

3.6.2. *Acciones Concretas a Desarrollar:*

- 1) Brindar capacitación en las áreas de Prevención en el Trabajo, a través de cursos y talleres, tales como:
 - Importancia de la prevención y el manejo de la actitud ante los riesgos en el trabajo; Prevención de accidentes laborales.
 - Aspectos básicos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).
 - La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y demás instrumentos de Protección al trabajador.
 - La ergonomía y la higiene postural, factores clave de la prevención.
 - Comportamiento humano en la gestión de seguridad laboral avanzada
 - Prevención de incendios; Comportamiento en caso de incendios
 - Qué hacer en caso de que ocurra un sismo; Primeros auxilios
 - Incorporación laboral de personas con discapacidad
 - Como mejorar la seguridad laboral, basado en el comportamiento seguro de los trabajadores. Importancia del uso de Equipos de Protección Personal

- 2) Facilitar talleres para el crecimiento personal y habilidades para la vida:
 - Autoestima y motivación para el trabajo
 - Comunicación asertiva en la empresa
 - Administración del tiempo en el ambiente laboral
 - El trabajo en equipo y la toma de decisiones
 - Manejo del estrés laboral; Relaciones humanas en la empresa
 - Motivación al logro – Proyecto de Vida
 - Salud sexual reproductiva y prevención de infecciones de transmisión sexual
 - Prevención del uso inadecuado de las drogas

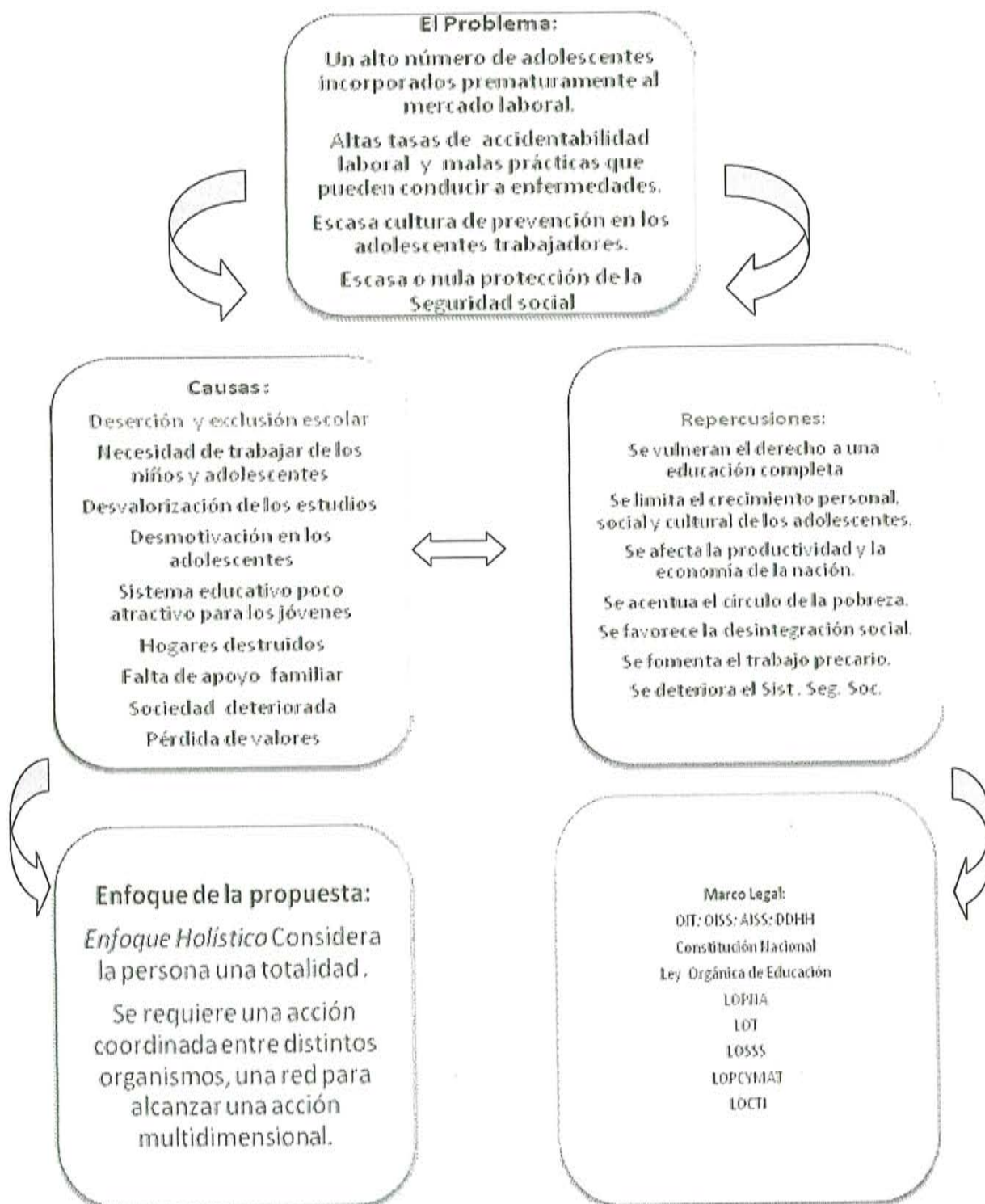
- 3) Brindar Asesorías en las siguientes áreas:
 - ◆ Formación para el trabajo
 - ◆ Nivelación Académica

- 4) Dictar cursos de mejoramiento en las áreas específicas en las que se desenvuelven.

3.6.3. *Indicadores de Resultados*

- ✓ Incorporación de un 80% de la población objetivo (adolescentes trabajadores) al Programa de Formación en Cultura Preventiva.
- ✓ Participación de los adolescentes, los empresarios y demás entes en el proceso, a través de la toma de decisiones sobre la mejor manera de desarrollar el Programa.
- ✓ Participación de todos los sectores involucrados en el Programa, en los talleres y foros que se realicen para comprender la importancia de fomentar la Prevención e incorporarla como un componente esencial de la educación para el trabajo.
- ✓ Adaptación del programa a la realidad específica y particular de cada empresa
- ✓ Descenso en los índices de accidentabilidad y morbilidad laboral.
- ✓ Adaptación y permanencia de los jóvenes en las empresas.
- ✓ Aumento en el número de alumnos que completen las etapas de educación.
- ✓ Creación y consolidación de Escuelas y Granjas, Escuelas de Artes y Oficio y otras instituciones similares donde los jóvenes reciban una capacitación para y en el trabajo, complementada con el Programa de Formación en Prevención.
- ✓ Disminución de la explotación infantil y juvenil en el trabajo.
- ✓ Oportunidades para optar por mejores puestos de trabajo.
- ✓ Baja en los índices de mortalidad entre los adolescentes.
- ✓ Incorporación de los jóvenes a puestos de trabajo bien remunerados.
- ✓ Incremento en la matrícula de jóvenes cursando carreras técnicas y licenciaturas.
- ✓ Incremento de la productividad de muchas empresas regionales.
- ✓ Incremento del número de afiliados al sistema de seguridad social.
- ✓ Mayor cobertura de protección social en el país.
- ✓ Mejoras en la economía de Venezuela.
- ✓ Mayor número de pasantías dentro de las empresas.
- ✓ Mayor número de adolescentes que logran una nivelación académica.
- ✓ Número de convenios firmados con empresas y organismos nacionales e internacionales.
- ✓ Funcionamiento adecuado de las exigencias del Programa.
- ✓ Evaluación continua y acompañamiento durante el proceso.

3.6.4. La Propuesta en Síntesis



LA PROPUESTA

- **Visión de múltiples factores**
 - Un problema concreto y extendido.
 - **La necesidad real de un cambio cultural** que compromete al país.
 - Varios sectores involucrados.
- **Oportunidad y Dimensión Temporal**
 - La oportunidad es hoy.
 - La **formación integral** es una opción por y para el futuro.
 - La propuesta debe ser flexible a objeto de poder manejar las incertidumbres.
- **Direccionalidad de La Propuesta**
 - **Dimensión Humana:** El Ser Humano como persona total, la sociedad como cuerpo y el ambiente laboral como espacio de convivencia.
 - **Dimensión Política:** Desarrollo en los adolescentes de una participación crítica, activa y entusiasta; Búsqueda y fortalecimiento de una verdadera democracia social.
 - **Dimensión Pedagógica:** Educación en y para la vida; Educación en valores; Pertinencia con las necesidades, intereses y expectativas de los adolescentes trabajadores.
 - **Dimensión Social:** Responsabilidad de varios sectores de la sociedad ante el tema de la prevención laboral.
 - **Dimensión Laboral:** Capacitación y fortalecimiento laboral; El trabajo se asume como actividad humana y espacio de realización personal.

