

Universidad Técnica Nacional.

Sede Guanacaste.

Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

**Propuesta de una guía para mejorar las condiciones laborales al personal del Área de
Conservación Osa, Costa Rica.**

María Cecilia Lacayo Murillo.

Nicole González Vargas.

Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente.

Mayo, 2021.

Índice

Tribunal evaluador	5
Dedicatoria	7
Agradecimientos	8
Resumen.....	10
Introducción	11
Área de estudio.....	12
Delimitación del problema.....	12
Justificación	13
Limitaciones	13
Situación actual del conocimiento.....	14
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Marco teórico referencial	19
Marco metodológico.....	23
Enfoque	23
Tipo de investigación.....	23
Definición de variables o categorías de análisis	24
Población.....	26
Técnicas e instrumentos por utilizar en la recolección de la información	27
<i>Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC) en América Latina y el Caribe</i>	27

<i>Devolución de resultados preliminares</i>	28
Consideraciones éticas	28
Autonomía	28
Beneficencia	28
No maleficencia	28
Justicia	28
Presentación y análisis de los resultados	29
Características sociodemográficas	29
Condiciones de empleo	31
Condiciones de trabajo	33
Salud	35
Recursos y actividades preventivas	38
Características familiares	41
Pandemia y trabajo	42
GUÍA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES AL PERSONAL DEL ÁREA DE CONSERVACIÓN OSA, COSTA RICA	44
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
Referencias	62
Apéndices	64
Apéndice 1. Certificación del profesional Filólogo	64

Índice de figuras

Figura 1. Salud autopercebida, ACOSA (n=43), 2021.....	36
Figura 2. Pandemia y trabajo, ACOSA (n=43), 2021.....	42

Índice de cuadros

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención del personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica.....	14
Cuadro 2. Definición de variables y operacionalización de los objetivos específicos planteados en la presente investigación.	24
Cuadro 3. Población participante dividida por sectores del Área de Conservación Osa.	26
Cuadro 5. Características sociodemográficas, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.	29
Cuadro 6. Condiciones de empleo, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.....	32
Cuadro 7. Condiciones de trabajo, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.....	34
Cuadro 8. Condiciones de salud, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.....	36
Cuadro 9. Recursos y actividades, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.	38
Cuadro 10. Características familiares, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.....	41

Tribunal evaluador



Dirección de Carrera Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste



ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Cañas, a los 24 días del mes de mayo del año 2021, estando presentes en la Sede de Guanacaste de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Fidelia Solano Gutiérrez, Douglas Barraza Ruiz, Dusting Oreamuno Álvarez y Laura Rivera Quintanilla, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador para evaluar el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura, de las estudiantes: Nicole González Vargas y María Cecilia Lacayo Murillo, portadoras de las cédulas de identidad (o de residencia) números: 305180912 y 117480738, respectivamente.

Reunido el Tribunal Evaluador y las aspirantes, procedieron a defender su trabajo final de graduación "Propuesta de una guía para mejorar las condiciones laborales al personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, las estudiantes obtuvieron una calificación de 8.75, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y le es conferido el grado de Licenciatura.

Nombres y Firmas de los Integrantes del Tribunal Evaluador
Sello de la Dirección de Carrera

Ing. Fidelia Solano Gutiérrez, Lic.
Directora de Carrera ISOA

FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.05.24 20:25:47
-06'00'

Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc.
Tutor

DOUGLAS
ANTONIO
BARRAZA RUIZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por DOUGLAS
ANTONIO BARRAZA
RUIZ (FIRMA)
Fecha: 2021.05.25
08:18:13 -06'00'

Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA.
Lector

DUSTING
OREAMUNO
ALVAREZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por
DUSTING OREAMUNO
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.05.24 20:50:13
-06'00'

Teléfono: 2668-3500
Extensión: 5080

• Página web: www.utn.ac.cr
• E-mail: fsolano@utn.ac.cr



**Dirección de Carrera Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste**



Ing. Laura Rivera Quintanilla
Representante del Sector Productivo

LAURA GABRIELA RIVERA
QUINTANILLA (FIRMA)
Firmado digitalmente por
LAURA GABRIELA RIVERA
QUINTANILLA (FIRMA)
Fecha: 2021.05.25 09:06:35
-05'00'

Nombre y Firma de las Estudiantes

Nicole González Vargas
Cédula de identidad 305180912

María Cecilia Lacayo Murillo
Cédula de identidad 117480738

La defensa oral y pública fue realizada de forma remota, utilizando la plataforma Meet de Google, tanto para la proyección y grabación de la exposición de las aprendientes, así como la sesión de preguntas y lectura del acta.

Por esta razón, algunas firmas no podrán ser plasmadas en físico o por carencia de firma digital, no quedarán en el presente documento.

Teléfono: 2668-3500
Extensión: 5080

• Página web: www.utn.ac.cr
• E-mail: fsolano@utn.ac.cr

Dedicatoria

A Dios, por darme sabiduría, fortaleza y entendimiento para poder desarrollar este trabajo.

A mis padres, pilares fundamentales en mi vida, quienes me han guiado por el camino correcto y apoyado durante este proceso.

María Cecilia Lacayo Murillo

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre y a mi familia por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hija, nieta, sobrina.

A todos los profesores y especialmente a nuestro tutor Douglas Barraza, por llevarnos de la mano en tan importante proceso, de la misma manera, a nuestros lectores por corregirnos para ser mejores profesionales.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Nicole González Vargas

Agradecimientos

Deseo expresarle mi agradecimiento infinito a Dios, quien es el que me ha dado la fuerza y sabiduría para que fuera posible alcanzar esta meta.

Agradezco de todo corazón el apoyo incondicional que mis padres me brindaron a lo largo de mi carrera, así como su cariño, dedicación, comprensión y sacrificios.

Agradezco al personal docente de la Universidad Técnica Nacional (UTN), y en especial a la Ing. Fidelia Solano Gutiérrez directora de la carrera de Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, por todas las enseñanzas compartidas a lo largo de la misma.

Un agradecimiento especial a nuestro tutor Ing. Douglas Barraza y lectores Ing. Dusting Oreamuno Álvarez y Dr. Lino Carmenate Milián por la colaboración y apoyo incondicional durante el desarrollo de este trabajo.

Agradezco a la Ing. Laura Rivera Quintanilla directora del Área de Conservación Osa, por la disposición y colaboración en todo este proceso.

María Cecilia Lacayo Murillo

Agradezco a Dios, por guiarme a lo largo de la vida, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Gracias a mi familia: Mildred Vargas Campos, Sharon Vargas Bastos, Cecilia Bastos Campos, Álvaro Vargas Vargas y Álvaro Vargas Campos, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar u creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a nuestros profesores de la Universidad Técnica Nacional de la carrera Ing. Salud Ocupacional y Ambiente, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al máster Douglas Barraza Ruiz, tutor de nuestro proyecto de investigación quien nos ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, de igual forma, a los colaboradores del Área de Conservación Osa por su valioso aporte a nuestra investigación.

Nicole González Vargas

Resumen

La presente investigación consiste en la propuesta de una guía para mejorar las condiciones laborales al personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica. La investigación es de tipo exploratorio, con un enfoque mixto (uso de técnicas cualitativas con cuantitativas), y con un alcance de carácter descriptivo. La herramienta metodológica utilizada para la recolección de información fue el cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC) en América Latina y el Caribe y la incorporación de dos presentaciones realizadas a las distintas jefaturas de parques nacionales, reservas, estaciones etc. Los resultados determinan que la mayor parte de los colaboradores reportan estar expuestos a riesgos de seguridad, higiene, ergonomía y factor psicosocial, sin embargo, donde la vasta mayoría menciona falencias es en recursos preventivos y de responsables de salud y seguridad ocupacional, así mismo, es importante mencionar que una gran parte del personal percibe que su trabajo sigue de igual manera, referente a la situación actual de pandemia que atraviesa nuestro país. Por último, como medida preventiva, se propuso una guía para mejorar las condiciones laborales basada en el personal del área de conservación y los riesgos resultantes del análisis de la información recolectada.

Palabras claves: Condiciones laborales, salud, CTESLAC, guía, pandemia.

Introducción

Los colaboradores de las áreas de conservación han sido muy poco estudiados a nivel nacional e internacional, de manera que no hay mucha información acerca de ellos y de los riesgos o condiciones ocupacionales a los que están expuestos, de manera que, no se tiene conocimiento de la labor que ellos realizan diariamente.

El presente trabajo de investigación es de tipo exploratorio, cuyo objetivo principal es elaborar una guía para el mejoramiento de las condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención en el personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica.

