

**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGÍA, DOCUMENTACIÓN E
INFORMACIÓN**

**RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO BIBLIOTECARIO:
EL CASO DE LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS OFICIALES DEL
MINISTERIO DE CULTURA Y JUVENTUD DE COSTA RICA**

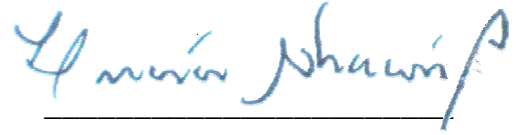
**Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Bibliotecología y
Documentación**

**Presentado por:
Mauren Hidalgo Madrigal**

**Campus Omar Dengo
Heredia, Costa Rica 2010**

TRIBUNAL EXAMINADOR

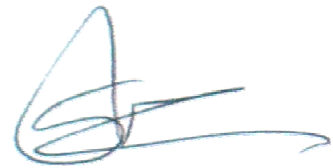
M.I.L.S. Lucía Chacón Alvarado
Decana de La Facultad de Filosofía y
Letras



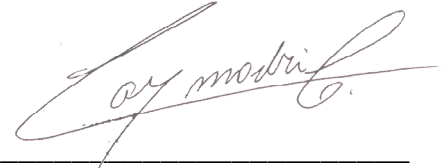
MATI. Aracelly Ugalde Víquez
Directora de La Escuela de Bibliotecología,
Documentación e Información



M.Sc. Sheily Vallejos Vásquez
Tutora de la Tesis



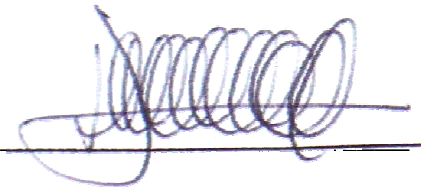
Licda. Ma. del Carmen Madrigal Gutiérrez
Lectora de la Tesis



M.Sc. Douglas Barraza
Lector de la Tesis



Licda. Daisy Montero Araya
Prof. Especialista



Fecha Noviembre de 2010

DEDICATORIA

*Te doy gracias, Señor, de todo corazón,
proclamando todas tus maravillas;
me alegro y exulto contigo,
y toco en honor de tu nombre, oh Altísimo.*

Salmo No. 9

A mis padres, José Antonio y Lidieth, hace nueve años decidieron apoyarme para estudiar, a pesar de sus dificultades económicas, aunque eso significara que tenía que irme lejos de su lado.

AGRADECIMIENTO

Gracia a Dios el Señor del Cielo y de La Tierra, me dio la vida, la inteligencia, la fortaleza y todos los demás dones que necesité para finalizar este proyecto.

Gracias a mi tutora Sheily Vallejos, a mis lectores Carmen Madrigal y Douglas Barraza, fueron mi faro, me guiaron a puerto seguro.

Gracias a Don Manuel Ramírez Rojas, metodólogo del Componente Educativo de United States Agency for International Development/ The Office of U.S. Foreign Disaster Assistance, por sus aportes metodológicos a esta investigación.

Gracias a la directora de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la UNA, Aracelly Ugalde y a la Directora del SINABI, Olga Rodríguez, por sus valiosos aportes.

Gracias a las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud, por su paciencia y sus palabras de apoyo e interés mostrado.

Gracias a mis tías América, Iris y Mayela Hidalgo por todo la ayuda que me brindaron en estos años de estudio universitario.

**No es oro todo lo que reluce,
ni toda la gente errante anda perdida...**

J. R. R. Tolkien

**No hay que abandonar los sueños,
quién abandona sus sueños empieza a morir por dentro...**

Jorge Jiménez Deredia

RESUMEN

El trabajo es la manera como el ser humano alcanza su bienestar económico y profesional y logra satisfacer sus necesidades básicas. La salud es un tema que está estrechamente relacionada con el trabajo, en este estudio se analiza principalmente como se ve afectada o no la salud de los trabajadores bibliotecarios por el riesgo laboral presente en el centro de trabajo.

En el campo bibliotecario al igual que en otras disciplinas existen riesgos ocasionados por el trabajo, los cuales se pueden determinar por el tipo de biblioteca y las labores que realizan, por lo tanto la prevención y monitoreo es necesario, ya que permite reducir los accidentes y enfermedades ocasionadas por esta situación.

En los aspectos de salud por ejemplo se logra interrelacionar: la salud ocupacional, la prevención de los riesgos, el ambiente de trabajo, seguridad e higiene, integrando la Bibliotecología, principalmente en cuantos aspectos de salud preventiva, seguridad.

Se realizó un análisis sobre las condiciones en el ambiente de trabajo y los riesgos laborales existentes en las 32 bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ). Y determinó la concordancia de la normativas jurídica nacional vigente en materia de salud y seguridad laboral, entre otros.

Se analiza la participación de diferentes instancias mediante el establecimiento de alianzas estratégicas que permitan la realización de acciones conjuntas en pro de este sector.

El análisis realizado proporcionó insumos posteriores para elaborar elementos orientadores donde los tomadores de decisión, sea estos la Dirección de Bibliotecas Públicas o Encargados de las mismas, los cuales puedan tener y considerar el único referente hasta la fecha sobre el tema de seguridad y riesgos del trabajo para las bibliotecarios y bibliotecarios. Esto puede permitir mejorar su entorno físico y

emocional laboral. Por ejemplo la cantidad de personal idónea que debería tener cada biblioteca con respecto a la población que atiende y su carga laboral.

La investigación se destaca por ser descriptiva y por utilizar las técnicas cualitativa y cuantitativa, por lo tanto el enfoque fue mixto. Se resalta la utilización de cuatro instrumentos muy valiosos para la recolección de los datos:

- Guía de observación, aplicada personalmente por medio de visita a las 31 bibliotecas públicas oficiales.
- Cuestionario, el cual fue piloteado y aplicado de manera anónima durante la visita a cada biblioteca.
- Entrevista estructurada, la cual se realizó de manera personal con cada una de las directoras de las bibliotecas públicas durante la visita realizada.
- Una matriz, donde se recabo la información obtenida de la aplicación de los instrumentos y de la investigación documental de la normativa jurídica vigente en materia de riesgos laborales y salud ocupacional.

Mediante lo antes descrito se logró obtener también el diagnóstico, el cual muestra aspectos tanto positivos como negativos con respecto al estado de las bibliotecas públicas y los riesgos laborales, los cuales pueden revisarse detalladamente en la memoria. Los resultados fueron representados gráficamente por medio de tablas y gráficos con su respectivo análisis, para una mejor comprensión por parte de los lectores.

Es importante de resaltar que tanto la parte física, emocional, social, psicológica y ambiental del trabajo fue considerada en el estudio, para ahondar en el tema, según lo demanda la legislación vigente y los objetivos propuestos.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Resumen	VI
Índice de tablas	XIII
Índice de gráficos	XVII
Índice de figuras	XIX
Acrónimos utilizados	XX
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 El problema y su importancia	1
1.2 Estado de la cuestión	6
1.3 Objetivos.....	9
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	10
2.1 El trabajo y la salud.....	10
2.1.1 Conceptualización y evolución histórica del trabajo	10
2.1.2 Conceptualización de la salud	12
2.1.3 Medicina del trabajo	13
2.2 Salud ocupacional.....	14
2.2.1 Vigilancia de la salud ocupacional	15
2.2.2 Ergonomía en el ambiente de trabajo.....	15
2.3 Condiciones ambientales para realizar el trabajo.....	17
2.3.1 Aspectos físicos	17
2.3.2 Higiene ambiental.....	19
2.3.3 Factores sociales	23
2.3.4 Factores psicológicos	26
2.4 Riesgos laborales	29
2.4.1 Factores de riesgo ambiental	30
2.4.2 Riesgo por amenazas naturales y antrópicas	33
2.4.3 Enfermedades y accidentes laborales	36
2.4.4 Incapacidades	37
2.5 Prevención de riesgos en el trabajo	38
2.5.1 Comisiones de salud ocupacional	38

	pág.
2.5.2 Planes y programas de salud ocupacional	39
2.5.3 Comisiones institucionales de reducción del riesgo y atención de emergencias	39
2.5.4 Plan para la reducción de la vulnerabilidad ante desastres	40
2.5.5 Señalización de Seguridad	40
2.6 Normativa jurídica sobre seguridad e higiene ocupacional.....	42
2.6.1 Normativa jurídica nacional	42
2.6.1.1 Constitución Política de la República de Costa Rica.....	42
2.6.1.2 Código de Trabajo, No. 2.....	42
2.6.1.3 Ley General de Salud, No. 5395.....	43
2.6.1.4 Ley Sobre Riesgos del Trabajo, No. 6727	43
2.6.1.5 Ley de Regulación del Fumado, No. 7501	44
2.6.1.6 Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, No. 7800	44
2.6.1.7 Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, No. 8488	45
2.6.1.8 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, No. 7600	45
2.6.1.9 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Decreto No. 1	46
2.6.1.10 Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS	46
2.6.1.11 Reglamento Técnico General Sobre Seguridad Humana Y Protección Contra Incendios.....	46
2.6.1.12 Norma oficial para la utilización de Colores en Seguridad y su Simbología, Decreto No. 12715	47
2.6.1.13 Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto No. 18379-TSS..	47
2.6.1.14 Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Decreto No. 27434- MTSS	47
2.6.1.15 Plan Nacional de Salud Ocupacional, Decreto No. 26904 MTSS.....	48
2.6.1.16 Manual de Disposiciones Técnicas Generales al Reglamento sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios.....	48
2.6.1.17 Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo.....	48
2.6.1.18 Normas Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales	48
2.6.2 Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica	50
2.6.2.1 Convenio 155: seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo	50
2.6.2.2 Convenio 161: los servicios de salud en el trabajo	50
2.6.2.3 Recomendación 112: los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo	50

	pág.
2.6.2.4 Recomendación 171: recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo	51
2.7 Instituciones nacionales y sus competencias con el tema.....	51
2.7.1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	52
2.7.1.1 Consejo de Salud Ocupacional.....	52
2.7.2 Benemérita Cruz Roja Costarricense	54
2.7.3 Comisión Nacional de Prevención del Riesgo y Atención de Emergencias (CNE)....	54
2.7.4 Sector Salud de Costa Rica.....	55
2.7.4.1 Ministerio de Salud (MINSAL).....	55
2.7.4.2 Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)	57
2.7.4.3 Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER)	57
2.7.4.4 Instituto Nacional de Seguros (INS).....	58
2.7.4.4.1 Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.....	58
2.8 Las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ)	59
2.8.1 Historia y antecedentes de las bibliotecas	60
2.8.2 La biblioteca pública.....	62
2.8.3 Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ)	63
2.8.4 Sistema Nacional de Bibliotecas SINABI	64
2.8.5 Dirección de Bibliotecas Públicas.....	66
2.8.6 Misión y objetivos de la biblioteca pública	68
2.8.7 Funciones de la biblioteca pública	69
2.8.8 Recursos de la biblioteca pública	71
2.8.9 Infraestructura física.....	74
2.8.10 Usuarios	77
2.8.11 Servicios, productos y actividades.....	78
2.8.12 El personal bibliotecario de las bibliotecas públicas.....	80
2.8.12.1 La gestión bibliotecaria	82
2.8.12.2 Habilidades profesionales.....	83
III. MARCO METODOLÓGICO	86
3.1 Enfoque metodológico y tipo de investigación	86
3.2 Sujetos y fuentes de información	87
3.2.1 Sujetos	87
3.2.2 Fuentes de información.....	88

	pág.
3.3 Variables	89
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	91
3.5 Herramientas para la recolección de datos	93
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	94
4.1 Resultados de los cuestionarios	94
4.2 Resultados de la entrevista estructurada	135
4.3 Resultados de la guía de observación	147
V. SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL DESEABLE EN LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS OFICIALES DEL MCJ Y NORMATIVA JURÍDICA VIGENTE	177
5.1 Ambiente de trabajo	177
5.2 Riesgos laborales	194
5.3 Consecuencias de los factores de riesgo	200
5.4 Normativa jurídica y convenios internacionales aplicados en las bibliotecas públicas oficiales	201
VI. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO	207
6.1 Alcances	207
6.2 Limitantes	207
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	209
7.1 Conclusiones	209
7.2 Recomendaciones	212
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	214
ANEXOS	224
Anexo No. 1: Creación del Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas	225
Anexo No. 2: Proyecto de Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas	227
Anexo No. 3: Reglamento de Servicios de las Bibliotecas Públicas de C.R.	233
Anexo No. 4: Clases asignadas por el Servicio Civil para la especialidad de bibliotecología	236
Anexo No. 5: Mapa de síntesis de amenazas naturales de Costa Rica	240

	pág.
APÉNDICES	241
<i>Apéndice No. 1: Guía de observación</i>	242
<i>Apéndice No. 2: Cuestionario</i>	248
<i>Apéndice No. 3: Guía de entrevista</i>	256
<i>Apéndice No. 4: Matriz No. 1</i>	258
<i>Apéndice No. 5: Calendario de giras a las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica</i>	259
<i>Apéndice No. 6: Cantidad de áreas presentes en cada Biblioteca Pública Oficial del MCJ</i>	260
<i>Apéndice No. 7: Normativa jurídica nacional y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral</i>	261

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla No. 1: Percepción del personal bibliotecario en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ con respecto del estado de la iluminación, durante el 2009	97
Tabla No. 2: Aspectos relacionados con la limpieza, consultados al personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	98
Tabla No. 3: Momento del día en que se realiza la limpieza, según el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante 2009	99
Tabla No. 4: Comportamiento organizacional del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	101
Tabla No. 5: Relaciones laborales del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	101
Tabla No. 6: Pausas y periodos de descanso en el trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	103
Tabla No. 7: Trabajo en horas extra del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	104
Tabla No. 8: Promoción de actividades recreativas para el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	105
Tabla No. 9: Espacio para conversatorios pequeños entre el personal bibliotecario de las Bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	107
Tabla No. 10: Situaciones de acoso entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	107
Tabla No. 11: Formas de resolver conflictos entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	108
Tabla No. 12: Situaciones en el trabajo que generan estrés o ansiedad en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el año 2009.....	109
Tabla No. 13: Amenaza a los puestos de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	109
Tabla No. 14: Situaciones que denotan estrés presentadas por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	110
Tabla No. 15: Aspectos relacionados con incomodidad emocional del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	112
Tabla No. 16: Concentración intensa en el trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	113
Tabla No. 17: Emociones que genera el brindar información a los usuarios, en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	113
Tabla No. 18: Percepción del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre la carga excesiva de trabajo, durante el 2009	115
Tabla No. 19: Posturas que asume el personal bibliotecario en los puestos de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	116
Tabla No. 20: Levantamiento de objetos pesados por parte del personal Bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	117

Tabla No. 21: Género y edad del personal bibliotecario de las Bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	117
Tabla No. 22: Cambio de roles del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	118
Tabla No. 23: Trabajo bajo presión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	119
Tabla No. 24: Ritmo y método de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante 2009	120
Tabla No. 25: Comunicación entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	121
Tabla No. 26: Controles ejercidos hacia el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	122
Tabla No. 27: Organización del trabajo con respecto a permisos, sustituciones y asistencia a capacitaciones del personal bibliotecario del MCJ durante el 2009	123
Tabla No. 28: Conocimiento sobre los seguros para los trabajadores por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	124
Tabla No. 29: Conocimiento sobre si la Dirección de Bibliotecas Públicas posee un departamento de salud ocupacional por parte del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	124
Tabla No. 30: Preparación en primeros auxilios que posee el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	125
Tabla No. 31: Conocimiento sobre los aspectos relacionados con la prevención de emergencias y reducción de la vulnerabilidad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	126
Tabla No. 32: Aspectos relacionados con la prevención de incendios consultados al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	128
Tabla No. 33: Padecimientos cotidianos que sufre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	130
Tabla No. 34: Aspectos relacionados con incapacidades en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	131
Tabla No. 35: Enfermedades por las cuales incapacitan al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009	132
Tabla No. 36: Accidentes laborales en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009.....	134
Tabla No. 37: Distribución de las funciones del personal bibliotecario, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	136
Tabla No. 38: Pertenencia de los edificios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, según el personal encargado hasta el 2009.....	138
Tabla No. 39: Aspectos relacionados con la limpieza de los tanques, observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	139

pág.

Tabla No. 40: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ de una Comisión Institucional de Reducción de Vulnerabilidad y Atención de Emergencias, durante el 2009.....	142
Tabla No. 41: Conocimiento de custodia de respaldos de las bases de datos, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009.....	142
Tabla No. 42: Posibilidad de sustitución en caso de incapacidad, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009	143
Tabla No. 43: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, de si el Depto. de Salud Ocupacional ha brindado capacitaciones, durante el 2009 .	144
Tabla No. 44 Boletas con reporte de atención o incapacidad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, emitidas por el INS, revisadas en julio de 2010.....	147
Tabla No. 45: Deterioro en pisos y paredes en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, observado durante 2009	149
Tabla No. 46: Desniveles entre pisos observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	149
Tabla No. 47: Puestos de trabajo del personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados del 2009	150
Tabla No. 48: Asientos de los puestos de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009	152
Tabla No. 49: Escaleras de las bibliotecas públicas oficiales, observadas durante el 2009	153
Tabla No. 50: Aspectos relacionados con las puertas de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009.....	154
Tabla No. 51: Estanterías de las bibliotecas públicas oficiales, observadas durante el 2009	154
Tabla No. 52: Presencia de carrito transportador de libros en las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009	155
Tabla No. 53: Presencia de objetos que obstruyen el paso en las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009	156
Tabla No. 54: Iluminación en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009.....	157
Tabla No. 55: Condición de los servicios sanitarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009.....	159
Tabla No. 56: Áreas de comedor observadas en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009	161
Tabla No. 57: Aspectos ergonómicos observados en las computadoras del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	163
Tabla No. 58: Aspectos relacionados con la pureza del aire en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	164
Tabla No. 59: Temperaturas promedio de los lugares donde se encuentran las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año.....	165

	pág.
Tabla No. 60: Aires acondicionados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados durante el 2009	166
Tabla No. 61: Tipo de clima presente en los lugares donde se ubican las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año	166
Tabla No. 62: Nivel de humedad presente en los lugares donde se ubican las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año	167
Tabla No. 63: Deshumidificadores observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	167
Tabla No. 64: Presencia de ruido en las bibliotecas y sus reductores observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	168
Tabla No. 65: Señalización de seguridad observada en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	169
Tabla No. 66: Botiquines e implementos observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	170
Tabla No. 67: Aspectos de seguridad observados en los ventanales de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	170
Tabla No. 68: Señalización para evacuación y de salida de emergencia, observada en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	171
Tabla No. 69: Objetos pesados colocados sobre lugares altos, observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	171
Tabla No. 70: Estanterías observadas en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	172
Tabla No. 71: Principales amenazas naturales de la comunidad donde se encuentran las bibliotecas públicas oficiales del MCJ	173
Tabla No. 72: Aspectos de prevención de incendio observado en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	175

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico No. 1: Frecuencia con que se aspiran los libros, según el personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	98
Gráfico No. 2: Momento en que se realiza la limpieza dentro del horario laboral del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	100
Gráfico No. 3: Calidad de las relaciones laborales del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	102
Gráfico No. 4: Promoción de actividades recreativas para el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	105
Gráfico No. 5: Personas con estrés o ansiedad por problemas con el uso de los aparatos electrónicos en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	112
Gráfico No. 6: Emociones que genera el brindar información a los usuarios, en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009.....	114
Gráfico No. 7: Percepción del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre la carga excesiva de trabajo, durante el 2009.....	115
Gráfico No. 8: Género y edad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	118
Gráfico No. 9: Trabajo bajo presión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	119
Gráfico No. 10: Posibilidad de decisión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre su propio ritmo de trabajo durante el 2009.....	121
Gráfico No. 11: Medidas de seguridad que se ponen en práctica en la biblioteca según el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	125
Gráfico No. 12: Personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ que está capacitado en el tema de la reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias, durante el 2009.....	127
Gráfico No. 13: Aspectos relacionados con la prevención de incendios preguntados al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	129
Gráfico No. 14: Padecimientos cotidianos que sufre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	130
Gráfico No. 15: Enfermedades por las cuales incapacitan al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009.....	133
Gráfico No. 16: Accidentes laborales sufridos por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009.....	134
Gráfico No. 17: Distribución de las funciones del personal bibliotecario, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	137
Gráfico No. 18: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, de si el Depto. de Salud Ocupacional ha brindado capacitaciones, durante el 2009.....	144

	pág.
Gráfico No. 19: Aspectos de los puestos de trabajo del personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados del 2009	151
Gráfico No. 20: Aspectos relacionados con las estanterías de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009	155
Gráfico No. 21: Aspectos de higiene en los servicios sanitarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009	160
Gráfico No. 22: Aspectos de prevención de amenaza de incendio observado en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009	174

ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
Figura No. 1: Límite máximo permisible para nivel sonoro continuo equivalente (NSCE).....	21
Figura No. 2: Zonas climáticas de Costa Rica y su humedad relativa anual.....	23
Figura No. 3: Principales determinantes y consecuencias del estrés laboral.....	27
Figura No. 4: Clasificación y ejemplos de algunas lesiones traumáticas acumulativas.....	29
Figura No. 5: Tipos de fuegos y extintores.....	35
Figura No. 6: Tipos de señalización de seguridad.....	41
Figura No. 7: Instituciones nacionales relacionadas con el tema de riesgos laborales.....	51
Figura No. 8: Organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud.....	63
Figura No. 9: Organigrama del SINABI.....	65
Figura No. 10: Bibliotecas públicas oficiales y semioficiales por provincia en el año 2009	67
Figura No. 11: Distribución geográfica de las bibliotecas públicas oficiales y semioficiales del Ministerio de Cultura y Juventud.....	68
Figura No. 12: Mesas y sillas en las bibliotecas públicas oficiales.....	73
Figura No. 13: Mostradores en las bibliotecas públicas oficiales.....	73
Figura No. 14: Estanterías en las bibliotecas públicas oficiales.....	74
Figura No. 15: Programa general de áreas físicas en las bibliotecas.....	75
Figura No. 16: Técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados.....	93
Figura No. 17: Labores realizadas en las bibliotecas públicas oficiales.....	95
Figura No. 18: Apoyo y gestiones ante las municipalidades y otras entidades por los encargados de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	135
Figura No. 19: Recreación y capacitación para el personal, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009.....	140
Figura No. 20: Partes de la silla ergonómica.....	178
Figura No. 21: Estantes sujetos entre si y a la pared y su colocación.....	180
Figura No. 22: Medidas de los estantes.....	180
Figura No. 23: Estanterías móviles.....	181
Figura No. 24: Límites de iluminación en bibliotecas.....	182
Figura No. 25: Envases para reciclaje.....	184
Figura No. 26: Teclado y ratón ergonómico y reposamuñecas para teclado y ratón.....	186
Figura No. 27: Cantidad idónea de personal bibliotecario.....	191
Figura No. 28: Botiquín de emergencia.....	197
Figura No. 29: Cables de electricidad obstruyendo el paso.....	199

ACRÓNIMOS UTILIZADOS

CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social.
CECI	Centros Comunitarios Inteligentes
CNE	Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias.
CSO	Consejo de Salud Ocupacional.
IAFA	Instituto de Alcoholismo y Fármaco Dependencia.
ICODER	Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación.
IFLA	International Federation of Library Associations.
IMN	Instituto Meteorológico Nacional.
INCIENSA	Instituto Costarricense de Investigación Enseñanza en Nutrición y Salud.
INS	Instituto Nacional de Seguros.
INTECO	Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica.
MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud.
MICIT	Ministerio de Ciencia y Tecnología.
MINSA	Ministerio de Salud.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
SINABI	Sistema Nacional de Bibliotecas.
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema y su importancia

El trabajo posee un componente específico y fundamental: la relación del ser humano con el medio ambiente y la sociedad. Es el medio por el cual se obtiene el sustento, el bienestar económico y se cubren las necesidades básicas de todos los individuos. Además, aunque el trabajo se realiza desde diferentes espacios, por lo general, se considera que el individuo pasa la mayor parte del día realizando una labor.

El término trabajo es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como: “Ocupación retribuida, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (2010). La Organización Internacional del Trabajo va más allá del concepto y trata del trabajo decente:

“El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación con oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género.” (2008, Trabajo decente para todos, párr. 1)

Además, la Constitución Política de la República de Costa Rica en su artículo 56, indica: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad” (2004, p. 20). En Costa Rica, el Estado procura que todos los individuos tengan una ocupación y trata de impedir, que por causa de ésta, se establezcan condiciones que perjudiquen la libertad o la dignidad de los costarricenses (Costa Rica. Constitución Política, 2004, p. 20). Se podría afirmar, entonces que el trabajo como ocupación debe dignificar y no humillar.

El trabajo tiene sus orígenes en las edades antiguas, por una u otra necesidad, el ser humano se desempeña en diferentes ocupaciones. En la prehistoria los primeros trabajos se buscaban por la necesidad de nutrición, abrigo y protección, como los agricultores, cazadores y orfebres. Conforme pasaron los años, las formas de vida evolucionaron y surgen otras profesiones: arquitectos, pintores, escribas, soldados, políticos, médicos, abogados, bibliotecarios, entre otros.

En el siglo XX, con el surgimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, nacieron otras competencias laborales, tal es el caso de la informática, robótica, ingenierías, electrónica, entre otras. Aunado a esto, se establecieron los distintos espacios para realizar el trabajo, los cuales se determinan de acuerdo con sus características, por ejemplo: actividades al aire libre, en oficinas, en la industria, en espacios públicos o privados, en el hogar o en vehículos.

Toda persona, en su espacio de trabajo, está expuesta cotidianamente a diferentes tipos de riesgos, los cuales pueden perjudicar su actividad laboral. Si éstos son identificados o se efectúan estudios y evaluaciones, se pueden prevenir, su salud no se verá afectada y por consiguiente no se produciría ningún cambio en la actividad laboral.

Los riesgos laborales pueden prevenirse, tanto desde la organización, es decir colectivamente, como en forma individual. Por ello, el trabajador debe tener los conocimientos sobre los diferentes riesgos a los que puede estar expuesto. Es importante entonces la realización de acciones preventivas para la seguridad individual o colectiva.

Según la Ley de Riesgos del Trabajo (1982, p. 2), “Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades”.

Cuando al trabajador se le presentan alteraciones de salud o sufre algún accidente en el entorno laboral, su espacio de trabajo también decrece en la atención, productividad, calidad y la economía. Por ejemplo, la empresa tendría que asumir otros gastos por el pago de un subsidio al trabajador y, en algunos casos, un salario a quien lo sustituye, entrenamiento o capacitación a otro personal, cambios de puestos, entre otros. O en el caso de los trabajadores independientes, tiene que buscar otros medios para obtener sustento económico.

Se puede considerar la seguridad un tema importante en el ambiente laboral. Este comprende: la organización, las actividades, el puesto, los elementos del medio físico o natural, donde existen factores de riesgo nocivos y peligrosos que pueden alterar su salud y dar lugar a las enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y las enfermedades relacionadas con el mismo (Guerrero, Cadeño, Salman, Cruz, Pérez y Rodríguez, 2006, párr. 24).

Es imprescindible mantener la vigilancia de la salud del trabajador y de los riesgos laborales para minimizar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y comunes derivadas de las condiciones del ambiente de trabajo.

La profesión del bibliotecario no está exenta de sufrir enfermedades o accidentes relacionados con su trabajo. Su labor diaria comprende una serie de funciones, entre ellas la formación y organización de la colección, preparación, orden y mantenimiento de la colección, almacenamiento y recuperación de la misma, uso de la colección por parte de los usuarios, la gestión de la biblioteca, entre otras. Estas funciones generan una carga de trabajo físico y mental, lo cual puede hacerlos propensos a enfermarse o a sufrir un accidente.

Los trabajadores bibliotecarios, como afirma Guerrero, Amell y Cañedo (2004, p.2) "(...) A menudo son trabajadores olvidados en materia de higiene, seguridad y salud. Ellos muchas veces se quejan de alteraciones en su salud que no atribuyen a su trabajo, tal vez por desconocimiento o por falta de instrucción."

Este enunciado destaca la importancia de incluir en la vida laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios, los temas de salud ocupacional, seguridad e higiene, riesgos laborales y motivar el interés por el mejoramiento de su ambiente y la prevención de los riesgos laborales.

El ambiente de trabajo en las bibliotecas, así como la distribución de trabajo de las bibliotecarias y bibliotecarios, se puede determinar por el tipo de biblioteca. Las bibliotecas universitarias por ejemplo, en su mayoría tienen instalaciones grandes, departamentos divididos, poseen más personal y funciones y atienden gran cantidad de usuarios y usuarias, en horarios diurnos y nocturnos. Por otra parte, los

centros de documentación especializados son lugares pequeños, en su mayoría tienen poco personal y atienden principalmente especialistas e investigadores en un área temática específica. De ahí la importancia de conocer el entorno laboral para determinar los riesgos a los cuales se pueden enfrentar sus trabajadores.

Por su parte, las bibliotecas públicas son instituciones con un rol social importante, porque ofrecen servicios a todos los sectores sociales de una comunidad, distrito o región, para así satisfacer las necesidades informativas de sus usuarios. Como afirma la Federación Internacional de Asociaciones e Instituciones de la Biblioteca, las bibliotecas públicas son:

“(...) puerto local hacia el conocimiento (...) requisito básico para el aprendizaje, (...) para la toma independiente de decisiones y el progreso cultural del individuo y los grupos sociales (...) es un centro local de información que facilita a sus usuarios todas las clases de conocimiento e información” (1994, párr. 2).

En Costa Rica, la infraestructura física de las bibliotecas públicas oficiales es variada, algunos edificios fueron construidos especialmente para ser biblioteca y algunos otros son donados, prestados y alquilados, estos últimos cuentan, en algunos casos, con los requisitos mínimos para su funcionamiento. La vigilancia en condiciones laborales de estas instalaciones y en el entorno y ambiente laboral en estas bibliotecas, pueden determinar los riesgos que ponen en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores y, por ende, la calidad y rendimiento en el trabajo, esto con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos laborales que puede presentar el personal.

Mejorar el ambiente de trabajo, la seguridad y salud de las bibliotecarias y bibliotecarios en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ) es de suma importancia; se considera que todo ser humano tiene derecho a que se le proporcionen la medidas necesarias para su seguridad y salud, así lo establece la Constitución Política de la República de Costa Rica en el artículo 66: “Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajador” (2004, p.22) y en el artículo 73 (2004, p.22): “(...) Los seguros contra riesgos del trabajo serán de su exclusiva cuenta de los patronos y se regirá por disposiciones especiales”. Además, la Federación

Internacional de Asociaciones de Bibliotecología (IFLA) Y organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) (2001, p.57-58) en sus directrices determinan que la higiene y la seguridad del personal deben ser prioritarias y en la biblioteca se deben establecer políticas y procedimientos para reducir los riesgos.

Estas razones son importantes de considerar en el tema de riesgos laborales, el cual toma auge en la sociedad costarricense y que también es aplicable para el caso particular de las bibliotecas. Para todos es conocido que el tema se torna de gran relevancia debido a las consecuencias sociales, económicas, legales y morales que conllevan estos riesgos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma: “La actual crisis financiera puede conllevar a condiciones de trabajo negativas, seguridad y salud precaria y un aumento de los accidentes, las enfermedades y las muertes relacionadas con el trabajo para millones de mujeres y hombres” (2009, párr. 7).

Se estima que el costo por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo es superior a la inversión en medidas adecuadas para seguridad y protección a la salud. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, párr. 6).

En las bibliotecas públicas oficiales pueden afectarse los servicios, las actividades y procesos bibliotecarios o administrativos y en los casos donde solo hay una persona a cargo de la biblioteca pública, se podría llegar a suspender todo el servicio.

Con esta investigación se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué labores ejecutan los bibliotecarios y bibliotecarias en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, que podrían poner en riesgo su salud y seguridad?
- ¿Cómo es el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y el impacto en la seguridad y salud que tienen en los bibliotecarios y bibliotecarias?

- ¿Cuáles son los riesgos laborales más comunes a los que se enfrentan los bibliotecarios y las bibliotecarias en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ?
- ¿Existe concordancia entre las normas jurídicas vigentes en materia de salud y seguridad laboral y lo observado en el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ)?
- ¿Cuáles son las condiciones de seguridad que deben darse en el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ?

Las respuestas a estas interrogantes constituyeron las bases para elaborar esta investigación.

1.2 Estado de la cuestión

A continuación, se mencionan algunos trabajos realizados en el plano internacional y nacional sobre el tema de riesgo laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios del MCJ y que aportaron a la realización de este trabajo final de graduación.

En el plano internacional se presentan cuatro investigaciones.

Guerrero, J., Amell, I. y Cañedo, R. (2004) *Salud ocupacional: nociones útiles para los bibliotecarios*, trata elementos básicos sobre salud ocupacional para los bibliotecarios como son el ambiente de trabajo, los factores de riesgo, las enfermedades, los accidentes, entre otros. Plantea el establecimiento de medidas de prevención y control, el fomento de estilos de vida saludables, la creación de una cultura de higiene, seguridad y salud, así como la implementación de un programa de vigilancia del estado de la salud de los profesionales para reducir los riesgos en la actividad y potenciar un incremento de la calidad de vida en el trabajo. Estos elementos son valiosos para el desarrollo del marco teórico.

Por otro lado, Guerrero, J., Sánchez, O. y Cañedo, R. (2004) en *Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información* plantean un conjunto de elementos teóricos básicos relacionados con la vigilancia de la salud del trabajador, sus objetivos, actividades, escenario y etapas. Se definen los conceptos de enfermedad profesional, relacionada con el trabajo y accidente. Trata la vigilancia como el eje formado por tres componentes a saber: factor de riesgo nocivo y peligroso, la exposición y el efecto. Estas aportarán a esta investigación aspectos conceptuales que ayudarán a sustentar el marco teórico.

Guerrero, J., Cadeño, R., Salman, E., Cruz, Y., Pérez, G. y Rodríguez, H. (2006) *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información* definen conceptos como salud, calidad de vida y vivienda saludable, entre otros. Se menciona la salud del trabajador en tres dimensiones: la familia, el entorno laboral y el medio ambiente. Asimismo, tratan los factores que influyen en la calidad de vida del trabajador. Estos factores se tomaron en cuenta en este estudio para ayudar a determinar las variables estudiadas, principalmente lo que se anota en el entorno laboral.

Los estudios antes mencionados se relacionan directamente con la presente investigación, pues recalcan la importancia en la vigilancia de la salud y la prevención de las enfermedades laborales de los trabajadores de las bibliotecas. Asimismo, describen los elementos externos e internos que tienen que ver con el deterioro de la salud de los profesionales en el campo bibliotecario.

Por otra parte, el trabajo de López, S. (2005) *Condiciones psicofisiológicas, ambientales y espaciales del trabajador en las bibliotecas del campus central y del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala* aporta el conocimiento de los daños o beneficios que enfrenta el bibliotecario en el desempeño de sus labores, asimismo establece qué tipo de daños o enfermedades tienden a padecer. El aporte de esta investigación radica en el diagnóstico que se aplicó a los trabajadores de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En el ámbito nacional, se ubicó una investigación directamente relacionada con el trabajo.

Jiménez, A. (1990) en *La salud ocupacional dentro del entorno laboral del bibliotecario en Costa Rica* identifica las condiciones laborales en que trabajan las bibliotecarias y bibliotecarios y los riesgos laborales que pueden presentar. Es un estudio que describe la seguridad e higiene del trabajo y los riesgos laborales de los bibliotecarios en Costa Rica. Además, define la estructura y contenido de un manual de salud ocupacional y propone un programa de salud ocupacional para bibliotecarios.

El aporte de esta investigación destaca por la descripción de los riesgos y enfermedades laborales de las bibliotecarias y bibliotecarios en Costa Rica; sin embargo, el enfoque de salud y la seguridad, que se estudió en esta investigación, fue un enfoque industrial (fábricas de textiles, industrias químicas, alimenticias, agrícolas, entre otros). Este trabajo final de graduación tiene un enfoque humanista, como afirma Betancur (2001, p1): “Un proceso de intervención de la seguridad basado en el comportamiento e impulsado por valores”, aplicado en el entorno laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud.

1.3 Objetivos

Objetivo general

1. Establecer la concordancia entre la legislación vigente en materia de salud y seguridad laboral en Costa Rica y las condiciones ambientales existentes en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ), para contribuir al mejoramiento de la salud y seguridad de los bibliotecarios y bibliotecarias.

Objetivos específicos

- 1.1 Identificar las labores que ejecutan los bibliotecarios y bibliotecarias en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ que podrían poner en riesgo su salud y seguridad.
- 1.2 Describir el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y su impacto en la seguridad y salud de los bibliotecarios y bibliotecarias.
- 1.3 Identificar los riesgos laborales y sus consecuencias que afectan a las bibliotecarias y los bibliotecarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.
- 1.4 Comparar la normativa jurídica nacional vigente y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral con los riesgos laborales identificados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, para establecer la concordancia de la misma.
- 1.5 Plantear las condiciones de seguridad deseables en el ambiente de trabajo a las que pueden aspirar las bibliotecarias y bibliotecarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 El trabajo y la salud

En el presente apartado, se describen los conceptos básicos de trabajo y salud, así como otros conceptos relacionados en estas áreas como: el derecho al trabajo, el trabajo decente, prevención de las enfermedades, promoción de la salud y atención médica.

2.1.1 Conceptualización y evolución histórica del trabajo

El trabajo se define como la actividad y esfuerzo retribuido, por medio del cual el ser humano se realiza económicamente y en algunos casos profesionalmente, el Diccionario de la Real Academia Española lo define como la “Ocupación retribuida, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (2010).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (Levaggi, 2004, párr.2) define trabajo: “El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

El trabajo acompaña al ser humano desde edades antiguas, los individuos por diferentes necesidades y de acuerdo con la época se han desempeñado en múltiples ocupaciones. Los primeros trabajos realizados en la prehistoria estaban estrechamente relacionados con la solvencia de las necesidades básicas de nutrición, abrigo y protección, por esto surgen los agricultores, cazadores y orfebres.

En la edad antigua se empiezan a gestar otras ocupaciones, entre ellas los escribas que llevaban el registro de lo acontecido en las grandes civilizaciones; arquitectos, albañiles y constructores que dieron la forma a las grandes estructuras antiguas; también los economistas, contadores, banqueros, entre otros, los cuales surgen con la invención de la moneda. Con la Edad Media aparecen los trabajos de herrería, artesanía, comercio, religión, agricultura, copistas, entre otros. En la edad

moderna, la revolución industrial y el siglo XX, han visto el surgimiento de nuevas profesiones que en muchos casos, van de la mano de las nuevas tecnologías, tal es el caso de la informática, robótica, ingenierías, electrónica, solo para mencionar algunas.

Todas estas ocupaciones que ha desempeñado el hombre, han visto un punto de encuentro en el marco derechos humanos, pues el trabajo se categorizó como un derecho universal y fundamental (Artículo No. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948) del ser humano, esto en condiciones de equidad, sin discriminación, salarios iguales por trabajos iguales y en condiciones compatibles con la dignidad humana.

En Costa Rica este derecho se declara constitucional mediante el artículo 56 que afirma: “El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada” (Constitución Política, 2004, p.20) y procura además que todas las personas puedan elegir la profesión a la cual se van a dedicar.

En el nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta una nueva concepción del trabajo para expresarles a todos los trabajadores y trabajadoras lo que debería ser un trabajo digno: el trabajo decente. El concepto de trabajo decente se refiere a todo aquel trabajo que: “dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo”, (Levaggi, 2004, párr. 3) además afirma que:

“No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (Levaggi, 2004, párr. 3).

2.1.2 Conceptualización de la salud

La salud según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de un daño o enfermedad. Por otra parte, el concepto de enfermedad según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2010) se refiere a una “alteración más o menos grave de la salud”.

Dentro de las áreas en que se divide la salud, tres son de gran importancia para el presente estudio: la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y la atención médica, las cuales se detallan a continuación.

Promoción de la salud: Sapag (2007, p.141) define el concepto de promoción de salud como: *“el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla”*.

La promoción de la salud es un proceso político, organizacional y social que se dirige al fortalecimiento de las capacidades y habilidades en salud y además, trata de lograr un control de los determinantes de salud y modificar las condiciones sociales, económicas y ambientales de los individuos, esto para favorecer la salud pública, organizacional e individual.

Prevención de las enfermedades: esta área de la salud se ocupa, como su nombre lo indica, de prevenir la aparición de enfermedades en las personas. Esta rama se especializa en tomar las medidas necesarias para mantener a la población sana y diagnosticar anticipadamente los problemas de salud que podrían presentar.

Algunas medidas preventivas ante enfermedades son, por ejemplo, los exámenes médicos regulares, uso de soportes para muñecas, medidas ergonómicas en los puestos, consultas nutricionales, estiramientos adecuados durante la jornada laboral, información sobre sustancias adictivas para evitar su uso o abuso, uso de guantes, mascarillas, entre otros.

En muchos casos, las enfermedades inician de una manera imperceptible para el individuo y una vez que se manifiestan, podrían ser incurables o requerir de tratamientos invasivos para prolongar la vida o mantenerla. De ahí la importancia de la prevención, si éstas se detectan a tiempo o se tratan con medicina preventiva, se logrará que el individuo prolongue su vida y la calidad de ella.

Atención médica: la atención médica se refiere al proceso de diagnóstico de una enfermedad o un accidente, a la intervención en un centro médico. El United States Department of Health and Human Services (2003, p.1), recomienda cinco maneras que aseguran una mejor atención médica:

1. Preguntar cuando se tienen dudas o preocupaciones.
2. Asegurarse de mantener y llevar al médico una lista de todos los remedios que se ingieren.
3. Asegurarse de obtener los resultados de cualquier examen o análisis médico.
4. Conversar con el doctor sobre cuál hospital es mejor para las necesidades de salud que se tengan.
5. Asegurarse de entender qué pasará en caso de una cirugía o de procedimientos establecidos.

La atención médica requiere que el individuo siga tratamientos o se someta a intervenciones, con el fin de prolongar o mejorar su calidad de vida.

2.1.3 Medicina del trabajo

La medicina en el trabajo es una especialidad médica de orientación social, según el Ministerio de Sanidad y Consumo de España (2006, p.369). Sus principales fines son:

- El estudio y la prevención del riesgo.
- El estudio de la patología de origen laboral.
- El estudio de la valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral.

La especialidad se divide en cuatro áreas fundamentales (Ministerio de Sanidad y Consumo de España, 2006, p.371):

- Prevención.
- Clínica (donde se estudian las diferentes patologías).
- Organización y conocimientos empresariales (implica la organización de los servicios medicina del trabajo y derecho laboral).
- Formación básica (recuenta, actualiza y profundiza el conocimiento de las ciencias básicas y la formación práctica).

La medicina del trabajo asegura la protección de los trabajadores al vigilar condiciones de higiene de la organización, identificando, de manera preventiva, las enfermedades que podrían afectar a los individuos en el desempeño de sus labores. Además, se encarga de atenderlas cuando se presentan, así como de brindar los primeros auxilios en caso de accidentes y contribuir al establecimiento y mantenimiento del bienestar físico y mental de los trabajadores.

2.2 Salud ocupacional

En el presente apartado, se abordaron los temas relacionados con la salud ocupacional, dentro de los cuales se describirán la vigilancia y la ergonomía en la salud ocupacional.

La salud ocupacional es la disciplina cuya finalidad primordial es la promoción de la salud física, mental y social, así como la prevención de daños que podrían causar las condiciones del trabajo y la promoción de un ambiente adecuado de trabajo. Para lograr este fin, la salud ocupacional propone:

- Fomentar estilos de vida saludables, así como crear una cultura de higiene, seguridad y salud entre los trabajadores.
- Propiciar la disminución de los factores de riesgo, nocivos y peligrosos.
- Lograr la participación activa de los trabajadores y directivos en la solución de los problemas de salud.
- Implementar un programa de vigilancia de la salud de los trabajadores que garantice minimizar los riesgos para la salud.
- Garantizar el incremento de la calidad de vida en el trabajo. (Guerrero, Amell y Cañedo, 2004, p.19)

2.2.1 Vigilancia de la salud ocupacional

La vigilancia de la salud ocupacional se refiere a la constante observancia de eventos o riesgos en el ambiente laboral, la exposición a éstos y el posible daño que pueden ocasionar mediante información, comunicación y medidas preventivas (Guerrero, Sánchez y Cañedo, 2004, párr.10)

Después del análisis de los riesgos y de la aplicación de medidas preventivas se contribuye a incrementar la calidad de vida en el trabajo, al mejoramiento del entorno laboral y al fomento de estilos de vida sanos. Al comunicar y aplicar las medidas de prevención se propicia la disminución de los factores de riesgo laboral y se logra la participación activa de los trabajadores.

2.2.2 Ergonomía en el ambiente de trabajo

La ergonomía es el estudio de la interacción de los individuos con la actividad que realizan, el equipo y herramientas que utilizan y el ambiente físico que los rodea, para mejorar la calidad, la productividad, la seguridad y la salud en el centro de trabajo (Instituto Nacional de Seguros, s.f., Principios de ergonomía, p. 32).

La finalidad implícita de la ergonomía es que mediante estos estudios se detecten, de manera preventiva, las acciones o los implementos que podrían perjudicar de alguna manera, la salud física de los individuos que trabajan en la organización.

En los puestos de trabajo de las bibliotecas se utilizan equipos y mobiliarios, los cuales eventualmente podrían afectar la realización del trabajo, debido a lesiones musculares y en el sistema óseo, por ejemplo por golpes, malas posturas entre otros.

El Instituto Nacional de Seguros (INS) sostiene que mediante la aplicación de doce principios, se puede lograr la prevención y el control de los factores de riesgo ergonómico, lo cual disminuye la aparición de lesiones por malas prácticas ergonómicas, estos principios son:

1. Mantener todo al alcance.
2. Realizar el trabajo de acuerdo con la altura correcta.
3. La forma de agarre reduce el esfuerzo.
4. Buscar la postura correcta para cada labor.
5. Reducir repeticiones excesivas.
6. Minimizar la fatiga.
7. Minimizar la presión directa.
8. Ajustar y cambiar de postura.
9. Disponer espacio y accesos.
10. Mantener un ambiente de trabajo confortable.
11. Mejorar la comprensión de las señales, indicadores y controles.
12. Mejorar la organización del trabajo. (Chinchilla, p.278-293)

Además de estudiar el entorno físico, la ergonomía también estudia aspectos del factor humano que de una u otra forma, se podrían convertir en un riesgo ergonómico (Ramírez, 2003, p.70):

- Aspectos psicológicos: estímulos, motivaciones, sentimientos antagónicos y negativos (dentro del ambiente de trabajo y vida privada).
- Aspectos fisiológicos: tamaño funcional de las áreas de trabajo, dimensiones para los espacios ocupados y los libres.
- Aspecto biométrico: posición de los miembros, sus desplazamientos y la postura del cuerpo en su conjunto.
- Aspectos biomecánicos: los movimientos.

Además, Ramírez (2003, p.69) menciona otros factores humanos por considerar: la edad, aptitudes, fatiga, motivación, percepción, memoria, decisión y acción de los individuos.

En lo que respecta al estudio del uso del equipo tecnológico o máquinas, Ramírez (2003, p.81) afirma: “el análisis del equipo es necesario por la creación de un sistema hombre-máquina eficaz.” Se pretende que mediante la normalización del uso de las herramientas tecnológicas, el trabajador se exponga menos al riesgo de accidentes, fatigas y que disminuya la posibilidad de cometer errores en el trabajo.

2.3 Condiciones ambientales para realizar el trabajo

Las condiciones ambientales son aspectos físicos, de higiene, sociales y psicológicos que rodean al trabajo, los cuales se describen a continuación:

2.3.1 Aspectos físicos

Estos aspectos o factores de riesgo físico no son un peligro por sí mismos, su afectación a la salud depende de las condiciones apropiadas que presenten y del nivel de tolerancia del ser humano. Por ejemplo, el espacio y puesto de trabajo donde los individuos realizan sus labores diarias, el cual tiene la potencialidad de convertirse en un factor de riesgo. Por lo tanto, se debe tener en cuenta las condiciones del puesto de trabajo, pues existe la posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible a alguna de esas condiciones.

