribución de los porcentajes de manera más o menos similar entre las categorías

"falso" "ni verdadero ni falso" y "extremadamente verdadero" (ver tabla XI).

En la motivación a complacer, podemos observar que en el ítem 36: "yo quiero hacer lo que el supervisor piensa que debo hacer", y en el ítem 37: "yo quiero hacer lo que mi jefe piensa que debo hacer", se encontró una fuerte tendencia de los puntajes hacia el valor neutro ($\bar{X}=0,184$ y $0,122$ respectivamente), ya que la distribución de los valores fue muy similar entre las categorías "falso", "ni verdadero ni falso" y "verdadero".

El ítem 38: "yo quiero hacer lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer" fue valorado de manera negativa baja ($\bar{X}=-0,020$) ya que el mayor porcentaje respuestas dadas por los sujetos se ubicó en las categorías "ni verdadero ni falso" (40,8%) y "falso" (28,6%), en tanto que solo un 26,5% se situó en la categoría "verdadero".

De los cuatro ítems que midieron la motivación a complacer el ítem 39: "yo quiero hacer lo que el personal de la Gerencia de Seguridad Industrial piensa que debo hacer", fue el que obtuvo la valoración más positiva ($\bar{X}=0,408$) con un 46,9% en la categoría "verdadero" y un 10,2% en "extremadamente verdadero". No obstante, el 20,4% la consideró "ni verdadera ni falsa" y el 18,4% "falsa" (ver tabla XII).

TABLAS X,XI y XII/ Distribución porcentual de la norma subjetiva directa, las creencias normativas y la motivación a complacer asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

TABLA X

Norma Subjetiva	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S
Item 40	0,0	0,0	2,0	57,1	40,9	1,388	0,533

N=49

TABLA XI

Creencias Normativas	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S.
Supervisor	0,0	6,1	6,1	79,6	8,2	0,898	0,621
Jefe	0,0	4,1	6,1	81,6	8,2	0,939	0,556
Compañeros	0,0	6,1	10,2	77,6	6,1	0,837	0,624
Personal GSI	0,0	4,1	12,2	65,3	18,4	0,980	0,692

N=49

TABLA XII

Motivación a complacer	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S.
Supervisor	0,0	26,5	34,7	32,7	6,1	0,184	0,905
Jefe	4,1	22,4	34,7	34,7	4,1	0,122	0,949
Compañeros	2,0	28,6	40,8	26,5	2,0	-0,020	0,854
Personal GSI	4,1	18,4	20,4	46,9	10,2	0,408	1,039

N=49

En lo que se refiere a la norma subjetiva indirecta, los valores obtenidos a través del producto de las creencias normativas por la motivación a complacer de cada referente específico, fueron agrupados en las siguientes categorías:

Muy positiva (+4)

Positiva (+1 y +2)

Neutra (0)

Negativa (-1 y -2)

Muy negativa (-4)

En el cuadro 2 se presenta un listado de los items con los referentes específicos asociados a la norma subjetiva, para facilitar la lectura de los datos en la tabla XIII:

Cuadro 2

ITEMS	REFERENTES
32x36	El supervisor
33x37	El jefe
34x38	Los compañeros de trabajo
35x39	El personal de la Gerencia de S.I.

En la tabla XIII, correspondiente a la distribución porcentual de la norma subjetiva indirecta, podemos observar que los puntajes se ubicaron, en todos los casos, principalmente entre las categorías "negativa", "neutra" y "positiva".

A excepción del item asociado con el "personal de la G.S.I"

(35x39) el mayor porcentaje estuvo ubicado en la categoría "neutra", obteniéndose medias entre 0,122 y 0,367. En el ítem 35x39 la media obtenida fue de 0,734 ya que el mayor puntaje (49,0%) se ubicó en la categoría "positiva" con un 8,2% en la categoría "extremadamente positivo" (ver tabla XIII).

TABLA XIII/Distribución porcentual de la norma subjetiva indirecta asociada a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

ITEMS	-4	-1 y -2	0	+1 y +2	+4	$\bar{X}$	D.S.
32x36	0,0	20,4	38,8	34,7	6,1	0,367	1,207
33x37	0,0	18,3	42,9	34,7	4,1	0,326	1,091
34x38	0,0	22,4	46,9	28,6	2,1	0,122	0,939
35x39	0,0	12,2	30,6	49,0	8,2	0,734	0,569

N=49

NORMA SUBJETIVA (GLOBAL) ASOCIADA A LA CONDUCTA DE UTILIZAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

Para el análisis de la norma subjetiva indirecta (global) se realizó la sumatoria de los productos de las creencias normativas por la motivación a complacer de cada referente específico asociado a la conducta de utilizar el equipo de protección personal. Además se consideró la distribución porcentual, la desviación típica y la media de los valores obtenidos, agrupados en cada una de las siguientes categorías:

Muy positiva (+9 a +16)

Positiva (+1 a +8)

Neutra (0)

Negativa (-1 a -8)

Muy negativa (-9 a - 16)

Los valores que aparecen en la tabla XIV indican que la asociación de los referentes normativos en relación con la conducta de utilizar el equipo de protección personal, resultó positiva baja ($\bar{X}=1,531$) ya que si bien un 55% de los sujetos se ubicó entre las categorías "positiva" y "muy positiva", un alto porcentaje de los sujetos respondió entre las categorías "neutro" (22,5%) y "negativo" (22,5%).

TABLA XIV/Distribución porcentual de la norma subjetiva indirecta (global) asociada a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

NORMA SUBJETIVA	F	%
-9 a -16	0	0,0
-1 a -8	11	22,5
0	11	22,5
+1 a +8	24	48,9
+9 a +16	3	6,1
TOTAL	49	100,0

$\bar{X} = 1,531$
D.S. = 3,949

INTENCIONES CONDUCTUALES ASOCIADAS A LA UTILIZACION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

A continuación se analizarán las intenciones conductuales asociadas con la conducta de utilizar el equipo de protección personal, las cuales fueron obtenidas a través del juicio probabilístico de llevar a cabo dicha conducta.

Las intenciones conductuales se obtuvieron a partir de la valoración expresada por los sujetos en los ítems 41 y 42 a lo largo de dos escalas bipolares de 5 alternativas, cada una con valores entre +2 y -2.

Item 41: " De ahora en adelante pienso utilizar el equipo de protección personal":

En todo tipo de trabajo (+2)	En la mayoría de los trabajos (+1)	En algunos trabajos (0)	En pocos trabajos (-1)	En ningún tipo de trabajo (-2)
------------------------------------	--	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------------

Item 42: "Durante las próximas dos semanas pienso utilizar el equipo de protección personal":

Siempre (+2)	Casi siempre (+1)	Algunas veces (0)	Casi nunca (-1)	Nunca (-2)
-----------------	----------------------	----------------------	--------------------	---------------

El análisis de las intenciones conductuales asociadas a la utilización del equipo de protección personal se realizó a través de la distribución porcentual, de la media aritmética y de la desviación típica de los puntajes obtenidos (ver tabla XV).

Para el ítem 41 de intención conductual se obtuvo una valoración positiva ($\bar{X}=0,898$) ya que el mayor porcentaje de respuestas dadas por los sujetos se ubicó en la categoría "en todo tipo de trabajo" (22,4%) y "en la mayoría de los trabajos" (44,9%), sin embargo un porcentaje significativo se ubicó en la categoría "en algunos trabajos" (32,7%).

En el ítem 42 se puede apreciar que existe una valoración más positiva ($\bar{X}=1,102$) dado que el mayor porcentaje de respuestas obtenidas por los sujetos se ubicó en la categoría "siempre" (40,8%) y "casi siempre" (30,6%), aunque es importante señalar que un 26,5% se situó en la categoría "algunas veces".

Tabla XV/Distribución porcentual de las intenciones conductuales asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

Intención conductual	-2	-1	0	+1	+2	$\bar{X}$	D.S.
Ítem 41	0,0	0,0	32,7	44,9	22,4	0,898	0,743
Ítem 42	0,0	2,0	26,5	30,6	40,8	1,102	0,872

N=49

PERCEPCION DEL CONTROL CONDUCTUAL ASOCIADO A LA UTILIZACION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

El análisis de la percepción de control, definido como juicios emitidos por los sujetos en términos de las oportunidades u obstáculos que los sujetos anticipan para llevar a cabo la conducta de utilizar el equipo de protección personal, se realizó a través de la distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas obtenidas a través del ítem 43 (ver anexo 3):

"El que yo utilice el equipo de protección personal depende":

- _____ Del supervisor o jefe inmediato.
- _____ De los compañeros de trabajo.
- _____ De mi mismo.
- _____ Del Personal de la Gerencia de Seguridad Industrial.

En la tabla XVI, los resultados muestran que un 91,9% (45 sujetos) consideraron que el control sobre la conducta de utilizar el equipo de protección personal depende de sí mismos, es decir, perciben que esta conducta se encuentra bajo control volitivo. Por otra parte, sólo un 8,1% (4 sujetos) consideró que esta conducta puede depender de otros.

TABLA XVI/ Distribución de frecuencias y porcentajes de la percepción del control conductual asociada a la utilización del equipo de protección personal.

ALTERNATIVAS	F	%
Del supervisor o jefe	2	4,1
De los compañeros de trabajo	1	2,0
De mi mismo	45	91,9
Del personal de la G.S.I.	1	2,0

N=49

VARIABLES DEMOGRAFICAS Y ACTITUD GLOBAL.