La investigación se llevó a cabo con 43 colaboradores pertenecientes al Área de Conservación Osa, en los diferentes lugares de trabajo, Parque Nacional Marino Ballena, Reserva Biológica Isla del Caño, Reserva Forestal Golfo Dulce, Refugio Fauna Silvestre Golfito, Humedal Nacional Terraba Sierpe, Parque Nacional Piedras Blancas, Parque Nacional Corcovado, Refugio Nacional de Vida Silvestre Río Oro, Oficina Subregional Diquís, Oficina Subregional Peninsular, Dirección Administrativa Financiera, Dirección Regional y Dirección Forestal y Vida Silvestre.

Para la recolección de la información, se aplicó el cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC) en América Latina y el Caribe, esto para comprender las condiciones a las que están expuestos los colaboradores, la cual incluye seis dimensiones: características sociodemográficas y laborales, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, salud, recursos y actividades preventivas y características familiares.

Área de estudio

Esta investigación se realizó con el personal del Área de Conservación Osa (ACOSA), la cual corresponde a una de las 11 Áreas que conforman el Sistema de Nacional de Áreas de Conservación (SINAC).

De acuerdo con el SINAC, el Área de Conservación Osa (ACOSA):

Se encuentra ubicada en la zona sur del país, abarcando la península de Osa. Por su posición geográfica constituye el extremo natural de dispersión de especies del norte y del sur, por lo que es una muestra de lo más representativo de la riqueza ecológica del país con un valor científico para la investigación.

Su biodiversidad es muy rica en especies terrestres y marinas, endémicas o en peligro de extinción (felinos y aves). Los restos de presencia indígena hallados evidencian que la zona estuvo habitada (particularmente la Isla de Caño), lo que se considera sitio de valor arqueológico.

El Área protege y conserva recursos sobresalientes como: el bosque tropical húmedo y muy húmedo, lluvioso, rasgos arqueológicos; playas arenosas, pedregosas, acantilados, arrecifes, ecosistemas de humedales, desove de especies marinas, flora y fauna silvestres, etc. (2018)

Delimitación del problema

El principal problema de esta investigación son las condiciones desfavorables de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención que poseen los colaboradores del Área de Conservación Osa, debido a que no cuentan con personal encargado de brindarles el adecuado seguimiento en materia de salud y seguridad ocupacional.

Justificación

El trabajo es una dinámica fundamental en la interacción de los individuos con su entorno, esto porque, es una actividad con la cual cumplen sus necesidades básicas y encuentran una identidad a nivel individual y social. Sin embargo, mientras se realizan las actividades laborales pueden presentarse condiciones desfavorables que llegan a afectar la integridad de las personas delimitando las posibilidades para que el colaborador llegue a ser productivo y pueda encontrar en su labor la oportunidad de realizarse.

El personal del Área de Conservación Osa posee condiciones desfavorables en la parte de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención, siendo esto algo preocupante para los colaboradores y visitantes (J. Jiménez, comunicación personal, 2020), por lo tanto, se llevó a cabo la presente investigación para determinar las condiciones que afectan al personal y a su vez proponer una guía para la mejora de estas.

Limitaciones

1. Dentro de las limitaciones que obtuvimos al realizar la investigación fue la poca participación de los colaboradores del Área de Conservación, ya que se tenía previsto encuestar 103 colaboradores de los cuales solo se pudo encuestar a 43.
2. De igual manera otra de nuestras limitantes fue la pandemia del COVID-19, debido a que no pudimos tener un acercamiento presencial con dichos colaboradores, esto acatando las medidas establecidas por el Ministerio de Salud.
3. Sin embargo, por el tiempo que poseíamos y las limitantes de la virtualidad no se pudo aplicar otras técnicas o bien instrumentos que teníamos previstas para aplicarle a los colaboradores de dicha institución.

Situación actual del conocimiento

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención del personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica.

Autor / Año	Título	Población participante	Objetivo	Metodología
Briceño (2016)	Diagnóstico y plan de acción para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector de guardaparques del área nacional de recreación Isla Santay, Ecuador.	28 guardaparques que laboran y desempeñan sus funciones en el Área Nacional de Recreación Isla Santay, Ecuador.	Elaborar un plan de acción que establezca la ruta del proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo, estableciendo los parámetros técnico-legales conforme la legislación vigente en materia de prevención de riesgos; para contribuir a la prevención y control de	Las técnicas empleadas en la investigación son las siguientes: a) Matriz de evaluación elaborada en base a los requisitos técnicos legales, b) Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo SART, c) Revisión bibliográfica documental de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, d) Revisión de información relacionada a los Sistemas de Gestión de Seguridad y

			los riesgos en el trabajo de guardaparques y beneficios en la salud y productividad.	Salud en el Trabajo en: libros digitales, páginas web, revistas y trabajos de tesis, e) Visita, recolección y levantamiento de información en el Área Nacional de Recreación Isla Santay, f) Entrevistas con guardaparques y administradores del Área Nacional de Recreación Isla Santay, g) Toma de fotografías de las áreas de trabajo de los guardaparques.
González et al. (2019)	Propuesta de una guía de control de riesgos ocupacionales para los bomberos forestales en el área de conservación	El estudio se llevó a cabo con la totalidad del personal de bomberos forestales del Área de Conservación Arenal-Tempisque.	Elaborar, durante el primer cuatrimestre del 2019, una propuesta de guía para el control de riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestos	Se trabajó mediante la realización de un grupo focal de discusión, de la misma manera se hizo uso de la Norma Técnica NTP 578 y se aplicó el Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas

	Arenal-Tempisque, Costa Rica.		los bomberos forestales del Área de Conservación Arenal-Tempisque, Costa Rica.	sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC) en América Latina y el Caribe.
Caamaño (2014)	Marco legal ambiental y de seguridad y salud ocupacional aplicable a la estación científica de la UISEK en la Reserva Biológica de Limoncocha.	La población o universo de dichas normas y no cabe el procedimiento de muestreo.	Identificar y analizar los marcos legales de ambiente y de salud y seguridad ocupacional aplicables a la Estación Científica de la UISEK en la Reserva Biológica de Limoncocha, para su cumplimiento.	Encontrar, recopilar y analizar varios cuerpos legales durante la investigación, y seleccionar solamente los que guarden relación o injerencia sobre las actividades o labores principales que se realizan en la E.C.L.

Como se observa en el Cuadro 1 existe poca información publicada en el tema de investigación. Dos estudios que se realizaron en el Ecuador, donde uno de ellos estaba orientado a la propuesta de una estrategia de seguridad y salud ocupacional en el personal de guardaparques (Briceño, 2016) y el otro en la legislación ambiental y ocupacional que aplicaba a un área protegida (Caamaño, 2014).

En Costa Rica, publicado en alguna plataforma, solo se encontró con el trabajo que desarrollaron en el Área de Conservación Tempisque Arenal, específicamente en el departamento de bomberos forestales las colegas González et al. (2019) que con la aplicación del Cteslac (Benavides et al., 2016) encontraron que las condiciones de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía y factores psicosociales) eran determinantes para desarrollar una buena estrategia de salud y seguridad ocupacional.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una guía para el mejoramiento de las condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención en el personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar sociodemográfica y laboralmente a la población trabajadora;
2. Determinar las condiciones de trabajo, empleo, salud y recursos de prevención del personal;
3. Proponer una guía para la promoción de la seguridad y salud ocupacional.

Marco teórico referencial

De acuerdo con el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp) los guardaparques son:

Personas encargadas de la protección y preservación de todos los aspectos de áreas silvestres, sitios históricos y culturales, brindando oportunidades recreativas e interpretación de sitios, al mismo tiempo crean lazos entre las comunidades locales, las áreas naturales protegidas y la administración del área. El guardaparque es el principal responsable de las actividades de extensión, difusión, control, monitoreo, apoyo a la investigación y atención al público; siempre manteniendo el espíritu por la conservación de la naturaleza (s. f.).

En un estudio desarrollado por *Global Wildlife Conservation* sobre percepciones de guardaparques mencionan que:

América Central es una de las regiones con mayor biodiversidad del mundo, esta se está desvaneciendo a un ritmo acelerado como resultado de un aumento en la pérdida de hábitat, la caza furtiva y el tráfico ilegal dentro de las áreas protegidas. Los guardaparques están a cargo de proteger a la naturaleza de estas amenazas directas, pero se sabe poco sobre su bienestar, preocupaciones, satisfacción laboral y condiciones de trabajo.

Existe una gran necesidad de despertar un mayor interés en las condiciones de trabajo y el bienestar de los guardaparques que trabajan en el campo y aumentar la conciencia pública para influir y mejorar las políticas gubernamentales que protegen a los que se encuentran en la vanguardia de la conservación de la vida silvestre.

América es parte de una serie de investigaciones que apuntan a arrojar luz sobre estos temas en todo el mundo. Lo más importante es proporcionar la visión de las opiniones personales de los guardaparques sobre sus condiciones de trabajo y, por lo tanto, tener un mejor entendimiento de los factores que afectan su motivación.

