

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y COMUNICACIÓN**

MAESTRIA

**PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y LIDERAZGO PARA LA
COMPETITIVIDAD**

INFORME DE TESIS:

**CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES DE
LOS OPERARIOS DE LIMPIEZA DE LOS MERCADOS MAYOREO E
IVAN MONTENEGRO MAYO 2009 – NOVIEMBRE 2009**

Tutor: Marlene Saravia

Autoras:

Juanita Argeñal Sandoval

María Auxiliadora Gómez Ramírez

Managua, Nicaragua, junio de 2010

Contenido

I.	INTRODUCCION.....	1
1.	Justificación y antecedentes del estudio:.....	2
	Breve descripción del entorno del objeto de estudio.....	2
	Mercado Ivan Montenegro Baez.	2
	Mercado De Mayoreo.....	2
	Antecedentes del objeto de estudio	2
2.	Objetivos del Estudio.....	5
a.	Objetivo General	5
b.	Objetivos Específicos.....	5
II.	MARCO TEÓRICO.....	6
III.	DISEÑO METODOLÓGICO	38
IV.	RESULTADOS	46
1.	Análisis de los Resultados.....	46
2.	Analisis de los resultados factores psicosociales	60
V.	CONCLUSIONES.....	88
VI.	RECOMENDACIONES	90
VII.	BIBLIOGRAFÍA	89
VIII.	ANEXOS	93
	ANEXO 1.....	93
	ANEXO 2.....	113
	ANEXO 3.....	147
	ANEXO 4.....	157
	ANEXO 5.....	159
	ANEXO 6.....	170

I. INTRODUCCION

La historia señala que desde la época de nuestros antepasados existieron en las comunidades indígenas los lugares específicos donde realizaban el intercambio comercial de producto (trueque) conocidos con el nombre de Tiangues, hoy en día son los mercados. Managua fue habitada por las comunidades indígenas de los Chorotegas, mangles e imabites, que comerciaban sus productos mediante trueques en los Tiangues. (Guerrero y Soriano de Guerrero, 2002)

Después del triunfo de la Revolución Sandinista, se construyeron los mercados Roberto Huembes, Israel Lewites, Mayoreo, Iván Montenegro y Ciudad Sandino. Al año 2010 existen nueve mercados en la ciudad de Managua, todos son administrados por la Corporación Municipal de Mercados de Managua. Los Mercados son:

1. Mercado Oriental.
2. Mercado Mayoreo.
3. Mercado Iván Montenegro Báez.
4. Mercado Carlos Roberto Huembes.
5. Mercado Jonathan Gonzáles (Conocido como Mercado Periférico).
6. Mercado Leonel Gutiérrez (Conocido como Mercado Candelaria)
7. Mercado Róger Deshon A. (En el Barrio San Judas)
8. Mercado Oriental II
9. Mercado Israel Lewites

El Mercado Iván Montenegro y el Mercado Carlos Roberto Huembes, tienen una infraestructura muy similar, sus estacionamientos o parqueos iniciales eran grandes, cuentan con una biblioteca, un centro deportivo y cultural, un cuartel de SINACOI y se encuentran rodeados de vecindarios populares y asentamientos espontáneos. La forma interior de su estructura propicia la organización de los comerciantes por rubros (Barreto, 2002; p. 12 y 55).

En ambos mercados funcionan terminales de buses intermunicipales. Los otrora parqueos amplios se han convertido en tramos de comercio por la iniciativa de los comerciantes. (Barreto, 2002; p. 42 y 55).

El Mercado de Mayoreo Fue fundado en 1981 detrás de la Subasta, carretera Norte, cuenta con 11 módulos originales y seis nuevos, en los primeros años fue concebido estrictamente para vender sólo al mayoreo. Este mercado se fundó para trasladar a comerciantes del Mercado Oriental con el objetivo de descongestionarlo y detener su crecimiento. Los módulos interiores del Mercado de Mayoreo fueron construidos para la comercialización de legumbres al por mayor, tales como cebollas, papas, plátano, repollos, naranjas, guineos, sandías, quesos y otros, posteriormente.

El mercado cuenta con comedores, oficinas de la administración (COMMEMA MAYOREO), estacionamientos y zonas de descargue frente a cada uno de los módulos los cuales son metálicos y tienen un tamaño similar a los del mercado oriental. También dentro del mercado se localizan las terminales de buses urbanos de las rutas 120 y 110 y la terminal de autobuses interlocales que viajan a: Jinotega, Matagalpa, Boaco, Chontales, El Rama, Estelí, Madriz, Atlántico Norte y sur y Nueva Segovia.

ANTECEDENTES DEL OBJETO DE ESTUDIO

Para llevar a cabo nuestro estudio se realizó una investigación exhaustiva en los diferentes centros universitarios e instituciones del país sobre trabajos que abordaran el ambiente laboral y los factores psicosociales que afecten a los trabajadores de los mercados, sin embargo no encontramos nada relacionado con nuestro objeto de estudio. Los temas de investigación consultados sobre los antecedentes de nuestro trabajo se refieren únicamente a la higiene y seguridad ocupacional.

En 2001 se realizó un estudio sobre “Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los Trabajadores de la Industria Tabacalera de Estelí”. El objetivo principal era la realización de un diagnóstico para determinar la calidad de las Condiciones de Higiene y Seguridad en las empresas: NATSA, ABANICAS, ASP Nicaragua y Segovia Cigars. Sus hallazgos tuvieron como conclusión que las Condiciones eran adversas y deficientes prevaleciendo la necesidad de implementar una serie de medidas de cumplimiento a lo establecido por el Código del Trabajo, como son las de proporcionar gabachas, guantes y mascarillas a los trabajadores, habilitar los botiquines de primeros auxilios y otras. (Castillo Zeledón, 2001)

En los principales buscadores de Internet, se encuentran dos trabajos sobre las condiciones de trabajo que nos parecieron interesantes y relacionados con nuestro objeto de estudio:

1. La satisfacción de las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición en una fábrica de productos lácteos. Se fundamenta el diseño del Índice de Satisfacción con las Condiciones de Trabajo. Las conclusiones a que llega el autor son que las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano, y que las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral. De ahí la importancia de medir la percepción de los empleados con respecto a sus condiciones de labor.

2. Manual de salud ocupacional, Programa de salud ocupacional. El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes en los laboratorios clínicos, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas, al manejo de muestras potencialmente contaminadas, reactivos peligrosos, materiales de uso delicado,

infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que todo laboratorio pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes. (Caballero, Eric, 2009)

Adicionalmente a estos dos trabajos debemos destacar que a nivel nacional se han realizado congresos y encuentros de Técnicos de Higiene y Seguridad Ocupacional y en las ponencias expuestas los factores que se destacan han sido que la mayoría de accidentes laborales son de carácter leve y se producen durante las funciones de trabajo, y que las enfermedades laborales que más se presentan son: disfonía funcional, auditiva, osteoarticulares, dermatológicas y bronco pulmonares.

Este vacío de estudios y datos nacionales nos alertó para iniciar la identificación de problemas del medio ambiente laboral y de factores psicosociales que inciden en la salud y estabilidad emocional de los trabajadores. Y qué mejor que elegir un sector que evidentemente enfrenta altos riesgos y condiciones adversas. Por eso es que elegimos a los operarios de limpieza del mercado Iván Montenegro y del Mercado de Mayoreo.

El esfuerzo se centró no solo en un intento descriptivo sino además comprensivo, de forma que los datos nos dieran pistas tanto sobre la realidad que les circunda como sobre las percepciones que ellos tienen de esa realidad y su forma de enfrentarla, manejarla e incluso adaptarse a la misma.

Objetivos del Estudio

a. Objetivo General:

Describir las condiciones de trabajo y los factores psicosociales de los Operarios de Limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

b. Objetivos Específicos:

1. Describir las condiciones de trabajo de los operarios de limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.
2. Explicar los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral de los operarios de limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.
3. Identificar los riesgos laborales más frecuentes de los operarios de limpieza en los mercados antes mencionados.
4. Proponer medidas para prevenir riesgos laborales de los operarios de limpieza en los mercados de Managua.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, exponemos los aspectos conceptuales de las condiciones de trabajo que influyen en los operarios de limpieza de los mercados, así como algunos conceptos que se relacionan con nuestro estudio. Esta teoría nos ayudó a comprender y tener una visión completa sobre el tema.

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc; generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud de las personas, son las denominadas Condiciones de Trabajo. Según definiremos como “el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social”. (Quijano Ponce, 2009)

Concepto de Mercado

El término de mercado ha adquirido muchos significados a lo largo de los años. Según su significado original, un mercado es un lugar en donde se reúnen los compradores y los vendedores para intercambiar bienes y servicios. Los ciudadanos medievales tenían plazas de mercados a donde llevaban sus productos y los compradores iban a comprarlos. (Kotler y Armstrong, 1998)

Para englobar en un concepto único el conjunto de viejos y nuevos aspectos del trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores, algunos expertos acuñaron el término “Condiciones de Trabajo”. Según esa corriente, las condiciones de trabajo englobarían tres ámbitos bien diferenciados:

1. **Medio Ambiente de Trabajo:** Es el conjunto de aspectos materiales que conforman el entorno en el cual se realiza la tarea: Ruido, Vibraciones, Iluminación, termorregulación, Espacio, Contaminantes.

Según Schultz, en su libro Psicología Industrial Pág. 305 – 355 “El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento hasta la ubicación y el diseño del edificio sin mencionar la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada empleado”.

1.1. Ruido

La definición del ruido resulta compleja, pues depende tanto de la sensación que produce en el ser humano como de su comportamiento como fenómeno físico. En tal sentido existen diversas definiciones: sonido no grato, sonido que interfiere dependiendo de la apreciación humana. Desde el punto de vista físico, el ruido consiste en un movimiento ondulatorio producido en un medio elástico por una vibración. Si bien la partícula que vibra inicialmente puede oscilar muy poco alrededor de su posición de equilibrio, la onda o perturbación se propaga hasta el límite del sistema, salvo que su energía se disipe por razones de rozamiento. (Morgan Espinoza, 2003)

El ruido es una causa común de quejas en la vida moderna, el ruido nos irrita y nos pone nerviosos, nos impide conciliar el sueño y nos produce problemas físicos como la sordera. (Shultz, 1991)

La unidad básica para medir el ruido es el decibelio (db). Desde el punto de vista psicológico, es una medida de la intensidad subjetiva de un sonido, tiene dos características principales: Frecuencia e intensidad.

Frecuencia: Es el número de vibraciones por segundo emitidas por las fuentes de sonidos, y se mide en ciclos por segundo (cps). Se sabe que ciertas intensidades pueden dañar el oído.

La influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido produce de cierta manera, pérdida de audición proporcional a tiempo de exposición. El ruido demasiado intenso ocasiona otros daños fisiológicos tales como: alteración de la frecuencia cardíaca, se constriñe los vasos sanguíneos, aumenta la presión. Algunos psicólogos afirman que el ruido puede alterar el equilibrio psíquico, las personas que trabajan en estos ambientes demasiado ruidosos son más agresivos, desconfiados e irritables, que los que trabajan en una atmósfera normal.

El nivel máximo de intensidad del ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibeles. Los ruidos entre 85 y 95 decibeles pueden causar daños auditivos y crónicos. Los ruidos pueden ser:

- a) Contínuos (máquinas, motores o ventiladores.)
- b) Intermitentes (prensas, herramientas.)
- c) Variables (personas que hablan, manejo de herramientas o materiales.)

No todos los tipos de ruidos son igualmente molestos ni distraen en la misma medida. Una de las características más importantes del ruido es su constancia o intermitencia. Los ruidos intermitentes son mucho más molestos que los constantes. El ser humano puede adaptarse a los del primer tipo. Otras características del ruido pueden ocasionar malestar, a saber: la repetición, el tono y la necesidad de oír ruido en el trabajo. Al parecer el ruido causa menos tensión si forma parte del trabajo.

El ruido puede distraer, perturbar, ensordecen, alterar las actividades fisiológicas y causar fatiga; también afecta la capacidad de trabajo por los efectos nocivos que ocasiona, ya que se supone que aminora también la eficiencia laboral.

Hay estudios que prueban que la disminución del ruido no incrementa la productividad, pero sí reduce el número de errores. Es por ello que si no se puede amortiguar la fuente de ruido, existen otras medidas para proteger al personal mediante alguna protección de los oídos como: tapones, audífonos o cascos. Entre estos los tapones son el sistema más barato y cómodo, pero gozan de poca aceptación en la industria, en parte por no ser fáciles de colocar adecuadamente.

1.2. Vibraciones

En los procesos industriales, es frecuente encontrar focos que generen simultáneamente, ruidos y vibraciones. Los efectos que pueden causar a los trabajadores expuestos son, en principio totalmente diferentes por la zona que se afecta, el oído en el primer caso mientras que las vibraciones pueden afectar zonas más extensas o la totalidad del organismo y dependiendo de la transmisión a través del mismo. El resultado afecta las condiciones de confort, la salud y seguridad y llega a provocar disminución de la capacidad para el trabajo.

En general, una vibración puede describirse como un movimiento oscilatorio de las partículas de un sólido. Estas oscilaciones pueden clasificarse de formas diferentes:

- Según la parte del cuerpo que afectan: globales y parciales.
- Según sus características físicas: libres, periódicas o sinusoidales, no periódicas y aleatorias.

- Según su origen: producidas en procesos de transformación, generadas por el funcionamiento de la maquinaria o materiales, debidas a fallos de la maquinaria y de origen natural. (Morgan Espinoza, 2003)

1.3. Iluminación y ambiente cromático

El estudio de la problemática relacionada con la iluminación industrial ha devenido en las últimas décadas en resultados que cada día son más significativos.

El sistema visual humano ha sido sometido a diversas exigencias visuales, que van desde una visión sencilla de largo alcance, al aire libre y con luz brillante del día, hasta la vida actual en que el hombre habita y sobre todo trabaja en el interior de edificaciones y usa sus ojos demasiado frecuentemente bajo iluminaciones artificiales totalmente inadecuadas durante largas horas, sobre trabajos delicados que exigen continuas acomodaciones. (Morgan Espinoza, 2003)

Según Schultz, en su libro Psicología Industrial, el sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Una iluminación defectuosa cuando se prolonga largo tiempo, puede ocasionar trastornos visuales, puede también perjudicar el sistema nervioso y puede ocasionar accidentes de trabajo.

Al abordar el tema de iluminación es necesario atender factores importantes tales como: Intensidad, distribución resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa.

La intensidad o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación, aunque no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento, pero sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse.

Otro factor importante es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. Otro factor que reduce la agudeza visual y ocasiona fatiga es el resplandor, que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrado el ojo, el resplandor no sólo ocasiona fatiga visual, también disminución visual. El mejor sistema de evitar el resplandor consiste en iluminar uniformemente el área de trabajo.

Además de los aspectos físicos de la iluminación, hay también un factor psicológico al examinar la distinción entre luz natural y artificial. Hay personas que están convencidas que la luz natural es mejor para sus ojos que la luz artificial. También existe la necesidad fisiológica de contar con cierta cantidad de luz natural ya que pasar ocho horas bajo luz artificial perjudica la salud, y en algunas investigaciones se descubrió que el cuerpo humano necesita ciertas dosis diarias de luz natural, de no recibirla, algunas funciones químicas no se realizan debidamente.

1.4. Termorregulación

Los temas de ambientes térmicos –calor y frío- tienen una especificidad propia en el campo de la Higiene Industrial, debido a una serie de factores entre los que cabe destacar, la asociación del calor y del frío como agentes susceptibles de provocar riesgos profesionales, con los problemas de confort térmico.

Otro de los aspectos que se da en los efectos derivados de la exposición a temperaturas elevadas es que muchos de los síndromes que produce, son reversibles y pueden aparecer y desaparecer en espacios cortos de tiempo, a diferencia de otras enfermedades del trabajo o profesionales, cuya aparición se da después de exposiciones largas y su extinción es lenta o imposible. (Morgan Espinoza, 2003)

Schultz, en su libro *Psicología Industrial*, expresa que la temperatura es una de las condiciones ambientales importantes. Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como hornos siderúrgicos; el ocupante debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud. Existen cargos cuyo trabajo exige temperaturas muy bajas como frigoríficos, que requieren trajes de protección adecuados.

El estado del tiempo y la temperatura nos afecta en forma diferente. Hay quienes se sienten más contentos y dinámicos cuando hace frío, otros prefieren el calor. Cuando se realiza trabajo bajo techo, la temperatura y humedad se controla bien, si es que la empresa está dispuesta a invertir bastante dinero y si las instalaciones se prestan a ello.

Según los ingenieros de ventilación y calefacción la temperatura ideal oscila entre 23 y 25 °c y la humedad ideal entre el 25 y 50 %; pero esto puede variar en dependencia de la preferencia del hombre.

El cuerpo humano se adapta a muchas circunstancias, su adaptabilidad se aplica igualmente a extremos térmicos. Podemos soportar temperaturas extremadamente altas y (si bien tardaremos una semana o más para acostumbrarnos) mantenemos la capacidad de trabajo en días calurosos y húmedos durante largos períodos.

De manera análoga, la velocidad de circulación del aire sobre la piel repercute en la tolerabilidad de determinada temperatura y humedad. La corriente del aire facilita la evaporación y sudación, con lo cual uno se siente más fresco; pero sin circulación del aire, nos sentimos menos cómodos que cuando hay movimiento de aire a la misma temperatura y humedad.

Investigaciones dedicadas al trabajo físico demuestran que las condiciones climatológicas adversas pueden influir en la calidad y cantidad de trabajo realizado.

La motivación en este caso es un elemento decisivo en la eficiencia del empleado cuando la temperatura es excesivamente alta o baja. Al parecer el calor y la humedad influyen menos en el trabajo mental y físico.

1.5. Espacio

El diseño eficaz del espacio de trabajo, se basa en ciertos principios de diseño y economía de actividades tomados de la ingeniería humana y del estudio de tiempos y movimientos. El análisis de sistemas y las decisiones de asignación de funciones ayudan a seleccionar los tipos de instrumentos y equipo con que el operador humano cumplirá su cometido. Una vez establecidos los aspectos específicos del equipo, la tarea consistirá en colocarlos o disponerlos en forma que facilite la realización de las tareas.

Los principios para el diseño del lugar de trabajo son los siguientes:

El primer principio establece que todo el material, instrumentos y suministros habrán de colocarse en el orden en que los utilizarán los trabajadores, de modo que la dirección de sus movimientos sea continua. Además, saber que cada parte o herramienta se encuentra siempre en el mismo sitio ahorra tiempo y la molestia de buscarla.

El segundo principio sostiene que los instrumentos han de estar colocados previamente, a fin de que el individuo los tome y los utilice sin necesidad de otras maniobras.

El tercer principio señala que todas las partes e instrumentos han de estar a una distancia corta y accesible. Los trabajadores se cansan si deben cambiar de

posición (sentarse o ponerse de pie) para tomarlos fuera de su área normal de trabajo.

1.6. Contaminantes

El tema de los contaminantes y su clasificación se tomará del estudio realizado por Alberto Morgan Espinoza, A continuación se indican los más relevantes:

A. Factores químicos

Son todas las sustancias orgánicas, estación de control inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidad de lesionar la salud de las personas que entren en contacto con ellas.

Pueden clasificarse por la forma de presentarse: Aerosol (polvo, nieblas, bruma, humo, gas, vapor); o por sus efectos en el organismo humano: Irritantes, neumoconióticos, tóxicos, anestésicos, narcóticos, cancerígenos, alérgicos, asfixiantes, productores de dermatosis y de efectos combinados.

Las principales formas de penetración de los contaminantes químicos en el organismo son: Vía respiratorias, vía dérmica y vía digestiva.

El polvo en el campo de los contaminantes químicos industriales ocupa un lugar destacado, debido a los efectos que puede tener sobre la salud de los trabajadores, sus riesgos varían desde enfermedades como neumoconiosis hasta la simple incomodidad en el puesto de trabajo.

Se clasifica en función de:

- Su tamaño; sedimentable, inhalable, respirable, visible.

- Su forma: polvo propiamente dicho, fibras.
- Su composición: animal, vegetal, mineral
- Sus efectos: polvo neumoconiótico, polvo tóxico, polvo inerte.

Además del polvo otra forma de contaminante es la fibra. De forma general, puede entenderse como fibra aquellos cuerpos filamentosos que poseen determinadas características dadas por la relación entre su diámetro y longitud. En función de esos dos parámetros se establece la respirabilidad de las mismas y su nocividad.

Una clasificación bastante completa de los tipos de fibras es la que se muestra a continuación:

- Naturales (De origen Natural): las primeras en utilizarse industrialmente.
 - Minerales: Arcillas fibrosas
 - Inorgánicas: Fibras de vidrio, cerámica, roca, lanas.
 - Orgánicas: vegetales (algodón, lino, cáñamo, yute) y Animales (Seda, lana, pelo).
- Artificiales (**De origen sintético**): fibras sustituidas de las naturales
 - Implican alto riesgo para la salud. Estas también pueden ser:
 - Orgánicas (Poliámidas, poliésteres, poliviniles, polipropilenos, etc)
 - E Inorgánicas (Carbón, grafito).

Un siguiente grupo de contaminantes son los gases y vapores. En higiene industrial el término gas se aplica a sustancias que son gaseosas a temperatura y presión ambiental, y el término vapor se aplica a la fase gaseosa de una sustancia que es sólida o líquida en estas condiciones.

Los vapores proceden de líquidos más o menos volátiles o de sólidos sublimables a temperatura ambiente. Los vapores que mayormente se presentan se corresponden a los vapores orgánicos debido a la gran utilización de compuestos orgánicos en procesos industriales.

B. Factores biológicos

Los agentes biológicos es el tercer grupo que junto con los físicos y los químicos son objetos de estudio en la Higiene y Seguridad laboral por que son desencadenantes de enfermedades profesionales.

Se definen como microorganismos con inclusión de los genéticamente modificados, como los cultivos de células y los endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

En un sentido más amplio son todos aquellos seres vivos, ya sea de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptible de provocar efectos negativos en la salud. Se pueden clasificar en:

- Organismos vivos

Pertenecen a diferentes grupos microbianos (bacterias, hongo, protozoarios) así como algunos grupos de invertebrados parásitos. Fundamentalmente van a ser causantes de enfermedades, infecciosas y parasitarias, aunque también pueden estar implicados en el desarrollo de trastornos alérgicos.

- Derivados animales vegetales

Pueden constituir el agente causal de diferentes trastornos de tipo alérgico o imitativo, afectando principalmente a la piel y a las vías respiratorias. Los derivados de animales causantes de este tipo de trastornos son:

- Derivados térmicos.
- Anejos de cutáneos (pelos, plumas)
- Excrementos
- Sustancias antigénicas (enzimas, proteínas)
- Larvas de invertebrados.

Entre los derivados vegetales:

- Polvo vegetal resultante
- Polen
- Madera
- Esporas fúngicas
- Microtoxinas
- Sustancias antigénicas (antibióticos)

Estos agentes dentro del ambiente laboral se transmiten a través de:

- El agua
- El aire
- El suelo
- Los animales
- Las materias primas

2. **Las exigencias de la tarea: Carga de Trabajo**

Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo. Dentro de este grupo se incluyen todos aquellos aspectos relacionados con las exigencias tanto de tipo físico como mental, que precisa la realización de una determinada tarea, como pueden ser los esfuerzos y fuerzas aplicadas, posturas de trabajo, movimientos y movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, niveles de atención, niveles de responsabilidad, etc, y que pueden llegar a provocar una determinada carga de trabajo a la persona, bien sea física o mental. (Curso técnico en prevención de riesgos laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; España).

Para tratar la carga de trabajo hemos de hacer una distinción entre carga mental y física. La carga mental es un esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes en forma de las demandas del puesto de trabajo.

Entre los factores que determinan la carga mental podemos distinguir dos tipos de factores:

Factores externos: Son aquellos que proceden del trabajo, es decir aquellos que se refieren al trabajo y los medios de trabajo, por ejemplo: reparto de tareas entre un número determinado de trabajadores, cualificaciones y formaciones exigidas.

Factores internos: Son aquellos que afectan al trabajador condicionando la respuesta dada a una determinada información; se refiere a características personales del trabajador que inciden e influyen en la salud y vida laboral como por ejemplo: edad, nivel de aprendizaje, formación.

Carga física: Está determinada por una serie de factores como son:

- Factores del propio trabajador: Edad, sexo, constitución física y grado de entrenamiento.
- Factores relacionados con el puesto de trabajo: Posturas, manipulación de cargas y movimiento.
- Organización del trabajo: Diseño de las tareas, hacer descansos, ritmos de trabajo acompasados.

Entre los esfuerzos físicos hay que distinguir dos tipos de esfuerzo muscular diferentes:

- Esfuerzo muscular estático: cuando la contracción de los músculos es continua y se mantiene un cierto periodo de tiempo.
- Esfuerzo muscular dinámico: cuando se sucede una sucesión periódica de contracciones y relajaciones de los músculos de corta duración.

Existe una relación especial con la fatiga muscular, la manipulación y transporte de cargas, a continuación explicamos ésta relación.

La consecuencia de una excesiva carga de trabajo es la fatiga que podemos definirla como la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo.

3. **Organización del trabajo** Es la forma en la que el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como, el reparto de éstas entre los distintos individuos: Salario, Estilo de mando, Organización del tiempo, Ritmo. (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España).

La información que a continuación presentamos se basa en el material sobre prevención de riesgos laborales, curso de capacitación para el desempeño de las funciones del nivel intermedio, y el Curso Técnico de prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España.

La organización del trabajo, se define como el conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso de trabajo. La organización se relaciona con los factores psicosociales, porque estos son el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador inciden en la salud.

3.1. Salario

La importancia de este factor viene dada con referencia a otros aspectos:

- La adecuación salario-trabajo: esto implica reconocer si uno está bien o mal pagado en función de la tarea que realiza y su grado de responsabilidad y ejecución.
- Los agravios comparativos: a veces no molesta tanto el salario en sí, si no el comprobar o sospechar que se esta cobrando menos que otras personas desempeñando el mismo trabajo.
- La desesperanza ante posibles aumentos.

3.2. Estilo de mando

- Estilo Autocrático:

Basado en el principio de autoridad. El jefe ordena y debe ser obedecido. Se imponen las ideas al grupo, no se informa de los objetivos y sólo se dan consignas. Tensiones, competitividad y falta de motivación en el grupo, son fruto de este estilo autoritario.

- Estilo Paternalista

Prevalecen los estilos personales sobre las demandas de la organización. El jefe pretende eliminar los conflictos y el malestar a costa de realizaciones concretas. Los métodos de control son muy generales y demasiado suaves y no hay participación.

- Estilo "Laissez faire"

El jefe cree que exigiendo un mínimo esfuerzo se logra una situación adecuada. No asume la autoridad o control, no guía ni da consignas. En el grupo puede haber una agresividad latente, fruto de la falta de directrices.

- Estilo Democrático

Se valora tanto la tarea como el individuo, las decisiones se toman de forma conjunta: Jefe y grupo. La función del jefe es la coordinación y se busca un funcionamiento óptimo en un clima de colaboración exento de enfrentamientos y fricciones.

3.3. Organización del tiempo de trabajo

La duración diaria del tiempo de trabajo condiciona, en gran medida, la forma de vida de la población activa. Hablar del tiempo de trabajo implica, por otra parte, hablar del tipo de jornada (bien sea esta fija o a turnos), de la duración de la misma o de las pausas.

3.4. Ritmo de trabajo

Para los trabajos repetitivos el apremio de tiempo, surge de la necesidad del trabajador de seguir una cadena que le es impuesta. Para trabajos no repetitivos, este apremio puede venir dado por la exigencia de lograr un cierto rendimiento o por la imposibilidad de detener la máquina o el proceso.

4. Factores Psicosociales

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador (Danza y Pérez Bilbao, 2009).

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación

laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona. Este método evalúa aquellos aspectos que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente supuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Por lo tanto, estas características personales también juegan un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

4.1. Carga mental

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual

que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles

incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.

- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

4.2. Autonomía temporal

Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de

su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

4.3. Contenido del trabajo

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

4.4. Supervisión-participación

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

4.5. Definición de rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.
- La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

4.6. Interés por el trabajador

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

4.7. Relaciones personales

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

5. Riesgos

En las condiciones de trabajo podemos observar que existen muchos riesgos, estos pueden definirse como el posible daño que podría causarse a personas o instalaciones, a consecuencia de un accidente o sucesión de eventos desfavorables ocurridos en una instalación industrial o en un complejo de actividades tecnológicas. Estos eventos tendrán siempre una probabilidad de sucesos más o menos elevadas, pero nunca nulas. El Riesgo también se define como las probabilidades de ocurrencia de un daño. Este término es utilizado indistintamente por algunos países como peligro.

Los riesgos pueden ser:

1. **Por accidentes**
2. **Por influencia peligrosa de Higiene del trabajo**
3. **Por las condiciones de trabajo**

1. **Accidentes**

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud, los accidentes son los indicadores más inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo y, dada la gravedad de sus consecuencias, las luchas contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva. La ley general de la seguridad social define accidentes de trabajo como toda lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca o inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

Como en ambas definiciones se hace referencia al término lesión resulta conveniente precisar este concepto: Lesión es el daño físico que produce un accidente a las personas, consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo. (Morgan Espinoza, 2003)

Se pueden destacar los siguientes motivos de los accidentes:

- a) Las causas de los accidentes normalmente no producen molestias por lo que a veces no se tiene prisa en solucionarlas.
- b) No se invierte dinero y esfuerzo en algo que puede ocurrir.
- c) Se desconoce la existencia de un peligro por quienes están expuestos al mismo.
- d) Debido a la diversidad de los factores causados (medio ambiente, organizativos, comportamiento humano, etc.) se precisa de la participación de todos los empleados y al de los técnicos en la materia.
- e) Limitada conciencia social y empresarial de las pérdidas humanas y económicas que estos suponen.

En el estudio de la naturaleza del accidente se pueden involucrar y relacionar los elementos del sistema que dan origen a los accidentes con ciertos factores de influencia o incidencia en su consecución, según se muestra en la tabla siguiente:

ELEMENTOS DEL SISTEMA	FACTORES DE INCIDENCIA EN EL ACCIDENTE	ELEMENTOS EN LA SECUENCIA DEL ACCIDENTE
Ambiente, material y equipo	Condición insegura <ul style="list-style-type: none"> • Zonas de trabajo sin protección • Falta de alumbrado 	Condición insegura ↓ Factor personal inseguro ↓ Acto inseguro ↓ Accidente
Individuo	Defectos personales <ul style="list-style-type: none"> • Psicológicos • Patológicos 	
Tarea	Acto inseguro <ul style="list-style-type: none"> • Actitud contraria a las normas y procedimientos. 	
Entorno	Medio ambiente <ul style="list-style-type: none"> • Costumbres • Hábitos • Estereotipos • Condición económica 	

- **Acto inseguro:** Tránsgrésión de un procedimiento aceptado como seguro, el cual provoca determinado tipo de accidente. Ejemplos: operar sin autorización a velocidades inseguras, estar desprovisto de seguridad, uso de equipo inadecuado, distracción, no usar equipo de seguridad, etc.
- **Factor personal inseguro:** Es la característica mental o física que ocasiona un acto inseguro. Ejemplos: Actitud impropia, descuido, nerviosismo, carácter violento, desobediencia intencional, falta de comprensión de las instrucciones, falta de conocimiento de los factores de seguridad, defectos físicos de la vista, del oído, por fatiga, etc.

Manipulación Manual de Cargas

Los accidentes en el trabajo con máquinas pueden ser por contacto o atrapamiento en partes móviles y por golpes con elementos de la máquina o con objetos despedidos durante el funcionamiento de la misma. De aquí que las lesiones sean, principalmente, por alguno de estos motivos: aplastamiento, cizallamiento, corte o seccionamiento, arrastre, impacto, puncionamiento, fricción o abrasión y proyección de materiales

El riesgo de las máquinas los podemos observar en lo siguiente:

1. En las partes móviles de la máquina.

Al entrar en contacto con las partes móviles de la máquina, la persona puede ser golpeada o atrapada.

Riesgos de las partes móviles de la máquina:

- De los elementos de rotación aislados:

Árboles: los acoplamientos, vástagos, brocas, tornillos, mandriles y barras o los elementos que sobresalen de los ejes o acoplamientos rotativos pueden provocar accidentes graves. Los motores, ejes y transmisiones constituyen otra fuente de peligro aunque giren lentamente.

Resaltes y aberturas: algunas partes rotativas son incluso más peligrosas porque poseen resaltes y aberturas como ventiladores, engranajes, cadenas dentadas, poleas radiadas, etc.

Elementos abrasivos o cortantes: muelas abrasivas, sierras circulares, fresadoras, cortadoras, trituradoras, etc.

- De los puntos de atrapamiento:

Entre piezas girando en sentido contrario: en laminadoras, rodillos mezcladores, calandrias, etc.

Entre partes giratorias y otras con desplazamiento tangencial a ellas: poleas, cadena con rueda dentada, engranaje de cremallera, etc.

Entre piezas giratorias y partes fijas: la parte fija es en muchos casos la carcasa de protección.

- De otros movimientos:

Movimientos de traslación: las piezas móviles suelen ir sobre guías. El peligro está en el momento en que la parte móvil se aproxima o pasa próxima a otra parte fija o móvil de la máquina. Esto ocurre en prensas, moldeadoras, aplanadoras, sierras, etc.

El movimiento transversal de una máquina en relación una parte fija externa a la máquina representa el mismo riesgo.

Movimientos de rotación y traslación en máquinas de imprimir, textiles, conexiones de bielas, etc.

Movimientos de oscilación: pueden comportar riesgo de cizalla entre sus elementos o con otras piezas y de aplastamiento cuando los extremos se aproximan a otras partes fijas o móviles.

2. En los materiales utilizados.

Otro peligro se deriva del material procesado en la máquina, por contacto con el mismo o porque el material pone en contacto al trabajador con la parte móvil de la máquina. Ej. Una barra que gira en un torno, una plancha de metal en una prensa.

3. En la proyección.

Proyección de partes de la propia máquina, como una lanzadera de un telar, pieza rota en una prensa, el estallido de una muela abrasiva, etc. La proyección puede ser también de partes del material sobre el que se está trabajando.

Las medidas para reforzar la seguridad en máquinas pueden ser:

Medidas integradas en el diseño y construcción de la máquina (o prevención intrínseca): Estas medidas buscan que la concepción de la máquina, su disposición y el montaje de sus elementos no constituyan un riesgo (dimensionamiento de las partes mecánicas, diseño de circuitos en los que el fallo no sea posible, eliminación de salientes y aristas cortantes, aislamiento de mecanismos de transmisión peligrosos, etc.)

Resguardos: sirven de barrera para evitar el contacto del cuerpo con la parte peligrosa de la máquina.

Detectores de presencia: detienen la máquina antes de que se produzca el contacto de la persona con el punto de peligro.

Dispositivos de protección: obligan a tener las partes del cuerpo con posible riesgo fuera de la zona de peligro.

Otras medidas preventivas: Son aquellas medidas preventivas no integradas en las máquinas, pero que son imprescindibles para evitar accidentes y otros daños a la salud:

1. Elementos de protección adecuados a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras: su elección y diseño debe hacerse, entonces, de modo participativo.

2. Optimizar el proceso de trabajo: observar si puede ser cambiado para eliminar los procesos o las máquinas más peligrosas (por ejemplo. alimentación automática).
3. Formación y entrenamiento: estudiar las necesidades, en especial de los nuevos trabajadores y aplicar planes continuos.
4. Mantenimiento adecuado: los elementos de seguridad de las máquinas más peligrosas deben ser revisados cada día anotando el resultado de la inspección.
5. Señalización correcta de los dispositivos de seguridad y fácil alcance de los de parada de emergencia.
6. Asegurarse que la protección alcanza no sólo al operador, sino a cualquier persona situada en el área de influencia.

2. Riesgos por influencia peligrosa en la Higiene del trabajo

Repercuten sobre la salud del trabajador a partir de un largo periodo expuesto a niveles superiores a lo admisible en un tiempo determinado sin protección.

3. Riesgos por condiciones de trabajo

Son las condiciones del proceso laboral que producen un desgaste físico y psíquico al trabajador por la actividad laboral que desempeña (Trabajos monótonos y repetitivos).

6. Prevención

Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

6.1. Especialidades preventivas

A la vista de los diferentes daños que pueden producirse en relación con la prevención de los riesgos laborales, es preciso recordar la necesidad de abordar su análisis y tratamiento con un criterio y una metodología interdisciplinar, pues todas las consecuencias derivadas del trabajo, tanto las positivas como las negativas, están interrelacionadas y es preciso tener una perspectiva lo suficientemente global como para permitirnos captar sus relaciones y descubrir la forma adecuada de actuar sobre ellas.

Esa necesidad de abordaje global de problema no elimina la exigencia de especialización que la complejidad de los problemas requiere. La prevención de los riesgos laborales exige contar con profesionales que incorporen los conocimientos específicos necesarios, con la visión de conjunto que permita el trabajo común.

Entre las principales áreas que abordan la prevención de riesgos destacan las siguientes:

La Seguridad en el trabajo, que es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los

accidentes de trabajo. Es la especialidad preventiva encargada específicamente de los accidentes de trabajo, y en ese afán debe abordar los numerosos peligros capaces de generarlos.

La Higiene Industrial, es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo. Su campo de actuación está centrado en los agentes contaminantes físicos, químicos y biológicos que proceden del lugar de trabajo y su objetivo es evitar que lleguen a producir un daño a la salud de los trabajadores.

La Ergonomía es una disciplina preventiva cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona. Su carácter es multidisciplinar casi desde su nacimiento, y aprovecha conocimientos y técnicas procedentes de numerosos ámbitos, como la fisiología, la sociología, la ingeniería, etc.

Por su parte, **la Psicología aplicada** se define en este ámbito, por su carácter de aplicación, aprovechando las aportaciones de la psicología y de la sociología a las parcelas afectadas, como son el estudio del trabajo, de las organizaciones, de los grupos sociales, etc. La Psicología aplicada a la prevención de los riesgos laborales se dedica al estudio y tratamiento de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

6.2. Técnicas Preventivas

Las técnicas preventivas son las herramientas que emplea el prevencionista para desarrollar su actividad profesional. Sirven para ayudarnos a desarrollar ciertas tareas de manera adecuada, y es importante conocerlas para lograr la mayor eficacia posible en la actividad preventiva.

Dentro de las técnicas preventivas generales, se pueden clasificar en función del objetivo que pretenden y de la etapa del proceso preventivo en que se emplean. Así, distinguimos entre técnicas previas, analíticas, operativas y de control.

- **Técnicas previas:** Son técnicas que nos proporcionan información en relación con un problema preventivo que tenemos que abordar. Su objetivo es ayudar a situarnos ante el problema adecuadamente y con carácter previo.

La actividad preventiva requiere enfrentarse a problemas que, en ocasiones, son similares a otros ya acaecidos en la misma empresa. En ese caso es muy conveniente recurrir a los archivos internos o a la información de las personas que tuvieron relación con ellos.

- **Técnicas analíticas:** Una vez logrado un conocimiento previo suficiente, es posible diseñar la siguiente fase del análisis, que trata de obtener información sobre el problema a estudiar para conocer ciertos aspectos del mismo e incluso, en ocasiones, sus causas.

6.3. Las etapas básicas del proceso preventivo son:

1. Análisis de la situación (evaluación de riesgos)
2. Planificación preventiva
3. Ejecución de las actividades planificadas
4. Control de la eficacia

La diversidad de herramientas es muy grande y la selección de las adecuadas siempre dependerá de las circunstancias concretas del análisis. Para obtener información, es posible utilizar las siguientes técnicas:

- Análisis estadísticos
- Estudios epidemiológicos
- Análisis “a priori”: Evaluaciones de riesgos, vigilancia de la salud, etc.
- Análisis “a posteriori”: Investigación de accidentes, incidentes, daños, etc.

- Técnicas de investigación social: Análisis cualitativos: Observación, entrevista, análisis de contenido, Estudios de casos
- Análisis de costos

- Técnicas operativas

Son las dedicadas a la eliminación o control de los problemas detectados y evaluados a través de las técnicas analíticas que nos dan toda la información necesaria para su diseño y aplicación a cada caso concreto.

Las más relevantes son las siguientes:

- Técnicas de prevención intrínseca. Son aquellas que buscan la eliminación del problema.
- Otras técnicas operativas:

- ✓ Aislamiento y control de contaminantes
- ✓ Sistemas de protección
- ✓ Equipos de protección colectiva
- ✓ Equipos de protección individual
- ✓ Señalización
- ✓ Normas de seguridad
- ✓ Formación
- ✓ Información

En muchas ocasiones es conveniente emplear varias de estas técnicas coordinadamente, de manera que los efectos de unas refuercen a otras así, un equipo de protección colectiva puede reforzarse con señalización, normas de seguridad, formación e información, y todas ellas pueden ser sustituidas, por una medida de diseño del trabajo que elimine el problema.

- Técnicas de Control

El ciclo de actuaciones preventivas se cierra con el control de las acciones desarrolladas. Con él se pretende asegurarnos de su realización en la forma prevista y conocer su eficacia, para así descubrir la necesidad de otras complementarias.

Las técnicas de control más habituales consisten, en ocasiones, en la repetición diseñada al efecto, de algunas técnicas analíticas, a veces encadenadas. Es frecuente en esa línea recurrir a las siguientes técnicas:

- Inspecciones de seguridad
- Auditorías internas
- Auditorías externas
- Otras...

(Fuente: Prevención de riesgos laborales, curso de capacitación para el desempeño de las funciones nivel intermedio; Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España; módulo 1.3)

III. DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación Utilizada y Tipo de Investigación

Es una investigación descriptiva, por cuanto detallará las condiciones de trabajo de los operarios de limpieza de los mercados, Mayoreo e Iván Montenegro; metodológicamente se ha diseñado bajo los términos de una Investigación no **experimental transeccional descriptiva** (Hernández Sampieri et al., 1998, p. 187).

Es una investigación no experimental, en cuanto se estudiará los fenómenos tal y como suceden en su contexto natural. El investigador no construye situaciones que provoquen una reacción en el objeto de estudio, sino que se limita a estudiarla para posteriormente analizarla. Las variables ocurren, o ya han ocurrido, y no son manipuladas por el investigador, manteniendo distancia de la realidad objetiva.

Del diseño de investigación no experimental se deriva el diseño de investigación transeccional, diseño que mejor se adapta a la perspectiva de nuestro tipo de investigación, cuyo objetivo es recolectar datos en un solo momento en un tiempo único.

Para especificar aún más, el diseño de investigación a utilizar, hemos tomado de las clasificaciones el diseño transeccional descriptivo. Este tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables acerca de las condiciones de trabajo y los factores psicosociales en el grupo de estudio.

Descripción del Universo de la Población Encuestada

El instrumento fue aplicado a Operarios de Limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

Selección de la muestra

A. Unidad de Análisis:

Universo de Operarios de Limpieza en los mercados Mayoreo e Iván Montenegro, cada uno de los cuales contestó a las preguntas de una encuesta y un cuestionario de factores psicosociales.

B. Delimitación de la Población

Nuestra población comprende a todos los Operarios de Limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

Descripción de la Muestra

La encuesta y el cuestionario de los factores psicosociales fueron administrados a 21 Operarios de Limpieza, que son nuestro universo del estudio en estos dos mercados.

La muestra consistió en una muestra no probabilística, por conveniencia propia, por la disponibilidad de obtener información y colaboración para el estudio de parte de los gerentes de los mercados y de los miembros de los sindicatos. El objeto de estudio fueron las condiciones de trabajo y factores psicosociales del segmento laboral "Operarios de Limpieza" de los mercados seleccionados, distribuyéndose de la siguiente forma:

MERCADOS	NUMERO DE TRABAJADORES
MAYOREO	11
IVAN MONTENEGRO	10
TOTAL	21

Instrumentos y Técnicas de Recolección de Información

Fase Exploratoria:

1. Consulta bibliográfica y documental

Como primer paso se consultaron las fuentes de información primarias y secundarias relacionadas directa e indirectamente con el tema de estudio, tales como libros especializados, monografías, tesis, artículos, entre otros. De esta manera se obtuvo una visión global de la problemática a estudiar.

2. La observación no participante

A partir de una guía de observación semi-estructurada (ver anexo 3), se realizó una observación no participante para tener un primer acercamiento de campo con el objeto de estudio y contrastar los datos obtenidos con los otros del resto de instrumentos. La observación se llevó a cabo sin que los operarios de limpieza se percataran para evitar reacciones que varíen su conducta normal en el medio de trabajo.

3. Entrevista semi-estructurada

Se entrevistó a un responsable administrativo de cada mercado con la ayuda de una guía de entrevista semi-estructurada (ver anexo 3), con las cuales se obtuvo la visión del empleador acerca de las condiciones de trabajo de los operarios de limpieza. La entrevista se registró en una libreta de notas a manera de apuntes, y posteriormente se procesó en un programa de texto para su debido análisis.

4. Cuestionario.

Este fue el principal instrumento de la investigación y consistió en aplicar una encuesta con preguntas semi-abiertas y cerradas a todos los operarios de limpieza de cada uno de los dos mercados en estudio, con el propósito de conocer las condiciones de trabajo, los riesgos laborales más frecuentes a que están expuestos en dichos mercados. El instrumento está conformado por

diferentes variables con sus sub variables en donde cada una se asocia al tema de estudio “Condiciones de Trabajo y factores psicosociales de los Operarios de Limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro”.

Entre las principales tenemos:

- Condiciones de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Factores Psicosociales
- Seguridad laboral.

Sub Variables Principales:

- Factores Físicos
- Factores Químicas
- Factores Biológicos
- Factores Mecánicos
- Organización del Trabajo
- Riesgos Laborales (accidentes e higiene)
- Factores Psicosociales.
- Seguridad Laboral (Técnicas de prevención)

Se realizó un pilotaje para poner a prueba el instrumento de recolección de datos, diseñado a partir de los objetivos de la investigación. El pilotaje se aplicó de forma aleatoria, al azar a una muestra de diez trabajadores operarios de limpieza de otros mercados para identificar debilidades o errores en el instrumento y en la base de datos a utilizar para su análisis posterior. Seguidamente se realizaron los ajustes necesarios antes de aplicar el cuestionario al universo del estudio. Con la aplicación de esta muestra se reestructuraron los ítems de 68 a 45 (ver la primera encuesta en los anexos).

5. Procesamiento de los Datos.

Tanto el cuestionario del pilotaje como el que se aplicó finalmente a la población sujeto de estudio fue procesada mediante el método de estadística inferencial de SPSS1.0 para Windows. (Ver anexo 1).

En cuanto a las variables de estudio de los factores psicosociales, el cuestionario fue diseñado de conformidad al método de evaluación de los factores psicosociales, propuesto por el Instituto de Higiene y Seguridad del Trabajo de Madrid, España, el cual permitió conocer las condiciones psicosociales de grupo de trabajadores en su ámbito laboral. Partiendo de la base que la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan, sino a cómo son percibidas y experimentadas por las personas, dando así gran importancia a la percepción que estos trabajadores tienen sobre su área laboral. El método utilizó el cuestionario compuesto por 75 preguntas con las que se recoge información acerca de 7 factores:

- Carga Mental
- Autonomía temporal
- Contenido de trabajo
- Supervisión y participación
- Definición del rol
- Interés por el trabajador
- Relaciones personales.

Perfiles

La información obtenida de todas las fuentes descritas anteriormente fue analizada, en un primer momento, de forma independiente mediante distribución de frecuencia, análisis porcentual, posteriormente, en la medida en que se fue

obteniendo información, se contrastó con los resultados obtenidos de las demás fuentes.

De esta manera se contó con suficiente información generada a partir de la visión de diferentes actores involucrados en la realidad a estudiar.

5. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION	OPERACIONALIZACION	INDICADOR
Condiciones de trabajo	Las Condiciones de Trabajo, son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza y que determina la salud del trabajador	Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Vibraciones • Iluminación • Termorregulación • Espacio • Contaminantes
		Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Estilo de mando • Organización del tiempo • Ritmo de trabajo
Factores Psicosociales	Exigencias y características del trabajo y su organización que al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador incide en su salud	Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Presiones de Tiempo • Esfuerzo de atención • Fatiga percibida • Información para realizar la tarea • Percepción subjetiva de la dificultad que tiene, para el trabajador su trabajo
		Autonomía Temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo • Descanso • Ritmo de trabajo
		Contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de la tarea • Sentido de la tarea • Monotonía de la tarea
		Supervisión - Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la toma de decisiones • Participación en el trabajo
		Definición del Rol	<ul style="list-style-type: none"> • Ambigüedad del rol de trabajo • Conflictividad del rol
		Interés por el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción • Formación • Información • Estabilidad en el trabajo

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

		Relaciones Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con otros trabajadores • Relación del trabajador con el colectivo • Relación en el grupo de trabajo
Riesgos	Probabilidades de ocurrencia de un daño. Este termino es utilizado indistintamente por algunos países como peligro	Accidentes	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente material y equipo • Individuo • Tarea y entorno
		Influencia peligrosa	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a peligros
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste físico y psíquico
Prevención	Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.	<p>Señalización</p> <p>Equipos de Protección</p> <p>Elaboración de Planes de emergencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos médicos • Evaluación de los riesgos laborales • Investigaciones de los accidentes de trabajo • Elaboración de los planes de emergencia • de seguridad en los centros de trabajo • Realización de medidas de organización

IV. RESULTADOS

Los datos han sido analizados tanto cualitativa como cuantitativamente, en el procesamiento primero se obtuvo una matriz con los resultados por cada uno de los ítems de cada variable, después estas se agruparon quedando evidentes los resultados por variables y finalmente las variables se agruparon según el factor de las condiciones de trabajo a que pertenecen para precisar los datos generales de la caracterización general de las condiciones de trabajo y factores psicosociales de los operarios de limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

Se hizo un ponderado de las variables, ya que para cada una de ellas había varias sub variables con diferentes ítems y con distintas respuestas, por lo cual se sumaron los resultados de los ítems y se dividió entre el número de ítems que tenía la sub variable, para obtener un dato global ponderado de cada una de ellas. Por ejemplo en el caso específico del factor de riesgo "Físico", tiene varias sub variables que son: Infraestructura, Ruido, Iluminación, Temperatura y Vibraciones. Si seleccionamos la unidad de análisis: Ruido, consta de cuatro ítems, y estos ítems, miden, la fuente del ruido, su intensidad, su frecuencia y la percepción que tiene el trabajador acerca del efecto que le ocasiona el ruido., los valores porcentuales de los ítems se sumaron y se dividieron entre cuatro, obteniendo el ponderado general de la sub variable RUIDO. Y así sucesivamente.

1. Condiciones de trabajo de los operarios de limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

La labor de los operarios de limpieza consiste en limpiar las distintas zonas internas, externas y aledañas a los mercados Mayoreo e Iván Montenegro, barren y recogen la basura que encuentran en las principales vías de acceso, calles y andenes, trasladándola para depositarla en los botaderos (acopio)

En ese desempeño enfrentan un conjunto de elementos del contexto que constituyen sus condiciones de trabajo. Este ambiente físico está caracterizado por los principales elementos que hemos expuesto en el marco teórico.

El primer elemento que vamos a describir es el Ruido. Los valores de los cuatro ítems se sumaron y su total se dividió entre cuatro para obtener un Ponderado de la sub variable Ruido. (Ver anexo de cuadro físico). Podemos resumir que los operarios de limpieza de ambos mercados están expuestos a un ruido estrepitoso producido por pito de vehículo, Sirenas, Música de ventas de CD's y cassetes, Baratas ofertando productos de mercados. Estos ruidos le ocasionan lo siguiente, según los datos de la encuesta:

		Estos ruidos usted los considera				Total	
		Elevado		Medio		Recuento	% tabla
		Recuento	% tabla	Recuento	% tabla		
Estos ruidos le ocasionan	Disgustos	6	28,6%			6	28,6%
	Dolor de cabeza	4	19,0%			4	19,0%
	Perturbaciones	1	4,8%	1	4,8%	2	9,5%
	Distracciones	2	9,5%			2	9,5%
	No le causan molestias	2	9,5%	5	23,8%	7	33,3%
Total		15	71,4%	6	28,6%	21	100,0%
Con qué intensidad se presentan ruidos en su lugar de trabajo	Mucho	8	38,1%	3	14,3%	11	52,4%
	Poco	6	28,6%	3	14,3%	9	42,9%
	Ns/Nr	1	4,8%			1	4,8%
Total		15	71,4%	6	28,6%	21	100,0%

La presencia de una gran cantidad de comerciantes y la afluencia de compradores en ambos mercados es un componente cotidiano que rodea a los trabajadores de estos centros de compras a lo largo de toda su jornada. A esto hay que agregar que son mercados visitados por un gran número de personas que se movilizan en medios de transporte de muy diversa índole, desde motocicletas, carros, camionetas, microbuses, hasta buses de transporte colectivo.

Con esto nos referimos a que el ambiente está cargado de una alta frecuencia de ruidos y sonidos que no cesan desde tempranas horas de la mañana y que además implican que muchas personas deban hablar a gritos o a voces muy altas. Esto implica que la frecuencia e intensidad de los ruidos por las voces son muy altas. Además, quienes frecuentan los mercados, ya sea para vender o para comprar deben hacerse escuchar y entender por sobre los demás ruidos que inundan el ambiente, no solo sobre las voces de las demás personas.

Siendo consistentes con el Marco Teórico es importante exponer que este ruido excesivo fue medido en cuanto a su frecuencia e intensidad.

Como es lógico a partir de la información recopilada tanto en la encuesta como por la observación, estos altos niveles de ruido genera un estado de irritabilidad en los operarios de limpieza, los pone en una situación de alteración de sus nerviosos, y los mantiene en una constante intranquilidad, lo que implica una situación psicológica adversa e inapropiada.

Como se indicó en el Marco teórico, la intensidad del ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibeles. Los ruidos entre 85 y 95 decibeles pueden causar daños auditivos y crónicos.

Los ruidos a que están sometidos los operarios de ambos mercados pueden ser considerados como Continuos, a pesar de no provenir de máquinas, motores o

ventiladores. La permanente afluencia de personas y la permanente afluencia de vehículos provoca que el ruido sea incesante y en algunos momentos se incrementa a niveles insoportables por los operarios, quienes no tienen otra opción que soportarlo.

No podemos decir que estén expuestos a ruidos Intermitentes pues no se exponen a máquinas como prensas, ni hacen uso de más herramientas que las palas y escobas, carretillas y carretones que no generan altos niveles de ruido ni se mantienen por largos periodos de tiempo en movimiento.

En lo que se refiere a las vibraciones, estas tampoco son muy frecuentes ni de muy elevada intensidad. Podemos resumir que se remiten a las vibraciones esporádicas que producen los vehículos pesados en las proximidades de las paradas de buses así como los camiones que transportan las grutas, verduras y mercadería en general y periódicamente recorren las proximidades del mercado para abastecer a los comerciantes. Claro que estos se mantienen fundamentalmente en las periferias y no en los centros en que permanecen la mayor parte del tiempo los operarios de limpieza.

Otra de las variables importantes que contribuyen al medio ambiente físico de los operarios es la Iluminación y ambiente cromático. Al respecto tenemos que decir que los operarios de limpieza de ambos mercados se exponen frecuentemente a una alternación entre dos ambientes, uno de los cuales se mantiene en penumbra y cuenta con una escasa iluminación artificial; el otro ambiente es en exteriores y cuenta con excesiva iluminación natural, pues no está techado y además cuenta con el reflejo de los rayos solares que proviene de los muchos vehículos estacionados y los techos de los establecimientos y viviendas cercanos.