Las tablas XVII, XVIII y XIX muestran una distribución porcentual de la relación entre las variables demográficas consideradas para este estudio y la actitud global.

Podemos observar que los sujetos manifestaron tener una actitud positiva en todos los casos.

En lo que se refiere a la relación entre edad y actitud global se pudo notar que los sujetos con edades comprendidas entre 26 y 35 años mostraron tener la actitud global más positiva (ver tabla XVII). Aunque independientemente de la edad casi todos los sujetos manifestaron tener una actitud positiva.

Por otro lado los sujetos que tienen entre 11 y 15 años laborando en la empresa manifestaron tener la actitud más positiva, seguidos por aquellos que tienen entre 6 y 10 años, lo cual nos sugiere que a mayor tiempo en la empresa los sujetos muestran tener una actitud más positiva (ver tabla XVIII). En relación con este hecho, en un estudio realizado por Cesa-Bianchi y Di Naro (1984; citado en De La Coleta, 1991) se encontró que el empleo de los equipos de protección personal está asociado con la experiencia y con el mayor conocimiento de su utilidad y funciones.

En cuanto a los sujetos que tienen una instrucción universitaria fueron los que manifestaron tener una actitud más positiva, seguidos por aquellos que poseen un nivel de instrucción media y los de un nivel de instrucción técnica, por lo que podemos observar que no existe una relación continua sino que

independientemente del nivel de instrucción los sujetos manifestaron tener una actitud positiva. (ver tabla XIX).

TABLA XVII/EDAD

AG\EDAD	0-25	26-35	36-45	46-70	F
NEGATIVA	10,0				1
NEUTRA		4,0			1
POSITIVA	90,0	76,0	90,0	100,0	41
MUY POSITIVA		20,0	10,0		6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	
F	10	25	10	4	49

TABLA XVIII/TIEMPO EN LA EMPRESA

AG\TIEMPO	0-5	6-10	11-15	F
NEGATIVA		3,6		1
NEUTRA			8,3	1
POSITIVA	100,0	82,2	75,0	41
MUY POSITIVA		14,2	16,7	6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	
F	9	28	12	49

TABLA XIX/NIVEL DE INSTRUCCION

AG\N.I.	BASICA	MEDIA	TECNICA	UNIVERSITARIA	F
NEGATIVA				10,0	1
NEUTRA			5,9		1
POSITIVA	100,0	86,7	88,2	60,0	41
MUY POSITIVA		13,3	5,9	30,0	6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	
F	5	15	15	14	49

ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ACTITUDES DE LOS TECNICOS Y
SUPERVISORES CORRESPONDIENTES A CADA UNA DE LAS DIVISIONES QUE
CONFORMARON LA MUESTRA.

El análisis comparativo de las actitudes de los técnicos y supervisores correspondientes a cada una de las divisiones (Vías Ferreas y Material Rodante), se realizó tomando en cuenta la diferencia de las medias actitudinales obtenidas para cada uno de los estratos utilizados en la muestra. Los valores obtenidos fueron:

T.M.R.-T.V.F.: $t=1,0031$

T.M.R.-S.M.R.: $t=1,3215$

S.V.F.-T.V.F.: $t=2,8304*$

S.V.F.-S.M.R.: $t=0,5207$

La diferencia obtenida entre la medias de los supervisores de Vías Férreas ($\bar{X}=26,4$) y los técnicos de Vías Ferreas ($\bar{X}=12,9$), fué significativa ($t=2,8304$) con un nivel de significación de 0,01 y con 23 grados de libertad. Esto nos indica que los supervisores de dicha división tienen una actitud positiva más alta hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal que los técnicos, hecho que no ocurrió entre los técnicos de Material Rodante ($\bar{X}=16,0$) y los supervisores de Material Rodante ($\bar{X}=22,8$).

Tampoco se hallaron diferencias significativas entre los técnicos de Vías Férreas y los técnicos de Material Rodante, ni entre los supervisores de Vías Ferreas y los supervisores de Material Rodante.

VII. DISCUSION DE RESULTADOS.-

El estudio de los datos, realizado en el capitulo anterior, nos permitió apreciar una serie de elementos que caracterizan las creencias, actitudes e intenciones de la muestra, los cuales serán discutidos a continuación, a la luz de la teoría de la Acción Razonada.

Al examinar a los sujetos en función de las ventajas y desventajas de llevar a cabo la conducta de utilizar el equipo de protección personal, se obtuvo un mayor número de creencias relacionadas con las ventajas (ver tabla IV), lo cual nos condujo a suponer, que posiblemente, y según el modelo de la Acción Razonada, la actitud hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal sería positiva, ya que las creencias salientes son determinantes de la actitud. No obstante, también se obtuvieron creencias salientes referidas a las desventajas de utilizar el equipo de protección personal y dado que es la totalidad de las creencias las que determinan la actitud es necesario tomar en cuenta las creencias referidas tanto a las ventajas como a las desventajas.

En cuanto a la evaluación y fuerza de las creencias, se pudo observar una relación consistente entre los resultados obtenidos a través del instrumento definitivo y las creencias salientes obtenidas en las entrevistas de preguntas abiertas, que constituyeron el instrumento preliminar.

Así tenemos, que al medir la fuerza, todas las creencias relacionadas a consecuencias positivas fueron asociadas a la

conducta de utilizar el equipo de protección personal, mientras que solo tres de las creencias relacionadas a consecuencias negativas fueron asociadas, aunque debilmente, a dicha conducta. De acuerdo al modelo de la Acción Razonada, una persona que considere que su conducta traerá consecuencias positivas tendrá una actitud positiva hacia ejecutar dicha conducta, mientras que si la persona considera que su conducta traerá consecuencias negativas, mantendrá entonces una actitud negativa. En la presente investigación, como era de esperarse, los componentes actitudinales asociados a consecuencias positivas fueron en todos los casos positivos.

Por otra parte, el componente actitudinal asociado a las creencias "pierdo tiempo en el trabajo", "trabajo con poca agilidad" y "trabajo con incomodidad" fue positivo. Esto se debe a que si bien estas creencias fueron evaluadas negativamente no fueron asociadas a la conducta de utilizar el equipo de protección personal, por lo que podemos considerar que la mayoría de los sujetos no tienen una actitud negativa hacia la utilización del equipo de protección personal, al menos en relación con estas creencias.

En el caso de la creencia "trabajo con calor", al obtenerse el producto de la evaluación por la fuerza el resultado fue negativo, lo cual se debió a que ésta creencia fue evaluada negativamente a la vez que fue asociada a la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

La creencia "trabajo con rigidez de movimiento", fue evaluada negativamente, pero asociada a la conducta de utilizar el equipo

de protección personal con una valoración sumamente baja, razón por la cual el componente actitudinal en relación con ésta creencia resultó positiva, y la creencia "trabajo con peso adicional" resultó neutra, al ser evaluada negativamente y asociada a la conducta de utilizar el equipo de protección personal con una baja valoración. En relación con esto, Cesa-Bianchi y Di Naro (1984; citado en De La Coleta, 1991), hallaron que los medios de protección eran vistos por los operario como causantes de mayor fatiga.

Para sintetizar, podemos decir que, si bien la mayoría de las creencias relacionadas a consecuencias negativas no determinaron componentes actitudinales negativos hacia la conducta, si fueron determinantes de que los componentes actitudinales fueran bajos. En lo relativo a la medida directa de la actitud, se corroboró lo indicado por los datos anteriores, ya que fué valorada positivamente y por lo tanto los sujetos manifestaron tener una actitud favorable hacia la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

Al realizar la sumatoria de los productos de la evaluación de las creencias por la fuerza de dichas creencias se obtuvo una actitud global positiva, y al ser correlacionada con la medida directa de la actitud ($r=0,606$; $N.S.=0,001$), con la evaluación de las creencias ($r=0,659$; $N.S.=0,001$) y con la fuerza de las creencias ($r=0,458$ $N.S.=0,01$), se halló que existe una relación significativa entre estas tres variables y la actitud global.

Por el lado normativo, tenemos que la norma subjetiva directa fué evaluada positivamente por los sujetos, así como las

creencias normativas, aunque éstas no mostraron tener una valoración tan positiva como la norma subjetiva directa.

El hecho de que las creencias normativas no posean un puntaje tan positivo, como en el caso de la norma subjetiva directa, puede explicarse debido a que al hacer la pregunta relacionada con los referentes específicos (supervisor, jefe, compañeros de trabajo, personal de la G.S.I) puede no tener el mismo significado que tiene "la mayoría de las personas que son importantes para mi..."

En el caso de la motivación a complacer los items tuvieron una valoración baja, lo que nos sugiere que los sujetos no poseen una motivación alta para secundar las expectativas o presiones de los otros de referencia, en relación a ejecutar o no la conducta de utilizar el equipo de protección personal.

