Universidad Técnica Nacional

SEDE GUANACASTE
LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

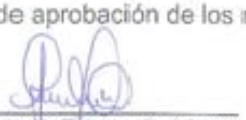
Evaluación de las condiciones laborales y de salud de la población colaboradora manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica.

Ing. Carla Vanessa Araya Córdoba
Ing. Yeltsin José Gutiérrez Baltodano
Ing. Oscar Ramírez Quesada

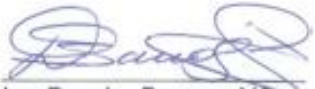
Propuesta de Trabajo Final de Graduación presentada como requisito parcial para optar al grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

ABRIL, 2019

Hoja de aprobación de los miembros del Tribunal



Ing. Fidelia Solano Gutiérrez
Directora de Carrera



Ing. Douglas Barraza, MSc
Tutor

Dr. Lino Carmenate Milián
Lector

MSc María Rosa López Gutiérrez
Representante Municipalidad de Santa Cruz

Ing. Oscar M. Guido Baltodano
Departamento Salud Ocupacional Municipalidad Santa Cruz

Ing. Yeltsin José Gutiérrez Baltodano

Ing. Carla Araya Córdoba

Ing. Óscar Ramírez Quesada

b. Dedicatoria

A mi madre Sheila Quesada Duarte, que siempre me ha apoyado en todo momento, también se lo dedico a mi Abuela Marielos Hernández que, aunque no esté físicamente a mi lado, siempre está presentará presente en mis pensamientos y en mi corazón. A mi hijo Thiago Andrés Ramírez siendo mi mayor inspiración por el cual me esfuerzo día con día; también a mi padre Oscar Ramírez Hernández y mi hermana Lindsay Ramírez Quesada por su comprensión que en este proceso hubo mucho sacrificio y quienes entendieron mis ausencias y mis malos momentos. Y finalmente a todas aquellas personas que han formado parte de este proceso mil gracias por su apoyo, guía y motivación.

Oscar Ramírez Quesada

A mi familia y amigos, que han sido mi apoyo incondicional desde que inicie mi carrera universitaria, pero en especial a mi madre que siempre me enseño que se debe que luchar por lo que uno se propone y con mucho orgullo y alegría les agradezco su apoyo.

A mi hija Jade, por ser mi mayor motivación para seguir creciendo como profesional y como persona porque ella me enseño que hay que aferrase de la más pequeña esperanza.

Carla Araya Córdoba.

Dedico de manera especial a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; por sus grandes esfuerzos, apoyo incondicional, por inculcarme valores, principios y ante todo el valor de las cosas y que para alcanzar el éxito se debe sacrificar algunas cosas y trabajar mucho para alcanzarlos.

A la Universidad Técnica Nacional y todos los profesores que fueron parte de mi formación académica y que dieron su mayor esfuerzo y dedicación para concluir de la mejor manera este proyecto de Graduación Final.

Yeltsin José Gutiérrez Baltodano

c. Agradecimiento

A Dios, por darme vida para poder cumplir mis metas y mis objetivos, por haberme dado salud y las fuerzas para seguir adelante. A los profesores que fueron e pie de apoyo durante todo el proceso de aprendizaje y conocimientos, a mis compañeros de trabajo Yeltsin y Carla, a Douglas nuestro guía en todo este proceso y finalmente. A cada persona que aporto su grano de arena antes, durante y después de este proceso.

Oscar Ramírez Quesada

Agradezco a Dios, por guiarme en el sendero correcto de la vida y a mi familia, por ser mi ejemplo y apoyo incondicional para seguir adelante con mi vida y por inculcarme valores que, me han servido en la vida, gracias por eso y por mucho más. A mi tutor de proyecto MSc. Douglas Barraza Ruiz, por tenerme paciencia y por guiarme en cada paso de este proyecto.

A mis profesores de la Universidad Técnica Nacional, quienes me impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de mi vida estudiantil y me ayudaron, de una u otra forma, para hacer posible la realización del proyecto.

A mis amigos, amigas y a todas las personas que me incentivaron y me motivaron para seguir adelante con los objetivos de este propósito.

Carla Araya Córdoba.

Primeramente, darle la honra y gloria a Dios por ser el guía en mi camino y también agradecer a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por el apoyo incondicional en cada etapa de este proyecto de graduación y en todo el proceso de la carrera universitaria.

A mi tutor MSc. Douglas Barraza Ruiz, excelente persona y profesional, agradecer por todo su apoyo, por brindarme consejos, y su paciencia en todo este proceso.

Yeltsin José Gutiérrez Baltodano.

d. Índice

a. Parte Introductoria

a. Hoja de aprobación con el nombre de los miembros del Tribunal

b. Dedicatoria iii

c. Agradecimiento v

d. Índice vii

e. Resumen 1

b

a. Introducción 5

b. Área de Estudio 8

Justificación 10

c. Situación actual del conocimiento 13

d. Objetivos: 17

Objetivo General 17

Objetivos Específicos 17

e. Marco Teórico Referencial 18

Cuestionario Básico y Criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina (CTESLAC). 18

Marco Legal 35

f. Marco Metodológico: 38

Enfoque y tipo de investigación 38

Hipótesis 40

Pregunta de investigación 40

Población 40

Instrumentos para utilizar 42

Consideraciones Éticas 46

g. Presentación y análisis de los resultados 48

h. Conclusiones 80

i. Recomendaciones 83

Recomendaciones o líneas de priorización de acción. 83

Condiciones laborales y de Salud. 83

Bibliografía 86

Anexo 92

Lista de cuadros

Cuadro 1. Análisis de la situación actual del conocimiento con respecto a condiciones laborales, de empleo, trabajo y Salud. 13

Cuadro 2. Normativa legal aplicable a la seguridad, higiene y salud de los trabajadores. 36

Cuadro 3. Cálculo de la muestra para personas trabajadoras manuales y no manuales de la Municipalidad de Santa Cruz, 2019. 41

Cuadro 4. Definición y operacionalización de variables o categorías de análisis. 43

Cuadro 5. Características sociodemográficas y de empleo del personal de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019. 48

Cuadro 6. Condiciones de seguridad e higiene para el personal manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I Cuatrimestre del 2019. 52

Cuadro 7. Condiciones de seguridad e higiene para el personal no-manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre del 2019. 52

Cuadro 8. Condiciones Ergonómicas en la población manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre, 2019. 56

Cuadro 9. Factores psicosociales laborales percibidos por la población trabajadora manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019. 58

Cuadro 10. Factores psicosociales laborales percibidos por la población trabajadora no manual de la Municipalidad de santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019. 62

Cuadro 11. Condiciones de salud para el personal manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica I cuatrimestre del 2019. 65

Cuadro 12. Condiciones de Salud para el personal no manual de la municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica I cuatrimestre del 2019. 67

Cuadro 13. Condiciones de recursos y actividades preventivas para el personal manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre del 2019. 72

Cuadro 14. Condiciones de recursos y actividades preventivas para el personal no manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I Cuatrimestre del 2019. 73

Cuadro 15. Características familiares de la población trabajadora manual y no-manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019. 76

Cuadro 16. Estadísticos diferenciales entre población manual/no-manual y sexo con una MANOVA (Análisis multivariado de la varianza). 78

Lista de Figuras

Figura 1. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Benavides et al., (2016) *. 18

Abreviaturas

INS: Instituto Nacional De Seguros.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OIT: Organismo Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

UNED: Universidad Estatal a Distancia.

FS: Factor Psicosocial.

FSR: Factor Psicosocial de Riesgo.

EPP: Equipo de Protección Personal.

CSO: Consejo de Salud Ocupacional.

e. Resumen

La presente investigación se centra en la población ocupacional manual y no manual de las condiciones laborales de la municipalidad de Santa Cruz. Grupo laboral en la que no existen casi investigaciones sobre sus condiciones de trabajo específicas y podría afirmarse que a nivel Centro Americano ni nacional hay registro alguno.

Evaluación de las condiciones laborales y de salud de la población los colaboradores manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica, Guanacaste.

Es por eso por lo que los investigadores se basan en el objetivo general de evaluar sus condiciones de empleo, trabajo y salud, en diferentes poblaciones trabajadoras. es que aplica las herramientas: Cuestionario Básico y Criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina (CTESLAC), ((Benavides et al., (2016). Este cuestionario se aplicó a la población participante bajo principios éticos de investigación y de los cuales se obtuvieron resultados importantes, tales como: Tipo de contrato formales e informal, escolaridad de sus trabajadores, conocimiento de su área de trabajo, su condición de salud e higiene, participación en el trabajo, relacionadas con los posibles riesgos laborales en el conjunto de actividades económicas, lesiones ocupacionales, la participación de los trabajadores o la carga de trabajo no remunerado realizada en la esfera familiar y doméstica.

En este trabajo de investigación se hizo división de las dos poblaciones de estudio entre sólo dos grupos (manual frente a no manual o personal administrativo frente a trabajadores manuales).

En relación con las clasificaciones de los grupos de estudio según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) se utiliza para obtener información sobre las tareas y las condiciones de trabajo de los empleos. Se trata de agrupar las ocupaciones detalladas en grupos cada vez más generales, con el fin de facilitar la clasificación de empleos y personas en grupos, para la descripción y análisis estadísticos del mercado de trabajo y de la estructura social y económica de la sociedad. Aunque para llegar a una clasificación más detallada de las ocupaciones se requiere un análisis muy profundo y se tendría que distinguir entre todas las ocupaciones que existen en los diccionarios de ocupaciones (OIL, 2010).

Se define como trabajo manual y no manual: “al tipo de actividad laboral realizada por el individuo, es decir, a su ocupación. Es un concepto más tecnológico-cultural que de clase social; sin embargo, debido a su alta correlación con la clase social, a que ha sido ampliamente utilizado en los estudios sociológicos y a que está disponible en la Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo, se usó en nuestro estudio como variable proxy de la clase social” (Campos,2011).

Por importante mencionar algunos hallazgos encontrados: Según los resultados obtenidos se encontró diferentes factores que más coinciden en la población de la municipalidad de Santa Cruz, en valores negativos o positivos en las poblaciones manuales y no manuales en tema de salud ocupacional, donde se denotan un interés a medias y básico en cuanto al tema, no dando una cobertura integral del mismo hay carencia de información en la población.

A las dimensiones que se obtuvieron el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud en el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en Población manual y no manual, la dimensión de control sobre el trabajo obtuvo un porcentaje medio, seguida en menor porcentaje la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo.

Con respecto a las dimensiones que obtuvieron el nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud de Riesgo Psicosocial en Población Participante General, las siete dimensiones en estudio obtuvieron los porcentajes más altos de estos el primer lugar es para apoyo social y calidad de liderazgo, el segundo lugar igualitario entre inseguridad sobre el futuro y, labores en el hogar, tercer lugar exigencias psicológicas, cuarto lugar doble presencia y en quinto lugar igualitario control sobre el trabajo y estima.

En las dimensiones que obtuvieron el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud en el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en Población manual y no manual, la estima obteniendo el primer lugar, seguido en menores porcentajes por las demás dimensiones en estudio.

En el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en las dos poblaciones estudiadas, la segunda mayor prevalencia obtenida es la de labores en el hogar, la cual viene a romper el paradigma en que los hombres no colaboran con los quehaceres del hogar y la familia en mucho de los casos eran hombres que viven solos o con personas mayores como madres o abuelos y en esta zona hay mucha longevidad.

Se realizó una búsqueda exhaustiva en estudios, tesis de grado, referencias, revistas y otros, sin embargo, no se logró encontrar con otros estudios que se hayan referentes al realizado en los puestos manuales y no manuales.

Analizados el presente estudio se acepta la hipótesis planteada para lograr el abordaje de la percepción de los colaboradores en el tema de factores psicosociales, la hipótesis de trabajo de la investigación valora que “Los trabajadores mostrarán síntomas de estrés laboral a causa de los Factores Psicosociales de Riesgo a los que están expuestos”, esto tanto en la Población manual y no manual.

a. Introducción

En una municipalidad podemos observar todas las funciones y tramites que se llevan a cargo una gran cantidad de colaboradores para brindarles los mejores servicios a cada ciudadano de la zona de Santa Cruz, contribuyendo con su diario vivir con los servicios generales que esta institución le brinda al cantón. Dentro de ella la logística, organización, compromiso y el mecanismo, medios y estrategias que llevan a cabo, todos estos colaboradores desarrollan sus funciones siendo así posible cada uno de los trámites y servicios que ofrece la municipalidad a lo largo de todo su desarrollo como ente municipal.

Uno de los principales objetivos de la Municipalidad es ser una corporación municipal líder en el desarrollo cantonal, orientada al mejoramiento continuo de los servicios que presta a sus contribuyentes, así como un Gobierno Local responsable de la promoción del desarrollo humano local sostenible con directrices y políticas claras, perspectiva de género, protección de los recursos naturales y manifestaciones histórico-culturales.

En Costa Rica, existe una relación directa entre cantón y municipio, puesto que, para cada cantón existe, necesaria y automáticamente, una Municipalidad. Actualmente, existen en el territorio nacional ochenta y dos cantones y, por consiguiente, ochenta y dos municipalidades. El ámbito competencial de carácter territorial de las Municipalidades, por consiguiente, es el respectivo cantón. Los cantones, según la Constitución solo pueden ser creados mediante una ley reforzada, aprobada por dos tercios de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa (Jinesta, 2013).

El ambiente laboral en que nos desenvolvemos, se le da modalidades a la humanidad en muchos campos laborales y la legislación hace su parte al crear: reglamentos, leyes y normas etc.

Los riesgos en su lugar de trabajo y a los que están expuestos los trabajadores de servicio en tierra de aeronaves, van desde los físicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos, entre otros, y que si no se saben manejar y poder prevenirlos desencadenan en accidentes y enfermedades laborales, así como a la larga en enfermedades profesionales, estas son las que se derivan a causa de las funciones de su trabajo provocándole su incapacidad o muerte, pero además que haya una relación entre su patología y sus funciones (Instituto de Seguridad Laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2014).

Sin embargo, el desarrollo de este tipo de estudio requiere de información base que revele de forma precisa la situación actual del trabajo y salud de los colaboradores de la Municipalidad de Santa Cruz. Estos cambios acelerados que se están produciendo en las condiciones de empleo y trabajo, y sus efectos sobre la salud, de los colaboradores de la municipalidad constituyen retos de enorme envergadura para la salud pública en general, y la salud ocupacional en particular.

Durante el desarrollo de este estudio se llevarán a cabo entrevistas con funcionarios de los distintos departamentos de la institución, con el fin de recabar información que sea de mucha importancia.

También localizaremos cada una de las áreas a estudiar para reducir la exposición a estos factores de riesgo desde la intervención preventiva, así como

medidas para garantizar una adecuada prevención en las poblaciones clasificadas en población manual y no manual de la municipalidad.