Un total de 331 guardabosques de 101 áreas protegidas en siete países de América Central fueron consultados mediante una encuesta. Los participantes incluyeron personas de Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. La gran mayoría de los datos se recopilaron a través de entrevistas personales realizadas por investigadores en cada país. (2018, pp.4-5)

Dentro de los resultados arrojados en el estudio anterior sobre percepciones de guardaparques en América Central (2018) se determinó que:

La mayoría de los guardaparques encuestados eran masculinos representando el 92%; seguidamente en cuanto al contrato-edad, la mayoría de los guardaparques jóvenes (20-25 años) laboran bajo contratos temporales y los mayores a 30 años cuentan con contratos permanentes, por otra parte, con respecto al contrato-años de servicio, los guardaparques con menos de cinco años de servicio laboran bajo contratos temporales y casi la totalidad de los guardaparques que han servido por más de 25 años cuentan con contratos permanentes (pp.6-7).

En cuanto a las amenazas, se evidenció que el 77% de los guardaparques han enfrentado situaciones de riesgo para su vida, de la misma manera el 26% han sido atacados por cazadores, un 54% amenazados por cazadores, un 48% amenazados por otros y un 42% han tenido encuentros peligrosos con vida silvestre. (pp.8-9)

Por otra parte, en cuanto a su relación con la familia la mitad de los guardaparques ve a su familia entre cinco y diez días al mes, siendo el 3% los que se encuentran con su familia menos de cinco días al mes. (pp.10-11)

De la misma manera en las condiciones laborales, los guardaparques mencionaron que en los últimos tres años han mejorado un poco los escenarios en la realización de su labor (pp.12-13).

Sin embargo, en las condiciones de capacidad el 70% de los guardaparques consideran que no se les brinda el equipo adecuado para garantizar su salud y

seguridad en el campo, es decir, no cuentan con los implementos necesarios para realizar su labor. Asimismo, el 92% de los colaboradores se sienten capacitados para hacer sus tareas (pp.14-15).

Por consiguiente, lo que más los motivaba era que les gustaba ser guardaparques y estar cerca de la naturaleza, de igual manera lo que consideran como el peor aspecto son las condiciones de trabajo peligrosas y la baja remuneración recibida. (pp.16-17)

Además, en el futuro el 76% de ellos mencionaron que si les gustaría que sus hijos en un futuro se convirtieran en guardaparques debido a que les agradaría que protegieran la naturaleza y la biodiversidad, debido a que ellos se sienten orgullosos de ser guardaparques. (pp.18-19)

Los guardaparques de América Central trabajan arduamente para proteger el patrimonio natural y cultural de la región que alberga biodiversidad y brindan servicios esenciales para los humanos como agua limpia, aire limpio, beneficios para la salud, secuestro de carbono, entre otros. Los guardaparques son un componente crítico de nuestros esfuerzos colectivos para vivir de manera sostenible y asegurar que el planeta prospere durante los próximos siglos. Teniendo en cuenta esto, los gobiernos y todos los responsables del trabajo de guardaparques en la región deben implementar recomendaciones de prioridad basadas en los resultados de la encuesta para garantizar que los guardaparques disfruten de las condiciones necesarias para que puedan realizar su trabajo con éxito (*Global Wildlife Conservation*, 2018, p.20)

Por otra parte, en un estudio realizado por Jiménez (2011, como se citó en Mena y Artavia, 1998 y en Dudley, 2008) se identificó que:

Las Áreas Silvestres Protegidas (ASP) son aquellas áreas, cualquiera que sea su categoría de manejo, estructuradas por el Poder Ejecutivo para la conservación de

los recursos naturales del país, tomando en consideración parámetros geográficos, bióticos, sociales y económicos, que justifiquen el interés público.

Sin embargo, el concepto de ASP ha evolucionado en las últimas décadas, razón por la cual la Unión Internacional de Conservación de la Naturaleza (UICN), ha elaborado una nueva definición “un área protegida es un espacio geográfico claramente definido, reconocido, dedicado y gestionado, mediante medios legales u otros tipos de medios eficaces para conseguir la conservación a largo plazo de la naturaleza y de sus servicios ecosistémicos y sus valores culturales asociados”.

Es necesario resaltar que las ASP son esenciales para la conservación de la biodiversidad de los países y del planeta, ya que están destinadas a mantener ecosistemas naturales, actuar como refugios para las especies de flora y fauna, y mantener los procesos ecológicos. Además, estas áreas actúan como indicadores que permiten entender las interacciones humanas con el mundo natural (p.16).

A través del tiempo, los objetivos por los que han sido creadas las áreas silvestres protegidas a nivel mundial y nacional fueron cambiando.

Según Jiménez (2011, como se citó en García, 2002) “se estableció la primera área silvestre protegida (el Parque Nacional Yellowstone, en Estados Unidos), el concepto, las motivaciones y los objetivos que se han perseguido con la creación de estas áreas han variado alrededor del mundo” (p.16).

Inicialmente, el objetivo de las áreas silvestres protegidas fue conservar las bellezas escénicas para el disfrute de la población, con el paso del tiempo fue cambiando hacia la protección de espacios de interés particular. A lo último, se optó por establecer diversos tipos de áreas silvestres protegidas destinadas a mantener los ecosistemas y sus funciones.

Además, Jiménez mencionó que “estas áreas son uno de los instrumentos más efectivos para la conservación de la biodiversidad, ya que en ellas se concretan esfuerzos de la sociedad por mantener opciones para las presentes y futuras generaciones” (p.17).

Marco metodológico

Enfoque

La presente investigación trata de un enfoque mixto (uso de técnicas cualitativas con cuantitativas) según lo manifiesta Hernández et al. (2014), debido a que busca aportar soluciones o medidas a los resultados obtenidos del Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo, Salud en América Latina y el Caribe y la incorporación de dos presentaciones realizadas a las distintas jefaturas de parques nacionales, reservas, estaciones etc.

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue exploratorio, ya que un tema como este, “ha sido muy poco estudiado, se tiene una revisión literaria escasa y es muy novedoso, sin embargo, no deja de ser un asunto importante con muchas interrogantes que aclarar” (Hernández et al., 2014, p.91).

Esta investigación tiene un alcance de carácter descriptivo, porque se busca obtener conocimiento sobre las diferentes actividades que realiza el personal de esta área protegida, tomando en cuenta las condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos de prevención. De acuerdo con Hernández et al. (2014) “este alcance descubre fenómenos, situaciones, contextos y sucesos, se busca especificar las características de personas, grupos [...] o cualquier otro objeto que se someta a análisis” (p.92).

Definición de variables o categorías de análisis

Cuadro 2. Definición de variables y operacionalización de los objetivos específicos planteados en la presente investigación.

Objetivo específico	Conceptualización	Operacionalización de la variable		
		Variable	Indicador	Técnica para utilizar
Caracterizar sociodemográfica y laboralmente a la población trabajadora;	Principales características sociales, demográficas y laborales de las personas que laboran en el Área de Conservación Osa.	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo; - Edad; - Escolaridad; - Estado Civil; - Nacionalidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Hombres; - Mujeres; - Costarricenses y otras; - Rangos de edad. 	Método de investigación cualitativo (cuestionario CTESLAC).

<p>Determinar las condiciones de trabajo, empleo, salud y recursos de prevención del personal;</p>	<p>Aspectos del trabajo con posibles consecuencias negativas o positivas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales, las cuestiones de organización y orden del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada laboral; - Condiciones de trabajo; - Exposición; - Medidas de prevención 	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de empleo; - Condiciones de trabajo. - Condiciones de salud; - Recursos y actividades preventivas. 	<p>Reuniones con las distintas jefaturas del área de conservación y cuestionario CTESLAC.</p>
<p>Proponer una guía para la promoción de la seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>Este proceso que permite a los trabajadores incrementar el control sobre su salud y seguridad para mejorarla.</p>	<p>Guía para la promoción de la seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento personal del trabajador; - Acciones preventivas. 	<p>Realización de una guía para la promoción de la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores.</p>

Población

En el caso de esta investigación el estudio se llevó a cabo tomando en cuenta al personal del Área de Conservación Osa, comprendiendo el Parque Nacional Marino Ballena, Reserva Biológica Isla del Caño, Reserva Forestal Golfo Dulce, Refugio Fauna Silvestre Golfito, Humedal Nacional Terraba Sierpe, Parque Nacional Piedras Blancas, Parque Nacional Corcovado, Refugio Nacional de Vida Silvestre Río Oro, Oficina Subregional Diquís, Oficina Subregional Coto, Oficina Subregional Peninsular, Dirección Administrativa Financiera, Dirección Regional, Dirección Forestal y Vida Silvestre y Dirección de Áreas Silvestres protegidas, con un total de 115 colaboradores.

Inicialmente, la muestra tomada fue teniendo en cuenta 5.0% de error, a un nivel de confianza del 90% (muestra inicial 103 colaboradores), sin embargo, la muestra obtenida fue de 43 colaboradores, con una **tasa de participación del 42%** del personal.