En lo que se refiere a la norma subjetiva indirecta (la obtenida item por item y la global) podemos ver que no existe una relación entre ésta y la norma subjetiva directa ya que la correlación de los resultados obtenidos fué sumamente baja ($r=0,072$). Este hallazgo puede ser explicado tomando en consideración que la motivación a complacer, no pareció ser un buen predictor sobre la determinación de la norma subjetiva. A este respecto, en un estudio realizado por Miniard y Cohen (1981; citado en Vallerand et al., 1992) se demostró que las creencias normativas tomadas individualmente fueron mejores predictores de la norma subjetiva que el producto obtenido a través de la multiplicación de las creencias normativas por la motivación a complacer. Utilizando el modelo de la ecuación

estructural Vallerand y otros (1992) encontraron, así mismo, que el resultado de los estudios de Miniard y Cohem reveló que la motivación a complacer no fué un predictor importante de la norma subjetiva. Según estos autores, es posible que la baja relación entre la motivación a complacer y la norma subjetiva se deba a que la medida de la motivación a complacer no pertenece específicamente a la conducta a ser emitida, en tanto que la medida de la norma subjetiva sí.

En cuanto a las intenciones conductuales, basándonos en la teoría de la Acción Razonada, era de esperarse que fueran positivas ya que las consecuencias asociadas a la utilización del equipo de protección personal fueron más positivas que negativas. Como se puede apreciar, en los dos items que midieron la intención conductual existió una valoración positiva (ver tabla XV). Sin embargo, las correlaciones entre la actitud global e intenciones ($r=0,359$) y norma subjetiva indirecta con intenciones ($r=0,047$) fueron positivas aunque no significativas. Este suceso nos indica que existió una relación baja entre las actitudes y las intenciones y norma subjetiva e intenciones. Esto puede ser explicado por la poca variabilidad que se obtuvo en las respuestas dadas por los sujetos. Sin embargo, podemos observar que la correlación entre actitud global-intenciones fué un poco más alta que la obtenida entre norma subjetiva-intenciones y a este respecto Vallerand y otros (1992) encontraron que la medida de la actitud se enfoca más directamente sobre las consecuencias de la conducta que la norma subjetiva y por esto es más probable que se relacione con las

intenciones conductuales.

Remitiéndonos a los chi-cuadrado obtenidos entre norma subjetiva-intenciones (ver anexo 4) podemos observar que no hubo una correspondencia alta entre la norma subjetiva directa-intenciones ($X^2= 3,171$) y norma subjetiva indirecta-intenciones ($X^2=0,957$). En cuanto a la actitud global-intenciones la correspondencia, tampoco fué significativa ($X^2= 2,74$).

Esto refleja el hecho de que muchos de los sujetos que obtuvieron una actitud alta manifestaron tener una intención baja y viceversa, así mismo ocurrió en el caso de la norma subjetiva indirecta.

Lo anterior nos puede indicar porqué no hubo una correlación significativa entre norma subjetiva-intenciones y actitud-intenciones.

VIII. CONCLUSIONES

Los resultados de ésta investigación han revelado que existe una predisposición por parte de los trabajadores de la Gerencia de Mantenimiento Metro, de la C.A. Metro de Caracas, hacia la utilización del equipo de protección personal. De hecho las actitudes fueron positivas. Además se pudo evidenciar que las correlaciones más fuertes fueron entre evaluación de creencias-actitud global, fuerza de creencias-actitud global y medida indirecta de la actitud-actitud global.

Por otra parte, se pudo determinar que existe en los trabajadores la intención de utilizar el equipo de protección personal, sin embargo, es importante tomar en cuenta que a pesar de que las intenciones son buenos predictores de la conducta es necesario realizar una medición de la conducta inmediatamente después de medir las intenciones, para así determinar la validez predictiva de las mismas y observar hasta que punto se lleva a cabo la conducta en cuestión. Relacionado con esto, Cesa-Bianchi y Di Naro (1984;citado en De La Coleta, 1991), llevaron a cabo la observación del comportamiento real de los operarios con miras a obtener un criterio que pudiese indicar objetivamente las normas de seguridad que eran adoptadas por ellos.

Aunque los sujetos manifestaron tener una actitud y una intención conductual positivas podemos observar que estadísticamente la relación entre actitud-intenciones fue muy baja lo que significa que la actitud no fue un factor determinante en las intenciones como lo postula el modelo de

la Acción Razonada. Este hecho puede deberse a la poca variabilidad en las respuestas dadas por los sujetos así como al número de sujetos utilizados para ésta investigación.

Lo anterior también nos lleva a considerar la necesidad de realizar futuras investigaciones para comprobar la validez predictiva de los elementos de la teoría.

Debido a que los resultados obtenidos en la presente investigación reflejaron, por parte de los trabajadores, una actitud positiva hacia la utilización del equipo de protección personal, podemos observar que la problemática planteada por parte de los trabajadores de la C.A. Metro de Caracas y de la Gerencia de Seguridad Industrial se puede deber a otros factores y no sólo a la utilización del equipo de protección personal.

IX. ALCANCES Y LIMITACIONES.

La presente investigación nos permitió alcanzar los objetivos planteados y conocer la predisposición de los trabajadores hacia la conducta de utilizar el equipo de seguridad y de éste modo acercarnos a la problemática existente. Sin embargo, sólo pudimos conocer las intenciones de los trabajadores hacia la conducta de utilizar el equipo de seguridad, por lo que se sugiere realizar, en posteriores investigaciones, una medición de la conducta inmediatamente después de medir las intenciones, para descartar el hecho de que otros factores pudieran ejercer cambios en las intenciones y para observar hasta que punto se lleva a cabo la conducta.

Otra limitación es que algunos de los supuestos de la teoría no se mantuvieron, ya que no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre los elementos de la misma. El hecho de que no se encontraran relaciones estadísticamente significativas entre los elementos de la teoría puede ser debido a la poca variabilidad que hubo en las respuestas dadas por los sujetos y al número de sujetos utilizados para la muestra, lo cual constituye otra limitación.

X. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos indicaron que la actitud hacia utilizar el equipo de seguridad es positiva, aunque baja, por lo que se aconseja la realización de talleres que promuevan en los trabajadores actitudes más positivas.

Es importante implementar mecanismos que permitan la utilización del equipo de seguridad de forma cómoda para que así pueda existir una mayor predisposición hacia la utilización del mismo. Dado que las actitudes fueron positivas se sugiere realizar futuras investigaciones para estudiar otros factores que pudieran estar influyendo en la problemática existente.

BIBLIOGRAFIA

- Ajzen, I.(1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann (Eds.), *Action Control: From cognition to behavior*, p 11-39. New York, Springer Verlag. (traducido por: I. Colón, D. Dominguez, M. Montero. Escuela de Psicología. U.C.V.)
- Ajzen, I.; Doll, Jorg. (1992). Accessibility and Stability of Predictors in the Theory of Planned Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (5), p.754-765.
- Blumm y Naylor.(1977).*Psicología Industrial*. Mexico.
- Boletín informativo.(1990).Autoseguridad. Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial. No. 26.
- Braga, L.; Farias, L.; Garcia, S. (1985).*Actitudes de gerentes de empresas metalmecánicas hacia la implementación de medidas de seguridad industrial y su relación con los dispositivos adoptados y los accidentes laborales*. Tesis, U.C.V.
- De La Coleta, Jose.(1991).*Accidentes de trabajo. Factor humano*.Contribuciones de la psicología del trabajo. Actividades de prevención. Cincel Ltda. Medellin, Colombia.
- Eagly, A. (1992). Uneven Progress: Social Psychology and the Study of Attitudes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (5).
- Fishbein, M. (1977). *Comunicación Persuasiva: Una Perspectiva*

Psicosocial Acerca de los factores que Influyen en la Efectividad de la Comunicación, Psicología, 4 (3-4).

- Fishbein, M. y Ajzen I. (1975). Belief, attitud, intention and behavior: an introduction to the theory and research. Addison Wesley publishing. Company U.S.A.

- Galicia, F. A.(1978).Administración de recursos humanos. Edit. Trillas.

- Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial. (1994). C.A. Metro de Caracas.

- Germani, Gino. (1971). Estudios sobre sociologia y psicologia social. Edit. Paidos. Buenos Aires.

- Gomez, R.; Mc. Colly, F.; Misle, J. (1991). Seguridad Industrial. C.A. Metro de Caracas. Gerencia Ejecutiva de Transporte Metro. Caracas.

- Grimaldi, Simon. (1968). Organizaci6n de la seguridad en el trabajo.Railp. Madrid.

- Kaufmann, Harry.(1977).Psicologia Social. Edit. Interamericana, S.A. Mexico.

- Lazo C., Humberto. (1956). Higiene y seguridad industrial. Instituto Polit6cnico Nacional. Tercera edici6n. Mexico.

- Lopez M., L. (1980). Revista de psicología general y aplicada. 35 (5). p. 803-819.

- Módulo de Seguridad e Higiene Industrial.(1986). C.A. Metro de Caracas.
- Política de Seguridad e Higiene Laboral. (1993). C.A. Metro de Caracas. Gerencia de Seguridad e Higiene Industrial. Caracas.
- Rivas Lairet.(1987). Riesgos de trabajo y prevención. Caracas.
- Rodriguez, A. (1980). Psicología Social. Edit. Trillas. Mexico, 1980.
- Salazar, J.M. y otros. (1976). Psicología Social. Escuela de Psicología U.C.V. Marzo.
- Sanchez, H. (1994). Estudio exploratorio de las creencias y actitudes hacia la abstención electoral en elecciones nacionales y municipales. Tesis de Grado, U.C.V., Caracas.
- Vallerand, Robert y otros (1992). Ajzen and Fishbein's theory of Reasoned Action as applied to moral behavior: a confirmatory analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 62 (1), p.98-109.
- Whittaker, James. (1979). La psicología social en el mundo de hoy. Edit. Trillas. Mexico.