La presente investigación pretendió evaluar las condicione de empleo, trabajo y salud de este grupo de trabajadores clasificándolo en población manual y no manual , a la vez que también se comparan sus resultados con otras investigaciones similares a nivel nacional e internacional, ya que tienen todos los riesgos para ser una población ocupacional altamente vulnerable a sufrir accidentes, enfermedades y lesiones, por lo que deseamos mostrar sus prevalencias, a través de herramientas validadas a nivel internacional llenadas por los mismos colaboradores de la municipalidad de Santa Cruz, ante una completa confidencialidad y respetando los principios científicos de una investigación.

b. Área de Estudio

La investigación se desarrolló con la participación de la población trabajadora de la Municipalidad de Santa Cruz, donde las oficinas de los diferentes departamentos ocupacionales como unidad de seguridad, policía municipal, servicios municipales, unidad técnica de gestión vial, dirección de saneamiento y gestión ambiental, mantenimiento de cementerio, caminos y calles y departamentos administrativos están ubicados en el casco central de la ciudad de Santa Cruz, Guanacaste.

El alcance de la Municipalidad en el cantón limita al norte con el cantón de Carrillo, al este con el cantón de Nicoya y Bagaces, al sur del cantón de Nicoya, y al oeste con el Océano Pacífico, en la actualidad tiene nueve distritos: Santa Cruz (Cabecera del cantón), Bolsón, Veintisiete de Abril, Tempate, Cartagena, Cuajiniquil, Diría, Cabo Velas y Tamarindo, su territorio es de 1 312,27 km^2 y su población es de 45 000 habitantes.

Delimitación del problema

¿Cuáles son las condiciones de trabajo, empleo y salud de la población trabajadora de la Municipalidad de Santa Cruz especialmente en la coyuntura nacional que vivimos?

El presente estudio se realizó en la Municipalidad de Santa Cruz, los funcionarios que trabajan en distintos departamentos, día con día presentan condiciones laborales, de los colaboradores y salud que pueden generar riesgos, accidentes e inclusive enfermedades laborales, estos a su vez pueden llegar a

ocasionar daños en su salud, ya sea a largo o corto plazo, generando incapacidades temporales o incluso permanentes.

Justificación

Considerando que el trabajo puede afectar de forma positiva o negativa sobre la salud de los colaboradores. Cuando los funcionarios están expuestos a peligros (exposición a contaminantes químicos, caídas, tareas repetitivas...) puede verse afectada su salud física y mental.

El interés de este trabajo investigativo es contribuir a la mejora de la calidad asistencial, así como de la satisfacción laboral del personal manual y no manual que desarrollan su trabajo en la municipalidad. Psicólogos y sociólogos han mostrado gran interés en el tema de la satisfacción laboral, debido a los cambios que se han ido produciendo en la sociedad industrial y preocupada por la adaptación de los trabajadores a los métodos de trabajo y la incorporación de las nuevas tecnologías en los mismos.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar que desea la persona, sino también en términos de productividad y calidad.

Los riesgos psicosociales y de estrés relacionados con el trabajo inciden en el aumento del absentismo, rotación de personal, reducción de la productividad y el rendimiento (Hassard, 2014). No obstante, los métodos de estimación del coste a escala organizativa son escasos y las cifras exactas de la carga financiera resultan una excepción. Las instituciones en las que el estrés es elevado se manifiestan algunos de los siguientes factores: Aumento de ausentismo, Alta rotación, Desmotivación y bajo compromiso, entre otros (MTSS y CSO, 2016).

Asociados a estos factores mencionados anteriormente el trabajo de investigación tiene como fin evaluar las condiciones del entorno laboral donde los colaboradores ejercen actividades en distintos departamentos administrativos y ocupacionales en la Municipalidad de Santa Cruz, por medio de la aplicación de un cuestionario básico.

Aspectos en el entorno laboral de la institución puede evidenciar situaciones que merecen ser observadas, evaluadas y consideradas por parte de los funcionarios que trabajan en diferentes dependencias o departamentos y que a futuro puede generar riesgos, accidentes e inclusive enfermedades laborales, los cuales estos a su vez pueden llegar a generar perjuicios en su salud física, mental y social, ya sea a largo o corto plazo, generando incapacidades temporales o incluso permanentes.

Es importantes también mencionar algunos de los factores de la organización en este caso de la municipalidad de Santa Cruz que influyen en los trabajadores como por ejemplo: riesgos en las tareas que realizan, ritmos laborales, los horarios y turnos, funciones, disponibilidad de trabajo, tipo de contrato definido o indefinido, responsabilidades de áreas, motivación del personal, sistemas de eficiencia de productividad y generación de resultados, los equipos de protección adecuados para sus funciones y puestos de trabajo, la capacitación del personal, ambiente laboral, problemas de comunicación entre los colaboradores de las áreas, entre otros.

Para el estudio y análisis de diagnóstico de las condiciones laborales deben contemplarse los abordajes multidimensionales, ya que existe gran variedad de factores que intervienen en ella, como el equipo directivo y de gestión, los compañeros, las condiciones ambientales, el cansancio, etc.

c. Situación actual del conocimiento

Cuadro 1. Análisis de la situación actual del conocimiento con respecto a condiciones de empleo, trabajo y salud.

Autor (es), año y país	Título de la investigación	Objetivo de la investigación	Metodología	Principales hallazgos
Javier Campos- Serna, Elena Ronda -Pérez, Lucía Artazcoz y Fernando G. Benavides (2011), España	Desigualdad de género en Salud Laboral en España.	Analizar las desigualdades de género en las condiciones de empleo, trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, y en los problemas de salud relacionados con el trabajo en una muestra de la población ocupada en España en el año 2007 teniendo en cuenta la clase social y el sector de actividad.	Las desigualdades de género se analizaron mediante 25 indicadores en los 11.054 trabajadores entrevistados en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.	Más mujeres que hombres trabajan sin contrato, con alto esfuerzo o baja recompensa, y sufriendo acoso sexual, discriminación, y más dolores osteomusculares. En España existen importantes desigualdades de género en las condiciones de empleo, trabajo y en los problemas de salud relacionados con el trabajo, que se ven influenciadas por la clase social y el sector de actividad, y que sería necesario tener en consideración en las políticas públicas de la salud laboral.
López-Ruiz M, Benavides FG, Vives A, Artazcoz L (2016), España	Empleo informal, trabajo de cuidados no remunerado y estado de salud en los países de América Central de habla hispana: una aproximación basada en el género	El objetivo de esta investigación es estudiar la relación entre el trabajo remunerado, las características familiares y el estado de salud de la población trabajadora centroamericana; y examinar si existen diferencias de género y según (in)formalidad en el	Metodología se extendió sobre una muestra de 8.823 personas trabajadoras no agrícolas. Con la aplicación de encuestas y entrevistas, las variables principales fueron las horas de trabajo remunerado, el estado civil, el cuidado de menores y el cuidado de personas con diversidad funcional o enfermas.	Se muestran desigualdades en salud relacionadas con el trabajo no remunerado de cuidados y el trabajo remunerado, que dependen de la interacción entre el género y el empleo (in)formal.

		empleo en los patrones de asociación.		
Lucía Artazcoz (2014), España	Aspectos metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud.	El objetivo de este estudio es proporcionar un marco para la investigación sobre trabajo, género y salud que combina el paradigma clásico de la investigación en riesgos laborales con la consideración del trabajo como un determinante social de la salud.	La investigación sobre género, salud y trabajo requiere un enfoque comparativo que incluya mujeres y hombres en el análisis.	La investigación sobre las desigualdades de género en la salud relacionadas con el trabajo es todavía muy insuficiente, no solo en España sino a nivel internacional, y debe superar algunas limitaciones. Además, los riesgos relacionados con el trabajo doméstico deben comenzar a formar parte de la investigación en salud laboral. Se debe integrar la intersección de diversos ejes de desigualdad, sobre todo género y posición socioeconómica.
Carvajal y Vargas (2018)	Evaluación de las condiciones de empleo, trabajo y salud de los colaboradores de la empresa de Servicios en tierra del Aeropuerto Daniel Oduber Quirós de Liberia – Guanacaste, primer semestre del 2018	Evaluar las condiciones de empleo, trabajo y salud de los colaboradores de la empresa de Servicios en tierra del Aeropuerto Daniel Oduber Quirós de Liberia en el área de rampa específicamente, durante el primer semestre del 2018	La metodología que se utilizo fue el cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC) y que consta de 77 pregunta.	Con los resultados obtenidos tenemos ya una realidad en cuanto al tema, sobre una población laboral de la cual no se tenía resultados por lo menos a nivel Regional Centro Americano ni nacional, sólo estudios similares de otros países fuera de Centro América y hasta de continente y concluimos que se dan similitudes entre ellas. Por los resultados obtenidos en características sociodemográficas relacionadas con las características de servicio que brindan las tres empresas evaluadas, no requieren de personal calificado para sus funciones en el área de rampa. Lo que lo convierte en una opción.

Como se observa en el Cuadro 1 las principales investigaciones que se han desarrollado en los últimos 2011, 2014,2016 y 2018 años sobre condiciones de empleo y trabajo. Se realizó un estudio en el 2011 en España; donde se han enfocado en poblaciones trabajadoras de manuales y no manuales en las ocupaciones que se desempeñaban principalmente en temas como lo son desigualdad laboral en España donde su finalidad es analizar las desigualdades de género en las condiciones de empleo, trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y en los problemas de salud relacionados con el trabajo en una muestra de la población ocupada en España en el año 2007 teniendo en cuenta la clase social y el sector de actividad; generando como resultado que las mujeres en su mayoría las mujeres que en comparación con los hombres trabajan sin contrato, con alto esfuerzo o baja recompensa, y sufriendo acoso sexual, discriminación, y más dolores osteomusculares.

Como dato importante en España existen importantes desigualdades de género en las condiciones de empleo, trabajo y en los problemas de salud relacionados con el trabajo, que se ven influenciadas por la clase social y el sector de actividad, y que sería necesario tener en consideración en las políticas públicas de la salud laboral.

El estudio realizado por López-Ruiz et al., (2016) Existe un estudio que se realizó en el año 2016 sobre el empleo informal, trabajo de cuidados no remunerado y estado de salud en los países de América Central de habla hispana una aproximación basada en el género se enfoca principalmente en ver la relación entre el trabajo remunerado, las características familiares y el estado de salud de

la población trabajadora centroamericana; y examinar si existen diferencias de género y según informalidad en el empleo en los patrones de asociación, Se muestran desigualdades en salud relacionadas con el trabajo no remunerado de cuidados y el trabajo remunerado, que dependen de la interacción entre el género y el empleo informal.

Otro estudio realizado en España en el 2014 titulado Aspectos metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud, donde la finalidad de este estudio es proporcionar un marco para la investigación sobre trabajo, género y salud que combina el modelo clásico de la investigación en riesgos laborales con la consideración del trabajo como un determinante social de la salud, sin embargo los resultado sobre las desigualdades de género relacionada con el trabajo es todavía insuficiente no solo en España sino a nivel internacional y de otros países y debe de superar algunas limitaciones; por consiguiente los riesgos relacionados con el trabajo doméstico deben comenzar a formar parte de la investigación en salud laboral, lo cual debe se debe integrar la interrelación de diversos ejes de desigualdad; sobre todo género y posición socioeconómica.

d. Objetivos:

Objetivo general

Evaluar durante el I cuatrimestre del 2019, las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica.

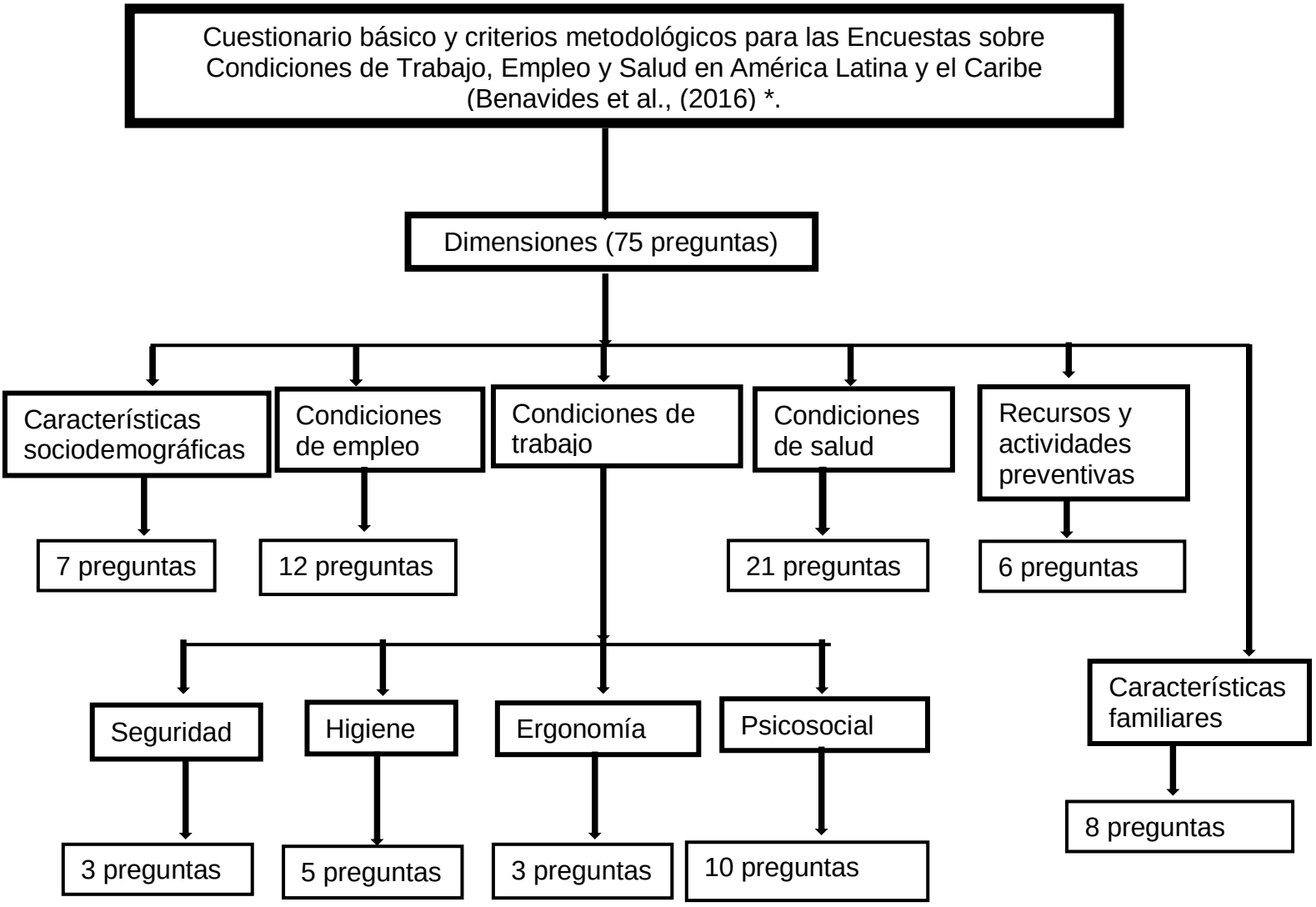
Objetivos específicos

a) Caracterizar sociodemográfica y laboralmente al personal de la Municipalidad de Santa Cruz.
b) Valorar las condiciones laborales y de salud por medio del cuestionario básico sobre empleo, trabajo y salud al personal de la Municipalidad de Santa Cruz.
c) Proponer líneas de priorización para el mejoramiento de las condiciones laborales en coordinación con los tomadores de decisión de la Municipalidad de Santa Cruz.

e. Marco teórico referencial

Cuestionario Básico y Criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina (CTESLAC).