Cuadro 3. Población participante dividida por sectores del Área de Conservación Osa.

Lugar de trabajo	Población participante
Parque Nacional Marino Ballena.	2
Reserva Biológica Isla del Caño.	3
Reserva Forestal Golfo Dulce.	2
Refugio Fauna Silvestre Golfito.	6
Humedal Nacional Terraba Sierpe.	1
Parque Nacional Piedras Blancas.	5
Parque Nacional Corcovado.	8
Refugio Nacional de Vida Silvestre Río Oro.	1
Oficina Subregional Diquís.	2
Oficina Subregional Peninsular.	2
Dirección Administrativa Financiera.	2
Dirección Regional.	8

Dirección Forestal y Vida Silvestre.	1
Total	43

Técnicas e instrumentos por utilizar en la recolección de la información

Para la presente investigación se desarrolló la siguiente técnica de recolección de datos e información:

Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC) en América Latina y el Caribe

Este instrumento ha sido creado por profesionales de diferentes países de América Latina y el Caribe con el objetivo de presentar una propuesta de cuestionario básico y criterios metodológicos mínimos, para las futuras encuestas sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y recursos preventivos. El modelo consensuado de este cuestionario básico se compone por 77 preguntas agrupadas en seis dimensiones.

La primera dimensión (7 preguntas) corresponde a las características sociodemográficas del entrevistado y de la organización; en cuanto a la segunda dimensión (14 preguntas) se determina información referente a las generalidades y características de las condiciones de empleo. La tercera dimensión representa las condiciones de trabajo (21 preguntas) divididas en cuatro subdimensiones: seguridad (3 preguntas), higiene (5 preguntas), ergonomía (3 preguntas) y psicosocial (10 preguntas).

Por otra parte, la cuarta dimensión corresponde a la Salud (20 preguntas) la cual contempla las lesiones ocurridas en el trabajo, enfermedades profesionales e incapacidades, así mismo, salud mental y bienestar psicológico del entrevistado. La quinta dimensión hace referencia a los recursos y actividades preventivas (6 preguntas) y la sexta a las características familiares (8 preguntas).

El lugar de aplicación del cuestionario es en el Sistema Nacional de Área de Conservación (SINAC) en el cantón de Osa perteneciente a la provincia de Puntarenas, durante el horario laboral de los funcionarios y previa coordinación con la directora regional.

Devolución de resultados preliminares

El Comité Científico Técnico del Área de Conservación Osa desarrolló una convocatoria el día 29 de abril del 2021 de manera virtual, en la cual participaron las diferentes jefaturas del área, teniendo así la oportunidad de presentar los resultados preliminares de la investigación.

Consideraciones éticas

Autonomía

Las personas participantes están en su derecho de decidir si participan o no, pueden negarse o aceptar participar, no se les obliga ni condiciona a hacerlo. La participación será anónima y los resultados también.

Beneficencia

Con esta investigación, se busca el beneficio de la población trabajadora, mejorar sus condiciones de trabajo, empleo y salud, evitando daños a su salud ya sea a corto o largo plazo.

No maleficencia

Esta investigación no busca el daño de los participantes, todas las actividades están dirigidas al beneficio de los colaboradores, la información dada no será distribuida públicamente y las decisiones de los colaboradores respecto a la participación serán respetadas y será igualmente anónima.

Justicia

Todos los colaboradores participantes, deberán ser tratados de forma igualitaria, sin hacer ningún tipo de discriminación ni rechazo.

Presentación y análisis de los resultados

Características sociodemográficas

A continuación, se muestran las características básicas sociodemográficas de los trabajadores entrevistados y de la organización, como estado civil, grupo ocupacional, escolaridad, lugar de trabajo entre otras.

Cuadro 4. Características sociodemográficas, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
Mujeres	18	42%	--	--
Hombres	--	--	25	58%
Estado civil				
Con pareja	6	14%	19	44%
Soltero/a	9	21%	4	9%
Divorciado/a y/o separado/a	3	7%	2	4%
Grupo ocupacional				
Profesional	11	26%	9	21%
Técnico	3	7%	2	5%
Guardaparque	1	2%	14	32%
Administrativo	3	7%	--	--
Edad (rango)				
22-42	12	28%	11	26%
43-62	6	14%	14	32%
Nacionalidad				
Costarricense	18	42%	24	56%
Nicaragüense	--	--	1	2%
Escolaridad				
Primaria completa	--	--	3	7%

Secundaria incompleta	--	--	5	12%
Secundaria completa	--	--	2	5%
Universidad incompleta	4	9%	5	12%
Universidad completa	14	32%	10	23%
Lugar de trabajo				
Parque Nacional Marino Ballena	--	--	2	5%
Reserva Biológica Isla del Caño	--	--	3	7%
Reserva Forestal Golfo Dulce	1	2%	1	2%
Refugio Fauna Silvestre Golfito	1	2%	5	12%
Humedal Nacional Térraba Sierpe	1	2%	--	--
Parque Nacional Piedras Blancas	--	--	5	12%
Parque Nacional Corcovado	4	9%	4	9%
Refugio Nacional de Vida Silvestre Río Oro	--	--	1	2%
Oficina Subregional Diquís	2	5%	--	--
Oficina Subregional Coto	--	--	--	--
Oficina Subregional Peninsular	2	5%	--	--
Dirección Administrativa Financiera	1	2%	1	2%
Dirección Regional	4	9%	4	9%
Dirección Forestal y Vida Silvestre	1	2%	--	--
Dirección de Áreas Silvestres protegidas	--	--	--	--
Tiene otro trabajo				
Sí	2	5%	4	9%
No	16	37%	21	49%

De acuerdo con las características sociodemográficas, la muestra obtenida fue de 43 colaboradores siendo estos 58% hombres y 42% mujeres, la recolección de información se desarrolló mediante la plataforma Google Forms (cuestionario en línea), con un porcentaje de participación del 42%. Según Aerny et al. (2012) "Los cuestionarios en línea (on line)

consiguen resultados con rapidez y bajo coste, pero la participación es habitualmente baja” (p.477).

En relación con el estado civil, la mayoría del personal (58%) conviven en matrimonio o con pareja, un 30% de ellos se encuentran solteros y el restante 11% entre divorciados o separados; respecto a los grupos ocupacionales, 46% de los colaboradores son profesionales, 12% técnicos, 34% guardaparques y 7% administrativos, siendo estas últimas solo mujeres.

En cuanto a la edad, un 54% de los colaboradores se encuentran entre los 22 a 42 años, mientras que, el otro 46% permanece entre los 43 a 62 años, siendo 22 años la edad mínima y 62 años la máxima del personal entrevistado; además, la mayor parte de los colaboradores (98%) son de nacionalidad costarricense.

En lo que respecta a la escolaridad, un 32% de las mujeres y un 23% de los hombres cuentan con universidad completa.

Referente al lugar de trabajo, las personas que contestaron el cuestionario laboran en el Parque Nacional Marino Ballena, Reserva Biológica Isla del Caño, Reserva Forestal Golfo Dulce, Refugio Fauna Silvestre Golfito, Humedal Nacional Térraba Sierpe, Parque Nacional Piedras Blancas, Parque Nacional Corcovado, Refugio Nacional de Vida Silvestre Río Oro, Oficina Subregional Diquís, Oficina Subregional Peninsular, Dirección Administrativa Financiera, Dirección Regional y Dirección Forestal y Vida Silvestre, así mismo, no obtuvimos respuesta de la Oficina Subregional Coto ni de la Dirección de Áreas Silvestres Protegidas. Además, cabe recalcar que un 86% de los trabajadores no cuentan con otro trabajo reenumerado, mientras que, el restante 14% del personal si lo poseen.

Condiciones de empleo

En esta dimensión se destaca información referente a las generalidades y características de las condiciones de empleo de los colaboradores del Área de Conservación Osa, Costa Rica.

Cuadro 5. Condiciones de empleo, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
Cuenta con seguro social				
Sí	18	42%	25	58%
Situación laboral				
Propiedad	15	35%	20	46%
Interinazgo	3	7%	5	12%
Tipo de jornada				
10 días de trabajo por 5 libres	--	--	4	9%
8 am a 4 pm de lunes a viernes	12	28%	5	12%
16 días de trabajo por 8 libres	5	12%	10	23%
20 días de trabajo por 10 libres	--	--	1	2%
Otros	1	2%	5	12%
Horas trabajadas por semana				
10-49	10	23%	10	23%
50-120	8	19%	15	35%
Puede tomarse los feriados sin problema				
Sí	14	33%	21	49%
No	4	9%	4	9%
Puede tomar la incapacidad sin problema				
Sí	18	42%	23	53%
No	--	--	2	5%
Puede ir al médico cuando lo necesite				
Sí	18	42%	22	51%
No	--	--	3	7%
Puede tomarse la licencia de maternidad/paternidad				
Sí	18	42%	22	51%

No	--	--	3	7%
----	----	----	---	----

En cuanto a las condiciones de empleo, el 100% de los colaboradores mencionan que cuentan con seguro social, esto es bueno debido a que poseen algún tipo de cobertura para su jubilación u otra prestación de la seguridad social; además, la mayoría del personal (81%) se encuentra en propiedad y un 19% en interinazgo.