ANEXOS

1. ENTREVISTA DE PREGUNTAS ABIERTAS
2. PRUEBA PILOTO
3. PRUEBA DEFINITIVA
4. CHI CUADRADOS RELACIONADOS CON LAS INTENCIONES CONDUCTUALES
5. CORRELACIONES
6. ORGANIGRAMAS DE LA EMPRESA
7. HEMEROGRAFIA
8. FOTOS

ANEXO 1

ENTREVISTA

Como estudiantes tesistas de la U.C.V. estamos realizando una investigación en esta empresa, relacionada con la seguridad industrial en su área de trabajo. Agradecemos la colaboración que nos pueda prestar a través de esta entrevista. La información suministrada será manejada de manera estrictamente confidencial y solo con fines de investigación.

Gracias por su colaboración.

1) Cuales cree usted que son las ventajas de utilizar el equipo de protección personal?

2) Cuales cree usted que son las desventajas de utilizar el equipo de protección personal?

3) Quienes son las personas cuya opinión es más importante para usted cuando tiene que utilizar el equipo de protección personal?

4) De que o de quien depende el que usted utilice el equipo de protección personal?

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Como estudiantes tesistas de la U.C.V. estamos realizando una investigación en esta empresa, relacionada con la seguridad industrial en su área de trabajo. Agradecemos la colaboración que nos pueda prestar a través de esta entrevista. La información suministrada será manejada de manera estrictamente confidencial y solo con fines de investigación.

Gracias por su colaboración.

DATOS PERSONALES

Edad:

Lugar donde trabaja:

Nivel de instrucción:

Tiempo que tiene en la empresa:

Cargo actual:

Tiempo que tiene desempeñándose en ese cargo:

Cargo anterior:

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases. Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Trabajar con seguridad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

1) La protección de mi mismo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

2) Trabajar con rigidez es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

3) Resguardar mi salud es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

4) Trabajar con peso adicional es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

5) Realizar un trabajo seguro es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

6) Trabajar con calor es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

7) Evitar accidentes en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

8) Perder el tiempo en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

9) Evitar riesgos en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

10) Trabajar con poca agilidad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

11) Evitar enfermedades profesionales es :

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

12) Trabajar con incomodidad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

13) Proteger a la empresa es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

14) Cumplir con las normas de seguridad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

15) Proteger a otros en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

16) Utilizar el equipo de protección personal es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases. Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con rapidez:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

17) Cuando utilizo el equipo de protección personal me protejo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

18) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con rigidez:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

19) Cuando utilizo el equipo de protección personal resguardo mi salud:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

20) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con peso adicional:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

21) Cuando utilizo el equipo de protección personal realizo un trabajo seguro:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

22) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con calor:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo.
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	------------------------------

23) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito accidentes en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

24) Cuando utilizo el equipo de protección personal pierdo tiempo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

25) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito riesgos en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

26) Cuando utilizo el equipo de protección personal tengo poca agilidad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

27) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito enfermedades profesionales:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

28) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con incomodidad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

29) Cuando utilizo el equipo de protección personal protejo a la empresa:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

30) Cuando utilizo el equipo de protección personal cumplo con las normas de seguridad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

31) Cuando utilizo el equipo de protección personal protejo a otros en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases. Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Mis compañeros de trabajo piensan que yo debo protegerme:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

32) Mi supervisor piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

33) Mi jefe piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

34) Mis compañeros de trabajo piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

35) El personal de la gerencia de Seguridad Industrial piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

36) Yo quiero hacer lo que mi supervisor piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

37) Yo quiero hacer lo que mi jefe piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

38) Yo quiero hacer lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

39) Yo quiero hacer lo que el personal de la Gerencia de Seguridad Industrial piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

40) La mayoría de las personas que son importantes para mi piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una sola frase. Léala cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dicha frase.

Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

De ahora en adelante pienso utilizar los guantes:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

41) De ahora en adelante pienso utilizar el equipo de protección personal:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de alternativas. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar.

Reflexione bien su respuesta.

El que yo utilice el equipo de protección personal depende de:

- ☐ Mi mismo.
- ☐ Del supervisor o jefe inmediato.
- ☐ Los compañeros de trabajo.
- ☐ Del personal de la Gerencia de Seguridad Industrial.

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Como estudiantes tesistas de la U.C.V. estamos realizando una investigación en esta empresa, relacionada con la seguridad industrial en su área de trabajo. Agradecemos la colaboración que nos pueda prestar a través de esta entrevista. La información suministrada será manejada de manera estrictamente confidencial y solo con fines de investigación.

Gracias por su colaboración.

DATOS PERSONALES

Edad: _____

Nivel de instrucción:

Básica: _____ Media: _____ Técnica: _____ Universitaria: _____

Tiempo que tiene en la empresa: _____

Lugar donde trabaja:

División de Material Rodante: _____ División de Vías Ferreas: _____

Cargo actual: Técnico: _____ Supervisor: _____

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases. Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Trabajar con seguridad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

1) La protección de mi mismo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

2) Trabajar con rigidez de movimiento es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

3) Resguardar mi salud es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

4) Trabajar con peso adicional es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

5) Realizar un trabajo seguro es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

6) Trabajar con calor es:

Extremadamente	Bueno	Ni Bueno	Malo	Extremadamente
----------------	-------	----------	------	----------------

7) Evitar accidentes en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

8) Perder el tiempo en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

9) Evitar riesgos en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

10) Trabajar con poca agilidad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

11) Evitar enfermedades profesionales es :

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

12) Trabajar con incomodidad es:

Extremadamente	Bueno	Ni Bueno	Malo	Extremadamente
----------------	-------	----------	------	----------------

13) Proteger a la empresa es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

14) Cumplir con las normas de seguridad es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

15) Proteger a otros en el trabajo es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

16) Utilizar el equipo de protección personal es:

Extremadamente Bueno	Bueno	Ni Bueno Ni Malo	Malo	Extremadamente malo
-------------------------	-------	---------------------	------	------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases. Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con rapidez:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

17) Cuando utilizo el equipo de protección personal me protejo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

18) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con rigidez de movimiento:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

19) Cuando utilizo el equipo de protección personal resguardo mi salud:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

20) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con peso adicional:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

21) Cuando utilizo el equipo de protección personal realizo un trabajo seguro:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
-----------------------------	---------	-----------------------------	------------	--------------------------------

22) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con calor:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

23) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito accidentes en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

24) Cuando utilizo el equipo de protección personal pierdo tiempo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

25) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito riesgos en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

26) Cuando utilizo el equipo de protección personal tengo poca agilidad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

27) Cuando utilizo el equipo de protección personal evito enfermedades profesionales:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

28) Cuando utilizo el equipo de protección personal trabajo con incomodidad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

29) Cuando utilizo el equipo de protección personal protejo a la empresa:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

30) Cuando utilizo el equipo de protección personal cumplo con las normas de seguridad:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

31) Cuando utilizo el equipo de protección personal protejo a otros en el trabajo:

Completamente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
--------------------------	---------	-----------------------------	------------	-----------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases.

Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

Mis compañeros de trabajo piensan que yo debo protegerme:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

32) Mi supervisor piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

33) Mi jefe piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

34) Mis compañeros de trabajo piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

35) El personal de la Gerencia de Seguridad Industrial piensa que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

36) Yo quiero hacer lo que mi supervisor piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	----------------------

37) Yo quiero hacer lo que mi jefe piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

38) Yo quiero hacer lo que mis compañeros de trabajo piensan que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

39) Yo quiero hacer lo que el personal de la Gerencia de Seguridad Industrial piensa que debo hacer:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

40) La mayoría de las personas que son importantes para mi piensan que yo debo utilizar el equipo de protección personal:

Extremadamente verdadero	Verdadero	Ni verdadero Ni falso	Falso	Extremadamente falso
-----------------------------	-----------	--------------------------	-------	-------------------------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan dos frases. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar en relación a dichas frases.
Reflexione bien su respuesta.

Ejemplo:

De ahora en adelante pienso utilizar los guantes:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

41) De ahora en adelante pienso utilizar el equipo de protección personal:

En todo tipo de trabajo	En la mayoría de los trabajos	En algunos trabajos	En pocos trabajos	En ningún tipo de trabajo
-------------------------	-------------------------------	---------------------	-------------------	---------------------------

42) Durante las próximas dos semanas pienso utilizar el equipo de protección personal:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de alternativas. Lealas cuidadosamente y marque con una "x" la alternativa que mejor refleje su forma de pensar.

Reflexione bien su respuesta.

43) El que yo utilice el equipo de protección personal depende:

_____ Del supervisor o jefe inmediato.

_____ De los compañeros de trabajo.

_____ De mi mismo.

_____ Del personal de la Gerencia de Seguridad Industrial.

ANEXO 4

CHI-CUADRADOS DE LA INTENCION CONDUCTUAL EN RELACION CON ALGUNOS COMPONENTES ACTITUDINALES

- Protección de mi mismo (1x17): $\chi^2 = 2,9$
- Trabajo con rigidez de movimiento (2x18): $\chi^2 = 1,19$
- Resguardo mi salud (3x19): $\chi^2 = 2,05$
- Realizo un trabajo seguro (5x21): $\chi^2 = 0,6$
- Trabajo con calor (6x22): $\chi^2 = 4,25$
- Evito enfermedades profesionales (11x27): $\chi^2 = 3,06$
- Trabajo con incomodidad (12x28): $\chi^2 = 2,24$

CHI-CUADRADOS DE LA INTENCION CONDUCTUAL EN RELACION CON OTRAS VARIABLES DE ESTUDIO

- Edad: $\chi^2 = 0,957$
- Tiempo en la empresa: $\chi^2 = 0,519$
- Nivel de instrucción: $\chi^2 = 1,32$
- Norma subjetiva directa: $\chi^2 = 3,171$
- Norma subjetiva indirecta: $\chi^2 = 0,957$
- Actitud global: $\chi^2 = 2,74$

ANEXO 5

CORRELACIONES ENTRE ACTITUD GLOBAL Y OTRAS VARIABLES DE ESTUDIO.