Figura 1. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Benavides et al., (2016) *.



*Benavides, F.G., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Assunção, A., Agudelo-Suárez, A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D. Berhó, F., **C**armenate-Milián, L., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Iñiguez, MJ., Lima, E., Martínez-Iñigo, D., Medeiros, A., Orta, L., Pinilla, J., Rodrigo, F., Rojas, M., Sabastizagal, I., Vallebuona, C., Vermeylen, G., Villalobos, G. y Vives, A. 2016. Basic questionnaire and methodological criteria for Surveys on Working Conditions, Employment, and Health in Latin America and the Caribbean. Cad. Saúde Pública, 32(9): 1-13.

Un grupo de expertos iberoamericanos con amplia experiencia investigativa en condiciones de trabajo, empleo y salud liderados por el Dr. Fernando G. Benavides de la Universidad Pompeu Fabra de España, desarrolló un cuestionario básico para evaluar las condiciones de empleo, trabajo y salud en diferentes poblaciones trabajadoras.

El cuestionario, como se observa en la figura anterior, consta de 75 preguntas divididas en seis dimensiones.

En la primera dimensión, las 7 preguntas están destinadas a medir las características básicas sociodemográficas del trabajador entrevistado y de la empresa y/o actividad en la que desarrolla su trabajo principal. Algunas de estas preguntas son abiertas, para que con la información literal proporcionada por el entrevistado se pueda codificar posteriormente, de acuerdo con las clasificaciones internacionales sobre el nivel educativo, la ocupación y la actividad económica.

En la dimensión sobre las condiciones de empleo se proponen 12 preguntas, entre las que destacamos el horario y la configuración de la jornada, la relación laboral, así como si tiene algún tipo de cobertura para la jubilación u otra prestación (subsidio) de la seguridad social. Igualmente, se pregunta si puede ejercer algunos derechos laborales básicos.

La dimensión sobre las condiciones de trabajo incluye 21 preguntas, organizadas en 4 subdimensiones: seguridad (3 preguntas), higiene (5 preguntas), ergonomía (3 preguntas) y psicosocial (10 preguntas). Dada la diversidad de preguntas, relacionadas con los posibles riesgos laborales en el conjunto de

actividades económicas, el grupo de expertos decidió seleccionar aquellas que el grupo consideró más sensibles para medir la percepción de los riesgos más representativos de las condiciones de trabajo en cada uno de sus subdimensiones.

En relación con la salud, además de preguntar por la salud general auto percibida, además se incorporan preguntas sobre lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (2 preguntas).

En relación con esta última variable, se pregunta por las incapacidades ocasionadas tanto por problemas de salud relacionados con el trabajo, como por problemas de salud no relacionados con el trabajo, ya que estos también provocan incapacidades y ausencias laborales que deben ser igualmente consideradas (1 pregunta). El cuestionario se cierra con dos dimensiones más.

Una sobre los recursos y actividades preventivas (6 preguntas) y otra sobre características familiares (8 preguntas). Ello permite medir aspectos tan importantes como, por ejemplo, la participación de los trabajadores o la carga de trabajo no remunerado realizada en la esfera familiar y doméstica (Benavides et al., 2016).

Se delimita como **condiciones de trabajo** “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, igualmente de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Instituto Sindical de trabajo, 2018).

La última edición de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe recuerda además que un deterioro de las condiciones laborales suele afectar, más que todo, a los grupos vulnerables, entre los cuales se encuentran, a la par de mujeres y jóvenes de bajo nivel de educación, los inmigrantes (OIT, 2017).

A partir del trabajo como elemento central en el desarrollo de las personas, la investigación de Ballestero y Vega (2001), aborda el tema del empleo como un espacio de inserción para personas con discapacidad física, se enfoca en los factores institucionales, comunales, laborales, familiares e individuales que potencian el desarrollo de estrategias para que éstas se incorporen a procesos productivos.

En cuanto al trabajo, el estudio anteriormente citado lo define como:

[…]"el esfuerzo humano (físico o intelectual) aplicado a la producción u obtención de riqueza. Es, además, la actividad mediante la cual, el hombre proyecta a su alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida. De ahí que el trabajo sea expresión de la esencia misma del hombre [y la mujer]; en cuanto ser humano" (Ander Egg, citado por Ballestero y Vega, 2001:36).

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2018).

La salud laboral u ocupacional en algunos países de América Latina, a través de la prevención de las lesiones y enfermedades, y la promoción de la salud de las personas que trabajan, contribuye significativamente a la existencia de un mercado de trabajo decente y de calidad. En concreto, la salud laboral ayuda a prevenir las lesiones, las enfermedades y las incapacidades mediante la mejora de las condiciones de trabajo y empleo, así como a promocionar la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, se puede afirmar que la misión de la salud laboral es ayudar a que las personas disfruten de una saludable y prolongada vida laboral (Benavides et al., 2018).

La salud ocupacional de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), “es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldando el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible. La salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo” (Pérez, 2017).

Como indica Chacón (2016) menciona la satisfacción en el trabajo, se encuentra basada en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el

trabajador, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales:

1. Paga: La cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
2. Trabajo: El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
3. Oportunidad de ascenso: La existencia de oportunidades para ascender.
4. Jefe: La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
5. Colaboradores: El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Por otro lado, Muñoz (2008) citado por Chacón 2016:22 define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”.

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del

ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas" (P. 22)

Andersen, Domsch y Cascorbi (2007) citado por Chacón 2016:22 estos autores establecen a la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo" (P. 22).

En síntesis la satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva de la persona hacia su labor que realiza, tomando en cuenta los distintos elementos que la forman parte del día a día, como la interacción con sus jefaturas, compañeros, el entorno y clima organizacional, la remuneración en recompensa de su funciones y tareas asignada, entre otros, que podrían llegar a perturbar al colaborador y haciéndola reaccionar de una forma positiva si ella se encuentra satisfecha con lo que realiza y de forma negativa si se encuentra insatisfecha.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) se utiliza para obtener información sobre las tareas y las condiciones de trabajo de los empleos. Se trata de agrupar las ocupaciones detalladas en grupos cada vez más generales, con el fin de facilitar la clasificación de empleos y personas en grupos, para la descripción y análisis estadísticos del mercado de trabajo y de la estructura social y económica de la sociedad. Aunque para llegar a una clasificación más

detallada de las ocupaciones se requiere un análisis muy profundo y se tendría que distinguir entre todas las ocupaciones que existen en los diccionarios de ocupaciones (OIT, 2010). Se define como trabajo manual y no manual: “al tipo de actividad laboral realizada por el individuo, es decir, a su ocupación. Es un concepto más tecnológico-cultural que de clase social; sin embargo, debido a su alta correlación con la clase social, a que ha sido ampliamente utilizado en los estudios sociológicos y a que está disponible en la Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo, se usó en nuestro estudio como variable proxy de la clase social” (Campos,2011).

Para los fines de este trabajo se hará la distinción entre sólo dos grupos (manual frente a no manual o personal administrativo frente a trabajadores manuales).

En el estudio de Campos (2011) brindó como resultados importantes que “Las trabajadoras manuales mostraron una mayor probabilidad de trabajar sin contrato y las no manuales con un contrato temporal con respecto a los hombres. Las trabajadoras no manuales mostraron una probabilidad mayor de trabajar bajo alta demanda bajo control, bajo apoyo social, alto esfuerzo y baja recompensa, discriminación, dolores osteomusculares de miembro superior y enfermedades profesionales, en comparación con su contraparte en los hombres. Una mayor proporción de trabajadoras manuales refirió sufrir acoso sexual, frente a su contraparte en los hombres. Por otro lado, una mayor proporción de trabajadores manuales mostró sufrir lesiones por accidentes de trabajo.”

Enfocándonos en un concepto más estructurado y detallado donde se definen como trabajadores manuales la proporción predominante de este grupo está formada por trabajadores artesanales, seguidos de Ocupaciones, trabajadores de servicios, operadores de máquinas y ensambladores. A diferencia de, los grupos de codificación se definen como trabajadores no manuales, incluidos los profesionales, secretarios, legisladores y gerentes "(Giesecke, 2018).

En un estudio realizado en América Central revela un dato interesante de las condiciones de trabajo como lo son Empleo y condiciones de trabajo. El autoempleo (alrededor del 37% entre mujeres y hombres) fue el tipo de empleo más frecuente en la región, entre los empleados, alrededor del 8% no tenía contrato de trabajo, ya sea escrito u oral. Estos porcentajes fueron mayores en Guatemala, Honduras y El Salvador. Más del 70% de la fuerza laboral de la región trabaja sin cobertura de seguridad social. Aunque hubo grandes diferencias por país (entre el 33% de mujeres y 35% de hombres en Costa Rica; y 85% y 91%. en honduras).

En todos los países y ambos sexos un tercio de la fuerza laboral trabajó más de 48 h por semana. En materia de seguridad, ergonomía, higiene y psicosocial. Condiciones de trabajo una cuarta parte de los hombres de la región y el 16% de las mujeres reportaron estar expuestas a altas temperaturas ambientales durante más de la mitad de un día de trabajo habitual; 18% de los hombres y el 12% de las mujeres indicaron exposición a productos químicos inhalables durante más de la mitad de un turno de trabajo típico; y el 12% de los

hombres y el 5% de las mujeres reportaron el manejo de sustancias tóxicas. La manipulación de cargas pesadas en el trabajo fue declarada por el 20% de los hombres y 6% de las mujeres “(Benavides et al., 2018).

Según datos del periódico nuevatribuna.es la situación laboral es desafiante. Se necesitan redoblar los esfuerzos por mejorar la cantidad y la calidad de los empleos. El empleo es un componente fundamental del crecimiento pues fortalece el mercado interno y crea un ambiente propicio para el desarrollo productivo. Planteó que es necesario aplicar estrategias que respondan a las necesidades y especificidades de cada país (OIT, 2013).

Entre otras medidas la OIT recomienda:

a) Generar un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles que produzcan empleo formal.
b) Reforzar la institucionalidad laboral y el diálogo social.
c) Diseñar y aplicar en forma oportuna políticas activas del mercado de trabajo.
d) Mejorar la educación y la formación para el trabajo. Promover la formalización tanto de las empresas como de las relaciones laborales.
e) Aplicar políticas orientadas a aumentar la productividad.

"No podemos olvidar que el empleo constituye una herramienta esencial para la redistribución de la riqueza y la inclusión social, para la lucha contra la pobreza y la desigualdad", puntualizó la Directora Regional de la OIT.

También entran en juego los espacios internos de esparcimiento, ejercicio físico, recreación, servicios y beneficios que se les dé a las trabajadoras y trabajadores (CSO, 2016).

Aportes importantes mencionados en la revista COFEPRIS donde “La salud ocupacional es fundamental para el desarrollo de un país, sus acciones están encaminadas a promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todas las profesiones donde se realicen trabajos remunerados o no (Tinoco, 2013).

El no protegerlos contra riesgos a la salud causados por las exposiciones a factores físicos, químicos o biológicos conlleva a la ruptura del estado de salud causando enfermedades y accidentes de trabajo. La evaluación de riesgos a la salud es un proceso destinado a identificar y localizar los posibles riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y a realizar una valoración del mismos para priorizar su corrección (García, 2017).

También, a raíz de convivir día a día en una organización se puede detonar el estrés, siendo este uno de los conceptos sino es que el más famoso y utilizado en las últimas décadas a nivel de la salud mental en temas de enfermedades profesionales al hacer la relación trabajador-empleo y salud. Se puede partir del concepto de Hans Selye que expuso el estrés en los años 70, como la

consecuencia resultante expresada en el organismo, de forma psicológica o fisiológica de un ser a condiciones adversas del entorno (Corsino, citado por Carvajal y Vargas, 2019:35.), siendo este un gran detonante causal en algunas de las enfermedades laborales.

Cuando se afirma que una persona padece de estrés, en términos generales de lo que se habla, es de un exceso o sobre esfuerzo del organismo al sobreponerse al nivel de resistencia experimentado por éste o bien cuando en el organismo se produce un incremento de activación que pone en riesgo su capacidad para mantener parámetros óptimos con el fin de lograr un máximo rendimiento psicológico y conductual citado por Vinaccia, Quiceno, Moreno-San Pedro (2007).

Los datos existentes en su mayoría se refieren a trabajadores protegidos por la Seguridad Social ya que los Ministerios de Trabajo no cuentan con sistemas adecuados de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En la mayoría de los países, los Sistemas de Seguridad Social son exclusivos de los trabajadores asalariados y la cobertura en particular del seguro por riesgos laborales, dista de ser completa entre este grupo de trabajadores (Forastieri, 2015).

El proceso de diálogo o consulta es una parte integral de una buena administración, pues es el medio por el cual los empleadores y los trabajadores laboran conjuntamente para mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Cuando se planea realizar cambios en el lugar de trabajo, la consulta debe tener lugar lo más temprano posible y ser un proceso continuo. El proceso de diálogo o

consulta puede llevar a mejorar las prácticas de salud y seguridad puesto que los trabajadores suelen conocer los riesgos asociados con su trabajo y pueden sugerir soluciones efectivas. El hecho de involucrar al trabajador en la identificación de problemas y en los cambios relacionados del lugar de trabajo, también ayuda a asegurar el compromiso de los trabajadores con el cambio (OPS, 2005).

El presente proyecto de investigación refiere a toda actividad que los colaboradores realizan en los puestos manuales o no manuales, pero que por lo general pueda genera un riego a los trabajadores puestos de trabajo. La empresa puede brindar a los colaboradores aparte de una remuneración justa y equitativa, a la vez que también cumplir con la legislación laboral y el salario de ley.