Este ir y venir entre ambos ambientes ocasiona que la vista de los operarios tenga que adaptarse permanentemente y que sientan un golpe fuerte en su

sentido de la vista al salir a los exteriores y deban agudizar su mirada al entrar bajo techo. Siguiendo a Shultz, notamos que cuando los operarios pasan mucho tiempo en la zona techada con poca iluminación, su estado de ánimo también decrece y su motivación, rendimiento y dinamismo se ve opacado.

Al menos en este aspecto, las tareas desempeñadas por lo operarios de limpieza les permite contar tanto con una dosis diaria de luz natural como evitar la exposición obligatoria y prolongada tanto a zonas con exceso de resplandor e iluminación o a zonas sin suficiente iluminación y con luz artificial. Su movilidad es un aliado importante en este mínimo equilibrio entre ambos ambientes con formas y niveles de iluminación tan disímiles.

Agregado a los elementos anteriores está la Termorregulación, es decir la temperatura ambiental. Como se mencionó en el marco teórico, según los ingenieros de ventilación y calefacción la temperatura ideal oscila entre 23 y 25°C y la humedad ideal entre el 25 y 50 %; pero esto puede variar en dependencia de la preferencia del hombre.

Nuestra tesis descubrió que al trabajar al aire libre y en zonas sin techo los operarios perciben una alta intensidad de calor. De igual forma, en las zonas techadas donde están rodeados de muchas personas, los operarios exponen que en nivel de calor también es sofocante ya que circula poca corriente de aire y también se dan momentos de mucha aglomeración de gente, provocando las elevadas temperaturas.

Por otra parte no debemos olvidar que los materiales de desecho que manipulan en ocasiones se encuentran en estado de descomposición, especialmente cuando se trata de víveres perecederos, lo que provoca que estén a altas temperaturas, a esto se agrega que los operarios deben portar prendas de vestir gruesas para protegerse de lesiones y para que les dure más, como una estrategia económica.

Por otro lado, en los horarios en que deben ingresar a tempranas horas de la mañana, los operarios se exponen a bajas temperaturas, pues no cuentan con recursos de calefacción. Por eso también deben llegar con ropas abrigadoras, mismas que a medio día provocan una especie de asfixia por calor, lo que no contribuye a que estén confortables y en un ambiente laboral satisfactorio.

Finalmente este problema de las temperaturas extremas debe examinarse marcando la diferencia entre la época de invierno y la de verano. Como se ha dicho, los operarios transitan entre zonas techadas y zonas sin techo, lo que en invierno los expone a empaparse bajo la lluvia y sufrir resfríos y gripe. En verano por el contrario las altas temperaturas los exponen a momentos en que no pueden aliviar el calor, lo que igualmente es una situación incómoda y poco satisfactoria.

Otro de los elementos a valorar y que contribuyeron a tener una valoración completa del medio ambiente laboral es el Espacio. En la teoría se expuso que lo ideal y adecuado es que todo el material, instrumentos y suministros habrán de colocarse en el orden en que los utilizarán los trabajadores, que los instrumentos han de estar colocados previamente, han de estar a una distancia corta y accesible.

A partir de esa referencia pudimos notar que los operarios de limpieza de ambos mercados cuentan con un área en que guardan sus implementos de limpieza, tales como escobas, rastrillos, palas, carretones y carretillas. Este lugar está a corta distancia de sus respectivas zonas de trabajo y únicamente deben recurrir a ella al iniciar y al finalizar sus labores. Es decir, no requieren contar con otros instrumentos o suministros a los que deban tener acceso a lo largo de su jornada laboral.

Por otra parte, podemos afirmar que estos implementos generalmente están en buenas condiciones y les permiten realizar su labor de forma eficiente, ya que cuentan con un procedimiento para reemplazar aquellos implementos de limpieza que estén deteriorados o que se dañen con el uso cotidiano.

Además es importante hacer notar que los contenedores de basura donde deben depositar los desechos que recolectan en las distintas áreas de ambos mercados están en regulares condiciones, al menos les permite ejecutar su labor con mediana comodidad, pero debiendo desplazarse trechos considerables en diversas direcciones.

Finalmente respecto al espacio debemos decir que ambos mercados cuentan con pasillos bastante estrechos y esto se agudiza con la afluencia de compradores y con la exposición de mercadería de parte de los comerciantes, lo que dificulta el tránsito y en ocasiones genera roces no intencionados.

Contaminantes

El quehacer de los operarios de limpieza de ambos mercados los expone a un conjunto de factores entre los que están tanto los químicos, el polvo, diversos tipos de fibras, gases y vapores.

Ya hemos mencionado que los vegetales en proceso de descomposición despiden gases que son tanto ofensivos al olfato como generadores de calor, lo que contribuye a un ambiente laboral negativo. Además, en algunas zonas de los mercados se ofertan abrasivos, desinfectantes y productos químicos, que en ocasiones son desechados o dañados y se convierten en material que los operarios deben recolectar, trasladar y manipular, exponiéndose a su contacto.

Los vehículos expelen dióxido de carbono que llega a las vías respiratorias y a los ojos de los operarios, causando malestar. La preparación de comida en

varias áreas de los mercados se realiza con leña, generando humo y también olores que no son todos agradables, provocando también un impacto negativo en el estado de ánimo de los operarios.

El polvo en época de verano y especialmente en las zonas no techadas también llega a niveles muy intensos y frecuentes, provocando que la vista y sistema respiratorio de los operarios se vea afectado, en ocasiones dañando incluso su estado de salud.

Factores biológicos

Dentro de los contaminantes a que se exponen los operarios de limpieza en ambos mercados podemos hacer el énfasis en los que la teoría nos ha identificado como factores biológicos, quienes en general pueden ser desencadenantes de enfermedades o problemas de salud de los trabajadores.

Aunque la frecuencia con que es retirado el desecho, desperdicio o basura en general del mercado, no permite que se acumule por demasiado tiempo, el tiempo que transcurre en ese depósito o en los contenedores es suficiente como para que se generen y se acumulen microorganismos que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Entre estos elementos se encuentran bacterias, hongos y microorganismos que provienen de los desechos orgánicos, tanto de las frutas y verduras en descomposición como de los desechos de la preparación de alimentos, de los animales que frecuentan el mercado e incluso de los pocos animales que en ellos se comercializan (gallinas, pescados, pollo, etc.)

Las charcas y las aguas servidas también ocasionan la proliferación de moscas y mosquitos que ocasionalmente transmiten enfermedades y que repercuten en el ambiente laboral, pues no dejan de ser huéspedes no deseados que contribuyen a un ambiente poco satisfactorio. Esto no solo al momento de

ingerir los alimentos pues para muchos de nosotros es conocida la incomodidad de intentar satisfacer la necesidad alimentaria en medio de moscas y mosquitos que no nos permiten realizar esta actividad con la tranquilidad y comodidad que se recomienda para la adecuada asimilación de los nutrientes y para la consiguiente reposición de energías.

En la época de verano (hemos mencionado) que las charcas, la corriente de las aguas de lluvia, el lodo, el peso recargado en los desechos mojados, los implementos que también se vuelven más pesados como producto de la humedad, también pueden ser considerados como factores que biológicamente afectan la labor de los operarios.

Exigencias de la tarea o carga de trabajo

Retomando el marco teórico, establecimos una distinción entre carga mental y física. Par ello enfatizamos en la primera aquellas características de su desempeño que implican el dominio en el conocimiento de las tareas, que aunque pareciera elemental, para un operario de limpieza implica cierto manejo de cantidad y tipo de informaciones específicas para cumplir efectiva y eficientemente con su labor y que conlleva tanto atención, como concentración y cuidado.

Los operarios de limpieza en ambos mercados enfrentan factores externos que repercuten en su carga mental de trabajo; en su quehacer diario deben estar alerta a que no se acumulen los desechos en su zona asignada, además están atentos a colaborar y apoyarse entre si en casos que ameriten, como en casos emergentes de acumulación de desechos, superación de obstáculos, daños en los equipos (carretillas, carretones) que dificulten cumplir con su labor en tiempo y forma, cobertura o reemplazo de compañeros ausentes por razones personales y de salud, etc.

Igualmente el trato y contacto con las demás personas, tanto comerciantes como compradores les ubica en una presión mental de su quehacer pues en ocasiones su contacto con los desperdicios los contamina de mal olor o de suciedad que no es bien vista por los demás. Esto conlleva el conocido estereotipo despectivo de parte de la mayoría de la sociedad que ubica a los operarios de limpieza como personas subvaloradas y con quienes no se desea entrar en contacto, o que en el menos de los casos son invisibilizados.

Entre los factores internos tenemos que se trata de personas relativamente jóvenes, pues la persona más joven cuenta con 20 años y la persona mayor tiene 61 años de edad; los 21 trabajadores tienen la edad promedio de 38.6 años.

Edad	Personas	Porcentaje
20	1	4.8%
23	2	9.5%
25	1	4.8%
30	1	4.8%
32	1	4.8%
36	2	9.5%
38	3	14.3%
39	1	4.8%
41	1	4.8%
43	2	9.5%
44	1	4.8%
47	1	4.8%
50	1	4.8%
51	1	4.8%
52	1	4.8%
61	1	4.8%
Total	21	100.0%

Además son personas con bajo nivel de escolaridad, ya que casi el 62% tienen nivel de primaria o menos, incluyendo el 23.8% (5 trabajadores) que son analfabetas. Apenas el 3% tiene estudios de secundaria y solo un trabajador (4.8%) alcanzó niveles de estudios técnicos.

Nivel de Escolaridad	Personas	Porcentaje
Analfabeta	5	23.8%
Primaria Incompleta	5	23.8%
Primaria Completa	3	14.3%
Secundaria Incompleta	3	14.3%
Secundaria Completa	4	19.0%
Tecnico	1	4.8%
Total	21	100.0%

Las características anteriores no limitan a los trabajadores a tener aspiraciones personales y dependientes que mantener, ya que el 57.1% afirmaron ser casados y el 14.3% está en unión de hecho. El restante 28.6% son solteros.

Estos factores también pesan en la carga mental de su labor ya que no requieren calificación pero deben conocer los riesgos de su labor, manejar cierto trato personal con comerciantes y compradores, manejar el mínimo de cortesía y cordialidad, manejar sus estados emocionales e incluso manejar relaciones de compañerismo y colaboración con sus compañeros.

Por otro lado, identificamos los Factores de carga física: del propio trabajador, del puesto, de la organización del trabajo. Entre los primeros destaca que se trata de personas jóvenes del sexo masculino, que no presentan discapacidades ni físicas ni mentales. Aunque no requieren mucho entrenamiento para esta labor, al menos deben estar en buena condición física para el traslado y vaciado de los materiales que recolectan y para mantenerse desplazándose permanentemente por su zona asignada.

El mantenerse todo el día y todos los días recolectando desperdicios les hace adoptar por muchos minutos una postura encorvada lo que finalmente y en algunos casos específicos les ha generado dolores de espalda e incomodidades. En los primeros días de laborar el mantenerse trasladándose de un lugar a otro les conlleva agotamiento y rendimiento muscular especialmente en las piernas.

La organización del trabajo no es complicada y logran alto nivel de comunicación y coordinación tanto entre operarios como con sus superiores inmediatos. Como se mencionó con anterioridad, logran cierta flexibilidad con sus atribuciones y logran tener tiempo para relajarse, conversar, refrigerios e incluso bromear y socializar entre ellos y con los comerciantes con quienes logran desarrollar altos niveles de confianza y hasta amistad.

Organización del trabajo:

En cuanto al salario, es un trabajo de baja remuneración por su baja especialización, pero en general los operarios lo reciben con satisfacción, pues en sus propias palabras es el producto de un trabajo honrado y socialmente beneficioso.

No se logró captar que existan agravios comparativos, es decir, entre los operarios de ambos mercados se percibe que existe una tabla salarial común y similar sin muchas diferencias entre quienes realizan esta labor.

Aunque como en la mayoría de los casos de los empleos asalariados, no hay muchas posibilidades de incremento salarial, la mayoría de los operarios considera que este trabajo puede ser una ocupación temporal y que eventualmente podrán optar a otro empleo con un mejor ingreso.

No se conoció de casos recientes de promoción de personal de limpieza a mejores puestos con mejores ingresos. Nos e conoció tampoco de manera

explícita de trabajadores operarios de limpieza que complementen ingresos, aunque sospechamos que esto se da, ya que tienen acceso a comercializar o incluso a ser intermediarios para obtener un plus de sus ingresos.

Otro elemento relevante a destacar es que cuando logran desarrollar niveles de amistad con los comerciantes, logran adquirir algunos productos a precios favorables, descuentos e incluso gratuitos. Esto también ocurre en el caso de los alimentos, que aunque la mayoría de ellos lleva su comida, en ocasiones compran los alimentos a comerciantes que ofrecen este servicio en el mercado y al ser considerados de la misma comunidad, reciben descuentos, precios favorables e incluso refrescos o complementos de comida gratis (bastimentos, por ejemplo).

El estilo de mando de parte de sus jefes inmediatos superiores y de parte de la Intendencia del mercado es una mezcla entre autoritario, paternalista y laissez-faire.

A partir de la información expuesta podemos resumir las condiciones del ambiente de trabajo a partir de un conjunto de factores relevantes:

Factores Mecánicos.

Los operarios no están fijados en un determinado lugar o espacio sino que se desplazan dentro de los mercados por diversas zonas de los mismos, se movilizan conduciendo una carretilla de madera manual dentro de la cual llevan los canastos donde colocan la basura para ir a depositarla a los “botaderos” ya que allí están ubicados los contenedores para la basura, existen varios contenedores a los interno y externo del mercado, los operarios se dirigen al que se encuentre cerca de la zona asignada.

Los elementos que caracterizan estos Factores mecánicos son:

- Desplazamiento de un lugar a otro dentro y fuera del mercado.

- Movilizarse por vías y calles en que transitan vehículos livianos y pesados, carretones y gentes.
- Manipulación de carga (desechos sólidos vegetales y animales).
- Utilizar carretillas manuales.

Factores Químicos.

Los operarios de limpieza desarrollan su labor a la intemperie, encontrándose expuestos a contaminantes químicos que producen sustancias orgánica o inorgánica que circulan en el medio ambiente de los mercados transmitidas por el aire y producidas por los desechos orgánicos y vegetales.

Los elementos asociados a estos factores químicos son:

- Presencia en el medio ambiente de sustancias almacenadas o transportadas
- Producidas por desechos vegetales, como basura en descomposición.
- En verano es visible e inhalable el polvo que circula por todas las zonas del mercado, ocasionado por estacionamiento o por los vientos.

Factores Biológicos.

Durante el cumplimiento de sus funciones los operarios se relacionan con los contaminantes biológicos presentes en los botaderos, galerones, paradas de buses, servicios higiénicos para uso público y otras zonas de los mercados, estos son producidos por desechos inorgánicos de origen vegetal, animal y humano, tales como: vegetales en descomposición, malos olores, aguas estancadas en el sector de la venta de comida, animales que la gente llega a tirar a los botaderos.

Los elementos asociados a estos factores biológicos son:

- Presencia en el medio ambiente de trabajo de organismos vivos como parásitos, hongos y bacterias producidos por los desechos.
- Manipulación manual de la basura.

Factores Físicos.

Estos factores en conjunto con los químicos y biológicos son objetos importantes de estudio para la Higiene laboral ya que son desencadenantes de enfermedades profesionales.

Llegamos así al final del examen de las condiciones de trabajo en que se mueven los operarios de limpieza del Mercado de Mayoreo y del Mercado Iván Montenegro de Managua.

El diagnóstico resultante es reservado, por cuanto las condiciones de trabajo generales de la naturaleza y función del puesto de trabajo, como su medio ambiente son en general adversas, ya que hemos obtenido que estos trabajadores desempeñan su labor expuestos a varios factores de riesgos entre los que se destacan:

La prevención de accidentes de trabajo ocasionados por los factores mecánicos o el padecimiento de enfermedades profesionales, va a depender en primer lugar de la propia actitud de los operarios de limpieza hacia el cuidado y protección de su persona, empleando medidas de higiene como es el uso de los equipos de protección, guantes, mascarillas, botas, uniforme y la implementación de medidas sanitarias como es lavarse las manos con agua y jabón, antes de los tiempos de comida, después de sus funciones, al llegar a su casa. Participar en los talleres de prevención de riesgos laborales para conocer las medidas a tomar durante el desempeño de sus funciones.

Es importante señalar que en ambos mercados los operarios trabajan por turno de seis horas diarias y son distribuidos por zonas que el supervisor de limpieza organiza de acuerdo a la rotación que van desempeñando por las diferentes

áreas del mercado y durante el desempeño de sus labores tienen autonomía para realizar pautas de descanso.

Esta forma de organizar la jornada es muy positivo ya que evita que los trabajadores estén expuestos a la intemperie en jornadas largas de trabajo tomando en cuenta que pueden realizar sus pautas de descanso, se relajan durante la misma, lo cual hace menos grave algunos factores de riesgo ya que les evita la fatiga física y mental que les puede ocasionar los riesgos como del ruido, el bullicio de la gente, la carga de basura que tienen que transportar...etc.

Todo lo antes descrito fue revelado en el análisis de los resultados obtenidos de las matrices (ver anexo 2) de las cuales se elaboraron las tablas que a continuación detallamos.

2. Factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral de los operarios de limpieza de los mercados Mayoreo e Iván Montenegro.

Como se expuso en el marco teórico, este estudio ha intentado precisar aquellos factores que están poniendo a prueba la capacidad de adaptación de los trabajadores, cuyo desempeño los pone directamente en contacto con el manejo de la basura. Se trata como se dijo no solo de condiciones objetivamente presentas sino además y principalmente a la forma en que éstas condiciones son percibidas y además experimentadas por los trabajadores.

El primer factor psico social identificado es el denominado Carga Mental, que se estimó a partir de la evaluación cuantitativa de diversos elementos, cuya ponderación resultó en un valor que resume el promedio alcanzado por los trabajadores de ambos mercados en general.

La escala valorativa de este parámetro está en el rango entre cero y diez. Para el factor Carga Mental, la puntuación media de los trabajadores es de 5.41, es decir, el grupo se encuentra en una situación intermedia respecto a este factor, además, el 26.32% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria, el 47.37% en situación intermedia y el 26.32% en situación nociva.

Entrando en más detalle, el Factor Carga mental incorpora varios indicadores. El primero de ellos es la fatiga percibida, esto hace referencia a que los trabajadores de ambos mercados perciben que la labor que realizan les provoca desgaste físico y mental. Esta percepción se apoya no solamente en los trayectos que deben recorrer para recolectar los desechos y depositarlos en sus respectivos botaderos asignados, sino además en la recurrencia de encontrarse con que los sitios que ya han limpiado rápidamente vuelven a llenarse de basura.

Otro indicador de la Carga mental tiene que ver con las presiones de tiempo, que en el caso de esta labor no se remite tanto a la recuperación de retrasos, ni a la realización de cumplir sus tareas en un tiempo muy delimitado y preciso. Está más bien relacionada con la duración de la jornada y el horario de la misma. El horario de los trabajadores se extiende desde las tempranas horas de la madrugada hasta altas horas de la tarde, lo que implica que para estar puntuales deben salir de sus viviendas muy temprano y regresar muy tarde. El tiempo se convierte así en un elemento percibido como adverso y contribuye negativamente a su carga mental.

El siguiente indicador es el esfuerzo de atención. En este caso, los desechos que son manipulados por los trabajadores requieren que ellos los manejen con una relativamente alta atención, ya que despiden malos olores, en ocasiones incluyen productos en descomposición y otras veces incluyen materiales que

son físicamente riesgosos, pues son vidrios, latas, etc, que si no son manejados adecuadamente pueden provocar lesiones.

Aquí juega un papel muy importante la carencia de herramientas adecuadas y recursos de protección, pues de esta forma los trabajadores aminorarían su esfuerzo de atención, sin restar relevancia al cuidado con que deben realizar el trabajo.

Además es relevante para los trabajadores los pequeños espacios en que transitan y recolectan los desechos, pues en ocasiones pueden golpear a los clientes o compradores e incluso derribar o dañar mercaderías que tendrían que pagar.

Uno de los indicadores con menos incidencia en la Carga Mental es el que se refiere a la cantidad de información que deben manejar para la realización de sus labores. En general los trabajadores perciben que esta información es elemental, no es muy complicada y no incide de forma relevante en la presión que perciben para realizar sus ocupaciones adecuadamente.

Finalmente, aunque los trabajadores no perciben que su trabajo requiera mucha preparación ni mucha capacitación, si puede decirse que perciben que sus actividades conllevan cierto grado de dificultad, no por las actividades mismas sino por el ambiente en que las realizan y por las características mismas de los desechos y demás objetos que deben manejar.

El segundo Factor Psicosocial evaluado es la Autonomía Temporal. Igual que en el caso anterior, se obtuvo la puntuación media de los trabajadores la cual es de 2.89, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor, además, el 73.68% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria, el 15.79% en situación intermedia y el 10.53% en situación nociva.

En otras palabras, los trabajadores en general logran equilibrar los periodos en que se dedican a sus labores y los lapsos que requieren para reponer energías, ingerir agua o alimentos, e incluso para intercambiar información o comentarios con otros compañeros o con las mismas personas que frecuentan los mercados (comerciantes y compradores).

Debemos detenernos brevemente en el porcentaje que percibe que su situación es nociva, ya que ellos difieren en algunos aspectos significativos, pues no logran el nivel de satisfacción que la mayoría expresó.

Con respecto al tercer factor psicosocial, denominado Contenido del Trabajo, la valoración cuantitativa logró alcanzar la puntuación media de los trabajadores de 3.53, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor, además, el 68.42% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria y el 31.58% en situación intermedia.

Los trabajadores expresan que el conjunto de las tareas que deben desempeñar les hacen poner en función diversas capacidades tanto físicas como mentales y que en alguna medida están relacionadas con el cumplimiento de sus expectativas. A pesar de ser un trabajo que en general se valora como muy bajo en la escala de ocupaciones, los propios trabajadores sienten que en cierta medida les obliga a poner en práctica algunas habilidades psicológicas.

Aunque los informantes no lograron detallar estas habilidades psicológicas, a partir de la observación se puede deducir que en parte estas tienen que ver con la convicción que ellos tienen de que su trabajo es importante, que contribuyen a una de las condiciones más sensibles del ambiente del mercado y que al final están contribuyendo en parte a la salud de quienes deben convivir o frecuentar

el mercado. Este elemento es muy importante para la psicología de los trabajadores y es percibida en general como un componente contundente.

Además debe notarse que los trabajadores se las ingenian para evitar que su desempeño sea rutinario y que cada día tenga algún aporte novedoso. Esto remite a las relaciones entre colegas e incluso a las relaciones que logran establecer con los comerciantes. En ocasiones pudo notarse que las bromas, los intercambios de alimentos, el compartir anécdotas, incluso el encontrar materiales o desperdicios que para ellos son útiles, conlleva una valoración diferente de su labor e incluso les implica cierto nivel de motivación y de rompimiento de las rutinas o monotonías que podrían ser muy nocivas.

El factor Supervisión-Participación, fue evaluado cuantitativamente y resume la forma en que los trabajadores perciben su relación con sus jefes o responsables inmediatos, de forma que sientan que son tomados en cuenta en las decisiones relevantes que competen con sus labores cotidianas. Este es un elemento sensible dado lo sensible del trabajo con desperdicios y la vinculación de los trabajadores entre sí y con los comerciantes y clientes durante su trabajo.

La puntuación media de los trabajadores en la valoración del indicador es 3.47, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor, además, el 57.89% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria y el 42.11% en situación intermedia.

Por una parte esto puede deberse a que no sienten que los supervisores o jefes inmediatos estén sobre ellos con una mirada de capataz para obligarlos a cumplir con sus obligaciones y con la jornada laboral. Además, al momento de enfrentarse con situaciones delicadas o incluso conflictivas, son ellos quienes deben resolver inmediatamente y finalmente si el caso lo requiere y deben acudir

a sus jefes inmediatos para recibir apoyo, logran encontrarlo en la mayoría de los casos.

Otro punto que contribuye a la valoración positiva de este factor es que los trabajadores perciben que son ellos los que tienen la posibilidad de canalizar sus opiniones e incidir en la organización de las labores, lo que tiene que ver con la rotación de las zonas de recolección de desperdicios, la gestión de permisos, la flexibilidad de flujos de comunicación con los supervisores y jefes superiores, lo que es percibido como un aspecto que la mayoría percibe como satisfactorio.

El factor Definición de Rol remitió a la forma en que los trabajadores de ambos mercados perciben la posibilidad de que su rol laboral e incluso la forma en que se organizan para realizar sus ocupaciones diarias pudieran generar algún tipo de problemas.

La puntuación media de los trabajadores en este factor es de 2.15, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor, además, el 94.74% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria y el 5.26% en situación intermedia.

La puntuación es el resultado de la valoración que hacen los trabajadores de ambos mercados, ya que perciben que el rol que se les ha asignado en su ocupación no es para nada ambiguo. Sienten que sus atribuciones, responsabilidades y propósitos son congruentes y concuerdan con su rol. No existe ambigüedad ya que están claramente informados acerca de sus funciones, horarios, etc. Esta misma claridad manejan ellos acerca de su ubicación a nivel de la organización y jerarquía entre los trabajadores tanto de COMMEMA como de cada uno de los mercados.

A lo anterior debe agregarse que los roles que desempeñan no implican conflictividad, ya que los trabajadores asumen las obligaciones que les asigna

COMMEMA y las tareas que les asignan sus jefes inmediatos en cada mercado. Igualmente no expresan los trabajadores que las actividades que realizan estén en conflicto con sus intereses y valores, ya que al final de cuentas reconocen que es un trabajo acorde a su nivel de formación y que es importante para la salubridad de los centros de compras.

Para el factor Interés por el trabajador, la puntuación media de los trabajadores es de 2.79, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor. Además, el 84.21% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria, el 5.26% en situación intermedia y el 10.53% en situación nociva.

Los indicadores más relevantes de este factor tienen que ver con la percepción que tienen los trabajadores de ambos mercados sobre lo importante que son para COMMEMA. En general ellos perciben que la empresa les asegura cierta estabilidad laboral, es decir, no depende más que de los trabajadores, pues su desempeño, disciplina y disposición son condiciones que contribuyen a permanecer como empleados de la empresa, y no pesan criterios de políticas laborales u organizacionales que les amenacen dicha estabilidad.

Sin embargo, donde se nota debilidad en este indicador es en el aspecto de la formación y promoción. Aunque hay reconocimiento de parte de los informantes acerca de compañeros y conocidos que han avanzado en la escala jerárquica de la empresa, ellos le atribuyen más esta movilidad ascendente a el esfuerzo personal que ellos han puesto y a las características de formación que ya poseían al ingresar a la empresa. Es decir, personas que ya ingresaron con niveles educativos de secundaria, bachillerato o técnico, tienen más oportunidades de ascender, de ser promovidos. Quienes ingresan con bajos niveles de formación no cuentan ni con el tiempo ni con los recursos para calificarse y la empresa no cuenta con muchas oportunidades en esta dirección.

Finalmente el último factor psicosocial considerado es el de Relaciones Interpersonales. Para este factor la puntuación media de los trabajadores es 1.79, es decir, el grupo se encuentra en una situación satisfactoria respecto a este factor, además, el 94.74% de los trabajadores se encuentran en una situación satisfactoria y el 5.26% en situación intermedia.

Además de esta valoración cuantitativa a partir de la media, hay información que ya se ha expuesto que permite comprender la percepción de parte de los trabajadores. Por ejemplo, ya se indicó que los trabajadores en general indican que cuentan con una excelente comunicación interpersonal, que logran establecer amistad, mantienen un ambiente de cooperación y solidaridad y los niveles de confianza les permiten jugar, bromear, compartir y mantener un ambiente motivador, ameno y poco rutinario.

Además ya mencionamos que las relaciones con los clientes y con los comerciantes son bastante buenas, aunque siempre se presentan anécdotas de roces y malos entendidos, pero estos se presentan como eventos aislados y no muy frecuentes.

Por otra parte, las relaciones con los jefes inmediatos son buenas, ya que no se dan situaciones de irrespeto, de prepotencia o de autoritarismo. El ambiente se maneja en parámetros de buenas relaciones y en particular esto es significativo dado el tipo particular de su ocupación y la influencia que para alguien que convive todo el día y todos los días con malos olores y desechos puede implicar.