De acuerdo con el tipo de jornada, un 40% del personal trabaja de lunes a viernes de 8am a 4pm, un 35% de los colaboradores laboran 16 días por 8 libres, y un 9% 10 días por 5 libres.

En relación con las horas trabajadas, un 54% de colaboradores trabajan de 50 a 120 horas por semana y el restante 46% entre 10 a 49 horas. Se puede mencionar que la mayor parte del personal se excede con las horas trabajadas, el Código de Trabajo de la Ley 2 (1943) en el artículo 136 menciona que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de 48 horas por semana” (p.43).

Por otra parte, un 33% de mujeres y un 49% de los hombres manifiestan que, sí pueden tomarse los feriados sin problema, igualmente, la mayoría de los colaboradores (95%) puede tomar la incapacidad, además, pueden ir al médico cuando lo necesiten y pueden tomarse la licencia de maternidad/paternidad sin ningún problema, esto es bueno por parte de la organización, ya que los colaboradores se sienten protegidos y amparados al ejercer sus derechos básicos laborales.

Condiciones de trabajo

Como observamos en el siguiente cuadro (Cuadro 7), la dimensión sobre las condiciones de trabajo se divide en cuatro subdimensiones según el factor de riesgo: seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial.

Cuadro 6. Condiciones de trabajo, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Siempre		Nunca	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CS: Riesgo de caídas al mismo nivel.	56%	30%	2%	12%
CS: Riesgo de caídas distinto nivel.	51%	33%	7%	9%
CS: Exposición a maquinas o herramientas.	46%	14%	12%	28%
CH: Exposición a ruido.	21%	16%	37%	26%
CH: Exposición a radiación.	51%	26%	7%	16%
CH: Exposición a riesgos químicos.	12%	--	46%	42%
CH: Exposición a riesgos químicos (respira).	23%	--	35%	42%
CH: Exposición a riesgos biológico.	46%	21%	12%	21%
CE: Exposición a posturas incómodas.	42%	30%	16%	12%
CE: Exposición a levantar carga.	49%	21%	9%	21%
CE: Exposición a movimientos repetitivos.	49%	35%	9%	7%
CP: Exposición a alto ritmo de trabajo.	49%	37%	9%	5%
CP: Exposición a bajo control en el trabajo.	51%	42%	7%	--
CP: Riesgo de esconder emociones.	49%	33%	9%	9%
CP: Trabajo permite aplicar conocimientos.	56%	42%	2%	--
CP: Aprender cosas nuevas.	51%	40%	7%	2%
CP: Alta cantidad de trabajo.	35%	19%	23%	23%
CP: Ayuda de superiores.	37%	40%	21%	2%
CP: Ayuda de compañeros .	49%	37%	9%	5%
CP: Percepción del salario vrs el trabajo.	30%	19%	28%	23%
CP: Preocupación por encontrar otro trabajo.	44%	35%	14%	7%

CS: Condiciones de seguridad; CH: Condiciones higiénicas; CE: Condiciones ergonómicas; CP: Condiciones psicosociales

En lo que concierne a las condiciones de seguridad, un 56% de los hombres y un 30% de las mujeres mencionan que siempre trabajan en suelos o pisos inestables, irregulares y resbaladizos, igualmente, la mayoría del personal (84%) trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y desniveles. También, un 60% de los colaboradores

manifiestan que siempre utilizan equipos, herramientas y máquinas, que pueden provocarle daños como cortes, golpes, amputaciones... durante la realización de sus actividades laborales.

Con respecto a las condiciones higiénicas, un 77% del personal reporta que siempre se ven expuestos a radiación solar, así mismo, un 67% de los colaboradores mencionan que siempre manipulan o están en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados.

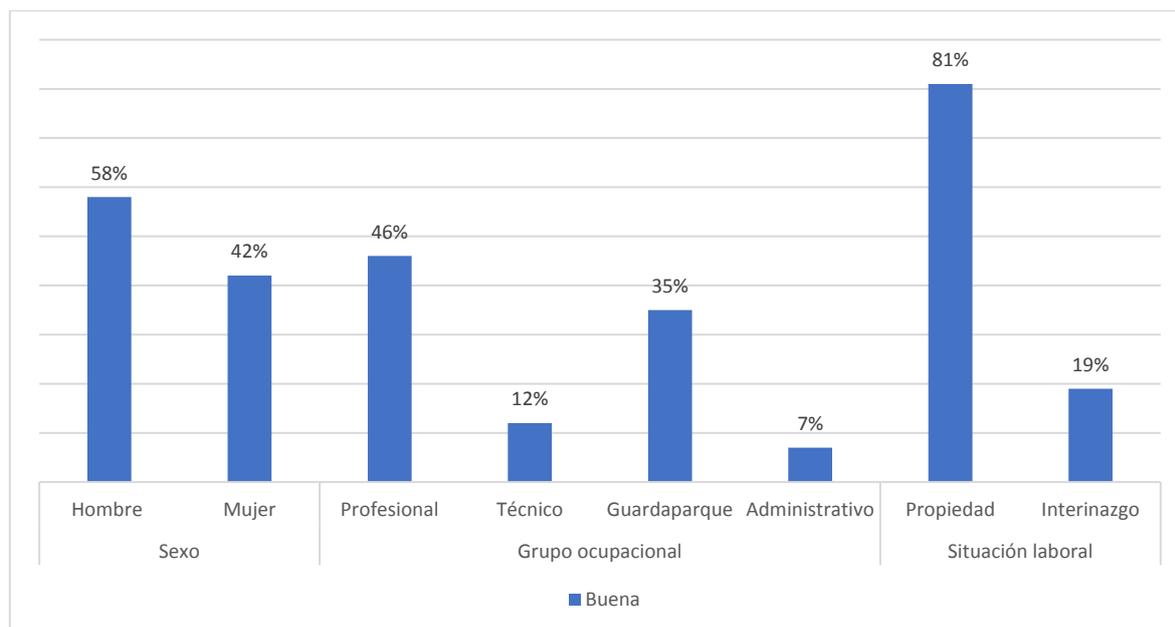
De acuerdo con las condiciones ergonómicas, un 42% de hombres y un 30% de mujeres señalan que siempre realizan actividades que los obligan a mantener posturas incómodas, de igual manera, la mayor parte de los colaboradores (70%) reportan que siempre levantan, trasladan o cargan objetos pesados. Además, un 84% del personal realiza movimientos repetitivos durante sus actividades laborales.

En el caso de las condiciones psicosociales, la mayor parte del personal considera un alto ritmo y bajo control del trabajo, así mismo, tienen la necesidad de esconder sus emociones o sentimientos, sin embargo, el trabajo les permite aplicar sus conocimientos y habilidades y aprender cosas nuevas diariamente. Cabe resaltar, que el apoyo brindado por parte de las jefaturas y demás compañeros siempre es constante; no obstante, la mayoría de los colaboradores (79%) se preocupan por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de quedar desempleados.

Salud

En relación con la salud, además de preguntar por la salud general autopercebida, se consultó sobre la salud mental y bienestar psicológico de los colaboradores, igualmente, se cuestionaron preguntas sobre lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Figura 1. Salud autopercebida, ACOSA (n=43), 2021.



En relación con la salud autopercebida, el 100% de los colaboradores consideran su estado de salud como buena, en donde no existe ninguna diferencia entre hombres y mujeres, grupo ocupacional (profesional, técnico, guardaparque, administrativo) y situación laboral (propiedad e interinazgo).

En ocasiones, muchos se preguntan la importancia de la salud autopercebida, por lo general, cuando las personas perciben un estado de salud malo siempre está relacionado con factores cardiovasculares u otro tipo de dolencias en la salud, pero cuando percibimos una buena salud esto significa todo lo contrario.