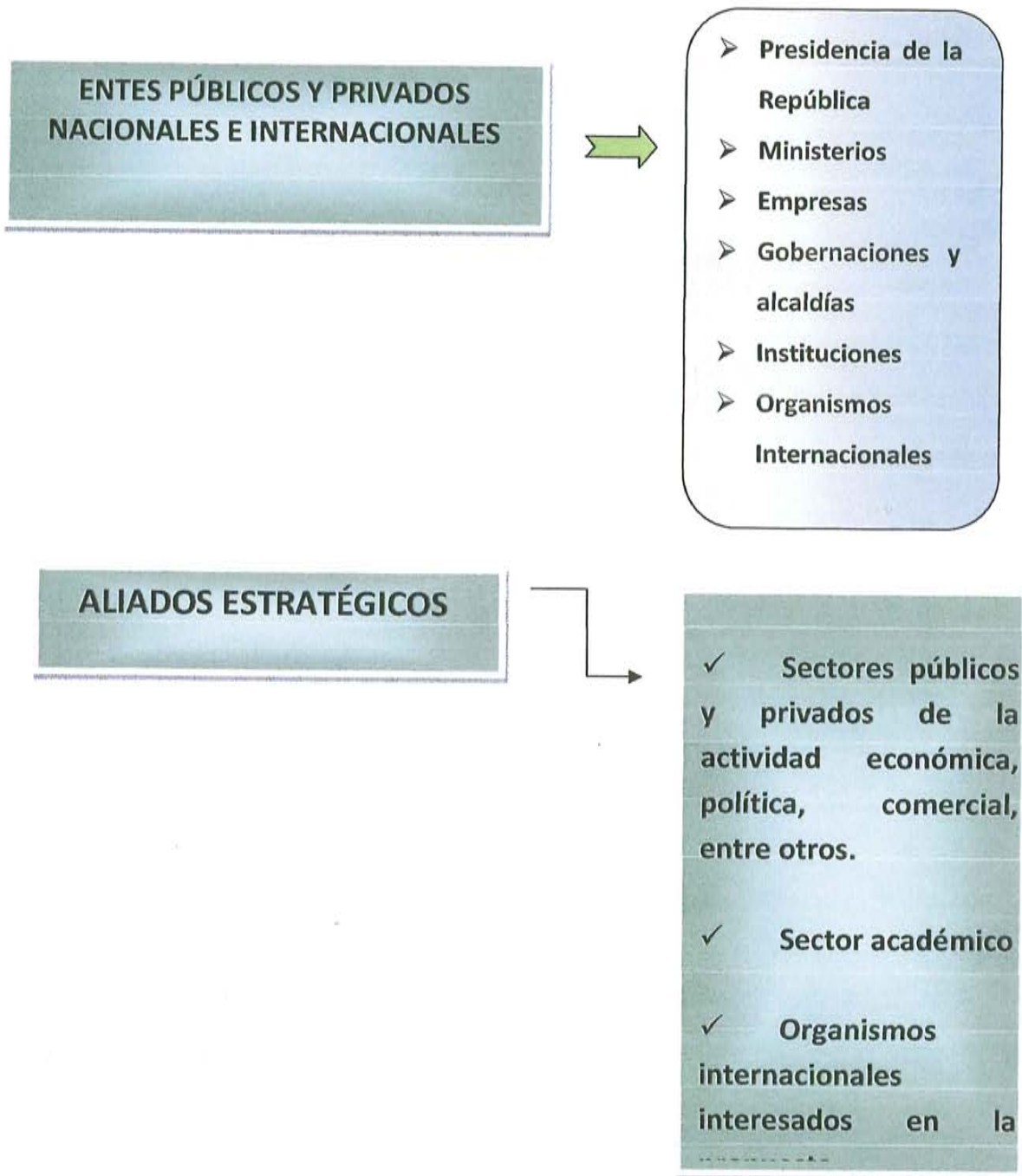
3.6.5. Estrategias de Acción

- ✓ Presentación de la propuesta ante los entes competentes
- ✓ Diseño de programas de difusión
- ✓ Determinación de compromisos de los entes involucrados
- ✓ Puesta en marcha del Programa
- ✓ Diagnóstico situacional en cada empresa u organización
- ✓ Nivelación académica progresiva
- ✓ Capacitación para el trabajo
- ✓ Formación integral en materia preventiva
- ✓ Acompañamiento continuo y monitoreo
- ✓ Estrategias de continuidad en el programa
- ✓ Control de incorporación y permanencia en el sistema de seguridad social

3.6.6. Escenarios de acción



Escenario Secundario



IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

Formulado el marco referencial donde se plantean las bases teóricas del objeto de estudio en relación al trabajo presentado, se procede ahora a detallar la parte metodológica, enfocada de manera precisa al conjunto de procedimientos que permitieron recopilar, presentar y razonar los datos, con la finalidad de cumplir con el propósito de esta investigación orientada a proponer un PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL EN CULTURA PREVENTIVA DIRIGIDO A ADOLESCENTES TRABAJADORES EN VENEZUELA.

Para abordar la investigación y cumplir con los objetivos trazados, se ha planteado el siguiente diseño, definido como el plan global de investigación que integra de manera coherente y adecuada las técnicas de recolección de datos utilizados, análisis previstos y objetivos. (Balestrini: 1997). El diseño de esta investigación se ha orientado hacia dos modalidades: Documental y de Campo.

La modalidad documental, considerando la definición de Arias (1999), es *“aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”*. En la práctica de esta investigación, se entiende así por cuanto se realiza un estudio diagnóstico descriptivo de la situación actual de las condiciones de trabajo de los adolescentes en Venezuela, lo que conduce a lograr conclusiones y descripciones válidas basándose en el análisis de fuentes bibliográficas y otros documentos. La incorporación de un Diseño de Campo, surge debido a que se han recolectado algunos datos directamente de la realidad donde ocurren, para posteriormente analizar e interpretar los resultados de esas indagaciones.

De acuerdo a su naturaleza el estudio se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de un proyecto factible, por cuanto está orientado a aportar soluciones o respuestas a problemas planteados en una determinada realidad. Según Miriam Balestrini (1997), este tipo de investigación consiste en *“una proposición sustentada en un modelo operativo viable, orientada a resolver un problema planteado o a satisfacer*

necesidades en una institución o campo de interés nacional". A través de esta investigación, se proponen alternativas que pueden contribuir en la aplicación de políticas y programas tendientes a optimizar la calidad de vida laboral y la seguridad social de un colectivo especial de trabajadores en Venezuela.

4.2. Población o universo y muestra de estudio

Para esta investigación se realizaron dos trabajos de campo en escenarios distintos. Por una parte se realizaron observaciones y entrevistas a 20 adolescentes trabajadores de la economía informal, ubicados en supermercados (empaquetadores), mercados (cargadores y vendedores ambulantes) y en las calles (buhoneros). Por otra parte, se aplicaron encuestas a adolescentes trabajadores de diversos organismos, empresas privadas e instituciones, que asistieron a cursos de capacitación y mejoramiento profesional durante el período 2007-2009. Tomando como población finita, un universo de 111 trabajadores (71 obreros y 40 empleados), de los cuales se seleccionó una muestra de 33 adolescentes, correspondiente al 30% de la población. En este sentido, citamos a Arias, quien en referencia al muestreo intencional u opinático dice: "*...los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador*" (2006). El muestreo utilizado fue de tipo intencional el cual se encuentra dentro de la categoría de muestreos no probabilísticos (Ramírez 2001).

Destacamos en este sentido, la importancia de la confidencialidad de la información, la cual ha sido conservada durante el desarrollo de esta investigación, con apego a las normas y políticas establecidas en los estándares de seguridad de las empresas y el respeto a la integridad de los adolescentes y su derecho a la privacidad, establecido en la LOPNA.

4.3. Definición y operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables, juega un papel de suma importancia en la investigación debido a que incide de forma directa en el desarrollo de la misma, permitiendo conocer los distintos parámetros de medición a partir de los cuales, se establecerá la relación de las variables enunciadas con el problema de estudio.

En la presente investigación, se manejó la clasificación de variables según su naturaleza, empleándose por una parte, la variable cualitativa, conocida como aquella que no puede ser cuantificada y la variable cuantitativa, aquella susceptible de ser medida numéricamente en: valores discretos, que asumen valores enteros, y en valores continuos, que admiten cualquier valor dentro de un rango determinado. Para el establecimiento del sistema de variables del presente estudio, se utilizó el proceso lógico de operacionalización de variables según el diseño de Balestrini (2001). Los elementos detallados facilitan la operacionalización mediante un procedimiento donde se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican las variables del actual estudio, con la finalidad de hacerlas observables y mediables. De este modo, se presenta una relación entre la definición nominal de las variables y los indicadores.

4.4. Operacionalización de las variables

Una vez que se tuvo la base teórica que sustenta esta investigación, se procedió a la operacionalización de las variables, atendiendo a los procedimientos planteados por Korn (1973), a saber:

- Definición nominal de la variable a medir
- Definición real: enumeración de sus dimensiones
- Definición operacional: selección de indicadores

➤ Definición Nominal de Programa de Formación.

Con respecto a las definiciones nominales, las mismas se construyeron tomando en cuenta los diferentes conceptos que soportan el marco teórico de esta investigación y con algunos elementos incorporados por el investigador. En este sentido, la definición nominal de Programa de Formación, según se ha verificado en la literatura existente sobre el tema, implica entre otros aspectos:

- ✓ Que se visualice la intervención institucional de manera integral, es decir, considerando problemática y problemas que motivan el requerimiento de formación.