En este sentido, el artículo 14 del Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo (1970) afirma que, por cada trabajador, debe haber un área de trabajo mínima de dos metros cuadrados libres y una altura mínima de dos metros y medio, esto contribuye a que el espacio de trabajo no esté reducido y a que el individuo pueda realizar su trabajo con comodidad, orden y seguridad.

Los puestos de trabajo pueden verse afectados principalmente por los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la inclusión de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, así como el cambio en las condiciones de trabajo.

En las bibliotecas, estos aspectos físicos son fácilmente observados, al igual que cualquier otro centro de trabajo coinciden los factores de iluminación, orden y limpieza y el factor máquina o tecnológico, los cuales se describen a continuación.

La iluminación es un aspecto físico que puede afectar a los individuos, se puede definir como: “la calidad de luz emitida por una fuente luminosa que cae en determinado tiempo sobre una superficie. Para medirla se dispone de una unidad conocida como lux (lx)”. (Chinchilla, 2008, p.124).

Una buena iluminación no solo brinda facilidad para hacer el trabajo, también ayuda a reducir las distracciones, molestias o agotamientos que pueden provocar enfermedades o un accidente laboral. Además, favorece otros factores como la seguridad, productividad y la calidad. (Chinchilla, 2008, p. 123). Según Taylor, Easter y Hegney al someter el ojo a destellos de luces muy brillantes se pueden producir lesiones oculares como inflamación, dolores de cabeza y cansancio general (2006, p.447).

En la biblioteca, la iluminación es esencial, ésta se debe adecuar a los diferentes espacios, por ejemplo, las salas de lectura y las áreas de trabajo del personal deben estar debidamente iluminadas, utilizando tanto la luz natural, como la luz artificial y, por otro, lado la iluminación en las áreas de estanterías y colecciones debe regularse para que ésta no afecte los materiales documentales.

Otro de los aspectos físicos más visibles es el orden y la limpieza, éstos, además de brindar una buena presentación de la organización, pueden contribuir a evitar enfermedades o accidentes. Según Chinchilla (2008, p.221) algunos de los peligros a los que se pueden enfrentar los trabajadores por la falta de orden y limpieza son:

- Tropezos por objetos sueltos sobre el piso o por material resbaloso derramado en el piso.
- Caída de objetos por estar sueltos en sitios elevados.
- Golpes por objetos grandes fuera de lugar.
- Las herramientas mal colocadas pueden provocar caídas, golpes o cortaduras.
- Deficiencias en la iluminación por ventanas y luminarias sucias (bombillos, tubos fluorescentes, entre otros).
- Incendios por acumulación de desperdicios o productos químicos almacenados de manera insegura.
- Bloqueo de equipos de seguridad.

En las bibliotecas públicas, como en cualquier lugar destinado a la congregación de varias personas, la limpieza cumple un papel fundamental, esto por el constante ir y venir de diferentes usuarios, los cuales pueden ser portadores de enfermedades por virus, bacterias, entre otras.

La limpieza y el orden, además de mejorar la imagen de la biblioteca, al hacer el espacio más bello y placentero, contribuye a aprovechar mejor los espacios físicos, prevenir accidentes, mejorar la calidad y productividad del trabajo, al estar en un lugar limpio y ordenado. También, ayuda a realizar el trabajo con mayor eficiencia, asegura que el trabajador tenga un mayor control del trabajo que realiza.

En cuando al factor máquina o tecnológico, según el diccionario de la Real Academia Española (2010), el término tecnología se refiere al “Conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico, conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales de un determinado sector o producto”.

Las máquinas en los lugares de trabajo se utilizan para ayudar al ser humano con sus tareas y así mejorar la calidad del trabajo realizado. Éstas no se consideran un riesgo por sí mismas; sin embargo, el incumplimiento de las normas de seguridad para su uso puede convertirse en el principal riesgo para la salud y provocar accidentes o enfermedades laborales.

Según Chinchilla (2008, p.229) los factores de riesgo que se pueden encontrar en las tecnologías son: golpes, cortes, atrapamiento, proyección de partículas (polvo, astillas, líquidos), peligro por contacto eléctrico, peligro térmico, ruido, riesgos ergonómicos y la combinación de algunos de éstos. En las bibliotecas públicas, el riesgo se debe al incumplimiento de las normas de ergonomía y seguridad para su uso, esto es lo que puede acarrear accidentes o enfermedades laborales.

2.3.2 Higiene ambiental

La higiene ambiental es una disciplina enfocada, principalmente, en la protección y promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, esto mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo (Van der Haar, 2001, p.8). Los factores que inciden en el buen control del ambiente de trabajo, según la higiene ambiental se definen a continuación:

Pureza del aire: según Chinchilla (2008, p.161) la contaminación del aire es considerado como uno de los problemas más graves en el planeta, ésta no solo afecta el ambiente, sino que también la salud de los seres humanos. De ahí la importancia de mantener un aire en constante renovación.

La presencia de contaminantes en el aire es común en los centros de trabajo, debido a los diversos químicos que se introducen en él en forma de polvo, neblina, humo, gas y vapor (Chinchilla, 2008, p.162), por esto se procura que los centros de trabajo se mantengan ventilados.

La ventilación en los centros de trabajo puede ser de dos tipos: natural o artificial, o bien, la combinación de ambas. La introducción de aire nuevo o purificado, según Guerrero, Amell y Cañedo (2004, p.17) debe ser entre 30 y 40 milímetros cuadrados de aire nuevo por persona cada hora.

Dentro de las bibliotecas, en general y en este caso las públicas, es importante evitar la entrada de polvo u otros contaminantes atmosféricos como smog, hollín, humo, polen, hidrocarburos, entre otros, que dañan a las personas y a las colecciones. Por esto, es importante que el aire se renueve constantemente mediante filtros, aires acondicionados ventiladores, entradas de aire, entre otros.

Temperatura: se define como la magnitud física que expresa el grado o nivel de calor de los cuerpos o del ambiente (Real Academia Española, 2010). Su unidad es el Sistema Internacional kelvin (K). En los centros de trabajo, la temperatura puede causar diversos efectos en los seres humanos, por ejemplo, un exceso de frío, o un exceso de calor puede tener un efecto estimulante, o por el contrario bajar el rendimiento intelectual (Norman, 1997, p.3).

Las bibliotecas deben ser cálidamente agradables, en lugares muy calurosos, donde no es posible mantener una temperatura aceptable, se debe recurrir a sistemas mecánicos de enfriamiento y ventilación (Leiva y Saborío, 2008, p.60). Según Vidulli (1997, p.252) la temperatura interior debe oscilar entre los 19 y 24 grados centígrados, esto tanto para los espacios de uso de los usuarios como del personal.

Ruido: es cualquier sonido indeseable o molesto que puede llegar a producir trastornos fisiológicos o psíquicos en el ser humano (Chinchilla, 2008, p.109) en algunos casos depende de la subjetividad y la tolerancia de cada individuo y grado de malestar que pueda causar.

El ruido se puede clasificar de distintas formas. Según la manera en que se presenta, puede catalogarse como encubridor o irritante, o bien puede catalogarse de acuerdo con su periodicidad en continuo, intermitente y de impacto.

- *Ruido encubridor:* es aquel que dificulta percibir otros sonidos. Por ejemplo, el sonido de maquinaria puede dificultar sostener una conversación.
- *Ruido irritante:* éste se determina así de acuerdo con la tolerancia del individuo. Por ejemplo, una persona que escucha música a altos volúmenes y lo disfruta, mientras que a otra persona le puede resultar irritante.
- *Ruido continuo:* este ruido permanece continuo y no presenta cambios repentinos durante su emisión.
- *Ruido intermitente:* es el que se interrumpe o cesa y prosigue o se repite, el nivel sonoro varía con el tiempo durante el día o la semana según la carga de trabajo.
- *Ruido de impacto:* son ruidos que tienen su causa en golpes simples de corta duración.

Los niveles recomendados de exposición al ruido dentro del entorno laboral varían según el tiempo de exposición por jornada, como se aprecia en la figura No. 1. Por ejemplo, una jornada normal de ocho horas no debe exceder de 85 de decibeles de forma continua.

Figura No. 1: Límite máximo permisible para nivel sonoro continuo equivalente (NSCE)

Nivel de Presión Sonora dB(A)	Tiempo de Exposición por Jornada
80	24 horas
82	16 horas
85	8 horas
88	4 horas
91	2 horas
94	1 hora
97	30 minutos
100	15 minutos
103	7,50 minutos
106	3,75 minutos
109	0,2 minutos
112	0,1 minuto
140	No permitido

Fuente: Norma Técnica INTE 31-09-16-97

Sin embargo, los trabajadores también pueden estar expuestos a ruidos no controlados y que se generan fuera de su espacio de trabajo. Para evitar que la exposición a estos ruidos afecte la salud en los centros de trabajo, es necesaria la utilización de medios para el encubrimiento del ruido externo e interno.

En las bibliotecas el ruido proviene de distintas fuentes, éstas pueden ser internas procedentes de conversaciones, aparatos sonoros utilizados en actividades y los propios de las instalaciones como ventilación artificial y las externas, provenientes fuera del edificio, como calles muy transitadas, construcciones, fábricas, entre otros.

Humedad: se define como “El agua de que está impregnado un cuerpo o que vaporizada y se mezcla con el aire” (Real Academia Española, 2010). Para que la humedad relativa presente en el aire sea confortable, debe estar situada entre el 40% y el 50%.

Si ésta sobrepasa el 70% es percibida como desagradable, porque el sudor que origina alrededor del cuerpo torna el ambiente pegajoso. Este fenómeno puede producir afecciones bronquiales en las vías respiratorias. Si por el contrario, baja a menos del 30%, se percibirá una sensación de sequedad en el cuerpo, este fenómeno sensibiliza las vías respiratorias, produce tos, trastornos en los ojos y hasta podrá provocar derramamiento de sangre por la nariz (López, 2005, p.13).

Costa Rica es un país con un alto promedio de humedad relativa, como se describe en la figura No. 2, los promedios son mayores al 75% en las seis regiones climáticas del país:

Figura No. 2: Zonas climáticas de Costa Rica y su humedad relativa anual

Región climática	Región climática	Región climática	Región climática
Valle Central	El promedio anual es de 75%. En las partes montañosas el promedio es de 87%	Zona Norte	El promedio anual es de 80%
Pacífico Sur	El promedio anual es de 75%. En julio, octubre y diciembre se encuentran promedios cercanos 90%	Pacífico Central	El promedio anual oscila entre 75% y 80%; sin embargo durante los meses de junio, septiembre y noviembre aumenta hasta 90%
Pacífico Norte	El promedio anual oscila entre 60 y 65% en la época seca y en la lluviosa entre 80 y 85%	Vertiente del Caribe	Esta es la región más húmeda del país, en los meses de febrero, abril y marzo los promedios alcanzan alrededor del 84%, el resto del año se mantiene entre 87% y 90%.

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La humedad es, desde tiempos inmemorables, un problema de higiene ambiental en las bibliotecas, Marco Vitruvio Polión afirmaba que: “los vientos húmedos hacen nacer y propagarse la polilla e infunden en los volúmenes aires húmedos que los deterioran y enmohecen” (Muñoz, 2004, p.31).

El control de la humedad en las bibliotecas, con la ayuda de medios artificiales como aires acondicionados o bien deshumidificadores, permite no solo conservar los materiales en buen estado, sino que, además, minimiza la propagación de las enfermedades respiratorias en el personal y en los usuarios. Por ello, es importante incorporar en las bibliotecas estos equipos y sensibilizar al personal sobre los beneficios de su uso.

2.3.3 Factores sociales

Dentro de los factores sociales relacionados con el ambiente laboral, que pueden incidir en un buen o mal ambiente de trabajo, se encuentran el comportamiento organizacional, el tiempo de trabajo, la motivación, la recreación, las relaciones sociales interpersonales y el liderazgo. En cuanto al comportamiento organizacional, éste se puede definir como la manera en que un individuo se comporta dentro de su entorno laboral u organización.

Este comportamiento puede influir en la productividad o en el desempeño y en los servicios brindados. Según Guillén y Guil (2000, p.138) el comportamiento se puede estudiar de tres maneras: individual, grupal y organizacionalmente. Al

individuo se le estudian las características psicológicas y de conducta, en cuanto al grupo se observan las interacciones como equipo y en la organización, se observan las políticas, las decisiones, la misión, visión empresarial y cómo éstos pueden influir o afectar positiva o negativamente el trabajo.

Además, existe un factor que puede repercutir en la vida diaria de los individuos: el tiempo de trabajo, el cual puede influir de manera positiva o negativa. El número de horas que las personas pasan en el trabajo y la manera cómo se distribuyen éstas afecta no solo la vida laboral, sino también la personal (Azofeifa y otros, 2003, pp.64-65).

Dentro de la jornada laboral, es importante cumplir con períodos de descanso y pausas, se debe disponer de suficientes pausas breves durante las horas de trabajo para estiramientos o levantarse, así como de pausas más largas durante los turnos de café y comida y los descansos nocturnos y descanso semanal (Campos, Flores y Vega, 1993). Un mejor aprovechamiento del tiempo y los descansos adecuados, incidirán en el mejor desempeño del trabajador, al igual que el grado de motivación del empleado, el cual puede convertirse en un factor de riesgo social.

Dentro del entorno laboral, la motivación puede llevar a los trabajadores a mayores logros dentro de la organización y a encontrarse más comprometidos con las metas, misión o visión de la misma. La motivación se refiere: “la intensidad del impulso hacia una acción.” (Davis y Newstrom, 2003, p.141).

Hay diferentes factores que favorecen la motivación en el trabajo: el salario y beneficios, seguridad laboral, promociones, condiciones de trabajo, el ambiente social del trabajo, la consecución de logros, la autonomía, la implicación de conocimientos y habilidades en el trabajo y la retroalimentación y reconocimiento (Guillén y Guil, 2000, p.205). Si la organización satisface la mayoría de éstos, tendrá un personal más preocupado por su buen desempeño y por retribuir, de igual manera, los beneficios que está recibiendo.

Otro elemento muy importante dentro de los factores sociales es la recreación. Cuando en el ambiente de trabajo se propician actividades sociales y físicas de carácter recreativo (al aire libre), se puede llegar a tener efectos positivos en la salud física y mental de los trabajadores.

Dentro de la jornada laboral, por ejemplo, la persona no siempre puede disponer de un tiempo para sí misma o para compartir con sus compañeros de una manera recreativa, en algunos casos hay personas que ejercen labores aisladas; esto puede desencadenar sentimientos de soledad e infelicidad (Meneses y Monge, 1997), lo cual puede revertirse con las actividades recreativas, pues contribuyen a crear espacios para la integración del grupo y de la organización, fomentar la participación en actividades físicas, así como propiciar buenas relaciones laborales interpersonales.

Todas las personas establecen relaciones a lo largo de la vida, éstas son, por ejemplo, de carácter familiar, amistoso, de estudio o bien relaciones laborales. Por medio de estas relaciones interpersonales los individuos intercambian formas de sentir y de ver la vida, intereses, afectos, miedos, dudas, entre otros.

Las relaciones interpersonales laborales son aquellas que se establecen entre los compañeros o compañeras de trabajo, tanto jefaturas como sus colaboradores. Según afirma Billikopf (2006, párr.2) “Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no bastan para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal”.

Para que estas relaciones interpersonales influyan positivamente en la organización, hay que tener en cuenta las diferencias personales y culturales que podrían afectar de manera negativa; sin embargo, hay otros factores que pueden propiciar relaciones interpersonales laborales positivas (Billikopf, 2006), como los saludos (antes de empezar la jornada laboral, los cumplidos por buen desempeño, sonrisas, miradas de comprensión, apretones de manos), conversaciones positivas, tener en cuenta los aportes al trabajo en todos los niveles (direcciones, jefaturas, subalternos) y poder escuchar a los compañeros cuando tienen dificultades.

Otro factor que incide mucho en el entorno laboral sano de los trabajadores es el liderazgo. Lussier y Achua (2005, p.5) definen el término liderazgo como “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”.

Los líderes tienen un papel fundamental en el ambiente de la organización, pues crean una gran influencia en los grupos de trabajo y su desempeño. Esta influencia puede ser negativa o positiva, lo cual afecta el cumplimiento o no de los objetivos de la organización. El líder debe tener amplios conocimientos relacionados con el quehacer de la organización y mediante este y el ejemplo de trabajo, lograr que sus colaboradores lo sigan.

En las bibliotecas, los factores sociales pueden afectar la salud de los trabajadores, al ser seres sociales se ven influenciados por el comportamiento general que toma la organización (en este caso biblioteca), el cual le afecta de manera negativa o positiva. Al igual que el factor tiempo de trabajo y la recreación, el trabajo bibliotecario es un trabajo más intelectual que físico, lo cual no está exento de fatiga, al contrario, por lo que es necesario que se cumplan las pausas de descanso y de alimentación y se establezcan actividades recreativas.

Las bibliotecarias y bibliotecarios también se encuentran influenciados por la motivación y el liderazgo que ejercen los altos mandos y las relaciones sociales que se establecen entre las compañeras y compañeros de trabajo.

2.3.4 Factores psicológicos

Algunos factores psicológicos pueden influir de manera negativa a la salud y seguridad en el trabajo, tales como: el estrés, la incomodidad emocional, el síndrome de desgaste profesional y la carga de trabajo, estos se describen a continuación:

Estrés: según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006. p.198.) “un estímulo o una respuesta”, o bien: “una característica o evento que puede resultar de una consecuencia perjudicial”. Afirma además, que: “Para que una acción, situación o evento se convierta en estrés, debe ser percibido por el individuo como una fuente de amenaza, reto o daño” (p.199).

El estrés no solo repercute de una manera negativa en los individuos, también en los centros de trabajo. Según Águila (s.f., p.103) entre las consecuencias para la organización se encuentra un elevado absentismo, dificultades en las relaciones interpersonales, bajo rendimiento y mala calidad en productos, servicios y atención y el deterioro del ámbito laboral. A continuación, la figura No. 3 describe los principales factores que determinan el estrés, así como sus consecuencias:

Figura No. 3: Principales determinantes y consecuencias del estrés laboral

<i>Determinantes (estresores)</i>	<i>Consecuencias</i>
<p>1. Contenido del trabajo Ritmo de la maquina Infrautilización de las capacidades Sobreutilización de las capacidades Sobrecarga cuantitativa Baja participación en las decisiones laborales Presión horaria Monotonía</p>	<p>1. Conductuales Huelgas Absentismo Rendimiento disminuido Uso de drogas y alcohol Aumento del uso de los servicios médicos Accidentes</p>
<p>2. Estructuras y política organizacional El rol de la ambigüedad Rol conflictivo Trabajo compartido Supervisión directiva Salario inadecuado</p>	<p>2. Salud física Hipertensión Úlcera péptica Enfermedad Respiratoria Dermatitis Enfermedad coronaria Cáncer</p>
<p>3. Ambiente laboral Ruido Contaminación Temperatura Escasa seguridad</p>	<p>3. Salud psicológica Depresión Ansiedad Alcoholismo, abuso de drogas Neurosis Enfermedad</p>
<p>4. Factores no relacionados con el trabajo Eventos estresantes no laborales Demandas familiares Inseguridad económica</p>	
<p>5. Personalidad Ansiedad Personalidad Tipo A Locus de control externo-interno</p>	

Fuente: Buendía, 1998, p.62

Incomodidad emocional: la incomodidad emocional, según Buendía (1998, p.125), se entiende como un síntoma del cansancio y a menudo constituye una alerta para denotar un estado de agotamiento. Entre los factores que pueden propiciar la incomodidad emocional en los individuos, puede haber factores físicos (luz, ruido, temperatura) y psicológicos (estrés, carga de trabajo), así como factores sociales tanto con las jefaturas como con los compañeros de trabajo (rumores, competencia desleal, malos modales).

Síndrome del desgaste profesional: este síndrome se refiere al agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo, puede darse por condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales. Los síntomas más comunes son: fatiga crónica, dolor de cabeza, insomnio, pérdida de peso, úlceras y desórdenes gastrointestinales, irritabilidad, ansiedad, depresión, frustración, aburrimiento, distanciamiento afectivo, impaciencia y desorientación (D'Ocon, s.f.).

Dentro de sus posibles causas se encuentran: sobrecarga de trabajo, ocupación poco estimulante, pocas o nulas posibilidades de participación en la toma de decisiones, falta de medios para realizar las tareas, excesiva burocracia, pérdida de identificación de lo que se realiza, falta de reconocimiento al desarrollar el trabajo eficazmente, baja expectativa, al no ser tomado en cuenta ni valorado. (D'Ocon, s.f.)

Carga de trabajo: la carga de trabajo se define como: "El conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral" (MTSS. Consejo de Salud Ocupacional, 1993, p. 32).

La carga de trabajo se puede dividir en dos tipos: carga física y mental. La carga física viene determinada por los esfuerzos físicos de tipo muscular, posiciones del cuerpo en el trabajo, los movimientos y la manipulación de cargas. Por otro lado, la carga mental se presenta: "en todas aquellas ocasiones en las que el trabajo exige una concentración, un esfuerzo prolongado de atención, etc. a los que las personas no pueden adaptarse". (MTSS. Consejo de Salud Ocupacional, 1993, p.38).

Según Chinchilla (2008, p.275) la carga física de trabajo puede causar lesiones musculoesqueléticas, este tipo de problemas se producen como desórdenes por traumas acumulativos. A continuación la figura No. 4 muestra una clasificación de lesiones traumáticas acumulativas.

Figura No. 4: Clasificación y ejemplos de algunas lesiones traumáticas acumulativas

MANOS Y MUÑECAS	BRAZO-ANTEBRAZO
<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome del túnel carpiano • Tendonitis • Enfermedad de Raynaud • Neuritis cubital • Sinovitis de dedos • Dedo en gatillo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendinitis • Tenosinovitis • Epicondritis • Neuritis cubital • Neuritis radial • Artrosis cabeza radio
HOMBRO	CUELLO Y ESPALDA
<ul style="list-style-type: none"> • Tendinitis corredera bicipital • Hombro doloroso • Desgarros copulares • Lesiones manguito rotadores • Sinovitis acromio-clavicular 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerviclagia • Dorsalgia • Lumbalgia • Hernia de disco • Tensión Muscular

Fuente Chinchilla, 2008, p.275.

En las bibliotecas los factores psicológicos al igual que los factores sociales, influyen el desempeño de los trabajadores, el estrés es un mal que se presenta cada vez con más frecuencia y al cual se le atribuye, incluso, el surgimiento de otras enfermedades.

Además, el trabajo bibliotecario al ser una profesión en muchos casos de servicio a terceros, ésta propensa al surgimiento de incomodidad emocional y desgaste profesional. Acompañado esto a una carga mental de consideradas proporciones, lo cual le hace vulnerable a los riesgos psicológicos.

2.4 Riesgos laborales

A continuación se desarrollarán los conceptos relacionados con el tema de riesgos laborales, su concepción y los factores que propician el riesgo. Se puede definir riesgo laboral como: “la posibilidad, tanto de un daño físico como psíquico, que puede sufrir toda persona que desarrolla un trabajo en el ámbito de su actividad laboral” (Castaño, 1995, p.25).

Los riesgos del trabajo según el artículo 195 de la Ley de Riesgos del Trabajo, los constituyen: “los accidentes o enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades” (1982, p. 2).

En las bibliotecas, al igual que en cualquier otro centro de trabajo, se pueden manifestar daños tanto físicos como psíquicos producto del desarrollo de la actividad laboral bibliotecaria.

2.4.1 Factores de riesgo ambiental

En este punto, se describen los principales factores de riesgo que pueden perjudicar la salud física y mental de los trabajadores. Al igual que cualquier otro centro de trabajo, las bibliotecas públicas pueden verse afectadas por factores físicos y de higiene ambiental que, si se disponen en condiciones óptimas, no afectarán la salud de su personal ni de sus usuarios. Estos factores se describen a continuación:

Espacio y puesto de trabajo: el espacio de trabajo o el puesto donde labora la bibliotecaria o bibliotecario en la biblioteca pública, al igual que en otros centros de trabajo, se puede convertir en un factor de riesgo y por lo tanto es importante la realización de estudios, tanto de la persona que ocupa el puesto, como del espacio en que se desenvuelve. Además, el espacio libre mínimo recomendado para cada trabajador en su puesto de trabajo corresponde a dos metros cuadrados, esto le permite movilidad en el espacio y realizar su trabajo con comodidad.

Factores de origen físico, químico o biológico: los riesgos de origen físico son aquellos que por sí mismos, no provocan un peligro para la salud, siempre que se encuentren entre ciertos valores óptimos. Entre éstos se encuentra el ruido, la iluminación, ventilación, temperatura, entre otros, los cuales afectan a las bibliotecarias y bibliotecarios.

Los riesgos de origen químico son muy diversos, se presentan en forma de polvos, humos, gases o vapores. La cantidad de sustancia química que hay en el ambiente, determina el grado de exposición del individuo. Estas sustancias ingresan por vía nasal, dérmica (piel) o digestiva. Este tipo de riesgos es poco común en las bibliotecas; sin embargo, se puede dar el almacenaje de productos de limpieza (cloros, detergentes, limpiadores diversos, desinfectantes, entre otros), los cuales se incluyen dentro de los riesgos químicos, que si no se manipulan adecuadamente, podrían afectar la salud de los trabajadores.

Por último, los factores de origen biológico son producto del contacto con agentes infecciosos como virus, hongos, parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales, entre otros. En las bibliotecas se pueden dar alergias por ácaros en el papel, picaduras de abejas en las zonas verdes, virus por contacto personal, entre otros.

Características del trabajo: las características del trabajo se refieren a atributos, situaciones y condiciones específicas del trabajo que se realiza. Estos factores pueden trastornar la salud en un mediano o largo plazo. Algunas situaciones que ocasionan estos riesgos son: actividades o movimientos repetitivos, posturas del cuerpo incómodas, posturas estáticas, fuerza, presión directa, factores de riesgos en el ambiente laboral u organización del trabajo existente. Además, se deben tomar en cuenta las características del individuo que realiza el trabajo. Cada persona tiene una capacidad de tolerancia y resistencia a los diferentes factores que podrían ocasionarle accidentes o enfermedades.

Algunas variables que podrían afectar la salud y productividad en el trabajo son: el género, peso, tamaño y forma de los diferentes miembros, capacidad de adaptación al trabajo, calidad de vida de la persona, edad, estatura, factores hereditarios, lesiones o incapacidades sufridas en el trabajo actual o en anteriores (Chinchilla, 2008, p.83).

Las bibliotecas también pueden presentar estos factores, que afectan al individuo de una manera directa, si no se realiza un análisis de las características del individuo en relación con los aspectos físicos y mentales del trabajo que se realiza.

Por ejemplo en el caso de las bibliotecas públicas, donde la mayoría del personal es femenino se debe tomar en cuenta la seguridad laboral con enfoque de género.

Las mujeres trabajadoras, además de su jornada laboral y por una desigual distribución de tareas de la sociedad, se le suma el trabajo doméstico, el cual muchas veces no es tomado en cuenta dentro de los riesgos laborales pues no se percibe como una carga doble de trabajo (Parra, 2003, p.25).

Las mujeres tienen condiciones diferentes al hombre que las hace exponerse a los riesgos de manera diferentes como son su tamaño y proporciones y la estabilidad laboral de las mujeres en un mismo trabajo, además de las responsabilidades familiares, el acoso sexual, la discriminación de género, la exigencia en lo respectivo a la imagen corporal y el comportamiento (trabajo domestico) ya mencionado (Torada y Moreno, s.f., p.9).

Organización del trabajo: la organización del trabajo se refiere a variables como las tareas, la velocidad o ritmo de trabajo, las realizaciones laborales y personales, los salarios, la estabilidad del empleo, organigramas, análisis del flujo de comunicación, de carga de trabajo, dimensionamiento de plantillas, valoración de los puestos, entre otros.

En las bibliotecas, la organización del trabajo puede ser un factor que afecte la salud de sus trabajadores, y llegar a causar problemas de estrés, insatisfacción, falta de rendimiento o desmotivación en los individuos.

2.4.2 Riesgo por amenazas naturales y antrópicas

Costa Rica es un país continuamente expuesto a múltiples eventos adversos, tanto de carácter natural como provocado por el hombre o antrópico. Las amenazas naturales en Costa Rica, por sus características geográficas, son inundaciones, tornados, huracanes, deslizamientos, terremotos o sismos, erupciones volcánicas, sequías, tsunamis o maremotos, tormentas eléctricas, entre otros. Por otra parte algunas amenazas antrópicas son incendios o explosiones, escapes o derrames, intoxicaciones, exposición a radiación ionizante, contaminación biológica, entre otras.

Las bibliotecas no están exentas del riesgo por amenazas naturales o antrópicas, por el contrario, las bibliotecas han sufrido afectación o daños por inundaciones, incendios, terremotos, entre otros. El uso del espacio en las bibliotecas, la cantidad de material combustible, la presencia de objetos como anaqueles, computadoras, estantes, mobiliario, entre otros, que en un eventual suceso implicaría no solo a los y las trabajadoras, sino a los usuarios, hace necesario prevenir este tipo de riesgos.

En el presente apartado, se tratarán estos temas: la vulnerabilidad y riesgo, prevención y mitigación de los desastres.

El término *amenaza* se refiere al “Peligro latente representado por la posible ocurrencia de un fenómeno peligroso, de origen natural, tecnológico o provocado por el hombre, capaz de producir efectos adversos en las personas, los bienes, los servicios públicos y el ambiente” (Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, 2006, p.2).

La *vulnerabilidad* se define como: “la condición intrínseca de ser impactado por un suceso a causa de un conjunto de condiciones y procesos físicos, sociales, económicos y ambientales” (Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, 2006, p.2). Los factores que determinan la vulnerabilidad son el grado de exposición al evento, el nivel de fragilidad de los elementos propensos a ser afectados y las limitaciones que presenten para recuperarse.

En el caso del término *riesgo* la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo (2006, p.2), lo define como la “probabilidad de que se presenten pérdidas, daños o consecuencias económicas, sociales o ambientales en un sitio particular y durante un período definido”. Por lo tanto el riesgo se determina por la relación de los eventos que podrían ser propensos a ocurrir y el grado de vulnerabilidad presente en un lugar o población.

La *prevención* es un término que se refiere a: “toda acción orientada a evitar que los sucesos negativos se conviertan en desastres”. (Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, 2006, p.2). Ésta procura que los elementos que conforman el riesgo, los factores de amenaza y los que determinan la condición de vulnerabilidad, en un sector determinado, sean disminuidos, esto por medio de acciones orientadas al control de éstos.

Antes de la ocurrencia de eventos adversos de carácter natural, se requieren una serie de estudios y valoraciones, para determinar si el lugar donde está ubicado el centro de trabajo, en este caso la biblioteca, presenta una determinada amenaza, vulnerabilidad y riesgo.

En el caso de los deslizamientos, por ejemplo, es necesario evaluar el entorno en que se habita e identificar los lugares donde pueden presentarse, además, indagar si en el sector ha ocurrido un deslizamiento anteriormente y determinar si se observan características que hacen suponer que el terreno es inestable (grietas, árboles inclinados, pisos agrietados, escalones y otros).





Si el centro de trabajo está cerca de ríos o quebradas, se podrían presentar inundaciones, principalmente si se observa deforestación, basura o escombros en los cauces, obstrucciones existentes en las alcantarillas o existe alta incidencia de inundaciones.

En lo respectivo a los eventos adversos provocados por el hombre, es necesario establecer medidas preventivas y estar preparados para que los daños que puedan ocurrir sean mínimos. Por la presencia en las bibliotecas de material combustible, como el papel, el riesgo es determinado como ordinario o moderado

(Reglamento técnico de uso de extintores, 1997, p.5) y es de gran importancia la preparación, en caso de incendio, no solo para resguardar la vida de las personas, sino también para salvaguardar la información.

Es fundamental conocer los tipos de fuegos, para así actuar adecuadamente en cada caso. El Reglamento Técnico de Costa Rica No. 226:1997: Extintores Portátiles Contra El Fuego clasifica los fuegos en A, B, C, D y para cada fuego un determinado tipo de extintor (1997, p.4 y 8) y es importante que en las bibliotecas se preparen con estos equipos, según su uso y función (ver figura No. 5).

Figura No. 5: Tipos de fuegos y extintores

Tipos de Fuego	Materiales combustibles	Tipo de extintor
Clase A	Sólidos: madera, tela, papel, caucho y plásticos	Agua, espuma, espuma formadora de película acuosa, agente humectante, chorro cargado y químico seco multipropósito  Extintor de agua
Clase B	Líquidos o gases, inflamables o combustibles: aceites, grasas, alquitranes, base de pinturas y lacas	Dióxido de carbono, químico seco, espuma y espuma formadora de película acuosa  Extintor de dióxido de carbono
Clase C	Equipos eléctricos energizados	Dióxido de carbono y químicos secos  Extintor de polvo químico
Clase D	Metales combustibles: magnesio, titanio, zirconio, sodio, silicio, potasio, etc.	Los extintores serán aquellos aprobados para utilizar el metal combustible específico  Extintor para metal combustible

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

2.4.3 Enfermedades y accidentes laborales

Las enfermedades laborales son el resultado de acontecimientos no deseados y que generalmente, pueden involucrar el contacto o exposición de la persona con un agente durante un determinado período. Estas enfermedades se caracterizan por ocasionar un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador. (Chinchilla, 2008, p.81)

Existen unos factores que pueden desencadenar enfermedades del trabajo (Chinchilla, 2008, p.81), los cuales son:

- La concentración de un agente contaminante en el ambiente de trabajo.
- El tiempo de exposición.
- Las características personales de cada individuo.
- El avance tecnológico.
- La presencia de varios agentes contaminantes al mismo tiempo.

Las enfermedades consideradas como laborales son aquellas que contrae el trabajador mientras realiza su trabajo, siempre que exista un hecho probado que la enfermedad tuvo causa exclusiva en la realización del mismo. Además, las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, se consideran laborales cuando se agravan como consecuencia de una lesión o de un accidente. (Hevia, Miranda, Vivanco y Gómez, 1993, p.79). Los accidentes laborales, se refieren a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (Hevia, Miranda, Vivanco y Gómez, 1993 p. 79)

Según el artículo 196 de la Ley de Riesgos del Trabajo (1982) se denomina accidente de trabajo “todo accidente que le sucede al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de esta (...) y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la incapacidad para el trabajo”.

Los accidentes considerados como laborales, los sufre el trabajador al realizar las tareas propias de su trabajo, éstas en cumplimiento de órdenes o de manera espontánea, en función de los intereses del lugar de trabajo. También se consideran

accidentes los ocurridos cuando se va o regresa del trabajo a la casa, los que ocurran durante actos de salvamento u desastres naturales y antrópicos, que se den en el trabajo (Hevia, Miranda, Vivanco y Gómez, 1993).

La persona que sufre un accidente o una enfermedad laboral, además de las consecuencias que éstas pueden implicar, desde el punto de vista físico o psicológico, también pueden repercutir negativamente en sus relaciones personales, en la disminución del ingreso económico de la familia e incurrir en gastos adicionales en su atención (Chinchilla, 2008, p.5).

2.4.4 Incapacidades

Se define como *incapacidad* al “estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en sus capacidades” (Real Academia de la Lengua Española, 2010).

En el caso de la incapacidad laboral, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2010) lo define como la “situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social”.

Según la Ley de riesgos del Trabajo (1982) en su artículo 223, las consecuencias para el trabajador al sufrir una incapacidad son las siguientes:

- Incapacidad Temporal: constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador por algún tiempo.
- Incapacidad Menor Permanente: es la que causa una disminución de facultad o aptitudes para el trabajo, consiste en la pérdida de capacidad general orgánica o funcional, que va del 0,5% al 50% inclusive.
- Incapacidad Parcial Permanente: es la que causa una disminución de facultad o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual al 50%, pero inferior al 67%.
- Incapacidad Total Permanente: es la que causa una disminución de facultad o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%.
- La muerte.

2.5 Prevención de riesgos en el trabajo

La *prevención de riesgos* laborales se puede definir como “toda actuación que pueda evitar cualquier daño o enfermedad profesional” (Castaño, 1995, p.3). Ésta se enfoca en estudiar las situaciones de riesgo, los accidentes y enfermedades más frecuentes, para analizar las causas y así buscar las medidas de seguridad necesarias para que no se vuelvan a producir.

Otra manera de enfocar la prevención, es el estudio de los accidentes o enfermedades que se podrían producir, con el fin de disponer anticipadamente de los medios para evitar los riesgos. Por ello, existen grupos o comisiones que se interesan por la detección temprana y prevención de los riesgos en el trabajo.

2.5.1 Comisiones de salud ocupacional

Las comisiones de salud ocupacional se conforman por medio de un grupo de personas que laboran para la organización, independiente de su puesto. Según la Ley de Riesgos del Trabajo, en cada centro de trabajo donde se ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las comisiones de salud ocupacional.

Estas comisiones constituyen una estrategia para integrar a trabajadores y patronos en la disposición de condiciones de seguridad e higiene que permitan evitar los accidentes y enfermedades laborales. Por ello, en cada comisión existen representantes del patrono y de los trabajadores. Las funciones de las comisiones de salud ocupacional en los centros de trabajo son las siguientes:

- Realizar inspecciones de los edificios, instalaciones y equipos.
- Capacitar a trabajadores y jefaturas.
- Colaborar en las campañas de educación sobre salud ocupacional.
- Informar a los trabajadores sobre las causas de los riesgos, las medidas recomendadas e implementadas.
- Vigilar el cumplimiento de las normativas, reglamentos o instructivos.
- Llevar un control estadístico sobre los accidentes y enfermedades laborales.
- Confeccionar un plan de trabajo con las actividades por desarrollar.
- Enviar al consejo de salud ocupacional un informe anual sobre el trabajo desarrollado.

2.5.2 Planes y programas de salud ocupacional

Los planes y programas de salud ocupacional tienen la finalidad de establecer acciones de mejora continua para el ambiente de trabajo, éstos se desarrollan con base en una revisión de los riesgos laborales presentes en la organización (Instituto Nacional de Seguros, Folleto planes y programas de salud ocupacional, s.f., p.11). Estos planes y programas sirven como guía para planificar, evaluar, organizar y controlar el buen funcionamiento de los centros de trabajo.

De acuerdo con el Reglamento sobre las oficinas o departamentos de salud ocupacional (1998), los planes de salud ocupacional deben ser actualizados y ajustados cada dos años; deben contar, como mínimo, con la portada con la información del centro de trabajo, el diagnóstico de condiciones y medio ambiente de trabajo, un programa de salud ocupacional en el que se determinen las medidas de intervención de acuerdo con el diagnóstico o valoración de riesgos y el cronograma de mejoramiento de condiciones de trabajo con las actividades y acciones a implementar o corregir.

2.5.3 Comisiones institucionales de reducción del riesgo y atención de emergencias

La finalidad de las comisiones institucionales de reducción del riesgo y atención de emergencias es la de coordinar actividades para la reducción de la vulnerabilidad, la prevención y la mitigación de los desastres y la atención de las emergencias en los centros de trabajo, llámense bibliotecas, municipalidades, bancos, clínicas, universidades, entre otros.

Dentro de las funciones de los comités están: evaluar el centro de trabajo y proponer las medidas para reducir la vulnerabilidad; elaborar, divulgar y evaluar el plan de emergencia y las medidas de seguridad y protección; supervisar el funcionamiento de las brigadas; coordinar actividades que prevengan los desastres, capaciten e informen al personal del centro de trabajo (Monge, 1995, p.7).

Según Monge (1995, p.6) el comité debe tener un coordinador, un sub-coordinador, un secretario y un coordinador por cada brigada. Las brigadas recomendadas en todos los centros de trabajo son las de evacuación, prevención y combate de incendios, primeros auxilios, seguridad y vigilancia y rehabilitación.

2.5.4 Plan para la reducción de la vulnerabilidad ante desastres

Se refiere a una guía en la que se plantean acciones de prevención, mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación en caso de una situación de emergencia (Monge, 1995, p.9).

Este plan es el trabajo conjunto de varios actores y, por tanto, debe involucrarlos a todos, por ejemplo, una familia, comunidad, centro de trabajo, centro educativo, entre otros. Los planes de emergencia deben contener como mínimo, portada, clasificación de los posibles eventos adversos, la información general de la instalación, descripción del sistema de alerta de emergencia, demarcación de zonas de seguridad, establecimiento del centro de mando, miembros del comité de emergencias y de las brigadas de emergencias, descripción de equipos de seguridad, sistemas de comunicación, planos, croquis y una lista de los cuerpos de emergencia local y nacional.

2.5.5 Señalización de Seguridad

La señalización de seguridad se define como: "Un mensaje visual que brinda una indicación determinada, ya sea de precaución, obligación, prohibición o información relativa a la seguridad o la salud en el trabajo" (Chinchilla, 2008, p.258). Estas señales deben llamar la atención del trabajador de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones. Sirven para alertar, orientar, informar o prohibir a los trabajadores sobre una situación de riesgo.

La señalización de seguridad facilita la localización e identificación de medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios. Además, orienta o guía a los trabajadores cuando realizan maniobras peligrosas. Existen cinco tipos de señales de seguridad: prohibición, obligación, precaución, de salvamento o seguridad y relativas a la extinción de incendios, las cuales se describen en la figura No. 6.

Figura No. 6: Tipos de señalización de seguridad

Tipo de señal	Propósito	Símbolo	Ejemplos
Señales de prohibición	Prohíben ejecutar acciones que pongan en peligro la salud o la seguridad de las personas. Son de forma circular, con borde y una línea transversal en tono rojo, con el fondo blanco.		
Señales de obligación	Son las que obligan, ante una condición de riesgo a realizar una determinada acción o comportamiento. Esta señal tiene forma circular con fondo azul oscuro.		
Señales de precaución	Son las señales que advierten a las personas que deben seguir un comportamiento ante una condición de riesgo. Esta señal es de forma triangular, su borde de color negro con fondo amarillo.		
Señales de salvamento o seguridad	Estas señales brindan información sobre aspectos de seguridad ante una situación de emergencia o indica la ubicación de equipos de auxilio. La señal es de forma cuadrada con fondo verde.		
Señales relativas a los equipos de lucha contra incendio	Se utilizan especialmente para señalar equipos de lucha contra incendios. Son de forma cuadrada con un fondo rojo.		

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

2.6 Normativa jurídica sobre seguridad e higiene ocupacional

A continuación, se describe la normativa jurídica vigente en materia de salud ocupacional, tanto convenios internacionales como normativa jurídica nacional.

2.6.1 Normativa jurídica nacional

En este apartado, se describe y analiza en forma resumida la normativa nacional relacionada con el tema de este trabajo final de graduación, lo cual es considerado relevante por cuanto existen códigos, leyes, decretos y reglamentos tendientes a mejorar las condiciones laborales de las y los costarricenses.

2.6.1.1 Constitución Política de la República de Costa Rica

En lo respectivo al tema del trabajo y los riesgos laborales, en la Constitución Política, en el artículo 56 (2004, p.20), se establece el trabajo como un derecho y deber del individuo y de la sociedad. Además, en el artículo 66 se establece que todo patrono debe adoptar, en sus empresas, las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo, apoyadas en políticas en cuanto a derechos, deberes y garantías, entre otros.

2.6.1.2 Código de Trabajo, No. 2

El Código de Trabajo de Costa Rica fue creado por ley No. 2 del 23 de agosto de 1943 y se encarga de regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. En su título cuarto, dicta las pautas en materia de seguro contra riesgos del trabajo. Además, establece el campo de acción del Instituto Nacional de Seguros y el seguro contra riesgos del trabajo. Sin embargo, este título fue modificado mediante la Ley 6727 de 1982, la Ley Sobre Riesgos del Trabajo.

2.6.1.3 Ley General de Salud, No. 5395

Esta ley se creó el 30 de octubre de 1973 y establece que la salud de la población es un bien de interés público bajo la tutela del Estado. Le corresponde al Poder Ejecutivo la definición de la política nacional de salud, la normalización, planificación y coordinación de todas las actividades públicas y privadas relativas a salud.

En materia de accidentes y riesgos la Ley General de Salud en su capítulo I de los Derechos y Deberes Relativos a la Promoción y Conservación de la Salud Personal y Familiar, en el artículo 18, afirma:

“Es obligación de toda persona evitar, diligentemente, los accidentes personales y los de las personas a su cargo, debiendo, para tales efectos, cumplir las disposiciones de seguridad, especiales o generales, que dicten las autoridades competentes y ceñirse a las indicaciones contenidas en los rótulos o a las instrucciones que acompañen al agente riesgoso, o peligroso” (Ley No. 5395, 1973, p.2).

2.6.1.4 Ley Sobre Riesgos del Trabajo, No. 6727

Ley creada el 24 de marzo de 1982 y modifica el título cuarto del Código de Trabajo, desde los artículos 193 al 331, para que se trate de la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.

Esta ley trata de los derechos y deberes de los patronos y los trabajadores con respecto a la protección de los riesgos laborales, en el ejercicio del trabajo. Además, establece los conceptos de riesgos del trabajo, enfermedad laboral y accidentes del trabajo.

Describe, además, lo concerniente a las instituciones que deben velar por la salud y seguridad de los trabajadores: el Ministerio de Trabajo, el Consejo de Salud Ocupacional y el Instituto Nacional de Seguros.

2.6.1.5 Ley de Regulación del Fumado, No. 7501

Creada el 5 de mayo de 1995, establece los sitios donde se prohíbe el fumado, tales como cines, teatros, museos y todo lugar destinado, primordialmente, a la recreación de las personas menores de edad; transporte remunerado de personas; centros de enseñanza públicos y privados; dependencias estatales ubicadas bajo techo (como las bibliotecas públicas); oficinas, talleres, fábricas, entre otros.

Además, la ley enfatiza sobre la necesidad de colocar rótulos, en lugares visibles, en los que se indique la prohibición de fumar y establece las sanciones, las leyendas obligatorias y las restricciones para la publicidad de la advertencia.

2.6.1.6 Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, No. 7800

Ley decretada el 29 de agosto de 1998. Su objetivo es crear un instituto que se dedique a la promoción de deporte y la recreación y en la cual se establezca el financiamiento, presupuesto, atribuciones y organización de dicha promoción por medio de diferentes órganos.

Además de esto la ley estipula lo referente a la educación física y recreación en los jóvenes, la cual se recibirá en la educación pública, a las altas competiciones (olimpiadas, deportistas de alto nivel, selecciones nacionales, entre otros), salud y seguridad de los deportistas, instalaciones deportivas y asociaciones deportivas.

En lo referente a los centros de trabajo, la ley estipula que el Instituto debe promover y velar porque las empresas y centros de trabajo reconozcan el valor de la práctica del deporte y las actividades recreativas en la calidad de vida de los trabajadores.

2.6.1.7 Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, No. 8488

Se crea en el año 2006, derogando a la ley de 1969 No. 4374. Esta ley trata sobre la política de gestión del riesgo, el sistema nacional de gestión del riesgo, el plan nacional de gestión del riesgo, coordinación para la gestión del riesgo y atención de emergencias y las competencias de la Comisión Nacional de Prevención del Riesgo y Atención de Emergencias, entre otros.

En lo respectivo a la seguridad en centros de trabajo, la ley establece los preparativos para emergencias en centros de trabajo y sitios de afluencia masiva de personas, donde estipula que los responsables de los centros de trabajo o de actos en sitios de afluencia masiva de personas, establecerán un plan de prevención y atención de emergencias. Las bibliotecas no están exentas de esta normativa, pues al ser centros de trabajo deben contar con estos planes.

2.6.1.8 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, No. 7600

Se creó el 29 de mayo de 1996 y declara, de interés público, el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

En lo que respecta al ámbito laboral y de riesgos del trabajo, esta ley contiene tres artículos de interés para el tema. El artículo 28 sobre las afiliaciones, aclara que las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, deberán estar incorporadas en los regímenes de riesgos del trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez y muerte.