Cuadro 7. Condiciones de salud, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Sexo			
	Hombre	%	Mujer	%
¿Con qué frecuencia usted ha podido concentrarse bien que en lo que hace?				
Más que lo habitual.	23	53%	14	33%
Menos que lo habitual.	2	5%	4	9%

<p>¿Con qué frecuencia usted se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?</p> <p>Más que lo habitual.</p> <p>Menos que lo habitual.</p>	24	56%	17	40%
	1	2%	1	2%
<p>¿Con qué frecuencia usted ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones del trabajo?</p> <p>No, en lo absoluto.</p> <p>Mucho más que habitual.</p>	18	42%	12	28%
	7	16%	6	14%
<p>Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo (hecho imprevisto y repentino que ocurrió por causa o motivo del trabajo que habitualmente realiza), sea en el puesto de trabajo, o yendo o volviendo a su domicilio?</p> <p>Sí.</p> <p>No.</p>	9	21%	3	7%
	16	37%	15	35%
<p>Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?</p> <p>Sí.</p> <p>No.</p>	6	14%	4	9%
	19	44%	14	33%
<p>En los últimos 12 meses, ¿cuántos días ha perdido por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo? Indicar número</p> <p>0-5</p> <p>6-30</p> <p>31-180</p>	19	44%	17	40%
	3	7%	1	2%
	3	7%	--	--

En relación con el cuadro anterior (Cuadro 8), la mayor parte de los colaboradores tanto hombres (53%) como mujeres (33%) consideran que “más que lo habitual” han podido concentrarse bien en lo que hacen, del mismo modo, un 56% de los hombres y un 40% de las mujeres estiman que “más que lo habitual” se sienten razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida. En cuanto a la pérdida del sueño por sus preocupaciones del trabajo, el 70% del personal considera que no lo ha perdido en lo absoluto.

Además, en los últimos 12 meses la mayoría de los colaboradores (72%) manifiestan que no han sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo, igualmente, el 44% de los hombres y el 33% de las mujeres reportan que no han sufrido enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo, y así mismo, la mayoría del personal (84%) demuestra que ha perdido de 0 a 5 días por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo.

Recursos y actividades preventivas

Seguidamente, se muestran los recursos y actividades de los colaboradores del Área de Conservación Osa, Costa Rica.

Cuadro 8. Recursos y actividades, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Sexo			
	Hombre	%	Mujer	%
Grupo ocupacional				
Profesional.	9	21%	11	26%
Técnico.	2	5%	3	7%
Guardaparque.	14	32%	1	2%
Administrativo.	--	--	3	7%
En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?				

Bien.	20	46%	12	28%
Mal.	5	12%	5	12%
No estoy informado/a.	--	--	1	2%
¿Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?				
Sí.	8	19%	4	9%
No.	16	37%	8	19%
No aplica.	1	2%	6	14%
En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?				
Sí.	--	--	--	--
No.	25	58%	18	42%
En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?				
Sí.	2	5%	1	2%
No.	23	53%	17	40%
En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?				
Sí.	4	9%	--	--
No.	21	49%	18	42%
En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?				
Sí.	3	7%	1	2%
No.	22	51%	17	40%

En cuanto a los recursos y actividades preventivas, un 46% de los hombres y un 28% de las mujeres consideran estar informados sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo. Sin embargo, un 56% de los colaboradores no disponen del equipo de protección personal obligatorio para sus tareas y un 16% reportan que no aplica.

Además, un 100% del personal reportan que no saben si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses, así mismo, la mayoría (93%) de los colaboradores confirman no tener acceso a un servicio de prevención de riesgos.

En cuanto a la existencia de un delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo, la mayoría de los hombres (49%) y mujeres (42%) reportan que no existe, igualmente, 91% de los colaboradores confirman que no se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo.

La información aquí presentada va en la línea con lo reportado por González et al. (2019), tanto en ACA-T como en ACOSA el 100% de las personas encuestadas mencionan que cuentan con cobertura de seguridad social y el 100% considera que tienen una salud buena. En lo que respecta a las condiciones de trabajo, los resultados son muy similares en ambas áreas. El punto más álgido es que en ninguna de las áreas, sus trabajadores perciben que no cuentan con recursos y actividades preventivas similar a lo reportado por Briceño (2016). Esto está en discordia con el reglamento de oficinas de salud ocupacional donde se menciona que toda organización con más de 50 trabajadores debe contar con una oficina (Decreto 39408, 2016).

Características familiares

Las características familiares son importantes para conocer a nuestros trabajadores, no solamente debemos basarnos en lo intralaboral sino también en lo extralaboral, que de una u otra manera podría incidir con las relaciones laborales.

Cuadro 9. Características familiares, ACOSA (n=43) por sexo, 2021.

	Sexo			
	Hombre	%	Mujer	%
¿Cuántas personas componen su núcleo familiar u hogar?				
1-4	15	35%	16	37%
5-8	9	21%	2	5%
9-11	1	2%	--	--
¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal, como lo es el cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores?				
Varias veces a la semana.	17	39%	11	26%
No muy frecuente.	8	19%	7	16%
¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal, como lo es realizar el trabajo doméstico?				
Varias veces a la semana.	23	53%	15	35%
No muy frecuente.	2	5%	3	7%
¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal, como lo es el cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad?				
Varias veces a la semana.	5	12%	4	9%
No muy frecuente.	20	46%	14	33%

En cuanto a las características familiares, la mayoría del personal (72%) comenta que la cantidad de personas que componen su núcleo familiar u hogar es de uno a cuatro y un 26% reportan de cinco a ocho personas pertenecientes a la familia.

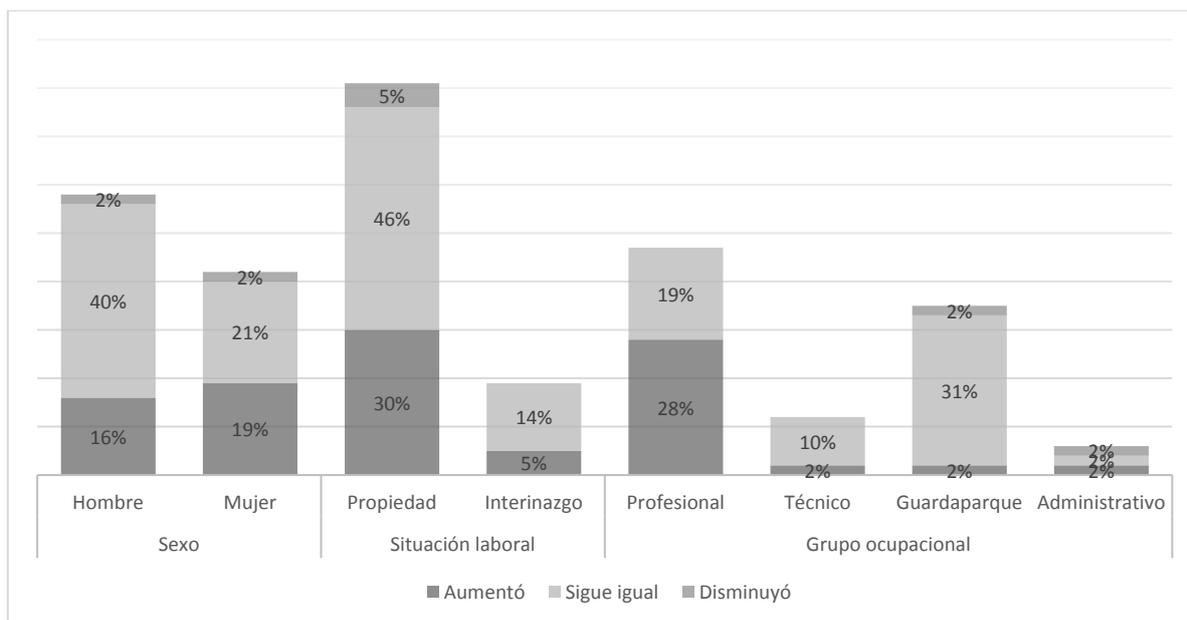
Por otro lado, un 39% de los hombres y un 26% de las mujeres reportan que ayudan en el cuidado y educación de hijos, nietos u otros familiares menores. En lo que respecta al trabajo doméstico, el 53% de los hombres y el 35% de las mujeres informan que colaboran varias veces a la semana.

En lo que es el cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad la mayoría de los hombres (46%) y mujeres (33%) reportan que lo hacen de una manera “no muy frecuente”.

Pandemia y trabajo

Por último, es importante conocer como el personal percibe durante la pandemia del COVID-19 su trabajo, ya sea que aumente, disminuye o siga igual.

Figura 2. Pandemia y trabajo, ACOSA (n=43), 2021.



La tendencia a que el trabajo aumente durante la pandemia se ve reflejada en la Figura 2, en general un 35% de las personas encuestadas mencionan que su trabajo aumentó tanto en hombres como mujeres, en personas en propiedad o interinas o grupo ocupacional. Un 28% del grupo Profesional mencionó que aumentó su trabajo y el resto de los grupos sólo un 2%.

Según la *European Wilderness Society* (EWS, 2021) los guardaparques alemanes, mencionaron que su trabajo aumentó durante la pandemia, específicamente en los controles y patrullajes en las áreas protegidas, esto debido a que aumentó el número de visitantes en parques nacionales, reservas de vida silvestre entre otras. Los guardaparques tuvieron que pedir ayuda a los grupos de voluntarios y a personal administrativo para los patrullajes, esto sirvió como un acercamiento y respeto entre los dos grupos ocupacionales con las tareas que realiza cada uno.