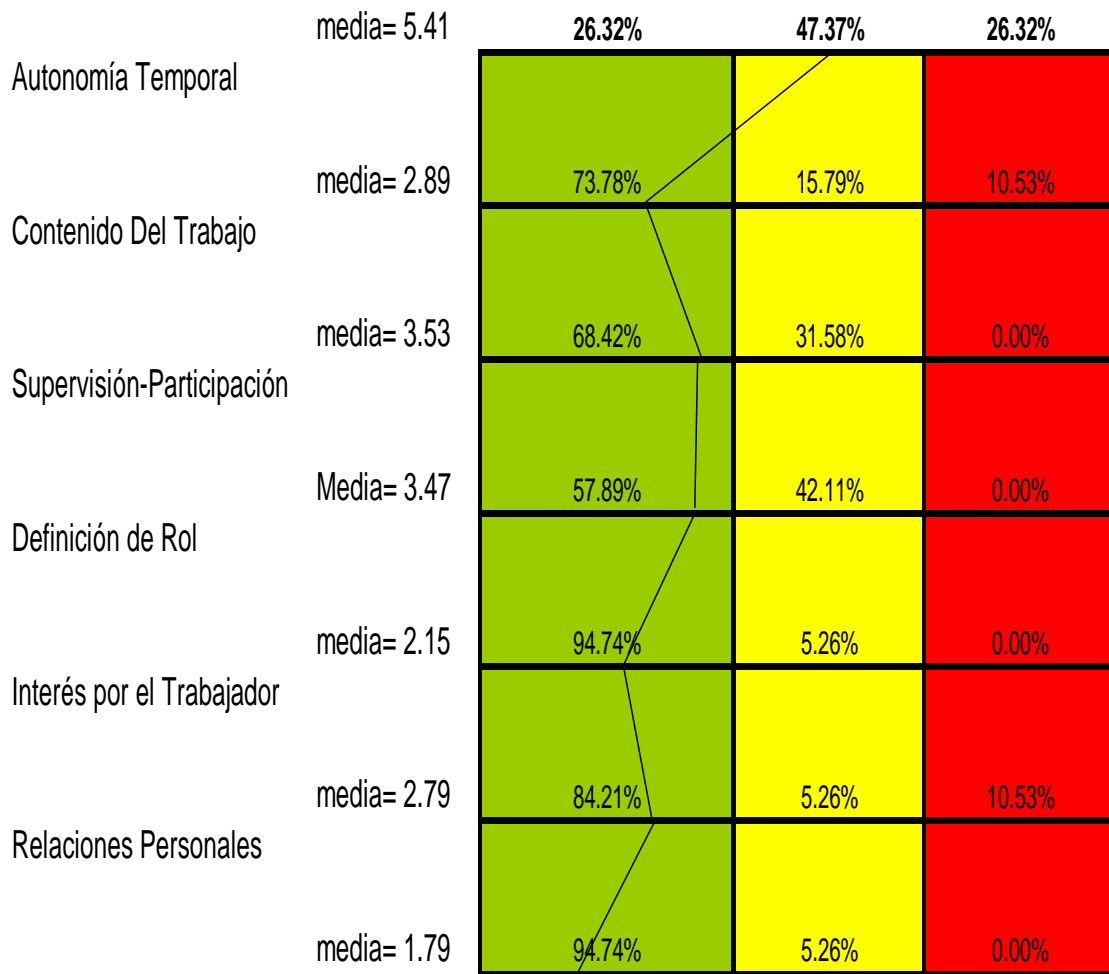
Perfil Valorativo:

La información expuesta nos permite afirmar que aunque los operarios de limpieza no están expuestos a factores psicosociales que se encuentren en una situación totalmente adversa, siempre constituyen elementos de riesgo que deben mantenerse bajo constante observación, porque siguen siendo factores de riesgo laboral.

En general estos factores se encuentran en una situación satisfactoria, en gran parte porque los mismos trabajadores han contribuido a generar estrategias y acciones propicias de forma que tanto psicológica como físicamente logran un desempeño con niveles tolerables y manejables de sus condiciones e trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES

Carga Mental



En la gráfica el color Verde significa **Situación Satisfactoria**, el color amarillo significa **Situación Intermedia** y el color rojo significa **Situación Nociva**.

Riesgos laborales más frecuentes de los operarios de limpieza

Los riesgos a que se exponen los operarios de limpieza de ambos mercados fueron examinados a partir de los diversos elementos y factores que constituyen su ambiente laboral. De esta forma fue posible identificar con precisión los riesgos específicos a que se exponen y que están vinculados a los factores que ya se han descrito con anterioridad.

Caracterización General de los Riesgos.

La labor de los operarios de limpieza consiste en limpiar las distintas zonas internas, externas y aledañas a los mercados Mayoreo e Iván Montenegro, barren y recogen la basura que encuentran en las principales vías de acceso, calles y andenes, trasladándola para depositarla en los botaderos (acopio).

El diagnóstico es reservado, por cuanto las condiciones de trabajo generales de la naturaleza y función del puesto de trabajo, como su medio ambiente son adversas, ya que hemos obtenido que estos trabajadores desempeñan su labor expuestos a varios factores de riesgos que se detallan a continuación.

Factores Mecánicos.

Desplazamiento en el lugar de trabajo	100%
Medios que utilizan para manipulación de la carga, carretas, carretillas y canastos.	100%
Distribución del trabajo según zona y actividad comercial.	100%
Alternan trabajo pesado con trabajo ligero	81%
Factor principal de carga física más frecuente es la Manipulación de carga (desechos).	52.3%

Los operarios no están fijos en un determinado lugar o espacio sino que se desplazan dentro de los mercados por diversas zonas de los mismos, se movilizan conduciendo una carretilla de madera manual dentro de la cual llevan los canastos donde colocan la basura para ir a depositarla a los “botaderos” ya que allí están ubicados los contenedores para la basura. Existen varios contenedores al interior y exterior del mercado, los operarios se dirigen al que se encuentre cerca de la zona asignada. Los operarios se exponen a elementos desencadenantes de riesgo que son:

- Desplazamiento de un lugar a otro dentro y fuera del mercado.
- Movilizarse por vías y calles en que transitan vehículos livianos y pesados, carretones y gentes.
- Manipulación de carga (desechos sólidos vegetales y animales).
- Utilizar carretillas manuales.

FACTORES QUÍMICOS:

		Si	No	Total
La manipulación, transporte, pesaje de sustancias químicas para limpieza y/o lavandería se realiza sin contaminar al personal que lo utiliza	Recuento	12	9	21
	Porcentaje	57,1 %	42,9 %	100,0 %
Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se expone	Recuento	9	12	21
	Porcentaje	42,9 %	57,1 %	100,0 %

La Tabla anterior nos demuestra que un alto porcentaje de los operarios de limpieza están expuestos a riesgos por factores químicos, ya que al menos el 42.9% de ellos afirma que las sustancias químicas que manipulan o transportan tienen la potencialidad de contaminar al personal que los utiliza. Además, el 57.1% de ellos asegura que no se les orienta sobre las precauciones de seguridad que deben tomar, lo que los expone al riesgo de entrar en contacto indebido con estas sustancias químicas, al menos por desconocimiento.

Intensidad de presencia de químicos en su lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucho	6	28,6	28,6	28,6
Poco	4	19,0	19,0	47,6
Ninguna	5	23,8	23,8	71,4
Ns/Nr	6	28,6	28,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

A lo anterior le agregamos que cerca del 29% de los operarios asegura que en su lugar de trabajo existe una presencia alta de químicos y sumados con quienes afirman que esta intensidad de químicos es poca, llegan al 47.6%, es decir muy cerca del 50%. Esto implica que un alto porcentaje de los operarios manipulan o entran en contacto con este tipo de sustancias, lo que implica el riesgo de sufrir lesiones o daños por contacto o mala manipulación.

Además, los operarios de limpieza desarrollan su labor a la intemperie, encontrándose expuestos a contaminantes químicos que producen sustancias orgánica o inorgánica que circulan en el medio ambiente de los mercados transmitidas por el aire y producidas por los desechos orgánicos y vegetales. Los elementos desencadenantes de riesgo son:

- Presencia en el medio ambiente de sustancias almacenadas o transportadas, producidas por desechos vegetales, como basura en descomposición.
- En verano es visible e inhalable el polvo que circula por todas las zonas

del mercado, ocasionado por estacionamiento o por los vientos.

FACTORES BIOLÓGICOS. (Preguntas 21, 22, 24.1, 24.10)

Durante el desarrollo de su labor de limpieza usted recoge desechos		Durante el desarrollo de su labor de limpieza, la presencia de polvo es ocasionada por:		Total
		Vientos	Acumulación de tierra	
Sólidos (papel, botellas vacías, vidrios)	Recuento	19	1	20
	% tabla	90,5%	4,8%	95,2%
Orgánicos (Legumbres en descomposición)	Recuento	1		1
	% tabla	4,8%		4,8%
Total	Recuento	20	1	21
	% tabla	95,2%	4,8%	100,0%

		Mucho	Poco	No sabe/ No responde	Total
Con qué intensidad se presentan olores en su lugar de trabajo	Recuento	14	6	1	21
	%	66,7%	28,6%	4,8%	100,0%
Con qué intensidad se presentan suciedad en su lugar de trabajo	Recuento	16	4	1	21
	%	76,2%	19,0%	4,8%	100,0%

Durante el cumplimiento de sus funciones los operarios se relacionan con los contaminantes biológicos presentes en los botaderos, galerones, paradas de buses, servicios higiénicos para uso público y otras zonas de los mercados, estos son producidos por desechos inorgánicos de origen vegetal, animal y humano, tales como: vegetales en descomposición, malos olores, aguas estancadas en el sector de la venta de comida, animales que la gente llega a tirar a los botaderos. Elementos desencadenantes de riesgo son:

- Presencia en el medio ambiente de trabajo de organismos vivos como parásitos, hongos y bacterias producidos por los desechos.
- Manipulación manual de la basura.

Factores Físicos.

Con qué intensidad se presentan ruidos en su lugar de trabajo	Estos ruidos usted los considera				Total	
	Elevado		Medio		Recuento	% tabla
	Recuento	% tabla	Recuento	% tabla		
Mucho	8	38,1%	3	14,3%	11	52,4%
Poco	6	28,6%	3	14,3%	9	42,9%
No sabe/No responde	1	4,8%			1	4,8%
Total	15	71,4%	6	28,6%	21	100,0%
Estos ruidos le ocasionan	Recuento	% tabla	Recuento	% tabla	Recuento	% tabla
Disgustos	6	28,6%			6	28,6%
Dolor de cabeza	4	19,0%			4	19,0%

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Perturbaciones	1	4,8%	1	4,8%	2	9,5%
Distracciones	2	9,5%			2	9,5%
No le causan molestias	2	9,5%	5	23,8%	7	33,3%
Total	15	71,4%	6	28,6%	21	100,0%

Estos factores físicos en conjunto con los químicos y biológicos son objetos importantes de estudio para la Higiene laboral ya que son desencadenantes de enfermedades profesionales. En las condiciones de trabajo analizadas los elementos presentes en el contexto laboral de los operarios es el ruido y la temperatura. Los elementos desencadenantes de riesgo son:

- Ruido estrepitoso producido por pito de vehículo
- Exposición frecuente a muchos ruidos
- Al trabajar al aire libre y rodeados de muchas personas los operarios Perciben una alta intensidad de calor y que circula poca corriente de aire.

ACCIDENTES DE TRABAJO. (Preguntas 37, 38 y 39)

Riesgos de accidente en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cortes y pinchazos	19	90,5	90,5	90,5
Golpes	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Los accidentes que más se presentan es por cortes (heridas, lesiones) y se manifiestan durante el desarrollo de sus funciones al manipular la herramienta de trabajo (canasto, o barril) al manipular la carga de basura.

También se presentan otros tipos de accidentes en menor porcentaje como son: golpes, caídas, dobladas de pie, accidentes de tráfico. Todo ello se ha manifestado durante la jornada laboral y al estar el trabajador conduciendo su carretilla o manipulando la basura.

Por lo antes descrito es fundamental que los operarios de limpieza reciban formación en cuanto a las medidas de precaución en el desarrollo de sus funciones, en el manejo de las herramientas de trabajo ó que se evalúe el cambio en el uso de utensilios para transportar la cargas de basura con el objetivo de evitar accidentes por pinchazos, astillamientos, heridas y lesiones.

FACTORES ORGANIZATIVOS DEL TRABAJO

Contenido de la tarea. (Preguntas 27, 29, 30)

Alterna trabajo pesado con trabajo ligero a lo largo de la jornada		Las tareas exigen desplazamientos	Total
		Si	
Sí	Recuento	17	17
	% tabla	81,0%	81,0%
No	Recuento	4	4
	% tabla	19,0%	19,0%
Total	Recuento	21	21
	% tabla	100,0%	100,0%

La actividad de los operarios de limpieza se encuentra distribuida en los mercados			
Por zona según la actividad comercial	Recuento	21	21
	% tabla	100,0%	100,0%
Total	Recuento	21	21
	% tabla	100,0%	100,0%

Postura física. (Preguntas 25 y 26).

El trabajo le permite combinar las posiciones corporales, de pie, sentado o viceversa * /Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta

El trabajo le permite combinar las posiciones corporales, de pie, sentado o viceversa		Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta		Total
		Si	No	
Si	Recuento	13	4	17
	% del total	61,9%	19,0%	81,0%
No	Recuento	1	3	4
	% del total	4,8%	14,3%	19,0%
Total	Recuento	14	7	21
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%

Durante la ejecución de la tarea pueden combinar posiciones corporales lo cual hace que la postura forzada al llevar la caretila no tenga mayores consecuencias, otro elemento importante es que son distribuidos equitativamente por zonas, el resultado de esta variable es bajo. No tienen incidencias negativas en cuanto a las condiciones de trabajo.

SEGURIDAD LABORAL

Investigación de Accidentes.	21.4%
Reconocimiento médico	19.6%
Uso de equipos de protección.	
Guantes	32.8%
Botas de hule	29.5%
Anteojos de Protección.	21.3%

Por la Tabla anterior puede notarse que la medida de seguridad laboral más común es el uso de guantes y la ausente es el uso de equipos de protección. Esto coloca a los operarios en una situación de alta exposición al riesgo por su desempeño y por las tareas que ya hemos descrito.

Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se exponen		Durante el desarrollo de su labor como operario de limpieza toman las precauciones necesarias para proteger su salud		Total
		Si	No	
Si	Recuento	12	0	12
	% del total	57,1%	,0%	57,1%
No	Recuento	8	1	9
	% del total	38,1%	4,8%	42,9%
Total	Recuento	20	1	21
	% del total	95,2%	4,8%	100,0%

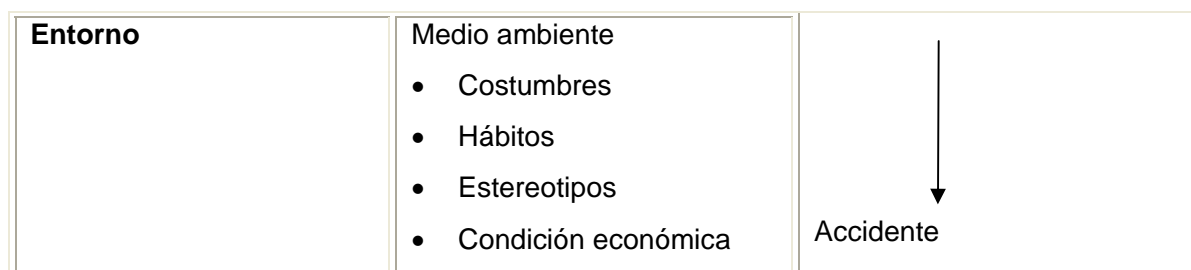
Además de los factores anteriores, la exposición a riesgo se examinó a partir de un conjunto de elementos del sistema laboral entre los que se incluyeron los que están directamente relacionados con el ambiente material y equipo y los que están vinculados específicamente con el individuo.

Como se explicó en el marco teórico, la existencia de una condición insegura conlleva a considerar la presencia de un factor inseguro que potencialmente lleva al trabajador a realizar un acto inseguro y finalmente desencadenar en un accidente.

Como hemos notado por la descripción anterior, las condiciones generales de trabajo están llenas de factores de toda índole que implican cierto nivel de condiciones de riesgo, es decir, estos factores nos llevan a pensar que las condiciones de trabajo de los operarios son en gran medida inseguras.

Hemos descrito además que las tareas y actividades que desempeñan los operarios aparentemente son simples y sin complicaciones, pero un trabajador sin suficiente prevención de los riesgos, sin suficiente información sobre los efectos que sobre ellos puede causar la exposición o inadecuada manipulación de los desperdicios y algunas sustancias específicas, se colocan como individuos sin la aptitud necesaria para superar los factores inseguros y más bien los potencia.

Elementos del sistema	Factores de incidencia en el accidente	Elementos en la secuencia del accidente
Ambiente, material y equipo	Condición insegura <ul style="list-style-type: none"> • Zonas de trabajo sin protección • Falta de alumbrado 	Condición insegura
Individuo	Defectos personales <ul style="list-style-type: none"> • Psicológicos • Patológicos 	Factor personal inseguro
Tarea	Acto inseguro <ul style="list-style-type: none"> • Actitud contraria a las normas y procedimientos. 	Acto inseguro



Aunque los trabajadores se encuentren en una posición psicológica de tranquilidad, de ambiente agradable, de no saturación de labores, de flexibilidad de alternar tareas pesadas con livianas, de comer a sus horas, de charlar y hasta bromear con sus compañeros, de no tener conflictos y tensiones con clientes y comerciantes, el desconocimiento y desinformación puede llevarlos a cometer actos inseguros.

Esto complementa en parte la información que se expuso en la página 79 y que describe los accidentes más frecuentes a que se exponen los operarios. A esto se agrega la falta de equipo de protección que utilicen los operarios durante sus labores cotidianas. Esto incrementa los riesgos por la higiene en el trabajo y no en lo referente a los hábitos de higiene sino a la exposición a los factores mencionados.

Prevención

Muchos de estos riesgos pueden prevenirse implementando un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Intendencia de los mercados. Su implementación al menos debería disminuir los riesgos derivados del trabajo y de las condiciones a que se exponen los operarios de limpieza. Las principales medidas que hemos descrito en el marco teórico se detallan a continuación a partir de lo identificado mediante el estudio:

1. Como mencionamos antes, no se cuenta con elementos de protección adecuados a las necesidades de los trabajadores.
2. La investigación no identificó planes o procesos tendentes a Optimizar el proceso de trabajo. Aunque los operarios no manipulan máquinas peligrosas, puede revisarse la disposición de los contenedores, la exposición a polvo, la circulación de vehículos y otros elementos de la jornada que podría contribuir tanto a optimizar el desempeño de los operarios como a la vez disminuir su exposición a condiciones de riesgo.
3. Formación y entrenamiento: hemos identificado y descrito que hay vacíos en la información, capacitación y entrenamiento y que esto a su vez conlleva a incrementar la exposición al riesgo de los operarios.
4. Mantenimiento adecuado: tanto los contenedores de basura, los implementos de limpieza y las carretillas de transporte carecen de procesos de inspección y mantenimiento adecuado. Estos implementos solo se cambian cuando han concluido su vida útil o cuando por accidente se deterioran, se dañan y no pueden seguirse utilizando para las labores cotidianas.
5. Tampoco se cuenta con un sistema de Señalización correcta de los dispositivos de seguridad y fácil alcance de los de parada de emergencia. Por ejemplo en el caso de contacto o manipulación indebida de sustancias químicas, de quemaduras o abrasiones, no se cuenta con rutas de acceso a botiquines o asistencia de primeros auxilios.
6. No se identificó evidencia de que se asegure que la protección alcanza no sólo al operador, sino a cualquier persona situada en el área de influencia. Como hemos mencionado, la labor de los operarios les hace entrar en contacto permanente con clientes y comerciantes, quienes a su vez se exponen a las sustancias, factores biológicos, contaminantes que también les hace estar en riesgo.

La información generada por esta tesis puede ser vista como el inicio de las etapas básicas del proceso preventivo, pues aporta un primer Análisis de la situación (evaluación de riesgos). A partir de ella puede iniciarse un proceso de Planificación preventiva, seguido de la Ejecución de las actividades planificadas, para finalmente lograr un Control de la eficacia.

Los resultados de esta Tesis pueden ser considerados como los primeros análisis estadísticos, pues nos hemos apoyado en instrumentos y técnicas que posibilitaron cuantificar estadísticamente los resultados. Pero se pueden retomar para continuar un proceso más integral que incorpore:

- Estudios epidemiológicos: sistematizar y cuantificar el balance de enfermedades más comunes tanto entre los operarios de limpieza como entre los y las comerciantes y que puedan vincularse al contacto con desechos o sustancias a ellos vinculadas.
- Análisis “a priori”: Evaluaciones de riesgos, vigilancia de la salud, etc.
- Análisis “a posteriori”: Investigación de accidentes, incidentes, daños, etc.

La implementación de diversas Técnicas de investigación social posibilitará tanto el desarrollo de Análisis cualitativos (a partir de la Observación, las entrevistas y el análisis de contenido) como la realización de Estudios de casos e incluso Análisis de costos, pues la implementación de acciones correctivas o preventivas definitivamente tiene que involucrar el tema presupuestario.

3. Propuesta de medidas para prevenir riesgos laborales de los operarios de limpieza en los mercados de Managua.

De la evaluación realizada en los mercados Mayoreo e Iván Montenegro, encontramos algunos aspectos que pueden ser mejorados para el buen funcionamiento de las condiciones de trabajo y los factores psicosociales, los cuales se expresan a continuación:

Condiciones de trabajo:

La información obtenida y generada ha demostrado que el nivel de conocimiento e información que manejan los operarios influye directamente en sus condiciones de trabajo ya que no logran ser agentes de incidencia en ellas. Un proceso encaminado a mejorar el entrenamiento al personal, en cuanto a la utilización de los equipos de protección personal, como guantes, mascarillas, anteojos de protección, gorras, botas y uniformes, definitivamente incidirá en garantizar que su desempeño en las tareas cotidianas los ubique en condiciones menos adversas o ante las que estén menos vulnerables.

Por otra parte, desarrollar un proceso orientado a capacitar al personal en medidas de protección para prevenir enfermedades que puedan ser ocasionadas por los contaminantes presentes en el ambiente de trabajo, influirá en que se expongan menos a estos efectos no deseados y por consiguiente serán trabajadores con mejor calidad de vida.

Coherentemente con esto, se cuenta con un ente específico que es COMMEMA, quien puede encargarse directamente de dar seguimiento al cumplimiento de las normas y reglas establecidas en cuanto a higiene y seguridad (Normativas de Higiene y Seguridad). Para esto no se requiere de contratar personal adicional ni de hacer grandes inversiones adicionales. Basta con que ocasionalmente o periódicamente algún funcionario llene un formato preestablecido y estándar.

Lo anterior implica que es posible y provechoso el realizar inspecciones de forma más continua y dar seguimiento a los mismos. Es importante que este proceso incorpore una política de incentivo y motivación, de estímulo pero no de castigo. Es decir, emular el buen ejemplo y respaldar las buenas prácticas en lugar de multar, castigar o censurar las nocivas.

Simultáneamente con la capacitación y seguimiento, puede desarrollarse un proceso que permita evaluar la vida útil de los guantes y las botas ya que la empresa la suministra una vez cada seis meses y los trabajadores expresan que la vida útil de los guantes es de 20 días y la botas tres meses. De esta manera será más posible descartar, reemplazar o sustituir aquellos implementos desgastados o dañados por el uso.

El incorporar la realización de un chequeo médico cada seis meses, posibilitará la detección temprana y la atención oportuna de enfermedades, no debiendo esperar hasta que los síntomas sean graves y atenten contra la tranquilidad e incluso la vida de los trabajadores. Incluso puede considerarse que al ser solamente 21 operarios, ellos puedan acceder a chequeos más continuos en dependencia de acuerdos con centros de salud o dependencias del Ministerio de Salud que estén en condiciones de brindar esta atención.

Se podría conformar e implantar la comisión mixta de higiene y seguridad laboral para dar cumplimiento a las políticas, al reglamento técnico de higiene y seguridad de acuerdo a lo establecido por la ley.

COMMEMA puede garantizar también un aprovisionamiento adecuado de medicamentos para el botiquín de primeros auxilios. Así mismo, puede brindar mantenimiento a la infraestructura física de los servicios higiénicos en ambos mercados de forma tal que funcionen efectivamente éstos, dotándolos además

de papel higiénico y jabón para lavarse las manos, de acuerdo a las normas de higiene establecidas por la ley.

En cuanto a factores psicosociales, una valoración más detallada y puntual puede dar los insumos de información necesaria para Programar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo.

Otro aspecto viable es el establecimiento de sistemas que permitan al trabajador conocer el trabajo pendiente y el tiempo de que dispone para realizarlo.

En aquellos casos que se estime necesario y se cuente con evidencia es recomendable valorar la posibilidad de reestructurar la asignación de tareas con el fin de distribuir las adecuadamente entre los trabajadores. Esto debido a que no todos los sectores de ambos mercados generan el mismo volumen ni la misma dinámica de desechos, tampoco los contenedores están ubicados a la misma distancia de las zonas de recolección, por lo que algunos trabajadores tienen una carga mayor que otros, se exponen a riesgos que otros no, entran en contacto con materiales de riesgo más elevados que otros, etc.

CONCLUSIONES

Por lo antes descrito el diagnóstico es reservado ya que la prevención de accidentes de trabajo ocasionados por los factores mecánicos o el padecimiento de enfermedades profesionales, va a depender en primer lugar de la propia actitud de los operarios de limpieza hacia el cuidado y protección de su persona, empleando medidas de higiene como es el uso de los equipos de protección, guantes, mascarillas, botas, uniforme y la implementación de medidas sanitarias como es lavarse las manos con agua y jabón, antes de los tiempos de comida, después de sus funciones, al llegar a su casa.

Esta capacidad de prevención también va a depender de que los trabajadores participen en los talleres de prevención de riesgos laborales para conocer las medidas a tomar durante el desempeño de sus funciones.

COMMEMA, brinda algunas condiciones de higiene de orden sanitario pero pueden mejorarse, tales como el suministro de jabón para lavarse las manos, desarrollando programas de formación para sus trabajadores en cuanto a la prevención de los riesgos profesionales, elaborar políticas que promuevan la higiene y seguridad laboral en cuanto a los riesgos laborales y ante situaciones de emergencias como incendios, temblores. Elaborar el reglamento técnico organizativo de higiene, señalar las diferentes zonas para la mejor orientación de sus trabajadores durante la jornada de trabajo, sobre todo las zonas de mayor riesgo.

Es importante señalar que en ambos mercados los operarios trabajan por turno de seis horas diarias y son distribuidos por zonas que el supervisor de limpieza organiza de acuerdo a la rotación que van desempeñando por las diferentes áreas del mercado y durante el desempeño de sus labores tienen autonomía para realizar pautas de descanso. Este aspecto permite que los trabajadores no estén expuestos a la intemperie en jornadas largas de trabajo tomando en

cuenta que pueden realizar sus pautas de descanso, se relajan durante la misma, lo cual hace menos grave algunos factores de riesgo ya que les evita la fatiga física y mental que les puede ocasionar los riesgos como del ruido, el bullicio de la gente, la carga de basura que tienen que transportar...etc.

Todo lo antes descrito fue revelado en el análisis de los resultados obtenidos de las matrices (ver anexo 2) de las cuales se elaboraron las tablas que a continuación detallamos.

En el análisis de los factores psicosociales, podemos observar que el grupo de operarios de limpieza se encuentra en una situación intermedia respecto al factor Carga Mental, por lo que puede generar molestias a cierto número de trabajadores y que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que en el futuro puede resultar fuente de problemas.

En cuanto a los demás factores como son: la autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales; son factores que pueden considerarse satisfactorios, es decir, que en principio no van a generar problemas.