Por otra parte, el artículo 76, sobre la cobertura de la seguridad social, indica que la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo se encargará de fiscalizar que todos los trabajadores activos con discapacidad estén cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo.

Y finalmente el artículo 89 trata de la reinserción laboral de aquel servidor regular, que por fuerza mayor o cualquier otro riesgo del trabajo, sufra una discapacidad que afecte su idoneidad en el desempeño de su trabajo y esta reinserción incluye la adaptación del entorno, reubicarla, trasladarla o reasignarla con su consecuente indemnización.

2.6.1.9 Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Decreto No. 1

Se crea el 04 del mayo de 1970 y establece las obligaciones de los patronos, de los trabajadores, de las organizaciones de seguridad y establece las condiciones generales de los locales y ambiente de trabajo.

Este reglamento tiene por objeto establecer las condiciones generales de seguridad e higiene en que obligatoriamente deben realizarse las labores en todos los centros de trabajo, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud, la integridad corporal y la moralidad de los trabajadores

2.6.1.10 Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS

Este reglamento se creó mediante Decreto No. 13466-TSS y reglamenta las disposiciones del título cuarto del Código de Trabajo modificado por Ley No. 6727 de 9 de marzo de 1982 “Ley Sobre Riesgos del Trabajo”. En este reglamento se establecen las obligaciones del patrono sobre los seguros de los trabajadores, así como sanciones, cierre o reaperturas de centros de trabajo. Define pautas para el Instituto Nacional de Seguros y para el Consejo de Salud Ocupacional, sobre accidentes, remuneraciones y acciones.

2.6.1.11 Reglamento Técnico General Sobre Seguridad Humana Y Protección Contra Incendios

Reglamento creado el 17 de enero de 2005. Contiene aspectos de orden general sobre seguridad humana y protección contra incendios. Adopta la totalidad del paquete normativo de la Asociación Nacional de Protección contra el Fuego (National FIRE Protection Association, NFPA por sus siglas en inglés).

El reglamento establece las disposiciones en materia de clasificación de riesgos, los tipos básicos de fuegos, los requerimientos de los sitios de reunión pública, seguridad humana, salidas al exterior, accesos, iluminación de emergencia, señalización, detección y alarma, sistemas fijos para el combate de incendios, extintores portátiles, entre otros.

2.6.1.12 Norma oficial para la utilización de Colores en Seguridad y su Simbología, Decreto No. 12715

Fue creado el 16 de junio de 1981. Esta norma establece los colores adecuados para la identificación de riesgos físicos, objetos y tuberías, para prevenir accidentes en las actividades laborales. En esta norma se establecen el color amarillo, anaranjado, verde, rojo, azul, violeta, blanco, gris y negro como colores de seguridad y los usos que a cada color debe darse.

2.6.1.13 Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto No. 18379-TSS

Este reglamento se crea el 19 de julio de 1988 y tiene el objetivo de determinar las normas de organización y funcionamiento de las comisiones de salud ocupacional en los centros de trabajo donde se ocupen diez o más trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo. En él se determinan la finalidad, los representantes que debe de tener, la elección de estos representantes y sus respectivas funciones.

2.6.1.14 Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Decreto No. 27434- MTSS

Reglamento creado el 24 de setiembre de 1998, con la finalidad de normar el funcionamiento de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional que deben existir obligatoriamente en todas aquellas empresas que ocupen permanentemente más de cincuenta trabajadores. Éste también establece que el profesional encargado de la oficina debe estar capacitado en salud ocupacional y conocer cuáles son las competencias y las obligaciones de las oficinas o departamentos de salud ocupacional.

2.6.1.15 Plan Nacional de Salud Ocupacional, Decreto No. 26904 MTSS

El presente plan, creado el 20 de mayo de 1998, constituye un instrumento para determinar las políticas y directrices para la toma de decisiones que proteja la salud y seguridad de los trabajadores. Incluye los lineamientos y objetivos generales para lograr la seguridad ocupacional general.

2.6.1.16 Manual de Disposiciones Técnicas Generales al Reglamento sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios

El presente manual creado el 16 de agosto del 2007, regula los aspectos generales sobre seguridad humana y protección contra incendios. Éste contiene las normalización aplicada en el diseño y la construcción de proyectos de obra civil destinados a centros de trabajo, ya sean edificaciones nuevas o remodelaciones e incluye el diseño e instalación de sistemas contra incendios.

2.6.1.17 Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo

Esta norma técnica desarrollada por el Instituto Nacional de Seguros, fue publicada en La Gaceta No. 238 del 08 de diciembre del 2009. Esta norma define los lineamientos generales sobre gestión preventiva, aseguramiento y prestaciones, utilizados para la operación y administración del Seguro de Riesgos del Trabajo. Su objetivo es informar a los usuarios del régimen de riesgos del trabajo, cuales son las bases técnicas del seguro y su ámbito de aplicación.

2.6.1.18 Normas Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales

El Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO) es una asociación privada reconocida como el ente nacional de normalización. Sus objetivos primordiales son: ser líderes en la elaboración de normas; fomentar y desarrollar actividades de certificación; colaborar con las entidades públicas a fin de alcanzar mayor implantación y utilización de las actividades de normalización y certificación; promover la participación de Costa Rica en organizaciones internacionales y regionales de normalización y certificación (Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica, 2010).

Este instituto se caracteriza por tener normas técnicas generales y específicas, unas especialmente dirigidas a la seguridad laboral, salud ocupacional, ergonomía, entre otras, las cuales se pueden aplicar en las bibliotecas públicas; éstas se enlistan a continuación:

<i>INTE 31-07-01-2000</i>	Seguridad, colores y su aplicación.
<i>INTE 31-07-02-2000</i>	Señalización de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
<i>INTE 31-09-01-2002</i>	Registro, clasificación y estadísticas de lesiones de trabajo.
<i>INTE 31-09-04-2000</i>	Escaleras, rampas y pasarelas, requisitos de seguridad.
<i>INTE 31-09-06-2000</i>	Norma relativa a la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones de salud ocupacional en los centros de trabajo.
<i>INTE 31-09-07-2000</i>	Condiciones de seguridad e higiene en los edificios, locales e instalaciones y áreas de los centros de trabajo.
<i>INTE 31-09-08-2000</i>	Requerimientos y características de los informes de los riesgos y accidentes del trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.
<i>INTE 31-09-09-2000</i>	Guía para la elaboración del programa de salud ocupacional.
<i>INTE 31-09-10-2000</i>	Guía general para la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
<i>INTE-OHSAS 18001:2009</i>	Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional, requisitos.
<i>INTE 18002:2000</i>	Prevención de riesgos laborales. Directrices para la implementación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
<i>INTE 31-08-06-2000</i>	Niveles y condiciones de iluminación que deben tener los centros de trabajo.
<i>INTE 31-09-22-2002</i>	Procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes.
<i>INTE 31-05-01-1997</i>	Requisitos ergonómicos para el trabajo y oficina con pantallas de visualización de datos.
<i>INTE 31-05-02-1996</i>	Requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PDV) parte 2, guía para los requisitos de la tarea.
<i>INTE 31-05-03-1997</i>	Ergonomía. Fundamentos ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo.
<i>INTE 31-05-04-1997</i>	Muebles de oficina. Consideraciones generales relativas a la posición de trabajo silla-escritorio.

2.6.2 Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica

A continuación se describen y analizan en forma resumida los convenios y recomendaciones de la OIT, ratificados por Costa Rica, con el tema de este trabajo final de graduación.

2.6.2.1 Convenio 155: seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

Este convenio se creó el 22 de junio de 1981 y establece que los miembros que lo ratifiquen deben formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo.

2.6.2.2 Convenio 161: los servicios de salud en el trabajo

Este convenio establece que sus miembros se comprometen a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. En él se dictan las pautas para la organización de estos servicios de salud, así como sus funciones y condiciones de funcionamiento.

2.6.2.3 Recomendación 112: los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo

Esta recomendación dicta pautas mediante el establecimiento de servicios de salud, tales como asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo, contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores y ayudar al establecimiento y mantenimiento del bienestar físico y mental de los trabajadores. También brinda las pautas para la organización de estos servicios así como sus funciones, personal e instalaciones, medios de acción, entre otros.

2.6.2.4 Recomendación 171: recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo

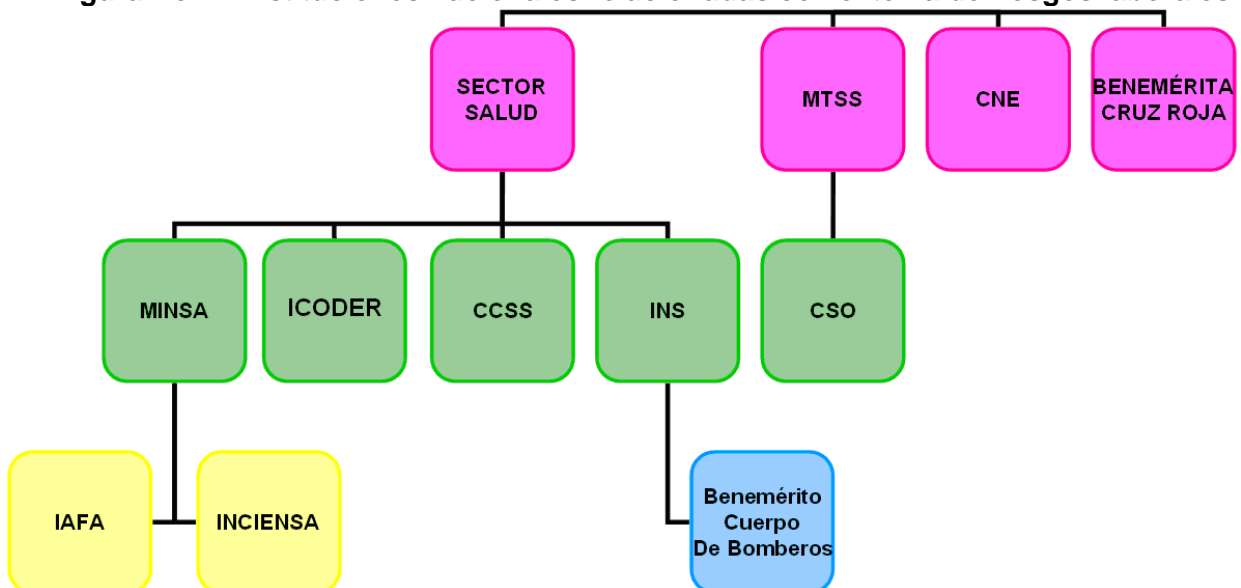
Esta recomendación de 1985 propone que los miembros que lo ratifiquen deberán establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Según ella la función de los servicios de salud en el trabajo es la prevención.

Dentro de esta función preventiva, se encuentra la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores; informar, educar, formar y asesorar a los trabajadores; deben brindar primeros auxilios, tratamientos y programas de salud; entre otras funciones.

2.7 Instituciones nacionales y sus competencias con el tema

A continuación, en el presente capítulo, se describen las instituciones nacionales que tienen relación con los temas de trabajo, salud, salud ocupacional y riesgos laborales (ver figura No. 7), además, se mencionan, brevemente, una serie de instituciones que, aunque no se relacionan directamente con estos temas, contribuyen de una u otra manera con la salud integral de las y los costarricenses.

Figura No. 7: Instituciones nacionales relacionadas con el tema de riesgos laborales



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

2.7.1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El MTSS, como su nombre lo indica, es el ente rector del sector trabajo y seguridad social de las trabajadoras y trabajadores de Costa Rica. Algunas de sus funciones primordiales son:

- Gestionar el proceso de la política pública en materia socio-laboral.
- Diseñar e implantar estrategias para fomentar la equidad laboral.
- Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional.
- Educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado.
- Realizar acciones de promoción y mejoramiento en los sistemas de intermediación laboral. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2009)

Además de estas funciones, el MTSS tiene un rol de gran importancia en lo referente a la vigilancia y defensa de los intereses de los actores del mercado laboral (trabajadores y patronos).

2.7.1.1 Consejo de Salud Ocupacional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene dentro de su estructura orgánica, al Consejo de Salud Ocupacional, el cual es el ente rector en materia de salud ocupacional en el país, el Consejo fue creado en 1982 por medio de la Ley de Riesgos del Trabajo No. 6727.

El principal objetivo del Consejo es contribuir a la gestión de la salud ocupacional en los centros de trabajo, esto mediante la definición de acciones preventivas que minimicen la ocurrencia de enfermedades y accidentes en el trabajo (Chinchilla, 2008, p.18).

El Consejo está conformado por un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otro del Ministerio de Salud, una persona del Instituto Nacional de Seguros y otra de la Caja Costarricense del Seguro Social, dos representantes del sector patronal y dos del sector trabajadores.

Dentro de algunas de sus funciones principales se encuentran:

- Promover las mejores condiciones de salud ocupacional.
- Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia.
- Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar condiciones óptimas de salud ocupacional.
- Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipos de protección personal de los trabajadores.
- Preparar proyectos de ley y reglamentos sobre su especialidad orgánica.
- Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional. (MTSS. Consejo de Salud Ocupacional, 2009)

El Consejo de Salud Ocupacional recibe soporte técnico del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta entidad tiene como funciones principales dentro del Consejo:

- Ejecutar observaciones de campo, estudios o diagnósticos desde el punto de vista de los riesgos por factores físicos.
- Revisar los planos de otorgamientos de permiso de instalación y funcionamiento de calderas.
- Fungir como soporte de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo.
- Emitir certificaciones a los prestatarios de servicios públicos que cumplen con las normativas de salud ocupacional.
- Evacuar consultas de empresas, trabajadores, estudiantes de secundaria y universitarios en lo que respecta al tema. (Chinchilla, 2008, p.15)

2.7.2 Benemérita Cruz Roja Costarricense

La Benemérita Cruz Roja Costarricense, creada desde 1917, es una organización sin fines de lucro, cuyo carácter humanitario se rige por los principios de humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, universalidad y unidad.

Esta organización presta servicios a la población costarricense en atención y traslado a clínicas y hospitales, cursos y capacitaciones de primeros auxilios, además de atención de emergencias naturales o antrópicas, búsqueda, rescate y atención de accidentes en lugares de trabajo, lugares públicos o en viviendas (Benemérita Cruz Roja Costarricense, 2010). La Cruz Roja en materia de riesgos del trabajo, brinda en algunos casos la atención prehospitalaria y traslado del centro de trabajo a clínicas u hospitales en caso de accidente laboral.

2.7.3 Comisión Nacional de Prevención del Riesgo y Atención de Emergencias (CNE)

Es el órgano coordinador a nivel nacional en el tema de la atención de emergencias, está adscrito a la Presidencia de la República. Fue creada mediante la Ley no. 4374 en 1969 y se encarga de coordinar las labores preventivas de situaciones de riesgo inminente, mitigación y respuesta a situaciones de emergencia.

Su objetivo primordial es reducir las causas de las pérdidas de vidas humanas y las consecuencias sociales, económicas y ambientales, inducidas por las amenazas de origen natural y antrópico que afecten el territorio nacional de Costa Rica. En materia de salud laboral, la Comisión se encarga de coordinar los comités institucionales para la gestión del riesgo, los cuales organizan y planifican internamente las acciones de preparación y atención de emergencias en centros de trabajo.

2.7.4 Sector Salud de Costa Rica

Se considera importante incluir las instituciones que conforman el sector salud costarricense, como política nacional en materia correspondiente y dirigida a proteger y mejorar el estado de salud de la población costarricense. Dentro de lo cual se incluyen aspectos relacionados con los riesgos laborales y la salud de los trabajadores. El sector salud está conformado por un conjunto de entidades públicas, estas tienen una competencia explícita y legal en materia de salud. Algunas de estas instituciones son:

- Ministerio de Salud, ente rector
- Caja Costarricense del Seguro Social
- Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
- Auditoría General de Servicios de Salud
- Consejo de Atención Integral de la Niñez
- Consejo de la Persona Joven
- Consejo de la Persona Mayor
- Instituto de Alcoholismo Fármaco-dependencia
- Instituto Costarricense de Investigación Enseñanza en Nutrición y Salud
- Instituto Costarricense contra el Cáncer
- Instituto Nacional de Seguros, Sección de Riesgos Profesionales
- Instituto Costarricense de Deporte y Recreación

De estas instituciones que conforman el Sector Salud, se describirán a continuación las que, de manera directa o indirecta, se relacionan con el tema de la salud ocupacional y riesgos laborales

2.7.4.1 Ministerio de Salud (MINSAL)

El Ministerio de Salud es el órgano encargado de la protección y el mejoramiento del estado de salud de las y los costarricenses. Además, como ente rector del sector salud en Costa Rica: “Busca garantizar que la producción social de la salud se realice en forma eficiente y eficaz, con plena participación de los actores sociales para contribuir a mantener y mejorar la calidad de vida de la población”. (Ministerio de Salud, 2009).

En el área específica de salud ocupacional el MINSA desempeña su gestión por medio de la Unidad de Permisos y Controles, que se encarga de atender las denuncias en materia de salud ocupacional y riesgos del trabajo, extender permisos de funcionamiento y construcción, control de ambiente humano y el control y vigilancia de la actividad bananera. Además de realizar estos procesos posee otras funciones principales las cuales son:

- Elaborar informes técnicos e inspecciones
- Realizar mediciones de agentes físicos
- Efectuar el registro y control de las sustancias, productos tóxicos o peligrosos, así como sustancias o equipos emisores de radiaciones ionizantes y ultravioleta.
- Aprobar los sistemas de disposición de los desechos sólidos del banano.
- Evaluar la conveniencia de registrar y autorizar el uso de un plaguicida en el país. (Chinchilla, 2008, p.18)

Un órgano adscrito al Ministerio de Salud y que forma parte del sector salud de Costa Rica es el Instituto de Alcoholismo y Fármaco-dependencia. Fue creado desde el año 1986 y es el ente encargado de la dirección técnica, el estudio, la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de la adicción al alcohol, el tabaco y otras drogas lícitas o ilícitas (Instituto sobre Alcoholismo y Fármaco-dependencia, 2009).

El IAFA es el responsable de coordinar y aprobar todos los programas tanto públicos como privados relacionados con este fin. Dentro de sus programas preventivos cuenta con uno de empresa para instituciones públicas y privadas, el cual trata de promover y fortalecer la prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el medio laboral. Esto en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional para intervenir efectivamente en la prevención y detección temprana del consumo.

Otro órgano adscrito al Ministerio de Salud y que al igual que el IAFA forma parte del sector salud, es el Instituto Costarricense de Investigación Enseñanza en Nutrición y Salud. Está institución es la responsable de prevenir y controlar problemas prioritarios en salud pública, además, de ejecutar investigaciones en salud

pública que generen conocimiento y luego transferirlo mediante procesos de enseñanza y comunicación (Instituto Costarricense de Investigación Enseñanza en Nutrición y Salud, 2009).

2.7.4.2 Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)

La Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales en Costa Rica. Todas las trabajadoras y trabajadores asalariados que cotizan en el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte pueden hacer uso de los servicios médicos que brinda la CCSS, como lo son servicios hospitalarios, servicios de consulta externa en clínicas, modelo de atención ambulatoria (médico de empresa y medicina mixta) y servicios integrados autogestionarios como atención médica brindada en cooperativas. En el caso de los accidentes y enfermedades laborales u ocupacionales, la CCSS, se encarga en muchos casos de la primera atención de las personas.

2.7.4.3 Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER)

El Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) es una institución semi-autónoma. Fue creada mediante la Ley No. 7800 del 29 de mayo de 1998. Su finalidad primordial es la promoción, el apoyo y el estímulo de la práctica del deporte y la recreación en la ciudadanía, los cuales son componentes fundamentales para la salud integral de los individuos, para prevenir varios tipos de enfermedades y aumentar el nivel de vida saludable de las personas.

El Instituto tiene, dentro de sus responsabilidades acerca de la promoción y el desarrollo de la Recreación en Costa Rica, promover y fomentar las actividades recreativas en los lugares de trabajo.

2.7.4.4 Instituto Nacional de Seguros (INS)

El Instituto Nacional de Seguros, ente encargado de proveer y administrar seguros a la población costarricense, tiene como propósito, responder a las necesidades de protección de la sociedad costarricense. El encargado provee el seguro contra riesgos del trabajo, el cual es obligatorio, universal y forzoso en toda actividad laboral a partir de 1982, según la ley No. 6727 de Riesgos del Trabajo.

En lo que respecta a la prevención del riesgo laboral, el INS cumple la función de promover la disminución del impacto de los accidentes y enfermedades laborales, mejorando las condiciones y medio ambiente de trabajo, a través de la promoción de la salud ocupacional y la gestión preventiva.

El INS cuenta con un complejo con servicios médicos-asistenciales denominado INS-Salud, el cual está dotado de personal especializado en medicina general, ortopedia, oftalmología, medicina laboral, otorrinolaringología, medicina interna, cirugía menor, psicología, psiquiatría, cirugía reconstructiva, dermatología, fisioterapia, entre otras.

El complejo INS-Salud, cuenta con un área de hospitalización, casa de salud y un albergue temporal, además, este complejo se complementa con 30 dispensarios y 238 consultorios médicos de empresa localizados en diferentes puntos de todo el país, lo cual evita el desplazamiento de los trabajadores desde las empresas o zonas alejadas hasta el complejo INS- Salud. De esta manera, quienes cuentan con la protección de la póliza de riesgos del trabajo, tienen asegurada la atención médica, hospitalización y los servicios asistenciales especializados brindados por el INS.

2.7.4.4.1 Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

Órgano adscrito al Instituto Nacional de Seguros. El objetivo primordial del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica es: “Brindar a la sociedad costarricense protección cuando la vida, los bienes y el medio ambiente se encuentren amenazados por incendios y situaciones de emergencia” (Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, 2009).

El Cuerpo de Bomberos establece las emergencias que le competen, las cuales son de atención gratuita a nivel nacional y están determinadas en la Ley No. 8228 Ley del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica. Algunas de esas emergencias son:

- Incendios en estructuras de cualquier tipo: charrales, basureros bosques, montaña, tacotal y similares, embarcaciones atracadas en muelles, aeronaves y tipo de vehículos.
- Problemas eléctricos en estructuras y cometidas.
- Emergencias con materiales peligrosos.
- Rescate de personas por inundaciones, atrapadas en estructuras colapsadas, en vehículos por accidentes de tránsito y en espacios confinados.
- Rescate de personas por ataque de abejas y aislamiento de enjambres por amenaza (Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, 2009).

Además de estos servicios de atención de emergencias, el Cuerpo de Bomberos brinda a la población, servicios de prevención en materia de incendios, esto bajo el lema: “La mejor forma de combatir un incendio es previniéndolo” (Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, 2009). Entre estos servicios se encuentran:

- Visado de planos
- Prueba de sistemas fijos contra incendios
- Investigación de incendios
- Evaluación de estructuras
- Calificación de simulacros
- Atención de consultas sobre prevención de incendios

2.8 Las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ)

El término biblioteca según el Diccionario de la Real Academia Española (2010) proviene del griego Βιβλιον (libro) θήκη (depósito), además apunta que es: “Una institución cuya finalidad consiste en la adquisición, conservación, estudio y

exposición de libros y documentos”. Según Muñoz la biblioteca: “... es un conjunto de libros, es el mueble que los contiene, es un edificio que alberga colecciones bibliográficas...” (2004, p.9).

Al describir las Bibliotecas Públicas del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica es de gran importancia la conceptualización de la Biblioteca, su historia y los diferentes tipos de bibliotecas existentes.

2.8.1 Historia y antecedentes de las bibliotecas

La historia de la biblioteca se remonta a los principios de la escritura, con la invención de ésta, se necesitó de un lugar para resguardar este registro que empezó en tablillas de barro y papiros y se ha extendido hasta la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

En Mesopotamia y Egipto, las primeras bibliotecas fueron cámaras cerradas o templos, donde los documentos eran resguardados como un tesoro. En Grecia, por ejemplo, se dice que se concibieron las primeras edificaciones exclusivas para el resguardo de la información, como la Biblioteca de Alejandría y Pérgamo. En la época medieval las bibliotecas dan un retroceso en cuanto a su carácter público, pues al formar parte de monasterios, catedrales o universidades, la utilización de la documentación será exclusiva de los miembros de éstas.

Con la creación de la imprenta por Gutemberg alrededor de 1450, se da una difusión masiva del libro, lo que conlleva a la creación de espacios más amplios para el resguardo de los libros y el nacimiento de casas editoras. Durante la revolución industrial, la biblioteca se convierte en depositaria de una enorme cantidad de material bibliográfico, aunado al auge de la producción editorial en masa, la expansión de la enseñanza pública y los lectores.

En la época moderna, a partir del siglo XX, la biblioteca diversifica sus tipos, surgen las bibliotecas nacionales, las bibliotecas públicas, las bibliotecas especializadas, hay bibliotecas en cada tipo de centro de enseñanza y centros de documentación científica, en fin se fueron separando en tipologías diferenciadas.

Las bibliotecas nacionales, por ejemplo, son los entes encargados de conservar y difundir el patrimonio cultural de cada país. Por lo general, cada país tiene una biblioteca nacional. Por otra parte, las bibliotecas universitarias son las que pertenecen a facultades, escuelas y unidades académicas de las universidades o centros de enseñanza superior y se encuentran al servicio de los estudiantes, profesores, administrativos y teserarios, apoyando con material documental los programas educativos y las investigaciones académicas de las instituciones.

También hay bibliotecas que se dedican a un área específica del conocimiento: las bibliotecas especializadas. Éstas suelen depender de empresas, sociedades, organizaciones e instituciones específicas, por ejemplo, la Biblioteca Virtual de Salud de Costa Rica. Estas bibliotecas brindan servicios similares a una biblioteca general.

Hay otro tipo de bibliotecas que también son especializadas en un área particular del conocimiento y que corresponde al área temática de la organización a la que pertenecen, los centros de documentación. Al igual que las bibliotecas especializadas, suelen depender de organizaciones e instituciones específicas y se encargan de resguardar la producción documental o técnico-científica que elabora la institución (en la mayoría de los casos literatura gris) y también materiales documentales del tema, para apoyar la investigación. Sus usuarios principales son los investigadores, sus productos y servicios son especializados y están dirigidos a sus usuarios.

Algunas bibliotecas se dedican a un grupo particular de individuos, como las bibliotecas infantiles, estas brindan sus productos, servicios y colección a niños de 0 a 12 años. Son bibliotecas generales, donde se da énfasis a la promoción de la lectura, al juego y a la enseñanza y aprendizaje. Dentro de las bibliotecas infantiles se encuentran, también, las bebetecas éstas dirigen sus servicios a los infantes de 0 a 6 años. Su fondo documental y espacio físico son diseñados para satisfacer las necesidades de estos niños y de sus padres.

2.8.2 La biblioteca pública

En cuanto a las bibliotecas públicas, objeto primordial de la presente investigación, son bibliotecas generales que están dirigidas a la comunidad en la que se encuentran; sin embargo, poseen un carácter universal, al dirigir sus productos y sus servicios a un público diverso, independientemente de las condiciones sociales económicas y culturales.

Hay diversas definiciones de biblioteca pública, la International Federation of Library Associations (IFLA) y United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en sus directrices afirma que:

“Una biblioteca pública es una organización establecida, respaldada y financiada por la comunidad, ya sea por conducto de una autoridad u órgano local, regional o nacional, o mediante cualquier otra forma de organización colectiva. Brinda acceso al conocimiento, la información y las obras de la imaginación gracias a toda una serie de recursos y servicios y está a disposición de todos los miembros de la comunidad por igual, sean cuales fueren su raza, nacionalidad, edad, sexo, religión, idioma, discapacidad, condición económica, laboral y nivel de instrucción”. (2001, p.8)

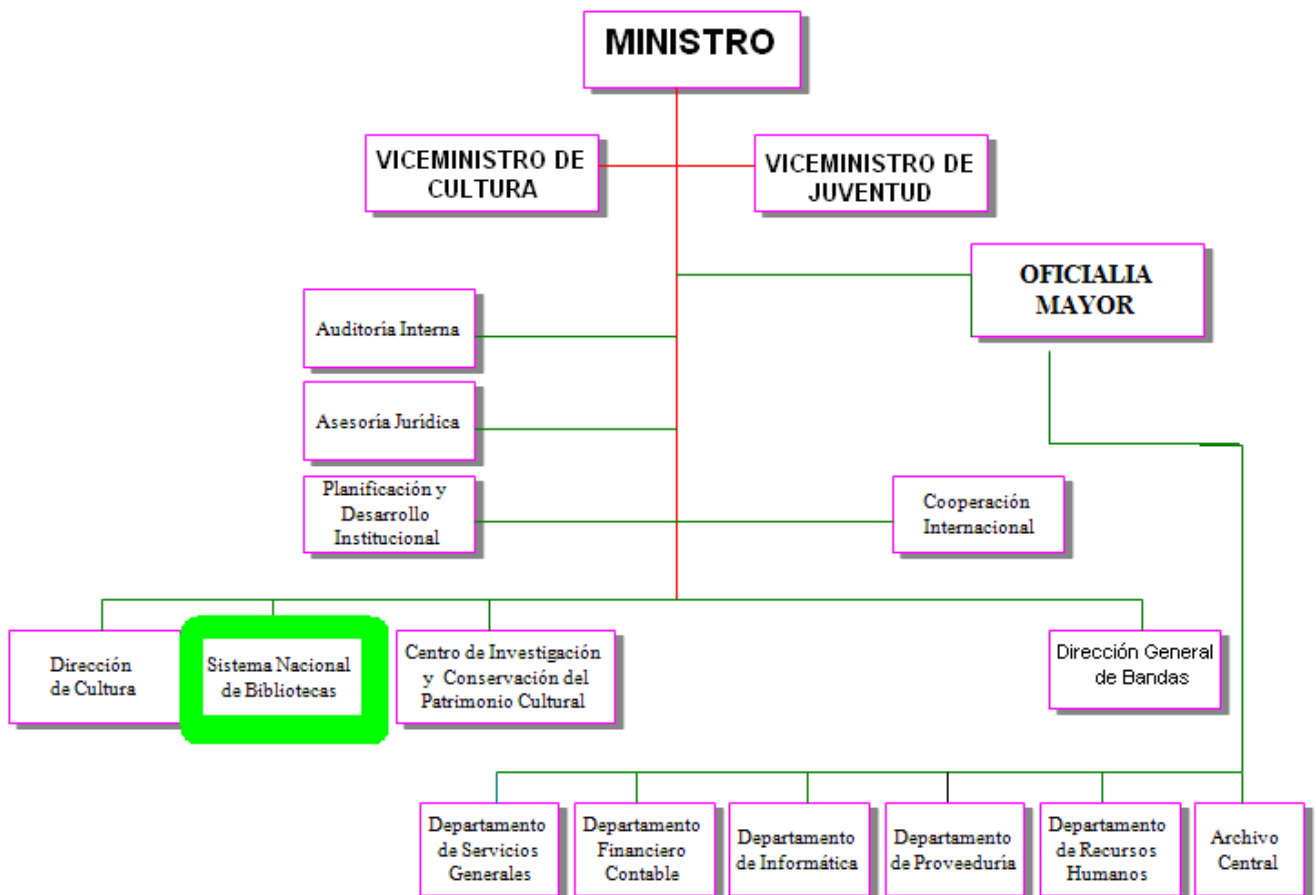
Por otra parte Blanco, (1988 p.24) afirma que las bibliotecas públicas son: “Lugares de reunión de la comunidad donde los usuarios encuentran las condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje y la transmisión de ideas”. Éstas se consideran como centros donde se proporciona información bibliográfica de carácter recreativo, informativo y educativo, se promueve la cultura, los valores, la historia, entre otros. Son centros de extensión a la comunidad y de fomento del hábito de la lectura. Asimismo, son instituciones de servicio que facilitan todo tipo de materiales a una comunidad de usuarios con necesidades de conocimiento y, a la vez, reúne, organiza y preserva esos materiales para que sean utilizados por los individuos en la toma de decisiones.

En Costa Rica las bibliotecas públicas son centros de información bibliográfica y de extensión cultural, desarrollan una labor de carácter recreativo, informativo y educativo. La mayor red de bibliotecas públicas pertenece al Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ), las cuales se describen a continuación.

2.8.3 Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ)

Ministerio de Cultura y Juventud MCJ (antes Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes) es el ente encargado de establecer directrices generales en materia de Cultura y Juventud en Costa Rica. Actualmente el MCJ se encuentra conformado por cuatro programas: Dirección de Cultura, Dirección de Bandas, Sistema Nacional de Bibliotecas y Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural (ver figura No. 8), además cuenta también con trece órganos desconcentrados.

Figura No. 8: Organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud



Fuente: Ministerio de Cultura y Juventud (2007)

Este ministerio tiene entre sus objetivos los siguientes:

- Promover e incentivar la producción y difusión cultural y artística.
- Rescatar, conservar, proteger y divulgar el respeto por nuestro patrimonio arquitectónico, documental, bibliográfico, arqueológico, natural e intangible.
- Crear espacios y oportunidades que incrementen la participación de la juventud (Ministerio de Cultura y Juventud, 2009).

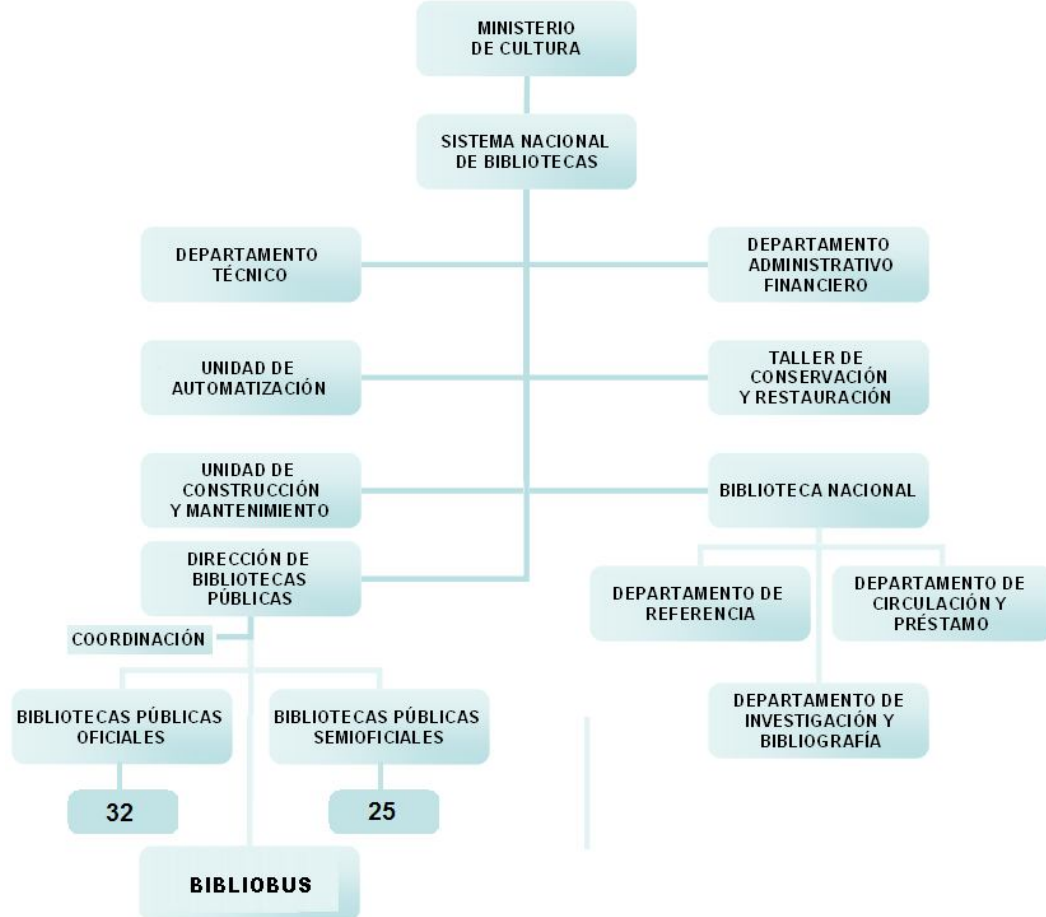
De acuerdo con lo anterior, dentro de este Ministerio se encuentra el programa denominado Sistema Nacional de Bibliotecas SINABI quien es el ente rector y ejecutor de la Biblioteca Nacional y las bibliotecas públicas de Costa Rica.

2.8.4 Sistema Nacional de Bibliotecas SINABI

El Sistema Nacional de Bibliotecas (SINABI) es una red conformada por la Biblioteca Nacional y las bibliotecas públicas de Costa Rica, es el programa No. 755 del MCJ, se encarga, además, de administrar la Agencia Nacional del International Standard Book Number (ISBN) e International Standard Serial Number (ISSN). De manera interna, el SINABI está constituido por los siguientes departamentos o unidades (ver figura No. 9):

- La Dirección General del SINABI
- La Unidad Administrativa y Financiera
- La Unidad Técnica
- La Unidad de Automatización
- El Taller de Restauración y Conservación
- La Unidad de Construcción y Mantenimiento
- Biblioteca Nacional
- Dirección de Bibliotecas Públicas

Figura No. 9: Organigrama del SINABI



Fuente: Rodríguez, O., 2010

La historia de este sistema se remonta a 1890, con la apertura de las bibliotecas públicas de Heredia, Alajuela, Cartago y San Ramón y la Biblioteca Nacional, con éstas se estableció una Dirección General de Bibliotecas (Ministerio de Cultura y Juventud. SINABI, 2009).

Miguel Obregón Lizano fue el principal pionero de las bibliotecas públicas y logró la aprobación oficial de un Reglamento de bibliotecas en 1890, con el que se crea el cargo de Director General, puesto que ocupó *ad honorem* por veinticinco años (Rodríguez y Méndez, 2005, p.53).

El SINABI oficializó su organización actual el 13 de enero 2000 por medio del decreto No. 23382-C (ver Anexo No. 1), además, desde el 2008, se encuentra en la Asamblea Legislativa un proyecto de ley para el Sistema Nacional de Bibliotecas,

donde se proclama al SINABI como el órgano rector del Sistema Bibliotecario Nacional y se define que el patrimonio bibliográfico documental nacional es de interés público. A mediados del 2010 esta ley salió de la comisión de sociales y la comisión especial de ciencia, tecnología e innovación, en la que se dio un dictamen afirmativo unánime. Está en la agenda de sesiones ordinarias del plenario y entre las modificaciones importantes que se le hicieron, se encuentra la que determina que el director general debe ser un profesional en bibliotecología (ver Anexo No. 2).

2.8.5 Dirección de Bibliotecas Públicas

La Dirección de Bibliotecas Públicas es la entidad coordinadora de la red de bibliotecas públicas. Según Rodríguez y Méndez (2005, p.77) fue a partir de 1974 que se creó un Departamento de Bibliotecas Públicas al que, a partir de 1990, se le dio el rango de Dirección y se encarga de coordinar, dirigir y evaluar las bibliotecas públicas existentes en el país.

La Dirección de Bibliotecas Públicas está compuesta de 32 bibliotecas públicas oficiales, 23 bibliotecas públicas semioficiales y un bibliobús (biblioteca móvil). Esta dirección rige sus servicios por medio del Reglamento de Servicios de las Bibliotecas Públicas de Costa Rica, Decreto No. 31439-MCJD (ver anexo No.3).

Las bibliotecas públicas de Costa Rica están conformadas por dos grupos bien definidos: las bibliotecas públicas oficiales y las bibliotecas públicas semioficiales, las cuales se encuentran distribuidas geográficamente en todo el territorio nacional (ver figura No. 10 y 11).

Las primeras dependen en su totalidad del presupuesto del SINABI, tanto para infraestructura como para la compra de material y equipo, pago de la planilla, entre otros. Además, tienen el apoyo de la comunidad por medio de comités de amigos de las bibliotecas, municipalidades, la empresa privada, entre otros.

Por otra parte, las bibliotecas públicas semioficiales son entidades establecidas mediante convenios entre el MCJ y la Municipalidad o el MCJ y la asociación de desarrollo local (ver figura No. 10 y 11). Para estas bibliotecas el

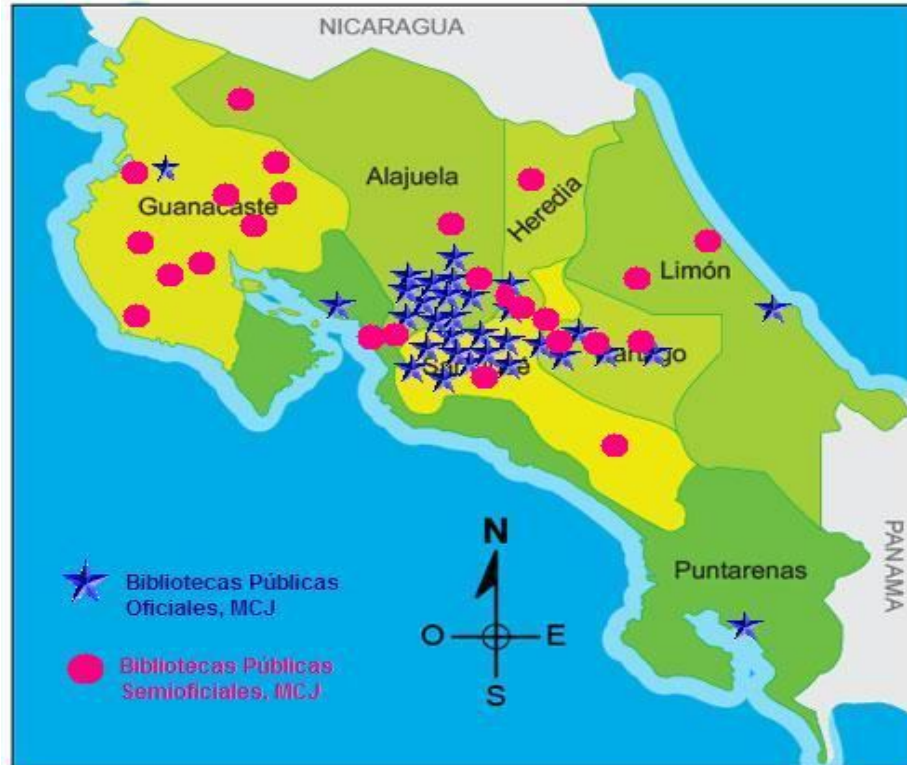
SINABI aporta el procesamiento técnico de los materiales documentales, brinda asesorías y capacitaciones en el manejo de los servicios, además, los dota de recursos y equipo. Asimismo, la Municipalidad o la Asociación de Desarrollo se ocupa de brindar edificio, pago de la planilla y destinar recursos económicos para la adquisición de materiales documentales (Rodríguez y Méndez, 2005, p.78).

Figura No. 10: Bibliotecas públicas oficiales y semioficiales por provincia en el año 2009

Provincia	Bibliotecas Públicas Oficiales	Bibliotecas Públicas Semioficiales
San José	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad Colón • Desamparados • Goicoechea • Hatillo • Montes de Oca • Moravia • Puriscal • Santa Ana • Sn Gabriel de Aserrí • Tibás 	<ul style="list-style-type: none"> • Aserrí • Curridabat • Pérez Zeledón
Alajuela	<ul style="list-style-type: none"> • Alajuela • Atenas • Ciudad Quesada • Grecia • Naranjo • Orotina • Palmares • San Pedro de Poás • San Ramón • Sarchí Norte • Zaragoza 	<ul style="list-style-type: none"> • Pital • San Mateo • San Rafael de Poás • Upala
Heredia	<ul style="list-style-type: none"> • Heredia • San Joaquín 	<ul style="list-style-type: none"> • Paracito • Río Frío • Santa Bárbara
Cartago	<ul style="list-style-type: none"> • Cartago • Tres Ríos • Turrialba • Cot • Juan Viñas 	<ul style="list-style-type: none"> • La Margoth • La Suiza • Paraiso
Guanacaste	<ul style="list-style-type: none"> • Liberia 	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaces • Cañas • Filadelfia • Hojancha • La Cruz • Nicoya • Nosara • Santa Cruz • Tilarán
Puntarenas	<ul style="list-style-type: none"> • Puntarenas • Golfito 	<ul style="list-style-type: none"> • Esparza
Limón	<ul style="list-style-type: none"> • Limón 	<ul style="list-style-type: none"> • Matina • Siquirres

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Figura No. 11: Distribución geográfica de las bibliotecas públicas oficiales y semioficiales del Ministerio de Cultura y Juventud



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

2.8.6 Misión y objetivos de la biblioteca pública

Según la UNESCO, en su Manifiesto para bibliotecas públicas de 1994 describe las siguientes misiones (Gill, 2002/2003):

- Desarrollar y consolidar hábitos de lectura en los niños y niñas desde los primeros años.
- Ofrecer apoyo a la educación, individual y autodidacta, como a la educación formal en todos los niveles.
- Brindar oportunidades que permitan el desarrollo personal creativo.
- Estimular la imaginación y creatividad de niños y jóvenes.
- Promover el conocimiento del patrimonio cultural, la valoración de las artes, de las innovaciones y logros científicos.
- Proporcionar el acceso a las expresiones culturales de todas las manifestaciones artísticas.
- Impulsar el diálogo intercultural y beneficiar la diversidad cultural.
- Proporcionar apoyo a la tradición oral.
- Asegurarle a los ciudadanos el acceso a todo tipo de información de la comunidad.

- Prestar servicios adecuados de información a empresas, asociaciones y agrupaciones de ámbito local.
- Incitar el progreso en el uso de la información y su manejo a través de medios informáticos.
- Proporcionar apoyo y colaborar con los programas y actividades de alfabetización para todos los grupos de edad y de ser posible, iniciarlos (p.173).

La misión de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ consiste en promocionar el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos de la comunidad por medio de la información que las bibliotecas públicas ponen al acceso gratuito.

El objetivo general de las bibliotecas públicas es el “Ofrecer servicios de información y soporte permanente al proceso educativo de investigación y de recreación” (Decreto No. 31439, 2003, p.2). Sus principales objetivos específicos se relacionan directamente con la información, la educación, la cultura y la recreación:

- **Educativo:** fomentar la lectura y proveer los medios para la auto-educación del individuo o grupo en cualquier nivel de educación.
- **Informativo:** proporcionar al individuo o grupo, información completa, útil y rápida, especialmente sobre tópicos de interés general.
- **Cultural:** ser uno de los principales centros de la vida cultural de la comunidad y promover la formación activa, el deleite y la apreciación de todas las artes.
- **Recreativo:** representar un papel importante para utilizar positivamente el tiempo disponible, proporcionando material para el cambio y la recreación (Decreto No. 31439, 2003, p.2).

2.8.7 Funciones de la biblioteca pública

La función primordial de las bibliotecas públicas es “disponer de espacio suficiente para prestar los diferentes servicios que corresponden a su plan estratégico y para cumplir las normas y directrices nacionales, regionales o locales” (IFLA y UNESCO, 2001 p.39).

Las bibliotecas públicas de Costa Rica tienen la función primordial de “establecer mecanismos y controles apropiados, que permitan la eficiencia y eficacia de los servicios y actividades que se ofrecen” (Decreto No. 31439, 2003, p.1). También, cumplen otras funciones de igual importancia, las cuales se presentan a continuación:

Democracia y ciudadanía: la biblioteca pública tiene dentro de sus funciones primordiales la democratización del conocimiento, según IFLA y UNESCO (2001, p.42) “la biblioteca será un puente entre los individuos que poseen la información y los que carecen de ella”. Dentro de su función de ciudadanía, las bibliotecas públicas están en la obligación de participar activamente en el acontecer de su comunidad, por esto sus servicios y productos deben ir acorde con las necesidades de sus miembros. Estas funciones se entrelazan, según Rodríguez y Méndez cuando: “la biblioteca pública busca la democratización del conocimiento por medio de la información pertinente o necesaria para cada miembro de una comunidad” (2005, p.148).

Desarrollo económico y social: las bibliotecas públicas son desarrolladores económicos y sociales, al poner a disposición de su comunidad la información necesaria para lograr este desarrollo. La información debe verse como recurso valioso para el desarrollo económico y social de los individuos, la comunidad, la sociedad y el país. La función social de la biblioteca pública consiste además, en desempeñar un papel fundamental como espacio público y lugar de encuentro para los individuos y la comunidad.