“Esto contribuyó de alguna manera a lograr una gestión más cohesiva de las áreas protegidas en su conjunto”;

“This went some way to achieving a more cohesive management of protected areas as a whole” (EWS, 2021).

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

INGENIERÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

SEDE GUANACASTE

GUÍA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES AL PERSONAL
DEL ÁREA DE CONSERVACIÓN OSA, COSTA RICA

ING. NICOLE GONZÁLEZ VARGAS

ING. MARÍA CECILIA LACAYO MURILLO

ÍNDICE

Agradecimiento.....	46
Dedicatoria.....	46
Presentación.....	46
Definiciones.....	47
Disposiciones generales.....	48
Equipo de protección personal básico.....	49
Riesgos asociados a la alta exposición.....	50

AGRADECIMIENTO

A la Dirección del Área de Conservación Osa, liderada por la Ing. Laura Rivera Quintanilla por su anuencia a colaborar con el desarrollo de esta guía.

DEDICATORIA

Dedicamos esta guía a todas las personas trabajadoras de esta Área de Conservación, con el fin de mejorar cada día sus condiciones laborales y llegar a estar en su mejor estado de salud, desempeñándose sin ningún malestar en su trabajo.

PRESENTACIÓN

La Guía para mejorar las condiciones laborales al personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica, es el resultado de la recolección de datos obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario Básico de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC), aplicado a los colaboradores de ACOSA.

La finalidad de esta guía es proporcionar a dicha población y sus jefaturas un instrumento que les permita el desarrollo de sus labores en condiciones seguras, les ayude a modificar acciones y comportamientos inseguros que a largo y corto plazo pueden ser perjudiciales para la salud físico-mental propia y de sus compañeros.

DEFINICIONES

- a) Actividad laboral: Actividades que se realizan a cambio de una compensación económica por las labores ejecutadas.
- b) Accidente de trabajo: Lesión corporal que sufre un trabajador a consecuencia del desarrollo de su trabajo.
- c) Carga física: Grupo de requerimientos físicos a los que una persona se somete durante su jornada laboral, es equivalente al esfuerzo que realiza un trabajador implicando un gasto de energía.
- d) Factor de riesgo: Toda situación, condición o circunstancia que aumenta la posibilidad de que se produzca un accidente, lesión o enfermedad laboral.
- e) Riesgo físico: En esta clasificación se encuentran aquellos factores de naturaleza física, se refiere a aquellos que pueden ejercer efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su grado de intensidad, exposición y concentración.
- f) Riesgo ergonómico: Son aquellos que contribuyen a la aparición de daños a nivel musculoesquelético, derivado de las condiciones de trabajo y las exigencias físicas del trabajador.
- g) Riesgo psicosocial: Es aquella condición laboral relacionada de forma directa con la organización del trabajo y su entorno social, el contenido del trabajo y desarrollo de la tarea con capacidad de afectar la salud del trabajador.

DISPOSICIONES GENERALES

A nivel individual

- ❖ Mantener controles sobre el estado de salud, realizar al menos una vez al año exámenes médicos.
- ❖ Alimentación adecuada y tener una buena hidratación.
- ❖ Evitar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, sustancias nocivas, etc.
- ❖ Realizar actividades recreativas y sociables durante tiempo libre, mantenido el distanciamiento social y cumpliendo con todos los protocolos COVID-19.

A nivel institucional

- ❖ Generar condiciones que favorezcan al desarrollo integral de los trabajadores.
- ❖ Cumplimiento de las normativas sobre seguridad e higiene laboral.
- ❖ Capacitaciones constantes sobre riesgos ocupacionales y de seguridad, asistiendo de manera obligatoria.
- ❖ Mantener actualizados los controles de siniestralidad, esto con el fin de observar la tasa de crecimiento o bien descenso de incidentes o accidentes en la institución.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL BÁSICO

- ❖ Camisa manga larga, con el fin de evitar el paso de los rayos ultravioleta.
- ❖ Pantalón largo, para evitar picaduras, mordeduras o bien cortes.
- ❖ Zapatos de seguridad fabricado de cuero con suela anticorte, con puntera metálica o policarbonato, deben tener una altura de 20 a 25 cm, impermeable, transpirable, interior acolchado.
- ❖ Casco en el caso que se vaya a trabajar en alturas o bien en zonas con peligro de derrumbe.
- ❖ Lentes o gafas para evitar el ingreso de alguna partícula a los ojos.
- ❖ Cubre cuello, inicia en la parte posterior del casco culmina en los hombros, con el fin de evitar alguna quemadura.
- ❖ Guante de cuero para manipular herramientas o equipo de trabajo.



RIESGOS ASOCIADOS A LA ALTA EXPOSICIÓN

Exposición Localizada	Definición	Origen del riesgo	Medidas preventivas	Fecha y responsable	Recursos y materiales
<p>Delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo.</p>	<p>Órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>Debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.</p>	<p>No se le ha tomado el tiempo y la importancia necesaria a la salud, seguridad e higiene en el trabajo.</p>	<p>° Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.</p> <p>° Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de planes de prevención.</p>	<p>Inmediato.</p> <p>Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.</p>	<p>Establecer o reintegrar un delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo.</p>

<p>Reuniones periódicas en relación a la salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>Las reuniones de seguridad laboral son un tema de importancia en los centros de trabajo; se discuten las condiciones en que se labora.</p>	<p>Poco o nulo tiempo invertido en reuniones de superiores con colaboradores, para que manifiesten sus diferentes puntos de vista y ver situaciones que se pueden mejorar o bien solucionar.</p>	<p>Realizar reuniones al menos una vez al mes con los colaboradores, para que ellos puedan manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización en relación a la salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.</p>	<p>Tener una buena coordinación y gestión administrativa en temas de seguridad y salud con los colaboradores, teniendo una participación asertiva.</p>
<p>Servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral.</p>	<p>Es el conjunto de medios humanos y materiales encargados de realizar las actividades preventivas que garanticen la protección adecuada de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p>	<p>No se cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales en la organización, por lo cual, es cumplido y difícil intervenir durante una emergencia.</p>	<p>Brindarles a los colaboradores un servicio de prevención de riesgos laborales, siendo más sencilla y beneficiosa la intervención cuando se</p>	<p>Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.</p>	<p>Contratar un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral.</p>

			presente un accidente, una enfermedad o bien una lesión en la institución.		
Evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud.	El riesgo se evalúa mediante la medición de los dos parámetros que lo determinan, la magnitud de la pérdida o daño posible, y la probabilidad de que dicha pérdida o daño llegue a ocurrir.	Debido a la poca realización de evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos, podrían llegar a presentarse gran cantidad de accidentes laborales.	<p>º Realizar evaluaciones, controles o mediciones de riesgos periódicamente, ya sea por parte de la dirección o bien por un encargado.</p> <p>º Identificar posibles riesgos que estén presentes para poder brindarles su debido control.</p>	Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.	Realizar evaluaciones, controles o mediciones de los posibles riesgos para la salud, con el fin de identificar riesgos existentes en la institución.
Equipos de protección personal.	El Equipo de Protección Personal son equipos, piezas	Implican que alguna persona si no los utiliza	º Dotar de EPP a los colaboradores,	Inmediato. Dirección del Área de	Compra de equipos de protección personal

	o dispositivos que evitan que una persona tenga contacto directo con los peligros de ambientes riesgosos, los cuales pueden generar lesiones y enfermedades.	sufra un accidente o bien una pérdida de un miembro en alguna parte de su cuerpo.	dependiendo de la labor que vayan a realizar. º Brindarles el acompañamiento en el uso correcto del EPP.	Conservación Osa y departamento de recursos humanos.	básicos y necesarios para realizar la labor.
Condiciones de seguridad.	Es conjunto de actitudes, análisis, técnicas y controles encaminados a minimizar los riesgos que puedan materializarse en accidentes de trabajo y, en el caso de que suceda el accidente, que se minimicen las consecuencias del mismo.	Dentro de los riesgos que se presentan está la exposición a máquinas o herramientas, riesgo de caídas a distinto nivel y riesgo de caídas al mismo nivel.	º Usar las herramientas en la actividad para la cual han sido destinadas, de lo contrario podría dañarla o causarle daños a usted o sus compañeros. º Las herramientas mecánicas, autobombas, vehículos y maquinaria deben ser conducidos y	Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.	Disponer de presupuesto por si en algún momento alguna herramienta falla, o bien si se necesita hacer el envío de la misma. Del mismo modo, por si en algún momento se necesita realizar una reparación de un

			<p>manipulados por personal correspondiente para su uso y mantenimiento.</p> <p>° Prestar especial atención ante la presencia de huecos y desniveles, respetando en todo momento la señalización existente en la institución.</p> <p>° Rellenar las pequeñas diferencias de nivel de los pisos con rampas manteniéndolas libres de obstáculos.</p>		<p>desnivel o bien un orificio.</p>
--	--	--	--	--	-------------------------------------