Aterrizando a nuestro proyecto de investigación tenemos que:

Trabajo manual y no manual se materializa en toda ocupación productiva que es remunerada justamente según el Ministerio de Trabajo de Costa Rica más al ser una empresa no gubernamental y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, aunque con necesidades.

Una de las dimensiones del Trabajo Decente es la seguridad. La seguridad incluye: la higiene, salud ocupacional y condiciones de trabajo. Algunos indicadores de seguridad son:

a) Frecuencia de accidentes por el trabajo de los adultos.
b) Evolución de días no trabajados por accidentes de los adultos en trabajo manuales y no manuales.

c) Distribución porcentual de las horas de trabajo de adultos de manuales y no manuales.
d) Sistemas de seguridad social en las dos áreas estudiadas.

En otros métodos, trabajar con el concepto manual y no manual en la gestión del trabajo en salud Ocupacional, permite también la articulación y cooperación entre distintos actores e instituciones gubernamentales y sociales, porque fortalece la idea “Del Recursos Humanos en el área de Salud Ocupacional”.

El sector salud y la gestión del trabajo

El sector salud está atravesado, en materia de recursos humanos, por un sistema complejo de dimensiones que interactúan entre sí y que ubican este campo como factor crítico para una adecuada calidad de la atención ya que no se cuenta con el personal adecuado en estas áreas y hay una carencia en EPP, EPI y en edificaciones ya que desde el temblor del 5 de setiembre 2012 la municipalidad de santa cruz está divididas en diferentes edificios en diferentes puntos del centro de santa cruz.

Las condiciones de trabajo y salud ocupacional se refieren a las condiciones de ambientes que rodean al trabajo en el que se desempeñan los trabajadores manual y no manual. Una importante línea en la materia es la que se vincula al conjunto de dimensiones de carácter físico, químico, mecánico, psicosociales y biológico, que pueden atentar contra la salud de los colaboradores. En una perspectiva algo más amplia, se incorporan los factores asociados a carga

mental o carga psíquica, producto de la intensidad del trabajo o de los modelos de organización.

Se analizando el tema, de los trabajadores se debe, en parte, a que la incorporación de conceptos de salud ocupacional en Atención Primaria, para la prevención de accidentes y riesgos del trabajo. En esta línea se requiere avanzar en:

a) Generar y recopilar información más completa en los establecimientos de atención primaria, que ayude a conocer los riesgos asociados a las patologías atendidas, el grado de cumplimiento de la legislación ocupacional y el número de trabajadores beneficiados (o excluidos) por las legislaciones;
b) Auxiliar en la vigilancia y detección de riesgos en los ambientes de trabajo.
c) incluir información referente a la salud ocupacional de los trabajadores del sector informal.

Los cambios acelerados en el ritmo de vida de que se están produciendo en las condiciones de empleo y trabajo, y sus efectos sobre la salud, constituyen retos de enorme envergadura para la salud pública en general, y la salud ocupacional en particular.

El actual proceso social y económico vincula las fuerzas del mercado y la legislación laboral de costa rica ya que, en cierta medida, podrían aumentar los niveles de extras de los colaboradores, tanto por la desigual exposición a riesgos

físicos y psicosociales. Por lo tanto, las condiciones laborales son dimensiones claves en la determinación social de la salud de los colaboradores.

Contrato

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador en virtud del cual el colaborador se compromete de manera voluntaria a la realización o prestación de determinados servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución (Costa Rica, 2018).

Contrato Indefinido. - es aquel que tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende, basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos.

Contrato temporal. Denominados así por nuestro marco legal laboral son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo. La jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador está obligado a laborar para el empleador, en el lugar que éste le indique y para que efectúe lo que le ordene hacer, en consideración a las necesidades empresariales

a cambio de una compensación económica acorde con la jornada laboral en que trabaja. Se considerará a tiempo parcial y a tiempo completo. (Costa Rica, 2018)

Contrato a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Contrato a tiempo completo: Se entenderá celebrado a tiempo completo cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, correspondiente con la actividad de que se trate en dicho período (Costa Rica, 2018).

Condiciones derivadas de la carga de Trabajo de los colaboradores.

La carga de trabajo se define según la Ergonomía como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el colaborador a lo largo de su jornada laboral.” y dependiendo de las exigencias del trabajo manual y no manual y de las diferentes características específicas de cada individuo como la edad, formación académica, experiencia, etc. pueden convertirse en una potencial fuente de daño continuamente presente en las actividades laborales de cualquier empresa.

Marco Legal

En Costa Rica hay muchos riegos en el área de salud ocupacional que han sido investigados mediante diversos estudios a nivel nacional, no obstante, existen Leyes, Reglamentos, Decretos, Normas, etc., que dan su aporte e importancia para su aplicación y cumplimiento a nivel empresarial. De esta forma se cuenta con la siguiente información (Cuadro 2).

Cuadro 2. Normativa legal aplicable a la seguridad, higiene y salud de los trabajadores.

Marco De Normativas	Alcances
Reglamento Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional. DE: Nº 39408-MTSS	Las personas empleadoras deben adoptar en su empresa o empresas, las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo, con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad de las personas trabajadoras en el ejercicio de su actividad laboral.
Reglamento para la Prevención Protección de las Personas Trabajadoras Expuesta. DE: N° 39147 S-TSS	Todas las personas trabadoras que trabajen en exterior.
Reglamento sobre límites máximos para el transporte de carga. DE: Nº11074-TSS	Esencialmente dirigido a proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En este cuerpo reglamentario, se toma como parámetro si son jóvenes, mujeres o varones, así como también la edad de cada una de esas personas trabajadoras.
Ley sobre Riesgos del Trabajo. Ley Nº6727	De interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general.
Política Nacional de Salud Ocupacional.pdf	Toda empresa u organización.
Reforma Art 24 Botiquines en los Centros de Trabajo. DE: N° 13466-TSS	Toda persona empleadora está obligada a procurar a la persona trabajadora que haya sufrido un riesgo del trabajo, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia
Norma de hidratación de las personas expuestas a estrés térmico por calor en actividades físicas de Tipo Laboral de Riesgo IV. DE: N° 39147 S-TSS	Esta norma es aplicable a empleadores y trabajadores en lugares donde las personas estén expuestas al riesgo de sufrir manifestaciones clínicas relacionadas con la sobrecarga térmica en actividades físicas de tipo laboral.
Reglamento para el control de ruidos y vibraciones. DE: N° 10541-TSS.	A todas aquellas personas trabajadoras durante el ejercicio de su trabajo

Reglamento sobre Higiene Industrial. DE: N°11492- SPPS	Las regulaciones contempladas en este Reglamento conllevan una serie de prohibiciones en los diferentes estadios de la actividad industrial, entre otras, la ubicación de las industrias insalubres y peligrosas, solamente podrán establecerse en zonas o parques industriales en los cuales se les haya previsto lugares especiales para su implementación.
Reglamento General de los Riesgos del Trabajo. DE: N° 13466-TSS	Protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.
Reglamento para el control de ruidos y vibraciones. DE: N° 10541-TSS.	A todas aquellas personas trabajadoras durante el ejercicio de su trabajo.
Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo. DE: N° 01	Centro de Trabajo, todo aquél en que se efectúen labores industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.
Reglamento General sobre seguridad Humana y Protección contra Incendios. DE: Nº 37615-MP, Ley Nº 8228	Responsabilidad del Estado costarricense, sus instituciones y órganos, así como de todos los habitantes del territorio nacional, de prevenir incendios y situaciones específicas de emergencia.
Reglamento para regular Campos Eléctricos y Magnéticos en Obras de Transmisión de Energía Eléctrica. DE: N° Nº 29296-S-MINAE	Refiere a aquellas obras de transmisión de energía eléctrica con voltajes iguales o mayores a 138 kV (kilovoltios).
Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Ley N° 7600	A toda empresa y personal con capacidad diferente.
Código de Trabajo. Ley Nº 2	A todo nivel donde se relacione un contratante y un contratado
Contra el Hostigamiento Sexual. Ley Nº7476	Todo ambiente laboral, público y privado.
Reforma al título IV del Código de Trabajo. Ley Nº6727	A todo nivel donde se relacione un contratante y un contratado.
Ley General de Agua Potable. Ley N° 1634	De utilidad pública el planeamiento, proyección y ejecución de las obras de abastecimiento de agua potable en las poblaciones de la República.

Fuente: Carvajal y Vargas (2018)

f. Marco metodológico:

Enfoque y tipo de investigación

Enfoque

El Trabajo Final de Graduación se realizó en los diferentes trabajadores de los departamentos administrativos y operacionales, en la institución Municipalidad de Santa Cruz, tiene un enfoque cuantitativo ya que permite examinar los datos en forma de números que son analizados estadísticamente. También se obtuvo información cualitativa, debido a que, por las características de la metodología empleada, contemplo una parte de información sociodemográfica, que ayudo a observar las características del fenómeno y no cuantificar un evento como tal (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Tipo de investigación

Es observacional descriptivo, ya que recopiló y registró lo observado, como el comportamiento de una o más variables en distintos grupos de trabajadores en departamentos administrativos y operacionales en un periodo de tiempo determinado que en este caso se realizó en el I cuatrimestre del 2019, permitiendo “comparar grupos de sujetos" sin que exista un proceso de asignación de los individuos (Otzen, 2014).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecen estos cuatro tipos de investigación, basándose en la estrategia de investigación que se emplea, ya que el diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos.

La estrategia metodológica para nuestra investigación sobre los departamentos de la Municipalidad de Santa Cruz, la conducción de una serie de informaciones, acciones y materiales con un orden y secuencia que garantizan la obtención de resultados válidos, tanto para la formulación del diagnóstico como para el proyecto de intervención, a la vez el inconveniente planteado se ha podido delimitar muy bien ya que son diferentes departamentos que estudiar.

Se dividirá en dos fases:

a) La primera en involucrase, lo concerniente a la formulación del diagnóstico para realizar una evaluación sobre los departamentos de la Municipalidad de Santa Cruz.
b) La segunda se refiere a la aplicación de la encuesta de la intervención orientada al estrés laboral y a las condiciones de los departamentos de la institución a investigar.

La primera fase reflexiona los siguientes aspectos claves para la formulación del diagnóstico se citan los antecedentes que fundamentan el problema de investigación intervención para determinar en la institución.

También se señala el objeto de estudio e intervención, los objetivos que guían el trabajo y los supuestos.

Un punto importante de esta fase es la aplicación de la encuesta en cada uno de los departamentos por las categorías a investigar, que se presenta mediante un cuadro donde se citan y graficas: categoría, aspecto, indicadores, técnicas, instrumentos y fuentes de información.

Este se complementa con la identificación y el proceso de selección de las unidades de análisis y el planeamiento del trabajo de campo en cada una de las actividades.

La investigación se realizará exclusivamente en trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste en el primer cuatrimestre del 2019.

El estudio se realizará con trabajadores que tienen tres meses o más de laborar en la Municipalidad de Santa Cruz.

El proyecto de graduación elaboro un diagnóstico de las condiciones laborales en la Municipalidad de Santa Cruz, con el fin de obtener información para optimizar las condiciones laborales en dicha institución.

Hipótesis

Los colaboradores mostraran síntomas de estrés laboral a causa de Factores Psicosociales de Riesgo a los que están expuestos en cada uno de los departamentos debido a las cargas de trabajo.

Pregunta de investigación

¿Qué efectos influyen las condiciones de trabajo, empleo y salud en las actividades que realizan los colaboradores de la Municipalidad de Santa Cruz?

Población

La Municipalidad de Santa Cruz cuenta con 304 colaboradores en distintas áreas y departamentos. La escogencia de la población participante y por lo diverso de las funciones de cada departamento, elegimos utilizar la distinción entre sólo

dos grupos (manual frente a no manual o personal de oficina frente a trabajadores manuales). La división de la población trabajadora arrojó 152 personas trabajadoras manuales y la misma cantidad de no manuales.

Cuadro 3. Cálculo de la muestra para personas trabajadoras manuales y no manuales de la Municipalidad de Santa Cruz, 2019.

Matriz de tamaño muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas.										
N (Tamaño del universo)	**152**									
P (Probabilidad de ocurrencia)	**0,5**									
Nivel de Confianza(alfa)	**1-alfa/2**	**Z(1-alfa/2)**		**Fórmula empleada**						
90%	0,05	1,64		$N=\frac{n°}{1+\frac{n°}{N}}\ donde: n° = p*(1-p)*(\frac{z\left(1-\frac{\propto}{2}\right)}{d})2$						
95%	0,025	1,96								
97%	0,015	2,17								
99%	0,005	2,58								
Matriz de tamaños muestrales para un universo de 152 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	**d. [error máximo de estimacion]**									
	10,0%	**9,0%**	**8,0 %**	**7,0 %**	**6,0 %**	**5,0 %**	**4,0 %**	**3,0 %**	**2,0 %**	**1,0%**
90%	47	54	62	72	84	97	112	126	139	149
95%	59	67	76	86	97	109	121	133	143	150
97%	66	74	83	93	104	115	126	136	145	150
99%	79	87	96	105	114	124	133	140	147	151

Como se observa en el cuadro 3 para un 10% de error, un 95% de nivel de confianza y una probabilidad de ocurrencia de 0,5 el número de población participante por cada categoría fue de 59 personas para 118 en total.

Instrumentos para utilizar

La metodología para utilizar es el cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Benavides et al., 2016).

1. **Características básicas sociodemográficas y labores:** Fundamentalmente se hace referencia uno de los departamentos trabajo manual y no manual municipalidad que tenga un periodo mayor función.
2. **Condiciones del puesto de trabajo:** En este punto relaciona los colaboradores respecto a la clasificación en manuales – no manuales y seguridad social, así como horarios y jornada laboral.
3. **Ambientes de trabajo:** Este apartado es muy importante ya que subdivide en áreas como: seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial.
4. **Salud:** Se valora la auto inteligencia de salud general, así como la salud mental y su bienestar psicológico.
5. **Recursos y actividades preventivas:** Este apartado hace mención sobre la inspección de la seguridad y uso de EPP y EPI.
6. **Características de los familiares:** Conocer el ambiente extralaboral de cada colaborador, específicamente hablando de su familia.

La encuesta se aplicó en su mayoría persona por persona en sus puestos de trabajo y también virtual por correo electrónico, por uno de los miembros de esta investigación (YGB), se inició 29 de enero y finalizo el 19 de febrero del 2019.

Definición de variables y operacionalización

Cuadro 4. Definición y operacionalización de variables o categorías de análisis.