Aprendizaje continuo: otra de las funciones esenciales de la biblioteca pública es satisfacer la necesidad del aprendizaje continuo, con el uso de diversos recursos de información, que se presentan en diversos formatos (IFLA y UNESCO, 2001, p.28). Sus colecciones y sus servicios deben enfocarse en la satisfacción de las necesidades de información crecientes de los usuarios.

Diversidad cultural y lingüística: la biblioteca pública sirve de núcleo al progreso cultural, artístico y lingüístico de la comunidad, ayudando a dar forma y apoyo a su identidad (IFLA y UNESCO, 2001, p.12). No solo utilizando sus colecciones, también con cursos, talleres, presentaciones, exposiciones entre otras.

2.8.8 Recursos de la biblioteca pública

Las bibliotecas públicas utilizan recursos tecnológicos, mobiliario y equipo, recursos humanos y colecciones bibliográficas, con los cuales llevan a cabo su trabajo y propósitos. La definición de tales recursos se da a continuación:

Tecnología: los recursos tecnológicos son las herramientas mecánicas que se utilizan en la biblioteca pública para brindar sus servicios y productos. Además de ordenadores, las bibliotecas públicas deben contar con otro tipo de equipo como televisores, impresoras, proyectores multimedia, radios, reproductores de CR-ROM y DVD-ROM, teléfonos, fax, escáner, entre otros.

En la mayoría de las bibliotecas públicas del SINABI, se encuentran laboratorios de cómputo con servicio de Internet, ya sean propios de la biblioteca o bien Centros Comunitarios Inteligentes (CECI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología que se definen como “espacio físico, dotado de la suficiente infraestructura telemática para poder acometer diferentes actividades relacionadas con las TIC’s caracterizado por el hecho de que los actores que interactúan pueden desarrollar una adecuada combinación de relaciones presenciales y virtuales” (Ministerio de Ciencia y Tecnología, s.f, p.2).

En estos centros de recursos tecnológicos, centros de cómputo o bien CECI, los usuarios hacen uso de los ordenadores para realizar tareas, investigación y recreación. Además, se ofrecen talleres y cursos sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC’s) y alfabetización informacional, digital, entre otros.

Colecciones: la información en las bibliotecas públicas es de diversa índole, al igual que sus usuarios. Ésta se caracteriza por ir en pro de las necesidades específicas de la comunidad a la cual brindan información.

Su colección bibliográfica está constituida por materiales diversos, con el propósito de satisfacer las necesidades de todos sus usuarios. En el acervo se pueden encontrar temas para niños, textos de lectura para educación y de recreación, novelas, cuentos, poesía, noticias y demás temáticas diversas como agricultura, administración, filosofía, ciencias, matemáticas, entre otras. Según las directrices de la IFLA y UNESCO se debe contar con un mínimo de 1.5 a 2.5 libros por persona considerando la población del cantón (2001, p.48).

Dentro de los tipos de materiales de información que hay en las bibliotecas públicas, se encuentran: libros, revistas, películas, literatura gris, obras de referencias como diccionarios y enciclopedias, juegos, periódicos, CD-ROM, bases de datos, materiales audiovisuales, archivo documental, materiales cartográficos, entre otros. El tipo de formato en que se pueden encontrar materiales es impreso y electrónico.

Mobiliarios y equipos no tecnológicos: la biblioteca pública posee mobiliario y equipo adecuados al espacio con que cuenta y a los servicios que brinda. Por ejemplo:

a. Mesas y sillas: se pueden encontrar mesas grandes de estudio grupal para los usuarios o para las áreas de alimentación del personal, también, mesas más pequeñas tipo escritorio para las oficinas o bien para el estudio individual de los usuarios.

En cuanto a las sillas, las bibliotecas públicas tienen sillas de espera, sillas para las mesas de estudio grupal e individual y sillas para el personal bibliotecario (ver figura No. 12).

Figura No. 12: Mesas y sillas en las bibliotecas públicas oficiales



Biblioteca Pública Oficial de Sarchí Norte.
Fuente: Hidalgo, M. (2010).



Biblioteca Pública de Zaragoza

b. Mostradores: algunas bibliotecas públicas cuentan con áreas de mostrador, donde se atiende al público y se efectúan los préstamos de materiales y sirven para separar espacios como se muestra la siguiente figura (No. 13).

Figura No. 13: Mostradores en las bibliotecas públicas oficiales



Biblioteca Pública Oficial de Moravia
Fuente: Hidalgo, M. (2010).

c. Estantería: las bibliotecas públicas poseen diversos tipos de estantes, de acuerdo con el uso y espacio: de una hilera (ver figura No. 14) o de doble hilera o bien estantes y repisas para otros materiales que no son libros (mapas, videos, CR-ROM).

Figura No. 14: Estanterías en las bibliotecas públicas oficiales



Biblioteca Pública Oficial de Turrialba
Fuente: Hidalgo, M. (2010).

d. Materiales complementarios: además del mobiliario descrito anteriormente, se pueden encontrar otros equipos como equipo y material de limpieza, cajones, papeleras, paragüeros, prensa libros, botiquín, cajas de herramientas, carros para transportar libros, escaleras plegables, pizarras, material de oficina, entre otros.

2.8.9 Infraestructura física

En el presente apartado, se describirá la infraestructura física de las bibliotecas, su edificio y distribución de la planta física. Según Espitaleta (2005, p. 44) la construcción o remodelación de un edificio para bibliotecas públicas, requiere del planteamiento por parte de un equipo multidisciplinario. Los edificios para bibliotecas públicas requieren estudio de la población a atender, la ubicación geográfica, tipo y características de la construcción, entre otros.

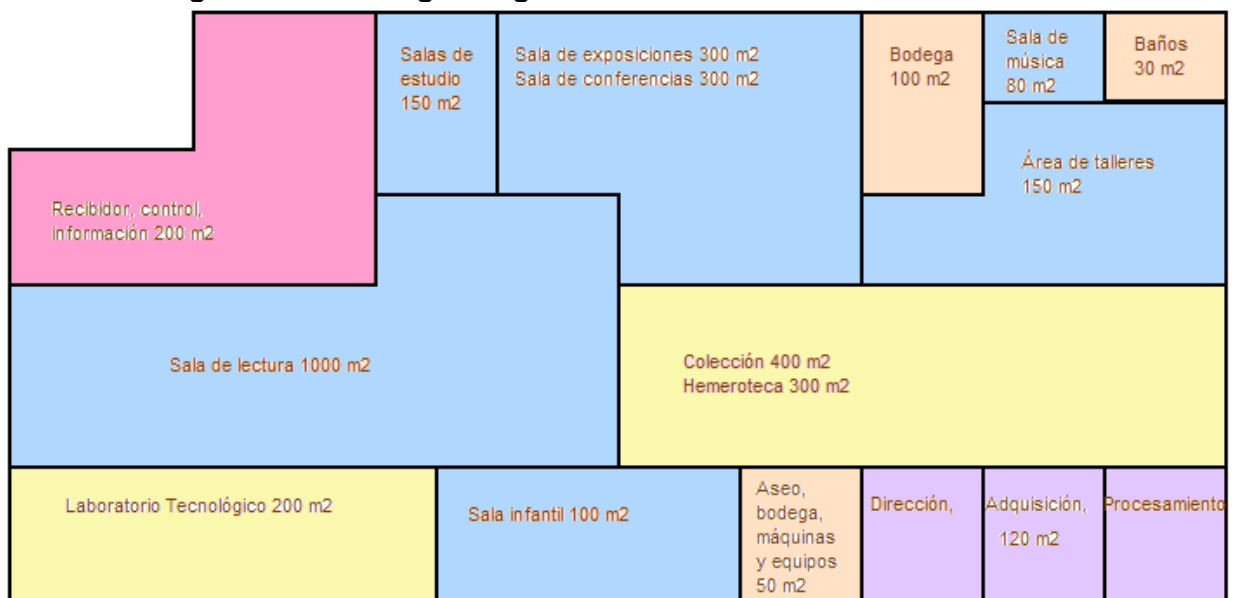
Los edificios para las bibliotecas deben contar con una serie de elementos mínimos recomendados por la IFLA:

- El Exterior del edificio debe estar bien iluminado.
- La entrada debe estar claramente visible.
- El diseño del edificio no debe impedir que alguna persona o grupo la utilice.
- En la medida de lo posible no debe tener escaleras y en caso de que la biblioteca sea de dos o más plantas, debe estar provistas de ascensores, sistemas de elevación de libros y escaleras de emergencia (2002, p. 40).

La distribución del espacio físico en las bibliotecas públicas es de gran importancia. Una buena distribución permite el aprovechamiento de los espacios, no solo para facilitar el acceso a los servicios, sino también, para propiciar un buen ambiente de lectura y educación y permitir la comodidad, tanto de los usuarios como de las personas que laboran en las bibliotecas.

Espitaleta (2005, p.47) describe una serie de espacios que de manera general, deben contar las bibliotecas públicas. A continuación, se presenta la figura No.15, la cual representa las áreas y el espacio mínimo en metros cuadrados que, deseablemente, deben contener las bibliotecas públicas.

Figura No. 15: Programa general de áreas físicas en las bibliotecas



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Como se muestra en la figura anterior, Espitaleta sugiere que una biblioteca pública debe tener un mínimo de 3500 metros cuadrados, solo en infraestructura. En Costa Rica, las bibliotecas públicas oficiales de Hatillo, Cartago, Desamparados, Limón, Tibás y Puntarenas son las que más se aproximan al tamaño de la infraestructura descrita por la autora.

Las bibliotecas públicas tienen determinados espacios para oficinas o de gestión, por lo general, están destinadas a los directores, encargados de procesos técnicos y selección y adquisición de materiales. Estas deben estar separadas de las otras áreas y acondicionadas con escritorios, sillas, mesas auxiliares, archiveros, equipo tecnológico y en algunos casos, con estantes.

El área de estanterías o la colección está destinada al acervo bibliográfico, en algunos casos es de acceso al público y le corresponde una cantidad importante del área total de la biblioteca. Como se mencionó anteriormente, se pueden encontrar áreas de estantería más pequeñas dentro de las oficinas.

El espacio de atención a usuarios corresponde a los servicios de referencia, circulación y préstamo, los cuales están dispuestos de manera que permita la interacción con la persona que solicita información, por lo que en algunos casos cuentan con un mostrador y detrás del mostrador escritorios, o bien solo los escritorios.

En lo correspondiente a las salas de estudio, son áreas destinadas para el uso de los usuarios, cuentan con mesas y sillas, tanto para el trabajo grupal como individual y su espacio depende del usuario promedio que atienden.

Además, de estas salas algunas bibliotecas públicas cuentan con rincones o salas infantiles para uso de las niñas y niños de diferentes edades. Dentro de estos espacios se encuentran las llamadas salas infantiles, bebetecas o ludotecas. También los adolescentes pueden encontrar rincones especiales para ellos o áreas juveniles que cuentan con materiales exclusivos para este público.

2.8.10 Usuarios

Los usuarios de la biblioteca pública suelen ser tan diversos como los temas de las colecciones que poseen, personas de todas las edades y genero, de diversos grupos sociales, de diversos niveles educativos y profesionales.

Estos pueden ser reales o potenciales. Los primeros son los que asisten con regularidad a la biblioteca, son los que hacen uso de los servicios y las actividades que se brindan. Los potenciales son aquellos que aún no han hecho uso de la información científica o técnica que se ofrece, pero que la biblioteca debe lograr capturar. De acuerdo con Gómez (2002, p.96), los usuarios se pueden categorizar en:

Potenciales-reales: son aquellos usuarios que necesita información para el desarrollo de sus actividades profesionales o privadas, todo individuo lo es. Sin embargo, los usuarios reales son solo una pequeña parte, respecto a los "potenciales" usuarios.

Presenciales-virtuales: la presencia de la biblioteca en Internet, la hace accesible de modo remoto, tanto a los usuarios para los que específicamente están destinadas, como a otros.

Otra manera de categorizar los usuarios de las bibliotecas públicas podría ser la siguiente:

- De acuerdo con sus características personales (edad, sexo, profesión, entre otros).
- Según su nivel educativo.
- Hábitos y preferencias de lectura.
- Conocimiento y uso de la biblioteca.
- Necesidades de información y cultura.
- Trabajo (ocupación, situación laboral).
- Ingresos económicos.
- Entre otros.

El usuario es la razón de ser en las bibliotecas públicas, sus políticas, servicios, productos y actividades están encaminadas a la satisfacción de sus necesidades de información. Las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas deben conocerlos bien para establecer las prioridades de la adquisición de materiales, de la creación de servicios o productos y la realización de actividades. Por lo tanto, la biblioteca debe desarrollar, organizar y estructurar su trabajo en función de los intereses, expectativas y necesidades de los usuarios, a fin de lograr su inclusión dentro de éstos y potenciar su cometido y objetivos en beneficio de los mismos.

La opinión del usuario es el insumo más valioso que tiene la biblioteca pública su opinión es lo que cuenta, lo que valoran, lo que rechazan, sus sugerencias y reclamos. Por esto, es de gran importancia para la biblioteca llegar a los usuarios más variados: extensión bibliotecaria, folletos y trípticos, integrando la biblioteca en la comunidad, llegando al usuario en entornos digitales: el correo electrónico, redes sociales, bitácoras (Blog's), foros, entre otros.

2.8.11 Servicios, productos y actividades

Las bibliotecas públicas poseen una serie de servicios y productos, además desarrolla actividades dirigidas a la comunidad a la que pertenece. La mayoría de las bibliotecas públicas tiene servicios básicos como: salas de lectura, salas para niños (Ludotecas), salas de cómputo, referencia, circulación y préstamo, préstamo interbibliotecario, reproducción de documentos, facilidades para discapacitados, educación de usuarios, búsquedas bibliográficas, información a la comunidad. Asimismo, se brindan algunos productos como bibliografías especializadas, búsquedas de información sobre temáticas específicas, impresión de información, índices con resúmenes, bases de datos, tesauros, entre otros.

Las bibliotecas públicas, además de brindar estos productos y servicios, fomentan el desarrollo de actividades dirigidas a la comunidad, como fomento de lectura, apoyo a la educación, estímulo de la imaginación, promoción del intercambio cultural, orientación en el uso de nuevas tecnologías, disseminación de información, alfabetización digital e informacional (Leiva y Saborío, 2008 p.48), por medio de charlas, cursos, talleres, seminarios, exposiciones y otras actividades de formación.

La alfabetización informacional que se proyecta en la biblioteca pública definida por Gómez y Pasadas (2007, párr.23) como “saber cuándo y por qué necesitas información, dónde encontrarla, y cómo valorarla, utilizarla y comunicarla de forma eficaz y ética”, es una función de los bibliotecarios porque deben poseer destrezas para formar usuarios hábiles en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, deben reconocer fácilmente las necesidades del usuario y adquirir las técnicas necesarias para la utilización de las herramientas informacionales, documentales, e informáticas. Asimismo, Rodríguez indica que “está inmerso en el quehacer del bibliotecólogo, su compromiso en apoyar, buscar y brindar las herramientas que coadyuven en la formación de usuarios críticos, que aprendan a usar y manejar la información existente que aporte conocimiento” (2008, p. 5).

Rodríguez también apunta que actualmente Costa Rica está viviendo un momento histórico muy importante con la iniciativa del Gobierno de llegar a los colectivos menos favorecidos de la sociedad, con modernos y avanzados equipos tecnológicos que agilizan y mejoran la transmisión de información y conocimiento por medio de la red de Internet. Por medio del Ministerio de Ciencia y Tecnología, se están distribuyendo sofisticados equipos en todo el país, a fin de disminuir la brecha digital de los ciudadanos y ciudadanas costarricenses. Las tendencias actuales de las personas por aprender, por informarse y adquirir nuevos conocimientos, llevan a que en las comunidades se ofrezcan lugares y espacios públicos que aporten un acceso ilimitado a la información a través de las TIC; pero, qué mejor lugar para ofrecer este servicio que la biblioteca pública y, con ello, lograr contribuir para que el ciudadano aprenda y obtenga la información que necesita (Rodríguez, 2008, p.2).

2.8.12 El personal bibliotecario de las bibliotecas públicas

Es el recurso primordial de las bibliotecas públicas, sin éste la biblioteca no podría funcionar de manera óptima. Según la IFLA y UNESCO, el personal bibliotecario en la biblioteca pública es: “un intermediario activo entre los usuarios y los recursos. Es indispensable para que pueda ofrecer servicios adecuados” (2001, p.52). Además, debe despertar el interés del usuario por conocer los materiales documentales, servicios y productos que tiene a disposición la biblioteca pública.

Las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales se rigen por el Régimen del Servicio Civil, cuya especialidad bibliotecología se aplica en “puestos cuya actividad se relaciona con la selección, adquisición, catalogación, clasificación, préstamo y restauración de libros, periódicos y otros documentos escritos” (Dirección General del Servicio Civil, 2004, p.1).

Para Leiva y Saborío (2008, p.50) “La cantidad del recurso humano dependerá del tamaño del edificio, su dimensión y disposición, cantidad de secciones, nivel de utilización, tipo de servicios y actividades prestadas y cantidad de usuarios que atiende”. Sin embargo, las directrices de la IFLA y UNESCO, (2001, p.55) determinan que la cantidad de recurso humano se determina por la cantidad de habitantes de la comunidad o región que abarca, a razón de una persona por cada 2.500 habitantes y afirma, además, que los profesionales titulados deberán constituir la tercera parte del personal, sin tomar en cuenta al personal de apoyo (seguridad, limpieza, mantenimiento).

En Costa Rica, la distribución del personal bibliotecario en las bibliotecas públicas oficiales es la siguiente:



- **Un funcionario:** Puriscal, San Gabriel de Aserrí, San Joaquín, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Golfito y Zaragoza.
- **Dos funcionarios:** Tres Ríos, Ciudad Colón, Tibás, Montes de Oca, Turrialba, Atenas, Naranjo, Palmares, San Pedro de Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Santa Ana.



- **Tres funcionarios:** Grecia, Ciudad Quesada, Cartago, Moravia y Guadalupe.
- **Cuatro funcionarios:** Alajuela, Limón y Desamparados.



- **Cinco funcionarios:** Hatillo.
- **Siete funcionarios:** Heredia

Según las directrices de la IFLA Y UNESCO, entre las principales cualidades y aptitudes que requiere el personal de la biblioteca pública, se encuentran la flexibilidad para definir cambios y ponerlos en práctica; conocimientos del servicio, de los fondos de la biblioteca y de la diversidad cultural; debe tener facilidad para modificar los métodos de trabajo para responder a diversas situaciones e imaginación para plantear nuevas ideas; ser poseedor de capacidades en comunicación, comprensión de necesidades , cooperación y trabajo en equipo (2001, P.52).

Este profesional tiene un conjunto de competencias, un perfil, acorde con la actividad laboral, que puede ser:

El bibliotecario–custodio o tradicional, cuyo fin primordial es el resguardo del libro. Es un guardián del fondo bibliotecario, un encargado de sistemas de almacenamiento y mediador entre los sistemas de ordenamiento y los usuarios, se caracteriza por poseer habilidades relacionadas con los procesos técnicos: selección, adquisición, catalogación, clasificación y la difusión de la información.

El profesional de la información cuyo desarrollo social técnico-científico y diversificado, van de la mano al aumento y variedad de tecnologías de la información y a las nuevas demandas de los usuarios. Necesita actualizarse constantemente para desempeñarse con eficiencia y eficacia en las bibliotecas por los constantes cambios sociales que requieren nuevos conocimientos. Además, debe trabajar en forma interdisciplinaria con otros profesionales, y aportar sus conocimientos de organización y gestión de los recursos de información.

El Intermediario del conocimiento, entendido éste como: entendimiento, inteligencia, razón natural (Real Academia de la Lengua Española, 2010). El personal bibliotecario como intermediario del conocimiento, estos pueden, adaptar sus colecciones, servicios y productos con miras a la difusión del conocimiento y la investigación y, así, promover que sus usuarios, por medio de talleres, foros u otras actividades, transfieran conocimiento a partir de lo aprendido.

Es importante destacar que en el caso del profesional bibliotecario de las bibliotecas públicas tienen un perfil definido, según la IFLA Y UNESCO: “El personal de una biblioteca pública deberá contar con una serie de aptitudes y cualidades, entre ellas sociabilidad, conciencia social, capacidad de trabajar en equipo y dominio y competencia con respecto a las prácticas y procedimientos de la institución” (2001, p. 52).

2.8.12.1 La gestión bibliotecaria

La gestión en la biblioteca pública requiere de servicios, productos, objetivos o metas propuestos, los cuales generalmente se ponen por escrito en planes estratégicos y operativos que, en muchos casos, plantean la necesidad de recursos humanos y económicos.

Estas gestiones se realizan para buscar la obtención de recursos por parte de los gobiernos locales, de ahí la importancia de una participación activa del gobierno local con la biblioteca pública y que el encargado o encargada mantenga las relaciones con el consejo municipal, o bien con la alcaldía. También parte de la gestión bibliotecaria consiste en buscar la colaboración de diferentes instituciones, organismos, empresa privada, entre otros, que se encuentran en la comunidad para lograr alianzas o sinergias que fortalezcan los procesos y servicios de la biblioteca pública.

El bibliotecario profesional dentro de su formación posee la capacidad de gestión, sin importar el tipo de biblioteca en que labore y sin exceptuar la biblioteca pública, todos los profesionales pueden hacer gestión.

Aunque las bibliotecas públicas de Costa Rica dependen de los recursos asignados por el Ministerio de Cultura y Juventud, en la mayoría de los casos, requiere de recursos adicionales para lograr sus metas y objetivos, especialmente para la organización de actividades, talleres o charlas, entre otros.

En una adecuada gestión se requiere identificar las necesidades para priorizarlas, buscar las estrategias para alcanzar los objetivos propuestos, los recursos que se necesitan y organizarse para el máximo aprovechamiento de los mismos, sin olvidar que este proceso debe estar debidamente documentado, tanto en los procesos como en los resultados para la revalorización de necesidades y actuaciones.

2.8.12.2 Habilidades profesionales

En cuanto a sus habilidades profesionales, el bibliotecario debe tener una amplia visión para buscar alianzas y asociaciones, poder crear un ambiente de respeto, confianza, cooperación y solidaridad entre sus colegas y poseer habilidades de comunicación, trabajar en equipo y ejercer liderazgo.

Los bibliotecarios deben cultivar destrezas para el intercambio con otras disciplinas, ser flexibles y tolerantes a los cambios, estar comprometido con la formación continua y el desarrollo profesional. Algunas de las cualidades del profesional de la información que señala Saavedra (2003, párr. 24 y 25) son las siguientes:

- Aplicación eficiente de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
- Aceptación de la diversidad.
- Capacidad de planeación.
- Habilidad para relacionarse.
- Empatía, entusiasmo, capacidad para disfrutar.
- Confianza.
- Organización, habilidad de gestión.
- Inquietud por investigar, persistencia.

También, cumple un rol de promotor cultural en el cual desarrolla una serie de capacidades que le permitan impulsar actividades que contribuyan a la cultura de la comunidad en la cual está inmersa. Lizana afirma que el promotor cultural es “la persona que estimula la actividad cultural y trabaja en las necesidades espirituales del hombre.” (1999, p.1). El bibliotecario como promotor cultural debe tener un amplio conocimiento de la localidad o comunidad donde se encuentra la biblioteca para el rescate, desarrollo histórico y cultural de ella.

Servicio proactivo: es un servicio de valor y de utilidad para el usuario que, con certeza, estará satisfecho y siempre volverá a adquirir los servicios de la organización; es decir, anticiparse a las consecuencias para controlarlas, actuar bien y evitar lo negativo. Los servicios proactivos se diseñan con la premisa de entregar calidad, pertinencia, eficacia y eficiencia. No es ético por parte del profesional brindar servicios o información que conscientemente no son útiles para los usuarios. Esto no beneficia al usuario, a la institución o a la profesión.

Liderazgo: el líder tiene clara la misión de la institución a la que pertenece y comparte con las personas que conforman su equipo de trabajo, está comprometido en la gestión institucional y la información que esta difunde. El bibliotecario líder debe mantener una constante cooperación con sus colegas y así estimular las relaciones profesionales entre las distintas instituciones, mediante un espíritu de lealtad, fomentando el intercambio de recursos y propiciando el trabajo en equipo. Un líder ético en la biblioteca construye relaciones basado en conocimiento, sinceridad y confianza, creando un ambiente de trabajo cálido y confortable.

La dignificación de la profesión: se entiende como una necesidad de crear y mantener una buena imagen, obtener un estatus social, proteger la reputación y no realizar actos que puedan poner en entredicho la profesión. La profesión bibliotecaria se dignifica cuando los profesionales poseen las competencias y habilidades requeridas, se propicia la contratación de personal calificado, no favorece o acepta ventajas personales o afectivas, se denuncia la mala práctica bibliotecaria y no permitir injusticias entre colegas.

La protección de la privacidad y confidencialidad del usuario: los datos y la información personal que el usuario le proporciona al personal bibliotecario son de uso discrecional, la biblioteca debe tener normas que protejan estos datos, los cuales son de gran importancia para la prestación de los servicios bibliotecarios.

A continuación se describe la metodología de la presente investigación, esto incluye el enfoque metodológico y tipo de investigación correspondiente, los sujetos y variables definidas y los instrumentos y herramientas de recolección de datos utilizados, para el logro de los objetivos correspondientes.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque metodológico y tipo de investigación

Se anotan en el siguiente apartado, las técnicas que rigieron este estudio, así como el enfoque utilizado y el tipo de investigación que se desarrolló, los cuales fueron de gran importancia para lograr los objetivos propuestos.

- **Técnica Cualitativa:**

La técnica cualitativa como afirma Hernández, Fernández y Baptista, (2006, p.10) “se utiliza para (...) establecer con exactitud patrones sobre el fenómeno estudiado como lo sería un grupo de personas únicas”. Esta técnica se adoptó para determinar los riesgos laborales que pueden afectar a los bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ).

- **Técnica Cuantitativa:**

La técnica cuantitativa según Barrantes, (2008, p.70). “Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos”. Por lo tanto, se utilizó para verificar y comprobar los datos, entre los que están las labores que se realizan en la biblioteca pública y los riesgos laborales presentes en el trabajo bibliotecario.

En este estudio se utilizaron ambas técnicas, la cualitativa y cuantitativa, por lo tanto el enfoque es mixto. Este enfoque es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.755) como: “(...) proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (...) va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno.”

- **Tipo de Investigación: descriptiva**

El tipo de investigación realizada es la descriptiva, como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.102) “pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables”. En el caso de esta investigación, con los datos obtenidos se describieron las labores de los bibliotecarios y bibliotecarias de las bibliotecas públicas y los riesgos laborales en el trabajo bibliotecario, además, se registraron y analizaron los datos para llegar a las conclusiones y recomendaciones resultantes de la interpretación.

3.2 Sujetos y fuentes de información

3.2.1 Sujetos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.236) “los sujetos son quienes van a ser los medios, es la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados”. En la presente investigación se estudió la población de los 74 bibliotecarios y bibliotecarias de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud. Además, se les consultó por medio de una entrevista estructurada y un cuestionario a las directoras de cada biblioteca pública oficial y a la directora de la Dirección de Bibliotecas Públicas, en total a 32 personas.

Población: la población estudiada fueron los bibliotecarios y bibliotecarias de las bibliotecas públicas del Ministerio de Cultura y Juventud. Esta población está constituida por 74 sujetos, según listado suministrado por la Dirección de Bibliotecas Públicas del SINABI, a los cuales se les aplicó el cuestionario. Además, de estas 74 personas se seleccionaron a las encargadas y encargados de cada biblioteca y a la Directora de las Bibliotecas Públicas del SINABI, 32 personas a las cuales se les aplicó una entrevista estructurada.

3.2.2 Fuentes de información

Las fuentes de información las constituyeron todos los elementos capaces de suministrar información que fueron utilizadas en la presente investigación:

- 31 Edificios de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud. Se excluye a la biblioteca pública oficial de Orotina cuyo edificio fue declarado inhabitable y cerrado, según conversación con su Directora, cuya plaza y colección fueron trasladados a la biblioteca de San Mateo.
- Mobiliario y equipo tecnológico de las 31 bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica (MCJ).
- Áreas de trabajo de los bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.
- Fuentes documentales sobre el tema en estudio: libros, artículos de revistas, documentos, entre otros.
- Normativa jurídica nacional e internacional en materia de riesgos laborales.
- Boletas del INS, con los reportes de incapacidades y accidentes en expedientes del Departamento de Recursos Humanos del MCJ.

3.3 Variables

Objetivo Específico	Variable	Definición de la variable	Operacionalización	Instrumentalización
<p>Identificar las labores que ejecutan los bibliotecarios y bibliotecarias en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, que podrían poner en riesgo su salud y seguridad.</p>	<p>Labores</p>	<p>Conjunto de tareas, acciones y actividades que debe realizar el bibliotecario en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ para lograr sus metas y objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión administrativa • Gestión bibliotecaria • Servicios y productos bibliotecarios • Otros servicios y productos • Otras labores • Apoyo de la municipalidad de manera continua • Gestiones y proyectos particulares ante municipalidad, asociaciones de desarrollo, amigos de la biblioteca, entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario (Apéndice 2) pregunta 1 • Guía de entrevista (Apéndice 3) preguntas 1, 2 y 3
<p>Describir el ambiente de trabajo presente en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y su impacto en la seguridad y salud de los bibliotecarios y bibliotecarias</p>	<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>Se refiere al conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y medioambientales bajo las cuales los bibliotecarios realizan su trabajo y que pueden intervenir en su proceso productivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores físicos <ul style="list-style-type: none"> - espacio y puesto de trabajo - iluminación - limpieza - tecnología • Factores sociales <ul style="list-style-type: none"> - comportamiento organizacional - tiempo de trabajo - recreación - relaciones interpersonales laborales • Factores psicológicos <ul style="list-style-type: none"> - estrés - incomodidad emocional - síndrome del desgaste profesional - carga de trabajo • Higiene ambiental <ul style="list-style-type: none"> - Pureza del aire - Temperatura - Ruido interno - Ruido externo - Humedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación (Apéndice 1) preguntas 1 a la 57 • Cuestionario (Apéndice 2) preguntas 2 a la 32 • Guía de entrevista (Apéndice 3) preguntas 4 a la 10

Objetivo Especifico	Variable	Definición de la variable	Operacionalización	Instrumentalización
Identificar los riesgos laborales y sus consecuencias, que afectan a los bibliotecarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.	Riesgos laborales	Se refiere a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño, como por ejemplo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los bibliotecarios a consecuencia de su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Factores de riesgo <ul style="list-style-type: none"> -condiciones de seguridad -factores de origen físico, biológico o medioambiental -características del trabajo -organización del trabajo -amenazas naturales 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de observación (Apéndice 1) preguntas 58 a la 69. • Cuestionario (Apéndice 2) preguntas 33 a la 59. • Guía de entrevista (Apéndice 3) preguntas 11 a la 18
	Consecuencias de los factores de riesgo laboral	Se refiere a los efectos o secuelas que se producen en los trabajadores de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ cuando no se identifican y previenen los riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad laboral • Accidentes de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario (Apéndice 2) preguntas 60 a la 67. • Guía de entrevista (Apéndice 3) preguntas 19 a la 21.
Comparar la normativa jurídica nacional vigente y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral con los riesgos laborales identificados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.	Normativa jurídica nacional e internacional vigente en materia de salud y seguridad laboral	Se refiere a la normalización y reglamentación en materia de salud, seguridad y riesgos laborales, que se aplican o que se adecuan al trabajo realizado en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud.	<ul style="list-style-type: none"> • Constituciones • Leyes • Reglamentos • Decretos • Códigos • Convenios internacionales • Recomendaciones internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz No 1. (Apéndice 4)
Plantear las condiciones de seguridad deseables de ambiente de trabajo a las que se puede aspirar en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.	Condiciones de seguridad	Conjunto de condiciones idóneas relacionadas con la seguridad, la salud y la calidad de vida de los trabajadores de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud.	<ul style="list-style-type: none"> • Labores • Ambiente de trabajo • Riesgos laborales • Consecuencias de los riesgos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz No 1. (Apéndice 4)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se emplearon en esta investigación son: la observación, la encuesta, la entrevista y la investigación documental, las cuales se detallan a continuación.

La técnica de **observación** se refiere al registro visual (observación *in situ*) de lo que ocurre en la vida cotidiana, para comprobarlo de una manera empírica. (Moran, 2007, párr.3). Esta técnica se aplicó mediante una guía de observación, en la que se trató la descripción del ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ. Además, se identificaron los riesgos laborales a los que podrían estar expuestos. En general, se revisó la aplicabilidad de la normativa jurídica sobre salud ocupacional y riesgos del trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud. Este instrumento se aplicó mediante una visita personal a las bibliotecas públicas oficiales ubicadas en las siete provincias del país, exceptuando a Orotina cuyo edificio fue declarado inhabitable (según conversación con la directora), en total 31 bibliotecas visitadas durante el 22 de octubre al 27 de noviembre del 2009.

Una segunda técnica utilizada fue la **encuesta**, “ésta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia” (Ávila, 2006, párr. 2). Esta técnica se aplicó mediante un cuestionario, el cual fue validado, en el que se trató de identificar las labores y se describió el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ. Además, por medio de ésta se identificarán los riesgos laborales y consecuencias en las bibliotecarias y bibliotecarios. Este cuestionario se le aplicó, confidencialmente a la totalidad de la población, 74 personas correspondientes al personal bibliotecario, durante la visita a cada una de las bibliotecas públicas oficiales.

La **entrevista**, otra de las técnicas que se utilizó, “es una conversación que establecen un interrogador y un interrogado para un propósito expreso (...) una

forma de comunicación interpersonal orientada a la obtención de información sobre un objetivo definido” (Pérez, 2005, párr. 8).

Para la realización de la entrevista se aplicó una guía a la dirección de bibliotecas públicas del SINABI y a las jefaturas de cada una de las bibliotecas públicas oficiales. En esta entrevista se trató de identificar las labores de gestión con respecto al tema de estudio. Además, se describió el ambiente de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y se identificaron los riesgos laborales a los cuales podrían estar expuestos. Se le aplicó esta técnica a 32 personas, 31 encargadas de las bibliotecas y a la directora de las Bibliotecas Públicas, durante la visita a las 31 bibliotecas públicas oficiales y mediante cita con la directora de las Bibliotecas Públicas.

También, se utilizó la técnica de **investigación documental**, la cual usa datos disponibles obtenidos por otros investigadores o instituciones para otros propósitos (Díaz y Sime, 2009, p.8). En esta técnica, se elaboró una matriz para los objetivos de identificación de la normativa jurídica nacional en materia de salud ocupacional y riesgos laborales y el planteamiento de las condiciones de ambiente de trabajo y prevención de riesgos en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud.

Para una mejor comprensión, en la siguiente figura se detallan gráficamente las técnicas e instrumentos de acuerdo a los objetivos y fuentes descritas anteriormente:

Figura No. 16: Técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados

Objetivo	Técnica	Instrumentos
Identificar las labores que ejecutan los bibliotecarios y bibliotecarias en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, que podrían poner en riesgo su salud y seguridad.	Encuesta	-Cuestionario (Apéndice No. 2)
	Entrevista	-Guía de entrevista (Apéndice No. 3)
Describir el ambiente de trabajo presente en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y su impacto en la seguridad y salud de los bibliotecarios y bibliotecarias.	Observación	-Guía de observación (Apéndice No. 1)
	Encuesta	-Cuestionario (Apéndice No. 2)
	Entrevista	-Guía de entrevista (Apéndice No. 3)
Identificar los riesgos laborales y sus consecuencias, que afectan a los bibliotecarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.	Observación	-Guía de observación (Apéndice No. 1)
	Encuesta	-Cuestionario (Apéndice No. 2)
	Entrevista	-Guía de entrevista (Apéndice No. 3)
Comparar la normativa jurídica nacional vigente y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral con los riesgos laborales identificados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.	Investigación documental	-Matriz 1 (Apéndice No. 4)
Plantear las condiciones de seguridad deseables de ambiente de trabajo a las que se puede aspirar en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ y que realmente son ideales.	Investigación documental	-Matriz 1 (Apéndice No. 4)

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

3.5 Herramientas para la recolección de datos

Una vez realizadas las observaciones, las entrevistas y las investigaciones documentales se procedió a analizar los datos pertinentes por medio de un programa para el procesamiento de datos. Para la presente investigación se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel 2007.

IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los datos como resultado del diagnóstico, a partir de los instrumentos aplicados (cuestionarios, guía de entrevista y guía de observación) para responder a cada una de las variables establecidas y según los objetivos propuestos. La información se ordenó primero por el instrumento utilizado, luego por las variables de cada objetivo y posteriormente por la operacionalización. Al iniciar se presentan los resultados del cuestionario, seguido de la entrevista estructurada y finalmente la guía de observación.

4.1 Resultados de los cuestionarios

Los cuestionarios fueron contestados por el 100% del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas, entre los días 22 de octubre y 27 de noviembre del 2009.

Variable No. 1: Labores

Esta variable incluye las labores principales realizadas por las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, las cuales se dividieron en cinco grupos: las labores de gestión administrativa, gestión bibliotecaria, servicios y productos bibliotecarios, otros servicios y productos y otras labores.

Estas labores son las que llevan a cabo en su trabajo diario hasta el año 2009, siendo algunas ejecutadas diariamente, otras semanal o mensualmente, dependiendo del puesto desempeñado y sus funciones.

Como se observa a continuación, en la clasificación que se realizó de las labores, la mayoría de éstas requieren de gestión, tanto bibliotecaria como administrativa, también realizan trabajo físico, pero en menor grado (ver figura No.17). El personal bibliotecario realiza otras labores que incluyen la atención de los Centros Comunitarios Inteligentes (CECI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología, la limpieza, resguardo y mantenimiento de la infraestructura por falta de guardas y misceláneos y personal de mantenimiento.

Figura No. 17: Labores realizadas en las bibliotecas públicas oficiales

Gestión administrativa	Gestión bibliotecaria
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de la biblioteca. • Coordinación. • Dirección. • Ejecución de programas y actividades. • Ejecutar presupuesto municipal. • Planificación de actividades. • Elaboración de informes. • Elaboración del plan de trabajo anual. • Gestión administrativa y de recursos. • Informe de labores. • Inventario de la colección. • Inventario de activos, equipos y otros. • Plan de compras. • Plan operativo anual. • Planificación. • Programación. • Supervisión de estudiantes con horas beca y trabajo comunal universitario. • Supervisión de labores y servicios. • Establecer alianzas estratégicas o consorcios. • Asistir o participar en reuniones del consejo municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentación y actualización de la base de datos • Atención telefónica • Catalogación, catalogación compartida, clasificación e indización • Clasificación de noticias en el archivo vertical • Confección de carné • Confección de fichas • Consultas del sistema automatizado • Control de ingresos de libros • Educación a usuarios • Estadísticas de usuarios • Evaluación de la colección • Extensión bibliotecaria y cultural • Marbeteo del material documental • Ordenar la colección • Sala infantil • Visitas en actividades culturales
Servicios y Productos Bibliotecarios	Otros Servicios y Productos
<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización informacional • Atención y orientación al usuario • Búsquedas de información especializadas • Circulación y préstamo • Confección de murales y efemérides • Consultas de Internet • Cuenta cuentos • Fomento de lectura • Hemeroteca • Hora del cuento • Promoción de lectura • Promoción y extensión a la comunidad • Sala infantil 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades infantiles • Charlas • Concursos • Cursos y talleres para adultos y niños • Desarrollar actividades culturales, educativas y recreativas • Exposiciones y pizarra informativa y murales • Lectura con adultos mayores • Películas • Pijamas • Pinta caritas • Teatro para niños • Confección de máscaras • Promoción de juegos tradicionales
Otras labores	
<ul style="list-style-type: none"> • Atención Centros Comunitarios Inteligentes (CECI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología. • Limpieza mantenimiento y seguridad del edificio. 	

Como se observa las funciones enlistadas son, en su gran mayoría, labores de gestión, como las labores realizadas en cuanto a servicios y productos que requieren de planeación, búsqueda de recursos, convocatorias, ejecución e informes de los resultados.

Variable No. 2: Ambiente de Trabajo

En esta variable se miden diferentes aspectos dentro los que se encuentran factores físicos, de higiene ambiental, factores sociales y factores psicológicos.

Factores físicos

a. Iluminación:

Con respecto a la iluminación, se le consultó al personal de las bibliotecas cómo percibían la intensidad de las luminarias y si ésta les causaba algún malestar. En la tabla No. 1 se observa que 35 personas perciben la iluminación como normal, 33 personas afirmaron que la iluminación es débil, 4 afirmaron que es intensa y 2 no contestaron a esta pregunta.

En lo que respecta a la intensidad de la luminaria 35 personas respondieron que sí les causaba molestias y 35 respondieron no sentir ningún malestar, 4 se abstuvieron de contestar (ver tabla No. 1). Las 35 personas que afirmaron sentir algún malestar por causa de la iluminación brindaron ejemplos de estas molestias:

- Cansancio visual.
- Dolor de cabeza.
- Falta de iluminación dificulta la búsqueda de libros en la colección.
- Hay poca visibilidad por falta de iluminación.
- Hay que forzar la vista para el trabajo, especialmente cuando se usan las computadoras.
- La intensidad de la luz produce calor.
- Reflejos enceguecedores.
- Visión borrosa.

Tabla No. 1: Percepción del personal bibliotecario en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ con respecto del estado de la iluminación, durante el 2009

	Valor total	Valor porcentual
Nivel de iluminación general de la biblioteca		
Normal	35	48%
Débil	33	46%
Intensa	4	6%
No respondió	2	0%
Totales	74	100%
¿El nivel de iluminación causa malestar?		
Sí	35	50%
No	35	50%
No respondió	4	0%
Totales	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Como se observa a pesar de que el 48% de la población catalogó la iluminación de la biblioteca como normal, un 50% afirma sentir algún malestar por causa del nivel de iluminación.

b. Limpieza y orden

Respecto al orden y limpieza en la biblioteca, se le consultó al personal bibliotecario si consideraban que la biblioteca se mantenía siempre limpia, a lo cual 63 personas respondieron no, 10 respondieron afirmativamente, mientras que 1 persona se abstuvo de responder (ver tabla No. 2).

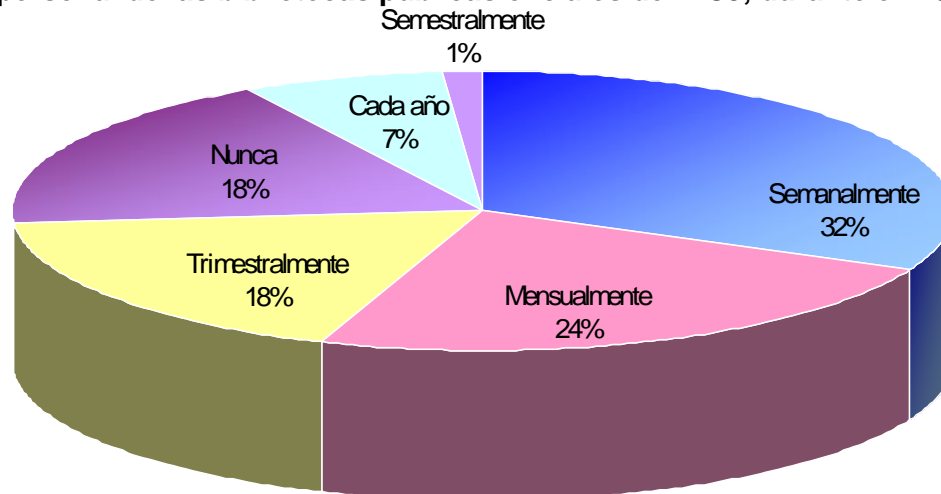
También se les consultó sobre la periodicidad con que los libros eran aspirados, a esto 23 personas afirmaron que los libros se aspiran cada semana, 17 que una vez al mes, 13 afirmaron que trimestralmente, 13 contestaron que nunca se aspiraban los libros, 5 afirmaron que cada año, 1 respondió que se aspiran cada seis meses y 2 se abstuvieron de responder (ver tabla No. 2 y gráfico No. 1).

Tabla No. 2: Aspectos relacionados con la limpieza, consultados al personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿La biblioteca se mantiene limpia?		
No	63	86%
Sí	10	14%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
Periodicidad con que los libros de la biblioteca son aspirados		
Semanalmente	23	32%
Mensualmente	17	24%
Trimestralmente	13	18%
Nunca	13	18%
Cada año	5	7%
Semestralmente	1	1%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 1: Frecuencia con que se aspiran los libros, según el personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cuanto al momento del día en que se realiza la limpieza de la biblioteca, se le consultó al personal bibliotecario si la limpieza se realiza fuera de la jornada laboral. En la tabla No. 3 se puede observar que 63 personas respondieron negativamente, 10 afirmaron que en la biblioteca se hace la limpieza fuera de la jornada laboral y 1 se abstuvo de responder.

A estas 10 personas que respondieron afirmativamente se les preguntó si la limpieza se realizaba 1 hora antes de la jornada de trabajo, a lo cual 9 respondieron afirmativamente y 1 contestó que no (ver tabla No. 3).

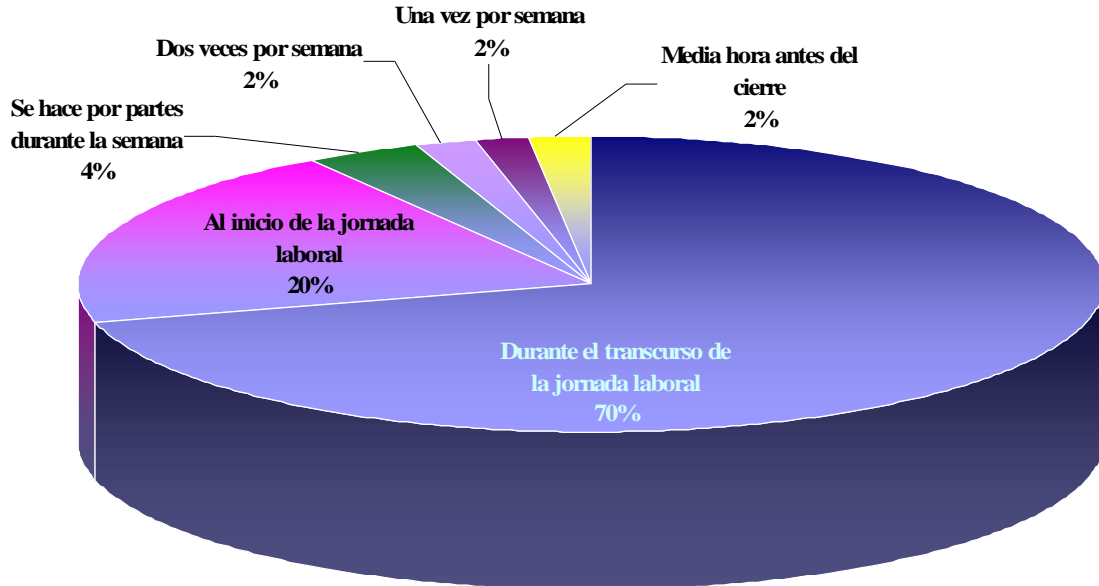
Y a las 63 personas que respondieron negativamente se les preguntó en qué momento se realiza la limpieza en la biblioteca, a lo cual 39 personas afirmaron que se realiza durante el transcurso de la jornada laboral: de diez de la mañana a seis de la tarde; 11 afirmaron que se realiza al inicio de la jornada laboral; 2 señalaron que la limpieza se hace por partes, durante la semana; 1 afirmó que la limpieza se realiza dos veces por semana; 1 persona respondió que ésta se hace una vez por semana; otra indicó que se realiza media hora antes de la hora del cierre; 8 personas no respondieron (ver tabla No. 3 y gráfico No. 2).