Para obtener las correlaciones se utilizó el coeficiente de Producto Momento de Pearson con un nivel de significación de 0,01(*) y 0,001 (**):

- Fuerza de creencia: 0,4586*
- Evaluación de creencia: 0,6596**
- Norma subjetiva directa: 0,4719
- Norma subjetiva indirecta: 0,3876
- Intención conductual: 0,3590
- Medida directa de la actitud: 0,6061**
- Edad: 0,2389
- Tiempo en la empresa: 0,2792

CORRELACIONES ENTRE INTENCIONES CONDUCTUALES Y OTRAS VARIABLES DE ESTUDIO.

- Norma subjetiva indirecta: 0,047
- Norma subjetiva directa: 0,113

M.C.A. METRO DE CANADÁS

GERENCIA DE INFORMÁTICA Y ORGANIZACIÓN
OFICINA DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL (1981)

SECTOR DE DIRECCIÓN SUPERIOR

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

JUNTA DIRECTIVA

ANEXO 6

PRESIDENCIA

SECRETARÍA EJECUTIVA

GERENCIA DE PLANIFICACIÓN CORPORATIVA

CONSULTORIA JURÍDICA

SECTOR DE STAFF
(ASESORÍA, CONTROL Y APOYO)

GERENCIA DE RELACIONES PÚBLICAS

CONTRALORIA INTERNA

CONTROL

GERENCIA DE PLANIFICACIÓN DE TRANSPORTE

APOYO

GERENCIA EJECUTIVA DE SERVICIOS

GERENCIA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

GERENCIA DE INFORMÁTICA Y ORGANIZACIÓN

GERENCIA DE RELACIONES INDUSTRIALES

GERENCIA DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

GERENCIA DE SERVICIOS E HIJOS RUTINAR

GERENCIA DE FINANZAS

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

SECTOR DE OPERACIONES

**GERENCIA DE
MANTENIMIENTO
METRO**

**DIVISION
DE VIAS FERREAS Y
EDIFICACIONES**

DVF 523500 020417

**DEPARTAMENTO DE APOYO
TECNICO DE VIAS
FERREAS Y EDIFICACIONES**

TTC 523510

**DEPARTAMENTO DE
MANTENIMIENTO DE
VIAS FERREAS**

TVF 523520

**DEPARTAMENTO DE
MANTENIMIENTO DE
ESTRUCTURAS**

TMA 523540

**DEPARTAMENTO DE
MANTENIMIENTO DE
ESTACIONES Y EDIFICIOS**

TEI 523550

**DEPARTAMENTO DE
MANTENIMIENTO DE
VEHICULOS ESPECIALES**

TVE 523570

ELABORADO POR

REVISADO POR

CONFORMADO POR

GERENCIA DE INFORMATICA Y ORGANIZACION

DEPENDENCIA

GERENCIA DE MANTENIMIENTO METRO

NOMBRE

MANUEL A. DIAZ DIAZ

CARGO

VICEPRESIDENTE

FIRMA

FIRMA

ANEXO 7

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENCIA

SECRETARIA EJECUTIVA

GERENCIA DE
PLANIFICACION CORPORATIVA

CONSULTORIA
JURIDICA

SECTOR DE STAFF
(ASESORIA, CONTROL Y APOYO)

ASESORIA

GERENCIA DE RELACIONES
PUBLICAS

CONTRALORIA
INTERNA

CONTROL

GERENCIA DE PLANIFICACION
DE TRANSPORTE

APOYO

GERENCIA EJECUTIVA
DE SERVICIOS

GERENCIA EJECUTIVA DE
ADMINISTRACION Y
FINANZAS

GERENCIA DE
INFORMATICA Y
ORGANIZACION

GERENCIA DE
RELACIONES
INDUSTRIALES

GERENCIA DE
PROTECCION Y
SEGURIDAD

GERENCIA DE
SEGURIDAD
E HIGIENE
INDUSTRIAL

GERENCIA DE
FINANZAS

GERENCIA DE
ADMINISTRACION

SECTOR DE OPERACIONES

GERENCIA DE
PROYECTOS

GERENCIA EJECUTIVA
DE CONSTRUCCION

GERENCIA
DE CONTROL
DEL PROYECTO

GERENCIA DE
EXPROPIACIONES

GERENCIA DE
OBRAS CIVILES

GERENCIA DE
EQUIPOS

GERENCIA EJECUTIVA
DE TRANSPORTE METRO

GERENCIA EJECUTIVA
DE TRANSPORTE
SUPERFICIAL

CENTRO DE
INVESTIGACIONES
TECNOLOGICAS

CENTRO DE
ENTRENAMIENTO

GERENCIA DE
MATERIALES

GERENCIA DE
OPERACION
METRO

GERENCIA DE
MANTENIMIENTO
METRO

GERENCIA DE
RECAUDACION Y
MERCADO

GERENCIA DE
OPERACION
TRANSPORTE
SUPERFICIAL

GERENCIA DE
MANTENIMIENTO
TRANSPORTE
SUPERFICIAL

**GERENCIA EJECUTIVA
DE TRANSPORTE METRO**

**GERENCIA DE
MANTENIMIENTO-
METRO**

GMM 523000 020411

**OFICINA DE
APOYO
ADMINISTRATIVO (GMM)**
OAM 523600 020412

**DIVISION DE
MATERIAL
RODANTE**

DMR 523200 020414

**DIVISION DE
ELECTROMECANICA**

DEM 523400 020416

**DIVISION DE VIAS
FERREAS Y
EDIFICACIONES**

DVF 523500 020417

**DIVISION DE
RESTABLECIMIENTO Y
CONTROL**

DFC 523700 020418

ELABORADO POR

DEPENDENCIA

[Firma] GERENCIA DE INFORMATICA Y ORGANIZACION

FIRMA

[Firma]

REVISADO POR

DEPENDENCIA

GERENCIA DE MANTENIMIENTO METRO

FIRMA

[Firma]

CONFORMADO POR

NOMBRE

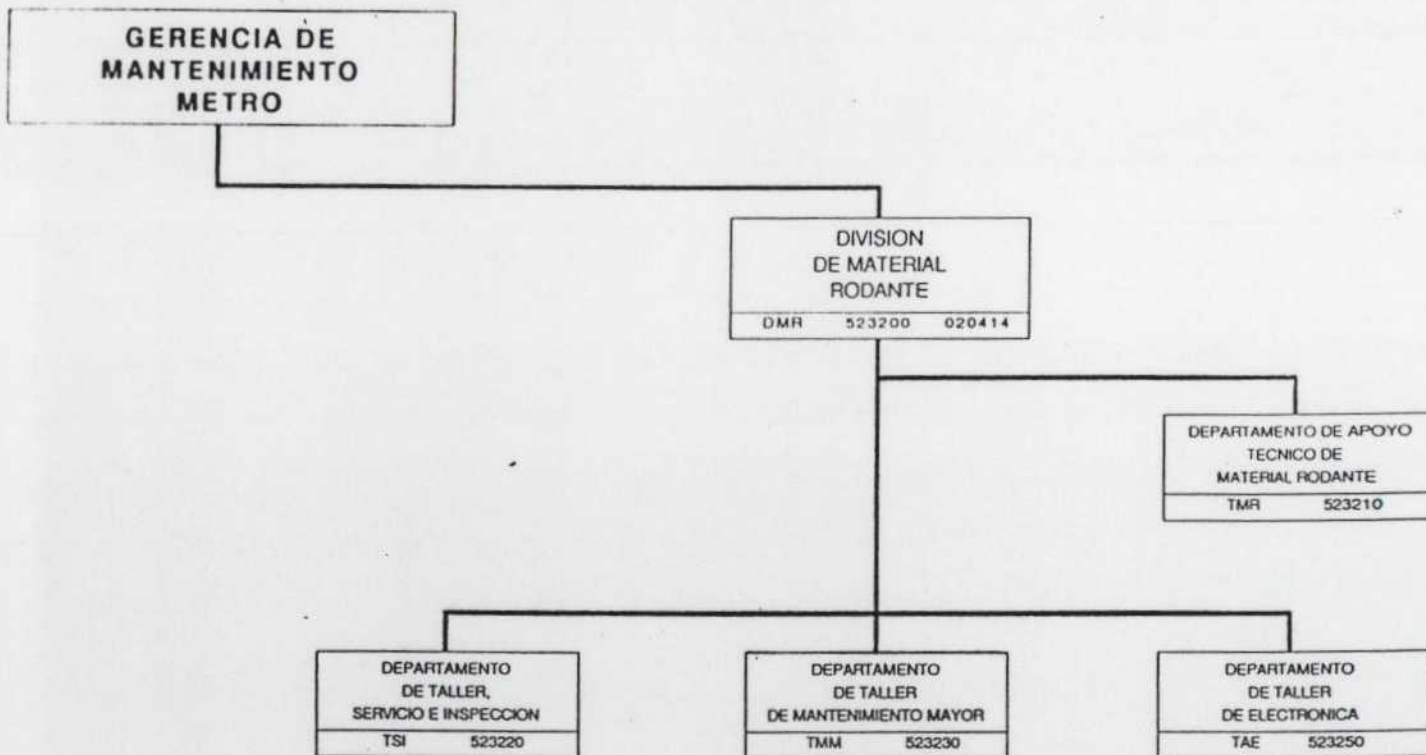
MANUEL A. DIAZ DIAZ

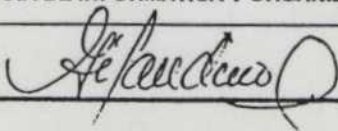
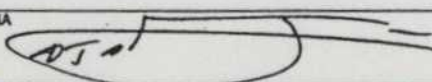
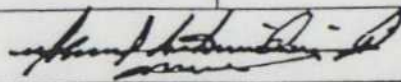
FIRMA