Objetivo específico	Definición conceptual	OPERACIONALIZACIÓN		
		Variable	Indicador	Metodología / instrumento
Caracterizar socio-demográficamente la población trabajadora.	Corresponden al perfil de población quien habita aspectos culturales y sociales, relativos a la educación, salud, actividad económica y equidad	Condición socio demográfica	● Edad, sexo, puesto laboral, estado civil, hijos, nivel académico, antigüedad en el puesto de trabajo. ● Estructura de la población ● Sistemas de producción. ● Disponibilidad de trabajo. ● Horario de trabajo. ● Tipo de trabajo. ● Tipo de contratación. ● Grado de	Encuesta aplicada

			escolaridad o preparación académica.	
Caracterizar las diferentes tareas que desarrollan los diferentes departamentos de la Municipalidad de Santa Cruz	Descripción de cada una de las actividades que ejecutan en las áreas que se va a estudiar	Funciones de los departamentos	● Cantidad de la población por área. ● Accidentes por departamentos. ● Enfermedades ocupacionales. ● Calidad de Servicio al cliente. ● Riesgos laborales por puesto de trabajo.	Encuesta aplicada
Evaluar las condiciones laborales por medio del cuestionario básico sobre empleo, trabajo y salud, de la Municipalidad de Santa Cruz	Aplicación de una serie de interrogantes para obtener los resultados suministrados por los colaboradores de la municipalidad.	Diagnóstico de los colaboradores de la municipalidad de Santa Cruz	● Bienestar laboral ● Entorno laboral ● Formación del personal ● Motivación laboral ● Condiciones laborales	Encuesta aplicada a cada uno de los departamentos de estudio.

			● Equipos o indumentaria de trabajo ● Condiciones de seguridad laboral ● Campañas de higiene y seguridad laboral	
Proponer líneas de priorización para el mejoramiento de las condiciones laborales en la Municipalidad de Santa Cruz.	Mejoras que se pueden recomendar en las condiciones laborales que se encuentran los colaboradores.	Población en estudio.	● Estabilidad laboral. ● Derecho a vacaciones ● Días de descanso ● Bienestar laboral ● Aspectos de mejoras ● Herramientas para el mejoramiento continuo.	Encuesta aplicada tabulación de resultados obtenidos.

Consideraciones Éticas

El contenido de la Declaración de los Derechos Humanos (1948) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) constituye uno de los principales logros de la humanidad, después de los acontecimientos catastróficos que afectaron la vida de los seres humanos en la centuria pasada. “Los derechos humanos son principios ético-jurídicos, más aún, el núcleo mismo de toda jurídicas” (Borgoño, 2009).

Teniendo cuatro principios básicos, estos son:

a) Principio de autonomía

b) Beneficencia.

c) No maleficencia.

d) Justicia.

Se trabajó con los colaboradores de la Municipalidad de Santa Cruz bajo los principios anteriormente citados, con esto se espera ofrecer condiciones donde las personas encuestadas y entrevistadas puedan expresar sus condiciones laborales. El objetivo del proyecto es poder brindar una guía que oriente al mejoramiento continuo de las condiciones en temas de trabajo, empleo y salud, buscando la solidaridad con la comunidad laboral de los trabajadores que forman parte e interactúan con las actividades rutinarias que realiza la municipalidad.

Referente al tema de confidencialidad se busca adicional de promover el principio de autonomía del trabajador, se obtiene el principio de no maleficencia,

ya que con esto no se busca, o mejor dicho se evita un daño a la persona, al sentirse expuesto.

El proyecto será dado a conocer los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los grupos de colaboradores manuales y no manuales, las cuales fueron partes involucradas (sin dejar de recordar la privacidad de los participantes) siendo equitativos con todos, no escondiendo nada, dando los beneficios que el mismo contribuya. Logrando con esto al principio de justicia, ya que ira orientado a proyectar lo que concierne al que corresponde.

g. Presentación y análisis de los resultados

Cuadro 5. Características sociodemográficas y de empleo del personal de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019.

	Manual	No manual	Total
Grupo ocupacional	41	49	90
Estado civil			
Soltero	11	18	29
Casado	20	23	43
Separado	8	3	11
Divorciado	2	5	7
Sexo			
Femenino	3	38	41
Masculino	19	30	49
Nivel de estudios			
Primaria incompleta	1	1	2
Primaria completa	4	3	7
Técnico	2	2	4
Secundaria incompleta	21	4	25
Secundaria completa	3	2	5
Universitaria incompleta	7	3	10
Universitaria completa	3	34	37
Días de trabajo			
Lunes a viernes	21	44	65
Lunes a sábado	12	4	16
Lunes a domingo	5	0	5
Días irregulares	3	1	4
Jornada laboral			
Mañana y tarde	28	41	69
Continua de mañana	3	6	9
Continua tarde-noche	4	1	5
Continua noche-madrugada	1	0	1
Rotativo excepto noche	1	0	1
Rotativo incluyendo noche	2	0	2
Irregulares según los días	2	1	3
Horas laboradas por semana			
40-45	13	31	45
46-50	24	14	38
51-55	0	0	0
56-60	4	3	7

En cuanto el sexo en la población manual masculino se encuentra que un 45,6%y solo el 7,29% es femenina en cambio en la no manual se demuestra que hay 61,22% de masculino y en femenina 77,52%.

Una manera de evaluar la discriminación en el acceso al mercado de trabajo consiste en examinar los niveles relativos de participación en la fuerza de trabajo. La información de la OIT disponible sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo para 1990 y 2000 presenta un panorama variado. Por un lado, nos encontramos con que la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo sigue en aumento en la mayoría de los países industrializados, América Latina y el Caribe, siendo el incremento más moderado en los países asiáticos. Sin embargo, en las economías en transición y en el África subsahariana, esta proporción ha venido disminuyendo, aunque tanto para las mujeres como para los hombres.

En el caso concreto de España, el crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo ha ido desde una tasa de ocupación del 22,7% de 1982 hasta una del 35,5% de 2002. Lo que sigue estando aún muy distante del 61% de tasa de ocupación masculina.

La existencia de discriminación no sólo dificulta el acceso de algunos colectivos al mercado de trabajo, sino que muchas veces obstaculiza la permanencia en el empleo.

Haya una relación entre las respuestas al ítem de situación familiar donde el estado civil en las dos poblaciones encuestadas se encontró que el mayor porcentaje fuero los casados en la población manual hay 48,6% y en la no manual 46,93%.

En el caso del nivel de escolaridad en la población manual el 51,03% tiene la secundaria incompleta en cambio en la población no manual el grado de universidad completa es de un 69,36% cuenta con un grado mayor por sus puestos de trabajo.

Además, también, los datos de alto porcentaje de secundaria incompleta 45% (26) coinciden con los datos del Informe de Perspectivas Económicas de América Latina 2017, donde indica que Costa Rica está en 12% por debajo del promedio de América Latina y el Caribe, que es 15% (OCDE, 2017)

El mayor número de la población manual y no manual de la Municipalidad labora de lunes a viernes en la población manual es un 51,03% en horario de mañana y tarde es 68,04% en el caso de población no manual un 89,76% labora de lunes a viernes en horario de mañana y tarde en un 83,64%.

Los colaboradores no manuales son los que laboran en un rango de 30- 45 horas a la semana en un 69,36% y en algunos casos de 46-50 de horas 34,02% en el caso de 0-45 los manuales el rango es de un 31,59% en cambio en el rango de 46-50 está el mayor 58,32%.

Esto puede tener una relación a que el tipo de jornadas de los trabajadores, en las dos poblaciones encuestadas pero en genera el número de horas esta entre las 48 horas que estipula el código de trabajo en Costa Rica, a su vez el número obtenido tiene relación con el estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su informe del 2017, donde señala que Costa Rica es el segundo país donde más horas trabajan las personas, con 42,5 semanales y 2212 anuales, siendo sólo superado por poca diferencia por México que es de 43 horas (Madrigal, 2018).

Esto nos indica que estamos en presencia de empleo formal, ya que las mismas en el caso específico hace que sus trabajadores coticen para un régimen de pensiones y gocen de una Seguridad Social, además por los controles que mantiene la misma CCSS, si faltase algún requisito, no podría estar operando de manera legal, afirma este concepto Marianela Rojas Garbanzo en su Tesis Doctoral, donde en la página 37 cita textualmente así “El empleo informal se refiere a los trabajadores que realizan su trabajo sin tener cobertura de la seguridad social, como por ejemplo para sus pensiones. Los trabajadores informales existen tanto en la economía formal como la informal, pueden o no tener contrato, o tener ciertos derechos laborales…” (Rojas, 2016).

Cuadro 6. Condiciones de seguridad e higiene para el personal manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica 2019.

¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?							
Sexo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	No sabe	No responde
Femenino	0	1	1	0	0	1	0
Masculino	9	7	6	5	10	1	0
¿Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?							
Femenino	1	0	2	0	0	0	0
Masculino	4	6	13	7	8	0	0
¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?							
Femenino	0	1	0	0	2	0	0
Masculino	7	6	11	5	8	1	1
¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	8	4	9	9	8	0	0
¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	9	6	10	0	13	0	0
¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	14	7	3	5	8	1	0
¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?							
Femenino	1	1	1	0	0	0	0
Masculino	12	8	7	3	7	0	1
¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	18	7	4	5	4	0	0

Cuadro 7. Condiciones de seguridad e higiene para el personal no-manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica.

¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?							
Sexo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	No sabe	No responde
Femenino	2	2	3	5	7	0	0
Masculino	7	2	3	5	10	1	0
¿Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída?							
Femenino	6	1	4	2	6	0	0
Masculino	12	3	0	4	10	1	0
¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?							
Femenino	0	0	2	0	10	0	0
Masculino	1	0	9	1	14	1	4
¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?							
Femenino	2	1	2	6	8	0	0
Masculino	3	2	5	4	16	0	0
¿Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	2	1	2	3	22	0	0
¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)?							
Femenino	3	1	3	3	9	0	0
Masculino	3	3	5	4	15	0	0
¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)?							

Femenino Masculino	2 5	0 3	3 1	3 3	10 18	1 0	0 0
¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?							
Femenino Masculino	2 6	0 2	6 5	4 3	7 14	0 0	0 0

Cuando se analiza el cuadro 6 de población manual contra el cuadro 7 no manual se puede identificar que en la población manual el mayor riesgo es de los masculinos están más expuestos a tener lesiones en esta área ya que la población femenina es solo 4,8% en cambio en la población no manual un 40%masculina en cambio 28% es femenina están más expuesta a tener accidentes ya que están en edificios antiguos en el caso de los masculinos ellos indican una mayor incidencia de accidentes.

Los resultados obtenidos se encuentran en gran relación con los resultados del Análisis Estadísticos del 2017 de la CSO en el que señala los golpes, cortes, sobre esfuerzos y caídas, en el que por mucha diferencia señala a los riesgos mecánicos y locativos la que tuvo más denuncias en el 2017 (67 588) para un 56% de denuncias por siniestralidad.

Pero dicho informe no sólo nos indica eso, sino que, entre los principales accidentes por riesgo mecánico, se encuentran: golpes o cortes por herramientas caídas de personas al mismo y diferente nivel, atropellos entre otros (CSO, 2017).

Por el diseño de los puestos de trabajo del cuadro 6 se observó que colaboradores masculinos estaba más expuesto en un 57,6% utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.) explosión alta a

incidente en contra a la población masculina del cuadro 7 que es un 33,6% que nunca esta expuestos.

En el ambiente de trabajo del cuadro 6 se refleja que en los puestos manuales se describe al factor de ruido como un factor de riesgo ya que laboran con diferentes herramientas, equipos y maquinas las cuales generar decibeles por arriba de lo adecuado de ley en este punto los colaboradores indican que algunas veces con un porcentaje de un 38,4% masculino y la población femenina fue 66,6% que indico que tenía mayor explosión en cambio en el cuadro 7 queda claro que esta población no tiene este riesgo en su ambiente de trabajo ya la población masculina y femenina.

Según el reglamento para el Control de Ruidos y Vibraciones en artículo 4. habla sobre máquina, equipo o aparato que pueda producir ruido cuya intensidad sea superior a 85 dB (A), deberá ser instalado en forma tal que se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones, así como su propagación (Costa Rica, 2015).

La población laboral tiene una división en el tema de manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas ya que un 31.2% indica que nunca están expuesto pero un 24% indica (siempre), un 14,4% (muchas Vez) y 26,4% (algunas veces) de esta forma la mayoría de la población indica que están es puesto en un 69,6% a sustancias químicas nocivas en el puesto manuales.

En caso del ítem de respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco) la población

tiene claro que están expuestos a este riesgo y ellos lo tiene identificando ya que 38.4% de la población.

Esta población laboral manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc. constantemente en este ítem 31,2% indicaron tener contacto con materiales infectado de algún tipo.

El análisis según sexo muestra que los hombres presentan mayores proporciones de exposición a la mayoría de los agentes de riesgo. Los movimientos repetitivos son el agente de riesgo de mayores proporciones de exposición. La mayoría de los agentes de riesgo analizados mostraron las mayores proporciones de exposición en las actividades económicas: explotación de minas y canteras; agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca y construcción (Carmenate Milián et al., (2016).

En la pregunta de está expuesto a la luz (radiaciones) solar. Un 48% indica –(siempre) 16,8 indica (mucha vez) un 12% (algunas Veces) este era un punto en el que se tenía claro el resultado ya que la zona en el reglamento de estrés térmico se tiene catalogada como un punto crítico de estrés térmico y por ser colaboradores manuales se preveía que los resultados fueran altos.

Cuadro 8. Condiciones Ergonómicas en la población manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre, 2019.

Población manual					
¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?					
Sexo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Femenino	1	0	2	0	0
Masculino	7	10	8	4	9
¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					
Femenino	1	1	1	0	0
Masculino	7	8	10	6	7
¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo?					
Femenino	2	0	0	0	0
Masculino	8	10	6	7	7
Población no-manual					
¿Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas?					
Sexo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Femenino	0	0	9	3	7
Masculino	6	3	5	7	9
¿Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?					
Femenino	1	1	6	2	9
Masculino	2	2	2	10	14
¿Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo?					
Femenino	11	4	1	0	2
Masculino	18	4	0	3	5

Dimensión de las condiciones ergonómicas en la población manual y no-manual.

En análisis del cuadro 8 donde se expone las condiciones ergonómicas de la población manuales genera como resultado un específico en la población manual el género masculino reporto tareas que le obligan a mantener posturas incómodas con respuestas de algunas veces 10 colaboradores representando un 24.39 % (Muchas veces).

En la interrogante donde Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados contestaron 7 colaboradores personal Masculino (población manual) con respuesta afirmativa Siempre (7) con un valor representativo de 17,07%, muchas veces con 19.51% (8), algunas veces con 24,39% (10), muy pocas veces con 14,63% (6)Y Nunca con 17,07 (7),

principalmente enfocado en personal administrativo lo cual llamamos personal manual. Según NIOSH (1991), La Constante de Carga (LC) toma el valor 23 kg. Otros estudios consideran que la Constante de Carga puede tomar valores mayores (por ejemplo 25 Kg.)