- ✓ Que se describa lo más amplio posible a la población objeto de intervención, las competencias laborales que se requieren desarrollar para lograr un desempeño compatible con la naturaleza de funciones que realizan o deberían realizar estas personas.
- ✓ Que se defina cual es el objetivo de desarrollo, logros que se esperan sean alcanzados una vez finalizada la formación, las competencias que abordará el Programa, la identificación de contenidos y definición de la estructura del programa.
- ✓ Que se identifiquen las estrategias de formación: Modalidades o forma de entrega de los contenidos, métodos didácticos y los medios.
(CINTERFOR:2009)

En términos generales, se podría decir que al diseñar un Programa de Formación es necesario visualizar como un todo la demanda y oferta de capacitación objeto de la intervención, para poder alcanzar un balance y pertenencia de la formación del talento humano y niveles satisfactorios en las escalas de conocimientos, habilidades y destrezas que el trabajador debe demostrar para desempeñar los comportamientos laborales esperados. En este sentido, consideraríamos un *Programa de Formación* como:

Una planificación detallada de propuestas, estrategias y actividades que persiguen dotar a los participantes de herramientas, técnicas, conocimientos y habilidades para mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer personal y profesionalmente, a través de una capacitación continua y sostenida que le permitirá un mejor desempeño en su puesto de trabajo y una mayor calidad de vida laboral.

Para el diseño de este programa se han de tomar en cuenta aspectos tales como participantes o actores principales y actores clave, escenarios principales y secundarios, aliados estratégicos, objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo; todo lo anterior dentro de un enfoque que pretende promover la salud y la prevención de los adolescentes trabajadores, por medio de acciones que impulsen el desarrollo de su persona, lo cual significa que su objetivo es apoyar y fomentar el Desarrollo Humano Sostenible.

➤ Definición Nominal de Calidad de Vida Laboral

El conjunto de condiciones físicas, psicológicas, ambientales que incluyen: Participación del trabajador, salud y seguridad en el trabajo, clima organizacional, equilibrio con la vida privada, productividad, desarrollo personal y profesional, bienestar, relaciones laborales, manejo adecuado de los riesgos laborales y de las enfermedades ocupacionales, respeto a los derechos del trabajador, adaptación a los cambios tecnológicos y gerenciales, satisfacción laboral y el fortalecimiento de una cultura de prevención que coadyuve al logro de estas condiciones.

Sobre la base de esta definición se delimitaron las siguientes dimensiones:

- ✓ Opinión sobre el trabajo;
- ✓ Clima organizacional y Satisfacción laboral;
- ✓ Condiciones ambientales y Salud ocupacional;
- ✓ Prevención Laboral y Seguridad Social.

Tomando en consideración estas variables, se entiende que la calidad de vida laboral se manifiesta, entre otros aspectos, por el grado de satisfacción de la persona con el trabajo que realiza y que dentro de los factores esenciales necesarios para lograr tal satisfacción se encuentran la riqueza del contenido de trabajo, expresada en elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad, y otros elementos como las condiciones físicas, ambientales y psicológicas en las cuales se desarrolla la labor.

En esta perspectiva, es importante considerar que el enriquecimiento del contenido de trabajo es un proceso paulatino producto del avance de la ciencia y la técnica, la organización del trabajo, la producción y la dirección. Será necesaria para procurar una buena calidad de vida laboral, decisiones estratégicas de parte de la gerencia, que tomen en cuenta todos los elementos mencionados, que eliminen la visión del trabajo como castigo o agente causante de enfermedades y permitan al trabajador desarrollar todas sus potencialidades en un ambiente armónico y seguro.

Tabla N° 1

Variable: Calidad de Vida Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>Calidad de Vida Laboral: Conjunto de condiciones físicas, psicológicas, ambientales que incluyen: Participación del trabajador, clima organizacional, satisfacción laboral, salud y seguridad en el trabajo, y el fortalecimiento de una cultura de prevención que coadyuve al logro de estas condiciones.</p>	<p>Participación y opinión sobre el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de opinar • Valoración del trabajo 	<p>Encuesta</p>
	<p>Clima organizacional y satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal y profesional • Bienestar • Ambiente de trabajo 	
	<p>Condiciones ambientales y Salud ocupacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes y/o incidentes laborales • Presencia o ausencia de Enfermedades ocupacionales • Presencia o ausencia de mobing laboral 	
	<p>Prevención Laboral y Seguridad Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento acerca de instrumentos de protección laboral. • Participación en Programas de Capacitación y Formación en Seguridad y Salud Laboral. • Valoración del trabajo estable. 	

➤ **Definición Nominal de Cultura de Prevención o Cultura Preventiva.**

Con respecto al concepto Cultura de Prevención, para este estudio se ha adoptado la definición elaborada por la autora de esta investigación en la Tesis Doctoral: Calidad de Vida y Cultura de Prevención de los Trabajadores en Venezuela, a saber:

Conocimientos basados en formación e información sobre la importancia de prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo a través de una gestión continua, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales y para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de éstos y la forma de prevenirlos y/o disminuirlos, propendiendo al fortalecimiento de su Calidad de Vida Laboral. (Villaruel: 2009)

Tabla N° 2

Variable: Cultura de Prevención Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Cultura de Prevención Laboral (Cultura preventiva) Conocimientos basados en formación e información sobre la importancia de prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo a través de una gestión continua, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales y para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de éstos y la forma de prevenirlos y/o disminuirlos, propendiendo al fortalecimiento de su Calidad de Vida Laboral.	Conocimientos en materia de prevención y de las leyes e instituciones que los protegen.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento acerca de la LOPCYMAT • Importancia de la prevención en su área de trabajo. 	Encuesta
	Formación en el área de Seguridad y Salud laboral	Conocimiento sobre los Comités de Salud Laboral	
	Participación en procesos de capacitación en prevención laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en cursos de prevención • Medidas de prevención en su lugar de trabajo • Actitud hacia la prevención 	

➤ Definición Nominal de Adolescente Trabajador

Se entiende por adolescente toda persona con doce años o más y menos de dieciocho años de edad, según la LOPNA. En este caso, adolescente trabajador, sería aquella persona con edad comprendida entre doce y dieciocho años que ejerza labores o realice trabajos, independientemente de que éste sea remunerado o no.

Con base en la diversidad de estudios realizados sobre el tema, hacemos la salvedad de que hay muchos adolescentes trabajadores laborando en condiciones aceptables, que no ven afectada su vida, por cuanto tienen apoyo familiar y continúan desarrollándose y formándose normalmente. Pero este no es el caso que nos ocupa, acá nos interesa trabajar con aquellos adolescentes cuya labor se realiza en condiciones que no son las más idóneas y por lo tanto no le permiten un desarrollo armonioso. A ese adolescente trabajador lo definiremos de la siguiente manera:

Aquella persona con edad comprendida entre doce y dieciocho años que trabaja, ejerciendo en muchos casos labores no acordes a su edad, que en su mayoría han abandonado los estudios y cuyas tareas afectan su salud física o mental. Caracterizados generalmente por una baja autoestima, sentimientos de frustración y escasos conocimientos sobre los riesgos que implican sus labores y sobre los mecanismos de protección.

Las dimensiones que se han delimitado para esta definición son:

- Actividades desempeñadas
- Permanencia en el sistema formal de educación
- Sentimientos hacia el trabajo que realiza
- Riesgos a los que se ve sometido
- Accidentes sufridos
- Conocimientos en cuanto a prevención

Cuadro N° 3
Variable: Adolescente Trabajador

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>Adolescente Trabajador <i>Aquella persona con edad comprendida entre doce y dieciocho años que trabaja, ejerciendo en muchos casos labores no acordes a su edad, que en su mayoría han abandonado los estudios y cuyas tareas afectan su salud física o mental. Caracterizados generalmente por una baja autoestima, sentimientos de frustración y escasos conocimientos sobre los riesgos que implican sus labores y sobre los mecanismos de protección.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades desempeñadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en la calle 	Entrevistas
	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia en el sistema formal de educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Abandono escolar 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos hacia el trabajo que realiza • Satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos personales a consecuencia del trabajo 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos a los que se ve sometido • Accidentes sufridos 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos con altos niveles de riesgos • Incidentes y/o accidentes laborales 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y actitud hacia la prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • Poco interés hacia asuntos relacionados a la prevención. No toma medidas de prevención. • Desconocen leyes y mecanismos de protección. 	

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En función a los objetivos definidos en la presente investigación, donde se propone un PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL EN CULTURA PREVENTIVA DIRIGIDO A ADOLESCENTES TRABAJADORES EN VENEZUELA, fueron aplicadas una serie de técnicas y herramientas de recolección de datos, orientadas de manera fundamental a alcanzar los fines propuestos. Dada la naturaleza de la investigación, y de acuerdo a los datos e información requeridos para el momento teórico y el momento metodológico del estudio, las técnicas de recolección de datos corresponden a: investigación documental, observación, entrevistas y encuestas. (Hurtado de Barrera, 2000)

En esta perspectiva, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron:

- **La observación:** “... la observación consiste en estar a la expectativa frente al fenómeno, del cual se toma y se registra información para su posterior análisis; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos”. (Stracuzzi y Martins: 2004). Técnica que consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia, por lo tanto, considerada, una de las más efectivas y utilizada por los investigadores para percibir el ambiente, a partir de los datos previamente definidos como de interés para el estudio.