CARGO

VICEPRESIDENTE

[Firma]



ELABORADO POR	REVISADO POR	CONFORMADO POR	
GERENCIA DE INFORMATICA Y ORGANIZACION 	DEPENDENCIA GERENCIA DE MANTENIMIENTO METRO FIRMA 	NOMBRE MANUEL A. DIAZ DIAZ FIRMA 	CARGO VICEPRESIDENTE

Dirigentes sindicales iniciaron acciones conflictivas

Hoy deciden paralización del servicio en Metro de Caracas

El sindicato de esta empresa de servicio denunció que "se están tornando peligrosas las condiciones de trabajo en el Metro de Caracas", por cuanto se han incrementado los accidentes laborales

A partir de ayer el Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas inició las acciones de presión para obligar a la empresa a modificar la oferta del aumento de sueldos a los 4 mil 500 empleados.

En una reunión del Consejo Delegado del Sindicato, que se celebró en la sede de Fedetransporte, se acordó transmitir un mensaje a los usuarios solicitando apoyo, a través de todas las estaciones del Metro de Caracas, al igual que en las unidades de metro-bús. Según la organización se trata de "un nuevo sindicalismo o guerra psicológica".

La paralización total del sistema tampoco la descartan y todo depende de las conversaciones que se realizarán hoy en el Centro de Operaciones de la empresa en la Hoyada.

Sin embargo está previsto una concentración de trabajadores en el centro, protes-

tando la actitud de la directiva del Metro.

Los dirigentes sindicales, Fidel La Rosa, Luis Primo y Guillermo Hidalgo, aclararon que la intención de la organización no es en ningún momento perjudicar a los usuarios de este servicio, pero si es necesario suspenderlo por cierto tiempo así lo harán.

La situación conflictiva se generó porque la empresa ofreció sólo 25 por ciento de aumento de sueldos, pero ellos solicitan cerca de 60 por ciento.

Un trabajador del sistema gana actualmente 20 mil 600 bolívares mensuales y el sindicato aspira un incremento de 12 mil 500 bolívares.

Denunciaron que las condiciones de trabajo en el Metro se están tornando peligrosas, porque han aumentado los accidentes de mantenimiento a 93,47 por ciento.

M.C.V.

Sindicato: los Metrobuses no reciben mantenimiento

"Metro de Caracas está violando normas de seguridad industrial"

El representante sindical, Luis Primo, denunció ayer que no hay suficiente personal para reparar las unidades del servicio superficial del Metro de Caracas

MIGDALIS CANIZALES V.

El Sindicato del Metro de Caracas está realizando una serie de inspecciones en las diferentes áreas de trabajo de la empresa para verificar las condiciones de seguridad e higiene industrial, que según ellos, se están violando por responsabilidad de la misma compañía.

Hoy, miércoles continuarán con las inspecciones en la estación La Paz, donde están ubicadas las unidades del Metrobus de las rutas del oeste. Probablemente si se detectan fallas mecánicas también se paralizará el servicio durante todo el día, tal como sucedió este lunes con las unidades que cubren las rutas del este y sureste de la ciudad.

Según el secretario de Organización del Sindicato, Luis Primo, en el servicio de Metrobus hay una crisis en mantenimiento, debido a que no existe suficiente personal y material para la reparación permanente de las unidades. "Hay diez trabajadores para hacerle mantenimiento a 80 unidades". Nosotros estamos responsabilizando de esta situación al gerente ejecutivo de Transpor-

te Superficial, Luis Ortega, porque las en reiteradas oportunidades le hemos planteado las fallas que presentan estas unidades y no lo han solucionado, comentó Primo. Anunció que en los próximos días se hará este tipo de inspección en el servicio de trenes del Metro de Caracas para verificar si se cumplen las medidas de seguridad e higiene industrial correspondientes. En cuanto a las discusiones del contrato colectivo informó que ayer el sindicato le presentó a la empresa una nueva contrapropuesta, que es mantener el aumento de sueldo en 12 mil 500 bolívares, con retractorio al primero de enero del 93. Solicitar un incremento de 40 por ciento para el mes de enero del 94 y mejorar las vacaciones y bonificación de fin de año. En la reunión que hubo ayer con la empresa se acordó darle un plazo hasta el mañana jueves, donde se debe dar respuesta a esta oferta. Al parecer las discusiones del contrato colectivo del Metro de Caracas se están tornando complicadas, porque ya tienen un mes conversando sin visualizarse una solución favorable.

Trabajadores del Metro piden seguridad industrial

Un grupo de empleados se concentró en la plaza vecina a la estación de Caño Amarillo para protestar por el aumento de casos de Neumomoniosis, una enfermedad laboral causada por máquinas en mal estado, y una serie de irregularidades en la seguridad industrial

LUIS ERNESTO BLANCO

Los trabajadores del Metro de Caracas alzaron nuevamente su voz de protesta, aunque esta vez no fue por el problema de la Contratación Colectiva. Ahora protestan por las deficiencias de seguridad industrial en las dependencias del sistema de transporte.

Un grupo de empleados junto a la directiva del sindicato, se concentró en la plaza vecina a la estación de Caño Amarillo, donde funciona el departamento de Servicios Médicos.

De acuerdo a la información suministrada por el secretario de Sintrameca, Luis Primo, hasta el momento se han producido trece casos de Neumomoniosis, una enfermedad laboral causada por la existencia de una máquinas que se encuentran en mal estado.

—El problema lo origina la máquina esmeriladora de rieles que no recoge el polvo metálico que va produciendo, el cual se riega por todos los túneles del Metro.

Los trabajadores del Metro opinan que, antes de colocar filtros —que también son importantes— hay que atacar el problema de fondo y cambiar las máquinas causantes del problema, porque están sumamente obsoletas.

Además de estas máquinas causantes de la Neumomoniosis, el sindicato de trabajadores del Metro tiene una serie de planteamientos que enviarán al presidente de la institución, José González Lander, en donde señalan la necesidad de evaluar las condiciones de seguridad industrial en todos los sitios de trabajo para prevenir situaciones similares y otros accidentes que puedan ocurrir, ya que el índice de los mismos ha aumentado de 1990 a 1992 de 32,79 a 68,96 casos por mil, solamente en la gerencia de mantenimiento.

—También hay problemas en la gerencia de transporte superficial con los operadores de metrobuses, con los equipos de extinción de incendios, muchos de los cuales están prácticamente inservibles.

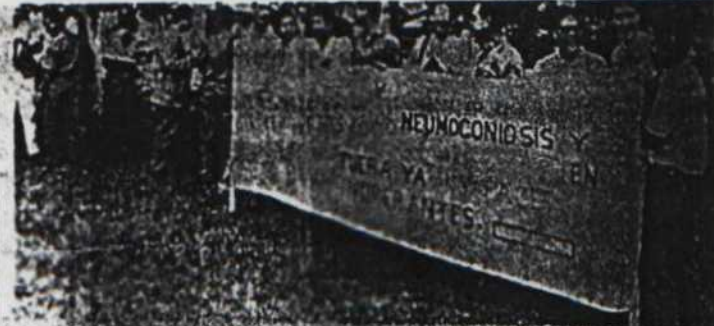
Primo mencionó lo que ocurre con el comedor de las Adjuntas, "donde se han producido ochenta casos de intoxicación y la irregularidad que existe con el servicio médico de emergencia que está dando lugar a la muerte de algunos de los trabajadores, tal y como fue destinado".

Ante esta situación, el sindicato del Metro está solicitando la inmediata destitución del Gerente de Higiene y Seguridad Industrial, Matos Ochoa y de la responsable del sistema de servicios médicos, Rosario Briceno. En el caso de Briceno, los trabajadores consideran que no es la más idónea para el cargo ya que ni siquiera es médico sino abogada.

Ante esta situación, el sindicato del Metro está solicitando la inmediata destitución del Gerente de Higiene y Seguridad Industrial, Matos Ochoa y de la responsable del sistema de servicios médicos, Rosario Briceno. En el caso de Briceno, los trabajadores consideran que no es la más idónea para el cargo ya que ni siquiera es médico sino abogada.



La seguridad, al parecer, un aspecto descuidado en la empresa.
(Foto Morella Scannone)



Aspecto de la protesta de los empleados del Metro, quienes exigen la salida del director de Seguridad Industrial. (Foto Morella Scannone)

Alrededor de 32 personas afectadas por enfermedades respiratorias.