Tabla No. 3: Momento del día en que se realiza la limpieza, según el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿La limpieza se hace fuera del horario de la jornada laboral?		
No	63	86%
Sí	10	14%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿La limpieza se hace una hora antes de la jornada laboral?		
Sí	9	90%
No	1	10%
TOTALES	10	100%
Momento dentro de la jornada laboral en que se hace la limpieza		
Durante el transcurso de la jornada laboral	39	70%
Al inicio de la jornada laboral	11	20%
Se hace por partes durante la semana	2	4%
Dos veces por semana	1	2%
Una vez por semana	1	2%
Media hora antes del cierre	1	2%
No respondió	8	0%
TOTALES	63	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 2: Momento en que se realiza la limpieza dentro del horario laboral del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Un 86% de las personas afirma que no se realiza la limpieza fuera de horas laborales, el momento en que mayoritariamente se realiza es durante el transcurso de la jornada.

Factores sociales

a. Comportamiento organizacional

En cuanto al comportamiento organizacional, se le preguntó al personal si con frecuencia se le presentan dudas en el trabajo. De 74 personas 67 respondieron que no, 4 respondieron afirmativamente y 3 se abstuvieron (ver tabla No. 4).

Adicionalmente, se le preguntó al personal si tenían posibilidades de ayudarse en situaciones laborales, personales, en alguna otra situación o si no podían ayudarse en ningún caso. En cuanto a esto podían marcar varias opciones: 70 personas respondieron que podían ayudarse en situaciones laborales, 50 afirmaron que podían ayudarse en situaciones personales, 3 personas dijeron que se pueden ayudar en otras situaciones (no precisaron cuales), nadie respondió que no podían ayudarse y 1 persona se abstuvo de responder (ver tabla No. 4).

Tabla No. 4: Comportamiento organizacional del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Se les presenta con frecuencia dudas en el trabajo?		
No	67	94%
Sí	4	6%
No respondió	3	0%
TOTALES	74	100%
¿Hay posibilidad de ayudarse en determinadas situaciones?		
Laborales	70	57%
Personales	50	41%
Otras situaciones	2	2%
TOTALES	123	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ

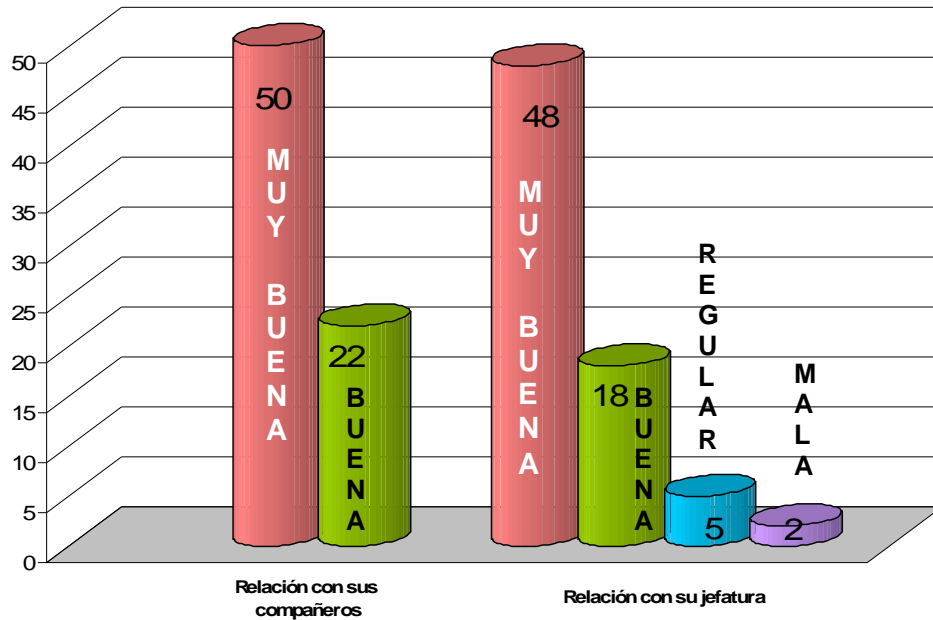
En cuanto la pregunta ¿cómo ve el personal bibliotecario la relación con sus compañeros y su jefatura? En la tabla No. 5 y en el gráfico No. 3 se observa que respecto a la relación entre compañeros, 50 personas afirmaron que esta relación es muy buena, 22 manifestaron que es buena y 2 se abstuvieron de responder. En la relación con la jefatura se observa que 48 personas afirmaron que es muy buena, 18 calificaron su relación como buena, 5 afirmaron que es regular, 2 tienen una mala relación con el jefe y 1 persona no contestó esta pregunta.

Tabla No. 5: Relaciones laborales del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
Relación con sus compañeros		
Muy Buena	50	69%
Buena	22	31%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%
Relación con su jefatura		
Muy Buena	48	65%
Buena	18	25%
Regular	5	7%
Mala	2	3%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 3: Calidad de las relaciones laborales del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

El comportamiento organizacional en las bibliotecas públicas oficiales es favorable para los trabajadores, la mayoría de personas no presentan dudas a la hora de realizar el trabajo lo cual evidencia una buena inducción. Tampoco hay dificultades en la comunicación entre compañeros de trabajo. En lo que respecta a la posibilidad de apoyo o ayuda, los trabajadores bibliotecarios en su mayoría, respondieron afirmativamente, tanto en situaciones laborales como personales.

La relación entre compañeros es, en su mayoría, muy buena y la relación con la jefatura se encuentra entre muy buena y buena, lo cual significa que hay un buen comportamiento organizacional.

b. Tiempo de trabajo

También se les preguntó a las bibliotecarias y bibliotecarios si tenían estipulado en las bibliotecas poder levantarse para hacer pausas y estiramientos mientras están laborando. A esto 67 personas respondieron que sí, 6 que no y 1 No

respondió. En cuanto a la pregunta sobre si se cumplen los periodos establecidos de descansos y de alimentación 63 personas respondieron afirmativamente, 9 contestaron que no y 2 no respondieron la pregunta (ver Tabla No. 6).

Tabla No. 6: Pausas y periodos de descanso en el trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Puede levantarse para hacer pausas y estiramientos?		
Sí	67	92%
No	6	8%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Se cumplen los periodos de trabajo y descanso?		
Sí	63	87%
No	9	13%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Respecto al trabajo fuera de horario u horas extras, 49 personas afirmaron que han tenido que trabajar horas extra en alguna ocasión, mientras que las restantes 25 respondieron que no.

A estas personas que respondieron afirmativamente se les preguntó si se les habían comunicado con anticipación que debían trabajar horas extra. En este caso 35 respondieron que sí, 10 respondieron negativamente y 4 no respondieron.

Asimismo, a estas 49 personas se les preguntó cómo era la remuneración por tiempo extra, si era en dinero o en tiempo compensatorio: 3 afirmaron que se les pagaba, 21 personas contestaron que se les remuneraba con tiempo compensatorio y 25 personas no respondieron (ver tabla No. 7).

Tabla No. 7: Trabajo en horas extra del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Han trabajado fuera de horario o en horas extra?		
Sí	49	66%
No	25	34%
TOTALES	74	100%
¿Se les comunico con anticipación que debían trabajar en extra horario?		
Sí	35	78%
No	10	22%
No respondió	4	0%
TOTALES	49	100%
¿Cómo se remunera el trabajo extra horario en las bibliotecas?		
Tiempo compensatorio	21	87%
Dinero	3	13%
No respondió	25	0%
TOTALES	49	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Respecto al tiempo de trabajo se observa que la mayoría de los trabajadores realizan pausas y estiramientos durante la jornada laboral y que cumplen con los periodos establecidos de trabajo y descansos (almuerzos y café), lo cual contribuye a reducir no solo los factores de riesgo sociales, también lesiones musculares, fatiga y estrés.

Otro aspecto relacionado con el tiempo de trabajo es la jornada extraordinaria, la mayoría de personas ha trabajado tiempo extra, en la mayoría de los casos se les comunicó con anticipación y se les remuneró con tiempo compensatorio.

c. Recreación

Se les preguntó a las bibliotecarias y bibliotecarios sobre la promoción de actividades recreativas para el personal por parte de la dirección o de ellos mismos en cada biblioteca.

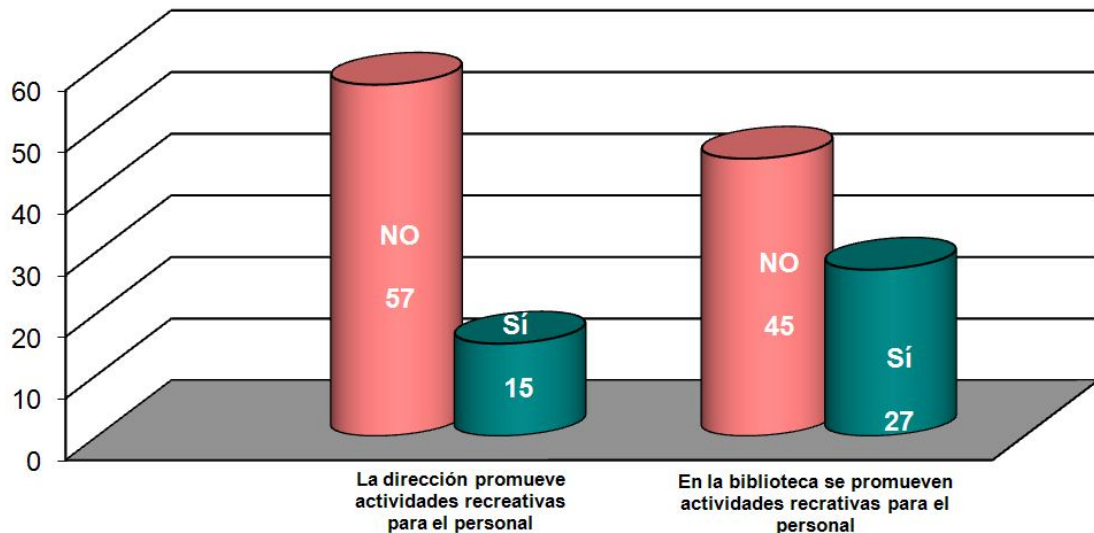
A esto 57 personas afirmaron que la Dirección de Bibliotecas Públicas no promueve actividades recreativas, 15 personas afirmaron que sí y dos personas se abstuvieron de responder. En cuanto a si en la biblioteca se promueven actividades recreativas para el personal, 45 personas respondieron negativamente, 27 personas afirmaron que sí se promueven actividades recreativas en la biblioteca, mientras que 2 personas no respondieron (ver tabla No. 8 y gráfico No. 4).

Tabla No. 8: Promoción de actividades recreativas para el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿La dirección promueve actividades recreativas para el personal?		
No	57	79%
Sí	15	21%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%
¿En la biblioteca se promueven actividades recreativas para el personal?		
No	45	62%
Sí	27	38%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ

Gráfico No. 4: Promoción de actividades recreativas para el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le pidió al personal que dieran ejemplos de recreación para el personal, los cuales se desglosan a continuación, sin embargo cabe recalcar que 7 personas dieron ejemplos de actividades recreativas para usuarios y no para empleados:

- Almorzar juntos
- Celebración de cumpleaños
- Celebración de la Navidad
- Celebración del día de la madre y el padre
- Encuentros bibliotecológicos
- Fiesta de fin de año
- Jugar "amigo invisible a fin de año"
- Organizan paseos
- Seminarios
- Tomar café juntos
- Tratan de compartir fuera de los horarios de trabajo

En el caso de promover la recreación para el personal bibliotecario, los cuestionarios evidencian una falta de ella, tanto por parte de la dirección como en las mismas bibliotecas, además, los pocos ejemplos dados son actividades que realizan durante las pausas de almuerzo y cafés e incluso se mencionan actividades de capacitación (seminarios, encuentros bibliotecarios).

d. Relaciones interpersonales laborales

Se les preguntó a los empleados de las bibliotecas públicas oficiales sobre las relaciones interpersonales laborales, en cuanto a pequeños espacios para conversar, acoso laboral y resolución de conflictos. En este se debe recordar que hay 7 personas que trabajan solas en bibliotecas públicas oficiales, por lo que en algunos casos, respondieron que no o se abstuvieron de responder las preguntas

En cuanto al primer punto, pequeños espacios para realizar conversatorios, 64 personas afirmaron que sí se permite mantener una pequeña conversación en el momento de realizar el trabajo, 6 personas respondieron que no y 4 no respondieron (ver tabla No. 9)

Tabla No. 9: Espacio para conversatorios pequeños entre el personal bibliotecario de las Bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Es posible mantener conversatorios pequeños entre compañeros durante el tiempo de trabajo?	Valor Total	Valor Porcentual
Sí	64	91%
No	6	9%
No respondió	4	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Sobre el acoso laboral, 54 personas contestaron negativamente a esta pregunta, 15 afirmaron que esta conducta sí se observa en las bibliotecas públicas oficiales y 5 se abstuvo de responder esta pregunta, como se muestra en la tabla no. 10.

Tabla No. 10: Situaciones de acoso entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Hay presencia de acoso laboral en las bibliotecas públicas?	Valor Total	Valor Porcentual
No	54	78%
Sí	15	22%
No respondió	5	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Finalmente en la tabla No. 11 se visualizan la manera en que el personal de las bibliotecas públicas oficiales resuelve los conflictos: 47 personas afirmaron que los conflictos se resuelven por medio del diálogo, 4 señalaron que no hay conflictos en la biblioteca, 3 afirmaron que se resuelven mediante reuniones, 3 dijeron que mediante comunicaciones escritas, 2 que mediante confrontación, 2 afirman que se resuelven mediante denuncias al MCJ, 2 respondieron que mediante cartas al expediente y otras 2 que mediante intervención de la directora general de bibliotecas, 1 persona afirmó que mediante una llamada de atención y 16 personas decidieron abstenerse de responder (en esta consulta podían decir varios ejemplos).

Tabla No. 11: Formas de resolver conflictos entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Formas de resolución de conflictos	Valor Total	Valor Porcentual
Diálogo	47	70%
No hay conflictos	4	6%
Reuniones	3	5%
Comunicaciones escritas	3	5%
Confrontación	2	3%
Denuncia al MCJ	2	3%
Carta al expediente	2	3%
Intervención de la Directora General	2	3%
Llamada de atención	1	2%
No respondió	16	0%
TOTALES	82	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, se puede determinar hay buenas relaciones interpersonales y laborales, hay posibilidades de conversatorios pequeños en el trabajo lo cual fomenta el compañerismo, mayoritariamente los conflictos son resueltos mediante el diálogo.

Factores psicológicos presentes en las bibliotecas públicas

a. Estrés y ansiedad

Al personal se le presentaron varias opciones de situaciones que suelen causar estrés cuando se está en el trabajo, para que señalaran una o más que han experimentado. En cuanto a esto, se observa en la tabla No. 12, que la falta de motivación en el trabajo fue marcada por 39 personas, seguidamente de la falta de reconocimiento por un buen rendimiento que marcaron 27 personas y el exceso de trabajo marcado por 20 personas.

Tabla No. 12: Situaciones en el trabajo que generan estrés o ansiedad en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el año 2009

Situaciones	Valor Total	Valor Porcentual
Falta de motivación o incentivos laborales	39	22%
Falta de reconocimiento por un buen rendimiento	27	16%
Exceso de trabajo	20	12%
Tener muchas responsabilidades	13	8%
Inseguridad en el empleo	12	7%
Exposición a la violencia, amenazas o intimidaciones	11	7%
Ausencia de una clara cadena de mando	10	6%
No tener oportunidad de exponer las inconformidades	8	5%
Otra situación	8	5%
Poca cooperación entre colegas	8	5%
Ausencia de una descripción clara del trabajo	6	4%
Condiciones de trabajo físico desagradables	4	2%
Falta de trabajo	1	1%
No respondió	8	0%
TOTALES	175	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En la opción otras situaciones, 8 personas comentaron que las situaciones que les generaban estrés eran: abuso de autoridad, exigencias del nivel jerárquico más alto, los rumores o comentarios mal infundados, falta de materiales, la seguridad de la biblioteca, mucha responsabilidad sin reconocimiento y no lograr la satisfacción de necesidades.

Otro aspecto relacionado con el estrés y la ansiedad es la amenaza a los puestos de trabajo, con respecto a esto se le consultó al personal si consideraban que sus puestos estaban amenazados de alguna manera y de ser así, cuál sería esa amenaza. En este caso 62 personas respondieron que no, 9 respondieron afirmativamente y 3 se abstuvieron de responder (ver tabla No. 13).

Tabla No. 13: Amenaza a los puestos de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Los puestos de trabajo están amenazados?	Valor Total	Valor Porcentual
No	62	87%
Sí	9	13%
No respondió	3	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Las nueve personas que respondieron afirmativamente proporcionaron como ejemplos los siguientes casos:

- No se toman los años de experiencias anteriores.
- A los interinos les afecta el cambio de gobierno.
- El cambio de dirección podría quitar interinos.
- Traslado de personal de bibliotecas públicas oficiales a Biblioteca Nacional o a la Dirección del SINABI y viceversa.
- Cambios de jefaturas por parte del MCJ.
- Para los interinos hay amenazas de parte de la Dirección.
- Para los interinos, si hay pedimento de puesto, se quedan sin trabajo.

Además de estos aspectos, se le preguntó al personal si en algún momento, por el trabajo, ha tenido situaciones que denotan sintomatología de estrés y ansiedad. De la lista que se les presentó, 52 personas marcaron el cansancio; seguido del dolor de cabeza, 28 personas; dificultades digestivas está en tercer lugar, 23; en cuarto lugar se encuentra la preocupación seguido de la angustia y la tensión con 22, 21 y 20 personas respectivamente (ver tabla No. 14).

Tabla No. 14: Situaciones que denotan estrés presentadas por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Situaciones que denotan estrés	Valor Total	Valor Porcentual
Cansancio	52	21%
Dolor de cabeza	28	11%
Dificultades digestivas	23	9%
Preocupación	22	9%
Angustia	21	8%
Tensión	20	8%
Depresión / Intranquilidad	15	6%
Dificultad para decidir / Inseguridad	13	5%
Dificultades para concentrarse / Irritabilidad / Trastornos del sueño	12	5%
Temor / Dificultades respiratorias	10	4%
Pensamientos negativos	9	4%
Boca seca / Mareo / Palpitaciones	7	3%
Temor a perder el control	6	2%
Sudoración / Temblor	5	2%
Llanto / Nauseas / Evitar situaciones temidas	4	2%
Fumar, comer o beber en exceso / Negación	2	1%
Tartamudeo	1	0%
TOTALES	250	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se les preguntó, además, cuál era la manera como canalizaban estas situaciones y respondieron con los siguientes ejemplos: autocontrol, bajar ritmo de trabajo, buscando la solución al problema, comunicaciones escritas a la dirección, concentración en el trabajo, conversar, descanso el fin de semana, incapacidad, medicamentos, caminar, por otras instancias fuera de la institución, reforzando medidas de seguridad, reorganizar labores, sugerencias de compañeros y compañeras y tratamiento médico de especialistas (medicina general, esquizofrenia, psiquiatría, otorrinolaringólogo, entre otros).

El estrés y la ansiedad son afecciones que sufren la mayoría del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales, solo 8 personas no afirmaron sentir alguna situación de estrés o ansiedad. Las principales causas de ansiedad y estrés son: la falta de motivación, incentivos laborales y reconocimiento por el desempeño. Los mayores indicadores de estrés son: cansancio, dolor de cabeza, dificultades digestivas, preocupación, angustia y tensión. Se debe destacar que la mayoría de personas afirmaron que los puestos de trabajo no se encuentran amenazados, ésta es una situación que genera mucha ansiedad y estrés en el trabajo y no la enfrentan en las bibliotecas públicas oficiales.

b. Incomodidad emocional

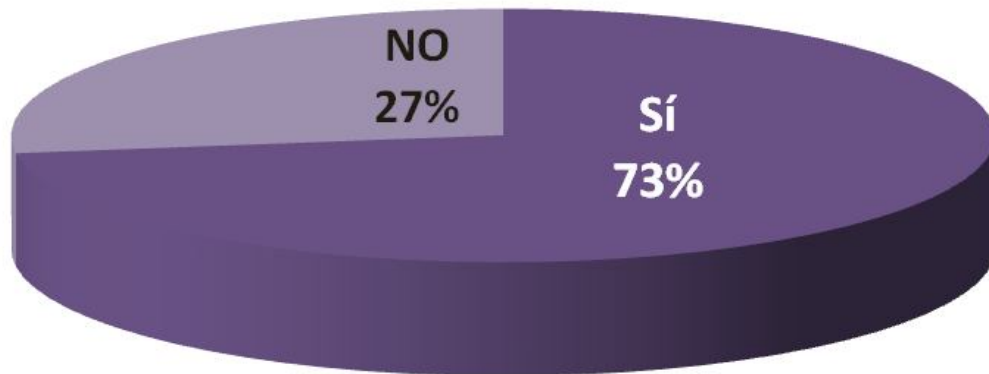
Con respecto a la incomodidad emocional, se evaluó lo referente a los problemas con aparatos tecnológicos y la ansiedad que esto podría generar. En la tabla No. 15 se observa que 41 personas respondieron que no tenían problemas o dificultades con el uso de los aparatos tecnológicos, 33 personas afirmaron que sí. A las 33 personas que respondieron afirmativamente se les consultó si estos problemas o dificultades les generaban ansiedad, 24 personas afirmaron que sí, mientras que las restantes 9 respondieron que no (ver gráfico No. 5).

Tabla No. 15: Aspectos relacionados con incomodidad emocional del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Presenta dificultades con el uso de aparatos tecnológicos?		
No	41	55%
Sí	33	45%
TOTALES	74	100%
¿Estas dificultades con los aparatos les provoca estrés o ansiedad?		
Sí	24	73%
No	9	27%
TOTALES	33	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 5: Personas con estrés o ansiedad por problemas con el uso de los aparatos electrónicos en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La incomodidad emocional respecto a los problemas con el uso de aparatos tecnológicos afecta a la mitad de la población estudiada y de ésta la mayoría afirma que estos problemas les generan estrés y ansiedad.

c. Desgaste profesional

Sobre el desgaste profesional se les preguntó por la concentración intensa en el trabajo y las situaciones que genera el brindar información a los usuarios. Del total de 74 personas, 57 personas respondieron que su trabajo no exige una concentración intensa, 16 afirmaron que su trabajo sí requiere de una intensa concentración y 1 persona se abstuvo de responder a esta pregunta (ver tabla No. 16).

Tabla No. 16: Concentración intensa en el trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿El trabajo requiere una concentración intensa?	Valor Total	Valor Porcentual
No	57	78%
Sí	16	22%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

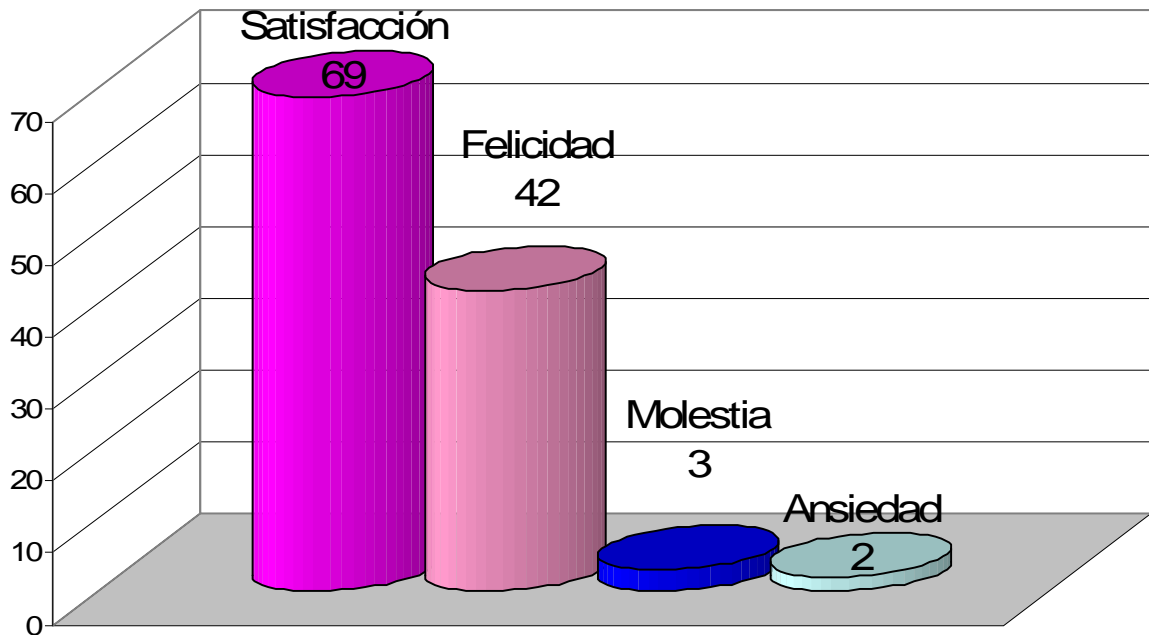
Con respecto a las situaciones emocionales que genera el brindar información a los usuarios o usuarias, 69 personas marcaron que les genera satisfacción, 42 afirmaron que felicidad, 3 respondieron que molestia, 2 señalaron que ansiedad, otras 2 personas respondieron que no les genera ninguna emoción, 1 persona respondió ira, otra persona respondió que le genera inseguridad y en la casilla de otras situaciones dos personas respondieron que la atención a usuarios les causaba preocupación al no tener información e incomodidad cuando trataban con niños (ver tabla No. 17 y gráfico No. 6).

Tabla No. 17: Emociones que genera el brindar información a los usuarios, en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Emociones	Valor Total	Valor Porcentual
Satisfacción	69	56%
Felicidad	42	34%
Molestia	3	2%
Ansiedad	2	2%
Ninguna emoción	2	2%
Preocupación	1	1%
Ira	1	1%
Inseguridad	1	1%
Incomodidad	1	1%
TOTALES	122	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 6: Emociones que genera el brindar información a los usuarios, en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En este caso el personal bibliotecario afirma, en su mayoría, que el brindar información a sus usuarios les genera satisfacción y felicidad y muy pocas personas afirman sentir sentimientos negativos a la hora de atender usuarios. Además, las personas afirmaron que su trabajo no requería una concentración muy intensa.

d. Carga de trabajo

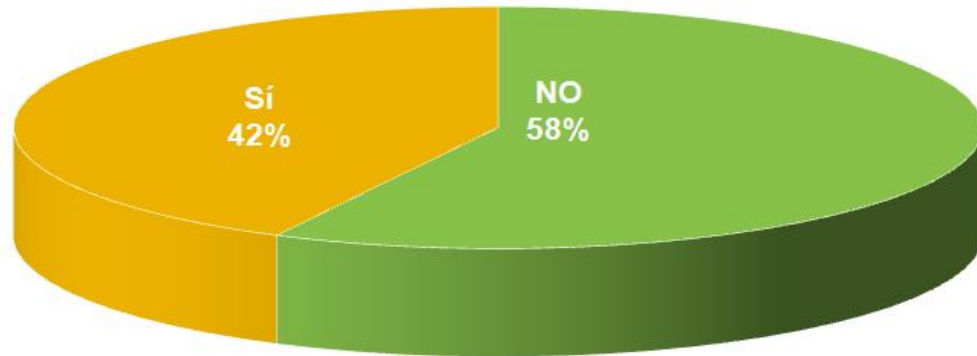
Se revisaron aspectos referentes a la carga excesiva de trabajo, posturas en el puesto de trabajo, el levantamiento de objetos pesados, así como la edad, género, puesto de trabajo y años de laborar. Los datos arrojaron las siguientes cifras: 42 personas negaron tener una carga excesiva de trabajo, 31 personas afirmaron tener exceso de carga de trabajo y una persona se abstuvo de responder esta pregunta (ver tabla No. 18 y gráfico No. 7).

Tabla No. 18: Percepción del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre la carga excesiva de trabajo, durante el 2009

¿Sienten una carga excesiva de trabajo?	Valor Total	Valor Porcentual
No	42	58%
Sí	31	42%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 7: Percepción del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre la carga excesiva de trabajo, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

A las personas que afirmaron tener exceso de trabajo se les consultaron las razones por las cuales hicieron esa afirmación, para lo cual anotaron los siguientes ejemplos:

- Constantemente se presentan dificultades por resolver.
- El personal bibliotecario realiza la limpieza y la vigilancia.
- Es mucha responsabilidad.
- Solo una persona se hace cargo de todo (hasta limpieza).
- Falta de recursos para financiar las actividades que implican más gestión.
- Hay que resolver situaciones extra al trabajo bibliotecario todos los días.
- La misma cantidad de personal con más trabajo, más retos, más labores y proyectos.
- La población de usuarios es grande.
- La sala infantil demanda mucha planeación.

- Muchas actividades de extensión y el SINABI no aporta el contenido presupuestario.
- No es posible mantener al día todo el trabajo.
- Se deben atender labores administrativas contra tiempo.
- Se necesita más personal.
- Solo trabajan dos personas y una tiene problemas de salud y la incapacitan mucho

Con respecto a las posturas en el puesto de trabajo en la tabla No. 19, se aprecia como 14 personas afirmaron que trabajan constantemente inclinados en un promedio de 3 a 8 horas, 11 personas respondieron que sí trabajan en una postura forzada, entre 2 a 6 horas y 24 personas contestaron que trabajan de 2 a 6 horas de pie.

Tabla No. 19: Posturas que asume el personal bibliotecario en los puestos de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual	Cantidad de horas promedio que mantienen las posturas
¿Trabaja continuamente inclinado?			
No	60	81%	-
Sí	14	19%	De 3 a 8 horas
TOTALES	74	100%	-
¿Trabajo en una postura forzada?			
No	60	85%	-
Sí	11	15%	De 2 a 6 horas
No respondió	3	0%	-
TOTALES	74	100%	-
¿Trabaja de pie?			
No	46	66%	-
Sí	24	34%	De 2 a 6 horas
No respondió	4	0%	-
TOTALES	74	100%	-

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En lo que respecta a si, durante el trabajo, debía levantar frecuentemente objetos pesados (como libros grandes, varios libros apilados, cajas de libros, computadoras, mobiliarios, impresoras, entre otros), 41 personas respondieron que no a esta consulta y 33 personas contestaron afirmativamente (ver tabla No. 20).

Tabla No. 20: Levantamiento de objetos pesados por parte del personal Bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

¿Levantar objetos pesados?	Valor Total	Valor Porcentual
No	41	55%
Sí	33	45%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Otros factores que inciden en la carga de trabajo de las personas son edad y género. En cuanto a estos aspectos, de las 74 personas encuestadas, 67 mujeres y 7 hombres. La edad de los empleados, como se muestra en la tabla No. 21, va desde los 21 a los 60 años, siendo la mayoría personas entre 41 y 60 años.

Tabla No. 21: Género y edad del personal bibliotecario de las Bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

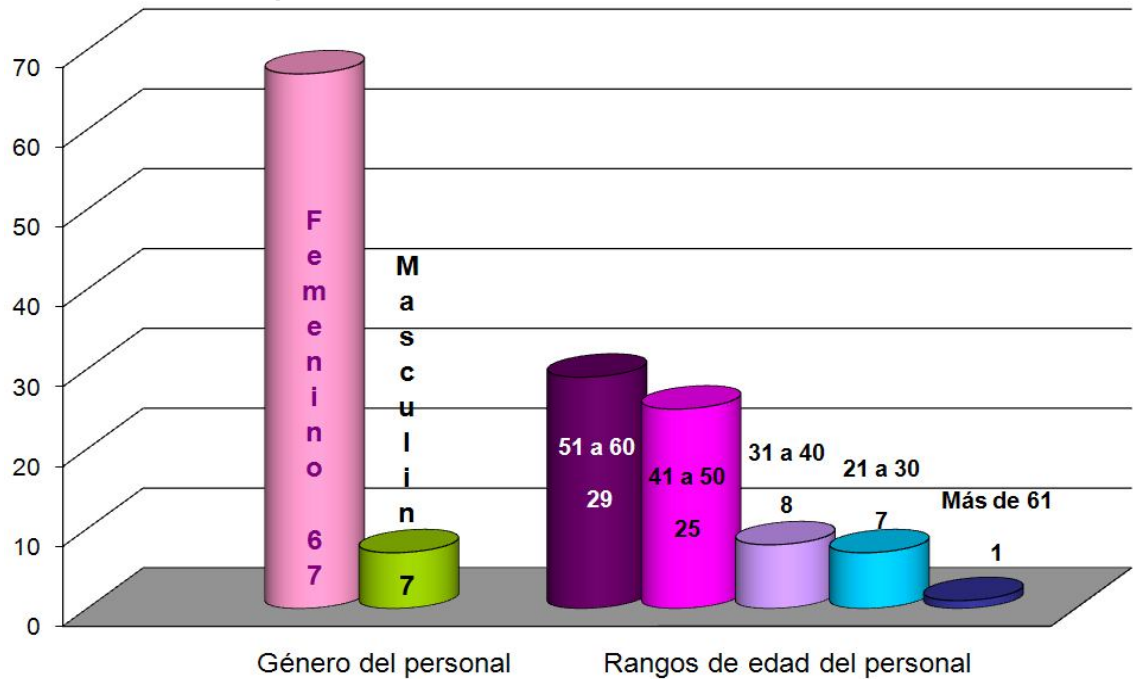
	Valor Total	Valor Porcentual
Género del personal		
Femenino	67	91%
Masculino	7	9%
TOTALES	74	100%
Edad del personal		
51 a 60 años	29	42%
41 a 50 años	25	36%
31 a 40 años	8	11%
21 a 30 años	7	10%
Más de 61 años	1	1%
No respondió	4	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La carga de trabajo en las bibliotecas públicas oficiales es baja. Poco más de la mitad de las personas encuestadas afirmaron no sentir una carga de trabajo excesiva, la mayoría no mantiene posturas forzadas, inclinadas o que les exijan estar mucho tiempo de pie y su trabajo no les demanda el constante levantamiento de objetos pesados.

Es importante tomar en cuenta la edad de las personas encuestadas y el género, en lo que respecta a la carga de trabajo, la mayoría del personal bibliotecario de estas bibliotecas, se encuentra en el rango de edad entre 41 y 60 años y en su mayoría son mujeres (ver gráfico No. 8).

Gráfico No. 8: Género y edad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Variable No. 3: Riesgos laborales

Esta variable incluye la organización del trabajo y las amenazas naturales y antrópicas, que pueden afectar al personal bibliotecario.

a. Organización del trabajo en las bibliotecas públicas

En cuanto a la organización del trabajo en las bibliotecas públicas oficiales, se preguntó al personal respecto a la frecuencia del cambio de roles de trabajo, a lo que 49 personas afirmaron que nunca cambian de roles, 12 afirmaron que cambian cada mes, 1 contestó que cada año y 12 se abstuvieron de responder (ver tabla No. 22).

Tabla No. 22: Cambio de roles del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Frecuencia con que se cambia de rol	Valor Total	Valor Porcentual
Nunca	49	79%
Cada mes	12	19%
Cada año	1	2%
No respondió	12	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

También se les preguntó a las 74 personas del porqué cambian o no los roles en las bibliotecas, a esto 13 personas no respondieron, mientras que las 61 personas que sí lo hicieron señalaron los siguientes motivos:

- Cuando en la biblioteca solo trabaja una persona no se cambian los roles.
- El puesto no lo amerita.
- Se asumen otras funciones cuando un compañero o compañera es incapacitado o se ausente.
- Se cambian las funciones según la cantidad de usuarios.
- Se cumple una función específica.
- Se hacen las funciones asignadas por la persona encargada.
- Se realizan solo las funciones asignadas por el servicio civil.
- Se trabaja en equipo y todas las personas hacen todas las funciones.

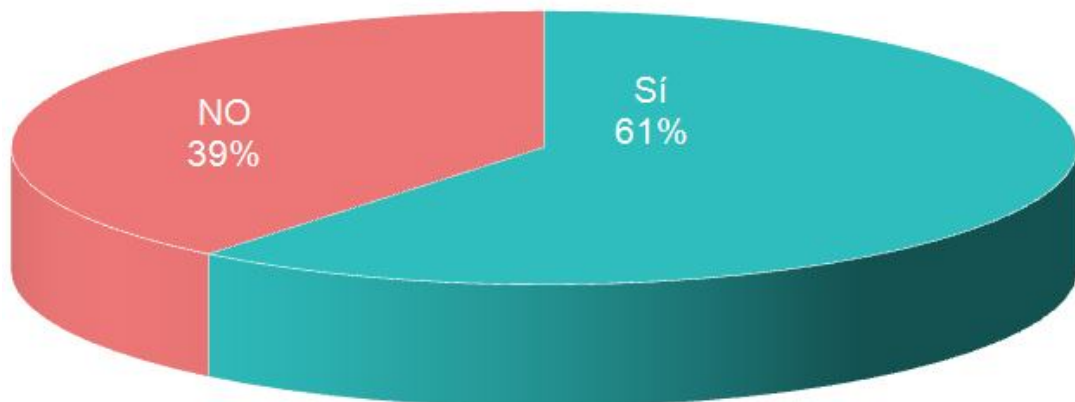
Otro aspecto que se consultó es el trabajo bajo presión, en cuanto a esto 45 personas respondieron que sí han trabajado bajo presión, mientras que las restantes 29 contestaron que no (ver tabla No. 23 y gráfico No. 9).

Tabla No. 23: Trabajo bajo presión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

¿Trabaja bajo presión?	Valor Total	Valor Porcentual
Sí	45	61%
No	29	39%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 9: Trabajo bajo presión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

A las personas que respondieron afirmativamente se les consultó la frecuencia con que sentían que trabajaban bajo presión, a lo cual contestaron que:

- Al fin de año
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Cuando falta personal
- En plazos cortos de entrega de informes
- Mensualmente
- Siempre
- Trimestralmente
- Una vez al año

Además, se les consultó sobre el ritmo de trabajo, a lo que 52 personas respondieron que no podían decidir sobre su ritmo de trabajo en la biblioteca y 22 personas respondieron que sí (ver gráfico No. 10). También se preguntó sobre si tenían posibilidades de realizar su trabajo con alguna libertad e iniciativa o si podían decidir su propio método de trabajo, a lo que 71 personas respondieron afirmativamente y solo 3 personas respondieron que no (ver tabla No. 24).

Tabla No. 24: Ritmo y método de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Puede decidir con libertad sobre su ritmo de trabajo?		
No	52	70%
Sí	22	30%
TOTALES	74	100%
¿Puede realizar su trabajo con libertad, iniciativa y bajo su método de trabajo?		
Sí	71	96%
No	3	4%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 10: Posibilidad de decisión del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ sobre su propio ritmo de trabajo durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Sobre la comunicación en el trabajo se les consultó si la Dirección de Bibliotecas, las otras bibliotecas públicas oficiales y su superior o encargado, comparten las acciones, proyectos, evaluaciones, entre otros, que realizan. En cuanto a esto 57 personas respondieron afirmativamente y 17 contestaron que no a esta pregunta (ver tabla No. 25).

Se les consultó si cada uno compartía con éstos de igual manera, a lo que 49 personas respondieron afirmativamente, 23 personas contestaron que no y 2 personas se abstuvieron de responder (ver tabla No. 25).

Tabla No. 25: Comunicación entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Los superiores y el personal de otras bibliotecas comparten las acciones, proyectos, evaluaciones, entre otros, que realizan?		
Sí	57	77%
No	17	23%
TOTALES	74	100%
¿El personal de la biblioteca comparte con los superiores y con el personal de las otras bibliotecas las acciones, proyectos, evaluaciones, entre otros, que realizan?		
No	49	68%
Sí	23	32%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Sobre los controles ejercidos por el superior, se les consultó el nivel de supervisión ejercido. 15 personas respondieron que son “muy supervisados”, 51 afirmaron que están “normalmente supervisados”, solo 4 contestaron que su trabajo “no era supervisado” y 4 no respondieron esta pregunta (ver tabla No. 26).

Tabla No. 26: Controles ejercidos hacia el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Controles ejercidos por el superior	Valor Total	Valor Porcentual
Normalmente supervisados	51	73%
Muy supervisado	15	21%
Poco supervisado	4	6%
No respondió	4	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se les consultó cómo se solicitan o gestionan los permisos y sustituciones para citas médicas o asuntos personales, a lo que 42 personas respondieron que informando al superior, 28 personas además de informar al superior presentan comprobante para solicitar el permiso, 3 respondieron que presentando la constancia de la cita y 1 no respondió a esta pregunta (ver tabla No. 27).

Se le preguntó al personal si podía ser sustituido por incapacidad, a lo que 41 personas respondieron que no podían ser sustituidos y 33 personas respondieron afirmativamente. Finalmente se les consultó si había apertura para asistir a capacitaciones por parte de la jefatura, a lo que 56 personas respondieron que sí y 18 contestaron negativamente (ver tabla No. 27).

Tabla No. 27: Organización del trabajo con respecto a permisos, sustituciones y asistencia a capacitaciones del personal bibliotecario del MCJ durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Cómo se solicitan los permisos?		
Informando al superior	42	58%
Solicitando permiso y presentando comprobantes	28	38%
Presentando constancia	3	4%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Hay posibilidad de ser sustituido?		
No	41	55%
Sí	33	45%
TOTALES	74	100%
¿Hay apertura para asistir a capacitaciones?		
Sí	56	76%
No	18	24%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cuanto a la organización del trabajo el personal bibliotecario, en su mayoría, no cambia los roles asignados, admiten que trabajan bajo presión, no pueden decidir sobre su ritmo de trabajo y no pueden ser sustituidos en caso de incapacidad. Estos aspectos se dan debido a la cantidad de personal que tiene cada biblioteca, la mayoría de una a tres personas.

El personal señala que puede trabajar con libertad, iniciativa y con sus propios métodos. Además, admiten estar normalmente supervisados y tienen apertura para asistir a capacitaciones.

La comunicación entre los superiores y el personal es buena, hay posibilidad de compartir acciones, proyectos, evaluaciones, los, entre otros. Hay apertura para asistir a capacitaciones y los permisos se solicitan informando al superior, con la justificación y comprobantes en caso de citas médicas.

b. Amenazas naturales y antrópicas

Se les consultó a las 74 personas de las bibliotecas públicas oficiales si tenían conocimiento sobre los tipos de seguros a los que tienen acceso como trabajadores, a lo cual, 43 personas respondieron que no tienen conocimiento sobre los seguros y 31 contestaron que sí los conocían (ver tabla No. 28).

Tabla No. 28: Conocimiento sobre los seguros para los trabajadores por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

¿Conocen sobre los tipos de seguros para los trabajadores?	Valor Total	Valor Porcentual
No	43	58%
Sí	31	42%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le consultó al personal si la Dirección de Bibliotecas Públicas oficiales cuenta con una oficina, departamento o encargado de salud ocupacional. En cuanto a esto 65 personas respondieron que no era de su conocimiento, 8 contestaron afirmativamente y 1 se abstuvo de responder (ver tabla No. 29).

Tabla No. 29: Conocimiento sobre si la Dirección de Bibliotecas Públicas posee un departamento de salud ocupacional por parte del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

¿Tienen conocimiento si hay depto. de salud ocupacional?	Valor Total	Valor Porcentual
No	65	89%
Sí	8	11%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Además, se les preguntó si tenían preparación en primeros auxilios, en cuanto a esto 65 personas respondieron que no tienen este tipo de preparación y 9 personas contestaron afirmativamente (ver tabla No. 30).

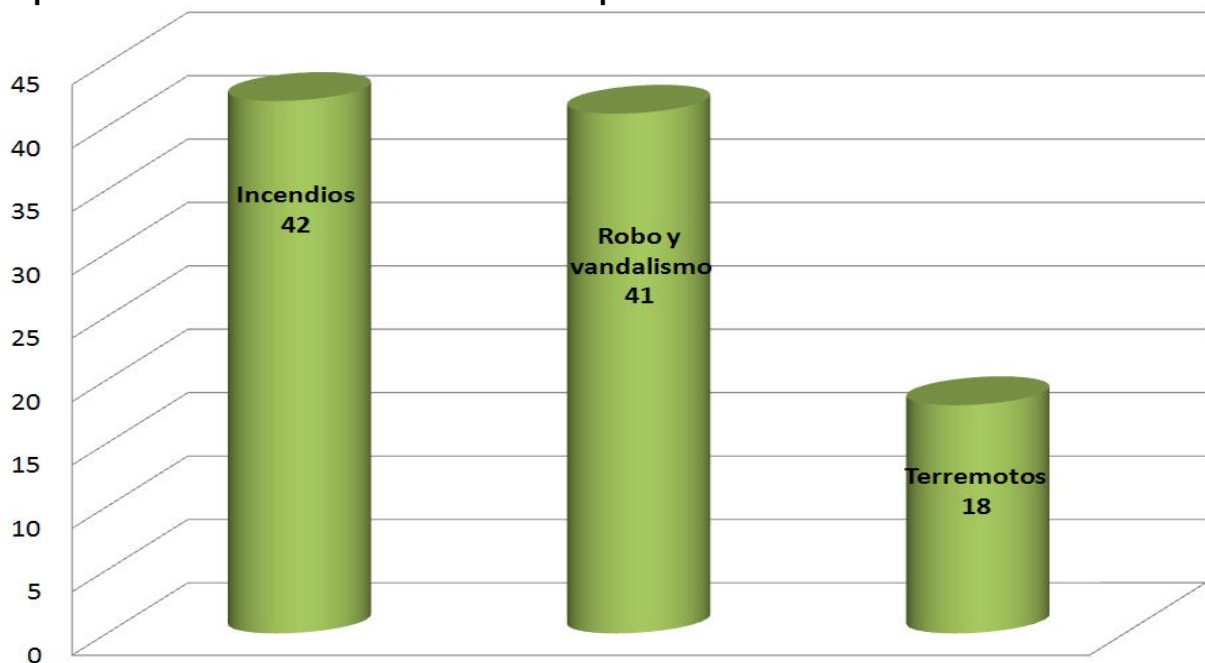
Tabla No. 30: Preparación en primeros auxilios que posee el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

¿Tiene preparación en primeros auxilios?	Valor Total	Valor Porcentual
No	65	89%
Sí	9	11%
TOTALES	74	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

También se les presentó una lista de posibles medidas de seguridad, para que señalaran entre estas u otras, cuáles se ponen en práctica en la biblioteca. 42 personas respondieron que tienen medidas de seguridad para prevenir incendios, 29 personas afirmaron que hay medidas para prevenir robos, 18 personas que poseen medidas en caso de terremoto, 12 personas señalaron que hay medidas para evitar vandalismo en la biblioteca, 4 personas respondieron que en la biblioteca no se pone en práctica ninguna medida de seguridad, 3 personas afirman que se ponen en práctica medidas para prevenir el estrés, 1 persona afirmó que en la biblioteca hay medidas en caso de amenaza de bomba y otra respondió que hay medidas de seguridad en caso de deslizamiento, 17 personas se abstuvieron de responder (ver tabla No. 31 y gráfico No. 11).

Gráfico No. 11: Medidas de seguridad que se ponen en práctica en la biblioteca según el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le consultó al personal sobre los planes de reducción de vulnerabilidad en caso de emergencia o desastre en las bibliotecas. A esto 57 personas respondieron que no se tiene este tipo de plan en la biblioteca, 16 personas afirmaron que la biblioteca donde laboran cuenta con este plan y una persona se abstuvo de responder a esta pregunta (ver tabla No. 31).