En la investigación realizada, se utilizó la observación no participante, conocida como aquella que se efectúa a partir del contacto con el objeto de estudio, sin intervenir en el grupo social, hecho o fenómeno. (Rangel: 2001).

- **La encuesta:** en los estudios de Hurtado de Barrera (2000), se señala: “Los instrumentos propios de la técnica de encuesta son el cuestionario, la escala, la prueba de conocimiento y los test”. (p.469). Previo establecimiento de los factores que influyen en la situación analizada, la técnica de encuesta utilizada fue el cuestionario, conocido como un instrumento que agrupa una serie de preguntas contenidas en un formulario, donde el entrevistado debe responder por escrito, de allí su fundamental diferencia con la entrevista estructurada. (Rangel, 2001).

Dicho cuestionario, con escalamiento tipo Likert. (Ver anexo) consistió en una serie de preguntas cerradas, abiertas y mixtas, donde se enfocó la atención en lo manifestado en las preguntas abiertas. También se realizaron entrevistas a 20 adolescentes trabajadores, quienes proporcionaron información substancial que enriquece el estudio.

El cuestionario aplicado a la muestra escogida, presenta las siguientes características:

- Consta de un total de doce (12) preguntas, las mismas permitieron evaluar las variables e indicadores analizados. Las secciones en el cuestionario son:
 - **I parte.** Datos demográficos
 - **II parte.** Opinión sobre el trabajo y clima laboral (ítems 1 - 4)
 - **III parte.** Aspectos relacionados a las Condiciones Ambientales y la Salud Ocupacional. (Ítems 5-8)
 - **IV parte.** Aspectos: Prevención Laboral y Seguridad Social. (Ítems 9-12)
 - **Observaciones:** En esta parte se les solicitó que aportaran comentarios que pudieran ayudarnos a entender mejor sus aspiraciones y sentimientos; los resultados fueron un aporte cualitativo muy significativo para el estudio.

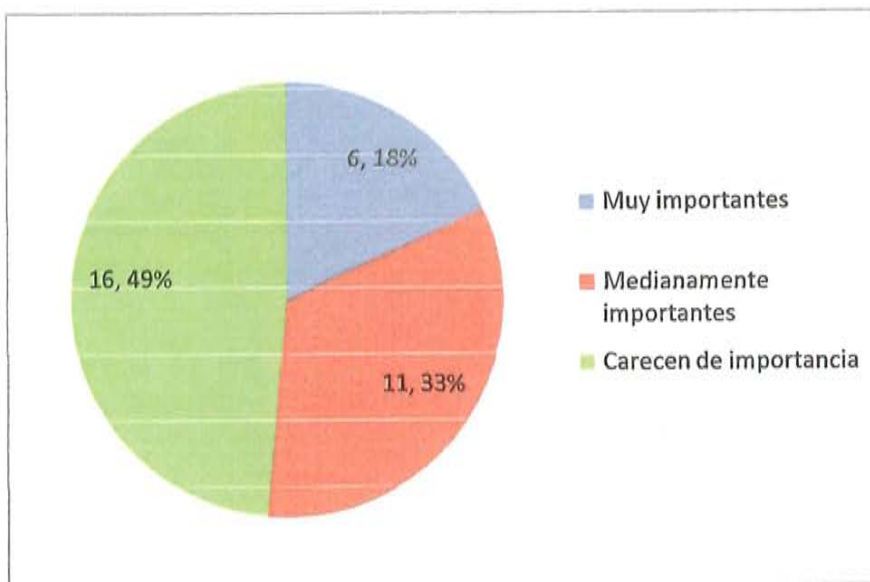
La validez del instrumento, se midió a través de la revisión de expertos tanto en la materia como en metodología de la investigación y la realización de una prueba piloto, llevada a cabo durante la segunda semana del mes de septiembre de 2009; la cual permitió probar la validez del mismo. Es importante destacar que a través de la aplicación de este instrumento, se obtuvo información importante que se consideró al momento de proponer alternativas, las cuales responden a las necesidades e inquietudes que manifestaron los trabajadores.

- **Entrevistas en profundidad:** Utilizamos la expresión "entrevistas en profundidad" para referimos al método de investigación cualitativo que consiste en reiterados encuentros "cara a cara entre" el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.

V. RESULTADOS

Resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de 33 adolescentes trabajadores del sector formal.

GRÁFICO I
Opinión sobre el trabajo
(Las funciones que realizo en mi trabajo las considero)



En el gráfico presente se puede observar que un alto porcentaje de adolescentes trabajadores de la muestra estudiada, representado por un 49%, considera que las actividades que realiza “*carecen de importancia para la organización*” lo que nos pondría frente a un escenario de baja motivación y satisfacción con el trabajo. Este hecho está relacionado con la percepción de poder demostrar o no los talentos y capacidades que se tienen. En la medida en que se piensa que hay posibilidad de demostrar lo que se sabe y lo que se puede hacer, en esa medida aumenta el estímulo por las tareas a realizar y la percepción acerca de importancia de la labor realizada.

GRÁFICO II

En mi trabajo me siento valorado y respetado como persona



En este gráfico se puede observar que el 21% de la muestra está parcialmente de acuerdo en sentirse valorado en su trabajo. En cuanto a esto, es importante considerar que la gerencia moderna propone “*entregar más poder, confianza y responsabilidad a los subordinados*” (Mora: 2003). Por ello, la importancia de que los gerentes sean más abiertos a las opiniones de su personal, y les haga sentirse elementos importantes para el desarrollo de la organización, con lo que contribuirá a elevar la autoestima de sus trabajadores y su identificación con los fines de la empresa. Una persona que está en un ambiente laboral armonioso, con condiciones adecuadas para su trabajo, en un cargo acorde a su nivel, con posibilidades de crecimiento personal y profesional va a estar más dispuesto, conforme y contento con con su trabajo, y tal sensación se va a reflejar en la productividad y en el clima laboral.

GRÁFICO III



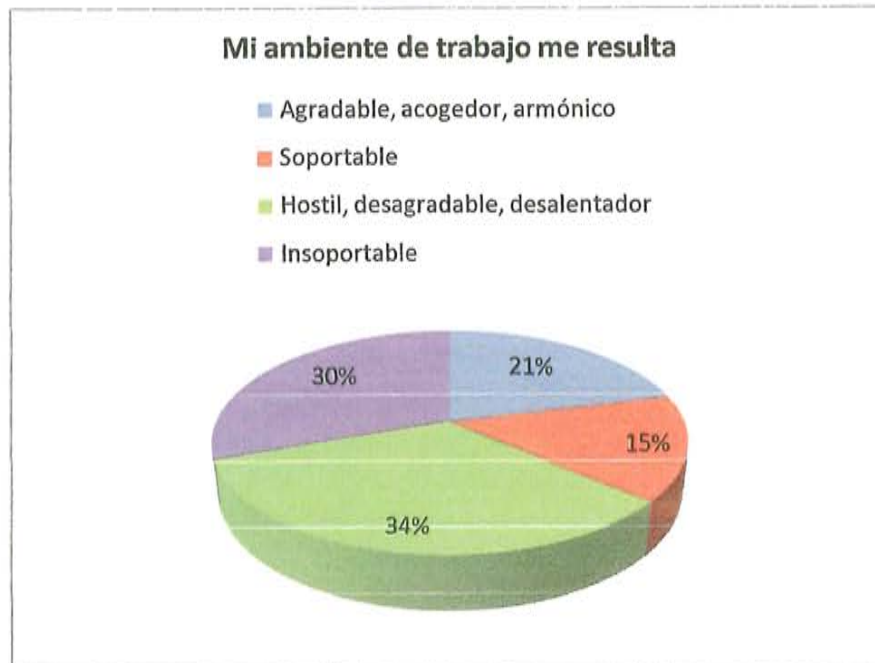
Análisis de los datos:

Por crecimiento personal se entiende la actualización de las potencialidades humanas (psicológicas y espirituales) que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad; asimismo, el crecimiento profesional se refiere al hecho de que un trabajador desarrolle y fortalezca sus competencias técnicas y cognitivas y se mantenga actualizado.

El gráfico observado nos muestra una gran mayoría (71%) de los encuestados cuya opinión es que su trabajo no le da oportunidad de crecimiento personal y profesional; en contraposición a un 12% que considera que tiene esa posibilidad en el trabajo.

Considerando tales resultados, es menester recordar que toda organización que busque ser competitiva debe desarrollar la formación integral de su personal para lo cual tiene que, en primer lugar, diagnosticar sus propias necesidades, actualizar su plataforma e idear un plan de formación (capacitación) para su personal, acorde a sus requerimientos.