Problemas de seguridad industrial confrontan los trabajadores del Metro



Fidel La Rosa, secretario general de Sitrameca.
(Foto Scannone)



Luis Primo, secretario de Organización de Sitrameca.
(Foto Scannone)

Hoy los representantes del sindicato de esa empresa solicitarán a su presidente, ingeniero José González Lander, la destitución del director de Seguridad Industrial, Arturo Matos Ochoa, por la falta de políticas coherentes en el área y la serie de casos de empleados afectados por dolencias respiratorias y el estrés.

Antonio Fernández Nays

PARA los representantes sindicales de los trabajadores del Metro de Caracas, la aparición de enfermedades respiratorias y relativas al estrés en varios de los obreros y empleados del subterráneo, evidencia la falta de una política de seguridad industrial por parte de la empresa y es por ello, que están solicitando la destitución del director encargado de esa área, ingeniero Arturo Matos Ochoa.

Ayer en las instalaciones de Caño Amarillo, tuvo lugar un pequeño acto en el cual los representantes de los trabajadores acordaron entregar hoy una misiva al presidente del Metro, ingeniero José González Lander, en la que solicitan esta destitución, entre otras cosas, "porque Matos Ochoa tiene un rechazo total por parte de los empleados".

Según informó Fidel La Rosa, secretario general del Sindicato de Trabajadores del Metro, el director de Seguridad Industrial viola varios preceptos de la Ley Orgánica del Trabajo relacionados con las condiciones laborales. "La política emprendida por él en esta materia no está acorde con las necesidades de la empresa y la alta tecnología que se está aplicando".

—Hemos venido planteando la falta de condiciones de trabajo, en virtud de que tenemos una cantidad de compañeros con enfermedades ocupacionales como neumoconiosis, problemas de columna, hemorroides, hernias, estrés y este gerente no está dando soluciones acordes a las exigencias —dijo La Rosa.

El dirigente sindical indicó que esta irregularidad tiene tiempo presentándose, pero "se llegó a un punto en que Matos Ochoa niega a reunirse, no está de acuerdo con el cumplimiento de las leyes. La última reunión fue muy accidentada, pues hubo mucho enfrentamiento y la delegación optó por retirarse. Ahora no queremos discutir más con él sino con una persona que pueda reunir el perfil y entienda lo que está ocurriendo".

Por su parte, el secretario de organización de Sitrameca, Luis Primo, reveló que ya hay algunos casos diagnosticados como neumoconiosis, una enfermedad respiratoria irreversible que se produce como consecuencia de la absorción de polvos ferrosos, los cuales se alojan en los pulmones, dificultando así la función de estos órganos.

De acuerdo a investigaciones adelantadas por la propia empresa, existen algunos puestos de trabajo donde se ha determinado gran concentración de polvo. Veintinueve trabajadores fueron sometidos a exámenes médicos para

verificar la cantidad que presumiblemente pudiera estar alojada en sus órganos, pero aún los resultados no han sido dados a conocer. "Los afectados, obviamente, tienen una gran ansiedad puesto que no han sido notificados y no saben a qué atenerse", expresó Primo.

Asimismo, manifestó que más de 35 operadores de estación y tráfico presentan serios problemas de estrés, han sido aislados por la empresa. "Esto agrava la situación porque no tener una plaza fija origina más ansiedad". En apariencia, la compañía Metro de Caracas adoptó de una adecuada evaluación de los puestos de trabajo, basándose a partir de la cual se planifica una estrategia preventiva en el área de salud. Los representantes sindicales, no obstante, reconocen que la empresa cuenta con profesionales serios y capacitados en seguridad industrial, "pero no existe un gerente".

Asimismo, Claudio Vázquez, secretario de Finanzas de Sitrameca, afirmó que la jefa del Servicio Médico es una abogada, de nombre Rosario Febres de Briceño. Esto, a juicio, dificulta las discusiones de la representación laboral a través de sus asesores, médicos profesionales especialistas en el área de Trabajo —con la intermediaria.

Cada vez que se conversa con Febres de Briceño plantea cuestiones totalmente ajenas a los intereses que deberían regir el departamento de Medicina. Nosotros exigimos que quien ocupe ese puesto, sea un profesional capacitado para ejercerlo, apuntó Vázquez.

La neumoconiosis

El asesor de salud ocupacional de Sitrameca, doctor Erick Rodríguez, aclaró que la enfermedad que sufren los trabajadores del metro es conocida como neumoconiosis, y proviene de la absorción de polvo, ferrosilicio, proveniente del roce constante de los rieles de los vagones, de las fosas del subterráneo o esmerilados.

El primer problema que debe resaltarse, es que esta es una enfermedad crónica, no aparece tempranamente, es muy silenciosa y muestra sus primeros signos luego de que la persona ha trabajado cuatro o cinco años, con una evolución de hasta 20 años.

Los signos comienzan con los problemas respiratorios, la persona afectada empieza a tener dificultades para inhalar, se cansa con facilidad. Pero esto se asocia en principio con dolencias de otra índole, por ejemplo, las provenientes por el cigarrillo. "Cuando se hace un diagnóstico a fondo, es que logra determinarse que son ferrosilicios que están depositados en los pulmones", explicó Rodríguez.

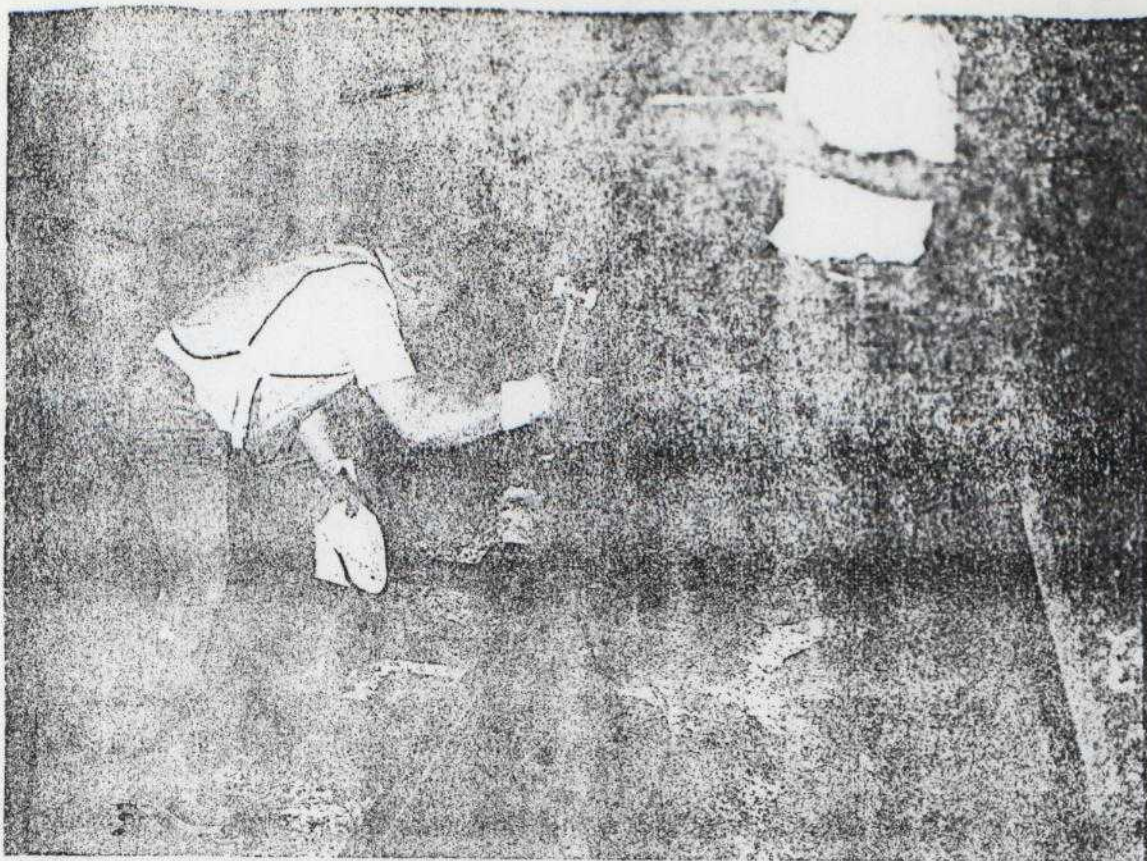
Este daño no es curable. El paciente continúa evolucionando su enfermedad. En este caso se trata de personas jóvenes, quienes por esta dolencia, presentarán limitaciones para ejecutar los trabajos —agregó.

El cuerpo humano puede soportar ciertos niveles de ferrosilicio.