La población femenina genero resultados sumamente bajos con (1) Siempre 2,43% y algunas veces (2) 4,87% tareas que le obligan a mantener posturas incómodas. En relación con la interrogante Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados 3 datos con los mismos resultados siempre (1), muchas veces (1) y algunas veces (1), con 2,43%.

Realizar movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poca segunda el dato máximo por el personal femenino fue de (2) Siempre con un 4.87% de representación sobre pasando el personal masculino con (8) Siempre con 19.51% y muchas veces (10) representando un 24.39%. El análisis según sexo muestra que los hombres presentan mayores proporciones de exposición a la mayoría de los agentes de riesgo.

Los movimientos repetitivos son el agente de riesgo de mayores proporciones de exposición (Carmenate Milián, 2015). La población no manual con el mayor porcentaje a realizar tareas que le obligan a mantener posturas incomodas es algunas veces (9) con 18,36% de la población femenina en relación con el personal masculino (6) afirman realizar esta actividad siempre con 12,24 %. En relación con la interrogante Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados el personal femenino indica que Nunca (9) realiza este tipo de actividad representando un 18,36% de las respuestas,

mientras que el personal masculino indico con la misma respuesta Nunca (14) siendo representativo con un 28,57%. En este último ítem donde se consulta si el colaborador realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos, se proyectaron 2 datos con un porcentaje bastante alto donde el personal femenino indico Siempre (11) con un 26,82% y el personal masculino reporto Siempre (18) con un porcentaje bastante significativo de 43,91.

Cuadro 9. Factores psicosociales laborales percibidos por la población trabajadora manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	No sabe	No responde
¿Su ritmo de trabajo es muy rápido?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	8	8	12	6	4	0	0
¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?							
Femenino	1	0	1	1	0	0	0
Masculino	6	11	9	6	6	0	0
¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?							
Femenino	2	0	1	0	0	0	0
Masculino	4	8	5	7	14	0	0
¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?							
Femenino	1	1	0	1	0	0	0
Masculino	13	13	7	2	3	0	0
¿Su trabajo le permite adquirir o aprender cosas nuevas?							
Femenino	1	0	2	0	0	0	0
Masculino	16	11	8	1	2	0	0
¿Puede usted influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?							
Femenino	0	0	2	1	0	0	0
Masculino	9	6	6	8	5	2	2
¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?							
Femenino	0	0	0	1	2	0	0
Masculino	8	9	9	6	6	0	0
¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?							
Femenino	0	1	2	0	0	0	0
Masculino	9	9	12	5	3	0	0
¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?							
Femenino	1	0	2	0	0	0	0
Masculino	15	5	7	7	3	1	0
	Nada preocupado	Poco preocupado	Más o menos preocupado	Bastante preocupado	Muy preocupado	No sabe	No responde
¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de que se quedara desempleado?							
Femenino	0	0	0	2	0	1	0
Masculino	2	6	6	13	9	1	1

En relación con los resultados percibidos por la población trabajadora manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019 en la interrogante donde su trabajo requiere un ritmo rápido el personal masculino respondió con los datos más altos siempre (8) con un porcentaje de 19,51% y (12) algunas veces 29,26% en comparación con el femenino que respondió siempre (2) con un porcentaje de 4.87%. Estos datos generados tienen relación con la encuesta nacional de las condiciones de trabajo, donde dio como resultado que el 33% de los ocupados debe trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados con la misma frecuencia. Si en el primer caso no se aprecian diferencias por sexo, sí las hay en lo que se refiere a los plazos a cumplir, ya que en este caso el porcentaje entre los hombres alcanza el 37% y entre las mujeres, el 32%.

Con respecto al interrogante donde su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez las respuestas con mayor porcentaje fueron siempre (6) con 14,63% y muchas veces con (11) para un porcentaje de 26,82% y el personal femenino representa un porcentaje muy bajo con (1) con 2,43% en las opciones de siempre, muchas veces y muy pocas veces.

Interrogante donde su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos el personal masculino respondió Nunca (14) representando un 34,14% y femenino (2) Siempre con un 4,87%, datos sumamente importantes porque no les impide ocultar ni esconder sus estados, su personalidad su forma de

ser pudiendo así ser ellos mismo y realizando sus actividades cotidianas de manera en que se sienten bien con ellos mismos.

Pregunta donde indica su trabajo le permite aplicar sus conocimientos el mayor porcentaje fue el obtenido por colaboradores masculinos Siempre y muchas veces (13) con 31% de representación dato bastante importante porque relaciona su conocimiento con sus funciones de ejecución.

En la interrogante pueden usted adquirir o aprender cosas nuevas el personal femenino generó un dato muy bajo (1) 2,43%, mientras que el personal masculino respondió (16) con un porcentaje de 39,02%.

De los datos obtenidos donde interrogante pregunta puede usted influir sobre la cantidad de trabajo que le da el personal masculino manifestó que siempre (9) con representando 21,95% y el personal femenino un porcentaje menor indicando algunas veces con un 4,87%.

En el ítem donde cuestiona si recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo, los resultados del personal masculino manifestó que siempre (9) con representando 21,95% y el femenino con Nunca (2) representando un 4,87%.

Correspondiente al ítem donde si usted recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas

Las respuestas generadas por el personal masculino fueron de siempre (9) y casi siempre (9) representando el 21,95%, mientras que el personal femenino el

dato mayor fue de algunas veces (2) representando un 4.87% es decir el personal masculino recibe más colaboración por parte de sus compañeros en relación con el personal femenino.

En relación con los datos obtenidos se puede tomar de referencia aportes importantes como los de Johnson y Hall (1990), se ha sugerido añadir al modelo demanda-control una tercera dimensión denominada apoyo social, la cual se relaciona con la cantidad y calidad de las relaciones sociales de los trabajadores en su trabajo y el grado de apoyo que recibe, tanto de parte de sus compañeros como de sus superiores. Con esta extensión se consideró que tener un nivel alto de interacciones sociales positivas en el trabajo disminuye el efecto de la exposición a niveles desfavorables de demanda y control y de su combinación. Asimismo, un nivel bajo o la ausencia (p.ej., trabajos aislados) de apoyo social positivo, afecta a la salud negativamente y empeora el efecto de la exposición a las otras dos dimensiones (Rojas, 2016).

En la interrogante donde el salario es justo con respecto a su rendimiento laboral, el personal masculino manifestó el personal masculino manifestó siempre (15) con una representación de 36,58% de satisfacción con su remuneración por su rendimiento laboral, mientras que el personal femenino manifestó con el dato más alto de algunas veces (2) representando un 4.87%.

Interrogante de en qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de que se quedara desempleado. Según los datos obtenido el personal Masculino manifestó una mayor preocupación obteniendo

(13) Bastante preocupado con un porcentaje de representación de obtenido de 31,70% y Muy preocupado (9) con 21,95% en referencia con el cuadro 5 el porcentaje de representación masculina es del 46,34% en esta dimensión de dimensión inseguridad sobre el futuro manifestó que, sienten temor a quedarse sin trabajo, debido a que la mayoría no cuentan estudios necesarios para optar por un mejor trabajo, además que en la mayoría son el principal sustento e ingreso a sus hogares.

Cuadro 10. Factores psicosociales laborales percibidos por la población trabajadora no manual de la Municipalidad de santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	No sabe	No responde
¿Su ritmo de trabajo es muy rápido?							
Femenino	5	6	5	3	0	0	0
Masculino	12	7	6	4	1	0	0
¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?							
Femenino	4	3	7	2	3	0	0
Masculino	6	9	6	2	6	0	0
¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?							
Femenino	9	5	4	0	1	0	0
Masculino	16	7	3	1	3	0	0
¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?							
Femenino	11	6	1	1	0	0	0
Masculino	23	3	2	1	1	0	0
¿Su trabajo le permite adquirir o aprender cosas nuevas?							
Femenino	4	5	7	3	0	0	0
Masculino	18	7	2	3	0	0	0
¿Puede usted influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?							
Femenino	1	3	2	6	5	0	2
Masculino	6	6	5	3	8	0	2
¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo?							
Femenino	4	6	2	5	1	0	1
Masculino	7	8	6	3	5	0	1
¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas?							
Femenino	1	8	6	3	1	0	0
Masculino	11	11	5	0	3	0	0
¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?							
Femenino	4	1	3	4	6	0	1
Masculino	9	5	1	2	10	0	3
¿En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado?							
	Nada preocupado	Poco preocupado	Más o menos preocupado	Bastante preocupado	Muy preocupado	No sabe	No responde
Femenino	1	2	4	5	4	0	3
Masculino	4	5	5	1	13	0	2

En relación con los resultados percibidos en materia psicosocial, la interrogante donde su trabajo requiere un ritmo rápido el personal masculino respondió con los datos más altos siempre (12) con un porcentaje de 24,48% y la comparación con el femenino que respondió muchas veces (6) con un porcentaje de 12,24%.

Con respecto al interrogante donde su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez las respuestas manifestadas por el género masculino con muchas veces con (9) para un porcentaje de 18,36% y el personal femenino algunas veces con 14,28%.

Interrogante donde su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos el personal masculino respondió Siempre (16) representando un 32.65% y femenino (9) Siempre con un 14.87%, datos sumamente importantes porque no les impide ocultar ni esconder sus estados, su personalidad su forma de ser pudiendo así ser ellos mismo y realizando sus actividades cotidianas de manera en que se sientan bien con ellos mismos.

Pregunta donde indica su trabajo le permite aplicar sus conocimientos el mayor porcentaje fue el obtenido por colaboradores masculinos Siempre (23) con 46,93% y personal femenino Siempre (11) con un 22,44% de representación de los datos bastante respuesta de gran importancia porque relaciona su conocimiento con sus funciones de ejecución.

En la interrogante pueden usted adquirir o aprender cosas nuevas el personal femenino genero siempre (4) 8,16%, mientras que el personal masculino respondió (18) con un porcentaje de 36,73%.

De los datos obtenidos donde interrogante pregunta puede usted influir sobre la cantidad de trabajo que le da el personal masculino manifestó que siempre (9) con representando 21,95% y el personal femenino un porcentaje menor indicando algunas veces con un 4,87%.

En el ítem donde cuestiona si recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo, los resultados del personal masculino manifestó que muchas veces (8) con representando 16,32% y el femenino muchas veces (6) representando un 12,24%.

Correspondiente al ítem donde si usted recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas las respuestas generadas por el personal masculino Muchas veces (11) con 22,44% mientras que el personal femenino manifestó el mismo dato muchas veces con 22.44% proporcionando igualdad de colaboraciones entre el grupo de trabajo.

En la interrogante donde el salario es justo con respecto a su rendimiento laboral, el personal masculino manifestó Nunca (10) con una representación de 20.40% de satisfacción con su remuneración por su rendimiento laboral, mientras que el personal femenino manifestó dato menor Nunca (6) representando un 12.24%

Interrogante de en qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de que se quedara desempleado. Según los datos obtenido el personal Masculino manifestó (13) Muy preocupado con un porcentaje de representación de obtenido de 26,53% en relación con el personal femenino Bastante preocupado (5) con 10.20% en referencia con el Cuadro 10 el porcentaje de representación masculina es del 46,34% en esta dimensión de inseguridad sobre el futuro manifestó que, sienten temor a quedarse sin trabajo, debido a que la mayoría no cuentan estudios necesarios para optar por un mejor trabajo, además que en la mayoría son el principal sustento e ingreso a sus hogares.

Cuadro 11. Condiciones de salud para el personal manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica I cuatrimestre del 2019.

¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?							
Sexo	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	No sabe	No responde
Femenino	0	2	1	0			
Masculino	8	15	13	1		1	
¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?							
Sexo	Mucho menos que lo habitual	Menos que lo habitual	Igual de lo habitual	Más que lo habitual	No sabe	No responde	
Femenino	0	3	0	0			
Masculino	3	2	26	6	1	0	
¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?							
Femenino	0	1	2	0		0	
Masculino	0	1	24	10	2	1	
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?							
Femenino	1	0	2	0		0	
Mascuino	2	1	26	8	1	0	
¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?							
Femenino	1	2	0		0		
Masculino	2	3	24	8		1	
¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?							
Femenino	0	1	1	0	1	0	
Masculino	1	5	22	10			
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?							
Femenino	1	1	0	1		0	
Masculino	2	3	22	9	1	1	

¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?						
Sexo	Mucho más que lo habitual	Algo más que habitual	No más que lo habitual	No en absoluto	No sabe	No responde
Femenino	0	1	1	0	1	0
Masculino	5	7	14	10	1	1
¿Se ha sentido constantemente bajo presión?						
Femenino	1	1	1	0		
Masculino	6	5	11	16		0
¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?						
Femenino	0	2	0	1		0
Masculino	4	6	9	18		1
¿Se ha sentido triste o deprimido/a?						
Femenino	1	0	1	1		0
Masculino	2	5	11	16	1	3
¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?						
Femenino		1	0	2	0	0
Masculino	1	3	2	29	1	2
¿Ha estado pensando que usted no vale nada?						
Femenino	0	1	1	1		0
Masculino	0	3	4	28	1	2
¿Me he sentido alegre y de buen humor?						
Sexo	Todo el tiempo	Menos de la mitad del tiempo	La mayor parte del tiempo	De vez en cuando	Más de la mitad del tiempo	Nunca
Femenino	1	0	0	2	0	
Masculino	24	1	10	0	3	
¿Me he sentido tranquilo y relajado?						
Femenino	0	0	0	3	0	
Masculino	21	0	10	4	2	1
¿Me he sentido activo y enérgico?						
Femenino	0	1	0	2	0	
Masculino	23	1	7	5	2	
¿Me he despertado fresco y descansado?						
Femenino	0	0	0	3	0	0
Masculino	13	1	11	6	4	3
¿Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan?						
Femenino	0	1	1	1	0	
Masculino	16	0	11	2	7	2
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?						
Sexo	Si	No	No sabe	No responde		
Femenino	3	0				
Masculino	17	21				
Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?						
Femenino	3	0	0			
Masculino	13	21	3	1		

Cuadro 12. Condiciones de Salud para el personal no manual de la municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica I cuatrimestre del 2019.

¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?							
Sexo	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	No sabe	No responde
Femenino	4	11	3	1			
Masculino	9	17	4	0		0	
¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?							
Sexo	Mucho menos que lo habitual	Menos que lo habitual	Igual de lo habitual	Más que lo habitual	No sabe	No responde	
Femenino	4	2	10	3			
Masculino	3	4	18	4	0	1	
¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?							
Femenino	2	4	8	3		2	
Masculino	3	4	10	12	1	0	
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?							
Femenino	1	2	10	5		1	
Masculino	4	4	11	9	1	1	
¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?							
Femenino	2	5	11		1		
Masculino	4	6	14	5		1	
¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?							
Femenino	3	3	10	2	0	1	
Masculino	3	3	16	8			
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?							
Femenino	3	3	6	5		2	
Masculino	4	3	11	10	0	2	
¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?							
Sexo	Mucho más que lo habitual	Algo más que habitual	No más que lo habitual	No en absoluto	No sabe	No responde	
Femenino	4	5	6	3	0	1	
Masculino	6	3	7	13	0	1	
¿Se ha sentido constantemente bajo presión?							
Femenino	1	11	6	1			
Masculino	7	7	11	4		1	
¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?							
Femenino	2	2	5	9		1	
Masculino	4	2	8	14		2	
¿Se ha sentido triste o deprimido/a?							
Femenino	2	5	5	6		1	
Masculino	0	5	9	12	1	3	
¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?							
Femenino		3	3	10	2	1	
Masculino	0	2	5	21	0	2	
¿Ha estado pensando que usted no vale nada?							
Femenino	1	0	6	10		2	
Masculino	1	0	8	19	0	2	
¿Me he sentido alegre y de buen humor?							
Sexo	Todo el tiempo	Menos de la mitad del tiempo	La mayor parte del tiempo	De vez en cuando	Más de la mitad del tiempo	Nunca	
Femenino	2	1	10	3	3		
Masculino	9	0	14	2	5		
¿Me he sentido tranquilo y relajado?							
Femenino	2	2	3	9	3		
Masculino	5	1	12	3	8	1	

¿Me he sentido activo y enérgico?						
Femenino	2	4	4	4	5	
Masculino	7	1	14	1	7	
¿Me he despertado fresco y descansado?						
Femenino	3	3	1	7	4	1
Masculino	2	3	12	7	4	2
¿Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan?						
Femenino	5	1	4	2	7	
Masculino	10	1	9	5	3	2

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?				
Sexo	Si	No	No sabe	No responde
Femenino	4	15		
Masculino	5	25		

Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?				
Femenino	5	12	2	
Masculino	4	25	1	0

Dimensión de las condiciones de salud en la población manual y no manual.

En este caso el cuadro 11 y el cuadro 12 dimensión de como considera usted que es su estado de salud en general el personal manual y no manual expresaron que su salud es muy buena, buena y regular en ambas poblaciones. Se invierten las opciones de respuesta, caso contrario en el apartado de cómo ha sentido que está jugando un papel útil en la vida los colaboradores respondieron que igual de lo habitual y en ambos casos las que se sintieron menos reconocido en su trabajo o aportes fueron las mujeres

A nivel de la población los Cuadros 11 y 12 en la pregunta de “ha sido capaz de enfrentar sus problemas” indican que Igual de lo habitual en los mayores porcentajes, la segundad con mayor número de respuesta fue, Más que lo habitual en el caso de los masculinos en cambio la población femenina en cuadro 11 presentan el 33,3% Menos que lo habitual ,33,3% Igual de lo habitual y un 33.3% no sabe en cambio los resultados de la población femenina del cuadro 12 el

52.6% Igual de lo habitual ,15.78% Menos que lo habitual, 15,78% Mucho más que lo habitual y el 10,52% Más que lo habitual.

Es, entonces, una respuesta adaptativa: una reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla.

La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). Las percepción y valoración esta mediada por las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la percepción de logro resultante, en situaciones laborales todos tenemos diferentes grados de estrés (Durán, 2010).

En general las respuestas están muy divididas, ante la consulta de perdida de sueño los cuadros 11 y 12 en la pregunta de cómo se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida la mayor población respondió que Igual de lo habitual. En cambio, en la pregunta en que si ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones la población masculina en los dos cuadros respondió en el cuadro 11 indicaron en 36,86% que No más que lo habitual y en el cuadro 12 indicaron en un 43,33% que No en absoluto y en la población femenina si cedieron fetaciones en el cuadro 11 de un 33.3% Algo más que habitual, 33,3%

No más que lo habitual y 33.3 no sabe en cambio en el cuadro 12 la población femenina presento mayores variables.

Estas dos preguntas nos dan resultados que presentan características propias de la presencia de estrés, ya que muestran alteraciones en el sistema nervioso, como lo es el trastorno del sueño, y problemas para tomar decisiones (Delgado, SF.). Pero también podemos ver una manifestación de la teoría de Korman (citado anteriormente) y sean estos resultados indicadores de que estamos en presencia de presión laboral y sus manifestaciones de estrés.

En este caso en el cuadro 11 y 12 en la pregunta de Me he sentido alegre y de buen humor la población masculina manual en este caso el 63,15% a todo el tiempo y en la otro respuesta con mayor índice de respuesta fue de un 26.31% en la mayor parte del tiempo en cambio los no manuales fue de in 46,6% a la mayor parte del tiempo y en la femenina del cuadro 11 su mayor número de respuesta fue 66,6% de vez en cuando en cambio en el cuadro 12 el 52,63%repondieron la mayor parte del tiempo.

a) Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
b) Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.

Se puede relacionar las respuestas obtenidas directamente con lo expuesto por Duran (2010), en su artículo sobre el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral y que describe dos situaciones que pueden explicar los resultados obtenidos en la evaluación.

La primera es que hay una teoría de cierto nivel de estrés aceptable para cada persona (Estrés), de manera que si la presión laboral, se encuentra dentro de ese parámetro de estrés, se produce un nivel alto de productividad de cada individuo, dándose que si sobrepasa ese nivel conlleva a manifestarse de forma negativa (Distrés), de igual forma inversa ocurre si el nivel de presión es poca, la productividad desciende (Duran, 2010). En este sentido uno de los parámetros para elegir la población a evaluar, es que tuviesen como mínimo tres meses de laborar en los diferentes departamentos, lo que conlleva a que los colaboradores adquieran más experiencia en el desarrollo de sus funciones, pudiendo asimilar más los niveles de presión.

En el ítem de 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? En el cuadro 11 en la población masculina 44,73% y el 100% de población femenina y el cuadro 12 de no manual los masculino el 16,6% y en la femenina de 21,05% en estos casos la población femenina a tenido un mayor índice de accidentes.

La incidencia anual de accidentes laborales para el 2017 es de 8,4% con respectos a la población ocupada asalariada. El porcentaje de siniestralidad laboral del período comprendido entre el 2015 al 2017, tomando en consideración el total de denuncias realizadas con respecto a la población ocupada asalariada, ha venido en aumento.

En el 2017 al igual que en el año 2016 la mayoría de las personas que presentan la denuncia por accidente laboral son trabajadores jóvenes cuyas edades oscilan entre los 15 y menos de 40 años (63%); los varones son quienes más han sufrido accidentes laborales en ese rango de edad, correspondiente a un 68%, mientras que las mujeres que han sufrido accidentes laborales en este rango representan un 15%, siendo el 17% restante, datos ignorados, estos datos ignorados son un 14% superior al año 2016 (3%), lo que denota en la población (CSO, 2017).

Cuadro 13. Condiciones de recursos y actividades preventivas para el personal manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre del 2019.

En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?								
Sexo	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal	No está informada	No sabe	No responde
Femenino	0	3	0		0	0		0
Masculino	0	17	11	5	1	4	0	0
¿Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?								
Sexo	Sí	No	No sabe	No responde	No aplica			
Femenino	1	2			0			
Masculino	15	14	5	0	4			
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?								
Femenino	0	3	0	0	0			
Masculino	9	21	8	0				
En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?								
Femenino	1	2		0				
Masculino	14	17	7	0				
En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?								
Femenino	1	2	0					
Masculino	12	20	6	0				
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 con la salud y seguridad en el trabajo?							
Femenino	1	2		0			
Masculino	10	23	5	0			

Cuadro 14. Condiciones de recursos y actividades preventivas para el personal no manual Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I Cuatrimestre del 2019.

En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?								
Sexo	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal	No está informada	No sabe	No responde
Femenino	2	8	1		1	5		2
Masculino	4	10	2	2	4	6	1	1
¿Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?								
Sexo	Sí	No	No sabe	No responde	No aplica			
Femenino	2	12			5			
Masculino	6	12	1	1	10			
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?								
Femenino	2	13	3	1	1			
Masculino	4	20	4	1				
En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?								
Femenino	3	14		2				
Masculino	7	16	5	2				
En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?								
Femenino	4	11	4					
Masculino	9	12	6	3				
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?								
Femenino	1	16		2				
Masculino	1	24	3	2				

En relación de los cuadros 13 y 14 dimensión en relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado? Según datos obtenidos el personal más informado es el manual respondiendo Bien (17) con un 41,46% con un personal de género Masculino y el femenino Bien (3) con una representación menor con 7,31%, referente al personal no manual los resultados obtenidos son menores con porcentajes de Bien, para la población femenina Bien (8) un 16,32% y la masculina (10) un 20,40% para una totalidad de la población manual y no manual el personal masculino indico 61.86% que está Bien informado, mientras que el

personal femenino manual y no manual represento el 23.63% de que están bien informados; Como dato global de las dos poblaciones se tiene en representación de que están Bien informados con un porcentaje de 85,49%.

En comparación con los datos obtenidos se puede decir que el 88% de los trabajadores manifiesta que están “bien” o “muy bien” informados sobre los riesgos para la salud y la seguridad en su trabajo y el 11% que lo están “no muy bien” o “nada bien”; dichos porcentajes son similares a los obtenidos en (INSHT, 2015).

Los colaboradores manuales y no manuales disponen de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas

Personal manual manifestó en el género masculino que si disponen de los EPI (Equipos de protección individual representando en Sí (15) con representación de un 36,58% y No (14) 34,14 %

Ítems donde interroga que, 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?

Debido a los resultados obtenidos entre la población manual y no manual, el personal masculino manual respondió No (21) con un 51,21% y masculino no manual respondió No (20) con un 40,8% representando en su totalidad un 92,01% que no saben si se ha realizado estudios y evaluaciones de los riesgos a los que se exponen en sus puestos y frentes de trabajo.

En la dimensión donde la interrogante es en su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?

El personal masculino manual respondió No (20) con un 48,78% y no manual No (12) con un 24,48% y el género femenino Manual No (2) 4,87% y no manual No (11) con 22,44%. Referente al personal que predomina en su mayoría que si tiene conocimiento si existe delegado comisión o comité de salud y seguridad es el masculino entre las dos poblaciones es de 47,62 distribuidos en manual (12) con 29,26% y no manual con (9) con un 18,36%.

La población encuestada, respondió a la pregunta si en su 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 con la salud y seguridad en el trabajo?

La población de género masculino manual manifestó No (23) con un 56,09% y no manual 48,97% y el femenino manual No (2) con 4,87% y no manual No (16) con un 32,65%, en síntesis, el personal manifestó que no se realizan este tipo de reuniones. De complemento la motivación puede ser un mecanismo en la prevención de riesgo. En el contexto laboral, la motivación comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección (González y Olivares, 2004).

Cuadro 15. Características familiares de la población trabajadora manual y no-manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica I cuatrimestre 2019.

¿Cuántas personas menores de 14 años componen o forman su núcleo familiar u hogar?						
Grupo	Sexo	0-3	4-6	7-10		
Manual	Femenino	3	0	0		
	Masculino	17	17	4		
No manual	Femenino	11	8	0		
	Masculino	12	17	1		
¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?						
Grupo	Sexo	Sí	No	compartido		
Manual	Femenino	2	0	1		
	Masculino	25	2	11		
No manual	Femenino	10	4	5		
	Masculino	18	5	7		
¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal? Cuidado y educación de sus hijos o						
Grupo	**Sexo**	Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Nunca	
Manual	Femenino	2	0	0	0	
	Masculino	10	13	9	6	
No manual	Femenino	7	6	6	0	
	Masculino	16	4	8	2	
¿ Ha cuidado de familiares ancianos?						
Grupo	**Sexo**	Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca
Manual	Femenino	0	0	0	0	3
	Masculino	17	9	6	2	4
No manual	Femenino	9	1	3	6	0
	Masculino	11	3	3	3	10
Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio al cuido de familiares ancianos?						
Manual	Femenino	1	0	1	0	1
	Masculino	15	4	7	2	0
No manual	Femenino	10	5	3	0	1
	Masculino	10	8	6	6	0
¿Ha cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad?						
Manual	Femenino	0	0	0	1	2
	Masculino	2	1	6	7	25
No manual	Femenino	2	3	3	5	16
	Masculino	3	4	6	10	26
Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio al cuido de familiares con discapacidad?						
Grupo	**Sexo**	0-3	4-7	8-16		
Manual	Femenino	2	1	0		
	Masculino	31	6	1		
No manual	Femenino	13	1	0		
	Masculino	23	4	3		

De las dos poblaciones encuestadas el 100% tiene un menor de 14 años componen o forman su núcleo familiar u hogar familiar a cargo y que depende de su salario en caso de la población manual el 65,61%, y en el caso de población no

manual 57,12% es la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar y con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal?

La pobreza y las situaciones relacionadas con ella (desempleo, carencia de vivienda, analfabetismo, desnutrición y otros) son un factor determinante de la mayor prevalencia de trastornos mentales en las poblaciones económicamente desposeídas.

Según el octavo Informe del Estado de la Nación, la proporción de hogares en situación de pobreza en Costa Rica varió del 21,5% en 1996 a 20,3% en el 2001. En el mismo período los hogares en situación de pobreza extrema disminuyeron del 6,9% a 3,9%. En el mismo informe se establece que el desempleo abierto en los últimos 6 años osciló entre el 5 y el 6%. El desempleo es más acentuado en las zonas rurales, habiendo importantes áreas en que la subutilización de la fuerza de trabajo se acerca al 20% Cuidado y educación de sus hijos en algunos menor solo en el caso de la población masculina manual 14,58% vive en la misma casa y en la no manual se repite que los masculinos 4.08% (OPS,2004).

En el caso de cuidado de familiares ancianos en la población manual solo los masculinos tiene familiares a cargo y no manual en este caso las femeninas y los masculinos en este caso la mayor parte de la población cuida a un familiar a diario por aparte a sus labores diarias.

Cuadro 16. Estadísticos diferenciales entre población manual/no-manual y sexo con una MANOVA (Análisis multivariado de la varianza).