V. RECOMENDACIONES

1. Tanto la Universidad como otras entidades vinculadas al trabajo en los mercados puede y debe implementar la realización de más estudios, investigaciones y procesos de sistematización que permitan ampliar nuestra limitada información y comprensión de la complejidad de situaciones, factores y riesgos a que tanto los trabajadores como los comerciantes y compradores se exponen en los espacios de los mercados.
2. Las entidades gubernamentales como el MINSA, el MINED, la Intendencia de los Mercados, la Alcaldía y otros agentes pueden desarrollar estrategias más articuladas, integrales y exhaustivas, orientadas a mejorar las condiciones de higiene, las condiciones de trabajo y la seguridad en general, creando en los mercados un ambiente en el que el trabajo cotidiano no implique la exposición a riesgos y en el que los factores adversos paulatinamente pero seguramente vayan disminuyendo su impacto en la calidad de vida de los trabajadores.
3. Los procesos a implementar a partir de los resultados y la propuesta integrada en esta tesis, no implican grandes inversiones, pero definitivamente conllevan alguna mínima suma de dinero para la incorporación de herramientas de seguimiento, de capacitación e incluso de sensibilización. Es este sentido, el hacer conciencia en otros agentes implicados como los comerciantes y los compradores, podría a su vez estar acompañado de campañas de recolección de fondos con aportes voluntarios y periódicos, que den fluidez a los procesos y no aumenten la dependencia de fondos provenientes de instituciones o de organizaciones externas a los agentes directamente involucrados, como lo son los sectores de ambos mercados.

4. BIBLIOGRAFÍA

BARRETO, Pablo Emilio. Historia de un Desarrollo Económico Dramático. Mercados de Managua. Nicaragua, 2002.

CABALLERO, Eric. Manual de salud Ocupacional.
<http://www.monografias.com/trabajos5/salocu/salocu.shtml>.

Castillo Zeledón, Claudia; Condiciones laborales en la industria del tabaco, Estelí, Managua, 2001. 100 h. Tesis para optar al título de Licenciada en Sociología, UCA.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición, Bogotá, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill, Bogotá, 1ra. Edición, 2002.

Daza, Félix Martín y Pérez Bilbao, Jesús. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Documento en línea recuperado en Septiembre de 2009, en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

HERNÁNDEZ, Sampieri; Fernández, Collado; Baptista, Lucio. Metodología de la Investigación. México. 1998.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo "Condiciones de Trabajo y Salud". Madrid, España.

KOTLER, Philip y Armstrong, Gary (1998). Fundamentos de mercadotecnia. Mexico: Ed. Prentice Hall. 4ta edición.

MORGAN Espinoza, Alberto. Seguridad e Higiene Ocupacional, Curso de Titulación. Universidad Nacional de Ingeniería. Nicaragua. 2003.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales “Curso Técnico en Prevención de Riesgos Laborales”, Madrid, España.

ORDOÑEZ, Miguel. Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Barcelona. 1997.

Quijano Ponce De León, Andrés. Universidad Del Rosario Facultad De Administración De Empresas Bogotá aquijanop17@yahoo.es en <http://www.monografias.com/trabajos14/saludocupacional/saludocupacional.shtml>

SCHULTZ, D. P. Psicología Industrial. México. 1991.

SOLOMON, Paul. Guía para redactar informes de investigación. México. 1989.

VELÁZQUEZ ZALDIVAR, Reynaldo. La satisfacción con las condiciones de trabajo. Una propuesta para su medición. www.GestioPolis.com

VI. ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

El presente cuestionario ha sido elaborado con el objetivo de conocer las condiciones laborales de los operarios de limpieza, para estudiarlas, analizarlas y tomar medidas preventivas.

1. Edad: _____ Años

2. Sexo: 2.1 Masculino: _____ 2.2 Femenino: _____

3. Estado Civil 3.1 Soltero (a): _____ 3.2 Casado (a): _____
Acompañado _____.

4. Antigüedad en el puesto de trabajo

4.1 Menos de 1 año	4.2 Entre 2 y 3 años	4.3 Entre 3 y 5 años
4.4 Entre 5 y 7 años	4.5. Más de 8 años	

5. Nivel de escolaridad

1. Analfabeta	2. Primaria incompleta	3. Primaria completa
4. Secundaria incompleta	5. Secundaria completa	6. Técnico

6. El tipo de suelo en el mercado es:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
6.1	Liso		
6.2	Quebradizo		
6.3	Pavimento		
6.4	Tierra		

7. Tienen servicios sanitarios separados por sexo en buenas condiciones

Marque con una "x" solamente una alternativa		
7.1	Sí	
7.2	No	

8. En los servicios encuentras agua, papel higiénico y jabón.

Marque con una "x" solamente una alternativa		
8.1	Sí	
8.2	No	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

9. Identifique los diferentes tipos de ruido que usted escucha cuando realiza su labor de limpieza en los mercados.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
9.1	Pitos de vehículos		
9.2	Sirenas		
9.3	Música de ventas de CD's y cassettes		
9.4	Baratas ofertando productos de mercados		
9.5	Conversaciones entre personas		

10. Estos ruidos le ocasionan lo siguiente:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
10.1	Disgustos		
10.2	Dolor de cabeza		
10.3	Perturbaciones		
10.4	Distracciones		
10.5	No le causan molestias		

11. Estos ruidos usted los considera:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
11.1	Elevado		
11.2	Medio		
11.3	Bajo		

12. Usted considera que en el desarrollo de su trabajo la temperatura es:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
12.1	Tolerable		
12.2	Intolerable		
12.3	Normal		

13. En el transcurso de su trabajo usted siente que recibe:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
13.1	Suficientemente corriente de aire natural		
13.2	Poca corriente de aire natural		

14. Las actividades de su trabajo usted las realiza bajo:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
14.1	Iluminación natural		
14.2	Iluminación artificial		

15. Cuando usted realiza su trabajo en determinado momento, ¿recibe resplandor fuerte de luz?

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
15.1	Sí		
15.2	No		

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

16. En caso de marcar si, estos resplandores de luz se presentan de forma:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")		1. Sí	2. No
16.1	Frecuente		
16.2	Ocasionalmente		
16.3	Casi nunca		

17. Tienen alguna relación en su puesto de trabajo con maquinarias u objetos que causen vibraciones:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")	
17.1	Sí
17.2	No

18. En caso de marcar si estas vibraciones se presentan de forma:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")		1. Sí	2. No
18.1	Frecuente		
18.2	Ocasionalmente		
18.3	Casi nunca		

19. La manipulación, transporte, pesaje de sustancias químicas para limpieza y/o lavandería se realiza sin contaminar al personal que lo utiliza.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")	
19.1	Sí
19.2	No

20. Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas (cloro, ácidos, etc.), así como en el riesgo a que se expone.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")	
20.1	Sí
20.2	No

21. Durante el desarrollo de su labor de limpieza usted recoge desechos:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")		1. Sí	2. No
21.1	Sólidos (papel, botellas vacías, vidrios)		
21.2	Orgánicos (Legumbres en descomposición)		

22. Durante el desarrollo de su labor de limpieza, la presencia de Polvo es ocasionada por:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")		1. Sí	2. No
22.1	Vientos		
22.2	Ressequedad		
22.3	Acumulación de tierra		

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

23. En el desarrollo de su labor de limpieza se encuentra con la presencia de elementos como por ejemplo:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
23.1	Desechos de heces fecales, animales y vegetales		
23.2	Desechos contaminantes como condones		

24. Con qué intensidad se presentan los siguientes aspectos ambientales en su lugar de trabajo:

		Mucho	Poco	Ninguna	Ns/Nr
24.1	Olores				
24.2	Ruido				
24.3	Calor				
24.4	Frío				
24.5	Humedad				
24.6	Ventilación				
24.7	Iluminación				
24.8	Presencia de químicos				
24.9	Suciedad				
24.10	Polvo				
24.11	Vibraciones				
24.12	Exposición prolongada a la intemperie				
24.13	Espacio en el área de trabajo				
24.14	Otros – Especifique:				

25. El trabajo le permite combinar la posiciones corporales, de pie – sentado o viceversa.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"	
25.1	Sí
25.2	No

26. Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"	
26.1	Sí
26.2	No

27. Las tareas exigen desplazamientos.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"	
27.1	Sí
27.2	No

28. Utilizan medios mecánicos para la manipulación de carga.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"	
28.1	Sí
28.2	No

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

29. Alterna trabajo pesado con trabajo ligero a lo largo de la jornada.

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"	
29.1	Sí
29.2	No

30. La actividad de los operarios de limpieza se encuentra distribuida en los mercado de la siguiente forma:

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI"		1. Sí	2. No
30.1	Por zonas según la actividad comercial		
30.2	Por ubicación de tramos, galerones		

NOTA; Preguntas 30 y 31 del cuestionario son las mismas.

32. Cuándo usted realiza su trabajo, los factores principales de carga física más frecuentes son:

Marque con una "x" las respuestas necesarias		1.Sí	2.No
32.1	Posturas forzadas		
32.2	Posturas mantenidas		
32.3	Manipulación de carga		
32.4	Aplicar fuerzas importante		
32.5	Movimientos repetitivos		

33. Indique en qué parte de su cuerpo ha sentido molestias

Marque con una "x" las respuestas necesarias (solo las Sí)		1.Sí	2.No
33.1	Cuello		
33.2	Hombros		
33.3	Brazos – Antebrazos		
33.4	Codos		
33.5	Manos – Muñecas		
33.6	Alto espalda		
33.7	Bajo espalda		
33.8	Nalgas caderas		
33.9	Muslo		
33.10	Rodillas		
33.11	Piernas		
33.12	Pies – tobillos		
	Otros:		

34. Estas molestias aparecen en forma.

Marque con una "x" las respuestas necesarias		Frecuente	Eventual	Aparece	Desaparece
34.1	Cuello				
34.2	Hombros				
34.3	Brazos – Antebrazos				
34.4	Codos				
34.5	Manos – Muñecas				

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

34.6	Alto espalda				
34.7	Bajo espalda				
34.8	Nalgas caderas				
34.9	Muslo				
34.10	Rodillas				
34.11	Piernas				
34.12	Pies – tobillos				
	Otros:				

35. Indique cuáles de los siguientes problemas de salud podría padecer en su lugar de trabajo:

	Problemas de Salud	Riesgo			
		1.Ninguno	2.Bajo	3.Medio	4.Alto
35.1	Dolor de espalda				
35.2	Hernias				
35.3	Alergias en la piel, irritaciones				
35.4	Disminución visual				
35.5	Disminución auditiva				
35.6	Dolor de cabeza				
35.7	Alergias nasales				
35.8	Bronquitis				
35.9	Mareos				
35.10	Algún otro tipo de alergia – Especifique				
35.11	Otros – Especifique				

36. Identifique los lugares de mayor riesgo en el mercado durante su labor como operario de limpieza.

36.1	
36.2	
36.3	
36.4	

37. ¿Hay riesgo de accidente en su puesto de trabajo?

Marque con un "x" las respuestas necesarias (solo las "SI")	
37.1	Sí
37.2	No

38. Voy a mencionarle una serie de accidentes que pueden darse durante su jornada laboral...Cuáles de ellos considera que se presentan con mayor frecuencia?

		Sí	No
38.1	Cortes y pinchazos		
38.2	Golpes		
38.3	Dobladas de pie		
38.4	Caídas de alturas		
38.5	Accidentes de tráfico		
38.6	Quemaduras		
38.7	Sobreesfuerzos		

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

38.8	Contactos eléctricos		
38.9	Atracos		
38.10	Atrapamientos		
38.11	Atropellos con vehículos		
38.12	Incendios		
38.13	Explosiones		

39. En qué momento considera usted que se puede dar un accidente de trabajo... Cuando va o viene de su trabajo o durante el desarrollo de sus funciones?

39.1 Durante el trayecto (va o viene) 39.2 En el desarrollo de sus funciones 39.3 Igual

40. ¿Durante su jornada laboral se pueden dar accidentes... Dígame cuáles cree usted que son las principales causas de estos accidentes de trabajo?

		Sí	No
40.1	Por esfuerzos o posturas del cuerpo forzadas		
40.2	Por cansancio o fatiga		
40.3	Por exceso de confianza o de costumbre		
40.4	El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas		
40.5	Por causas relacionadas con el tráfico		
40.6	Falta de espacio		
40.7	El área de trabajo o superficie es insegura		
40.8	El lugar de trabajo está en malas condiciones		
40.9	Falta de experiencia en el trabajo		
40.10	Falta de medios o herramientas de trabajo		
40.11	Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones		
40.12	Falta o inadecuación de equipos de protección		
40.13	Se trabaja sin formación suficiente		
40.14	La inestabilidad del empleo		

41. Con qué frecuencia está expuesto a los siguientes accidentes o riesgos laborales

		Mucha	Poca	Ninguna	Ns/Nr
41.1	Quemaduras				
41.2	Caídas				
41.3	Fractura				
41.4	Atropello				
41.5	Heridas				
41.6	Traumatismo				
41.7	Atrapamiento				
41.8	Intoxicaciones				
41.9	Descargas eléctricas				
41.10	Muerte				

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

MEDIDAS PREVENTIVAS

42. A continuación le voy a leer una serie de actividades preventivas dígame cuáles de ellas son las que más se ponen en práctica en su centro laboral.

		Sí	No
41.1	Reconocimientos médicos – vigilancia de salud		
41.2	Evaluación de los riesgos laborales en todo el centro		
41.3	Controles de eficacia en las actividades preventivas		
41.4	Investigaciones de los accidentes de trabajo		
41.5	Elaboración de planes de emergencia		
41.6	Señalización de seguridad en los centros de trabajo		
41.7	Establecen normas de seguridad		
41.8	Realización de medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, etc.)		

43. Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas (cloro, ácidos, etc.) así como en el riesgo a que se expone.

Marque con un "x" solamente una alternativa	
43.1	Sí
43.2	No

44. Durante el desarrollo de su labor como operario de limpieza, ¿usted toma las precauciones necesarias para proteger su salud?

Marque con un "x" solamente una alternativa	
44.1	Sí
44.2	No

45. Cuáles de los siguientes equipos de protección son necesarios para desarrollar su trabajo.

		Sí	No	Ns/Nr
45.1	Casco			
45.2	Guantes			
45.3	Máscara para soldar			
45.4	Anteojos de protección			
45.5	Botas de hule/cuero/acero			
45.6	Botas con puntera de acero			
45.7	Mascarilla			
45.8	Tapones para los oídos			
45.9	Orejeras			
45.10	Cinturón de seguridad			
45.11	SopORTE lumbar			
45.12	Otros _ Específíque:			

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

CUESTIONARIO DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

1. Sin tomar en cuenta los descansos que tiene durante su jornada de trabajo. ¿Cuánto tiempo debe mantener una atención total en su trabajo de forma que no te deje hablar, caminar o pensar en cosas que no son del trabajo que hace?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
1.1	Casi todo el tiempo	
1.2	Cuatro horas	
1.3	Dos horas	
1.4	Una hora	
1.5	Media hora	

2. ¿Qué tanta concentración necesita usted para la realización de su trabajo?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
2.1	Mucha	
2.2	Poca	
2.3	Nada	

3. Para realizar su trabajo, la cantidad de tiempo de que dispone es:

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
3.1	Demasiado poco	
3.2	Es suficiente, adecuado	
3.3	No tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo	

4. Si por alguna circunstancia, llega tarde a su jornada de trabajo usted?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
4.1	Repone el tiempo al finalizar su trabajo	
4.2	Se lo quitan o deducen de su trabajo	
4.3	Lo sancionan	
4.4	Otro _____	

5. La realización de su trabajo, ¿le impone trabajar con cierta rapidez?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
5.1	Todo el tiempo	
5.2	Cuatro horas	
5.3	Dos horas	
5.4	Una hora	
5.5	Treinta minutos	
5.6	Casi nunca	

6. Los errores que puedan presentarse en su puesto de trabajo se dan:

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
6.1	Frecuentemente	
6.2	En algunas ocasiones	
6.3	Casi nunca	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

7. Cuando en su puesto de trabajo se comete algún error.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
7.1	Generalmente pasa desapercibido	
7.2	Puede provocar algún problema menor	
7.3	Puede provocar consecuencias graves (para la producción o la seguridad de otras personas)	

8. Al finalizar la jornada, ¿se siente fatigado?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
8.1	Siempre	
8.2	Casi siempre	
8.3	Nunca	
8.4	No sabe / No responde	

9. Para realizar su trabajo la cantidad de información (órdenes de trabajo, datos de trabajo...) que maneja es:

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
9.1	Muy elevada	
9.2	Elevada	
9.3	Poca	
9.4	Muy poca	

10. La información que manejas para realizar su trabajo es...?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
10.1	Muy complicada	
10.2	Complicada	
10.3	Sencilla	
10.4	Muy sencilla	

11. Considera que su trabajo es:

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
11.1	Muy pesado	
11.2	Poco pesado	
11.3	Nada pesado	

12. ¿Tienes posibilidades de dejar el trabajo por unos minutos?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
12.1	Puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido	
12.2	Puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero	
12.3	Es difícil abandonar el puesto	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

13. ¿Usted mismo puede distribuir los descansos a lo largo de la jornada laboral?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
13.1	Sí	
13.2	No	
13.3	A veces	

14. ¿Tiene la posibilidad de decir la manera (rapidez o lentitud) de hacer su trabajo?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
14.1	Sí	
14.2	No	
14.3	A veces	

15. ¿Tiene la posibilidad de variar la manera (rapidez o lentitud) de hacer su trabajo? (adelantar trabajo para tener luego más descanso)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
15.1	Sí	
15.2	No	
15.3	A veces	

¿En qué medida debe usar las siguientes habilidades para hacer su trabajo?

16. Tiene la posibilidad de aprender nuevas cosas?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
16.1	Casi nunca	
16.2	A veces	
16.3	A menudo	
16.4	Constantemente	

17. Puede adaptarse a nuevas situaciones?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
17.1	Casi nunca	
17.2	A veces	
17.3	A menudo	
17.4	Constantemente	

18. Puede decidir la forma de hacer su trabajo, distribuir las tareas a realizar para que se cumplan.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
18.1	Casi nunca	
18.2	A veces	
18.3	A menudo	
18.4	Constantemente	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

19. Cuando hace su trabajo usted tiene iniciativa para organizar su trabajo, solucionar problemas, hacer cambios, comunicarse con su jefe?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
19.1	Casi nunca	
19.2	A veces	
19.3	A menudo	
19.4	Constantemente	

20. Transmitir información a su jefe o compañeros de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
20.1	Casi nunca	
20.2	A veces	
20.3	A menudo	
20.4	Constantemente	

21. Trabajar con otras personas

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
21.1	Casi nunca	
21.2	A veces	
21.3	A menudo	
21.4	Constantemente	

22. Recordar fácilmente como realizar el trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
22.1	Casi nunca	
22.2	A veces	
22.3	A menudo	
22.4	Constantemente	

23. Facilidad y uso en el manejo de los instrumentos de trabajo.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
23.1	Casi nunca	
23.2	A veces	
23.3	A menudo	
23.4	Constantemente	

24. Capacidad para concentrarse en el trabajo, sin que se distraiga.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
24.1	Casi nunca	
24.2	A veces	
24.3	A menudo	
24.4	Constantemente	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

25. Tiene que realizar su trabajo con exactitud y precisión, para cumplir todas las actividades.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
25.1	Casi nunca	
25.2	A veces	
25.3	A menudo	
25.4	Constantemente	

26. La realización de su trabajo le obliga a hacer tareas que se repiten y que duran poco?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
26.1	Casi todo el tiempo	
26.2	Algunas veces	
26.3	Pocas veces	
26.4	Casi nunca	

27. ¿Cómo ayuda su trabajo al Mercado?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
27.1	No lo sé	
27.2	Es poco importante	
27.3	No es muy importante pero necesario	
27.4	Es importante	
27.5	Es indispensable	

28. Con respecto al trabajo que usted hace, cree que:

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
28.1	Realiza poca variedad de tareas y sin relación entre ellas	
28.2	Realiza tareas variadas pero con poco sentido	
28.3	Realiza poca variedad de tareas pero con sentido	
28.4	Realiza varios tipos de tareas y con sentido	

29. El trabajo que hace, ¿le resulta rutinario?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
29.1	Sí	
29.2	No	
29.3	Algunas veces	

30. ¿Qué cosa de su trabajo le gusta más, además del salario? (Una sola respuesta)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
30.1	Únicamente el salario	
30.2	La posibilidad de promocionar profesionalmente	
30.3	La satisfacción de cumplir con mi trabajo	
30.4	Mi trabajo pone un reto interesante	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

En general, ¿Cómo crees que consideran tu empleo las siguientes personas?

31. Sus superiores (Jefes)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
31.1	Poco importante	
31.2	Algo importante	
31.3	Bastante importante	
31.4	Muy importante	

32. Sus compañeros de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
32.1	Poco importante	
32.2	Algo importante	
32.3	Bastante importante	
32.4	Muy importante	

33. Los comerciantes

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
33.1	Poco importante	
33.2	Algo importante	
33.3	Bastante importante	
33.4	Muy importante	

34. Tu familia y amistades

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
34.1	Poco importante	
34.2	Algo importante	
34.3	Bastante importante	
34.4	Muy importante	

¿Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlas las siguientes cosas en tu trabajo?

35. Método para realizar el trabajo (¿Cómo realizas las diferentes actividades de trabajo?)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
35.1	Insuficiente	
35.2	Adecuado	
35.3	Excesivo	

36. Planificación del trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
36.1	Insuficiente	
36.2	Adecuado	
36.3	Excesivo	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

37. Ritmo de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
37.1	Insuficiente	
37.2	Adecuado	
37.3	Excesivo	

38. Horarios de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
38.1	Insuficiente	
38.2	Adecuado	
38.3	Excesivo	

39. Resultados parciales

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
39.1	Insuficiente	
39.2	Adecuado	
39.3	Excesivo	

40. Resultado final del trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
40.1	Insuficiente	
40.2	Adecuado	
40.3	Excesivo	

¿Cómo hace para participar en las decisiones que se toman en el mercado?

41. Plática directa con jefes

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
41.1	No existe	
41.2	Malo	
41.3	Regular	
41.4	Bueno	

42. Buzón de sugerencias

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
42.1	No existe	
42.2	Malo	
42.3	Regular	
42.4	Bueno	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

43. Se forman grupos de trabajo para sacar adelante una jornada especial

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
43.1	No existe	
43.2	Malo	
43.3	Regular	
43.4	Bueno	

44. Comité de empresa/delegado

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
44.1	No existe	
44.2	Malo	
44.3	Regular	
44.4	Bueno	

45. Asambleas y reuniones de trabajadores

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
45.1	No existe	
45.2	Malo	
45.3	Regular	
45.4	Bueno	

¿Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo?

46. Orden de las tareas a realizar

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
46.1	No se me considera	
46.2	Se pide mi opinión	
46.3	Decido yo	

47. Resolución de problemas

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
47.1	No se me considera	
47.2	Se pide mi opinión	
47.3	Decido yo	

48. Asignación y distribución de tareas

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
48.1	No se me considera	
48.2	Se pide mi opinión	
48.3	Decido yo	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

49. Planificación del trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
49.1	No se me considera	
49.2	Se pide mi opinión	
49.3	Decido yo	

50. Cantidad de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
50.1	No se me considera	
50.2	Se pide mi opinión	
50.3	Decido yo	

51. Calidad de trabajo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
51.1	No se me considera	
51.2	Se pide mi opinión	
51.3	Decido yo	

¿Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo?

52. Lo que debes hacer (funciones)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
52.1	Muy claro	
52.2	Claro	
52.3	Algo claro	
52.4	Poco claro	

53. ¿Cómo debes hacerlo? (métodos de trabajo)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
53.1	Muy claro	
53.2	Claro	
53.3	Algo claro	
53.4	Poco claro	

54. Cantidad de producto que se espera que hagas

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
54.1	Muy claro	
54.2	Claro	
54.3	Algo claro	
54.4	Poco claro	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

55. Calidad del producto o del servicio

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
55.1	Muy claro	
55.2	Claro	
55.3	Algo claro	
55.4	Poco claro	

56. Tiempo asignado

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
56.1	Muy claro	
56.2	Claro	
56.3	Algo claro	
56.4	Poco claro	

57. Información necesaria para hacer la tarea

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
57.1	Muy claro	
57.2	Claro	
57.3	Algo claro	
57.4	Poco claro	

58. Mi responsabilidad (qué errores o defectos pueden echarme a mi actuación y cuáles no)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
58.1	Muy claro	
58.2	Claro	
58.3	Algo claro	
58.4	Poco claro	

Señalar en qué medida se dan las siguientes situaciones en tu trabajo:

59. Se me asignan trabajos que no puedo realizar porque no tengo los materiales necesarios

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
59.1	Frecuentemente	
59.2	A menudo	
59.3	A veces	
59.4	Casi nunca	

60. Para hacer algunas tareas tengo que saltarme los métodos establecidos.

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
60.1	Frecuentemente	
60.2	A menudo	
60.3	A veces	
60.4	Casi nunca	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

61. Recibo instrucciones incompatibles entre sí (unos me mandan una cosa y otros . otra)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
61.1	Frecuentemente	
61.2	A menudo	
61.3	A veces	
61.4	Casi nunca	

62. El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
62.1	Frecuentemente	
62.2	A menudo	
62.3	A veces	
62.4	Casi nunca	

63. ¿Qué importancia crees que tiene la experiencia de tu trabajo, para que lo promuevan de puesto en tu empresa?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
63.1	Mucha	
63.2	Bastante	
63.3	Poca	
63.4	Ninguna	

64. ¿Cómo definirías la capacitación que se imparte desde tu empresa?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
64.1	Muy adecuada	
64.2	Suficiente	
64.3	Insuficiente en algunos casos	
64.4	Totalmente insuficiente	

¿Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa?

65. Pláticas informales con jefes

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
65.1	No existe	
65.2	Malo	
65.3	Regular	
65.4	Bueno	

66. Pizarrones de anuncios

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
66.1	No existe	
66.2	Malo	
66.3	Regular	
66.4	Bueno	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

67. Información escrita dirigida a cada trabajador

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
67.1	No existe	
67.2	Malo	
67.3	Regular	
67.4	Bueno	

68. Información oral (reuniones, asambleas)

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
68.1	No existe	
68.2	Malo	
68.3	Regular	
68.4	Bueno	

69. ¿Crees que en un futuro próximo puedes perder el empleo en esta empresa o que tu contrato no sea renovado?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
69.1	Es probable que siga en esta empresa	
69.2	No lo sé	
69.3	Es probable que pierda mi empleo	
69.4	Es muy probable	

70. Fuera del tiempo de los descansos reglamentarios, ¿existe la posibilidad de hablar?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
70.1	Nada	
70.2	Intercambio de algunas palabras	
70.3	Conversaciones más largas	

¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

71. Jefes

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
71.1	No tengo jefes	
71.2	Buenas	
71.3	Regulares	
71.4	Malas	
71.5	Sin relaciones	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

72. Compañeros

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
72.1	No tengo compañeros	
72.2	Buenas	
72.3	Regulares	
72.4	Malas	
72.5	Sin relaciones	

73. Subordinados

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
73.1	No tengo subordinados	
73.2	Buenas	
73.3	Regulares	
73.4	Malas	
73.5	Sin relaciones	

74. Comerciantes

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
74.1	No tengo clientes	
74.2	Buenas	
74.3	Regulares	
74.4	Malas	
74.5	Sin relaciones	

75. ¿Qué tipo de relaciones de trabajo se dan generalmente en tu grupo?

	Marque con un "x" solamente una alternativa	
75.1	Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas	
75.2	Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración	
75.3	Relaciones solamente de colaboración para el trabajo	
75.4	Ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo	
75.5	Relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad,...)	