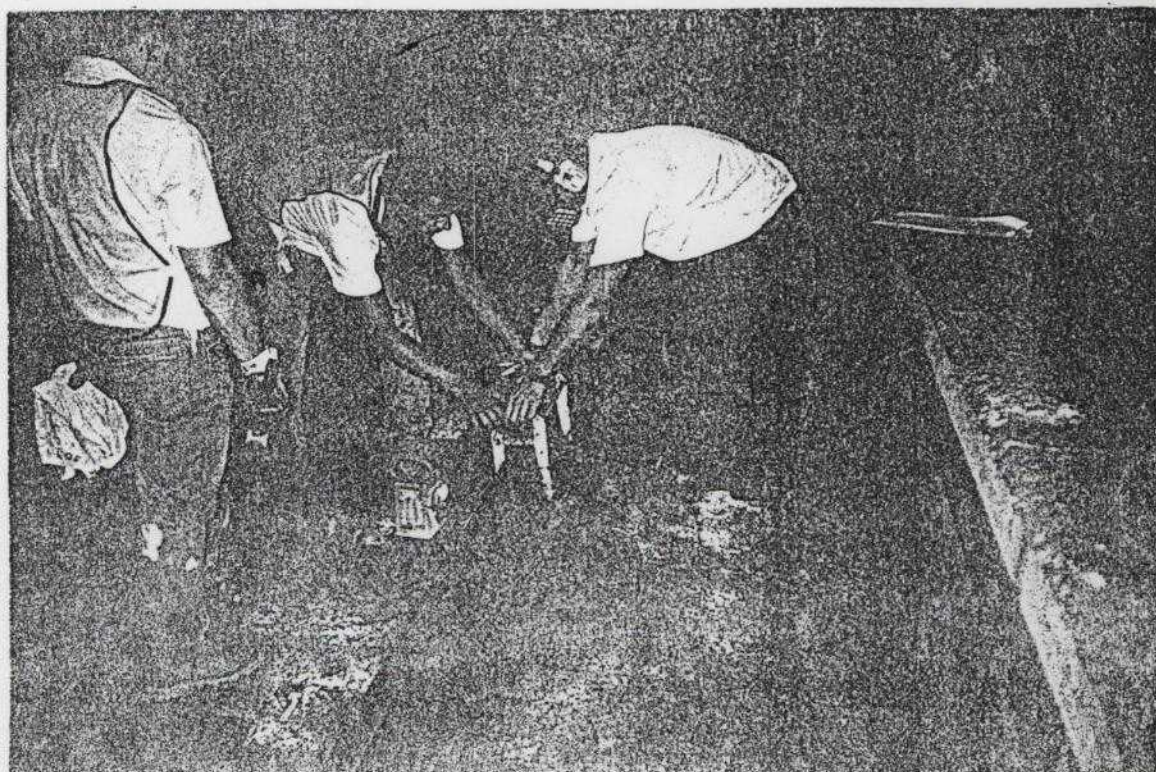
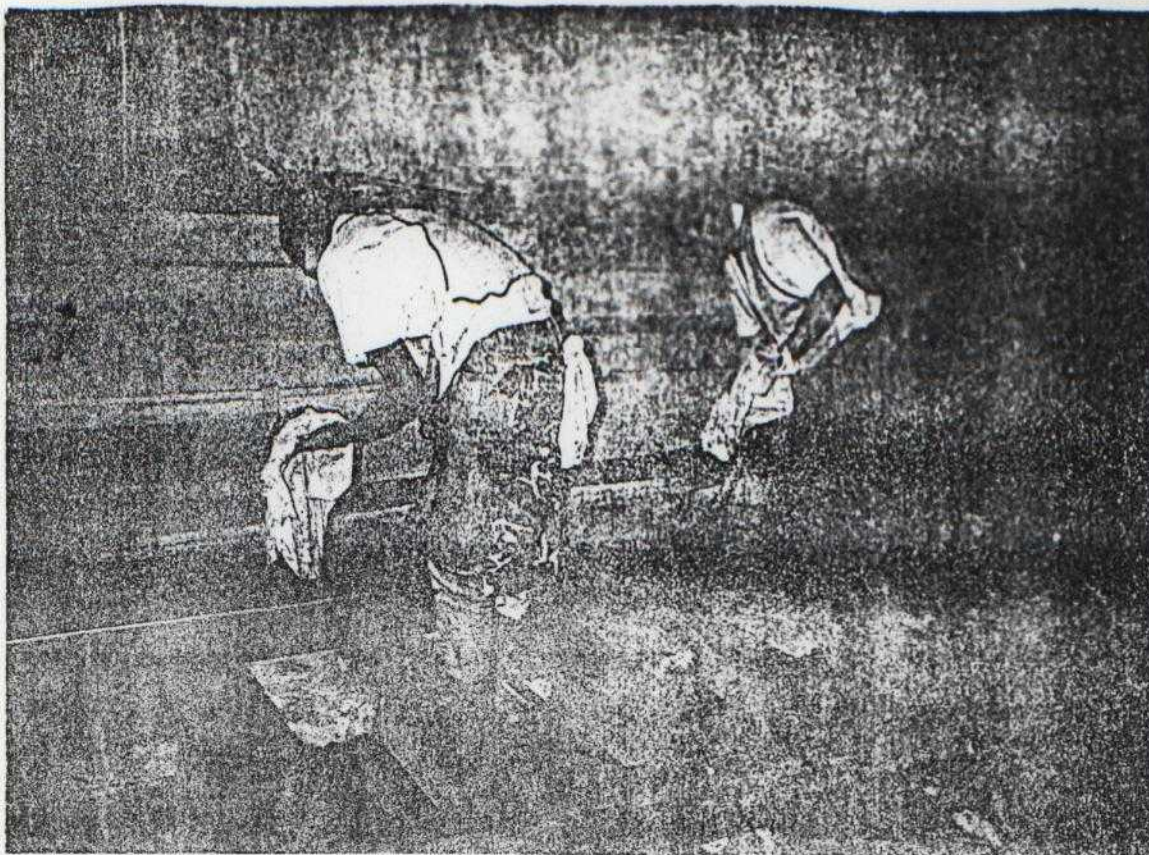
Nosotros lo que es que no los tenga. Eso está medido en miligramos por litro de cinco unidades el asunto comienza a ser peligroso, porque el organismo humano no tiene capacidad para expulsarlo a través del estornudo o la tos.

Rodríguez reafirmó que esta situación refleja la falta de preocupación por defender y garantizar la salud de los trabajadores. "Apuntó que el uso de mascarillas, previamente seleccionadas y estudiadas", y el vestuario, servi-

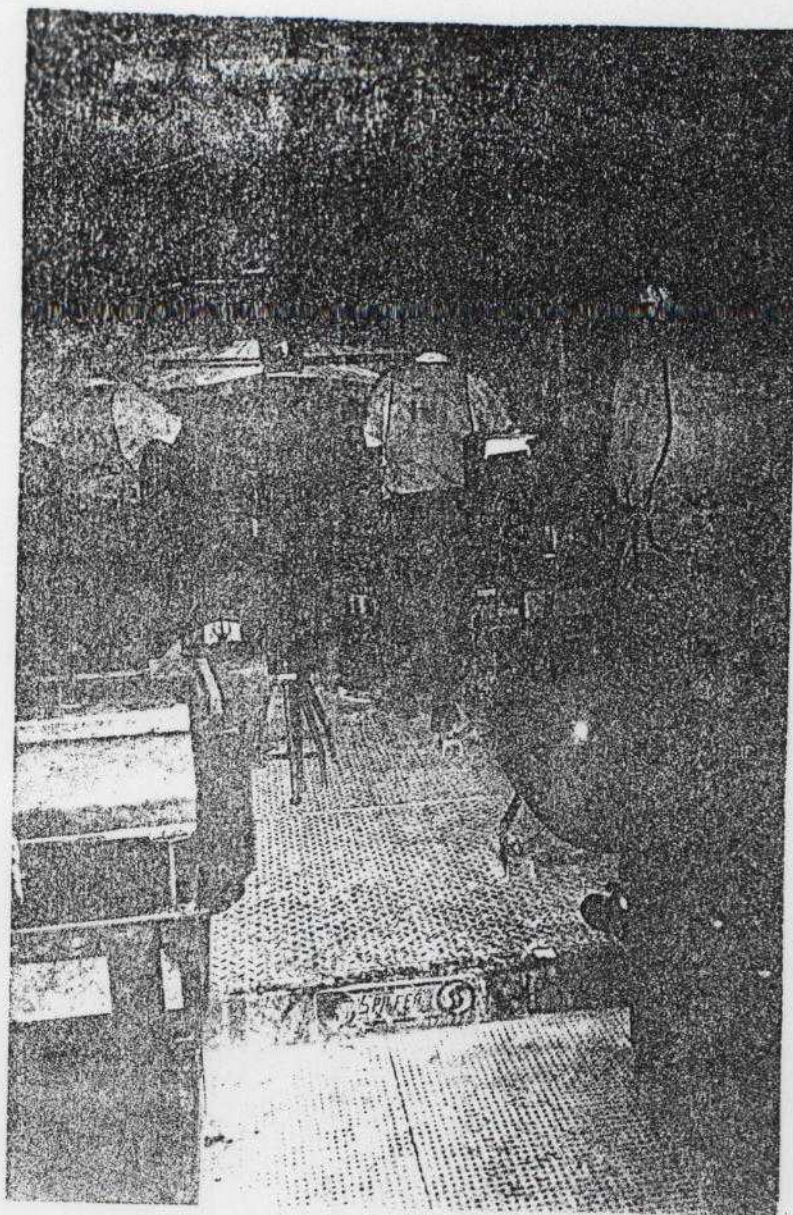
ANEXO 8



Posturas inadecuadas y ausencia en el uso de los equipos de protección personal.



Las graficas evidencian iluminación insuficiente, posturas inadecuadas y no utilización de la totalidad de los equipos de protección personal.



Se observa vagón plano remolcando al Unimog por lo cual los trabajadores reciben las emisiones de la combustión del gasoil directamente por lo que deben utilizar mascarillas especial