<p>Condiciones higiénicas.</p>	<p>Conjunto de procedimientos enfocados en la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.</p>	<p>En este apartado se presentan tres riesgos con mayor exposición, los cuales son: la exposición a riesgos biológicos, exposición a radiación y a ruido.</p>	<p>° Identifique las plantas tóxicas, insectos, víboras y otros animales que puedan ocasionarle algún daño.</p> <p>° Seleccione la vestimenta que lo proteja de la radiación ultravioleta, mediante el uso de camisa manga larga o mangas protectoras.</p> <p>° Use el equipo de protección auditiva como tapones u orejeras, cada vez que realice</p>	<p>Inmediato.</p> <p>Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.</p>	<p>Realizar capacitaciones para que los colaboradores sepan que vestimenta utilizar, a partir de qué momento deben utilizar los tapones. Esto con la ayuda de guías o bien demostraciones.</p>
---------------------------------------	--	---	--	---	--

			actividades que generen ruido.		
Condiciones ergonómicas.	Es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.	Las condiciones ergonómicas, las tres presentadas muestran un riesgo elevado, en lo que es, exposición a movimientos repetitivos, levantamiento de cargas y posturas incómodas.	<p>° Realice pausas y ejercicios de estiramientos opuestos al movimiento ejecutado para permitir la relajación de músculos.</p> <p>° Levante la carga haciendo el esfuerzo con las piernas y brazos, manteniendo la espalda recta y al manipular herramientas pesadas.</p> <p>° Colocar los elementos o materiales que vayan a ser usados con mayor</p>	Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.	Brindarles a los colaboradores brochure acerca de los diferentes estiramientos para la relajación de los músculos, con el cual se puedan guiar.

			frecuencia aproximadamente a la altura de los codos.		
Condiciones psicosociales.	Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.	Dentro de las condiciones psicosociales, las más relevantes, fueron las siguientes: preocupación por encontrar otro trabajo, alta cantidad de trabajo, riesgo de esconder emociones, exposición a bajo control en el trabajo y alto ritmo de trabajo.	º Mejorar la calidad de vida y proteger la salud mental de los trabajadores, disminuyendo su malestar y facilitando estrategias psicológicas de afrontamiento apropiadas. º Mejorar la calidad de vida y proteger la salud mental de los trabajadores, disminuyendo su	Inmediato. Dirección del Área de Conservación Osa y departamento de recursos humanos.	Realizar charlas motivacionales con personal capacitado, una vez al mes.

			<p>malestar y facilitando estrategias psicológicas de afrontamiento apropiadas.</p> <p>° Cambiar las exigencias por preferencias o aceptar serenamente lo negativo.</p> <p>° Distribuirse las tareas, de manera que, se planifique lo que se va a realizar por día.</p> <p>° Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base</p>		
--	--	--	---	--	--

			de la asignación de tareas.		
--	--	--	--------------------------------	--	--

Conclusiones

El Área de Conservación Osa no cuenta con personal encargado de brindarle el adecuado seguimiento en materia de salud y seguridad ocupacional, por lo cual, los colaboradores no poseen un acompañamiento constante en este aspecto; así mismo, no cuentan con una guía sobre los riesgos o condiciones ocupacionales a los que se encuentran expuestos diariamente.

Aunado al párrafo anterior, existe poco conocimiento referente a los riesgos ocupacionales, por lo que es esencial reforzar temas en seguridad, higiene y salud laboral.

El 100% del personal está consciente que cuenta con seguro social, importante cobertura para su jubilación u otra prestación de la seguridad social.

Respecto a las condiciones de trabajo, la mayor parte de los colaboradores reportan estar expuestos a riesgos de seguridad, higiene, ergonomía y factor psicosocial, sin embargo, donde la vasta mayoría menciona falencias es en recursos preventivos y de responsables de salud y seguridad ocupacional.

En relación con la salud, el 100% de los colaboradores perciben un estado de salud relativamente bueno, en donde no existe ninguna diferencia entre hombres y mujeres, grupo ocupacional y situación laboral.

Por último, es importante mencionar que una gran parte del personal percibe que su trabajo sigue de igual manera, referente a la situación actual de pandemia que atraviesa nuestro país.

Recomendaciones

Contar con un profesional en salud y seguridad ocupacional, para prevenir, controlar y disminuir de los riesgos, enfermedades y accidentes laborales presentes en la organización; además, se debe establecer o reintegrar un delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo.

Implementar un programa de controles médicos en el personal del Área de Conservación Osa, con el fin de tener un conocimiento sobre las condiciones médicas que presentan y así valorar el estado de salud de cada uno de ellos.

Fomentar el reconocimiento en los trabajadores o bien hacerlos partícipes de las decisiones, procurando que los mismos se sientan cómodos e importantes y creando una cultura de colaboración más allá de las relaciones laborales.

Coordinar actividades para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, brindando información sobre medidas de seguridad e higiene en los colaboradores.

Referencias

- Aerny, N., Domínguez, M., Astray, J., Esteban, M., Blanco, L., y Lópaz, M. (2012). Tasas de respuesta a tres estudios de opinión realizados mediante cuestionarios en línea en el ámbito sanitario. *Gac Sanit*, 26(5), 477–479. doi:10.1016/j.gaceta.2011.10.016
- Briceño, K. (2016). Diagnóstico y plan de acción para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector de guardaparques del Área Nacional de Recreación Isla Santay.
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21255/1/ING.%20AMB.%20BRICE%
 c3%91O%20SOTO%20KARLA%20YOVANNA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21255/1/ING.%20AMB.%20BRICE%c3%91O%20SOTO%20KARLA%20YOVANNA.pdf)
- Caamaño, D. (2014). Marco legal ambiental y de seguridad y salud ocupacional aplicable a la estación científica de la UISEK en la Reserva Biológica de Limoncocha.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/993/1/Marco%20legal%20ambiental%20y%20de%20SSO%20aplicable%20a%20la%20ECL%20de%20la%20UISEK%20en%20la%20RBL.pdf>
- Código de trabajo [CT]. Ley 2 de 1943. Art.136. 27 de agosto de 1943 (Costa Rica).
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Decreto 39408 del 2016. Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional. Jueves 28 de enero del 2016. D.O. No. 19.
<https://www.cso.go.cr/tramites/aprobacion/registro/comisiones/Reglamento%20de%20Comisiones%20y%20Oficinas%20o%20Departamentos%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Dudley, K. (Editor) (2008). Directrices para la aplicación de las categorías de gestión de áreas protegidas. <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/PAPS-016-Es.pdf>
- European Wilderness Society. (2020). How has ranger work changed during the pandemic?
<https://wilderness-society.org/how-has-ranger-work-changed-during-the-pandemic/>

Global Wildlife Conservation. (2018). Percepciones de guardaparques: América Central.

<https://www.globalwildlife.org/wp-content/uploads/2019/09/ranger-survey-spanish.pdf>

González, K., Salas, L., y Sandoval, M. (2019). Propuesta de una guía de control de riesgos ocupacionales para los bomberos forestales en el Área de Conservación Arenal-Tempisque, Costa Rica.

<http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/316/Propuesta%20gu%C3%a%20control%20riesgos%20ocupacionales%20bomberos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación.

McGRAW-HILL.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Jiménez, G. (2011). Plan de Educación e Interpretación Ambiental para el Parque Nacional La Cangreja.

<http://repositorio.conicit.go.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/112/TesisGladysJim%C3%A9nezValverde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado. (s. f.). Guardaparque.

<https://www.sernanp.gob.pe/guardaparques#:~:text=%C2%BFQU%C3%89%20ES%20UN%20GUARDAPARQUE%3F,y%20la%20administraci%C3%B3n%20del%20C3%A1rea.>

Sistema Nacional de Áreas de Conservación Costa Rica [SINAC]. (2018). Área de Conservación Osa (ACOSA).

<http://www.sinac.go.cr/ES/ac/acosa/Paginas/default.aspx>

Apéndices

Apéndice 1. Certificación del profesional Filólogo.

CARTA DEL FILÓLOGO.

Universidad Técnica Nacional.

Cañas, Guanacaste, 20 de mayo del 2021.

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación.

SD.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: “Propuesta de una guía para mejorar las condiciones laborales al personal del Área de Conservación Osa, Costa Rica”, elaborado por las estudiantes, María Cecilia Lacayo Murillo, cédula de identidad 117480738 y Nicole González Vargas, cédula de identidad 305180912: para optar por el grado académico de Licenciatura Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad. **Suscribe de ustedes cordialmente,**

LUIS ROBERTO
CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por LUIS
ROBERTO CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)
Fecha: 2021.05.20 07:45:23 -06'00'

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez.

Cédula 603020073.

Código 24611.