ANEXO 2: TABLAS DE FRECUENCIA OBTENIDAS DE LA BASE DE DATOS

DATOS GENERALES

		Tipo de mercado				Total	
		Iván Montenegro		Mayoreo		Recuento	% tabla
		Recuento	% tabla	Recuento	% tabla		
Antigüedad en el puesto de trabajo	Menos de 1 año	1	4.8%	2	9.5%	3	14.3%
	Entre 21 y 3 años	4	19.0%	2	9.5%	6	28.6%
	Entre 3 y 5 años	1	4.8%	3	14.3%	4	19.0%
	Entre 5 y 7	2	9.5%	1	4.8%	3	14.3%
	Más de 8 años	2	9.5%	3	14.3%	5	23.8%
Total		10	47.6%	11	52.4%	21	100.0%
Estado civil del entrevistado	Soltero	3	14.3%	3	14.3%	6	28.6%
	Casado	7	33.3%	5	23.8%	12	57.1%
	Acompañado			3	14.3%	3	14.3%
Total		10	47.6%	11	52.4%	21	100.0%
Nivel de escolaridad	Analfabeta	2	9.5%	3	14.3%	5	23.8%
	Primaria Incompleta	4	19.0%	1	4.8%	5	23.8%
	Primaria completa	1	4.8%	2	9.5%	3	14.3%
	Secundaria incompleta	2	9.5%	1	4.8%	3	14.3%
	Secundaria completa	1	4.8%	3	14.3%	4	19.0%
	Técnico			1	4.8%	1	4.8%
Total		10	47.6%	11	52.4%	21	100.0%

FACTORES FÍSICOS

Infraestructura del lugar (Preguntas 6,7 y 8)

		Tipo de suelo en el mercado es de					Total
		Liso	Quebradizo	Pavimento	Tierra		
Tiene servicios sanitarios separados por sexo en buenas condiciones	Si	Recuento		1	15	2	18
		%tabla		4.8%	11.4%	9.5%	85.7%
	No	Recuento	1		2		3
		%tabla	4.8%		9.5%		14.3%
Total		Recuento	1	1	17	2	21
		%tabla	4.8%	4.8%	81.0%	9.5%	100.0%
En los servicios encuentra agua, papel higiénico y jabón	Si	Recuento			4	1	5
		%tabla			19.0%	4.8%	23.8%
	No	Recuento	1	1	13	1	16
		%tabla	4.8%	4.8%	61.9%	4.8%	76.2%
Total		Recuento	1	1	17	2	21
		%tabla	4.8%	4.8%	81.0%	9.5%	100.0%

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Ruido (preguntas 9, 10, 11, 24.2)

Identifique los diferentes tipos de ruido que usted escucha cuando realiza su labor de limpieza en los mercados

Category label	Code	Count	Pct. of Responses	Pct. of Cases
Pitos de vehículos	1	21	46.7	100.0
Sirenas	2	4	8.9	19.0
Música de ventas de Cd's y cassettes	3	12	26.7	57.1
Baratas ofertando productos de mercados	4	8	17.8	38.1

		Estos ruidos usted los considera				Total	
		Elevado		Medio		Recuento	% tabla
		Recuento	% tabla	Recuento	% tabla		
Estos ruidos le ocasionan	Disgustos de cabeza	6	28.6%			6	28.6%
	Dolor de cabeza	4	19.0%			4	19.0%
	Perturbaciones	1	4.8%	1	4.8%	2	9.5%
	Distracciones	2	9.5%			2	9.5%
	No le causan molestias	2	9.5%	5	23.8%	7	33.3%
Total		15	71.4%	6	28.6%	21	100.0%
Con qué intensidad se presentan ruidos en su lugar de trabajo	Mucho	8	38.1%	3	14.3%	11	52.4%
	Poco	6	28.6%	3	14.3%	9	42.9%
	Ns/Nr	1	4.8%			1	4.8%
Total		15	71.4%	6	28.6%	21	100.0%

Temperatura (preguntas 12, 13, 24.3, 24.5, 24.6, 24.7 y 24.13)

		En el transcurso del trabajo usted siente que recibe				Total	
		Suficiente corriente de aire natural		Poca corriente de aire natural		Recuento	% tabla
		Recuento	% tabla	Recuento	% tabla		
Usted considera que en el desarrollo de su trabajo la temperatura es	Tolerable	3	14.3%	2	9.5%	5	23.8%
	Intolerable	1	4.8%	6	28.6%	7	33.3%
	Normal	5	23.8%	4	19.0%	9	42.9%
Total		9	42.9%	12	57.1%	21	100.0%

		Mucho	Poco	Ninguno	Ns/Nr	Total
Con qué intensidad se presenta el calor en su lugar de trabajo	Recuento	17	3		1	21
	%tabla	81.0%	14.3%		4.8%	100.0%
Con qué intensidad se presenta frío en su lugar de trabajo	Recuento		7	8	6	21
	%tabla		33.3%	38.1%	28.6%	100.0%
Con qué intensidad se presenta humedad en su lugar de trabajo	Recuento	7	7	3	4	21
	%tabla	33.3%	33.3%	14.3%	19.0%	100.0%
Con qué intensidad se presenta ventilación en su lugar de trabajo	Recuento	8	6	2	5	21
	%tabla	38.1%	28.6%	9.5%	23.8%	100.0%
Con qué intensidad se presentan exposición prolongada a la intemperie en su lugar de trabajo	Recuento	14	5		2	21
	%tabla	66.7%	23.8%		9.5%	100.0%

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Illuminación (Preguntas 14, 15, 16, 24.8)

			Cuando usted realiza su trabajo en determinado momento, recibe resplandor fuerte de luz?		Total
			Si	No	
Las actividades de su trabajo usted las realiza bajo	Iluminación natural	Recuento	8	10	18
		% tabla	38.1%	47.6%	85.7%
	Iluminación artificial	Recuento		3	3
		% tabla		14.3%	14.3%
Total	Recuento		8	13	21
	% tabla		38.1%	61.9%	100.0%
Con qué intensidad se presentan iluminación en su lugar de trabajo	Mucho	Recuento	4	6	10
		% tabla	19.0%	28.6%	47.6%
	Poco	Recuento	3	1	4
		% tabla	14.3%	4.8%	19.0%
	Ninguna	Recuento	1		1
		% tabla	4.8%		4.8%
Total	Recuento		8	13	21
	% tabla		38.1%	61.9%	100.0%
En caso de marcar sí, estos resplandores de luz se presentan de forma:	Frecuente	Recuento	6		6
		% tabla	28.6%		28.6%
	Casi nunca	Recuento	2		2
		% tabla	9.5%		9.5%
	No aplica	Recuento		13	
	% tabla		61.9%		
Total	Recuento		8	13	21
	% tabla		38.1%	61.9%	100.0%

Vibraciones (Preguntas 12, 17, 18 y 24)

			Usted considera que en el desarrollo de su trabajo la temperatura es			Total
			Tolerable	Intolerable	Normal	
Tiene alguna relación su puesto de trabajo con maquinarias u objetos que causan vibración	Si	Recuento	2			2
		% tabla	9.5%			9.5%
	No	Recuento	3	7	9	19
		% tabla	14.3%	33.3%	42.9%	90.5%
Total	Recuento		5	7	9	21
	% tabla		23.8%	33.3%	42.9%	100.0%
En caso de marcar si, estas vibraciones se presentan de forma	Frecuente	Recuento	2			2
		% tabla	9.5%			9.5%
	No aplica	Recuento	3	7	9	19
		% tabla	14.3%	33.3%	42.9%	90.5%
Total	Recuento		5	7	9	21
	% tabla		23.8%	33.3%	42.9%	100.0%

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

		Mucho	Poco	Ninguna	Ns/Nr	Total
Con qué intensidad se presentan olores en su lugar de trabajo	Recuento	14	6		1	21
	% tabla	66.7%	28.6%		4.8%	100%
Con qué intensidad se presentan ruidos en su lugar de trabajo	Recuento	11	9		1	21
	% tabla	52.4%	42.9%		4.8%	100%
Con qué intensidad se presenta calor en su lugar de trabajo	Recuento	17	3		1	21
	% tabla	81.0%	14.3%		4.8%	100%
Con qué intensidad se presenta frío en su lugar de trabajo	Recuento	7	7	8	6	21
	% tabla		33.3%	38.1%	28.6%	100%
Con qué intensidad se presenta humedad en su lugar de trabajo	Recuento	7	7	3	4	21
	% tabla	33.3%	33.3%	14.3%	19.0%	100%
Con qué intensidad se presenta ventilación en su lugar de trabajo	Recuento	8	6	2	5	21
	% tabla	38.1%	28.6%	9.5%	23.8%	100%
Con qué intensidad se presenta iluminación en su lugar de trabajo	Recuento	10	4	1	6	21
	% tabla	47.6%	19.0%	4.8%	28.6%	100%
Con qué intensidad se presenta presencia de químicos en su lugar de trabajo	Recuento	6	4	5	6	21
	% tabla	28.6%	19.0%	23.8%	28.6%	100%
Con qué intensidad se presenta suciedad en su lugar de trabajo	Recuento	16	4		1	21
	% tabla	76.2%	19.0%		4.8%	100%
Con qué intensidad se presenta polvo en su lugar de trabajo	Recuento	12	7	1	1	21
	% tabla	57.1%	33.3%	4.8%	4.8%	100%
Con qué intensidad se presenta vibraciones en su lugar de trabajo	Recuento	4	9	6	2	21
	% tabla	19.0%	42.9%	28.6%	9.5%	100%
Con qué intensidad se presenta exposición prolongada a la intemperie en su lugar de trabajo	Recuento	14	5		2	21
	% tabla	66.7%	23.8%		9.5%	100%
Con qué intensidad se presenta espacio en el área de trabajo en su lugar de trabajo	Recuento	11	4	1	5	21
	% tabla	52.4%	19.0%	4.8%	23.8%	100%

FACTORES QUÍMICOS: (Preguntas 19, 20, 22, y 24.0)

		Sí	No	Total
La manipulación, transporte, pesaje de sustancias químicas para limpieza y/o lavandería se realiza sin contaminar al personal que lo utiliza	Recuento	12	9	21
	% tabla	57.1%	42.9%	100.0%
Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se expone	Recuento	9	12	21
	% tabla	42.9%	57.1%	100.0%

Con qué intensidad se presenta presencia de químicos en su lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	6	28.6	28.6	28.6
	Poco	4	19.0	19.0	47.6
	Ninguna	5	23.8	23.8	71.4
	Ns/Nr	6	28.6	28.6	100.0
Total		21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

FACTORES BIOLÓGICOS: (Preguntas 21, 22, 24.1, 24.10)

			Durante el desarrollo de su labor de limpieza, la presencia de polvo es ocasionada por:		
			Vientos	Acumulación de tierra	Total
Durante el desarrollo de su labor de limpieza usted recoge desechos	Sólidos (papel, botellas vacías, vidrios)	Recuento	19	1	20
		%tabla	90.5%	4.8%	95.2%
	Orgánicos (legumbres en descomposición)	Recuento	1		1
		%tabla	4.8%		4.8%
Total	Recuento		20	1	21
		%tabla	95.2%	4.8%	100.0%

		Mucho	Poco	Ns/Nr	Total
Con qué intensidad se presentan olores en su lugar de trabajo	Recuento	14	6	1	21
	%tabla	66.7%	28.6%	4.8%	100.0%
Con qué intensidad se presenta suciedad en su lugar de trabajo	Recuento	16	4	1	21
	%tabla	76.2%	19.0%	4.8%	100.0%

FACTORES MECÁNICOS: (Preguntas 28, 32)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	10	47.6	47.6	47.6
	No	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando usted realiza su trabajo, los factores principales de carga física más frecuentes son:	Primer Lugar		Segundo Lugar		Tercer Lugar	
	Recuento	%tabla	Recuento	%tabla	Recuento	%tabla
Posturas forzadas	10	47.6%				
Posturas mantenidas			3	14.3%		
Manipulación de carga	7	33.3%	4	19.0%	2	9.5%
Aplicar fuerzas importantes	2	9.5%	8	38.1%	3	14.3%
Movimientos repetitivos	2	9.5%			5	23.8%
No responde			6	28.6%	11	52.4%
Total	21	100.0%	21	100.0%	21	100.0%

FACTORES ORGANIZATIVOS DEL TRABAJO:

Contenido de la tarea (Preguntas 27, 29, 30)

			Las tareas exigen desplazamientos	Total
			Sí	
Alterna trabajo pesado con trabajo ligero a lo largo de la jornada	Sí	Recuento	17	17
		%tabla	81.0%	81.0%
	No	Recuento	4	4
		%tabla	19.0%	19.0%
Total	Recuento		21	21
		%tabla	100.0%	100.0%
La actividad de los operarios de limpieza se encuentra distribuida en los mercados	Por zona según la actividad comercial	Recuento	21	21
		%tabla	100.0%	100.0%
Total	Recuento		21	21
		%tabla	100.0%	100.0%

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Postura física. (Preguntas 25 y 26)

El trabajo le permite combinar las posiciones corporales, de pie, sentado o viceversa / Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta.

			Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta		Total
			Sí	No	
El trabajo le permite combinar las posiciones corporales, de pie, sentado o viceversa	Si	Recuento	13	4	17
		% del total	61.9%	19.0%	81.0%
	No	Recuento	1	3	4
		% del total	4.8%	14.3%	19.0%
Total		Recuento	14	7	21
		% del total	66.7%	33.3%	100.0%

HIGIENE LABORAL

Enfermedades o padecimientos (Preguntas 33 y 35)

Indique en qué partes de su cuerpo ha sentido molestias:	Mención 1		Mención 2		Mención 3	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Cuello	2	9.5%				
Hombros	16	76.2%	1	4.8%		
Brazos – antebrazos			5	23.8%	1	4.8%
Codos	1	4.8%	7	33.3%	3	14.3%
Manos – muñecas			2	9.5%	4	19.0%
Alto espalda	1	4.8%	1	4.8%		
Bajo espalda			1	4.8%		
Muslo					1	4.8%
Rodillas					2	9.5%
Piernas					1	4.8%
Pies – tobillos	1	4.8%				
No responde			4	19.0%	9	42.9%
Total	21	100.0%	21	100.0%	21	100.0%

ZONAS DE MAYOR RIESGO (Pregunta 36)

Identifique los lugares de mayor riesgo en el mercado durante su labor como operario de limpieza (primer lugar)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Al cruzar las calles	8	38.1	38.1	38.1
	Al llevar los desechos al basurero	6	28.6	28.6	66.7
	En los sectores de trabajo	4	19.0	19.0	85.7
	No responde	2	9.5	9.5	95.2
	Al cargar la basura en el área	1	4.8	4.8	100.0
Total		21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

ACCIDENTES DE TRABAJO (Preguntas 37, 38 y 39)

Hay riesgo de accidentes en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Cortes y pinchazos	19	90.5	90.5	90.5
	Golpes	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Voy a mencionarle una serie de accidentes que pueden darse durante su jornada laboral, ¿Cuál de ellos considera que se presentan con mayor frecuencia?

Category label	Code	Count	Pct of responses	Pct of cases
Cortes y pinchazos	1	16	27.6	76.2
Golpes	2	13	22.4	61.9
Dobladas de pie	3	9	15.5	42.9
Caidas de altura	4	2	3.4	9.5
Accidentes de tráfico	5	5	8.6	23.8
Sobreesfuerzos	7	5	8.6	23.8
Atracos	9	2	3.4	9.5
Atrapamientos	10	2	3.4	9.5
Atropellos con vehículos	11	4	6.9	19.0
Total responses		58	100.0	276.2

¿Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo?
Resultados parciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Adecuado	18	85.7	85.7	85.7
	Excesivo	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

SEGURIDAD LABORAL

Medidas preventivas (Preguntas 42, 43, 44 y 45)

Cuáles son las actividades preventivas que más se ponen en práctica en su centro laboral

Category label	Code	Count	Pct of responses	Pct of cases
Reconocimientos médicos – vigilancia de	1	11	19.6	52.4
Evacuación de los riesgos laborales en t	2	8	14.3	38.1
Controles de eficacia en las actividades p	3	8	14.3	38.1
Investigaciones de los accidentes de tra	4	12	21.4	57.1
Elaboración de los planes de emergencia	5	2	3.6	9.5
Señalamiento de seguridad en los centros	6	4	7.1	19.0
Establecen normas de seguridad	7	5	8.9	23.8
Realización de medidas de organización d	8	6	10.7	28.6
Total responses		56	100.0	266.7

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

			Durante el desarrollo de su labor como operario de limpieza, usted toma las precauciones necesarias para proteger su salud		Total
			Si	No	
Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se expone	Si	Recuento	12	0	12
		% del total	57.1	.0%	57.1%
	No	Recuento	8	1	9
		% del total	38.1%	4.8%	42.9%
Total		Recuento	20	1	21
		% del total	95.2%	4.8%	100.0%

Cuáles de los siguientes equipos de protección son necesarios para desarrollar su trabajo

Category label	Code	Count	Pct of responses	Pct of cases
Casco	1	1	1.6	4.8
Guantes	2	20	32.8	95.2
Máscara para soldar	3	3	4.9	14.3
Anteojos de protección	4	13	21.3	61.9
Botas de hule	5	18	29.5	85.7
Mascarillas	7	6	9.8	28.6
Total responses		56	100.0	290.5

Antigüedad en el puesto de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 1 año	3	14.3	14.3	14.3
	Entre 2 y 3 años	6	28.6	28.6	42.9
	Entre 3 y 5 años	4	19.0	19.0	61.9
	Entre 5 y 7 años	3	14.3	14.3	76.2
	Más de 8 años	5	23.8	23.8	100.0
Total		21.00	100.00	100.00	

Nivel de escolaridad

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analfabeta	5	23.8	23.8	23.8
	Primaria incompleta	5	23.8	23.8	47.6
	Primaria completa	3	14.3	14.3	61.9
	Secundaria incompleta	3	14.3	14.3	76.2
	Secundaria completa	4	19.0	19.0	95.2
	Técnico	1	4.8	4.8	100.00
Total		21.00	100.00	100.00	

Tipo de suelo en el mercado es

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Liasa	1	4.8	4.8	4.8
	Quebradizo	1	4.8	4.8	9.5
	Pavimento	17	81.0	81.0	90.5
	Tierra	2	9.95	9.95	100.0
Total		21	100.0	100.0	

Tiene servicios sanitarios separados por sexo en buenas condiciones

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	18	85.7	85.7	85.7
No	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

En los servicios encuentra agua, papel higiénico y jabón

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	5	23.8	23.8	23.8
No	16	76.2	76.2	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Tipo de mercado

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Iván Monte Negro	10	47.6	47.6	47.6
Mayoreo	11	52.4	52.4	100.0
Total	21	100.0	100.0	

EDAD

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	1	4.8	4.8	4.8
23	2	9.5	9.5	14.3
25	1	4.8	4.8	19.0
30	1	4.8	4.8	23.8
32	1	4.8	4.8	28.6
36	2	9.5	9.5	38.1
38	3	14.3	14.3	52.4
39	1	4.8	4.8	57.1
41	1	4.8	4.8	61.9
43	2	9.5	9.5	71.4
44	1	4.8	4.8	76.2
47	1	4.8	4.8	81.0
50	1	4.8	4.8	85.7
51	1	4.8	4.8	90.5
52	1	4.8	4.8	95.2
61	1	4.8	4.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sexo del entrevistado

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculino	21	100.0	100.0	100.0

Estado civil del entrevistado

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Soltero	6	28.6	28.6	28.6
Casado	12	57.1	57.1	85.7
Acompañado	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Identifique los diferentes tipos de ruido que usted escucha cuando realiza su labor de limpieza en los mercados

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pitos de vehículos	21	100.0	100.0	100.0

Identifique los diferentes tipos de ruido que usted escucha cuando realiza su labor de limpieza en los mercados

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sirenas	4	19.0	19.0	19.0
Música de ventas de CD's y cassettes	9	42.9	42.9	61.9
99	8	38.1	38.1	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Identifique los diferentes tipos de ruido que usted escucha cuando realiza su labor de limpieza en los mercados

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Música de ventas de CD's y cassettes	3	14.3	14.3	14.3
Baratas ofertando productos de mercado	8	38.1	38.1	52.4
99	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Estos ruidos ocasionan

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Disgustos	6	28.6	28.6	28.6
Dolor de cabeza	4	19.0	19.0	47.6
Perturbaciones	2	9.5	9.5	57.1
Distracciones	2	9.5	9.5	66.7
No le causan molestias	7	33.3	33.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Estos ruidos usted los considera

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Elevado	15	71.4	71.4	71.4
Medio	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Usted considera que en el desarrollo de su trabajo la temperatura es

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tolerable	5	23.8	23.8	23.8
Intolerable	7	33.3	33.3	57.1
Normal	9	42.9	42.9	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

En el transcurso de su trabajo usted siente que recibe

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Suficiente corriente de aire natural	9	42.9	42.9	42.9
	Poca corriente de aire natural	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Las actividades de su trabajo usted las realiza bajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Iluminación natural	18	85.7	85.7	85.7
	Iluminación artificial	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando usted realiza su trabajo en determinado momento, recibe resplandor fuerte de luz?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	8	38.1	38.1	38.1
	No	13	61.9	61.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En caso de marcar si, estos resplandores de luz se presentan de forma:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuente	6	28.6	28.6	28.6
	Casi nunca	2	9.5	9.5	38.1
	No aplica	13	61.9	61.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Tiene alguna relación en su puesto de trabajo con maquinarias u objetos que causan vibraciones

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	2	9.5	9.5	9.5
	No	19	90.5	90.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En caso de marcar si estas vibraciones se presentan de forma

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuente	2	9.5	9.5	9.5
	No aplica	19	90.5	90.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

La manipulación, transporte, pesaje de sustancias químicas para limpieza y/o lavandería se realiza sin contaminar al personal que lo utiliza

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	12	57.1	57.1	57.1
	No	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se expone

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	9	42.9	42.9	42.9
	No	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Durante el desarrollo de su labor de limpieza usted recoge desechos

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sólidos (papel, botellas vacías, vidrios)	20	95.2	95.2	95.2
	Orgánicos (Legumbres en descomposición)	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Durante el desarrollo de su labor de limpieza, la presencia de polvo es ocasionada por

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vientos	20	95.2	95.2	95.2
	Acumulación de tierra	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En el desarrollo de su labor de limpieza se encuentra con la presencia de elementos como por ejemplo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Desechos de heces fecales, animales y vegetales	21	100.0	100.0	100.0

Con qué intensidad se presentan olores en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	14	66.7	66.7	66.7
	Poco	6	28.6	28.6	95.2
	Ns/Nr	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan ruidos en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	11	52.4	52.4	52.4
	Poco	9	42.9	42.9	95.2
	Ns/Nr	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan calor en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	17	81.0	81.0	81.0
	Poco	3	14.3	14.3	95.2
	Ns/Nr	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Con qué intensidad se presentan frío en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poco	7	33.3	33.3	33.3
	Ninguna	8	38.1	38.1	71.4
	Ns/Nr	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan humedad en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	7	33.3	33.3	33.3
	Poco	7	33.3	33.3	66.7
	Ninguna	3	14.3	14.3	81.0
	Ns/Nr	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan ventilación en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	8	38.1	38.1	38.1
	Poco	6	28.6	28.6	66.7
	Ninguna	2	9.5	9.5	76.2
	Ns/Nr	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan iluminación en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	10	47.6	47.6	47.6
	Poco	4	19.0	19.0	66.7
	Ninguna	1	4.8	4.8	71.4
	Ns/Nr	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan presencia de químicos en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	6	28.6	28.6	28.6
	Poco	4	19.0	19.0	47.6
	Ninguna	5	23.8	23.8	71.4
	Ns/Nr	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan suciedad en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	16	76.2	76.2	76.2
	Poco	4	19.0	19.0	95.2
	Ns/Nr	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Con qué intensidad se presentan polvo en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	12	57.1	57.1	57.1
	Poco	7	33.3	33.3	90.5
	Ninguna	1	4.8	4.8	95.2
	Ns/Nr	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan vibraciones en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	4	19.0	19.0	19.0
	Poco	9	42.9	42.9	61.9
	Ninguna	6	28.6	28.6	90.5
	Ns/Nr	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan exposición prolongada a la intemperie en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	14	66.7	66.7	66.7
	Poco	5	23.8	23.8	90.5
	Ns/Nr	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué intensidad se presentan espacio en el área de trabajo en su lugar de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucho	11	52.4	52.4	52.4
	Poco	4	19.0	19.0	71.4
	Ninguna	1	4.8	4.8	76.2
	Ns/Nr	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

El trabajo le permite combinar las posiciones corporales, de pie, sentado o viceversa

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	17	81.0	81.0	81.0
	No	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Mantiene el cuerpo en posición de la columna recta

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	14	66.7	66.7	66.7
	No	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Las tareas exigen desplazamientos

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	21	100.0	100.0	100.0

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Utilizan medios mecánicos para la manipulación de carga

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	10	47.6	47.6	47.6
	No	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Alterna trabajo pesado con trabajo ligero a lo largo de la jornada

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	17	81.0	81.0	81.0
	No	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

La actividad de los operarios de limpieza se encuentra distribuida en los mercado de

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por zona según la actividad comercial	21	100.0	100.0	100.0

Cuando usted realiza su trabajo, los factores principales de carga física más frecuente son: Primer lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Posturas forzadas	10	47.6	47.6	47.6
	Manipulación de carga	7	33.3	33.3	81.0
	Aplicar fuerzas importantes	2	9.5	9.5	90.5
	Movimientos repetitivos	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando usted realiza su trabajo, los factores principales de carga física más frecuente son: Segundo lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Posturas forzadas	3	14.3	14.3	14.3
	Manipulación de carga	4	19.0	19.0	33.3
	Aplicar fuerzas importantes	8	38.1	38.1	71.4
	No responde	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando usted realiza su trabajo, los factores principales de carga física más frecuente son: Tercer lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manipulación de carga	2	9.5	9.5	9.5
	Aplicar fuerzas importantes	3	14.3	14.3	23.8
	Movimientos repetitivos	5	23.8	23.8	47.6
	No responde	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Identifique en qué partes de su cuerpo ha sentido molestias: Mención 1

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cuello	2	9.5	9.5	9.5
	Hombros	16	76.2	76.2	85.7
	Codos	1	4.8	4.8	90.5
	Alto espalda	1	4.8	4.8	95.2
	Pies – tobillos	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Identifique en qué partes de su cuerpo ha sentido molestias: Mención 2

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hombros	1	4.8	4.8	4.8
	Brazos – antebrazos	5	23.8	23.8	28.6
	Codos	7	33.3	33.3	61.9
	Manos – muñecas	2	9.5	9.5	71.4
	Alto espalda	1	4.8	4.8	76.2
	Bajo espalda	1	4.8	4.8	81.0
	No responde	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Identifique en qué partes de su cuerpo ha sentido molestias: Mención 3

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Brazos – antebrazos	1	4.8	4.8	4.8
	Codos	3	14.3	14.3	19.0
	Manos – muñecas	4	19.0	19.0	38.1
	Muslo	1	4.8	4.8	42.9
	Rodillas	2	9.5	9.5	52.4
	Piernas	1	4.8	4.8	57.1
	No responde	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Estas molestias aparecen de forma:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuente	10	47.6	47.6	47.6
	Eventual	8	38.1	38.1	85.7
	Aparece	2	9.5	9.5	95.2
	Desaparece	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Estas molestias aparecen de forma:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuente	11	52.4	52.4	52.4
	Eventual	3	14.3	14.3	66.7
	Aparece	1	4.8	4.8	71.4
	Desaparece	2	9.5	9.5	81.0
	No responde	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Estas molestias aparecen de forma:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuente	7	33.3	33.3	33.3
	Eventual	3	14.3	14.3	47.6
	Aparece	2	9.5	9.5	57.1
	Desaparece	1	4.8	4.8	61.9
	No responde	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Indique cuáles de los siguientes problemas de salud podría padecer en su lugar de trabajo: 1

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dolor de espalda	16	76,2	76,2	76.2
	Hernias	2	9.5	9.5	85.7
	Alergias en la piel, irritaciones	1	4.8	4.8	90.5
	Disminución auditiva	1	4.8	4.8	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Indique cuáles de los siguientes problemas de salud podría padecer en su lugar de trabajo: 2

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hernias	7	33.3	33.3	33.3
	Alergias en la piel, irritaciones	6	28.6	28.6	61.9
	Disminución visual	1	4.8	4.8	66.7
	Dolor de cabeza	3	14.3	14.3	81.0
	Alergias nasales	1	4.8	4.8	85.7
	Mareos	2	9.5	9.5	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Indique cuáles de los siguientes problemas de salud podría padecer en su lugar de trabajo: 3

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alergias en la piel, irritaciones	7	33.3	33.3	33.3
	Disminución visual	4	19.0	19.0	52.4
	Dolor de cabeza	1	4.8	4.8	57.1
	Alergias nasales	2	9.5	9.5	66.7
	Mareos	1	4.8	4.8	71.4
	No responde	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Identifique los lugares de mayor riesgo en el mercado durante su labor como operario de limpieza
(Primer lugar)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Al llevar los desechos al basurero	6	28.6	28.6	28.6
	Al cargar la basura en el área	1	4.8	4.8	33.3
	Al cruzar las calles	8	38.1	38.1	71.4
	En los sectores de trabajo	4	19.0	19.0	90.5
	No responde	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Hay riesgo de accidente en su puesto de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cortes y pinchazos	19	90.5	90.5	90.5
	Golpes	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Voy a mencionarle una serie de accidentes que pueden darse durante su jornada laboral, cuál de ellos considera que se presentan con mayor frecuencia? 1

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cortes y pinchazos	16	76.2	76.2	76.2
	Golpes	4	19.0	19.0	95.2
	Caídas de altura	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Voy a mencionarle una serie de accidentes que pueden darse durante su jornada laboral, cuál de ellos considera que se presentan con mayor frecuencia? 2

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golpes	9	42.9	42.9	42.9
	Dobladas de pie	2	9.5	9.5	52.4
	Caídas de altura	1	4.8	4.8	57.1
	Accidentes de tráfico	3	14.3	14.3	71.4
	Sobreesfuerzos	2	9.5	9.5	81.0
	Atrapamientos	1	4.8	4.8	85.7
	Atropellos con vehículos	2	9.5	9.5	95.2
	No recuerda	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Voy a mencionarle una serie de accidentes que pueden darse durante su jornada laboral, cuál de ellos considera que se presentan con mayor frecuencia? 3

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dobladas de pie	7	33.3	33.3	33.3
	Accidentes de tráfico	2	9.5	9.5	42.9
	Sobreesfuerzos	3	14.3	14.3	57.1
	Atracos	2	9.5	9.5	66.7
	Atrapamientos	1	4.8	4.8	71.4
	Atropellos con vehículos	2	9.5	9.5	81.0
	No recuerda	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En qué momento considera que se puede dar un accidente de trabajo...