GRÁFICO IV



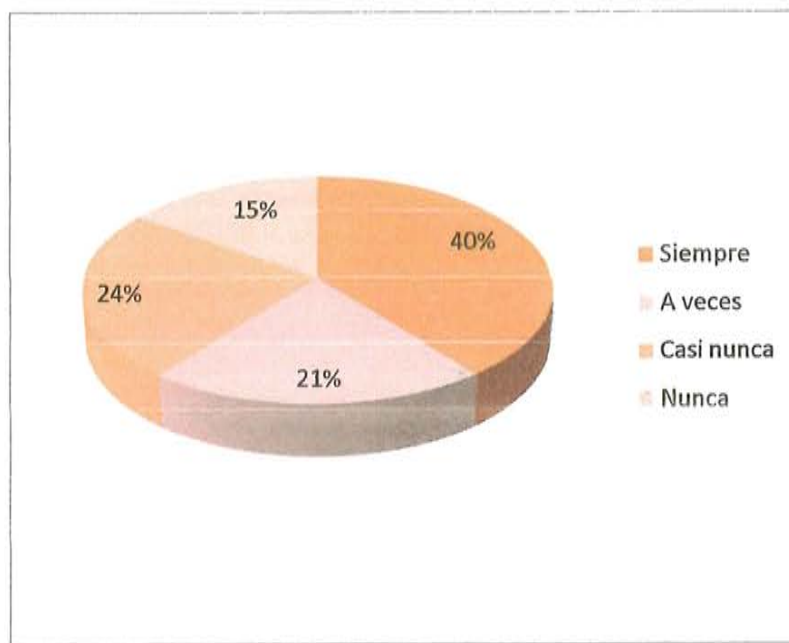
Análisis de los datos:

Un ambiente de trabajo debe ser agradable, seguro y sano en términos ergonómicos. Al hablar de “hostilidad del entorno” se hace referencia a un “envenenamiento” de un ambiente de trabajo, caracterizado por una deficiente comunicación, relaciones tensas, intimidación, agresiones verbales, etc.

En el caso de los jóvenes participantes de esta investigación, se encuentra que un 34% de la muestra, considera que su ambiente de trabajo es “hostil”, lo cual, según sus opiniones, se debe a que falta una mejor comunicación entre compañeros y con los jefes. Asimismo, un 15% lo cataloga como “soportable”, afirmando que el trabajo no se realiza “en equipo”, que haría falta mejorar las relaciones humanas y así las tareas se realizarían con mayor armonía y compañerismo. Cabe destacar que para un 30% de la muestra su trabajo resulta “insoportable”, situación que resulta alarmante si consideramos el hecho de que se trata de personas que están comenzando su vida laboral, pero que, lamentablemente, se han relacionado con el trabajo con una visión negativa del mismo y los sentimientos hacia éste no son positivos.

GRÁFICO V

Mi trabajo me produce angustia y preocupaciones.



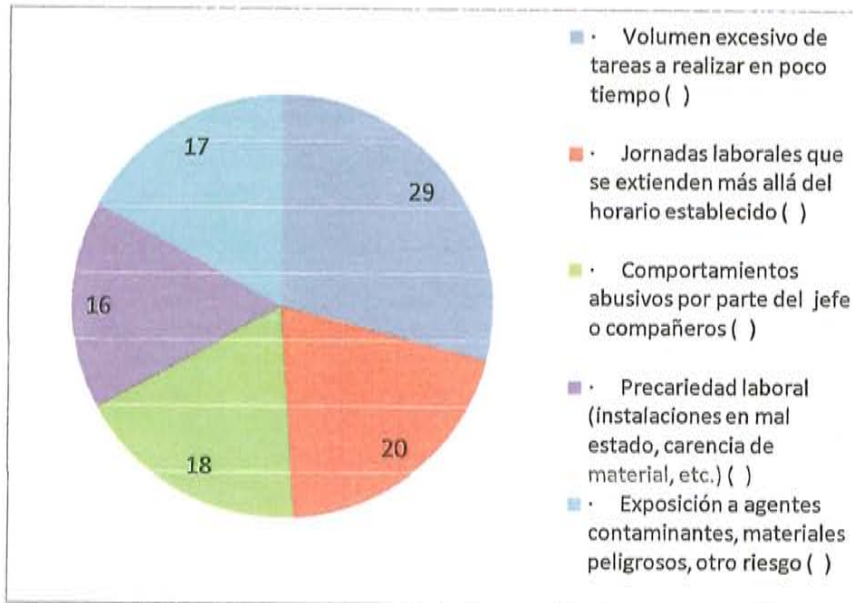
Análisis de los datos:

Las ansiedades y/o angustias son motivo de problemas de salud psíquica y física a través de mecanismos complejos que forman parte de lo que posteriormente se convierte en estrés, por lo tanto deben ser atendidas a tiempo.

Para la muestra consultada en esta investigación, se ha encontrado que 40% de los adolescentes trabajadores manifiestan que su trabajo a veces le produce angustias y/o ansiedades; lo peligroso de estas situaciones es que cuando las exigencias del trabajo no se pueden satisfacer, el esparcimiento se convierte en agotamiento, el sentido de satisfacción se convierte en sentido de estrés, todo lo cual crea el marco para las enfermedades, las lesiones, y el fracaso en el trabajo.

GRÁFICO VI

En mi trabajo me enfrento a situaciones tales como:



Análisis de los datos:

En la Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento. Así pues, se considera que este se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto, considerándose como potencialmente estresante algunas situacionales del ámbito laboral y las variables individuales del sujeto que se enfrenta a tal situación.

En el caso que nos ocupa, se ha encontrado para la muestra analizada, que 29 de los 33 encuestados considera que tiene un volumen excesivo de tareas a realizar en poco tiempo, 20 hablan de jornadas laborales que se extienden más allá del horario, 18 señalan la existencia de comportamientos abusivos por parte del jefe o los compañeros, mientras que 17 manifiestan estar expuestos a contaminantes y 16% afirman que existe precariedad laboral, elementos estos que pueden considerarse como potencialmente estresantes. Cabe mencionar que el estrés es un desencadenante de distintos problemas de salud, provoca el deterioro de las relaciones interpersonales, aumenta el ausentismo y, por ende, la disminución de la productividad y atenta considerablemente contra la Calidad de Vida Laboral, mucho más grave si se trata de adolescentes.

GRÁFICO VII

Me he enfermado por el trabajo

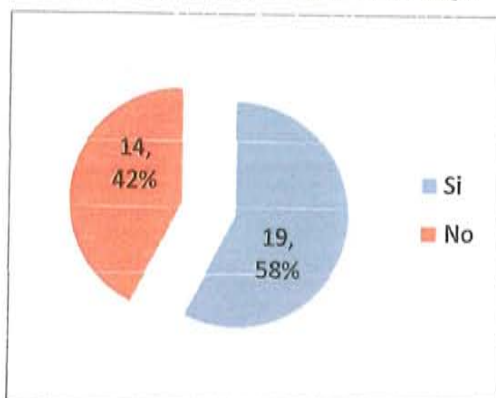


GRÁFICO VIII

He sufrido algún incidente o accidente laboral



Análisis de los datos:

Según lo establecido en la LOPCYMAT, se considera accidentes de trabajo, no sólo los ocurridos durante, con ocasión o consecuencia del trabajo, sino también aquellos que sufran los trabajadores en el trayecto comprendido hacia y desde su centro de trabajo. Esta extensión involucra la responsabilidad del empleador que la doctrina laboral ha denominado "*Accidente In Itinere*", situación que se vuelve mucho más común por las características del trabajo desempeñado por la mayoría de los trabajadores adolescentes. En la investigación realizada, se ha encontrado que 12 de las 33 personas consultadas han señalado haber sufrido algún incidente y/o accidente laboral durante el último año, mientras que 19 manifiestan haberse enfermado durante el año 2009. Prevenir los accidentes laborales es fundamental para todas las empresas, máxime cuando se trata de adolescentes. La prevención implica afrontar toda clase de riesgos que pueden poner en peligro la salud y la vida de los trabajadores en primer término; e incluye todos los aspectos que afectan su calidad de vida laboral.

GRÁFICO IX

¿Sabes qué es la LOPCYMAT?

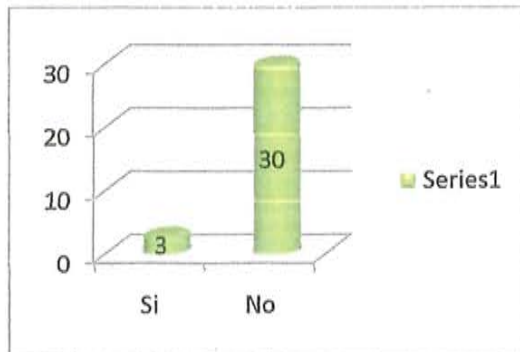
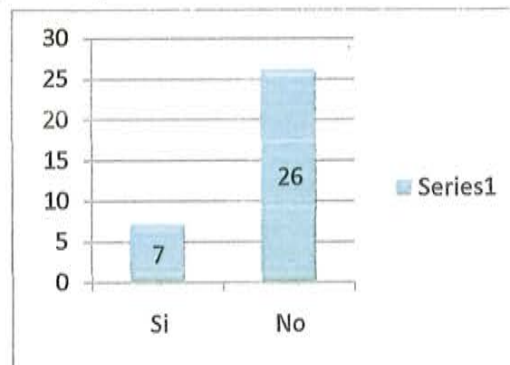


GRÁFICO X

¿Sabes qué es el Comité de Salud Laboral?