Tabla No. 31: Conocimiento sobre los aspectos relacionados con la prevención de emergencias y reducción de la vulnerabilidad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
Medidas preventivas que se ponen en práctica en la biblioteca según el personal		
Incendios	42	38%
Robo y vandalismo	41	37%
Terremotos	18	16%
No hay ninguna medida	4	4%
Estrés	3	3%
Amenaza de bomba	1	1%
Deslizamiento	1	1%
No respondió	17	0%
TOTALES	127	100%
¿Tienen plan de reducción de vulnerabilidad en caso de emergencia o desastre?		
No	57	78%
Sí	16	22%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Ha recibido capacitación en el tema de reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias?		
No	54	74%
Sí	19	26%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Cuentan con suministros básicos de supervivencia?		
No	60	87%
Sí	9	13%
No respondió	5	0%
TOTALES	74	100%

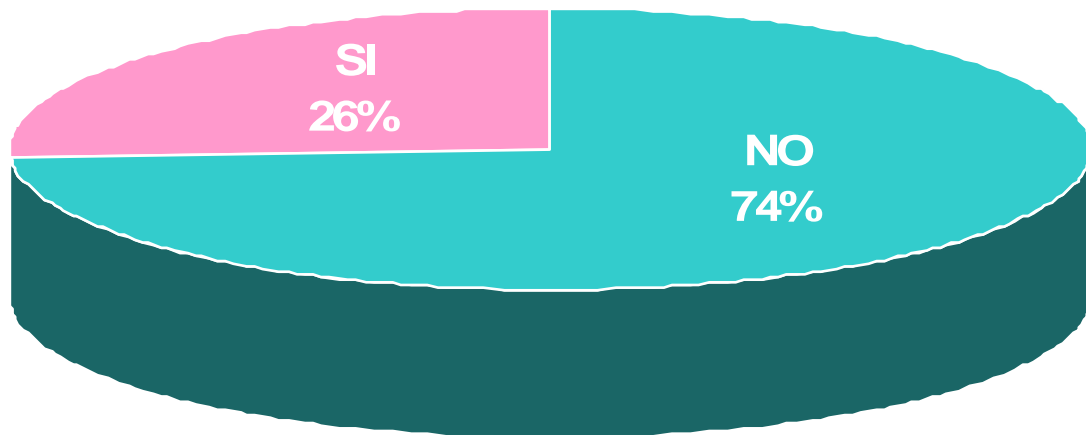
Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le consultó al personal sobre los planes de reducción de vulnerabilidad en caso de emergencia o desastre en las bibliotecas. A esto 57 personas respondieron que no se tiene este tipo de plan en la biblioteca, 16 personas afirmaron que la biblioteca donde laboran cuenta con este plan y una persona se abstuvo de responder a esta pregunta (ver tabla No. 31).

Se les preguntó, además, si han recibido capacitación en el tema de reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias, en cuanto a esto 54 personas respondieron que no, mientras que 19 personas afirmaron haber recibido capacitaciones en este tema y 1 persona se abstuvo de responder (ver tabla No. 31 y gráfico No.12).

También se les preguntó, además, si en la biblioteca se cuenta con suministros básicos de supervivencia en caso de desastre, 60 personas respondieron que no, 9 personas contestaron que sí y 5 personas se abstuvieron de responder (ver tabla No. 31).

Gráfico No. 12: Personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ que está capacitado en el tema de la reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Sobre los aspectos relacionados con la prevención de incendio en las bibliotecas públicas oficiales, se le preguntó al personal bibliotecario si tenían instrucción en caso de incendio, a lo que 59 personas respondieron que no tienen instrucción, 13 personas respondieron que sí y 2 personas se abstuvieron de responder (ver tabla No. 32).

Se le consultó al personal si estaban designados para el uso del extintor en caso de incendio, a lo que 58 personas respondieron negativamente, 12 personas contestaron que sí y 4 personas se abstuvieron de responder esta pregunta (ver tabla No. 32).

Tabla No. 32: Aspectos relacionados con la prevención de incendios consultados al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Posee instrucción en caso de incendios?		
No	59	82%
Sí	13	18%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%
¿Está designado para usar el extintor en caso de incendio?		
No	58	83%
Sí	12	17%
No respondió	4	0%
TOTALES	74	100%
¿Han practicado en el uso de los extintores?		
No	67	92%
Sí	6	8%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Se han presentado conatos de incendio en el lugar de trabajo?		
No	68	93%
Sí	5	7%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%
¿Hay alarma contra incendio en el lugar de trabajo?		
No	63	86%
Sí	10	14%
No respondió	1	0%
TOTALES	74	100%

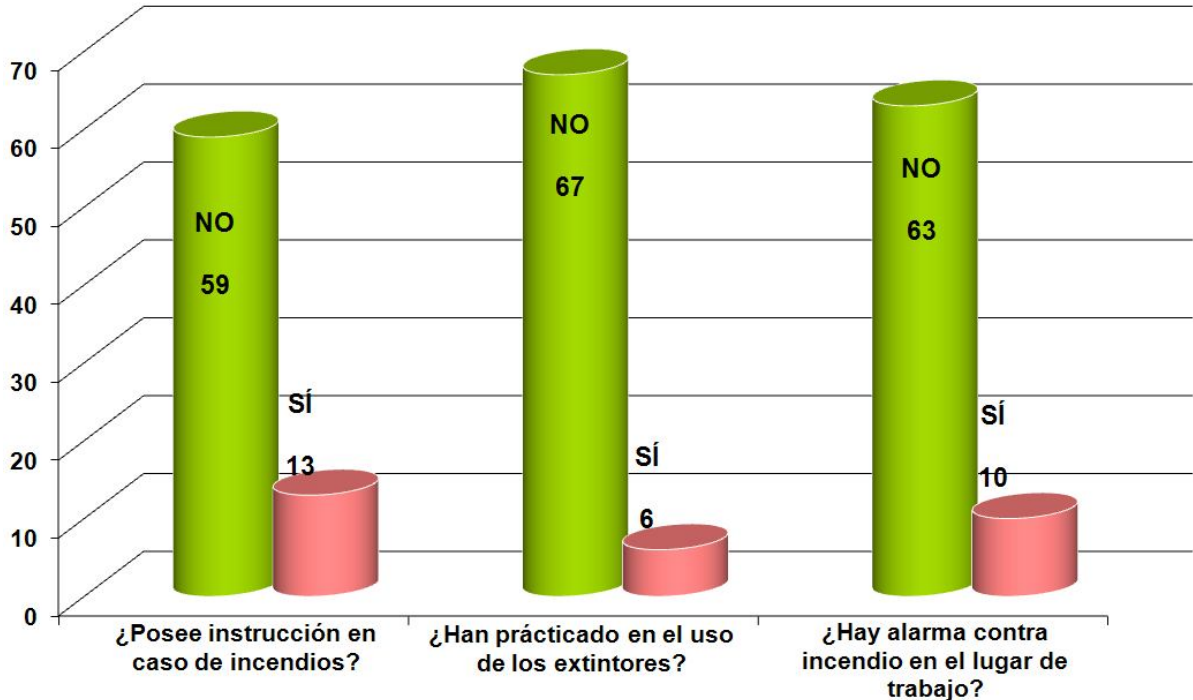
Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

A la pregunta: ¿Tienen algún nivel de práctica en el uso de extintores?, 67 personas respondieron negativamente, 6 personas contestaron que sí tenían práctica en su uso y 1 persona se abstuvo de responde (ver tabla No. 32 y gráfico No. 13).

También se les interrogó si tenían conocimientos sobre conatos de incendio en la biblioteca, a lo que 68 personas respondieron que no, mientras que 5 personas contestaron afirmativamente y 1 persona se abstuvo de responder (ver tabla No. 32 y gráfico No. 13).

Otra pregunta formulada fue si en la biblioteca había alarma contra incendio, a esto 63 personas respondieron que no, 10 personas contestaron que sí y 1 persona se abstuvo de responder (ver tabla No. 32 y gráfico No. 13).

Gráfico No. 13: Aspectos relacionados con la prevención de incendios preguntados al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La prevención de amenazas naturales o antrópicas posee carencias en las medidas de seguridad en caso de incendio. La mayoría afirmó no poseer instrucción de qué hacer en caso de emergencia, no están designados para el uso de los extintores y afirman que en la biblioteca no hay alarmas anti-incendio.

El personal, en su mayoría afirma no conocer sobre los seguros que los protegen como trabajadores. Tampoco no saben si en el SINABI o en el MCJ hay un Depto. o Comisión de Salud Ocupacional, no tienen planes de reducción de riesgos ni preparación en primeros auxilios básicos, ni suministros (agua, focos, radios, baterías) en caso de emergencia.

Variable No. 4: Consecuencias de los factores de riesgo laboral

Esta variable se refiere a las enfermedades, accidentes e incapacidades que se presentan en las bibliotecas públicas oficiales.

a. Enfermedades laborales en las bibliotecas públicas

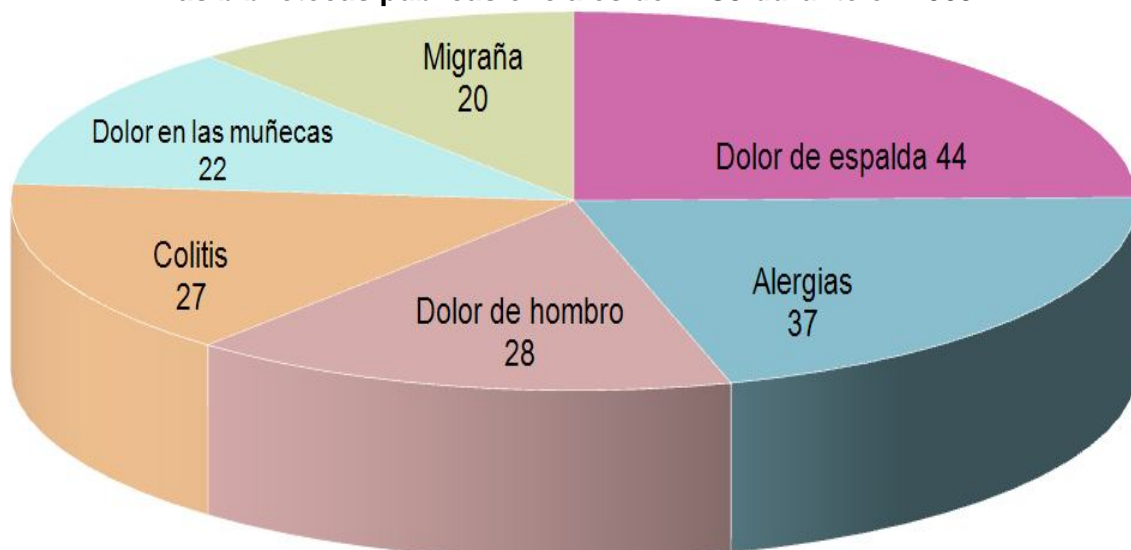
Para determinar cuáles son las enfermedades laborales, se le presentó al personal una lista de padecimientos cotidianos, para que seleccionaran los que han padecido con frecuencia durante su trabajo. En la siguiente tabla se observa que 44 personas marcaron el dolor de espalda, 37 seleccionaron las alergias, 28 indicaron el dolor de hombro, 27 señalaron la colitis y 22 marcaron el dolor en las muñecas (ver gráfico No. 14).

Tabla No. 33: Padecimientos cotidianos que sufre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Padecimientos cotidianos	Valor Total	Valor Porcentual
Dolor de espalda	44	18%
Alergias	37	15%
Dolor de hombro	28	11%
Colitis	27	11%
Dolor en las muñecas	22	9%
Migraña	20	8%
Cansancio frecuente	19	8%
Rinitis	19	8%
Gastritis	16	7%
Sinusitis	12	5%
No respondió	4	0%
TOTALES	248	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 14: Padecimientos cotidianos que sufre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Además de estos padecimientos comunes, se les preguntó si habían estado incapacitados por enfermedades laborales, 44 personas respondieron que no, mientras que 28 personas afirmaron haber estado incapacitadas por enfermedades atribuidas al trabajo y 2 personas se abstuvieron de responder a esta pregunta. Se les preguntó, también, a estas 28 personas si son reincidentes en estas incapacidades a lo cual 16 personas respondieron negativamente y 12 personas respondieron afirmativamente (ver tabla No. 34).

Se les consultó, además, por la cantidad de días que estuvieron incapacitados, a lo cual 12 personas respondieron que más de un mes, 9 de uno a seis días y 7 de una a 3 semanas. Además en la última década (2000-2009) se han incapacitado 22 de estas 28 personas como se muestra en la tabla No. 34.

Tabla No. 34: Aspectos relacionados con incapacidades en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Han estado incapacitados por enfermedades laborales?		
No	44	61%
Sí	28	39%
No respondió	2	0%
TOTALES	72	100%
¿Han reincidento en estas incapacidades?		
No	16	57%
Sí	12	43%
TOTALES	28	100%
Tiempo que se extendió la incapacidad		
Más de un mes	12	43%
De 1 a 6 días	9	32%
De 1 a 3 semanas	7	25%
TOTALES	28	100%
Año en el cual se dio la incapacidad		
2005-2009	19	72%
2000-2004	3	12%
1990-1999	3	12%
1980	1	4%
No respondió	2	0%
TOTALES	28	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Sobre las enfermedades por las cuales afirmaron haber sido incapacitados, de las 28 personas que respondieron, 21 marcaron diferentes enfermedades, mientras que 7 se abstuvieron de responder. Estas enfermedades se desglosan en la tabla No. 35, de estas las más frecuentes son: la alveolitis, los trastornos de las vías respiratorias superiores y las enfermedades de los músculos o huesos (ver gráfico No. 15).

Tabla No. 35: Enfermedades por las cuales incapacitan al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009

Tipo de enfermedad	Valor Total	Valor Porcentual
Alveolitis (alergias causadas por la inhalación de polvos orgánicos)	8	20%
Trastornos de las vías respiratorias superiores (asma, enfisema pulmonar)	5	13%
Enfermedades de los músculos o huesos	4	10%
Neumopatías obstruyentes crónicas (infecciones en los pulmones)	2	5%
Migraña	2	5%
Hernia discal	2	5%
Vértigo	2	5%
Enfermedad causada por agente químico	1	3%
Afección auditiva causada por el ruido	1	3%
Enfermedades de la piel	1	3%
Síndrome de desgaste profesional	1	3%
Bursitis (inflamación de la bursa, estructura en forma de bolsa, que se sitúa entre huesos, tendones y músculos)	1	3%
Túnel carpal	1	3%
Estrés	1	3%
Hipertensión	1	3%
Cataratas	1	3%
Irritación ocular	1	3%
Lumbalgia (término para el dolor de espalda baja, en la zona lumbar)	1	3%
Pérdida de audición	1	1%
Colitis	1	1%
Sinusitis (infección por agentes bacterianos, virales u hongos)	1	1%
Afonía (incapacidad de hablar)	1	1%
No respondieron	7	0%
TOTALES	47	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 15: Enfermedades por las cuales incapacitan al personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En lo que respecta a enfermedades laborales, la mayoría del personal bibliotecario, afirma sufrir padecimientos cotidianos como: dolor de espalda, alergias, dolor de hombro, dolor en las muñecas y migraña.

Las principales enfermedades por las cuales han incapacitado al personal bibliotecario son la alveolitis, los trastornos de las vías respiratorias y enfermedades de los músculos. La mayoría de estas incapacidades fueron hechas durante los últimos cinco años. Por otra parte, más de la mitad de la población entrevistada señala nunca haber sido incapacitada por alguna enfermedad.

b. Accidentes de trabajo en las bibliotecas públicas

Se le consultó al personal si en algún momento habían sufrido un accidente, en este caso 50 personas respondieron que nunca, 22 personas respondieron afirmativamente y 2 personas se abstuvieron de contestar (ver tabla No. 36).

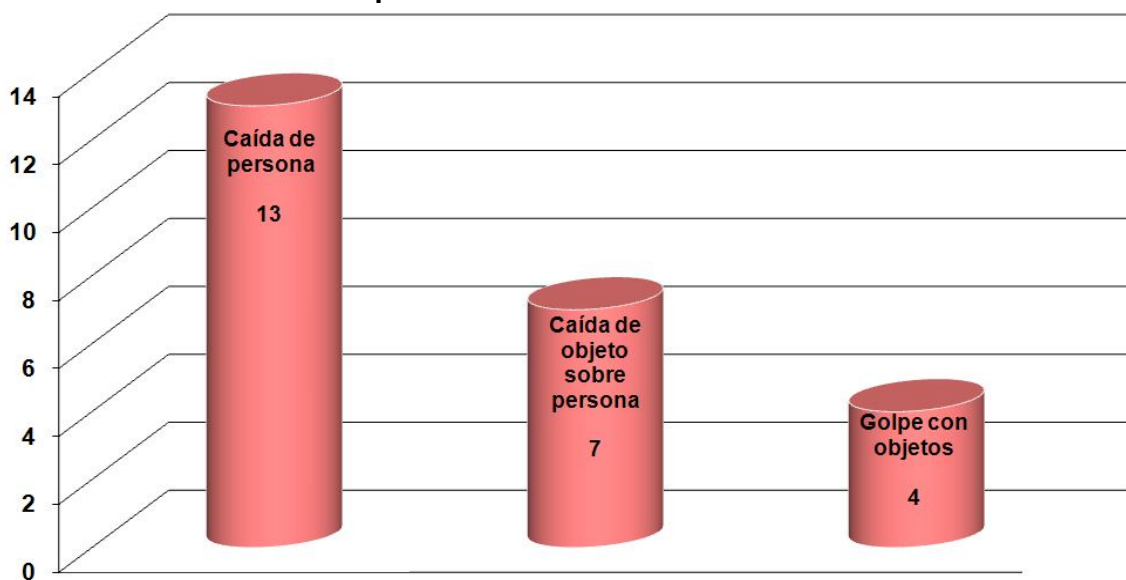
Tabla No. 36: Accidentes laborales en el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009

	Valor Total	Valor Porcentual
¿Han sufrido algún accidente laboral?		
No	50	69%
Sí	22	31%
No respondió	2	0%
TOTALES	74	100%
Tipo de accidente sufrido		
Caída de persona	13	44%
Caída de objeto sobre persona	7	24%
Golpe con objetos	4	14%
Ligamento de pulgar roto	1	3%
Incrustación de astilla de metal en dedo	1	3%
Hombro dislocado	1	3%
Esguince	1	3%
Dolor de espalda por alzar objetos pesados	1	3%
Alergias por fumigación	1	3%
No respondió	51	0%
TOTALES	81	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La mayoría del personal bibliotecario no ha sufrido accidentes en el trabajo y las personas que afirmaron sufrirlos señalaron, en su mayoría, que eran debido a caídas de personas, caída de objetos sobre las personas y golpes con objetos, los cuales tienen que ver con el orden.

Gráfico No. 16: Accidentes laborales sufridos por el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

4.2 Resultados de la entrevista estructurada

Las entrevistas estructuradas de la presente investigación fueron dirigidas a las directoras y directores (personal encargado) de las bibliotecas públicas oficiales y a la Dirección de Bibliotecas Públicas del SINABI. En total 32 personas fueron entrevistadas.

Variable No. 1: Labores

En lo que respecta a las labores se les consultó a las directoras y directores sobre la gestión ante otras entidades, de las cuales se extrajeron actividades y proyectos para el mejoramiento de los servicios y de la biblioteca (ver figura No. 18). Estas labores se dividieron en dos grupos: apoyo que recibe de la municipalidad de manera continua y gestiones y proyectos particulares que se realizan ante municipalidad, asociaciones de desarrollo, amigos de la biblioteca, entre otros.

Figura No. 18: Apoyo y gestiones ante las municipalidades y otras entidades por los encargados de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Apoyo de Municipalidad	Gestiones ante la municipalidad y otras entidades
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de techo. • Compra y mantenimiento de equipo. • Construcción del auditorio. • Construcción de biblioteca. • Contrato de misceláneo. • Financiamiento de actividades culturales. • Financiamiento de Sala infantil. • Mantenimiento de edificio. • Mantenimiento de zona verde. • Pago de mano de obra. • Partidas para diferentes proyectos. • Proyecto para mobiliario y materiales. • Remodelaciones. • Reparaciones eléctricas, mobiliario, equipo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas con otras instituciones por medio de cursos que se dan en la biblioteca. • Búsqueda de alianza entre el MCJ y la Municipalidad. • Compra de libros, materiales, etc. • Compra de computadoras para Laboratorio. • Gestión para CECI. • Gestión de recurso humano pagado por la municipalidad: profesionales y personal de seguridad. • Gestión para compras de lote y construcción de biblioteca (Puriscal, Naranjo y Poás). • Gestión para iluminación externa. • Mantenimiento, mejoras de edificio y pago de mano de obra. • Mantenimiento de zona verde. • Pago de viáticos para asistir a capacitaciones. • Presupuesto por actividades culturales. • Programa "leyendo desde la cuna". • Apoyo a través de la asociación amigos de la biblioteca. • Apoyo para alimentación de las actividades.

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cuanto al apoyo de la municipalidad, de las 32 personas consultadas, 3 manifestaron recibir muy poco apoyo y que dependía del Alcalde y 6 respondieron no recibir ningún apoyo de la municipalidad. En este punto la Directora de bibliotecas

públicas del SINABI recalca que todo el apoyo que se recibe es por medio de la gestión de los encargados de las bibliotecas públicas oficiales. Sobre las gestiones ante la municipalidad y otras entidades, de las 32 personas entrevistadas, 3 afirmaron no realizar ninguna gestión actualmente ante otras entidades que no sean el MCJ.

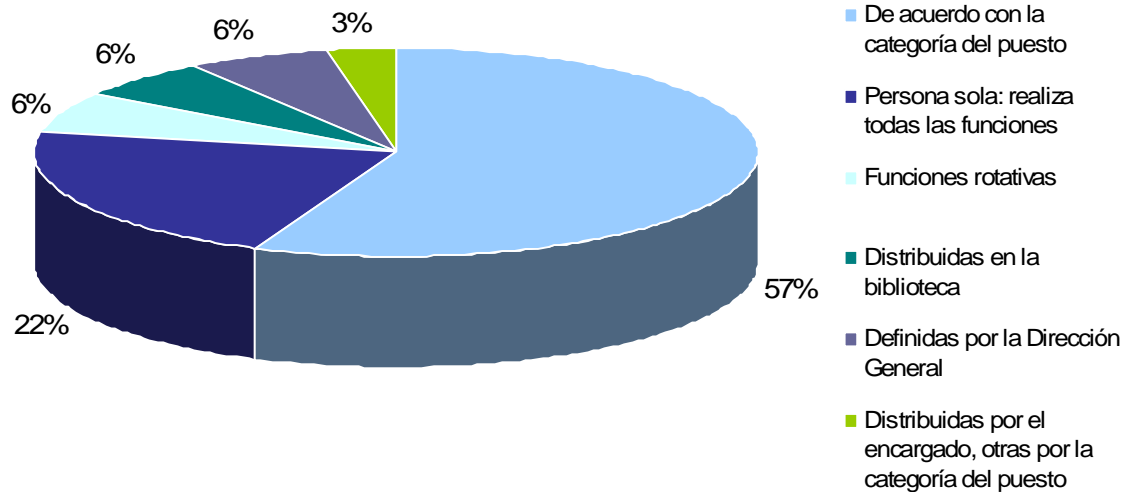
Al personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales y dirección se les preguntó cómo se distribuyen las diferentes funciones en cada biblioteca, como se muestra en la tabla No. 37 y en el gráfico No. 17, 18 personas señalaron que las funciones se distribuyen de acuerdo con la categoría del puesto del Servicio Civil (ver anexo no.4), 2 personas afirmaron que las funciones son rotativas y definidas en la biblioteca, 2 personas respondieron que son definidas en la biblioteca, otras 2 contestaron que las define la Dirección General y 1 persona respondió que algunas funciones son distribuidas por el encargado y otras son de acuerdo al puesto. Las 7 bibliotecas que sólo tienen una persona afirmaron que realizan todas las funciones, a pesar de la categoría del puesto que tienen en el Servicio Civil (ver anexo no.4).

Tabla No. 37: Distribución de las funciones del personal bibliotecario, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Modo como se distribuyen las funciones en la biblioteca	Valor Total	Valor Porcentual
De acuerdo con la categoría del puesto	18	57%
Persona sola: realiza todas las funciones a pesar de la categoría	7	22%
Funciones rotativas, distribuidas por en la biblioteca	2	6%
Se distribuyen en la biblioteca	2	6%
Son definidas por la Dirección General	2	6%
Algunas son distribuidas por el encargado, otras de acuerdo con la categoría del puesto	1	3%
TOTALES	32	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 17: Distribución de las funciones del personal bibliotecario, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Como se observa, las funciones enlistadas, son en su gran mayoría labores de gestión, como las realizadas en cuanto a servicios y productos que requieren de planeación, búsqueda de recursos, convocatorias, ejecución e informes de los resultados. Además de esto, vemos que las labores se distribuyen de acuerdo a la categoría del puesto establecido por el Servicio Civil (ver anexo no.4), salvo en los casos de las personas que están solas en la biblioteca y realizan todas las labores a pesar del puesto en el que están calificadas.

Variable No. 2: Ambiente de trabajo

En esta variable se miden diferentes aspectos dentro de los que se encuentran factores físicos, factores sociales, factores psicológicos y de higiene ambiental.

Factores de Riesgo Físico:

a. Descripción general de las diferentes áreas de las bibliotecas

Se le preguntó al personal encargado de las 31 bibliotecas y a la Dirección sobre los edificios donde están ubicados. Se determinó que uno es alquilado, 7 bibliotecas están en edificios prestados que aún no se han traspasado al MCJ y las

restantes 23 bibliotecas cuentan con edificios que pertenecen al MCJ y fueron construidos para ser bibliotecas. En algunos casos como Tres Ríos, Atenas, Heredia, Ciudad Colón y Tibás el terreno pertenece a la Municipalidad respectiva y el edificio fue construido con fondos del MCJ, esto por medio de convenios de cooperación. Al ser la mayoría de edificios del MCJ, se pueden realizar modificaciones y mejoras de infraestructura y la inversión sería para el Ministerio (ver tabla No. 38).

Tabla No. 38: Pertenencia de los edificios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, según el personal encargado hasta el 2009

Pertenencia del edificio	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
Edificios del MCJ	Desamparados, Ciudad Quesada, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Palmares, San Ramón, Puntarenas y Limón	23	74%
Edificios Prestados	Golfito, Liberia, Naranjo, Sarchí Norte, Ciudad Quesada, Montes de Oca y Puriscal	7	23%
Edificios Alquilados	San Pedro de Poás (no se pudo determinar el monto)	1	3%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

b. Limpieza y orden en las bibliotecas

Con respecto a la limpieza solo se le consultó a las directoras y directores de cada biblioteca la frecuencia de la limpieza del tanque séptico y el tanque de agua, en caso de que existieran (ver tabla No. 39).

Sobre la frecuencia de limpieza del tanque séptico, 12 personas afirmaron no tener conocimiento, 9 personas respondieron que no hay tanque séptico, pues los sanitarios de la biblioteca están conectados a un alcantarillado sanitario, 5 personas respondieron que nunca se ha limpiado el tanque séptico, 2 personas contestaron que se limpió hace dos años, 1 persona contestó que se limpió hace un año y otra persona respondió que la limpieza del tanque se hace cada ocho años.

Respecto a la limpieza del tanque de agua, 21 personas afirmaron que la biblioteca no posee este tanque, 5 personas respondieron no tener conocimiento sobre la limpieza del tanque de agua, una persona respondió que nunca se ha

limpiado, otra contestó que el tanque se limpia dos veces al año, 1 persona afirmó que el tanque de agua se limpia tres veces al año, otra persona respondió que el tanque se limpió hace un año y una persona contestó que se limpia cada dos años.

Muchas de las personas no tienen conocimiento sobre el estado de limpieza del tanque séptico, esto puede acarrear en cualquier momento una fuga de aguas negras. Si el tanque séptico alcanza el máximo de su capacidad, no solo impedirá que se usen los sanitarios, además provocarán hongos en el cuerpo, infecciones respiratorias y gastrointestinales, diarreas, plagas de mosquitos y moscas y contaminación.

Tabla No. 39: Aspectos relacionados con la limpieza de los tanques, observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
Limpieza de tanque séptico			
No tiene conocimiento	Hatillo, Moravia, Puriscal, San Gabriel, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Puntarenas	12	39%
Alcantarillado Sanitario	Desamparados, Tibás, Guadalupe, Montes de Oca, Cartago, Turrialba, Alajuela, Atenas y Liberia	9	29%
Nunca se ha limpiado	Ciudad Colón, Heredia, Juan Viñas, Cot de Oreamuno y Limón	5	16%
Hace dos años	Santa Ana y Palmares	2	7%
Cada ocho años	San Joaquín	1	3%
Hace cinco años	Golfito	1	3%
Hace un año	Tres Ríos	1	3%
TOTALES		31	100%
Limpieza de tanque de agua			
No hay tanque	Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, Golfito, Liberia y Limón	21	69%
No tiene conocimiento	Hatillo, Desamparados, San Ramón, Sarchí Norte y Puntarenas	5	16%
Hace un año	Atenas	1	3%
Dos veces al año	Ciudad Colón	1	3%
Cada dos años	Heredia	1	3%
Nunca se ha limpiado	Santa Ana	1	3%
Tres veces al año	Alajuela	1	3%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Factores sociales

a. Recreación y capacitación en las bibliotecas públicas

En lo que respecta a la recreación y capacitación para el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales, en la entrevista se les preguntó cuántas actividades recreativas y de capacitación se promovían por parte de la Dirección de Bibliotecas Públicas y cómo se elijen las personas que asisten a las capacitaciones.

De los 31 encargados, 14 afirmaron que las actividades recreativas son muy pocas, mientras que los 17 restantes respondieron que no se realiza ninguna actividad recreativa. Sobre las actividades de capacitación las 31 personas entrevistadas manifestaron que durante el año se dan varias y de diversa índole. En la siguiente figura se enlistan los ejemplos de actividades recreativas y de capacitación, brindadas por las directoras y directores.

Figura No. 19: Recreación y capacitación para el personal, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Actividades de Recreación promovidas	Actividades de Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> • Compartiendo experiencias. • Encuentros bibliotecarios. • Fiesta de fin de año de la Dirección. • Reuniones de trabajo. • Seminarios y asambleas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizaciones de las bases de datos. • Atención a usuarios con discapacidad. • Capacitación en Guatemala. • Capacitación para encargados de sala infantil, pintacaritas. • Capacitación para talleres. • Capacitación sobre instrumentos para informes. • Capacitaciones en cómputo. • Capacitaciones Virtuales. • Capacitaciones sobre planificación en la biblioteca. • Ciclo de conferencias. • Convivió de bibliotecarios. • Encuentros bibliotecológicos. • Reuniones de Área y generales. • Seminarios. • Servicio al usuario.

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Las actividades recreativas son pocas y algunas de estas son también actividades laborales de rendición de cuentas como compartiendo experiencias, reuniones de trabajo, seminarios y asambleas. Es importante que se programen actividades recreativas que además incluyan la práctica deportiva y que involucren a todas las bibliotecas o actividades por región, esto ayudará a la salud mental de los individuos y fomenta el compañerismo y el sentido de pertenencia hacia el trabajo.

Variable No. 3: Riesgos laborales

Esta variable incluye las condiciones de seguridad, organización del trabajo y las amenazas naturales y antrópicas que se presentan en las bibliotecas públicas oficiales.

a. Condiciones de seguridad en bibliotecas públicas

Con respecto a los procedimientos para la adquisición de mobiliario y equipo con las condiciones mínimas de seguridad, el personal encargado de las bibliotecas y la dirección coincidieron en que éstos se pueden adquirir por medio del plan de compras y el catálogo de mercancías, pero que las compras se hacen para todas las bibliotecas, por medio de licitaciones, lo cual implica que lo solicitado no sea, necesariamente, lo que se compra.

Se le preguntó a las directoras y directores de las bibliotecas y a la dirección de bibliotecas, su conocimiento sobre la existencia de la comisión institucional de reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias para las bibliotecas públicas oficiales. En cuanto a esto 19 personas afirmaron no conocer si para las bibliotecas públicas oficiales hay una comisión de este tipo, 10 personas respondieron que no existe una comisión dentro de las bibliotecas públicas oficiales, 1 persona afirmó que en el Ministerio de Cultura y Juventud sí hay una comisión, otra persona respondió que lo que existe es una brigada de emergencias en la Biblioteca Nacional y 1 persona contestó que sí existe una comisión para las bibliotecas públicas oficiales (ver tabla No. 40).

Tabla No. 40: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ de una Comisión Institucional de Reducción de Vulnerabilidad y Atención de Emergencias, durante el 2009

Comisión Institucional de Reducción de Vulnerabilidad y Atención de Emergencias	Valor Total	Valor Porcentual
No tiene conocimiento	19	60%
No hay comisión	10	31%
El MCJ posee una Comisión	1	3%
En la Biblioteca Nacional hay una brigada de emergencias	1	3%
Si hay una Comisión para las BP	1	3%
TOTALES	32	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le consultó al personal encargado y a la dirección si en caso de desastre se cuenta con un respaldo de la información de los sistemas de Bases de Datos en SIABUC de cada biblioteca. En cuanto a esto 22 personas respondieron que tanto en la biblioteca como en la dirección se guardan respaldos de la colección, 9 personas afirmaron que los respaldos los tiene solo la dirección y 1 persona respondió que no tenía conocimiento (ver tabla No. 41).

Tabla No. 41: Conocimiento de custodia de respaldos de las bases de datos, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009

Respaldo de la información de las bases de datos	Valor Total	Valor Porcentual
La Dirección y la Biblioteca tienen respaldo	22	69%
La Dirección tiene los respaldos	9	28%
No tienen conocimiento	1	3%
TOTALES	32	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

b. Organización del trabajo en las bibliotecas públicas

En lo que respecta a la organización del trabajo, se le consultó al personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales: ¿Cómo se realiza el procedimiento para sustitución en caso de incapacidades?.

En las bibliotecas donde solo hay una persona, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Zaragoza y Golfito, todos afirmaron que tienen que cerrar la biblioteca. Solo la persona de la biblioteca de San Joaquín es sustituida por una persona de la biblioteca de Heredia, esto por que comparten una plaza.

De las 25 personas restantes: 15 personas afirmaron que no se puede sustituir, 7 respondieron que se puede sustituir siempre y cuando la incapacidad sea por más de un mes, 1 persona respondió que se sustituyen entre el mismo personal, 1 persona afirmó que debe ser una incapacidad (ver tabla No. 42).

Tabla No. 42: Posibilidad de sustitución en caso de incapacidad, según el personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ hasta el 2009

¿Se puede sustituir en casos de incapacidad?	Valor Total	Valor Porcentual
No se puede sustituir	15	60%
Solo si es por más de un mes	7	28%
Se sustituyen entre ellos	1	4%
Solo si es por más de dos meses	1	4%
Solo si es por más de tres meses	1	4%
TOTALES	25	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se le consultó a las encargadas y encargados si el ausentismo le genera a la biblioteca alguna problemática, con respecto a la distribución de las funciones y los servicios en la comunidad. 11 personas afirmaron que se trabaja igual y no hay ninguna problemática en la biblioteca, las restantes 20 personas enlistaron varias de las siguientes problemáticas:

- Hay molestia por parte del usuario.
- Baja la calidad del servicio.
- El trabajo se acumula.
- Los cursos se deben reprogramar.
- Se paralizan las labores administrativas.
- Se paralizan los procesos técnicos.
- Se recargan las labores en las otras personas.
- Afecta la hora infantil.
- Le exigen el trabajo aunque no estuvo para hacerlo.
- No hay problemáticas.
- No se hace el aseo.
- Deben recurrir a voluntariado.
- Si hay actividades, se deben paralizar los servicios de préstamo.

c. Amenazas naturales y antrópicas

Se les consultó al personal encargado y a la directora de las bibliotecas públicas oficiales con respecto a las capacitaciones por parte del departamento de salud ocupacional, en el caso de que exista. 27 personas afirmaron no conocer si

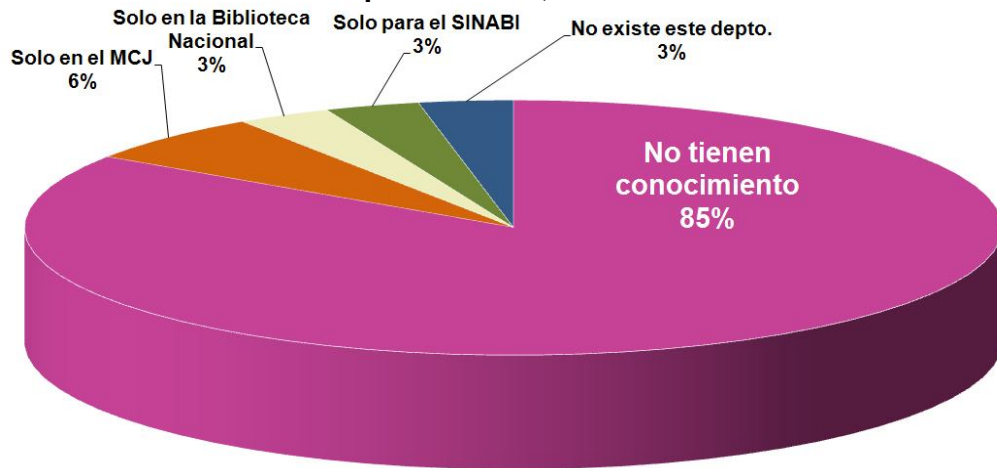
hay departamento, 2 contestaron que es el MCJ el que posee este departamento, 1 persona afirmó que solo la Biblioteca Nacional posee este departamento y otra persona contestó que el SINABI (ver tabla No. 43 y gráfico No. 18).

Tabla No. 43: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, de si el Depto. de Salud Ocupacional ha brindado capacitaciones, durante el 2009

Conocimiento sobre capacitaciones brindadas por el depto. de salud ocupacional	Valor Total	Valor Porcentual
No tienen conocimiento	27	85%
El MCJ posee este departamento	2	6%
La Biblioteca Nacional posee este departamento	1	3%
El SINABI tiene este departamento	1	3%
No existe este departamento	1	3%
TOTALES	32	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 18: Conocimiento del personal encargado de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, de si el Depto. de Salud Ocupacional ha brindado capacitaciones, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

También se le consultó al personal encargado cuáles son las medidas para la higiene y seguridad del trabajo, determinadas por la Dirección de Bibliotecas, en cuanto a esto, 4 personas respondieron que no hay lineamientos con respecto a estos temas, las restantes 27 personas enumeraron varios de los siguientes lineamientos:

- Asegurar estantes.
- Compra de extintores.
- Compra de deshumidificadores (extractor de la humedad del ambiente).

- Hacer valoraciones de infraestructura (después del Terremoto de Cinchona).
- Liberar espacios de salida.
- Aspirar y sacudir libros.
- Darle mantenimiento del edificio.
- Tomar medidas de higiene por Pandemia AH1N1.
- Establecer medidas estándar para pasillos y estantes.
- Dictar medidas para limpieza.

El personal encargado manifiesta que no tiene conocimiento sobre capacitaciones que esté dando algún depto. de salud ocupacional dentro del SINABI o MCJ. Sí se están poniendo en práctica medidas para la higiene, limpieza, asegurar estantería, uso de deshumidificadores, entre otros, sin embargo, algunas medidas no se toman en cuenta por falta de recursos, por ejemplo: medidas para el adecuado lavado de manos, pero no se dotó de jabón y toallas para el secado de manos.

Variable No. 4: Consecuencias de los factores de riesgo laboral

Esta variable se refiere a las enfermedades, accidentes e incapacidades que se presentan en las bibliotecas públicas oficiales.

a. Accidentes de trabajo en las bibliotecas públicas

Se les consultó a las directoras y directores y dirección de bibliotecas públicas, si tienen conocimiento de problemas de salud, enfermedades o accidentes que se hayan dado por riesgos laborales. En cuanto a esto 12 personas respondieron que no tenían conocimiento de algún caso, las restantes 19 personas enumeraron varios de los siguientes casos:

- Afección de garganta.
- Afecciones respiratorias.
- Alergias (polvo, ácaros, contaminación, eses de palomas y murciélagos).
- Asma.
- Caídas (desde mesas, gradas, sillas).
- Contaminación (polución, eses de palomas en el cielorraso).
- Dislocación de hombro.
- Dolores en muñeca.

- Enfermedad por manipulación de tanque séptico.
- Infección por fluorescentes roto.
- Intoxicación con cloro.
- Pérdida de oído (infección por las heces de palomas, otorrinolaringólogo).
- Problemas motores.
- Problemas respiratorios por fumigación.
- Rinitis (heces de murciélagos, polvo en libros, falta de limpieza).
- Shock nervioso por estrés.

Se le consultó, además, a la directora de bibliotecas públicas del SINABI, si se había determinado en algún momento el nivel de perjuicio de los riesgos laborales en el trabajo de las bibliotecas públicas oficiales, en cuanto a esto la directora afirmó que no se han hecho estudios al respecto. Por esta razón se acudió al Depto. de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Juventud para revisar las boletas de atenciones y de incapacidades emitidas por el Instituto Nacional de Seguros (INS) sobre el seguro de riesgos del Trabajo y se encontraron boletas desde 1990 hasta junio del 2010.

Se encontraron 23 personas que han sido atendidas o incapacitadas por el INS. De éstos, 2 fueron varones y lo restante, 21 mujeres. Del número total de boletas revisadas, se encontraron 14 reportes de atención y 105 reportes de incapacidad, cuyos principales accidentes y atenciones reportadas fueron: choque y ortopedia. Las incapacidades van desde 2 hasta 41 días (ver tabla No. 44).

La mayoría del personal bibliotecario no ha sufrido accidentes en el trabajo, como lo demostró el análisis realizado a las boletas del INS facilitadas por el Depto. de Recursos Humanos del MCJ, de las 74 personas solo 23 han sido incapacitadas por este instituto. Las boletas señalaron que la mayoría de las incapacidades fueron por casos de ortopedia y accidente de tránsito (ver tabla No. 44).

Tabla No. 44 Boletas con reporte de atención o incapacidad del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, emitidas por el INS, revisadas en julio de 2010

	Valor Total	Valor Porcentual
Género		
F	21	91%
M	2	9%
TOTALES	23	100%
Tipo de especialidad o incidente registrado		
Accidente de transito	47	39%
Ortopedia	27	23%
Accidente sin Clasificar	13	11%
Revisión de Alta	7	6%
Fisiatría	6	5%
Medicina Laboral	4	3%
Rehabilitación	4	3%
Oftalmología	3	2%
Infectología	2	2%
Neurocirugía	2	2%
Medicina General	1	1%
Neumología	1	1%
Valoración Corporal	1	1%
Vascular Periférico	1	1%
TOTALES	119	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

4.3 Resultados de la guía de observación

La guía de observación fue dirigida a todas las bibliotecas públicas oficiales, a excepción de Orotina cuyo edificio fue declarado inhabitable y cerrado, la colección y profesional fueron trasladados a la biblioteca de San Mateo. Las 31 bibliotecas fueron visitadas entre el 22 de octubre y el 27 de noviembre del 2009 (ver apéndice No. 5).

Variable No. 2: Ambiente de trabajo

En esta variable se miden diferentes aspectos dentro de los que se encuentran factores físicos, factores sociales, factores psicológicos y de higiene ambiental.

Factores de Riesgo Físico:

a. Descripción general de las diferentes áreas de las bibliotecas

En cuanto a los factores físicos observados se encuentran el espacio y puesto de trabajo. Se describen las principales áreas que debe tener una biblioteca pública y la cantidad de áreas dispuestas en cada biblioteca (ver Apéndice No. 6). Además el 32% de las bibliotecas cuenta con otras áreas, como auditorios, sala de reuniones, sala de proyecciones, ludotecas, sala juvenil, entre otros, estas bibliotecas son la de Desamparados, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Montes de Oca, Heredia, Cartago, Liberia y Limón.

En cuanto a las salas infantiles, solo 27 de las 31 bibliotecas cuentan con este espacio (ver Apéndice No. 6) y de éstas 17 salas tienen mobiliario de dimensiones acordes con la edad de los niños y niñas pequeños (Desamparados, Santa Ana, Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel, Aserrí, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Sarchí Norte y Limón).

Dentro de las áreas que se revisaron, se determinó que las 31 bibliotecas observadas, 27 bibliotecas tienen los pasillos y separación de áreas de un tamaño superior a los 90 cm, medida adecuada y 3 bibliotecas (Juan Viñas, Naranjo y Sarchí Norte) tienen pasillos y separación de áreas con un tamaño menor a los 90 cm.

Se observó otra área que poseen en su mayoría las bibliotecas públicas oficiales: los laboratorios de cómputo con internet, sean estos propios de la biblioteca o bien Centros Comunitarios Inteligentes (CECI). De las 31 bibliotecas observadas solo la Biblioteca Pública de Golfito no posee estos servicios.

Pisos: En cuanto a conservación de los pisos y paredes, 18 bibliotecas presentan grietas visibles, agujeros y deterioro, las 13 bibliotecas restantes presentaron paredes y pisos en buen estado (ver tabla No. 45).

Tabla No. 45: Deterioro en pisos y paredes en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, observado durante 2009

¿Las paredes y pisos presentan deterioro?		Valor Total	Valor Porcentual
Sí	Tibás, Hatillo, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Juan Viñas, Alajuela, Atenas, Naranjo, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Zaragoza, Puntarenas, Golfito y Limón	20	65%
No	Desamparados, Santa Ana, Grecia, Liberia, Ciudad Colón, Guadalupe, Moravia, Cartago, Turrialba, Cot y Palmares	11	35%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En las 31 bibliotecas se observó si presentaban pequeños desniveles en alguno de sus pisos, en este caso se observó que 21 bibliotecas tienen sus pisos al mismo nivel y diez bibliotecas tienen el piso en dos niveles. De estas 10 bibliotecas, 6 tienen rampas y de estas 6 bibliotecas solo 2 cuentan con cintas de seguridad, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla No. 46: Desniveles entre pisos observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Biblioteca		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de pequeños desniveles entre pisos?			
No	Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Joaquín, Cartago, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Naranjo, Palmares, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas y Golfito	21	68%
Sí	Desamparados, Santa Ana, San Gabriel de Aserrí, Heredia, Tres Ríos, Zaragoza, Grecia, Ciudad Quesada, Liberia y Limón	10	32%
TOTALES		31	100%
¿Hay rampas en estos desniveles?			
Sí	Desamparados, Santa Ana, Zaragoza, Ciudad Quesada, Liberia y Limón	6	60%
No	San Gabriel, Heredia, Tres Ríos y Grecia	4	40%
TOTALES		10	100%
¿Hay cintas de seguridad en rampas?			
No	Santa Ana, Zaragoza, Ciudad Quesada y Liberia	4	67%
Sí	Desamparados y Limón	2	33%
TOTALES		6	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Tamaño de las áreas de trabajo: En lo que respecta al tamaño de las áreas de trabajo, 17 bibliotecas cuentan con áreas de trabajo libre mayor o igual a 2 metros cuadrados, establecido por la normativa, en tanto 14 bibliotecas presentan áreas de trabajo libre menor a este tamaño (ver tabla No. 47).