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Durante el trayecto (va o viene)	4	19.0	19.0	19.0
	En el desarrollo de las funciones	7	33.3	33.3	52.4
	Igual	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Durante su jornada laboral se pueden dar accidentes, cuáles cree que son las principales causas de estos accidentes de trabajo: primer lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por esfuerzos o posturas del cuerpo forzadas	10	47.6	47.6	47.6
	Por cansancios o fatigas	7	33.3	33.3	81.0
	Por exceso de confianza o costumbre	3	14.3	14.3	95.2
	El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Durante su jornada laboral se pueden dar accidentes, cuáles cree que son las principales causas de estos accidentes de trabajo: segundo lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por cansancios o fatigas	8	38.1	38.1	38.1
	Por exceso de confianza o costumbre	4	19.0	19.0	57.1
	El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	3	14.3	14.3	71.4
	Por causas relacionadas con el tráfico	3	14.3	14.3	85.7
	Falta de espacios	1	4.8	4.8	90.5
	Falta de medios o herramientas de trabajo	1	4.8	4.8	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Durante su jornada laboral se pueden dar accidentes, cuáles cree que son las principales causas de estos accidentes de trabajo: tercer lugar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por exceso de confianza o costumbre	5	23.8	23.8	23.8
	El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	3	14.3	14.3	38.1
	Por causas relacionadas con el tráfico	6	28.6	28.6	66.7
	Falta de espacios	1	4.8	4.8	71.4
	Falta o inadecuación de equipos de protección	1	4.8	4.8	76.2
	La inestabilidad del empleo	1	4.8	4.8	81.0
	No responde	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Quemaduras

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	1	4.8	4.8	4.8
	Poca	2	9.5	9.5	14.3
	Ninguna	9	42.9	42.9	57.1
	Ns/Nr	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Caídas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	8	38.1	38.1	38.1
	Poca	5	23.8	23.8	61.9
	Ninguna	1	4.8	4.8	66.7
	Ns/Nr	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Fractura

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	6	28.6	28.6	28.6
	Poca	6	28.6	28.6	57.1
	Ninguna	2	9.5	9.5	66.7
	Ns/Nr	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Atropello

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	8	38.1	38.1	38.1
	Poca	7	33.3	33.3	71.4
	Ninguna	3	14.3	14.3	85.7
	Ns/Nr	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Heridas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	9	42.9	42.9	42.9
	Poca	8	38.1	38.1	81.0
	Ninguna	1	4.8	4.8	85.7
	Ns/Nr	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Traumatismo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	4	19.0	19.0	19.0
	Ninguna	6	28.6	28.6	47.6
	Ns/Nr	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Atrapamiento

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	4	19.0	19.0	19.0
	Poca	2	9.5	9.5	28.6
	Ninguna	6	28.6	28.6	57.1
	Ns/Nr	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Intoxicaciones

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	2	9.5	9.5	9.5
	Poca	2	9.5	9.5	19.0
	Ninguna	6	28.6	28.6	47.6
	Ns/Nr	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Descargas eléctricas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poca	2	9.5	9.5	9.5
	Ninguna	8	38.1	38.1	47.6
	Ns/Nr	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con qué frecuencia está expuesto al accidente o riesgo laboral: Muerte

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poca	1	4.8	4.8	4.8
	Ninguna	9	42.9	42.9	47.6
	Ns/Nr	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles son las actividades preventivas que más se ponen en práctica en su centro laboral: 1

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Reconocimientos médicos – vigilancia de salud	11	52.4	52.4	52.4
	Evaluación de los riesgos laborales en todo el centro	5	23.8	23.8	76.2
	Controles de eficacia en las actividades preventivas	1	4.8	4.8	81.0
	Investigaciones de los accidentes de trabajo	2	9.5	9.5	90.5
	Elaboración de los planes de emergencia	1	4.8	4.8	95.2
	Señalamiento de seguridad en los centros de trabajo	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles son las actividades preventivas que más se ponen en práctica en su centro laboral: 2

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evaluación de los riesgos laborales en todo el centro	3	14.3	14.3	14.3
	Controles de eficacia en las actividades preventivas	5	23.8	23.8	38.1
	Investigaciones de los accidentes de trabajo	5	23.8	23.8	61.9
	Elaboración de los planes de emergencia	1	4.8	4.8	66.7
	Señalamiento de seguridad en los centros de trabajo	1	4.8	4.8	71.4
	Establecen normas de seguridad	3	14.3	14.3	85.7
	Realización de medidas de organización del trabajo (pausas,)	2	9.5	9.5	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles son las actividades preventivas que más se ponen en práctica en su centro laboral: 3

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Controles de eficacia en las actividades preventivas	2	9.5	9.5	9.5
	Investigaciones de los accidentes de trabajo	5	23.8	23.8	33.3
	Señalamiento de seguridad en los centros de trabajo	2	9.5	9.5	42.9
	Establecen normas de seguridad	2	9.5	9.5	52.4
	Realización de medidas de organización del trabajo (pausas,)	4	19.0	19.0	71.4
	No responde	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Se les orienta sobre las precauciones de las medidas de seguridad que se deben tomar en el uso de las sustancias químicas, así como en el riesgo a que se expone

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	12	57.1	57.1	57.1
	No	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Durante el desarrollo de su labor como operario de limpieza, usted toma las precauciones necesarias para proteger su salud?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	20	95.2	95.2	95.2
	No	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles de los siguientes equipos de protección son necesarios para desarrollar su trabajo 1

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casco	1	4.8	4.8	4.8
	Guantes	19	90.5	90.5	95.2
	Botas de hule	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles de los siguientes equipos de protección son necesarios para desarrollar su trabajo 2

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guantes	1	4.8	4.8	4.8
	Máscara para soldar	3	14.3	14.3	19.0
	Anteojos de protección	10	47.6	47.6	66.7
	Botas de hule	6	28.6	28.6	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuáles de los siguientes equipos de protección son necesarios para desarrollar su trabajo 3

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Anteojos de protección	3	14.3	14.3	14.3
	Botas de hule	11	52.4	52.4	66.7
	Mascarilla	6	28.6	28.6	95.2
	No responde	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuánto tiempo debe mantener una atención total en su trabajo de forma que no te deje hablar, caminar o pensar en cosas que no son el trabajo que hace?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi todo el tiempo	12	57.1	57.1	57.1
	Cuatro horas	2	9.5	9.5	66.7
	Dos horas	1	4.8	4.8	71.4
	Media hora	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Qué tanta concentración necesita usted para la realización de su trabajo?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	16	76.2	76.2	76.2
	Poca	3	14.3	14.3	90.5
	Nada	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Para realizar su trabajo, la cantidad de tiempo de que dispone es:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Demasiado poco	2	9.5	9.5	9.5
	Es suficiente, adecuado	17	81.0	81.0	90.5
	No tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Si por alguna circunstancia, llega tarde a su jornada de trabajo, usted...

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Repone el tiempo al finalizar su trabajo	5	23.8	23.8	23.8
	Se lo quitan o deduce de su trabajo	13	61.9	61.9	85.7
	No he llegado tarde	2	9.5	9.5	95.2
	5	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

La realización de su trabajo, ¿Le impone trabajar con cierta rapidez?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Todo el tiempo	14	66.7	66.7	66.7
	Cuatro horas	5	23.8	23.8	90.5
	Casi nunca	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Los errores que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	5	23.8	23.8	23.8
	En algunas ocasiones	6	28.6	28.6	52.4
	Casi nunca	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando en su puesto de trabajo se comete un error.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Generalmente pasa desapercibido	7	33.3	33.3	33.3
	Puede provocar algún problema menor	8	38.1	38.1	71.4
	Puede provocar consecuencias graves	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Al finalizar la jornada, ¿Se siente fatigado?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	5	23.8	23.8	23.8
	Casi siempre	14	66.7	66.7	90.5
	Nunca	2	9.5	9.5	100.0
	total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Para realizar su trabajo la cantidad de información que maneja es:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy elevada	9	42.9	42.9	42.9
	Elevada	1	4.8	4.8	47.6
	Poca	8	38.1	38.1	85.7
	Muy poca	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

La información que maneja para realizar su trabajo es...

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy complicada	2	9.5	9.5	9.5
	Complicada	2	9.5	9.5	19.0
	Sencilla	14	66.7	66.7	85.7
	Muy sencilla	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Considera que su trabajo es...

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy pesado	11	52.4	52.4	52.4
	Poco pesado	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

¿Tiene posibilidad de dejar el trabajo por unos minutos?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puedo hacerlo sin necesidad de ser susstituido	13	61.9	61.9	61.9
	Puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero	3	14.3	14.3	76.2
	Es difícil abandonar el puesto	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

¿Usted mismo puede distribuir los descansos a lo largo de la jornada laboral?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	10	47.6	47.6	47.6
	No	8	38.1	38.1	85.7
	A veces	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Tiene la posibilidad de decidir la manera de hacer su trabajo?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	17	81.0	81.0	81.0
	No	3	14.3	14.3	95.2
	A veces	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Tiene la posibilidad de variar la manera de hacer su trabajo (rapidez o lentitud) (adelantar trabajo para tener luego más descanso)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	14	66.7	66.7	66.7
	No	5	23.8	23.8	90.5
	A veces	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Tiene la posibilidad de aprender cosas nuevas?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	2	9.5	9.5	9.5
	A veces	11	52.4	52.4	61.9
	A menudo	3	14.3	14.3	76.2
	Constantemente	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Puede adaptarse a nuevas situaciones?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	4	19.0	19.0	19.0
	A veces	7	33.3	33.3	52.4
	A menudo	2	9.5	9.5	61.9
	Constantemente	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Puede describir la forma de hacer su trabajo, distribuir las tareas ha realizar para que se cumplan...

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	2	9.5	9.5	9.5
	A veces	6	28.6	28.6	38.1
	A menudo	2	9.5	9.5	47.6
	Constantemente	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuando hace su trabajo usted tiene iniciativa para organizar su trabajo, solucionar problemas, hacer cambios, comunicarse con su jefe?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A veces	11	52.4	52.4	52.4
	A menudo	1	4.8	4.8	57.1
	Constantemente	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Transmitir información a sus jefes o compañeros de trabajo?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	3	14.3	14.3	14.3
	A veces	7	33.3	33.3	47.6
	A menudo	1	4.8	4.8	52.4
	Constantemente	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Trabajar con otras personas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	6	28.6	28.6	28.6
	A veces	9	42.9	42.9	71.4
	A menudo	1	4.8	4.8	76.2
	Constantemente	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Recordar fácilmente como realizar el trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	3	14.3	14.3	14.3
	A veces	4	19.0	19.0	33.3
	A menudo	2	9.5	9.5	42.9
	Constantemente	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Facilidad y uso en el manejo de los instrumentos de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	2	9.5	9.5	9.5
	A veces	2	9.5	9.5	19.0
	A menudo	1	4.8	4.8	23.8
	Constantemente	16	76.2	76.2	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Capacidad para concentrarse en el trabajo, sin que se distraiga

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	1	4.8	4.8	4.8
	A veces	4	19.0	19.0	23.8
	A menudo	1	4.8	4.8	28.6
	Constantemente	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Tiene que realizar su trabajo con exactitud y precisión, para cumplir todas las actividades

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	1	4.8	4.8	4.8
	A veces	4	19.0	19.0	23.8
	Constantemente	16	76.2	76.2	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

La realización de su trabajo le obliga a hacer tareas que se repiten y que duran poco

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi nunca	9	42.9	42.9	42.9
	A veces	5	23.8	23.8	66.7
	A menudo	3	14.3	14.3	81.0
	Constantemente	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Cómo ayuda su trabajo al Mercado

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Es poco importante	1	4.8	4.8	4.8
	Es importante	17	81.0	81.0	85.7
	Es indispensable	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Con respecto al trabajo que usted hace, cree que:

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Realiza poca variedad de tareas y sin relación entre ellas	1	4.8	4.8	4.8
	Realiza tareas variadas pero con poco sentido	3	14.3	14.3	19.0
	Realiza poca variedad de tareas pero con sentido	5	23.8	23.8	42.9
	Realiza varios tipos de tareas y con sentido	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

El trabajo que hace, ¿le resulta rutinario?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	16	76.2	76.2	76.2
	No	2	9.5	9.5	85.7
	A veces	2	9.5	9.5	95.2
	4	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Que cosa de su trabajo le gusta más, además de su salario?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Únicamente el salario	2	9.5	9.5	9.5
	La posibilidad de promocionar profesionalmente	4	19.0	19.0	28.6
	La satisfacción de cumplir con mi trabajo	11	52.4	52.4	81.0
	Mi trabajo supone un reto interesante	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En general, ¿cómo cree que consideran su empleo las siguientes personas? Sus superiores (jefes)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poco importante	1	4.8	4.8	4.8
	Algo importante	5	23.8	23.8	28.6
	Muy importante	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En general, ¿cómo cree que consideran su empleo las siguientes personas? Los comerciantes

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poco importante	1	4.8	4.8	4.8
	Algo importante	3	14.3	14.3	19.0
	Bastante importante	2	9.5	9.5	28.6
	Muy importante	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

En general, ¿cómo cree que consideran su empleo las siguientes personas? Tus compañeros de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poco importante	1	4.8	4.8	4.8
	Algo importante	3	14.3	14.3	19.0
	Bastante importante	2	9.5	9.5	28.6
	Muy importante	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

En general, ¿cómo cree que consideran su empleo las siguientes personas? Tu familia y amistades

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Poco importante	1	4.8	4.8	4.8
	Algo importante	1	4.8	4.8	9.5
	Bastante importante	4	19.0	19.0	28.6
	Muy importante	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo? Método para realizar el trabajo.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Insuficiente	1	4.8	4.8	4.8
	Adecuado	13	61.9	61.9	66.7
	Excesivo	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo?
Planificación del trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Insuficiente	1	4.8	4.8	4.8
	Adecuado	13	61.9	61.9	66.7
	Excesivo	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo? Ritmo del trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adecuado	12	57.1	57.1	57.1
	Excesivo	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo? Horarios de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adecuado	15	71.4	71.4	71.4
	Excesivo	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo?
Resultados parciales

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adecuado	18	85.7	85.7	85.7
	Excesivo	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué pensás sobre la manera en que los jefes controlan las siguientes cosas en tu trabajo?
Resultado final de trabajo.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Insuficiente	1	4.8	4.8	4.8
	Adecuado	15	71.4	71.4	76.2
	Excesivo	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo hacer para participar en las decisiones que se toman en el mercado? Plática directa con jefes

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malo	1	4.8	4.8	4.8
	Regular	7	33.3	33.3	38.1
	Bueno	13	61.9	61.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo hacer para participar en las decisiones que se toman en el mercado? Buzón de sugerencias

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	8	38.1	38.1	38.1
	Malo	1	4.8	4.8	42.9
	Regular	6	28.6	28.6	71.4
	Bueno	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo hacer para participar en las decisiones que se toman en el mercado? Se forman grupos de trabajo para sacar adelante una jornada especial.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	5	23.8	23.8	23.8
	Bueno	6	76.2	76.2	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo hacer para participar en las decisiones que se toman en el mercado? Comité de empresa/delegado

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	4	19.0	19.0	19.0
	Regular	6	28.6	28.6	47.6
	Bueno	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Cómo hacer para participar en las decisiones que se toman en el mercado? Asambleas y reuniones de trabajadores

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	6	28.6	28.6	28.6
	Bueno	15	71.4	71.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Orden de las tareas a realizar

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	3	14.3	14.3	14.3
	Se pide mi opinión	14	66.7	66.7	81.0
	Decido yo	3	14.3	14.3	95.2
	4	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Resolución de problemas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	2	9.5	9.5	9.5
	Se pide mi opinión	17	81.0	81.0	90.5
	Decido yo	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Asignación y distribución de tareas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	5	23.8	23.8	23.8
	Se pide mi opinión	15	71.4	71.4	95.2
	Decido yo	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Planificación del trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	6	28.6	28.6	28.6
	Se pide mi opinión	12	71.4	71.4	85.7
	Decido yo	3	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Cantidad de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	5	23.8	23.8	23.8
	Se pide mi opinión	13	61.9	61.9	85.7
	Decido yo	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Cuál es tu participación en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Calidad de trabajo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No se me considera	3	14.3	14.3	14.3
	Se pide mi opinión	12	57.1	57.1	71.4
	Decido yo	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Lo que debes hacer (funciones)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	12	57.1	57.1	57.1
	Claro	7	33.3	33.3	90.5
	Algo claro	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Cómo debes hacerlo (método de trabajo)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	11	52.4	52.4	52.4
	Claro	8	38.1	38.1	90.5
	Algo claro	1	4.8	4.8	95.0
	Poco claro	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Cantidad de producto que se espera que hagas

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	14	66.7	66.7	66.7
	Claro	5	23.8	23.8	90.5
	Algo claro	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Calidad del producto o servicio

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	10	47.6	47.6	47.6
	Claro	7	33.3	33.3	81.0
	Algo claro	1	4.8	4.8	85.7
	Poco claro	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Tiempo asignado

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	13	61.9	61.9	61.9
	Claro	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Información necesaria para hacer la tarea

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	14	66.7	66.7	66.7
	Claro	5	23.8	23.8	90.5
	Algo claro	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Cómo se te informa de las siguientes cosas de tu trabajo? Mi responsabilidad (qué errores o defectos pueden echarme a mi actuación y cuáles no)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy claro	12	57.1	57.1	57.1
	Claro	5	23.8	23.8	81.0
	Algo claro	3	14.3	14.3	95.2
	Poco claro	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Se me asignan trabajos que no puedo realizar porque no tengo los materiales necesarios

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	3	14.3	14.3	14.3
	A menudo	1	4.8	4.8	19.0
	A veces	9	42.9	42.9	61.9
	Casi nunca	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Para hacer algunas tareas tengo que saltarme los métodos establecidos.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	7	33.3	33.3	33.3
	A veces	9	42.9	42.9	76.2
	Casi nunca	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Recibo instrucciones incompatibles entre sí (Unos me mandan una cosa y otros otra)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	2	9.5	9.5	9.5
	A menudo	2	9.5	9.5	19.0
	A veces	12	57.1	57.1	76.2
	Casi nunca	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	2	9.5	9.5	9.5
	A menudo	1	4.8	4.8	14.3
	A veces	15	71.4	71.4	85.7
	Casi nunca	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué importancia crees que tiene la experiencia de tu trabajo, para que lo promuevan de puesto en tu empresa?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mucha	7	33.3	33.3	33.3
	Bastante	8	38.1	38.1	71.4
	Poca	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Cómo definirías la capacitación que se imparte desde tu empresa?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy adecuada	5	23.8	23.8	23.8
	Suficiente	15	71.4	71.4	95.2
	5	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa? Pláticas informales con jefes

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	3	14.3	14.3	14.3
	Regular	9	42.9	42.9	57.1
	Bueno	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa? Pizarrones de anuncios

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	6	28.6	28.6	28.6
	Regular	7	33.3	33.3	61.9
	Bueno	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa? Información escrita dirigida a cada trabajador

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	5	23.8	23.8	23.8
	Regular	7	33.3	33.3	57.1
	Bueno	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa? Información oral (reuniones, asambleas...)

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No existe	2	9.5	9.5	9.5
	Regular	8	38.1	38.1	47.6
	Bueno	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Crees que en un futuro próximo puedes perder el empleo en esta empresa o que tu contrato no será renovado.

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Es probable que siga en esta empresa	9	42.9	42.9	42.9
	No lo sé	8	38.1	38.1	81.0
	Es probable que pierda mi empleo	2	9.5	9.5	90.5
	Es muy probable	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Condiciones de trabajo y factores psicosociales

Fuera del tiempo de los descansos reglamentarios, ¿Existe la posibilidad de hablar?

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada	2	9.5	9.5	9.5
	Intercambio de algunas palabras	12	57.1	57.1	66.7
	Conversaciones más largas	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo consideras las relaciones con las personas con las que debes trabajar? Jefes

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	15	71.4	71.4	71.4
	Regulares	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo consideras las relaciones con las personas con las que debes trabajar? Compañeros

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	20	95.2	95.2	95.2
	Regulares	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo consideras las relaciones con las personas con las que debes trabajar? Subordinados

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No tengo subordinados	7	33.3	33.3	33.3
	Buenas	10	47.6	47.6	81.0
	Regulares	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Cómo consideras las relaciones con las personas con las que debes trabajar? Comerciantes

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	17	81.0	81.0	81.0
	Regulares	3	14.3	14.3	95.2
	Malas	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Qué tipo de relaciones de trabajo se dan generalmente en tu grupo

		Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones pers	8	38.1	38.1	38.1
	Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaborac	2	9.5	9.5	47.6
	Relaciones solamente de colaboración para el trabajo	10	47.6	47.6	95.2
	Ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

ANEXO 3: GUÍA DE OBSERVACIÓN

MERCADO DE MAYOREO.

La observación de los Operarios de Limpieza, se efectuó en sus diferentes turnos de trabajo. Desde que iniciaron sus labores saliendo de las oficinas de COMMEMA, ubicadas dentro de los mercados, donde después se desplazaron tanto a lo interno como a lo externo del mercado.

Se observó que la mayoría de los trabajadores visten uniforme azul de tela tipo dril, portan mascarillas, algunas de estas descartables y otras plásticas, las cuales tienen respiraderos especiales; en el turno de la mañana cinco de ellos portaban guantes, un trabajador expresó que no tenía porque se le perdieron; en el turno de la tarde todos usaban guantes. Cabe señalar que, aunque utilizan guantes, estos no estaban en buenas condiciones, algunos Operarios los usan rotos, los guantes son de tipo cuero mojado y les cubren la muñeca del brazo. Muchos de ellos, portan gorras para protegerse del sol.

Cuando salen de las oficinas cada uno conduce un carretón con escobas, pala, rastrillo y escobillón que es una escoba de espiga.

El mercado de mayoreo cuenta con ocho galerones y los trabajadores están distribuidos por zonas. En el sector conocido como los concheños trabajan dos operarios y en el sector de los rivenses, de allí se distribuyen una zona por cada trabajador, teniendo que barrer y recoger la basura a ambos lados de las aceras.

Pudimos ver que cuando recogen la basura la cargan dentro del carretón hasta con dos y tres canastos llenos. Durante el trayecto sobre todo los que están a lo interno de los galerones, saludan a los comerciantes y conversan a la misma vez que realizan su labor.

Casi todos terminan su jornada a las 11:30 y se dirigen a las oficinas de COMMEMA, al llegar tienen una pileta de agua, en donde se lavan la mano, se limpian la cara y se agrupan para comer, luego ingresan a la oficina a marcar el reloj para el relevo del turno.

Por lo tarde se distribuyen de la misma forma en el mercado, son menos trabajadores, debido a que, en estas horas, la zona comprendida entre las oficinas de COMMEMA hasta la Bodega No.1, que es el sector de los tomates y legumbres, no tiene asignado operario, debido a que, es una zona bastante limpia y aquí son apoyados por los jardineros que les ayudan a recoger la basura que han dejado los comerciantes, durante el trayecto algunos conversan con los comerciantes, pero no es el mismo intercambio que por la mañana; como a las 3:30 p.m. los que están ubicados en el sector Concheño y Rivense, se agrupan para conversar, se pudo apreciar que durante la jornada, cuando los ordenadores los ven que van cargados de basura, le piden a las personas que les den pasada.

Terminan el turno a eso de las 5:30 y se dirigen a COMMEMA para cambiarse y marcar la salida. Tienen un espacio contiguo a las oficinas en donde se cambian y allí dejan guardadas sus mochilas cuando salen a trabajar. Tanto por la mañana como por la tarde también anda un camión que recoge la basura en los diferentes lugares del mercado.

ANEXO 3: RECOPIACION DE INFORMACIÓN GENERAL

PROCESO DE TRABAJO

Actualmente son 11 operarios fijos y cuatro temporales, estos cuatro trabajadores temporales, es porque a partir del mes de Abril 2006 se introdujo un camión en el mercado para apoyar la labor de limpieza y los temporales laboran dos por la mañana y dos por la tarde.

Los operarios de limpieza para realizar su trabajo se encuentran organizados en dos turnos, uno por la mañana en horario de 6:00 AM A 12 A. M.

Por la tarde en horario de 13:00 A 18 Horas.

Para su trabajo cuentan con 10 carretones de madera, cada uno tiene asignado dos escobas, dos escobillones, una pala y un rastrillo.

Cuando ingresan a trabajar la responsable de recursos humanos y el supervisor de limpieza les dan a conocer sus funciones y responsabilidades. Entre sus funciones están:

FUNCIONES DEL CARGO:

Dispone de las herramientas y materiales necesarios, para realizar los trabajos encomendados.

Ejecuta con la calidad y destreza necesaria los trabajos asignados.

Carga y deposita la basura en los equipos recolectores; organiza el terreno en donde se depositan los residuos e indica a los operadores de equipo los lugares clasificados, limpia las calles, bordes de cunetas, andenes

internos de las bodegas del mercado, pistas, tragantes.

Prepara instrumentos y ejecuta el lavado de los equipos recolectores de basura al finalizar su jornada laboral.

Apoya y ayuda a los técnicos de las diferentes especialidades (Mecánicos, electricistas, soldadores, etc.).

Responde por el buen uso y adecuado funcionamiento de las herramientas, equipos y materiales asignados para la ejecución del trabajo.

Cumple con las medidas de seguridad en el puesto de trabajo y el debido uso de los medios de protección. (Uniforme, guantes, botas, mascarillas, carnet de identificación)

Atiende las medidas disciplinarias emitidas por las instancias correspondientes.

Realiza cualquiera otra tarea inherente al cargo, previa orientación de su jefe inmediato.