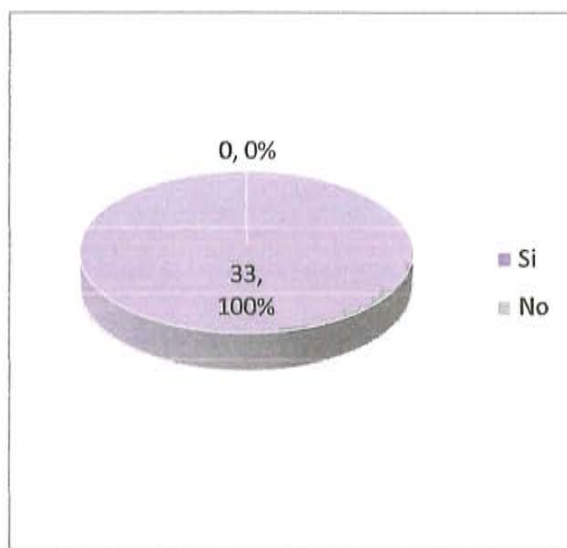


Análisis de los datos:

La Reforma a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social; abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. En el gráfico observamos que 30 trabajadores, que representan el 90% de la muestra, manifestaron su total desconocimiento acerca de esta Ley, a pesar de tener cinco años de vigencia. Con respecto a los comités de seguridad y salud, la LOPCYMAT contiene la obligatoriedad de crearlos en toda empresa, organismo o institución, con delegados de los trabajadores electos directamente por ellos, éstos tienen el derecho a demandar del empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

GRÁFICO XI

Participación en Programa de Formación y Capacitación en Seguridad y Salud Laboral



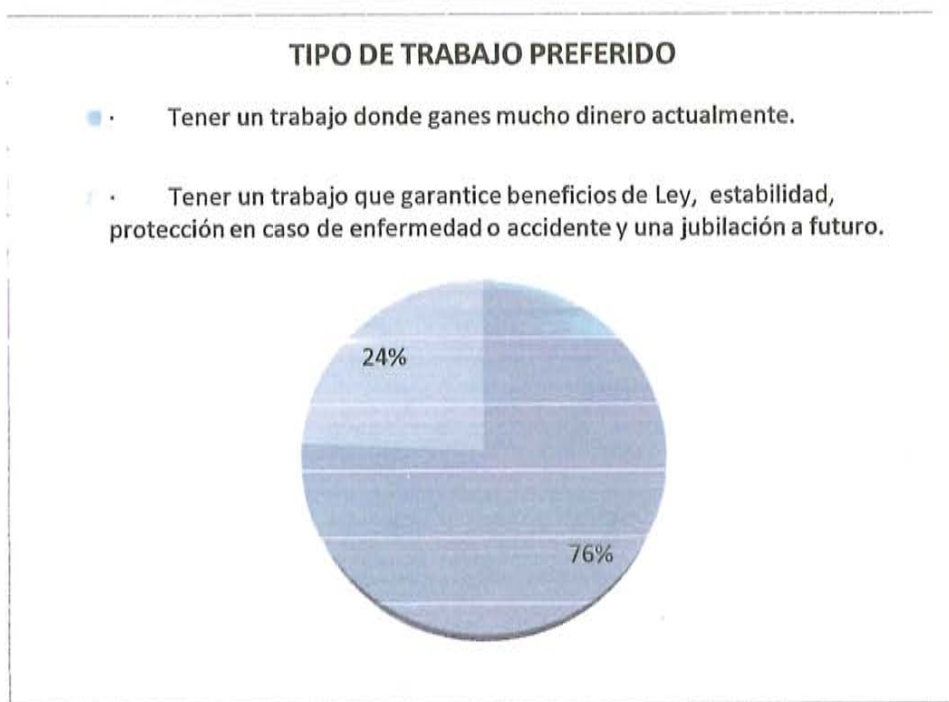
Análisis de los datos:

Los programas de formación y capacitación en salud laboral, permiten sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales en sus lugares de trabajo, aportando entre sus consecuencias positivas reducción en los incidentes y accidentes laborales y menores tasas de morbilidad y ausentismo laboral.

En el gráfico N° XI se observa que la totalidad de la muestra consultada manifiesta no haber participado en ningún programa de esta naturaleza. Esto sucede a pesar de que las leyes contemplan la capacitación y formación en el área de salud laboral como un deber y un derecho de todos los trabajadores y empleadores.

Se debe señalar que una de las causas principales de los accidentes laborales son el desconocimiento y la falta de conciencia sobre la participación individual de cada trabajador con respecto a su propia seguridad. Los programas de seguridad son el punto de partida para prevenir los riesgos, por lo tanto si se desea reducir al mínimo la posibilidad de que éstos ocurran, es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recopilar toda la información adecuada para detectar las áreas, así como las condiciones que rodean a los trabajadores con el fin de poder emprender las acciones necesarias.

GRÁFICO XII



Análisis de los datos:

La importancia que reviste una actividad laboral estable y adecuada se basa en que, de no ser así, el trabajador se encontraría totalmente desasistido, sin garantía de un salario establecido, carente de un seguro para enfrentar las enfermedades propias y/o de su grupo familiar, sin la garantía de condiciones de trabajo acordes y supervisadas para su seguridad y protección, todo lo cual va en detrimento del trabajador y de la nación.

El gráfico N° XII, expresa la opinión de la muestra sobre el tipo de trabajo que prefiere, observándose un predominio de trabajadores que preferirían “un trabajo donde gane mucho dinero actualmente” (76%), a uno que le ofrezca protección y seguridad social (24%); no obstante ellos manifiestan que les gustaría poseer una póliza de HCM y además le otorgan un gran peso al beneficio de la alimentación (Cesta ticket), lo cual está cubierto para los que prefieren el trabajo de mayor remuneración. Lo que no amerita discusión es el hecho de que la actividad laboral debe llevarse a cabo bajo una relación adecuada y estable, que garantice a los trabajadores su inserción en el Sistema de Seguridad Social, no sólo para tener protección en caso de enfermedad y una jubilación a futuro, sino acceso a bienes y servicios, y una condición que haga factible una buena calidad de vida laboral y en general una óptima Calidad de Vida.

RESULTADOS DE LAS OPINIONES EMITIDAS POR LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN LAS ENTREVISTAS.

Las entrevistas llevadas a cabo a un grupo de 20 muchachos trabajadores de la economía informal, no hacen sino corroborar lo que en la práctica se observa a diario y lo que se puede leer en la prensa nacional, regional y local. Las condiciones en las que laboran estos jóvenes dejan mucho que desear, los riesgos a los que se exponen día a día, el trato que reciben de parte de empleadores y del público al que prestan sus servicios, además de lo lamentable que resulta que la mayoría de ellos se encuentran separados de la educación.

En cuanto a este aspecto, la casi totalidad de ellos expresa haber dejado los estudios por razones económicas y por no sentirse atraído hacia la escuela. Comparten con el resto de las personas, la desvalorización del rol docente, encuentran dificultades para ser comprendidos por educadores, en quienes más que encontrar un apoyo y un estímulo, han encontrado a una persona que lo rechaza o lo desestimula. Los contenidos escolares no les motivan y los valores que sienten hacia el trabajo son negativos. Los adolescentes, como el resto de la sociedad, viven una época caracterizada por la desilusión frente a instituciones y valores que en otro tiempo podían dar una seguridad, trayendo esto como consecuencia una disminución hacia su compromiso social.

La desvalorización hacia los estudios viene aparejada con la del trabajo. Estos jóvenes, quienes se han tenido que incorporar tempranamente al mercado laboral, sufren las consecuencias de una vida acelerada y un proceso atropellado, donde han dejado en el camino ilusiones, inocencia y sueños. Sienten que la vida no ha sido justa con ellos, que el trabajo es algo que necesariamente implica riesgos, angustia, dolores, problemas, además de que carecen de la formación adecuada y necesaria para aspirar a algo mejor.

Afortunadamente, sus mismas particularidades como jóvenes, les hacen sentir deseos de cambiar esa realidad, añoran sentirse valorados y en el fondo de sus sentimientos piensan que pueden dar mucho más. Esto es importante para el desarrollo de la Propuesta que pretendemos llevar a cabo, sobre la cual manifestaron una gran ilusión, al pensar que pueden ser mejor tratados y al sentirse involucrados cuando dieron sus

opiniones y sugerencias. Hay esperanzas y hay muchas ganas de cambiar para mejorar la situación en las que laboran estos jóvenes.