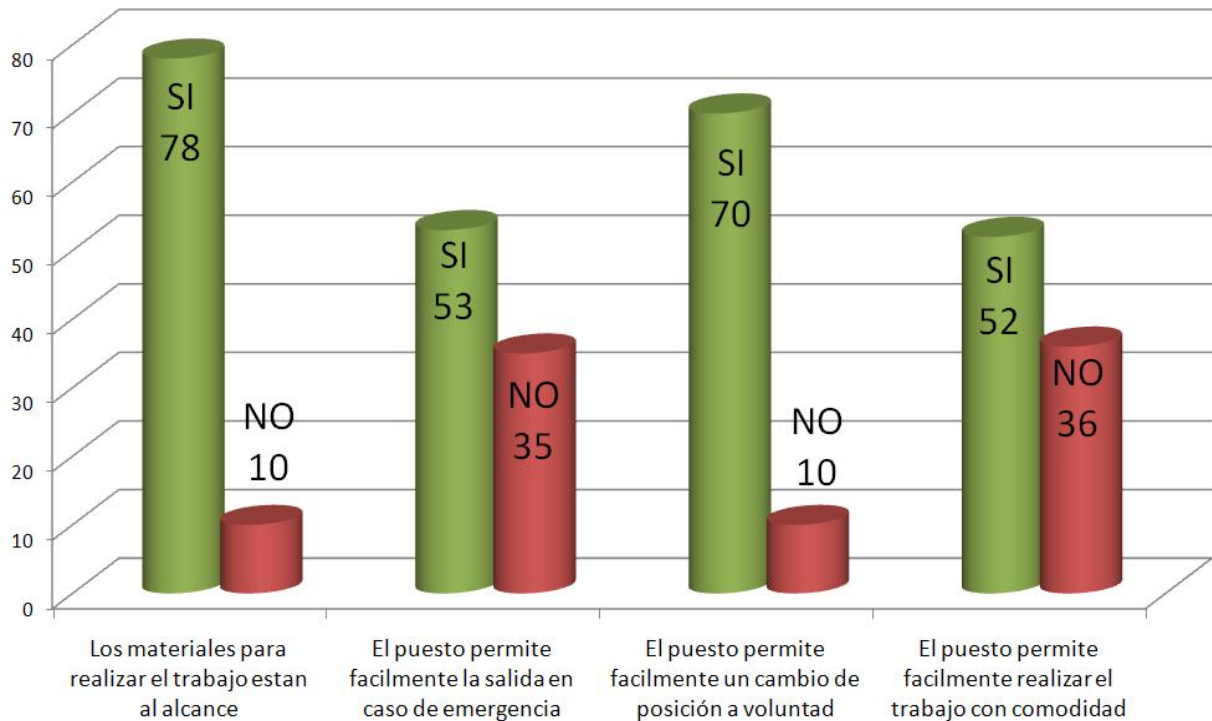
En total se revisaron 88 puestos de trabajo de las 31 bibliotecas, de los cuales se observó si los materiales para realizar el trabajo estaban al alcance y si, en caso de una emergencia, se podía salir sin dificultad. Además, se determina si los individuos podían hacer cambios de posición a voluntad y realizar el trabajo con comodidad. Como se muestra en la tabla No. 47 y en el gráfico No. 20, de los 88 puestos revisados 78 permitían alcanzar los materiales sin ningún esfuerzo, 53 tenían facilidad para la evacuación en caso de emergencia, 70 permiten el cambio de posición a voluntad y en 52 se puede realizar el trabajo con comodidad.

Tabla No. 47: Puestos de trabajo del personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados del 2009

	Biblioteca	Valor Total	Valor Porcentual
Tamaño de las áreas de trabajo			
Mayor o igual a 2 metros cuadrados	Desamparados, Tibás, Hatillo, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, Heredia, San Joaquín, Cartago, Cot de Oreamuno, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Puntarenas, Golfito y Liberia	17	55%
Menor a 2 metros cuadrados	Ciudad Colón, Santa Ana, Guadalupe, San Gabriel, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Poás, Sarchí Norte y Limón	14	45%
TOTALES		31	100%
¿Los materiales para realizar el trabajo están al alcance?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	78	89%
No	Montes de Oca, Cartago, Atenas, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	10	11%
TOTALES		88	100%
¿El puesto permite fácilmente la salida en caso de emergencia?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, Heredia, San Joaquín, Cartago, Juan Viñas, Alajuela, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	53	60%
No	Ciudad Colón, Santa Ana, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	35	40%
TOTALES		88	100%
¿El puesto permite fácilmente un cambio de posición a voluntad?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito y Limón	70	80%
No	Santa Ana, Moravia, Heredia, Tres Ríos, Alajuela, Zaragoza, Naranjo, San Ramón, Liberia y Limón	18	20%
TOTALES		88	100%
¿El puesto permite fácilmente realizar el trabajo con comodidad?			
Sí	Desamparados, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Alajuela, Grecia, Ciudad Quesada, San Ramón, Golfito, Liberia y Limón	52	59%
No	Ciudad Colón, Santa Ana, Moravia, Puriscal, Heredia, Tres Ríos, Turrialba, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas y Limón	36	41%
TOTALES		88	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 19: Aspectos de los puestos de trabajo del personal de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados del 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Asientos en puestos de trabajo: En los puestos de trabajo del personal bibliotecario se revisaron los asientos en cuanto a su forma, tamaño de su respaldo y si contaban o no con apoya brazos. En total se revisaron 90 asientos, de los cuales solo 57 tenían formas redondeadas, 79 tenían el respaldo con la altura recomendada entre 38 y 54 cm, y solo 8 poseían apoya brazos (ver tabla No. 48).

Tabla No. 48: Asientos de los puestos de trabajo del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Los asientos son de formas redondeadas?			
Sí	Desamparados, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserri, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Golfito y Limón	57	63%
No	Desamparados, Ciudad Colón, Hatillo, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Grecia, Naranjo, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	33	37%
TOTALES		90	100%
¿El respaldo del asiento de altura mínima entre 38 y 54 cm?			
Sí	Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserri, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	79	88%
No	Hatillo, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Cartago y Naranjo	11	12%
TOTALES		90	100%
¿Los asientos tienen apoya brazos?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserri, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	82	91%
Sí	Guadalupe, Montes de Oca, Alajuela y Zaragoza	8	9%
TOTALES		90	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Escaleras: En lo que respecta la a presencia de escaleras en las bibliotecas, éstas se encuentran en bibliotecas con más de una planta (Heredia, Tibás, Montes de Oca, Juan Viñas, Ciudad Quesada y Puntarenas), bibliotecas que tienen niveles muy pronunciados (Desamparados, Hatillo y Limón), en bibliotecas que se encuentran en un segundo piso (Naranjo, Poás y Sarchí Norte) y en bibliotecas cuya entrada tiene una escalera (Hatillo, Guadalupe, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Alajuela, Palmares y Golfito).

En total se enumeraron 20 escaleras, de las cuales 15 presentan un ancho mayor a los 90 cm y 5 no cumplían con esta medida. En lo que respecta a la altura de las barandas 7 escaleras tienen la baranda a la altura recomendada: 1 metro, las restantes 13 no alcanzaban esta medida (ver tabla No. 49).

De las huellas y contra huellas (peldaños) de las escaleras se concluye que 15 escaleras tienen huellas de longitud mayor a 30 cm, 5 no cumplen esta condición. De contrahuellas 13 escaleras tienen contrahuellas con una altura igual a 14 cm, mientras que las 7 restantes tienen alturas inferiores a esta medida (ver tabla No.49).

En cuanto a materiales antideslizantes presentes en las huellas de las escaleras, solo 3 poseen estos materiales, las restantes 17 no contaban con esta medida de seguridad (ver tabla No. 49).

Tabla No. 49: Escaleras de las bibliotecas públicas oficiales, observadas durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿El ancho de escaleras es mayor o igual a 90 cm?			
Sí	Desamparados, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Montes de Oca, Heredia, Alajuela, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Sarchí Norte, Puntarenas y Golfito	15	75%
No	San Joaquín, Juan Viñas, Poás y Limón	5	25%
TOTALES		20	100%
¿La baranda de la escalera tiene un metro de altura?			
No	Hatillo, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Alajuela, Naranjo, Palmares, Poás, Sarchí Norte, Golfito y Limón	13	65%
Sí	Desamparados, Tibás, Guadalupe, Heredia, Juan Viñas, Ciudad Quesada y Puntarenas	7	35%
TOTALES		20	100%
¿Las huellas de las escaleras tienen una longitud mayor a 30 cm?			
Sí	Desamparados, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Heredia, Juan Viñas, Alajuela, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, Sarchí Norte y Golfito	15	75%
No	Montes de Oca, San Joaquín, Juan Viñas, Puntarenas y Limón	5	25%
TOTALES		20	100%
¿Las contrahuellas de las escaleras tienen una longitud mayor a 14 cm?			
Sí	Tibás, Hatillo, Guadalupe, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Alajuela, Naranjo, Palmares, Poás, Sarchí Norte y Golfito	13	65%
No	Desamparados, Hatillo, Montes de Oca, Juan Viñas, Ciudad Quesada, Puntarenas y Limón	7	35%
TOTALES		20	100%
¿Hay materiales antideslizantes en las huellas de las escaleras?			
No	Desamparados, Tibás, Hatillo, Goicoechea, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Alajuela, Naranjo, Palmares, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito y Limón	17	85%
Sí	Heredia, Ciudad Quesada y Poás	3	15%
TOTALES		20	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Puertas de salida: En cada biblioteca se revisaron las puertas de salida, de las 80 puertas revisadas en las 31 bibliotecas, 19 abren hacia afuera, las restantes 61 no.

En cuanto a las puertas de emergencia o de salida principal (en caso de no estar señalada) en 26 de las 31 bibliotecas tienen una anchura mayor a 90 cm y en 26 bibliotecas de las 31 la puerta está accesible o abierta (ver tabla No. 50).

Tabla No. 50: Aspectos relacionados con las puertas de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Las puertas abren hacia fuera?			
No	Desamparados, Ciudad Colón Santa Ana, Tibás, Hatillo, Goicoechea, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	61	76%
Sí	Guadalupe, Moravia, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Alajuela, Grecia y Ciudad Quesada	19	24%
TOTALES		80	100%
¿Las puertas de emergencia o salida principal tienen un ancho mayor a los 90 cm?			
Sí	Desamparados, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	26	84%
No	Ciudad Colón, Heredia, Grecia, Naranjo y Poás	5	16%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

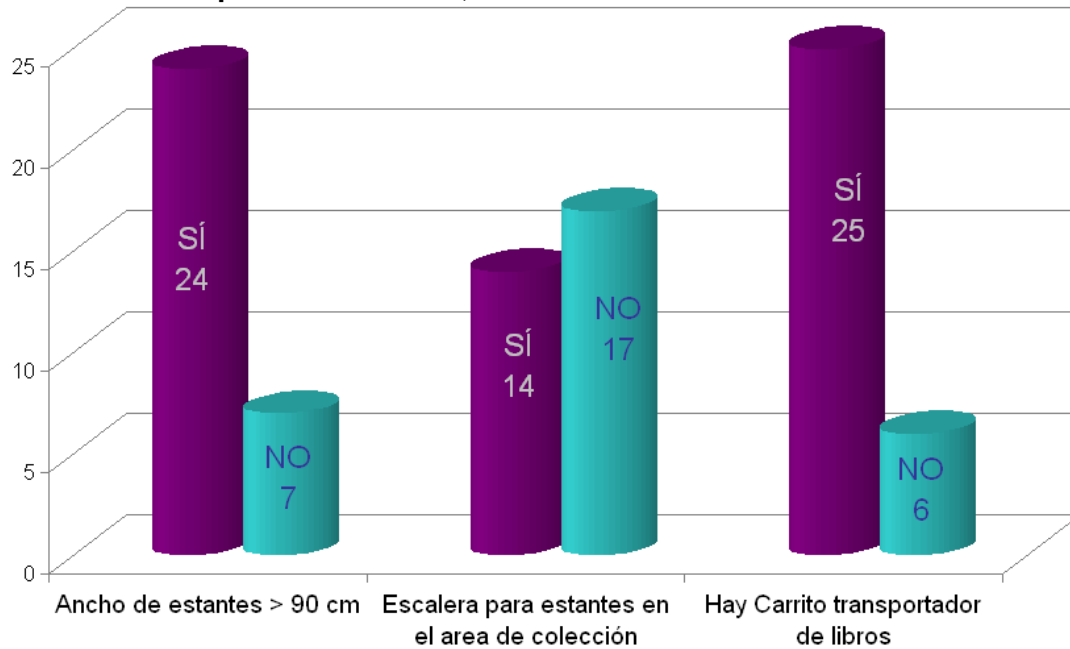
Estanterías: En lo respectivo al ancho entre los estantes, se revisaron las áreas de estantes de las 31 bibliotecas, de estas solo 7 bibliotecas una separación mayor a los 90 cm. Además, de esto se observó si las áreas de la colección contaban con una escalera para alcanzar las partes altas de los estantes, en lo respectivo a esto 14 bibliotecas cuentan con esta escalera, las restantes 17 no lo poseen (ver tabla No. 51 y gráfico No. 20).

Tabla No. 51: Estanterías de las bibliotecas públicas oficiales, observadas durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
Ancho de los estantes			
Mayor a 90 cm	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Hatillo, Moravia, Puriscal, San Gabriel, Heredia, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	24	77%
Menor a 90 cm	Tibás, Guadalupe, Montes de Oca, San Joaquín, Cartago, Atenas y Golfito	7	23%
TOTALES		31	100%
¿Hay una escalera para estantes en el área de colección?			
No	Santa Ana, Puriscal, San Gabriel, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Zaragoza, Grecia, Naranjo, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	17	55%
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Goicoechea, Moravia, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Alajuela, Atenas, Palmares, Ciudad Quesada y Poás	14	45%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Gráfico No. 20: Aspectos relacionados con las estanterías de las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Otros aspectos físicos: Se observó en las bibliotecas públicas oficiales la presencia de un carrito transportador de libros, solo 25 bibliotecas lo poseían (ver tabla No. 52 y gráfico No. 20). Otro aspecto observado dentro de las bibliotecas fue la presencia de objetos que obstruían áreas de paso y se determinó que de las 31 bibliotecas observadas, solo 12 bibliotecas presentaban objetos que obstruían el paso (ver tabla No. 53).

Tabla No. 52: Presencia de carrito transportador de libros en las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009

¿Hay Carrito transportador de libros?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Goicoechea, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	25	81%
No	Moravia, Montes de Oca, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Poás y Golfito	6	9%
TOTALES		31	90%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Tabla No. 53: Presencia de objetos que obstruyen el paso en las bibliotecas públicas oficiales, observados durante el 2009

¿Hay presencia de objetos que obstruyen el paso?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Goicoechea, Puriscal, San Gabriel, Heredia, Cartago, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Alajuela, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Puntarenas, Golfito y Limón	19	61%
Sí	Santa Ana, Moravia, Montes de Oca, San Joaquín, Tres Ríos, Turrialba, Atenas, Zaragoza, Grecia, Poás, Sarchí Norte y Liberia	12	39%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Los pisos de las bibliotecas muestran deterioro al igual que las paredes, pero la mayoría no tiene desniveles entre áreas, lo que facilita la segura circulación de las personas. El tamaño de la mayoría de las áreas de las bibliotecas, es superior o igual a 2 m², esto permite tener todo al alcance, salir en caso de emergencia, realizar cambios de posición a voluntad y trabajar con comodidad.

Los asientos de los puestos de trabajo observados, en su mayoría, tienen formas redondeadas, la altura de su respaldo está entre 38 y 54 cm y poseen apoya brazos.

Las escaleras observadas en algunas bibliotecas eran de un ancho mayor a 90 cm, no tenían la baranda a la altura de 1 m, las huellas y contra huellas tenían las dimensiones adecuadas, pero solo 3 tenían material antideslizante en las huellas.

Las puertas de emergencia o de salida principal o única no abren hacia afuera, pero sí tienen el ancho mayor o igual a 90 cm.

La mayoría de las bibliotecas tienen sus estantes colocados a una distancia igual o superior a los 90 cm y un carrito transportador de libros, no hay presencia de objetos que obstruyan el paso, pero muy pocas contaban con escaleras o bancos para alcanzar los lugares más altos de la estantería.

b. Iluminación en las bibliotecas

Otro factor físico importante fue la iluminación en las bibliotecas, de ésta se observó que de las 31 bibliotecas, 30 bibliotecas utilizan una combinación de iluminación artificial y natural, solo la biblioteca de Grecia utiliza iluminación artificial en su totalidad.

Se observó, además, en las 30 bibliotecas con iluminación artificial y natural si en el caso de la última era muy intensa, en 7 bibliotecas la iluminación natural era muy intensa, en las restantes 23 la iluminación natural tenía una intensidad normal.

También, se valoró la posición de los escritorios con respecto a las luminarias, en esto se observó que 14 escritorios tenían la luminaria detrás, 14 la tenían delante del escritorio, solo 17 la tenían a un lado a la derecha o a la izquierda y 40 escritorios estaban ubicados debajo de la luminaria. Se observaron un total de 85 escritorios que correspondían a los escritorios donde se observó que se realizaban mayores trabajos (ver tabla No. 54).

Tabla No. 54: Iluminación en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
Tipo de iluminación			
Artificial y Natural	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	30	97%
Artificial	Grecia	1	3%
TOTALES		31	100%
Nivel de Intensidad de la iluminación natural			
Normal	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	23	77%
Muy Intensa	Guadalupe, Heredia, Naranjo, San Pedro de Poás, Puntarenas y Golfito	7	23%
TOTALES		30	
Posición de los escritorios del personal bibliotecario con respecto a las luminarias			
Debajo de la luminaria	Desamparados, Santa Ana, Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Cot, Alajuela, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Puntarenas, Liberia y Limón	40	48%
Al lado del escritorio	Hatillo, Heredia, Alajuela, Zaragoza, Naranjo, San Ramón, Sarchí Norte, Golfito y Limón	17	20%
Detrás del escritorio	Tibás, Montes de Oca, Puriscal, Heredia, Cartago, Juan Viñas, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Poás, Sarchí Norte y Limón	14	16%
Delante del escritorio	Desamparados, Ciudad Colón, San Gabriel, Tres Ríos, Palmares, Poás, Liberia y Limón	14	16%
TOTALES		85	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La iluminación utilizada en las bibliotecas públicas oficiales es tanto natural como artificial y la mayoría de los puestos se encuentran ubicadas debajo de las luminarias.

c. Limpieza y orden en las bibliotecas

En cuanto a la limpieza en las bibliotecas públicas oficiales se observaron específicamente los servicios sanitarios, los aparatos tecnológicos (computadoras), las áreas de alimentación y el aseo general de cada una de las bibliotecas públicas oficiales.

Se determinó que 19 bibliotecas poseen servicios sanitarios para ambos géneros, 12 no poseen sanitarios diferenciados para hombres y mujeres (ver tabla No. 55 y gráfico No. 21), de estas 12 bibliotecas 9 solo poseen un sanitario y las restantes 3 no poseen sanitarios dentro del establecimiento de la biblioteca: Puriscal, Grecia y Sarchí Norte, en los tres casos las bibliotecas están dentro de otro establecimiento y el baño es compartido. Además, las bibliotecas públicas oficiales de Guadalupe, Palmares y Limón poseen un servicio sanitario para personas con discapacidad física.

También a los sanitarios se les revisó diferentes aspectos relacionados con la limpieza: pisos impermeables, disposición de papel higiénico, jabón líquido y toallas para secado de manos. Las bibliotecas de Puriscal, Grecia y Sarchí Norte no se observaron por no poseer baño dentro de la biblioteca. En la tabla No. 55 y en el gráfico No. 21, se observa que 17 bibliotecas poseen pisos impermeables en los baños, mientras que las restantes 11 bibliotecas no. En lo respectivo a la disposición de papel higiénico en los baños, 15 bibliotecas tenían papel higiénico, mientras que las 13 bibliotecas restantes no tenían papel higiénico en los baños.

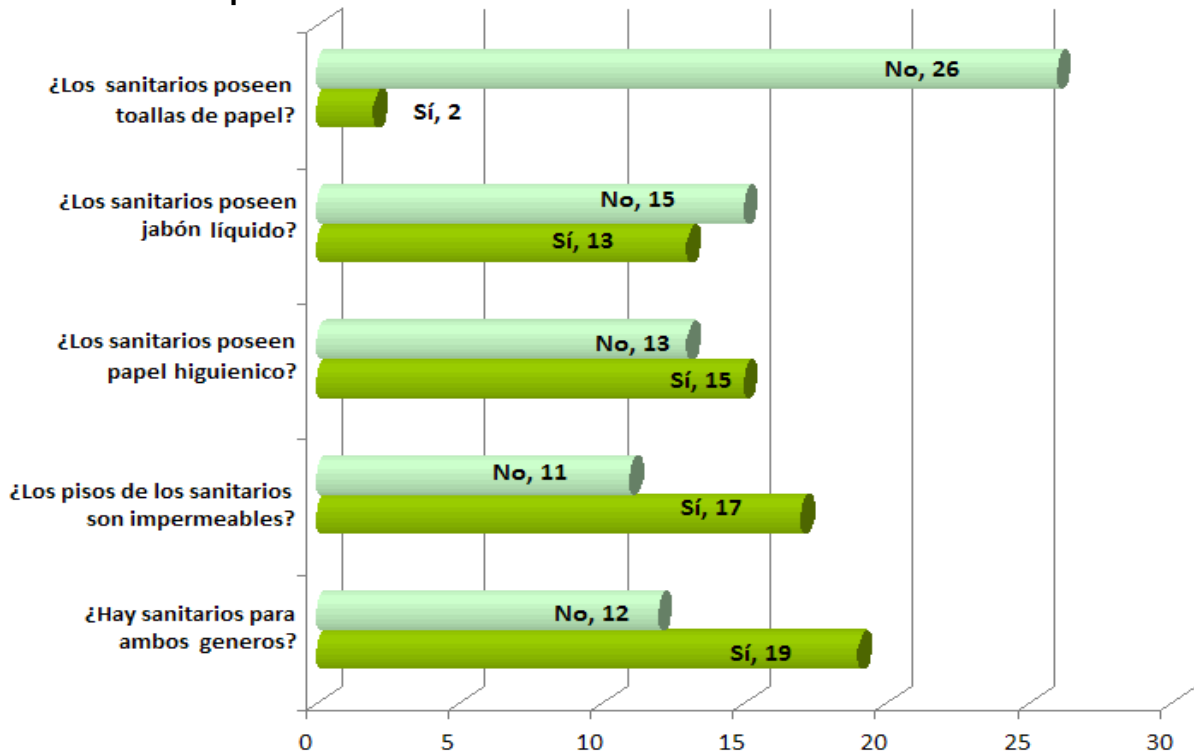
Tabla No. 55: Condición de los servicios sanitarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Tiene servicios sanitarios para ambos géneros?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Alajuela, Atenas, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Puntarenas y Liberia	19	61%
No	Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Turrialba, Cot, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Poás, Sarchí Norte, Golfito y Limón	12	39%
TOTALES		31	100%
¿Los pisos de los servicios sanitarios son impermeables?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Heredia, Tres Ríos, Turrialba, Atenas, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Puntarenas, Liberia y Limón	17	61%
No	Montes de Oca, San Gabriel, San Joaquín, Cartago, Juan Viñas, Cot, Alajuela, Zaragoza, Naranjo, Poás y Golfito	11	39%
TOTALES		28	100%
¿Los servicios sanitarios poseen papel higiénico?			
Sí	Santa Ana, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Joaquín, Cot de Oreamuno, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, Puntarenas, Golfito y Limón	15	54%
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, San Gabriel, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Alajuela, Atenas, San Ramón y Liberia	13	46%
TOTALES		28	100%
¿Los servicios sanitarios poseen jabón líquido?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Montes de Oca, Cartago, Tres Ríos, Cot de Oreamuno, Alajuela, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, San Ramón, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	15	54%
Sí	Santa Ana, Hatillo, Guadalupe, Moravia, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Turrialba, Atenas, Zaragoza, Naranjo y Palmares	13	46%
TOTALES		28	100%
¿Los servicios sanitarios poseen toallas de papel para secado de manos?			
No	Desamparados, Tibás, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserri, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	26	54%
Sí	Ciudad Colón y Hatillo	2	46%
TOTALES		28	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se observó además si los baños tenían jabón líquido para manos, en este caso 15 no lo tenían, mientras que las 13 bibliotecas restantes si lo poseían. Finalmente se valoró si los baños tenían toallas de papel para el secado de manos, 26 bibliotecas no tienen estas toallas en sus baños, solo 2 bibliotecas: Ciudad Colón y Hatillo tenían toallas para secado de manos en los mismos (ver tabla No. 55 y gráfico No. 21).

Gráfico No. 21: Aspectos de higiene en los servicios sanitarios en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observada durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cuanto al área del comedor en las bibliotecas se determinó que 5 bibliotecas no tenían un área separada para el comedor de los funcionarios (ver tabla No. 56). También se revisó el mobiliario, medios para conservación de alimentos (refrigerador), medios para calentar alimentos (cocinas, plantillas, hornos de microondas) y las pilas tanto para la limpieza de utensilios de cocina como para la lavar los implementos de limpieza. Además, se valoró que 25 bibliotecas tenían mobiliario para el área de comedor, 21 tenían refrigerador, 23 tenían medios para calentar los alimentos, 20 bibliotecas tienen pila para lavar los implementos de cocina y también pila para lavar los utensilios de limpieza (separadas).

Tabla No. 56: Áreas de comedor observadas en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Área de comedor separada de las otras áreas de la biblioteca?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	26	84%
No	Juan Viñas, Cot, Naranjo, Poás y Golfito	5	16%
TOTALES		31	100%
¿El área de comedor posee mobiliario (mesa y sillas)?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Palmares, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	25	81%
No	Juan Viñas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Poás y Golfito	6	19%
TOTALES		31	100%
¿El área de comedor posee refrigerador?			
Sí	Desamparados, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Atenas, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	21	68%
No	Ciudad Colón, Puriscal, San Gabriel, Cartago, Juan Viñas, Cot, Zaragoza, Poás, San Ramón y Golfito	10	32%
TOTALES		31	100%
¿El área de comedor posee medios para calentar los alimentos?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	23	74%
No	Puriscal, Cartago, Juan Viñas, Cot, Atenas, Zaragoza, Naranjo y Golfito	8	26%
TOTALES		31	100%
¿La pila para lavar los utensilios de cocina es diferente de la pila para lavar los implementos de aseo?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Turrialba, Alajuela, Atenas, Palmares, San Ramón, Ciudad Quesada, Puntarenas, Liberia y Limón	20	65%
No	Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Cot, Juan Viñas, Poás, Naranjo, Zaragoza, Grecia, Sarchí Norte y Golfito	11	35%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cuanto a la limpieza y orden de las bibliotecas públicas oficiales y los recursos tecnológicos, se determinó que los aparatos revisados en la mayoría de las bibliotecas, se encontraban limpios y funcionando.

La mayoría de las bibliotecas poseen sanitarios tanto para hombre como para mujeres, más de la mitad de los sanitarios tenían las paredes provistas de materiales impermeables que facilitan su limpieza y dispuestos de papel higiénico. Por otra parte, más de la mitad de estos baños no tenían jabón líquido ni toallas para el secado de manos.

En cuanto a las áreas de comedor, la mayoría de las bibliotecas cuentan con una área separada de las otras. Además, poseen mobiliario adecuado, con refrigerador, con medios para recalentar los alimentos y con pila para lavar los utensilios separada de la de lavar los implementos de limpieza (trapeadores, limpiones, entre otros).

d. Máquinas y tecnología en las bibliotecas

En cuanto a la tecnología en las bibliotecas, se observaron las computadoras del personal bibliotecario y la posición en que se usan estos equipos tecnológicos. Solo en las bibliotecas públicas oficiales de Puntarenas y Golfito no se revisó porque en la primera no había equipos por robo de los mismos y en la segunda no se encontraban por reparación.

Se revisó de manera general, en las 31 bibliotecas públicas oficiales, si los monitores tenían pantallas antirreflejo y si estaban colocados de manera perpendicular a la luminaria. En la tabla No. 57 se observa que solo en una biblioteca, Ciudad Colón, poseía pantallas anti-reflejo y en 10 bibliotecas los monitores se encontraban en posición perpendicular a la luz natural.

En cuanto a los aspectos de distancia del monitor y teclado con respecto a la persona y los soportes para muñecas, se revisaron 68 computadoras de las cuales 61 se encontraban a una distancia de 20 a 70 cm de la persona, solo 5 computadoras tenían el teclado a una distancia de al menos 10 cm con respecto al borde del escritorio o la mesa y 1 tenía apoyo para las muñecas (ver tabla No. 57).

Tabla No. 57: Aspectos ergonómicos observados en las computadoras del personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
Presencia de pantallas anti-reflejo en los monitores de las computadoras			
No	Desamparados, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	28	97%
Sí	Ciudad Colón	1	3%
TOTALES		29	100%
Los monitores de las computadoras se encuentran en posición perpendicular a la luz natural			
No	Ciudad Colón Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, Tres Ríos, Juan Viñas, Atenas, Zaragoza, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	19	66%
Sí	Desamparados, Moravia, San Joaquín, Cartago, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Grecia, Naranjo y Palmares	10	34%
TOTALES		29	100%
Monitor se encuentra a una distancia de entre 20 y 70 cm			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Limón	60	90%
Sí	Heredia, Cot, Alajuela, Zaragoza y Liberia	7	10%
TOTALES		67	100%
Teclado se encuentra a una distancia de al menos 10 cm			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	62	93%
Sí	Desamparados, Tibás, Heredia y Palmares	5	7%
TOTALES		67	100%
Presencia de apoyo para muñecas en teclado y ratón			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	66	99%
Sí	Desamparados	1	1%
TOTALES		67	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Las computadoras en las bibliotecas públicas oficiales, no están colocadas de una manera que minimice la fatiga por su uso. La mayoría de los aparatos observados no tenían pantallas antirreflejo, los monitores no estaban colocados de manera perpendicular a las ventanas y luminarias, el monitor y el teclado no están colocados a una distancia apropiada de la persona y los puestos no contaban con apoyo para las muñecas en el teclado y en el ratón.

Higiene ambiental

a. Pureza del aire en las bibliotecas públicas

Se observó la manera en que se renovaba el aire en las bibliotecas y de las 31 bibliotecas, 22 lo hacen solo por medios naturales, las 9 restantes lo hacen por medios naturales y artificiales. Los medios artificiales en estas 9 bibliotecas son variados, se encontraron: aires acondicionados y ventiladores (ver tabla No. 58).

Además, en este punto se valoró la presencia de carteles o avisos de la prohibición de fumado, 28 bibliotecas poseen algún aviso o cartel que avisara del impedimento del fumado en el inmueble, solo en 3 bibliotecas se observó colocada esta ley en un lugar visible: Heredia, Palmares y Limón (ver tabla No. 58).

Tabla No. 58: Aspectos relacionados con la pureza del aire en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
Medios para renovar el aire en las bibliotecas			
Medios naturales	Ciudad colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Moravia, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Zaragoza, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Puntarenas	22	71%
Medios naturales y artificiales	Desamparados, Guadalupe, Montes de Oca, Alajuela, Atenas, Naranjo, Golfito, Liberia y Limón	9	29%
TOTALES		31	100%
¿Tienen carteles o avisos colocados en lugares visibles con la prohibición de fumado?			
No	Desamparados, Ciudad colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito y Liberia	28	90%
Sí	Heredia, Palmares y Limón	3	10%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La mayoría de las bibliotecas renueva su aire de manera natural, por medio de ventanas abiertas, lo cual es necesario en todo espacio de trabajo para que el trabajador pueda respirar adecuadamente y no se sienta el aire viciado o incomodo. La mayoría, no tienen colocado, en un lugar visible, la prohibición de fumado en la biblioteca.

b. Temperatura presente en las bibliotecas públicas

Las bibliotecas públicas oficiales del MCJ están distribuidas a lo largo del país y sufren los diferentes factores climáticos, las temperaturas promedio, presentes en cada lugar donde se encuentran las bibliotecas, se determinaron por medio del Atlas Climatológico de Costa Rica (Instituto Meteorológico Nacional, 2009).

En las bibliotecas de la provincia de San José y Heredia se mantiene un temperatura promedio de 18 a 20 grados Celsius, en el caso de la provincia de Cartago, hay una temperatura similar excepto en la biblioteca de Cot de Oreamuno donde la temperatura promedio es de 8 a 10 grados Celsius. Las bibliotecas de la provincia de Alajuela mantienen una temperatura promedio de 18 a 20 grados, salvo en la biblioteca de San Pedro de Poás donde las temperaturas promedio oscilan entre 12 a 14 grados Celsius. Finalmente las bibliotecas de Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón presentan una temperatura promedio de 26 a 28 grados Celsius (ver tabla No. 59).

Tabla No. 59: Temperaturas promedio de los lugares donde se encuentran las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año

Temperaturas promedio	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
18 a 20 grados Celsius	Desamparados, Ciudad colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte y Palmares	25	81%
26 a 28 grados Celsius	Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	4	13%
8 a 10 grados Celsius	Cot	1	3%
12 a 14 grados Celsius	Poás	1	3%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Además de los datos climáticos, se revisó la presencia de aires acondicionados en las bibliotecas, solo 3 de estas tenían aire acondicionado: Guadalupe, Montes de Oca y Ciudad Quesada. En las 2 primeras el aire acondicionado estaba funcionando a una temperatura moderada, en Ciudad Quesada no estaba funcionando en el momento de la visita por trabajos en la instalación eléctrica (ver tabla No. 60).

Tabla No. 60: Aires acondicionados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ observados durante el 2009

¿Hay presencia de aires acondicionados?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
No	Desamparados, Ciudad colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Moravia, Puriscal, San Gabriel, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, San Ramón, Sarchí Norte, Palmares, Poás, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	28	90%
Sí	Guadalupe, Montes de Oca y Ciudad Quesada	3	10%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Las bibliotecas públicas oficiales, en su mayoría, se encuentran en regiones climáticas bastante cálidas, cuya temperatura oscila entre 18 a 20 y 28 a 28 grados Celsius (como Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón) y la mayoría de bibliotecas no cuentan con aires acondicionados que les ayuden a regular la temperatura dentro del inmueble.

c. Presencia de humedad en las bibliotecas públicas

Las bibliotecas son afectadas por diferentes factores climáticos. Al igual que la temperatura, la humedad relativa se puede determinar por las regiones climáticas en que está dividida Costa Rica. Para este estudio la humedad relativa presente en cada lugar donde se encuentran las bibliotecas se determinó por medio del atlas climatológico de Costa Rica (Instituto Meteorológico Nacional, 2009). A continuación, en la tabla No. 61, se presentan las diferentes bibliotecas observadas y el clima que presentan en su región.

Tabla No. 61: Tipo de clima presente en los lugares donde se ubican las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año

Tipo de clima	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
Clima de Meseta Central	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, San Ramón y Sarchí Norte	23	75%
Clima tropical y húmedo	Juan Viñas, Turrialba y Limón	3	10%
Clima lluvioso	Ciudad Quesada, San Pedro de Poás	2	6%
Clima templado y tropical con estación seca	Puntarenas y Liberia	2	6%
Clima seco y periodo lluvioso corto	Golfito	1	3%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La presencia de humedad en las bibliotecas fue determinada con la información de la evaporación y transpiración del agua en el suelo del Atlas Climatológico de Costa Rica (Instituto Meteorológico Nacional, 2009). Los lugares donde se determinó que hay mayor presencia de humedad son Puntarenas y Liberia (ver tabla No. 62).

Tabla No. 62: Nivel de humedad presente en los lugares donde se ubican las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, promedio al año

Evaporación y transpiración del agua en el suelo por año	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
1400 a 1500 mm	Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, San Ramón y Sarchí Norte	20	65%
1000 a 1100 mm	Cartago, Tres Ríos, Cot de Oreamuno y San Pedro de Poás	4	13%
1100 a 1200 mm	Juan Viñas, Turrialba y Ciudad Quesada	3	10%
1200 a 1300 mm	Golfito	1	3%
1300 mm	Limón	1	3%
1500 a 1600 mm	Puntarenas	1	3%
1600 a 1700 mm	Liberia	1	3%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Con respecto a la humedad se valoró en las bibliotecas la presencia de deshumidificadores y si éstos estaban funcionando en buen estado en las bibliotecas, 20 bibliotecas no poseen deshumidificador, las restantes 11 sí lo poseen. En estas 11 bibliotecas se observó si los deshumidificadores se encontraban funcionando, en 9 bibliotecas se determinó que sí, mientras que en 2 se observó que no los tenían funcionando: Ciudad Colón y Sarchí Norte (ver tabla No. 63).

Tabla No. 63: Deshumidificadores observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de deshumidificadores?			
No	Desamparados, Hatillo, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, San Pedro de Poás, San Ramón, Puntarenas y Golfito	20	65%
Sí	Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Tres Ríos, Juan Viñas, Ciudad Quesada, Sarchí Norte y Limón	11	35%
TOTALES		31	100%
¿Se encuentran funcionando?			
Sí	Santa Ana, Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Tres Ríos, Juan Viñas, Ciudad Quesada y Limón	9	82%
No	Ciudad Colón y Sarchí Norte	2	18%
TOTALES		11	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La mayoría de las bibliotecas públicas oficiales posee alta humedad, pero no todas tienen un deshumidificador que reduzca estos niveles de humedad. El uso de deshumidificadores es lo recomendable para extraer la humedad de los edificios, también algunos aires acondicionados vienen equipados con deshumidificadores y ayudan a mantener una temperatura agradable en el inmueble.

d. Presencia de ruido interno y externo en las bibliotecas Públicas

Con respecto al ruido, en 11 bibliotecas se percibía ruido, principalmente de tipo externo y en estas 11 no se visualizada ningún medio de reducción del mismo. En las restantes 20 bibliotecas no se percibía ruido interno o externo (ver tabla No. 64).

Tabla No. 64: Presencia de ruido en las bibliotecas y sus reductores observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de ruido en la biblioteca?			
No	Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Atenas, Zaragoza, Grecia, Sarchí Norte, Golfito, Liberia y Limón	20	65%
Sí	Desamparados, Puriscal, Cartago, Tres Ríos, Alajuela, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón y Puntarenas	11	35%
TOTALES		31	100%
¿Hay presencia de reductores de ruido en las bibliotecas que lo presentan?			
No	Desamparados, Puriscal, Cartago, Tres Ríos, Alajuela, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón y Puntarenas	11	100%
Sí	Ninguna	0	0%
TOTALES		11	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En la mayoría de las bibliotecas públicas oficiales observadas no se percibió ruido, sin embargo, en las que sí se percibió no se detecto ningún mecanismo para la reducción del mismo. En Las bibliotecas que se percibe ruido se deben utilizar aislantes del ruido como materiales de caucho, materiales porosos como espumas acústicas.

Variable No. 3: Riesgos laborales

Esta variable incluye las condiciones de seguridad, la organización del trabajo y las amenazas naturales y antrópicas que se presentan en las bibliotecas públicas oficiales.

a. Condiciones de seguridad en bibliotecas públicas

Se valoró si las bibliotecas tenían alguna rotulación de seguridad y solo siete bibliotecas presentaban alguna señalización. En lo observado estaban señales de salida de emergencia, extintores, luces de emergencia, alarma antifuego y robo y cableado eléctrico señalado (ver tabla No. 65).

Tabla No. 65: Señalización de seguridad observada en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Hay presencia de Señalización de seguridad en la biblioteca?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
No	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	24	77%
Sí	Hatillo, Heredia, Alajuela, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada y San Ramón	7	23%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se revisó también en cada biblioteca la presencia de botiquín de primeros auxilios y los materiales que contenía. En este punto se determinó que solo 5 bibliotecas poseen botiquín equipado con pocos implementos necesarios, los cuales se detallan en la siguiente tabla.

Tabla No. 66: Botiquines e implementos observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de botiquín en las bibliotecas que lo presentan?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Cartago, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	26	84%
Sí	Tibás, Grecia, San Joaquín, Tres Ríos y Heredia	5	16%
TOTALES		31	100%
Implementos que poseen los botiquines			
Heredia	Alcohol, Analgésicos antipiréticos, Algodón Absorbente, Vendas de gasa y Agua Oxigenada	5	36%
Tres Ríos	Alcohol, Analgésicos antipiréticos, Vendas de gasa y Cobertores de lesiones	4	29%
San Joaquín	Alcohol, Analgésicos antipiréticos y Algodón Absorbente	3	21%
Grecia	Alcohol	1	7%
Tibás	Analgésicos antipiréticos	1	7%
Heredia	Alcohol, Analgésicos antipiréticos, Algodón Absorbente, Vendas de gasa y Agua Oxigenada	5	36%
TOTALES		14	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En cada biblioteca se observaron los ventanales de vidrio que se encontraban cerca de salas de lectura y puestos de trabajo y se determinó que 25 de las 31 bibliotecas tienen ventanales cerca de estas áreas, las restantes 6 bibliotecas no presentan esta condición. De estas 25 bibliotecas solo una cuenta con material adhesivo para evitar desprendimiento de vidrios: Palmares (ver tabla No. 67).

Tabla No. 67: Aspectos de seguridad observados en los ventanales de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de ventanales cerca de salas de lectura y puestos de trabajo?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Limón	25	81%
No	Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Alajuela, Puntarenas, Golfito y Liberia	6	19%
TOTALES		31	100%
¿Hay presencia de materiales para seguridad en ventanales?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Atenas, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Limón	24	96%
Sí	Palmares	1	4%
TOTALES		25	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Se observó además otros aspectos relacionados con la seguridad: señalización para evacuación y de salidas de emergencia, presencia de objetos pesados en lugares altos y estanterías sujetas. En el primer y segundo caso solo 2 bibliotecas tenían señalización para evacuación hacia sitios seguros y 4 bibliotecas tenían señaladas las salidas de emergencia (ver tabla No. 68).

Tabla No. 68: Señalización para evacuación y de salida de emergencia, observada en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de señalización para evacuación a sitios seguros?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Ciudad Quesada, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	29	94%
Sí	Palmares y San Ramón	2	6%
TOTALES		31	100%
¿Hay presencia de señalización de salida de emergencia?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Ciudad Quesada, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	27	87%
Sí	Heredia, Alajuela, Palmares y San Ramón	4	13%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

La presencia de objetos pesados colocados en lugares altos, se observó en 15 bibliotecas (ver tabla No. 69). Además, 20 de las 31 bibliotecas tienen las estanterías sujetas (ver tabla No. 70).

Tabla No. 69: Objetos pesados colocados sobre lugares altos, observados en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Hay presencia de objetos pesados colocados sobre lugares altos?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, San Gabriel de Aserrí, Heredia, Cartago, Tres Ríos, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, Puntarenas y Golfito	16	52%
Sí	Santa Ana, Hatillo, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Joaquín, Juan Viñas, Turrialba, Zaragoza, Naranjo, San Ramón, Sarchí Norte, Liberia y Limón	15	48%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Tabla No. 70: Estanterías observadas en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

¿Tiene las estanterías sujetas?	Bibliotecas	Valor Total	Valor Porcentual
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Guadalupe, Montes de Oca, Puriscal, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Atenas, Naranjo, Ciudad Quesada, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas y Limón	20	65%
No	Santa Ana, Moravia, San Gabriel de Aserrí, Cartago, Alajuela, Zaragoza, Grecia, Palmares, Poás, Golfito y Liberia	11	35%
TOTALES		31	31

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Entre los aspectos de seguridad observados, la mayoría de bibliotecas no cuentan con señalización de seguridad, de evacuación o de salida de emergencia, no contaban con botiquín y muchas áreas de estudio y puestos de trabajo estaban al lado de ventanales sin protección para evitar su rompimiento. Sin embargo, la mayoría tiene las estanterías debidamente sujetas y el 52% de las bibliotecas no tenían los objetos colocados en lugares altos.

b. Amenazas naturales y antrópicas

En este punto se tomaron en cuenta diversos aspectos relacionados con las amenazas del entorno y las medidas de prevención en caso de incendio. Con respecto a las primeras se observaron las potenciales amenazas de deslizamientos, inundaciones, amenaza volcánica, sísmica y otras amenazas. En este aspecto como se presenta en la tabla No. 71, 8 bibliotecas tienen alguna evidencia de amenaza de deslizamiento, 27 bibliotecas presentan amenaza de inundación, 27 se encuentran en el área de influencia volcánica, 28 presentan amenaza por fallas sísmicas, 3 bibliotecas presentan amenaza por sequía y fenómeno del niño, 1 presenta amenaza por contaminación y 1 por tornado (ver anexo No. 5, Mapa de síntesis de amenazas naturales).

Tabla No. 71: Principales amenazas naturales de la comunidad donde se encuentran las bibliotecas públicas oficiales del MCJ

Biblioteca Pública (Cantón, Distrito)	Amenaza por Deslizamientos	Amenaza por Inundaciones	Amenaza Volcánica	Amenaza Sísmica	Otras Amenazas
Desamparados, Desamparados	NO HAY	Río Cañas Río Damas Quebrada Chilamate	NO HAY	Falla Río Azul Falla Higuito Falla Agua Caliente de Guatuso	NO HAY
Mora, Ciudad Colón	NO HAY	Río Pacuare, Quebrada Chorro del Padre	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza	Falla Jariz	NO HAY
Santa Ana, Santa Ana	Cerro Tapezco Cerro Chitaria	Río Uruca Quebrada Perico Río Corogres	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza,	Falla Higuito, Falla sin nombre	NO HAY
Tibás, San Juan	NO HAY	Inundaciones por Alcantarillado	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza	NO HAY	NO HAY
San José, Hatillo	NO HAY	NO HAY	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza,	NO HAY	Tornados
Golcochea, Guadalupe	NO HAY	Alcantarillado Quebrada Patalillo Quebrada Cangresos	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza, Lluvia ácida	Falla Cipreses	NO HAY
Moravia, San Vicente	NO HAY	Río Ipsis	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza,	Falla sin nombre	NO HAY
Montes de Oca, San Pedro	NO HAY	Quebrada Negritos	Volcán Irazú y Turrialba: Caída de ceniza,	Falla Cipreses	NO HAY
Puriscal, Santiago	Deslizamiento Santiago-Carit	NO HAY	NO HAY	Falla Picagres Falla Jaris Falla Tulín	NO HAY
Aserrí, San Gabriel	Río Burío Río Cañas	Quebrada Saures Quebrada Piedra Río Suerre	Volcán Turrialba: Caída de ceniza,	Falla Frailes Falla Guatuso	NO HAY
Heredia, Heredia	NO HAY	Quebrada Pirro Río Burío	volcán Barva: Caída de ceniza	Falla Alajuela	NO HAY
Flores, San Joaquín	NO HAY	Río Burío	volcán Barva: Caída de ceniza	Falla Alajuela	NO HAY
Cartago, Cartago	Deslizamiento Banderilla	Río Reventazón Río Reventado	Volcán Irazú: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Agua Caliente Falla Lara	NO HAY
La Unión, Tres Ríos	Flujos de lodo generados por el Volcán Irazú	Río Tiribí Río Chiquito	Volcán Irazú: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Agua Caliente Falla Cipreses	NO HAY
Jiménez, Juan Viñas	NO HAY	Río Maravillas (Juan Viñas)	Volcán Turrialba: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Tucurrique	NO HAY
Turrialba, Turrialba	NO HAY	Río Colorado Río Turrialba Río Aquiares	Volcán Turrialba: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Turrialba	NO HAY
Oreamuno, Cot	Deslizamiento Sartalillo	Río Paso Real (Río Páez)	Volcán Turrialba: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla sin nombre	NO HAY
Alajuela, Alajuela	NO HAY	Quebrada Barro Río Segundo Río Alajuela	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza Volcán Barva: Caída de ceniza	Falla Alajuela: tectónica por subducción	NO HAY
Atenas, Atenas	NO HAY	Quebrada el Rastro Quebrada Guizaro Río Cajón	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Garita Falla Zarcero: Tectónica por subducción	Sequia Fenómeno del Niño
Palmares, Zaragoza	NO HAY	Quebrada Mora	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Zarcero: tectónica por subducción	NO HAY
Grecia, Grecia	NO HAY	Río Poro Río Agua lote Acequia en centro de Grecia (Pila)	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Alajuela: tectónica por subducción	NO HAY
Naranjo, Naranjo	NO HAY	Quebrada San Lucas Río Pilas	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Zarcero: tectónica por subducción	NO HAY
Palmares, Palmares	NO HAY	Quebrada de Calabazo	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Zarcero: tectónica por subducción	NO HAY
San Carlos, Quesada	NO HAY	Río sin nombre	Volcán Poás: Caída de ceniza	Falla Florencia Falla Palmira Falla Zarcero Falla Viejo Aguazarcas: Tectónica por subducción	NO HAY
Poas, San Pedro	NO HAY	Río Mastate	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Alajuela: tectónica por subducción	NO HAY
San Ramón, San Ramón	Suelos arcillosos Arcillas expansivas Potencial de daños a edificaciones	Quebrada Esteno Río Granados Quebrada sin nombre	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Zarcero: tectónica por subducción	NO HAY
Valverde Vega, Sarchi Norte	NO HAY	Río Trojas	Volcán Poás: Lluvia ácida, Caída de ceniza	Falla Alajuela Falla de Zarcero Falla Garita: tectónica por subducción	NO HAY
Puntarenas, Puntarenas	NO HAY	NO HAY	NO HAY	Falla Barranca Falla Morote	Sequia Fenómeno del Niño Contaminación Tsunami y Marejadas
Golfito, Golfito	Deslizamiento en el pie de la fila montañosa	Quebrada Naranjal Quebrada Banco Quebrada Pantera	NO HAY	Falla Longitudinal Falla Golfito Fractura de Panamá (Tectónica por subducción)	Tsunami y Marejadas
Liberia, Liberia	NO HAY	Río Liberia Quebrada Piche Quebrada Panterón	Volcán Arenal: Caída de ceniza Volcán Rincón de la Vieja: Lluvia ácida Volcán Miravalles: Lluvia ácida	Falla Liberia (Tectónica por subducción)	Sequia Fenómeno del Niño
Limón, Limón	NO HAY	Río Limoncito Río Cieneguita	NO HAY	Falla del Cinturón deformado del norte de Panamá (tectónica por subducción) Falla Siquirres Falla Matina	Tsunami y Marejadas

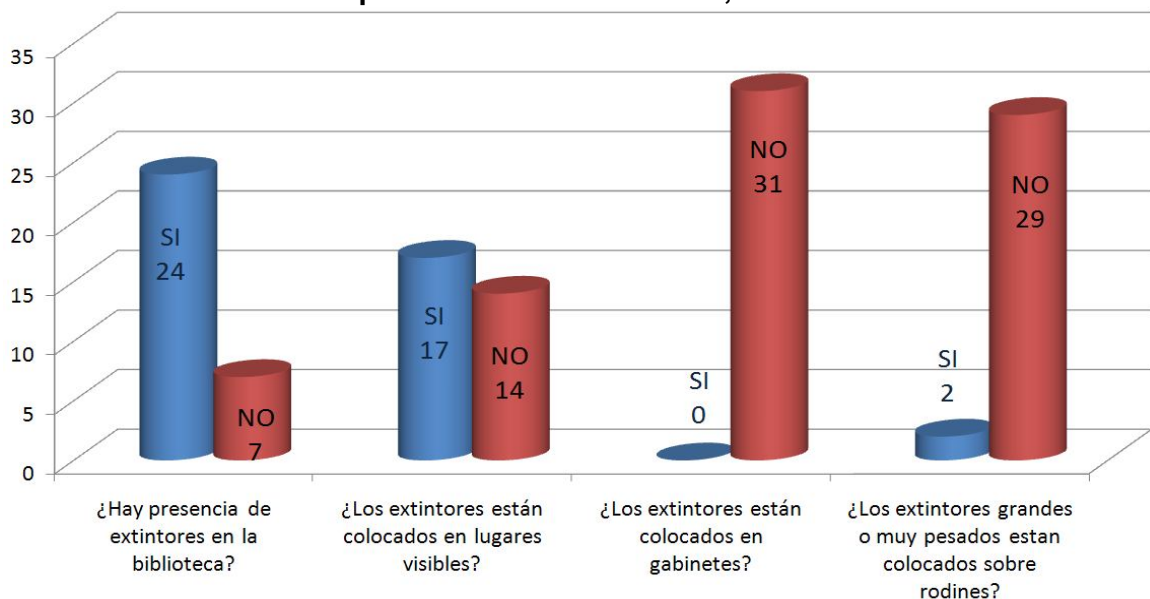
Fuente: Sánchez, S y Vallejos, S. (2010)

En lo concerniente a la prevención de amenaza de incendio, ninguna biblioteca cuenta con tomas de agua a presión provista de manguera. Se observó que 24 bibliotecas poseen extintores y 7 no los poseen. Cabe destacar que en las bibliotecas de Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Heredia, Ciudad Quesada y Liberia hay extintores a los cuales no se les había dado el mantenimiento preventivo (recarga, revisión de válvula, boquilla, manguera, seguros, inscripciones, entre otros) durante el 2009 (ver tabla No. 72 y gráfico No. 22).