OBJETIVO GENERAL DEL CARGO

Garantizar todas las actividades operativas propias del área del mercado en que se encuentran ubicados, mediante la ejecución de varias tareas como: recolectar basura en las calles, bordes de cunetas, andenes internos de los tramos o bodegas del mercado, pistas, tragantes, lavado de equipo, etc.

REQUISITOS DEL CARGO:

Presentar record de policía actualizado.

Dos cartas de recomendación (de trabajos anteriores)

Certificado de salud.

PREPARACION PROFESIONAL:

Primaria aprobada. Conocimientos generales del tipo de trabajo a desarrollar según el área de desempeño.

EXPERIENCIA LABORAL:

Ninguna.

ANALISIS DE LA TAREA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Las principales tareas y operaciones que realiza son:

Barre las calles principales tanto externas como internas del mercado, los bordes de las cunetas y recoge la basura, prepara el terreno donde va colocando la basura que recogen los operarios y la que sacan los comerciantes, la agrupan en un terreno específico de donde es levantada por el camión para su salida del mercado.

La mayor demanda de trabajo la tienen los días lunes, jueves y sábados estos son los días en que la gran mayoría de los proveedores ingresan a dejar mercadería en general, los otros días de mayor demanda es durante los fines

de semana, que en estos días el mercado tienen mayor afluencia de la población que visita para realizar sus compras.

La dificultad se presenta por el congestionamiento de vehículo y personas, además que el mercado ha crecido de forma desordenada y los comerciantes colocan los canastos con mercadería en el andén peatonal, y no hay espacio para circular con un buen desplazamiento. Esto también se manifiesta en las avenidas principales con el crecimiento de los tramos de forma desordenada. Durante el ejercicio de su labor muchos operarios al manipular el canasto cargado de basura, se han astillado los ojos, de igual manera ha acontecido cuando pasan el canasto cargado al camión. Otros incidentes que se han presentado en la manipulación del canasto cargado de basura es de heridas leves en la mano y en los dedos de la mano. Estos

incidentes han sido leves, y en el caso de las heridas es cuando el operario no anda con guantes, la vida útil de un guante es de treinta días después están en mal estado que no los protege.

En el mes de Marzo del año 2004 se produjo un accidente grave de trabajo cuando un trabajador al manipular un canasto cargado de basura y lanzarla a un contenedor el canasto le "Enganchó") el dedo fracturándose, al grado que lo operaron de su dedo y no quedó bien. Cuando se produce un accidente de trabajo se procede a llevar de inmediato al trabajador al Hospital Militar, que es donde decepcionan los Accidentes Labores, se levanta la Hoja de reporte para el INNSS y el MITRAB, y se procede a realizar una investigación de las causas del accidente, se reúne al resto del personal y se dan recomendaciones para que no vuelva a suceder, prevenir los hechos.

La investigación se hace según lo establecido por el Seguro Social mediante la técnica de estudio de Causas ó Árbol de Causas. Al trabajador se le asiste mediante su chequeo médico y medicamentos, y se le mantiene alejado del trabajo según las prescripciones de cada caso.

En el mercado de Mayoreo todos los años se les realiza chequeo médico en coordinación entre la gerencia y el sindicato. Se les realizan exámenes de sangre, heces orina y se les realizó la Prueba del VIH.

Todos los operarios resultaron relativamente bien, todos recibieron tratamiento contra los parásitos. 7 recibieron tratamiento para la piel por mucosis y 6 para la piel afectada por alergias o dermatitis.

En este chequeo uno de los operarios que tiene tres años de laborar para COMMEMA resultó con Tuberculosis, por lo cual recibió atención médica y seguimiento a través de un programa especial que tiene el Ministerio de Salud, de parte de la gerencia y el sindicato se le apoyó con el suministro de alimentos nutritivos para incrementar las defensas del organismo. Actualmente ya fue dado de alta y se le trasladó al área administrativa,

Los operarios han recibido charlas acerca de los riesgos laborales y la prevención de los accidentes, no han recibido charlas sobre la manipulación de la carga. El sindicato ha promovido charlas sobre: Autoestima.

En el mercado tienen un Botiquín para todo el personal del mayoreo con medicamentos de primeros auxilios y lo básico para asistencias leves. La gerencia a través de Recursos Humanos hace la planificación de las vacaciones son quince días cada seis meses.

Hay operarios que han sido promocionados por buena conducta, cumplimiento de trabajo y porque tienen una preparación, en el mercado de mayoreo actualmente el cajero fue promovido de operario a caja, la supervisora de limpieza fue promovida ha supervisora de recaudación. Cabe señalar que la responsable de recursos humanos expresa que tienen resistencia a las promociones, ya que tienen la expectativa que su puesto de trabajo como operario de limpieza es más estable que el resto de los puestos.

ZONAS DE MAYOR RIESGO.

- Entrada principal hasta el tope conocido como "Concheños y Rivenses" Peligrosa por el movimiento de vehículos y personas.
- Sector de Bodega (galerón) de papas y cebollas. Peligros por la basura descompuesta que sale de estos lugares, se caracteriza por tener un Olor desagradable.

Todos los operarios resultaron relativamente bien, todos recibieron tratamiento contra los parásitos. 7 recibieron tratamiento para la piel por mucosis y 6 para la piel afectada por alergias o dermatitis.

En este chequeo uno de los operarios que tiene tres años de laborar para COMMEMA resultó con Tuberculosis, por lo cual recibió atención médica y seguimiento a través de un programa especial que tiene el Ministerio de Salud, de parte de la gerencia y el sindicato se le apoyó con el suministro de alimentos nutritivos para incrementar las defensas del organismo. Actualmente ya fue dado de alta y se le trasladó al área administrativa,

Los operarios han recibido charlas acerca de los riesgos laborales y la prevención de los accidentes, no han recibido charlas sobre la manipulación de la carga. El sindicato ha promovido charlas sobre: Autoestima.

En el mercado tienen un Botiquín para todo el personal del mayoreo con medicamentos de primeros auxilios y lo básico para asistencias leves. La gerencia a través de Recursos Humanos hace la planificación de las vacaciones son quince días cada seis meses.

Hay operarios que han sido promocionados por buena conducta, cumplimiento de trabajo y porque tienen una preparación, en el mercado de mayoreo actualmente el cajero fue promovido de operario a caja, la supervisora de limpieza fue promovida ha supervisora de recaudación. Cabe señalar que la responsable de recursos humanos expresa que tienen resistencia a las promociones, ya que tienen la expectativa que su puesto de trabajo como operario de limpieza es más estable que el resto de los puestos.

ZONAS DE MAYOR RIESGO.

- Entrada principal hasta el tope conocido como "Concheños y Rivenses" Peligrosa por el movimiento de vehículos y personas.
- Sector de Bodega (galerón) de papas y cebollas. Peligros por la basura descompuesta que sale de estos lugares, se caracteriza por tener un Olor desagradable.

Todos los operarios resultaron relativamente bien, todos recibieron tratamiento contra los parásitos. 7 recibieron tratamiento para la piel por mucosis y 6 para la piel afectada por alergias o dermatitis.

En este chequeo uno de los operarios que tiene tres años de laborar para COMMEMA resultó con Tuberculosis, por lo cual recibió atención médica y seguimiento a través de un programa especial que tiene el Ministerio de Salud, de parte de la gerencia y el sindicato se le apoyó con el suministro de alimentos nutritivos para incrementar las defensas del organismo. Actualmente ya fue dado de alta y se le trasladó al área administrativa,

Los operarios han recibido charlas acerca de los riesgos laborales y la prevención de los accidentes, no han recibido charlas sobre la manipulación de la carga. El sindicato ha promovido charlas sobre: Autoestima.

En el mercado tienen un Botiquín para todo el personal del mayoreo con medicamentos de primeros auxilios y lo básico para asistencias leves. La gerencia a través de Recursos Humanos hace la planificación de las vacaciones son quince días cada seis meses.

Hay operarios que han sido promocionados por buena conducta, cumplimiento de trabajo y porque tienen una preparación, en el mercado de mayoreo actualmente el cajero fue promovido de operario a caja, la supervisora de limpieza fue promovida a supervisora de recaudación. Cabe señalar que la responsable de recursos humanos expresa que tienen resistencia a las promociones, ya que tienen la expectativa que su puesto de trabajo como operario de limpieza es más estable que el resto de los puestos.

ZONAS DE MAYOR RIESGO.

- Entrada principal hasta el tope conocido como "Concheños y Rivenses"

Peligrosa por el movimiento de vehículos y personas.

- Sector de Bodega (galerón) de papas y cebollas. Peligros por la basura descompuesta que sale de estos lugares, se caracteriza por tener un Olor desagradable.

ANEXO 4

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades	Semanas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Revisión documental	X	X	X	X	X										
2.Diseño de instrumentos: Guía de observación			X	X	X	X									
3.Visita de campo: Observación					X										
4.Diseño de instrumento: la encuesta					X	X									
5. Visita de campo: pilotaje de encuesta							X								
6.Ajustes a encuesta y base de datos								X							
7. Visita de campo. Realización de encuesta								X	X						
8. Visita de campo: Entrevistas								X	X	X					
9.Procesamiento de información										X	X				
10.Análisis de resultados											X	X	X		
11.Elaboración de informe final											X	X	X	X	
12.Presentación de resultados															X

ANEXO 5

FACTORES PSICOSOCIALES

PERFIL DESCRIPTIVO:

1. TIEMPO DE ATENCIÓN
 - 63% 1 casi todo el tiempo
 - 10% 2 sobre 3/4 partes del tiempo
 - 0% 3 sobre la mitad del tiempo
 - 0% 4 sobre 1/4 del tiempo
 - 26% 5 casi nunca
 - 0% sin respuesta
2. INTENSIDAD DE ATENCIÓN
 - 73% 1 muy alta
 - 15% 2 alta
 - 10% 3 media
 - 0% 4 baja
 - 0% sin respuesta
3. TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA
 - 10% 1 normalmente demasiado poco
 - 68% 2 en algunas ocasiones demasiado poco
 - 15% 3 es suficiente, adecuado
 - 0% 4 no tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo
 - 5% sin respuesta
4. RECUPERACIÓN DE RETRASOS
 - 26% 1 no
 - 63% 2 sí, con horas extras
 - 0% 3 sí, durante las pausas
 - 10% 4 sí, durante el trabajo, acelerando el ritmo
 - 0% sin respuesta
5. TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ
 - 73% 1 casi todo el tiempo
 - 15% 2 sobre 3/4 del tiempo
 - 0% 3 sobre la mitad del tiempo
 - 0% 4 sobre 1/4 del tiempo
 - 10% 5 casi nunca
 - 0% sin respuesta
6. FRECUENCIA DE ERRORES
 - 21% 1 frecuentemente
 - 36% 2 en algunas ocasiones
 - 42% 3 casi nunca
 - 0% sin respuesta

7. CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES

- 36% 1 generalmente pasa desapercibido
- 31% 2 puede provocar algún problema menor
- 31% 3 puede provocar consecuencias graves
- 0% sin respuesta

8. FATIGA

- 21% 1 no, nunca
- 73% 2 sí, a veces
- 5% 3 sí, frecuentemente
- 0% 4 sí, siempre
- 0% sin respuesta

9. CANTIDAD DE INFORMACIÓN

- 47% 1 muy elevada
- 10% 2 elevada
- 31% 3 poca
- 10% 4 muy poca
- 0% sin respuesta

10. COMPLEJIDAD DE LA INFORMACIÓN

- 5% 1 muy complicada
- 10% 2 complicada
- 68% 3 sencilla
- 15% 4 muy sencilla
- 0% sin respuesta

11. DIFICULTAD DEL TRABAJO

- 57% 1 no
- 42% 2 sí, a veces
- 0% 3 sí, frecuentemente
- 0% sin respuesta

12. ABANDONAR MOMENTÁNEAMENTE EL TRABAJO

- 47% 1 puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido
- 26% 2 puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero
- 26% 3 es difícil abandonar el puesto
- 0% sin respuesta

13. DISTRIBUCIÓN DE LAS PAUSAS

- 47% 1 sí
- 42% 2 no
- 10% 3 a veces
- 0% sin respuesta

14. MARCAR EL PROPIO RITMO

- 84% 1 sí
- 10% 2 no
- 5% 3 a veces

0% sin respuesta

15. VARIAR EL RITMO

63% 1 sí

21% 2 no

15% 3 a veces

0% sin respuesta

16. APRENDER COSAS NUEVAS

10% 1 casi nunca

57% 2 a veces

0% 3 a menudo

31% 4 constantemente

0% sin respuesta

17. ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

15% 1 casi nunca

36% 2 a veces

5% 3 a menudo

42% 4 constantemente

0% sin respuesta

18. ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TRABAJO

10% 1 casi nunca

31% 2 a veces

10% 3 a menudo

47% 4 constantemente

0% sin respuesta

19. TENER INICIATIVA

0% 1 casi nunca

47% 2 a veces

5% 3 a menudo

47% 4 constantemente

0% sin respuesta

20. TRANSMITIR INFORMACIÓN

10% 1 casi nunca

36% 2 a veces

5% 3 a menudo

47% 4 constantemente

0% sin respuesta

21. TRABAJAR CON OTRAS PERSONAS

26% 1 casi nunca

42% 2 a veces

10% 3 a menudo

- 21% 4 constantemente
0% sin respuesta
22. TENER BUENA MEMORIA
15% 1 casi nunca
26% 2 a veces
10% 3 a menudo
47% 4 constantemente
0% sin respuesta
23. HABILIDAD MANUAL
10% 1 casi nunca
10% 2 a veces
5% 3 a menudo
73% 4 constantemente
0% sin respuesta
24. CONCENTRACIÓN
5% 1 casi nunca
21% 2 a veces
0% 3 a menudo
73% 4 constantemente
0% sin respuesta
25. PRECISIÓN
5% 1 casi nunca
21% 2 a veces
5% 3 a menudo
68% 4 constantemente
0% sin respuesta
26. REPETITIVIDAD
36% 1 casi todo el tiempo
26% 2 sobre 3/4 partes del tiempo
15% 3 sobre la mitad del tiempo
15% 4 sobre 1/4 del tiempo
5% 5 casi nunca
0% sin respuesta
27. IMPORTANCIA DEL TRABAJO
0% 1 no losé
5% 2 es poco importante
0% 3 no es muy importante pero es necesario
78% 4 es importante
15% 5 es indispensable
0% sin respuesta

28. VARIEDAD DEL TRABAJO

- 5% 1 realizas poca variedad de tareas y sin relación entre ellas
- 15% 2 realizas tareas variadas pero con poco sentido
- 21% 3 realizas poca variedad de tareas pero con sentido
- 57% 4 realizas varios tipos de tareas y con sentido
- 0% sin respuesta

29. TRABAJO RUTINARIO

- 73% 1 no
- 15% 2 a veces
- 10% 3 con frecuencia
- 0% 4 siempre
- 0% sin respuesta

30. MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

- 10% 1 únicamente el salario
- 10% 2 la posibilidad de promocionar profesionalmente
- 63% 3 la satisfacción de cumplir con mi trabajo
- 15% 4 mi trabajo supone un reto interesante
- 0% sin respuesta

31. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/SUPERIORES

- 5% 1 poco importante
- 26% 2 algo importante
- 0% 3 bastante importante
- 68% 4 muy importante
- 0% sin respuesta

32. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/COMPAÑEROS

- 5% 1 poco importante
- 10% 2 algo importante
- 15% 3 bastante importante
- 68% 4 muy importante
- 0% sin respuesta

33. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/PÚBLICO-CLIENTES

- 0% 1 poco importante
- 15% 2 algo importante
- 10% 3 bastante importante
- 73% 4 muy importante
- 0% sin respuesta

34. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/FAMILIA-AMISTADES

- 5% 1 poco importante
- 5% 2 algo importante
- 36% 3 bastante importante
- 52% 4 muy importante
- 0% sin respuesta

35. SUPERVISIÓN/MÉTODO PARA REALIZAR EL TRABAJO

5% 1 insuficiente
57% 2 adecuado
36% 3 excesivo
0% sin respuesta

36. SUPERVISIÓN/PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

5% 1 insuficiente
63% 2 adecuado
31% 3 excesivo
0% sin respuesta

37. SUPERVISIÓN/RITMO DE TRABAJO

0% 1 insuficiente
57% 2 adecuado
42% 3 excesivo
0% sin respuesta

38. SUPERVISIÓN/HORARIOS DE TRABAJO

0% 1 insuficiente
73% 2 adecuado
26% 3 excesivo
0% sin respuesta

39. RESULTADOS PARCIALES

0% 1 insuficiente
84% 2 adecuado
15% 3 excesivo
0% sin respuesta

40. RESULTADO ÚLTIMO TRABAJO

0% 1 insuficiente
78% 2 adecuado
21% 3 excesivo
0% sin respuesta

41. CONVERSACIÓN CON SUPERIORES

0% 1 no existe
0% 2 malo
31% 3 regular
68% 4 bueno
0% sin respuesta

42. BUZÓN DE SUGERENCIAS

36% 1 no existe
0% 2 malo
36% 3 regular

- 26% 4 bueno
0% sin respuesta
43. CÍRCULOS DE CALIDAD
0% 1 no existe
0% 2 malo
26% 3 regular
73% 4 bueno
0% sin respuesta
44. COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO
21% 1 no existe
0% 2 malo
36% 3 regular
42% 4 bueno
0% sin respuesta
45. ASAMBLEAS Y REUNIONES
0% 1 no existe
0% 2 malo
31% 3 regular
68% 4 bueno
0% sin respuesta
46. ORDEN DE LAS OPERACIONES
15% 1 no se me considera
78% 2 se pide mi opinión
5% 3 decido yo 0% sin respuesta
47. RESOLUCIÓN DE LAS OPERACIONES
10% 1 no se me considera
84% 2 se pide mi opinión
5% 3 decido yo
0% sin respuesta
48. DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

21% 1 no se me considera
73% 2 se pide mi opinión
5% 3 decido yo
0% sin respuesta
49. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO
21% 1 no se me considera
57% 2 se pide mi opinión
21% 3 decido yo
0% sin respuesta

50. CANTIDAD DE TRABAJO

21 % 1 no se me considera
63% 2 se pide mi opinión
15% 3 decido yo
0% sin respuesta

51. CALIDAD DE TRABAJO

21% 1 no se me considera
52% 2 se pide mi opinión
26% 3 decido yo
0% sin respuesta

52. LO QUE DEBES HACER

52% 1 muy claro
36% 2 claro
10% 3 algo claro
0% 4 poco claro
0% sin respuesta

53. CÓMO DEBES HACERLO

47% 1 muy claro
47% 2 claro
5% 3 algo claro
0% 4 poco claro
0% sin respuesta

54. CANTIDAD QUE SE ESPERA

63% 1 muy claro
26% 2 claro
5% 3 algo claro
5% 4 poco claro
0% sin respuesta

55. CALIDAD DEL PRODUCTO

47% 1 muy claro
36% 2 claro
5% 3 algo claro
10% 4 poco claro
0% sin respuesta

56. TIEMPO ASIGNADO

57% 1 muy claro
42% 2 claro
0% 3 algo claro
0% 4 poco claro
0% sin respuesta

57. INFORMACIÓN NECESARIA

63% 1 muy claro
26% 2 claro
10% 3 algo claro
0% 4 poco claro
0% sin respuesta

58. MI RESPONSABILIDAD

47% 1 muy claro
26% 2 claro
21% 3 algo claro
5% 4 poco claro
0% sin respuesta

59. FALTA DE RECURSOS

15% 1 frecuentemente
5% 2 a menudo
42% 3 a veces
36% 4 casi nunca
0% sin respuesta

60. SALTARSE LOS MÉTODOS

26% 1 frecuentemente
0% 2 a menudo
47% 3 a veces
26% 4 casi nunca
0% sin respuesta

61. INSTRUCCIONES INCOMPATIBLES

10% 1 frecuentemente
10% 2 a menudo
52% 3 a veces
21% 4 casi nunca
5% sin respuesta

62. COSAS EN DESACUERDO

10% 1 frecuentemente
5% 2 a menudo
73% 3 a veces
10% 4 casi nunca
0% sin respuesta

63. PROMOCIÓN

42% 1 mucha
36% 2 bastante
21% 3 poca
0% 4 ninguna
0% sin respuesta

64. FORMACIÓN

21% 1 muy adecuada
73% 2 suficiente
0% 3 insuficiente en algunos aspectos
5% 4 totalmente insuficiente
0% sin respuesta

65. CHARLAS CON JEFES

10% 1 no existe
0% 2 malo
42% 3 regular
47% 4 bueno
0% sin respuesta

66. TABLONES DE ANUNCIOS

26% 1 no existe
0% 2 malo
36% 3 regular
36% 4 bueno
0% sin respuesta

67. ESCRITO A CADA TRABAJADOR

21 % 1 no existe
0% 2 malo
31% 3 regular
47% 4 bueno
0% sin respuesta

68. INFORMACIÓN ORAL

10% 1 no existe
0% 2 malo
31% 3 regular
57% 4 bueno
0% sin respuesta

69. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

42% 1 es probable que siga en esta empresa
36% 2 no losé
5% 3 es probable que pierda mi empleo
15% 4 es muy probable
0% sin respuesta

70. POSIBILIDAD DE COMUNICARSE

10% 1 nada
57% 2 intercambio de algunas palabras
31% 3 conversaciones más largas
0% sin respuesta

71. RELACIONES CON LOS JEFES

- 0% 1 no tengo jefes
- 73% 2 buenas
- 26% 3 regulares
- 0% 4 malas
- 0% 5 sin relaciones
- 0% sin respuesta

72. RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS

- 0% 1 no tengo compañeros
- 94% 2 buenas
- 5% 3 regulares
- 0% 4 malas
- 0% 5 sin relaciones
- 0% sin respuesta

73. RELACIONES CON LOS SUBORDINADOS

- 26% 1 no tengo subordinados
- 57% 2 buenas
- 15% 3 regulares
- 0% 4 malas
- 0% 5 sin relaciones
- 0% sin respuesta

74. RELACIONES CON LOS CLIENTES O PÚBLICO

- 0% 1 no tengo clientes o público
- 89% 2 buenas
- 10% 3 regulares
- 0% 4 malas
- 0% 5 sin relaciones
- 0% sin respuesta

75. RELACIONES DE GRUPO

- 31% 1 relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas
- 10% 2 relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración
- 52% 3 relaciones solamente de colaboración para el trabajo
- 5% 4 ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo
- 0% 5 relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad)
- 0% sin respuesta

ANEXO 6

Factores Psicosociales (Instrumento de medición)

El Método de Evaluación de Factores Psicosociales desarrollado por el I.N.S.H.T. es un instrumento que pretende facilitar la evaluación de la situación psicosocial de un grupo de trabajadores, y a partir de ahí, orientar las medidas preventivas y de intervención, de cara a mejorar aquellos aspectos más negativos o perjudiciales. Sin embargo, esto no quiere decir que no esté suficientemente probada la relación entre unos factores psicosociales adversos y los problemas a los que antes se aludía.

El Método de Evaluación de los Factores Psicosociales propuesto por el I.N.S.H.T. tiene como objetivo obtener la información necesaria para detectar esas condiciones psicosociales desfavorables.

Este método consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo de trabajadores, para posteriormente someter los datos a un sistema de evaluación, ordenación y conceptualización particular, que nos permite conocer las condiciones psicosociales de dicho grupo en el ámbito laboral.

Este método utiliza el cuestionario aplicado a los trabajadores como técnica de recogida de datos, dando así gran importancia a la percepción que ese colectivo de trabajadores tiene sobre ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo, y considerando esa información como una forma adecuada de valoración de tales condiciones.

El método utiliza un cuestionario compuesto por 75 preguntas con las que se recoge información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.

El cuestionario plantea preguntas de respuestas cerradas y previamente

codificadas, es decir, ofrece para cada pregunta distintas alternativas de respuesta, a cada una de las cuales les da una valoración, que es la que puntúa en la valoración final. Atendiendo al tipo de información que pretenden obtener, el cuestionario incluye dos tipos de preguntas:

- Aquellas en las que se pregunta al trabajador sobre una realidad objetiva de su empresa o trabajo (hechos).
- Aquellas en las que se pregunta sobre la impresión que el trabajador tiene acerca de un determinado aspecto de su trabajo (opiniones).

El método estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión, participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales. Veamos cómo define cada uno de ellos, y a partir de qué indicadores los valora.

El método ha sido concebido para valorar la situación psicosocial de grupos de trabajadores relativamente homogéneos: se pretende conocer la situación de una serie de factores que afectan a un área organizativa (departamento, sección, grupo de trabajo,...) compuesta por varios trabajadores. Por ello, aunque técnicamente es posible, es desaconsejable trabajar con resultados individuales.

A partir de las contestaciones de los trabajadores al cuestionario, cada uno de los factores es evaluado independientemente en una escala de puntuación de 0 a 10. La puntuación del grupo se obtiene a partir de las puntuaciones de cada sujeto en cada factor, y ésta, a su vez, de las respuestas a las preguntas que conforman cada factor.

En general, las preguntas contribuyen de manera distinta a la puntuación final de su factor. Igualmente, cada opción de respuesta tiene distinto valor. La

distinta aportación de cada pregunta (y dentro de cada una de ellas, de cada opción de respuesta) se ha establecido a partir de dos criterios:

- Por la importancia del aspecto que mide una pregunta, importancia establecida teóricamente en función de la importancia que han dado a ese aspecto distintos estudios y metodologías consultadas para la elaboración de este método, y
- Por la relación que las preguntas han mostrado experimentalmente con variables como el absentismo, la insatisfacción laboral y determinados síntomas psicosomáticos.

Con las puntuaciones del grupo en cada uno de los factores, el método presenta los resultados en dos formatos diferentes: el Perfil Valorativo y el Perfil Descriptivo.

1. PERFIL VALORATIVO

El Perfil Valorativo ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los siete factores psicosociales que considera el método. Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico en el que se presenta una escala de valores comprendidas entre 0 y 10 para cada factor.

Esta escala queda representada en la parte inferior del gráfico. A la izquierda aparecen las iniciales de cada uno de los factores que considera el método: Carga Mental (CM), Autonomía Temporal (AT), Contenido de Trabajo (CT), Supervisión - Participación (SP), Definición de Rol (DR), Interés por el Trabajador (IT), y Relaciones Personales (RP).

Además, esta puntuación media aparece indicada a la derecha de cada escala. En este perfil se distinguen tres tramos que indican diferentes situaciones de riesgo:

- De 0 a 4 puntos (verde): SITUACIÓN SATISFACTORIA. Todos aquellos

factores cuya puntuación media esté comprendida entre 0 y 4 son factores que pueden considerarse satisfactorios, es decir, que en principio no van a generar problemas.

- De 4 a 7 puntos (amarillo): SITUACIÓN INTERMEDIA. Los factores cuya puntuación media esté comprendida entre 4 y 7 son factores que pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores, pero que no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. Sin embargo, es una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuentes de problemas.
- De 7 a 10 puntos (rojo): SITUACIÓN NOCIVA. Los factores cuya puntuación media esté comprendida en este tramo requieren una intervención en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo exista entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezcan síntomas asociados al estrés.

Para cada uno de los factores, el Perfil Valorativo ofrece, además del tramo en el que está la puntuación media del grupo, el porcentaje de trabajadores que se sitúa en cada una de las tres situaciones mencionadas. Estos porcentajes, que aparecen indicados en los recuadros situados debajo de cada escala, nos permiten hacer un análisis, y por tanto, una interpretación más detallada de la situación psicosocial del grupo.

2. PERFIL DESCRIPTIVO

El Perfil Descriptivo ofrece la información detallada de cómo se sitúan los trabajadores ante cada pregunta, es decir, nos da información sobre el porcentaje de trabajadores que ha elegido cada una de las opciones de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. Después de establecer, a partir del Perfil Valorativo, sobre qué factores se deberá actuar de forma prioritaria, la información recogida en el Perfil Descriptivo nos permite analizar con más detalle cada uno de los factores, utilizando para ello el siguiente cuadro, en el que se contemplan los distintos indicadores que valoran cada factor, y cuáles son las preguntas que recogen la información de cada uno de esos indicadores.