Sus principales demandas y esperanzas son:

- Recibir una educación con buen trato.
- Que los contenidos escolares sean atractivos y acordes a las realidades del entorno y de la época.
- Que la educación sea divertida.
- Que puedan armonizar su tiempo escolar con el tiempo que deben dedicarle al trabajo.
- Que en esta propuesta de Formación les ayuden a fortalecer su autoestima y su confianza en sí mismo.
- Que sus patrones los traten bien.
- Aprender a realizar sus trabajos con mayor seguridad.
- Que sus compañeros de trabajo les enseñen con amabilidad.
- Que tengan protección ante situaciones de enfermedad o accidente.
- Conocer los riesgos a los que están expuestos y saber qué hacer en estos casos.
- Tener tiempo para aprender bien sus funciones.
- Recibir todo el apoyo por parte del Estado y que *“cumplan lo que dicen las Leyes”*.

Las conversaciones mantenidas con este grupo de adolescentes trabajadores amplían mucho más la visión hacia el trabajo y la necesidad de cambiar la opinión que tienen hacia éste, es necesario rescatar el valor del trabajo como fuente de realización personal y demostrarles que realizar un trabajo no tiene necesariamente que implicar “riesgos”, “enfermedades” y/o “frustraciones”. Será necesario modificar esta percepción para que se acerquen a su labor con seguridad, armonía y buscando satisfacciones.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

- En Venezuela es indispensable fortalecer la Cultura de Prevención en todas las empresas, tanto públicas como privadas.
- Es necesario que la prevención ocupe el primer lugar en la agenda pública.
- Es menester considerar esta propuesta, y otras de esta misma naturaleza, como acciones que requieren una actitud abierta hacia la innovación, los cambios y el verdadero progreso.
- Es indispensable implementar y darle continuidad a este tipo de programas que fortalecen el Talento Humano de las empresas.
- Es recomendable la participación de los jóvenes trabajadores en el diseño, la gestión y la evaluación de esta propuesta.
- Para obtener mejores resultados a mediano y largo plazo, es importante combinar la educación básica con la educación para el trabajo, adaptándola a las realidades y demandas del siglo XXI.
- Es importante considerar los intereses de los adolescentes y sobre todo hacer lo posible por recuperar esa motivación hacia el trabajo y la superación personal que se ha extraviado en los últimos años.
- Se hace imprescindible rescatar los valores que orientan un “trabajo decente” o un “buen trabajo” para que los adolescentes tengan hacia éste sentimientos como; respeto, consideración, ética y buena voluntad.
- El trabajo debe seguir siendo visto como un mecanismo de superación, de realización personal, como algo que enaltece al Ser Humano, que le brinda satisfacción, como un espacio para la creación, el potenciamiento de nuestras capacidades, y el que nos da la posibilidad de una mejor calidad de vida.
- Garantizar el derecho a un trabajo sano y en buenas condiciones implica mucho más que inspeccionar, sancionar y cerrar empresas. Se necesita emplear los mejores esfuerzos de la Nación para que este objetivo se cumpla; para ello se requiere destinar recursos económicos, voluntad política, compromiso técnico y científico y una firme voluntad por disminuir la accidentabilidad, socializar conocimientos y brindar todas las condiciones para lograr ese fortalecimiento integral que necesitan los jóvenes trabajadores.

VII. CONCLUSIONES

La investigación documental realizada y el análisis de los resultados obtenidos en los estudios de campo nos permiten afirmar que los adolescentes trabajadores en Venezuela se encuentran actualmente ante una encrucijada, dado el enorme potencial con el que desean contribuir al desarrollo de nuestro país y la evidente segregación que sufren a todos los niveles y que no les permite realizarse completamente como trabajadores al servicio de una empresa, ni como ciudadanos ante la sociedad.

Los estudios de campo permitieron evidenciar la carencia de mecanismos de protección ante los inminentes riesgos laborales, manifestados por los adolescentes que sirvieron de muestra para esta investigación y que no es una situación aislada de ellos, sino que muy probablemente se repite en otros escenarios.

Por ello, resulta necesario superar los enfoques sectoriales y asistencialistas que han intentado hacer frente a tal situación, promoviendo una auténtica concertación interinstitucional y en base a un efectivo protagonismo de los propios jóvenes, en su calidad de actores estratégicos.

La responsabilidad fundamental no debe recaer en los propios jóvenes organizados, hace falta contar con un extendido y profundo consenso en torno a la prioridad que deben tener estos temas en la agenda central de las políticas públicas, pensando en el relevante rol que pueden jugar en la promoción del desarrollo humano que todos deseamos.

La propuesta de un Programa de Formación Integral en Cultura Preventiva es un reto que implica entender y superar las dificultades, corregir y fortalecer los procesos y llevar adelante las acciones, con el fin de lograr que cada adolescente trabajador pueda disfrutar de su incorporación al trabajo de una manera acorde a sus particularidades y de una forma armoniosa con el entorno, cuidando su salud, conociendo sus deberes y haciendo valer sus derechos, fortaleciendo sus mecanismos de protección, cuidando su vida y soñando con un futuro prometedor.

VIII. RECOMENDACIONES

- Brindar una atención integral al adolescente trabajador considerando los aspectos físicos, epidemiológicos y psicosociales.
- Para la implementación de esta propuesta se requiere el compromiso y una voluntad política por parte de Estado, las instituciones y los diferentes actores involucrados, en la correcta aplicación de la legislación relacionada con el trabajo de los adolescentes, y su incorporación al Sistema de Seguridad Social.
- Fortalecer y promocionar la educación en pro de un mejoramiento en acceso y calidad, convirtiéndola en una opción atractiva para que los adolescentes logren completar su educación secundaria y se orienten hacia la profesionalización.
- Es indispensable el establecimiento y permanencia de políticas dirigidas a contribuir con las familias de adolescentes trabajadores para que ellos continúen estudiando y poder romper con el círculo de la pobreza.
- Realizar campañas de concienciación, acerca de la importancia de calificarse para un buen empleo y que los adolescentes no continúen desarrollando trabajos "mal pagados", en pésimas condiciones y con riesgos constantes.
- Garantizar a los adolescentes trabajadores, por medio de esta Propuesta, y de otras similares, un seguimiento para supervisar los trabajos que realizan, así como las condiciones laborales y psicosociales en que se desenvuelven, para disminuir los riesgos de enfermedades y/ o accidentes laborales.
- Promocionar la Prevención laboral y los mecanismos, leyes e instituciones que protegen al trabajador, tanto en la educación formal, como en la no formal, a fin de que los adolescentes obtengan los conocimientos necesarios que les garanticen una mejor calidad de vida de vida en el trabajo y una mayor protección de su salud y de su vida.

IX. REFERENCIAS

ARIAS, F. (2006): **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica** (5ta. ed.) Caracas, E písteme.

BALESTRINI, M (2001): **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas. BL Consultores Asociados

BASTIDAS, Luz Mary (2008): **¿Están protegidos los niños, niñas y adolescentes que trabajan en Venezuela?** Diario Panorama. 18 de febrero de 2008.

CASTELLANO, Hercilio (2000): **Planificación: herramienta para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto**. Edic. Colección Jorge Ahumada. Caracas.

CINTERFOR (2009): **temas técnicos. Guía para el diseño de un plan de formación**. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/cinterfor//banco/intecap.htm>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial N° 5453 extraordinario de fecha 24 de marzo de 2000.

COVENIN (Comisión Venezolana de Normas Industriales). Documento en línea. Disponible en: <http://www.aqc.com.ve/NormasCOVENIN/htm/> vi: 12/11/2009

DONAS, Solum (1995): **Marco Epidemiológico y Conceptual de la Salud Integral de Adolescentes**. Adolescencia y Juventud. OPS/OMS.

El INPSASEL ante la situación de salud de los Trabajadores. Año 2005. Cifras estimadas por la Comisión de Estudios Actuariales AN-INPSASEL. Documento en línea. Disponible: <http://www.inpsasel.gov.ve/> Vi: 11/11/07

FABBRICATORE, O. y Méndez, E. (2002): **Currículo de Educación Básica**. Venezuela.

FUNDACIÓN INSTITUTO CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN. (2006): Editorial Desde las calles. Vol. 1, Nº 3, diciembre 2006.

Fundación Instituto de Capacitación e Investigación (FUNDAICI) (2006): **Informe anual**. Caracas.

GALLART, María Antonia (2003): **La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina**. Documento elaborado en el marco del proyecto "Formación Técnica y Profesional en América Latina", implementada por la CEPAL y la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/informal.htm>.

HURTADO DE BARRERA, J. (2000): **Metodología de la investigación holística** (3ra. ed.) Caracas, Fundación SYPAL (Servicios y Protecciones para América Latina).

INPSASEL (2006): **Estadísticas de accidentes laborales en Venezuela**. Caracas.

INPSASEL. **Estadísticas de accidentes año 2005-2006**. Disponible: <http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/estadisticas.htm>. Vi: 20/02/08.

INPSASEL. **Estadísticas de enfermedades ocupacionales**. Disponible: <http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/enfermedades.htm>. Vi: 20/02/08.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 2002: **Anuario estadístico**. Caracas.