Pregunta	Significancia (p)*	Diferencia
POR OCUPACIÓN		
Condiciones de higiene		
¿manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?	0,000	Manual
Condiciones psicosociales		
¿su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?	0,003	No-manual
¿En qué medida está preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleado?	0,014	Manual
Condiciones de salud		
Me he sentido alegre y de buen humor	0,000	No-manual
Me he sentido tranquila y relajada	0,000	No-manual
Me he sentido activo y enérgico	0,001	No-manual
SEXO		
Utiliza equipos, herramientas, instrumentos y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones etc.)	0,001	Hombres
Condiciones de higiene		
¿manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?	0,042	Hombres
Condiciones psicosociales		
¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	0,022	Hombres
Condiciones de salud		
¿Se ha sentido constantemente bajo presión?	0,013	Hombres
¿Se ha sentido alegre y de buen humor?	0,006	Hombres
¿Se ha sentido tranquilo y relajado?	0,014	Hombres

*. $p < 0,05$ son significativas con la prueba Lambda Wilks

Condiciones de seguridad y las ergonómicas no hubo diferencias significativas estadísticamente hablando entre las dos poblaciones evaluadas.

Caso contrario sucedió cuando se consideraron todas las variables que conforman el componente de higiene, en donde sí hubo una diferencia entre

población manual y no-manual específicamente en la pregunta "Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas" la población manual arrojó una *p*= 0,000 con lo cual reafirma que este conglomerado percibe más la exposición a estas sustancias.

Con respecto a los factores psicosociales, la población no-manual percibe que su trabajo no le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades (p=0,003), mientras que la población manual se siente preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleado (p=0,014).

En lo que respecta a las condiciones de salud, sí hubo una diferencia entre la población no-manual y manual, las diferencias significativas se dan en que la población no-manual “no se siente alegre y de buen humor p=0,000; no se ha sentido tranquila ni relajada p=0,000 y no se ha sentido activo y enérgico p=0,001”

Sexo

Condiciones de seguridad, existe diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a “Utiliza equipos, herramientas, instrumentos y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones etc.)”, en donde los hombres con una p=0,001 perciben más esa condición que las mujeres.

Con respecto a las condiciones higiénicas, de nuevo hay diferencias significativas entre hombres y mujeres con la pregunta ¿manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas? (p=0,042). Por otro lado, con respecto a los factores psicosociales, hubo diferencias entre hombres y mujeres,

específicamente con ¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas? p=0,022, siendo los hombres los que perciben que, realizando sus labores, no aprenden cosas nuevas.

h. Conclusiones

Las condiciones de trabajo son percibidas de una manera diferente entre los dos grupos, y esto se vio reflejado en el análisis estadístico multivariado de varianzas (MANOVA) en donde la población manual se diferenció entre población manual y no-manual específicamente en la pregunta "Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas" la población manual arrojó una p= 0,000 con lo cual reafirma que este conglomerado percibe más la exposición a estas sustancias químicas. Reflejando por sexo los resultados obtenidos de mayor percepción o prevalencia del riesgo es el Masculino con una significancia de 0.001 en relación con el sexo Femenino que la percepción de riesgo no es significativa.

Factores de riesgo sociodemográfico y empleo.

1. Con los resultados obtenidos tenemos ya hay una contexto en cuanto al tema, sobre una población laboral de la cual no se tenía resultados ni datos por lo menos a nivel Regional Centroamericano ni a nivel de país (Costa Rica), por lo que concluimos que se dan similitudes entre ellas.
2. Por los resultados obtenidos en características socio demográficas relacionadas con las características de las actividades que desarrollan las poblaciones manuales y no manuales se refleja que gran cantidad de la

población no manual requiere de preparación académica universitaria siendo la más predominante entre las dos poblaciones, mientras que la población manual no requiere de personal calificado para sus funciones en el área asignadas de trabajo. Esto se torna accesible generando una opción para personas que no lograron terminar su educación secundaria.

3. En relación con el estudio realizado a las poblaciones manual y no manual en la dimensión de empleo, podemos finalizar que nos encontramos ante situación de empleo formal
4. La población trabajadora de la Municipalidad de Santa Cruz está compuesta mayoritariamente por personas del sexo femenino (población no manual) y masculina (población manual).
5. Las condiciones de empleo en general son percibidas como buenas dentro de los dos grupos ocupacionales.
6. En cuanto a resultados de tiempo de jornada laboral, se encuentra dentro de los rangos permitidos a nivel de país generando 45 horas laboradas por semana, de lunes a viernes, en la jornada laboral diurna Mañana – Tarde a lo largo de la semana de trabajo no sobrepasan los promedios nacionales y que conciertan la reglamentación referente de Costa Rica (48 horas), pero sí muy próximas a los límites establecidos.

Factores de seguridad e higiene.

1. Con los resultados obtenidos en el cuadro 16 podemos concluir que no hubo diferencias significativas estadísticamente hablando entre las dos

poblaciones evaluadas en las dimensiones o condiciones de seguridad y ergonómicas.

2. Se puede concluir que la población manual percibe el riesgo con mayor significancia de 0.001 de manipula, aplica o ha estado en contacto con sustancias químicas. Suministrando un dato importante donde la población con mayor afectación es la del Sexo Masculino.
3. Con los datos obtenidos en las tablas de estadísticos y significancia se concluye que las condiciones de seguridad, existe diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a “Utiliza equipos, herramientas, instrumentos y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones etc.)”, en donde los hombres con una p=0,001 perciben más esa condición que las mujeres.

Factores psicosociales

1. El personal masculino manifestó estar muy preocupado representando el 46,34% en referencia con el cuadro 10 en esta dimensión de inseguridad sobre el futuro manifestó que, sienten temor a quedarse sin trabajo, debido a que la mayoría no cuentan estudios necesarios para optar por un mejor trabajo, además que en la mayoría son el principal sustento e ingreso a sus hogares.
2. Por el contrario, la población no-manual percibe que su trabajo no le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades (p=0,003), mientras que la población manual se siente preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de quedar desempleado (p=0,014).

3. También se logró concluir que hubo diferencias entre hombres y mujeres, específicamente con ¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas? p=0,022, siendo los hombres los que perciben que, realizando sus labores, no aprenden cosas nuevas, esto enfocado a la monotonía de sus funciones no permitiéndoles aprender cosas nuevas en sus áreas de desempeño laboral.

i. Recomendaciones

Recomendaciones o líneas de priorización de acción.

Condiciones laborales y de Salud.

En el caso de los resultados y conclusiones, así como analizada las herramientas utilizadas recomendamos lo siguiente para que el Departamento de Salud Ocupacional de dicha institución, sea el responsable de aplicar en los diferentes departamentos manuales y no manuales las medidas preventivas necesarias, presentadas a continuación:

Se recomienda realizar una evaluación de cultura de riesgo a futuro, que permita dar un panorama claro de compromiso de las direcciones en cuanto al tema de seguridad, en la población manual y no manual.

Se le recomienda a la Municipalidad de Santa Cruz que el profesional que esté a cargo de la oficina de salud ocupacional este más actualizado en temas del consejo de salud ocupación ya que este punto es muy importante para las dos poblaciones para la población laboral también se recomienda realizar una

campaña de votaciones donde todo el personal tiene que estar involucrada para tener conocimiento del comité de salud ocupacional.

Se recomienda investigar las afectaciones de alguna manera de salud física y mental de los trabajadores, como, por ejemplo: el Síndrome de Burnout.

Iniciar la evaluación médica en los procesos de pre, durante y post contratación por parte de un médico laboral, para salvaguardar a la Municipalidad de Santa Cruz en el ámbito legal, así como para lograr dar un ambiente de seguridad y salud laboral.

Realizar mediciones y estudios de puestos de cada área en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, de riesgos para la elección del EPP, EPI de forma idóneo, así como su respectiva capacitación de uso y cuido.

Establecer espacios a los colaboradores para que puedan externar sus dudas o consultas en relación con sus tareas, así también que los representantes de las empresas interactúen de forma recíproca y siendo un proceso de retroalimentación donde puedan exponer las explosiones de sus puestos de trabajo.

Diseñar, supervisar, coordinar e implementar procesos, programas de gestión de riesgos en general con la finalidad de monitorear (prevención, control y verificación y implementación de sistemas de los sistemas de gestión percibidos por las dos poblaciones estudiadas de trabajo manual y no manual de los colaboradores de la Municipalidad de Santa Cruz.

Que el encargado del departamento de Salud Ocupacional elabore y aplique metodologías, herramientas e instrumentos para el control y vigilancia de situaciones de riesgo psicosocial, también el desarrollo de índices de gestión con la finalidad de documentar la información no existente en la población trabajadora de Municipalidad de Santa Cruz

Adaptar el puesto a la persona mediante cambios funcionales o mejora de los recursos materiales y personales para realizarlas tareas. Adscripción a la persona a un puesto compatible esto para evitar que las dos poblaciones manuales y no manuales. En lo posible, evitar el trabajo monótono mediante el enriquecimiento de tareas.

Realización de acciones formativas en habilidades sociales, control del estrés, etc.

Desarrollar de formación, educación y divulgación a los colaboradores de los factores de riesgos de los que están expuestos los colaboradores manuales y no manuales definido de acuerdo con las áreas de interés de la Municipalidad en relación con la gestión municipal.

Bibliografía

Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots.* Reino Unido: Pilots. Recuperado de http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/*repositorio.unicartagena.edu.co:8080/.../ANÁLISIS%20DE%20LA%20SATISFACCI...* pag.21 recuperado el día 03/03/2019

Benavides, F.G., Pamela Merino-Salazar, Cecilia Cornelio, Ada Avila Assunção, Andrés A. Agudelo-Suárez, Marcelo Amable, Lucía Artazcoz, Jonh Astete, Douglas Barraza, Fabián Berhó, Lino Carmenate Milián, George Delclòs, Lorena Funcasta, Johanna Gerke, David Gimeno, María José Itatí-Iñiguez, Eduardo de Paula Lima, David Martínez-Iñigo, Adriane Mesquita de Medeiros, Lida Orta, Javier Pinilla, Fernando Rodrigo, Marianela Rojas, Iselle Sabastizagal, Clelia Vallebuona, Greet Vermeylen, Gloria H. Villalobos, Alejandra Vives. 2016. Basic questionnaire and methodological criteria for Surveys on Working Conditions, Employment, and Health in Latin America and the Caribbean. Cad. Saúde Pública, 32(9): 1-13. Doi 10.1590/0102-311X00210715

Benavides, F. G., Delclós, J. y Serra, C. (2018). *Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.* Gac Sanit. 32 (4): 377-380p

Benavides, F. G., Wesseling, C., Delclos, G. L., Felknor, S., Pinilla, J. y Rodrigo, F. (2014). *Working conditions and health in Central America.* Occup Environ Med. 71:459–465.

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L. y Benavides, F. G. (2012). *Desigualdades de género en salud laboral en España*. Gac Sanit. 26(4): :343–351 http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025

Carmenate Milián L., Aragón, A. y Rojas Garbanzo, M. (2015), Estimación de proporciones de exposición a agentes de riesgos del trabajo en América Central. Programa Salud, Trabajo y Ambiente en América Central (SALTRA), Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Chacón, J. (2015). *Niveles de satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital Centro Médico Zacapa.* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar De Guatemala. Recuperado de *recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf*

CMMT. (2018). Condiciones de trabajo. Obtenido de consejo de ministras y ministros de trabajo Centroamérica y República Dominicana: http://empleocard.info/costa-rica/condiciones-de-trabajo

Costa Rica, Ministerio de Salud. (2015). *Diario oficial La Gaceta Nº 182*. Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor. San José, C.R.: Imprenta Nacional

Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). Ley 9343 Reforma Procesal Laboral, Primera edición. San José, C. R.: Imprenta Nacional

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista de Administración. 1 (1):71-84

Diego-Mas, JA. (2015). Evaluación ergonómica del levantamiento de carga mediante la ecuación de Niosh. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia. [consulta30-03-2019]. Disponible online: http://www.ergonautas.upv.es/metodos/niosh/niosh-ayuda.php

Forastieri, V. (2015). *Desafíos y Propuestas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Insumos para el Foro de Empleo".* Oficina Internacional del Trabajo, págs. 6-7.

Giesecke, M. (2018). The Effect of Benefit Reductions on the Retirement Age: The Heterogeneous Response of manual and non-manual Workers. Review of Income and Wealth. *64*(1): 213–238. Doi 10.1111/roiw.12257.

Hassard, J., Cosmar, M., Cosemans, B., Teoh, K., y Gründler, K., (2014) *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.*

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2018). Condiciones de trabajo y salud. Obtenido de página Istas: https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud

López-Ruiz, M., Benavides, F.G., Vives, A. y Artazcoz, L. (2016). Empleo informal, trabajo de cuidados no remunerado y estado de salud en los países de América Central de habla hispana: una aproximación basada en el género. Obtenido de la página scielo: *Arch Prev Riesgos Labo. 19 (4): 239-241*

MTSS y CSO. (2016). *Estrés en el trabajo.* Obtenido de Consejo de Salud Ocupacional:https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf

Municipalidad de Santa Cruz. (2018). Historia del Cantón de Santa Cruz: Cuna del Folclore Costarricense. Obtenido de la página Municipalidad Santa Cruz: https://santacruz.go.cr/index.php/canton/historia-santa-cruz

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Análisis de la situación de salud-(ASIS). Obtenido de la página Ministerio de Salud y Protección Social gobierno de Colombia:https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/An%C3%A1lisisdeSalud.aspx

Muñoz, A. (2008). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo.* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

OIT. (2010). The International Standard Classification of Occupations (ISCO). Obtenido de http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm

OIT. (2013). Panorama laboral 2013 América Latina y el Caribe. Oficina para América Latina y el caribe, OIT. 140 p.

OIT. (2018). Trabajo decente. Obtenido de la página oficial de la OIT: http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

OIT. (2018). *Igualdad de género.* Obtenido de http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud (2005). En Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores (pág. 18). Washington, D.C: Biblioteca Sede OPS. Obtenido de https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion20062017/MANUAL-SALUD-Y-SEGURIDAD-OPS-GERENTES-Y-ADMINISTRADORES.pdf

Otzen, C. M. (2014). Estudios observacionales: los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica**.** Int. J. Morphol., 32(2):634-645

Pérez-García, E.S. (2017). Salud ocupacional. Revista Cofepris Protección y Salud 9:6-7pp

Rojas, M. (2016). Dolor musculoesquelético en la población trabajadora de Centroamérica y Su relación con los factores psicosociales laborales de riesgo. Tesis doctoral Universidad Pompeu Fabra, España

Anexo 1.

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL, SEDE GUANACASTE.

Cañas, 01 de abril del 2019.

Sres.
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
SD.
Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: "**Evaluación de las condiciones laborales y de salud de la población colaboradora manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica**", elaborado por los estudiantes: Carla Vanessa Araya Córdoba, número de cédula:2-0614-0387, Yeltsin José Gutiérrez Baltodano, cédula: 1-1553-0594 y Oscar Gilberto Ramírez Quesada, cédula: 1-1500-0391; para optar por el grado académico Licenciatura de 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,**

Lic. Luis Roberto Cerdas Jiménez FILOLOGO 24611

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez

Cédula 603020073

Código 24611