Korn, F. (1971) "El significado del término "variable" en sociología", en F. Korn et al. **Conceptos y variables en la investigación social**, Buenos Aires: Nueva Visión.

Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, Gaceta Oficial Nº 34.060, de fecha 27 de septiembre de 1988.

Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5929, de fecha 15 de agosto de 2009. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT). Gaceta Oficial N° 38.236/ 26 de Julio de 2005. Venezuela.

Ley Orgánica de Protección del Niño y el Adolescente (LOPNA) Gaceta Oficial N° 5. 266 Extraordinario de fecha 2 de octubre de 1998, Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS). Gaceta Oficial N° 37.600. De fecha 30 de diciembre de 2002. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.271, de fecha 29 de agosto de 2001. Venezuela.

LOCTI. Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. Gaceta Oficial N° 39.150. Fecha 31 marzo 2009. Caracas, Venezuela.

LOPEZ, Jesús (1998): **Planificación y gestión: Enfoques y técnicas**. Caracas.

MATUS, Carlos (1980): **Planificación de situaciones**, Fondo de Cultura Económica, México.

MORA, C. (2003). **Autoestima y asertividad en el trabajador y gerencia venezolana**. http://www.psicocentro.com/cg_bin/articulo Vi: 13/11/2009

Mundo Industrial Venezolano: (2010): Publicación en línea, disponible en: <http://www.mundoindustrial.com.ve/index.php/2010/02>

OIT (2004): **Temas especiales: La situación de la mujer en América Latina**. Lima.

OIT (2009): Temas especiales. <http://www.oit.org.pe/index.php/view-ultimas-noticias>.

OIT (2010): En América Latina y el Caribe hay 7 millones de jóvenes desempleados.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1948): **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Paris.

PNUD (1991): **Informe Desarrollo Humano**. Tercer Mundo Editores, Bogotá.

PROVEA (2008): *Derechos Laborales*. Informe Anual. Oct. 2007- sept. 2008. Caracas.

RAMÍREZ, T. (2001): **Cómo hacer un Proyecto de Investigación**. Caracas. Panapo.

RANGEL, M. (2001): **Dinámica del proceso de investigación social**. Consejo Editorial Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ). Barinas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.292, de fecha 25 de enero de 1999. Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial N° 38.596.

RODRÍGUEZ, A.: (1991): **Psicología Social**, México: Trillas.

SCHEIN, E. (1991): **Psicología de la Organización**. México. Prentice-Hall.

STRACUZZI, S. y Martins, F. (2004): **Metodología de la investigación cuantitativa**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

TORRICO, Lidia (1996): **Quiénes son y por qué trabajan los niños y las niñas en Costa Rica**. UNICEF/PANI.

UGALDE, F. y Dasencich, M. (2000): **Modificación de Conducta en Seguridad:** Experiencias y resultados obtenidos por una empresa chilena. Presentado a la X Jornada Nacional de Prevención de Riesgos de Accidentes y Salud Ocupacional, Santiago, Chile.

UNICEF (1997): **Educación y trabajo infanto-juvenil en Costa Rica**, abril, 1997. El presente documento fue editado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas, sobre la base de las siguientes fuentes documentales y aportes técnicos: UNFPA, OPS/OMS, UNESCO, OIT, CELADE y CEPAL.

UNICEF (2008): **Informe “No más trabajo infantil, una meta posible de alcanzar”**, realizado en colaboración con Fundación Telefónica en su sede de la capital venezolana. Documento en línea disponible en <http://www.noticorp.com/2010/03/unicef-y-fundacion-telefonica>. Vi: 30/01/2010

USLAR PIETRI; Arturo (1981): **Educación para Venezuela**. Ensayos. Caracas.

VILLARROEL, Noralys (2009): **Calidad de Vida y Cultura de Prevención de los Trabajadores en Venezuela (Período: 2004 – 2006)**. Tesis Doctoral. Postgrado en Seguridad Social. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a los jóvenes que colaboraron como muestra para la investigación, quienes hicieron posible ahondar en esta problemática y contribuyeron con sus opiniones en el diseño de esta propuesta.

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 - Variable: Calidad de Vida Laboral.....	64
Tabla N° 1 - Variable: Cultura de Prevención.....	65
Tabla N° 1 - Variable: Adolescente Trabajador.....	67

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO I: Opinión sobre el trabajo	70
GRÁFICO II: En mi trabajo me siento valorado y respetado como persona.....	71
GRÁFICO III: Posibilidad de crecimiento personal y profesional.....	72
GRÁFICO IV: Mi ambiente de trabajo me resulta	73
GRÁFICO V: Mi trabajo me produce angustia y preocupaciones.....	74
GRÁFICO VI: En mi trabajo me enfrento a situaciones tales como.....	75
GRÁFICO VII: Me he enfermado por el trabajo.....	76
GRÁFICO VIII: He sufrido algún incidente o accidente laboral.....	76
GRÁFICO IX: Sabes qué es la LOPCYMAT	77
GRÁFICO X: Sabes qué es el Comité de Salud Laboral	77
GRÁFICO XI: Participación en Programas de Capacitación en Seguridad y Salud.....	78
GRÁFICO XII: Tipo de trabajo preferido	79

ANEXO N° 1.

Encuesta

La presente es una encuesta para conocer tu opinión sobre algunos aspectos relacionados con el trabajo que desempeñas. La misma es parte de una investigación desarrollada por la Doctora ~~María Victoria~~, denominada: “Programa de Formación Integral en Cultura Preventiva dirigido a Adolescentes Trabajadores en Venezuela”. Las preguntas no tienen ningún valor evaluativo, es decir, no existen respuestas buenas ni malas, ya que el cuestionario está destinado a conocer una realidad, como parte de la investigación. Responde con confianza, la información aquí obtenida, sólo será usada con fines académicos y para contribuir al diseño de políticas públicas en esta materia. Agradecemos mucho tu valioso tiempo y amabilidad.

Instrucciones generales:

- Lee cuidadosamente la pregunta y sus alternativas de respuesta.
- Escoge la opción que esté más acorde a tu vivencia u opinión.
- Marca según se indica, con una equis (x) en el caso de preguntas con opciones, o escribe la respuesta cuando se trate de una pregunta abierta. No firmes este cuestionario, sólo interesa la sinceridad en tus respuestas.

Tu aporte es de suma importancia. ¡Muchas gracias por tu colaboración!

I PARTE. Datos demográficos: Sexo: Femenino__ Masculino__ Edad: _____

Nivel de instrucción:

Primaria __

Secundaria Incompleta __

Secundaria Completa __

Tiempo en la empresa:

Menos de un año__

1-3 años __

4-6 años __

Su cargo es: (especifique)

Obrero _____

Administrativo _____

Técnico _____

II. PARTE. Opinión sobre el trabajo

1. Las funciones que realizo en mi trabajo las considero:

Muy importantes para la organización __ Medianamente importantes __ Carecen de importancia __

2. En mi trabajo me siento valorado y respetado como persona

Totalmente de acuerdo __ Parcialmente de acuerdo __ Totalmente en desacuerdo __

3. Mi trabajo me da la oportunidad de crecer personal y profesionalmente

Totalmente de acuerdo __ Parcialmente de acuerdo __ Totalmente en desacuerdo __

4. Mi ambiente de trabajo me resulta:
- Agradable, acogedor, armónico ___ Hostil, desagradable, desalentador ___
Soportable ___ Insoportable ___

III PARTE. Aspectos relacionados a las condiciones ambientales y salud ocupacional

5. Mi trabajo me produce angustia, rabia, preocupaciones y otros sentimientos que me afectan
Siempre ___ A veces ___ Casi nunca ___ Nunca ___
6. En mi trabajo me enfrento a situaciones tales como:
- Volumen excesivo de tareas a realizar en poco tiempo ()
 - Jornadas laborales que se extienden más allá del horario establecido ()
 - Comportamientos abusivos por parte del jefe o compañeros ()
 - Precariedad laboral (instalaciones en mal estado, carencia de material, etc.) ()
 - Exposición a agentes contaminantes, materiales peligrosos, otro riesgo ()
- Siempre (S) Algunas veces (AV) Casi nunca (CN) Jamás (J)
7. Me he enfermado en el último año por razones atribuibles al trabajo. Si ___ No ___
8. He sufrido algún incidente o accidente laboral en el último año de trabajo Si ___ No ___

IV. PARTE. Aspectos relacionados a la Prevención Laboral y Seguridad Social

9. ¿Sabes qué es la LOPCYMAT? Si () No ()
Explica _____
10. ¿Sabes qué es el Comité de Salud Laboral? Si () No ()
Explica: _____
11. ¿Has participado en algún Programa de Formación y Capacitación en Seguridad y Salud Laboral? Si () No ()
12. En tu opinión, ¿qué es mejor?
- Tener un trabajo donde ganes mucho dinero actualmente. ()
 - Tener un trabajo que garantice beneficios de Ley, estabilidad, protección en caso de enfermedad o accidente y una jubilación a futuro. ()

Observaciones:

¡Muchas Gracias por tu amable Colaboración!