Se observó que 17 bibliotecas no tenían sus extintores colocados en lugares accesibles o visibles, ninguna biblioteca tenía sus extintores colocados en gabinetes, 2 bibliotecas tenían extintores pesados montados sobre rodines, lo cual es idóneo para su transporte (ver tabla No. 72 y gráfico No. 22).

Además en cuanto a las líneas conductoras de energía, 15 bibliotecas tenían líneas conductoras de electricidad con protección o aisladas. Finalmente se valoró que 16 bibliotecas tienen estas líneas conductoras fuera del alcance del personal del usuario o bien de otros aparatos (ver tabla No. 72 y gráfico No. 22).

Gráfico No. 22: Aspectos de prevención de amenaza de incendio observado en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009



Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

Tabla No. 72: Aspectos de prevención de incendio observado en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, durante el 2009

Bibliotecas		Valor Total	Valor Porcentual
¿Hay presencia de tomas de agua a presión provista de mangueras?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	31	100%
Sí	Ninguna biblioteca	0	0%
TOTALES		31	100%
¿Hay presencia de extintores en la biblioteca?			
Sí	Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Liberia y Limón	24	77%
No	Desamparados, Puriscal, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Naranjo y Golfito	7	23%
TOTALES		31	100%
¿Los extintores están colocados en lugares visibles?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Moravia, San Gabriel de Aserrí, San Joaquín, Cartago, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, Puntarenas, Golfito y Limón	17	55%
No	Tibás, Hatillo, Guadalupe, Montes de Oca, Puriscal, Heredia, Tres Ríos, Alajuela, Atenas, Zaragoza, Palmares, San Ramón, Sarchí Norte y Liberia	14	45%
TOTALES		31	100%
¿Los extintores están colocados en gabinetes?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Hatillo, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot de Oreamuno, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	31	100%
Sí	Ninguna biblioteca	0	0%
TOTALES		31	100%
¿Los extintores grandes o muy pesados están colocados sobre rodines?			
No	Desamparados, Ciudad Colón, Tibás, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Montes de Oca, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Juan Viñas, Turrialba, Cot, Alajuela, Atenas, Grecia, Zaragoza, Naranjo, Palmares, Ciudad Quesada, Poás, San Ramón, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito y Limón	29	94%
Sí	Hatillo y Liberia	2	6%
TOTALES		31	100%
¿Las líneas conductoras de energía tienen protección o se encuentran aisladas?			
No	Tibás, Hatillo, Montes de Oca, San Joaquín, Cartago, Tres Ríos, Cot, Atenas, Grecia, Naranjo, Poás, Sarchí Norte, Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón	16	52%
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Heredia, Juan Viñas, Turrialba, Alajuela, Zaragoza, Palmares, Ciudad Quesada y San Ramón	15	48%
TOTALES		31	100%
¿Las líneas conductoras de energía están fuera del alcance de las personas?			
Sí	Desamparados, Ciudad Colón, Santa Ana, Guadalupe, Moravia, Puriscal, San Gabriel de Aserrí, Cartago, Turrialba, Alajuela, Grecia, Naranjo, San Pedro de Poás, San Ramón, Puntarenas y Limón	16	52%
No	Tibás, Hatillo, Montes de Oca, Heredia, San Joaquín, Tres Ríos, Juan Viñas, Cot, Atenas, Zaragoza, Palmares, Ciudad Quesada, Sarchí Norte, Golfito y Liberia	15	48%
TOTALES		31	100%

Fuente: Hidalgo, M. (2010). Riesgos laborales del trabajo bibliotecario: el caso de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

En lo respectivo a amenazas naturales la mayoría de las bibliotecas presenta amenazas por inundaciones, fallas sísmicas y amenaza volcánica. En cuanto a amenazas antrópicas se observaron los aspectos relacionados con la prevención de incendios. En la mayoría de bibliotecas públicas oficiales, las líneas conductoras de electricidad están aisladas y fuera del alcance del personal, la mayoría cuenta con los extintores y éstos están de acuerdo con las cargas de fuego, están colocados en lugares visibles y fuera de gabinetes cerrados, pero la mayoría son pesados y no están sobre rodines. Además, ninguna biblioteca cuenta con toma de agua, provistas de mangueras.

V. SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL DESEABLE EN LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS OFICIALES DEL MCJ Y NORMATIVA JURÍDICA VIGENTE

Las condiciones óptimas de seguridad e higiene ambiental, en el trabajo de las bibliotecas públicas oficiales, están dirigidas a la protección de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, tratan de promover el bienestar físico, mental y social, de todos los trabajadores.

Se trata de utilizar las diferentes disciplinas que se unen para promover la salud de las trabajadoras y trabajadores, como la psicología, la sociología, la ergonomía, la medicina, la ingeniería, la enfermería, entre otros. Y de implementar estas condiciones de seguridad a partir del análisis de los riesgos laborales identificados, para que las bibliotecarias y bibliotecarios tengan un ambiente de confort en su puesto de trabajo.

En este capítulo se presenta el planteamiento de las condiciones de seguridad deseables en el ambiente de trabajo y la comparación de la normativa jurídica nacional y convenios y recomendaciones internacionales, con los riesgos laborales identificados en las 31 bibliotecas públicas oficiales estudiadas.

Es importante mencionar que los enunciados que a continuación se enlistan están de acuerdo con las variables establecidas en este trabajo final de graduación.

5.1 Ambiente de trabajo

Corresponde en este ítem indicar las condiciones idóneas con respecto al ambiente de trabajo. Que incluyen factores físicos, sociales, psicológicos y de higiene ambiental.

Factores físicos

Dentro de los factores físicos se incluyen el espacio, puesto de trabajo, la iluminación, limpieza, orden, máquinas y tecnología.

a. espacio y puesto de trabajo:

- Las paredes y los pisos de la biblioteca no deben tener grietas o desperfectos que pueden causar accidentes. Este debe ser lo más plano y horizontal posible de manera que no se presenten deslizamientos involuntarios de las sillas y antideslizantes para evitar caídas.
- Los pisos que presenten desniveles deben estar provistos de rampas con cintas de seguridad antideslizante para evitar caídas y tropiezos (Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, 1970, artículo 16).
- En los puestos de trabajo se debe dejar un espacio libre superior o igual a 2 m², se pueden adecuar moviendo los muebles u otros objetos Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, 1970, artículo 14).
- El puesto de trabajo debe estar dispuesto de tal manera que el trabajador tenga todos los materiales al alcance, que pueda salir fácilmente en caso de emergencia, pueda realizar cambios de posición a voluntad y trabajar con comodidad.
- Los asientos deben ser de tipo ergonómico que tengan la facilidad de ajustarse al tamaño de las personas y que permitan una adecuada postura. Los mismos deben tener formas redondeadas, apoya brazos, altura ajustable, capacidad giratoria, cinco apoyos y la altura de su respaldo debe estar entre 38 y 54 cm, como se muestra en la siguiente figura (Ergonomía y salud en los entornos de oficina, s.f., p.12)

Figura No. 20: Partes de la silla ergonómica

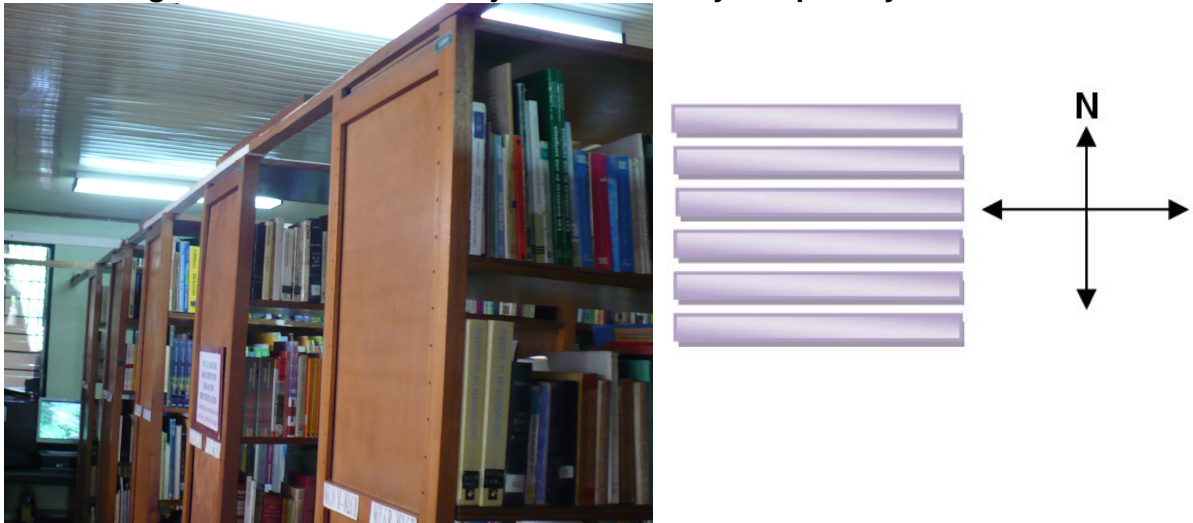


Fuente: Instituto Nacional de Seguros, s.f. medidas de ergonomía en el trabajo, p.27

- En caso de necesitarlo se pueden utilizar soportes ergonómicos para la espalda.
- Las mesas de trabajo o escritorios deben ser funcionales, permitiendo al usuario ubicar los elementos de uso frecuente y los de uso esporádico en su puesto de trabajo de manera que pueda acceder a ellos fácilmente.
- Los bordes de la mesa deben ser redondeados, evitando las esquinas agudas y cortantes.
- Los mostradores de las bibliotecas deben ser preferiblemente de 90 cm de altura y un ancho de 70 cm y con superficie de fácil limpieza (Ministerio de Educación y Ciencia, 1995, p.86).
- En general es preferible que los bloques de cajones (comúnmente llamados “arturitos”) no estén fijos a la mesa, ya que así se podrán ubicar en la zona más conveniente dentro de la oficina y se puede dejar libre el espacio bajo la mesa con el fin de facilitar los movimientos.
- Todos los pasillos de circulación deben tener como mínimo 90 cm de ancho, al igual que las puertas de entrada y salida de las oficinas, de manera que se garantice el fácil acceso y salida de personas en situación de emergencia y discapacidad, como por ejemplo las personas que utilizan silla de ruedas, como lo establece la ley 7600 (1996, p.73).
- Todas las puertas deben abrir hacia afuera y en los edificios, que por su diseño, solo poseen una puerta de entrada y salida, esta debe abrir hacia la misma dirección. El acceso a las salidas de emergencia deberá mantenerse libre de obstáculos.
- Las escaleras deben tener un ancho mayor a 90 cm, con las barandas a la altura de 1 m, las huellas (peldaños) con 30 cm de profundidad y la contra huella a una altura de 14 cm (Ley 7600, 1996, p. 71).
- Las huellas de las escaleras deben proveerse de cintas de seguridad para evitar accidentes como caídas o tropiezos.

- Los estantes deben estar sujetos entre si y a las paredes (ver figura No. 21, para evitar que, en caso de un sismo, caigan sobre el personal. Estos se deben colocar a una distancia igual o superior a los 90 cm unos de otros, para una mejor circulación entre los estantes. Además para una mejor protección de los materiales contra los rayos ultravioleta, la colección debe colocarse de norte a sur.

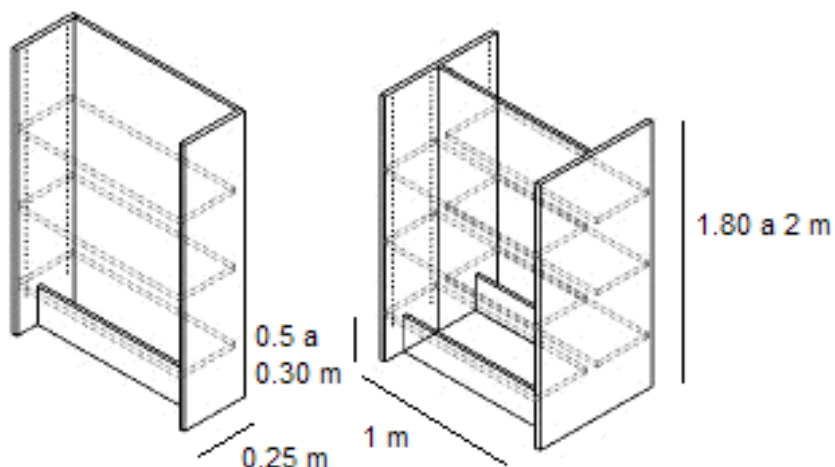
Figura No. 21: Estantes sujetos entre si y a la pared y su colocación



Biblioteca Pública Oficial de Moravia
Fuente: Hidalgo, M. (2010)

- La estantería para los libros debe tener como mínimo las siguientes dimensiones: 1,80 a 2 metros de altura, 1 metro de ancho, 0,25 metros de profundidad, 6 anaqueles y una distancia al suelo de al menos 0,5 a 0,30 metros, como lo muestra la siguiente figura (Ministerio de Educación y Ciencia, 1995, p. 87).

Figura No. 22: Medidas de los estantes



Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia, 1995, p.87

- No es recomendable utilizar el primer anaquel para evitar inclinarse a tomar libros; ni el último anaquel, para evitar la caída de los mismos sobre el personal y obligar a alcanzarlos mediante estiramientos.
- En las estanterías es poco recomendable que se utilice el último anaquel, los objetos que se colocan ahí pueden caer sobre el personal.
- El uso de estanterías móviles en las bibliotecas públicas oficiales y otros tipos, son creadas especialmente para ahorrar espacio dedicado a archivo o almacenaje de archivos, los cuales son colecciones pasivas y de poca consulta. En las bibliotecas públicas oficiales las colecciones son de uso constante, por lo que el movimiento repetitivo de rotar la palanca para mover el estante, puede generar una lesión en la persona. Además, si estos no se colocan en un piso nivelado, pueden atrapar a las personas entre los estantes si no se utiliza adecuadamente el seguro que los inmoviliza.

Figura No. 23: Estanterías móviles



Biblioteca Pública Oficial de Cartago
Fuente: Hidalgo, M. (2010)

- Para alcanzar espacios altos de la estantería es apropiado que posean en las bibliotecas escaleras de dos gradas sin rodines.
- Las bibliotecas deben contar con carrito transportador que se utilice para trasladar los libros a la estantería y así evitar que el personal cargue estos libros, en especial si están acostumbrados a cargar grupos de libros muy grandes que se pueden volver pesados.

b. iluminación

- La intensidad de la iluminación se debe adecuar de acuerdo con los espacios y las áreas de trabajo, tanto en la iluminación natural como artificial. En los espacios de trabajo y lectura la iluminación debe ser más intensa y en los espacios de estantes y depósitos debe ser más tenue para evitar el deterioro de los materiales. Como se aprecia en la figura No. 24, donde se muestran los límites de intensidad de iluminación que debe tener cada área de la biblioteca, los espacios destinados a depósitos de documentos tienen menores niveles de lux y los espacios para lectura y trabajos especiales requieren mayores niveles de lux.

Figura No. 24: Límites de iluminación en bibliotecas

AMBIENTE	Mínimo Lux	Máximo Lux
Depósitos.....	100	150
Depósitos fondo antiguo.....	-	50
Locales de recepción.....	250	500
Trabajos especializados.....	250	750
Despachos y oficinas.....	250	500
Salón de actos.....	100	500
Sala de exposiciones.....	100	500
Salas de lectura.....	500	750
Salas de audición y visionado.....	100	500
Zonas comunes.....	100	250
Dependencias de servicio.....	100	250

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (1995, p.48)

- Se debe contar con suficientes luminarias en la bodega de la biblioteca, por algún fallo pueda reponerse de manera inmediata.
- En los puestos de trabajo las luminarias deben estar perpendicular al lugar donde se encuentra el puesto de trabajo. En caso de usarse iluminación natural el puesto debe colocarse al lado de las ventanas, no de espalda o de frente. Esto con el fin de evitar sombras o reflejos que impidan la visión y causen fatiga visual, deslumbramientos, dolores de cabeza u otros malestares.

- Si se utilizan fuentes de iluminación individual complementaria, como lámparas de escritorio, éstas no deben ser usadas en las cercanías de la pantalla, para evitar deslumbramiento directo o reflexiones de la luz.
- Si en algunos casos hay exceso de iluminación se puede usar elementos que mitiguen la luz natural como cortinas o luminarias con niveles más bajos de lux.
- Preferiblemente los colores que sean utilizados para las paredes de las bibliotecas deben ser claros, esto mejora los niveles de iluminación.
- En las bibliotecas deben contar con lámparas de iluminación de emergencia en las escaleras, pasillo y salidas, con el fin de facilitar la evacuación, las cuales deben permanecer conectadas al fluido eléctrico en forma permanente.

c- limpieza y orden

- La biblioteca siempre debe estar en óptimas condiciones de limpieza y orden, esto evitará el contagio de enfermedades por virus y bacterias, también ayuda a reducir las alergias por ácaros y otras enfermedades, entre otros aspectos de saneamiento básico.
- La limpieza fuera de la jornada laboral, reduce el riesgo de que las personas se expongan a los productos de limpieza, los cuales también pueden ser perjudiciales para la salud (alergias, intoxicaciones, entre otros).
- Ésta se debe realizar después de finalizar la jornada laboral, así al día siguiente se encontrará el lugar de trabajo en óptimas condiciones de limpieza o bien 1 hora antes de iniciar la jornada laboral, con el fin de que los puestos de trabajo se ventilen adecuadamente, al menos por media hora (Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, 1970, Art. 24).
- Si esta se realiza durante la jornada de trabajo, es importante considerar los espacios que no cuentan con ventilación adecuada o son muy pequeños, sean desalojados mientras se realiza la limpieza y se permanezca fuera de ellos un tiempo después de finalizada la misma, también se puede evitar el uso de productos de limpieza hodorizados.

- En los sanitarios se deben contar con los implementos de higiene mínimos: papel higiénico, jabón líquido, toallas para secado de mano, entre otros, además de mantener los baños limpios, esto es con el fin de evitar la propagación de virus, entre el personal y los usuarios.
- Los sanitarios deben encontrarse funcionando adecuadamente y no presentar desperfectos en la tapa del depósito de agua o en la taza del sanitario.
- Los lavamanos deben estar limpios y funcionando adecuadamente para permitir el lavado de las manos.
- Las áreas de sanitarios no se deben usar como bodega, los elementos almacenados ahí se pueden contaminar por las bacterias esparcen las descargas del sanitario. Tampoco se recomienda utilizar el lavatorio del sanitario como pila de cocina, los instrumentos para los alimentos se pueden contaminar de materias fecales.
- Tanto los sanitarios, como las áreas de alimentación y las áreas de trabajo deben mantener basureros independientes, inclusive en las áreas de cocina y de trabajo se pueden tener varios basureros con el fin de separar los desperdicios y reciclarlos (ver figura No. 25).

Figura No. 25: Envases para reciclaje



Fuente: CATIE, s.f, p.1

- Las bibliotecas deben tener un área separada para que las personas tengan un lugar adecuado para la ingesta de alimentos, no se recomienda utilizar los espacios de trabajo, esto previene la contaminación y la propagación de plagas.

- Estás áreas de alimentación deben contar con medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.
- La pila de lavar los utensilios, no se debe utilizar para lavar los implementos de limpieza, deben haber al menos dos pilas en las bibliotecas, una para los utensilios y otra para lavar los implementos de limpieza.
- Costa Rica un país que año con año presenta lluvias intensas, las cuales contribuyen a la saturación de los suelos, las bibliotecas que tienen tanque séptico (Ciudad Colón, Heredia, Juan Viñas, Cot de Oreamuno, Limón, San Joaquín, Golfito, Santa Ana, Palmares, Tres Ríos, Hatillo, Moravia, Puriscal, San Gabriel, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Ciudad Quesada, San Pedro de Poás, San Ramón, Sarchí Norte y Puntarenas) deben conocer la frecuencia con que se limpia, la cual depende de la capacidad del tanque. Si el tanque séptico alcanza el máximo de su capacidad, no solo impedirá que se usen los sanitarios, además se atraerán moscas y provocará malos olores y contaminación.
- Es necesario contar con un tanque de almacenamiento de agua para cada biblioteca y así mantener la limpieza dentro de los inmuebles y para el uso de los usuarios y el personal, considerando que este es un recurso vital, cuando hay cortes o racionamientos en el alcantarillado, que por lo general se da en época seca.

d. maquinas y tecnología

- Las pantallas de visualización de datos se deben utilizar con un protector antirreflejo o bien usar los monitores antirreflejo que ofrece el mercado. Éstos se deben colocar en frente de la persona a una distancia mínima de 20 cm del rostro.
- El teclado y el ratón deben ser ergonómicos, de manera que permitan el movimiento de las articulaciones en las manos. Estos se colocan a 10 cm del borde del escritorio. Es conveniente que estén provistos de un apoyo para las muñecas (ver figura No. 26), preferiblemente de gel para evitar su deformación y prevenir la enfermedad del túnel carpal. Además, ser fabricados en materiales que permitan su limpieza diaria.

Figura No. 26: Teclado y ratón ergonómico y reposamuñecas para teclado y ratón



Fuente: Universidad de Málaga (2004)

Factores sociales

Dentro de los factores sociales se incluyen el comportamiento organizacional, el tiempo de trabajo, recreación y capacitación y relaciones interpersonales laborales.

a. comportamiento organizacional

- La adecuada inducción en el trabajo es necesaria para evitar que al personal se le presenten dudas en la realización de las tareas diarias.
- Fomentar la comunicación entre compañeros y la posibilidad de apoyo o ayuda tanto en situaciones laborales como personales.
- Es de gran importancia que en las bibliotecas públicas oficiales, como centros de trabajo, se promueva un ambiente organizacional saludable, en el cual las personas se sientan parte de la organización y se promueva el compañerismo y el apoyo mutuo.
- Para trabajar bien con las personas, se tiene que comprender su cultura, formación y así adaptar el estilo de administración a esas diferencias.
- Se debe respetar las diferencias de las personas, es decir, respetar la diversidad laboral. No hay que tratar a todos por igual, se debe reconocer la diversidad física y cultural de las personas.
- Se debe crear una cultura de sensibilidad a los usuarios, creando culturas en las que los empleados sean amables y corteses, accesibles, capaces, listos para responder a las necesidades de los clientes y dispuestos a hacer lo necesario para satisfacerlos.

- Se puede proporcionar libertad a los trabajadores para tomar decisiones sobre problemas planteados por el trabajo. Para que aprendan a asumir la responsabilidad por su trabajo y a tomar decisiones convenientes.
- Se debe fomentar la innovación por medio de capacitaciones, talleres, formación continua y para que el personal logre dominar el arte del cambio y esté mejor preparado para afrontar lo novedoso.

b. tiempo de trabajo

- La jornada de trabajo efectivo no debe sobrepasar la cantidad de horas establecidas en el código de trabajo, que no exceda de cuarenta y ocho horas semanales.
- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites fijados contractualmente, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (Código de Trabajo, 1943, p.68).
- Durante la jornada laboral se debe procurar respetar los horarios de alimentación, así como las pequeñas pausas para estiramientos. Pues esto contribuye a la salud física y mental de los individuos y al orden del trabajo.
- Se debe disponer de suficientes pausas breves durante las horas de trabajo para estiramientos o levantarse (mínimo cada tres horas), así como de pausas más largas durante los turnos de café y comida y los descansos nocturnos y descanso semanal (Código de Trabajo, 1943, p.66).

c. recreación y capacitación

- Es importante que se programen actividades recreativas al aire libre para el personal al aire libre y que incluyan deportes o actividad física (tipo convivios).
- La práctica deportiva, es un componente de la salud integral de los individuos, ayuda a equilibrar la rutina diaria.

- Las actividades placenteras tipo “día de campo” donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas oficiales, contribuyen con la identidad organizacional y fomentan la cooperación, lealtad y compañerismo entre los trabajadores.
- Se deben incluir capacitaciones en temas bibliotecológicos, en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, en temas de salud, riesgos del trabajo, primeros auxilios básicos, uso de extintores, elaboración de planes de emergencias, ergonomía, administración, dinámica de grupos, liderazgo, entre otros.

d. relaciones interpersonales laborales

- Las buenas relaciones interpersonales laborales se fomentan mediante el diálogo entre los individuos, el respeto mutuo, la sinceridad, la cordialidad, los lazos afectivos de amistad, estos sobrepasan el trabajo y evitan la ocurrencia de conflictos.
- Es muy importante que tanto compañeros de las bibliotecas públicas oficiales como las jefaturas, consideren las diferencias personales, culturales, socioeconómicas, entre otras, que tienen todas las personas en su entorno.
- La práctica de los saludos (antes de empezar la jornada laboral, los cumplidos por buen desempeño, sonrisas, miradas de comprensión, apretones de manos), conversaciones positivas, tomar en cuenta los aportes al trabajo en todos los niveles (direcciones, jefaturas, colaboradores) y poder escuchar a los compañeros cuando tienen dificultades, fomentan las buenas relaciones.
- En el trabajo se debe fomentar la posibilidad de mantener conversatorios pequeños, lo cual fomenta el compañerismo entre los individuos. Para la efectiva resolución de conflictos es importante utilizar el diálogo y reuniones.
- Identificar posibles situaciones de acoso laboral y prevenirlas mediante normas internas, sanciones, fomentando el debido respeto entre colaboradores y jefaturas.

Factores psicológicos

Corresponde en este ítem indicar los factores psicológicos que pueden afectar el trabajo bibliotecario. Que incluyen el estrés, ansiedad, incomodidad emocional, síndrome del desgaste profesional y carga de trabajo, lo cual se visualizó en el análisis de resultados.

a. estrés y ansiedad

- El reconocimiento por los logros obtenidos, el fomento de los sentimientos de compañerismo, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, contribuyen a reducir los sentimientos de ansiedad y a reducir el estrés.
- Las bibliotecas públicas oficiales deben tener vigilancia diurna y nocturna, esto puede bajar el sentimiento de inseguridad entre el personal.
- La vigilancia de los cambios repentinos en la productividad laboral, la salud y la interrelación con sus compañeros, carga de trabajo es importante para la prevención del estrés laboral y otras enfermedades laborales.
- En Las bibliotecas se le puede proporcionar al personal capacitación, sensibilización, información, preparación y educación sobre el manejo del estrés laboral, como puede afectar su salud y cómo prevenirlo.
- Evitar los estilos de vida rutinarios que generan estrés en el trabajo e incorporar nuevos hábitos, tales como: alimentación saludable, ejercicio físico, ritmos de sueño adecuados, promoción de actividades recreativas.
- Se pueden crear programas de difusión de información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo. Esto puede brindar ayuda a las bibliotecarias y bibliotecarios para saber cómo afrontar crisis psicológicas, emocionales o físicas.
- Motivar a las bibliotecarias y bibliotecarios por medio de charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional, en las cuales se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades.

- Las claves para enfrentar el estrés laboral son hacer ejercicio, llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados, tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles, aprender técnicas de relajación y fomentar el pensamiento positivo.
- La programación de sesiones de primeros auxilios psicológicos o terapias por medio de un profesional en psicología, para ayudar a reducir el estrés.

b. incomodidad emocional

- Las capacitaciones sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación hace que se reduzca el estrés y la ansiedad y los problemas por su uso, entre más familiarizado se encuentre el individuo con las herramientas que usa, sentirá más confianza en el trabajo.

c. síndrome del desgaste profesional

- Para prevenir el síndrome del desgaste profesional (padecimiento que se presenta principalmente en personas que se dedican al servicio a la atención al público) es importante delegar y dividir las responsabilidades, buscar estrategias para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente sin que altere a las personas.
- Se deben realizar actividades de relajación, recreación y descanso, organizar el tiempo de trabajo de una manera eficaz y distanciarse del trabajo una vez que termina la jornada laboral (no llevarse trabajo que tenía que hacer en la oficina para la casa).
- Es importante que el personal se marque objetivos reales y factibles para así conseguir lograr las metas trazadas.
- Desarrollar programas de prevención de riesgos psicosociales, potenciar por parte de la dirección de bibliotecas la comunicación entre las jefaturas y los colaboradores y viceversa.

d. carga de trabajo

- La cantidad idónea de personal bibliotecario en las bibliotecas públicas, indicada por la IFLA y la UNESCO, en lo que respecta a la relación de un bibliotecario para cada 2500 habitantes de la región o comunidad es necesaria, como se muestra en la siguiente tabla:

Figura No. 27: Cantidad idónea de personal bibliotecario

Comunidad	No. de Habitantes por Distrito	No. de personal en biblioteca	No. de Personal Deseable
Desamparados	34539	4	13
Ciudad Colón	16377	2	6
Guadalupe de Goicoechea	21310	3	8
Hatillo	45272	5	18
Montes de Oca	26055	2	10
Moravia	30590	3	12
Puriscal	11827	1	5
Santa Ana	9279	2	4
Sn Gabriel de Aserrí	5998	1	2
Tibás	6170	2	2
Alajuela	44409	4	18
Atenas	8582	2	3
Ciudad Quesada	42919	3	17
Grecia	14533	3	6
Naranjo	21649	2	9
Palmares	36832	2	15
San Pedro de Poás	7222	2	3
San Ramón	8826	2	4
Sarchí Norte	7118	2	3
Zaragoza	9683	1	4
Heredia	18464	7	7
San Joaquín	7823	1	3
Cartago	10891	3	4
Tres Ríos	9484	2	4
Turrialba	32914	2	13
Cot	9106	1	4
Juan Viñas	6545	1	3
Liberia	45543	2	18
Puntarenas	7886	2	3
Golfito	10827	1	4
Limón	66248	4	26

Fuente: Hidalgo, M. (2010)

- La carga de trabajo se puede tornar pesada a medida que pasan los años, es mejor tratar de tener una carga de trabajo moderada, priorizar tareas, analizar las funciones y responsabilidades y saber delegar o negociar las tareas, llevar un control de las labores realizadas con el fin de hacerlas de forma ordenada y pausada.

- Durante el trabajo se debe evitar mantener posturas forzadas, posturas inclinadas o estar mucho tiempo de pie. Esto mediante la promoción de esquemas de pausas y rotación de tareas que aumenten la variedad y el dinamismo de posturas, fuerzas y movimientos.
- No se debe levantar objetos pesados, se deben utilizar apoyos para movilizar las cargas (libros, equipos de oficina, entre otros).
- Se recomienda que el personal bibliotecario realice pausas cortas y frecuentes en trabajos con elevadas demandas mentales (por ejemplo, para tareas monótonas en la computadora se recomiendan pausas de unos 10 min. cada 40 min. de trabajo efectivo) o la posibilidad de alternar con otro tipo de tarea que exija un menor nivel de atención.
- Es importante considerar también el nivel de experiencia y formación de las personas, ya que es una variable que influye decisivamente en la carga mental. Deberá preverse un tiempo suficiente de capacitación y aprendizaje, siempre que se introduzcan cambios tecnológicos, operativos u organizacionales.

Higiene ambiental

Dentro de la higiene ambiental se describen los aspectos de pureza del aire, temperatura, ruido y humedad.

a. Pureza del aire

- En el inmueble es necesario que se mantenga una renovación constante del aire de manera natural, por medio de ventanas abiertas, lo cual es necesario en todo espacio de trabajo para que el trabajador pueda respirar adecuadamente y no se sienta el aire viciado o incomodo.
- La prohibición para fumar debe colocarse en un lugar visible en las bibliotecas, a la entrada de la misma y en pizarras informativas, cerca de las áreas de préstamo de libros u otro lugar visible donde el público tenga mayor visibilidad, cumpliendo con lo establecido en la normativa jurídica (Ley de Regulación del Fumado, 1995, pp. 13-14).

- Se debe garantizar 30 m³ por hora de aire por persona aproximadamente. En las oficinas se debe garantizar una ventilación natural o artificial mínima de un pie cúbico de aire por minuto por pie cuadrado (Rodríguez, 2009, p.315).
- Las corrientes de aire (ocasionadas por ventanas y puertas abiertas o por el aire acondicionado si existe) no debería exceder los 0,1 a 0,15 m/s y se debe evitar que las corrientes de aire estén dirigidas a partes específicas del cuerpo (Universidad Nacional de Colombia, 2005, p.4).

b. Temperatura y humedad

- Las altas temperaturas en las cuales se encuentran varias bibliotecas, por ejemplo: Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón, se pueden mitigar con la ayuda de aire acondicionado o ventiladores, además algunos aires acondicionados también funcionan como deshumidificadores, los cuales deben tener el mantenimiento y revisión debida.
- La temperatura ambiente ideal recomendada cuando se trabaja sentado o se realiza una actividad moderada es 20 a 22° C (Universidad Nacional de Colombia, 2005, p.4).
- Se debe buscar una climatización adecuada de las bibliotecas por medio de aires acondicionados, deshumidificadores que permiten mantener determinadas condiciones de temperatura, de pureza de aire, de humedad, al tiempo que promueve la circulación y la renovación del aire.
- El personal bibliotecario puede optar por la ingestión de bebidas que compensen la deshidratación, vestirse adecuadamente según la temperatura del ambiente, ya sea para el frío o el calor, siempre y cuando se respete lo establecido para la presentación personal de los funcionarios del Ministerio de Cultura y Juventud.
- Las bibliotecas que se encuentran en regiones climáticas bastante cálidas, cuya temperatura oscila entre 18 a 20 y 28 a 28 grados Celsius (como Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón) deben contar con aires acondicionados que les ayuden a regular la temperatura dentro del inmueble.

- La humedad relativa recomendable para que el ambiente en el trabajo se sienta confortables, está entre el 40% y el 50%. Una humedad relativa mayor (entre el 60-70%) provoca sudoración, pero en este ambiente húmedo el sudor no puede evaporarse y aumenta la sensación de calor. Una humedad relativa menor del 30% produce: sequedad de la piel y dermatitis, dolores de cabeza, escozor de ojos y sinusitis, aumento de la susceptibilidad a las infecciones y sensación de falta de aire (López, 2005, p.13).

c. Ruido

- Las oficinas no deben estar cerca de los espacios cercanos a fuentes generadoras de ruido, como salas de estudio grupal, este puede generar incomodidad y causar estrés y disminución de la productividad laboral.
- El nivel máximo de ruido permitido en oficinas (de haberlo) es de 55 dB. En el caso de las bibliotecas públicas oficiales cuyo trabajo requiere un esfuerzo intelectual intenso y se necesita la comunicación verbal, es imprescindible que el nivel máximo de ruido no sobrepase los 35 a 45 dB (Águila, s.f, p.36).
- En caso de ser posible, colocar el CPU de las computadoras debajo del escritorio de trabajo. El equipo o maquinaria que produzca sonidos, como fax o impresoras, deberá instalarse en habitaciones separadas.
- Colocar sobre la mesa objetos que absorben el sonido como plantas.
- Tomar descansos periódicos, buscando lugares alejados del sonido.

5.2 Riesgos laborales

Corresponde en este ítem indicar las condiciones idóneas con respecto a la prevención de los riesgos laborales. Que incluyen factores de riesgos físicos, las condiciones de seguridad, organización del trabajo y amenazas naturales y antrópicas.

a. Factores físicos

- Se debe mantener todos los materiales, con los cuales se realiza el trabajo, al alcance de la mano en el puesto de trabajo, de modo tal que la persona no realice un esfuerzo para alcanzarlos o deba estar constantemente poniéndose de pie.
- Se debe disponer de un espacio adecuado y de accesos al puesto para que se pueda trabajar con comodidad y seguridad.
- Es recomendable que cada trabajadora o trabajador realice el trabajo adecuando los asientos y escritorios su tamaño y buscar las posturas correctas para cada labor:
 - Los antebrazos deben estar en posición horizontal, formando un ángulo con los brazos de entre 100 y 110°.
 - Los antebrazos deben estar aproximadamente, a la altura de la mesa y disponer de apoyo.
 - Muslos, aproximadamente, horizontales y los pies apoyados bien en el suelo o sobre un reposapiés.
 - La espalda debe estar apoyada y formando un ángulo con la horizontal de unos 100 y 110°.
 - Línea de hombros paralela al plano frontal, sin torsión del tronco.
 - Línea de visión paralela al plano horizontal.
 - Manos relajadas, sin flexión ni desviación lateral (Corrales, Smith, Reynosa, Cardoso, Gutiérrez, y Vázquez, 2008, párr. 15).
- Las repeticiones excesivas se debe reducir al máximo, para evitar las lesiones en músculos de las extremidades superiores.

b. condiciones de seguridad

- Las comisiones de reducción del riesgo y atención de emergencias deben existir en todas las instituciones públicas y privadas, lo más recomendable es que exista una para las Bibliotecas Públicas oficiales del SINABI.
- Se debe disponer de mecanismos y profesionales capacitados para la adquisición de mobiliario y equipo que contemple las condiciones de seguridad y ergonomía: mesas con bordes redondeados, sillas ergonómicas, teclados ergonómicos, entre otros.

- En las bibliotecas cuyas áreas de lectura u oficinas están cerca de ventanas muy grandes, se deben buscar medios que eviten o protejan en caso de rompimiento de ellas, por medio de películas protectoras o de cortinas sujetas arriba y debajo de la ventana.
- En cada biblioteca debe estar la señalización de seguridad necesaria, está debe incluir señalización de información sobre las áreas, rutas de evacuación, salidas de emergencia, señalización de los extintores, botiquines y caja de electricidad (Reglamento Técnico General de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios, 2005, p.11).
- No se debe colocar objetos pesados en lugares elevados como estanterías o anaqueles, pues pueden caer sobre las personas.
- El botiquín debe estar en un lugar visible y debidamente señalado con una cruz blanca en fondo verde o una cruz verde y debe contar con los implementos básicos que señala el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo y ser renovados periódicamente.
- El botiquín debe contener como mínimo (Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, 1982, pp.4-5).
 - Apósitos de gasa estéril de, diez por diez con envoltura individual (2 doc.)
 - Vendas de gasa (5 rollos).
 - Esparadrapo de siete y medio cm (2 rollos).
 - Apósitos adhesivos (tipo curita) o vendotes (1 caja).
 - Apósitos de nitrofurazona (10 unidades).
 - Algodón absorbente (4(10 gramos).
 - Torundas de algodón en un vaso de vidrio con su respectiva tapa.
 - Antiséptico de uso externo de preferencia gluconato de cloruro-exhidrina al uno y medio por ciento.
 - Tabletas analgésicas y antipiréticas (mínimo 2 docenas).
 - Tijeras.
 - Soluciones para irrigaciones oculares.
 - Goteros (4).
 - Alcohol comercial de 70° (medio litro).
 - Vendas elásticas de 7 y medio cm (6).
 - Agua oxigenada (un cuarto de litro).
 - Aplicadores de algodón (4 docenas),
 - Férulas de metal, madera u otros materiales para extremidades superiores e Inferiores.
 - Termómetros orales (4).
 - Vasos de vidrio (media docena).
 - Toxide tetánico (20 dosis).

- Sulfato de atropina (en aquellas actividades en riesgos de exposición a agroquímicos, organofosforados o carbamatos).
- Resucitadores manuales o de oxígeno comprimido.
- Manual o instructivo básico de primeros auxilios.

Figura No. 28: Botiquín de emergencia



Fuente: Hidalgo, M. (2010)

b. organización del trabajo

- Para las bibliotecas públicas oficiales donde labora una o dos personas, donde las demandas de usuarios son altas, se pueden mejorar aspectos tendientes a realizar el trabajo bajo presión, para que puedan distribuirse las labores con el tiempo suficiente y la distribución anticipada de las tareas.
- Con respecto a las sustituciones por incapacidad, cuando hay dos a tres personas trabajando en la biblioteca e incapacitan a alguna, se debe priorizar actividades o labores y procesos, según lo que se tenga establecido y evitar ejecutar actividades no programadas. Cuando las bibliotecas poseen más de tres funcionarios se pueden compartir las funciones de la persona que es incapacitada.
- La comunicación entre los superiores y el personal y viceversa es necesaria para compartir acciones, proyectos, evaluaciones, los logros, entre otros.

c. amenazas naturales y antrópicas

- La prevención de las amenazas naturales y antrópicas, requiere sensibilización del personal y capacitación, para la realización de ejercicios prácticos para la prevención de los riesgos y la atención de la emergencia.

- Es importante que cada biblioteca evalúe los riesgos internos en su lugar de trabajo y factores de vulnerabilidad externos de su comunidad, que le pueden afectar a ella.
- La biblioteca es un actor clave en los comités de emergencia de la comunidad a la cual pertenece y a la realización del plan comunal de reducción de vulnerabilidades y atención de emergencias.
- Proporcionar información histórica relativa a las amenazas del cantón, mediante el control documental que tiene.
- Procurar que el personal esté al tanto de los seguros que los protegen en su trabajo, cuál es su reglamento y bajo qué condiciones se puede hacer uso de ellos.
 - Póliza General RT-Obligatorio (obligatorio).
 - Seguro de Gastos Médicos.
 - Seguros Colectivos.
- Capacitar al personal en materia de prevención de amenazas naturales y antrópicas, principalmente en el uso adecuado de los extintores, pues aunque el riesgo presente sea moderado, los inmuebles poseen mucho material inflamable. También es necesario que tengan conocimientos en primeros auxilios.
- En cada biblioteca se debe tener un plan de reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias, además de contar con algunos suministros como agua, radio, focos con baterías y otros suministros básicos de subsistencia.
- Las bibliotecas deben tener al menos detectores de fuego, calor y llamas, los cuales, en algunos casos, se pueden usar para dar la alarma de evacuación en caso de otros eventos (terremotos, por ejemplo).
- No se debe colocar el cableado de electricidad en zonas de paso, son un obstáculo al trayecto de las persona y puede provocar caídas. El acceso a las conexiones eléctricas debe encontrarse señalizado. El cableado del internet y el telefónico debe estar separado del cableado eléctrico (Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, 1970, p.13).

Figura No. 29: Cables de electricidad obstruyendo el paso



Biblioteca Pública Oficial de Naranjo
Fuente: Hidalgo, M (2010)

- Es necesario evitar la sobrecarga de la instalación eléctrica. Por lo anterior no se recomienda conectar más de tres enchufes por toma.
- Como mínimo en las bibliotecas se debe contar con extintores para equipos eléctricos o electrónicos (Fuego tipo C), así como para fuegos de tipo A (madera, papel, etc.) y se ubicaran principalmente en los pasillos. Los extintores deben ubicarse de tal forma que cubran un radio máxima de 15 metros o protegiendo un área de 200 m² de oficinas. De igual forma se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo, como pueden ser las oficinas y la colección (Manual de Disposiciones Técnicas al Reglamento Técnico General sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios, 2007, p.6).
- Los extintores deben ser accedidos fácilmente, no deben encontrarse obstruidos y ubicarse a una altura máximo de 1.25 m respecto del piso. Arriba del extintor debe ubicarse una señal indicando que allí se encuentra el mismo. No deben ser colocados bajo llave (Manual de Disposiciones Técnicas al Reglamento Técnico General sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios, 2007, p.6).

5.3 Consecuencias de los factores de riesgo

En este apartado se indican las condiciones idóneas con respecto a la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

a. Enfermedad laboral

- Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas adoptadas.
- El personal bibliotecario debe efectuar anualmente chequeos médicos con el fin de mantener un control de su estado de salud y tomar las medidas preventivas necesarias en caso de la ocurrencia de una enfermedad.
- Los padecimientos cotidianos que tienen que ver, en su mayoría, con dolor de cabeza, dolores en músculos y huesos y enfermedades respiratorias, por lo que es importante tomar medidas de prevención, hacer ejercicio, participar de actividades recreativas y procurar medidas de limpieza sin químicos odorantes, para evitar las alergias.
- Investigar todo daño producido a la salud de los trabajadores, incluidos los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos y las enfermedades profesionales músculo-esqueléticas, y aplicar las medidas correctoras necesarias como: evitar la exposición a movimientos repetidos, golpear o presionar con la mano, muñecas o con los dedos.
- Realizar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores expuestos a riesgo para prevenir la aparición de lesiones.
- Automatización de determinadas tareas y/o utilización de ayudas mecánicas.
- Equipos y herramientas adecuados a la tarea y a los trabajadores.

b. Accidentes de trabajo

- Lograr la existencia de un ambiente seguro mediante un mapeo eficaz de las condiciones reinantes. El orden y la limpieza son necesario para la prevención de accidentes en las bibliotecas públicas oficiales.

- Se debe evitar la colocación de objetos en lugares muy altos y que obstruyan el paso regular, así como tomar medidas a la hora de subirse y bajarse en bancos y escaleras.
- La aplicación de planes de salud ocupacional que involucren y comprometan al SINABI, a los directores y a todo el personal bibliotecario con la seguridad en las bibliotecas.
- Se deben considerar las medidas de seguridad en el uso de los aparatos tecnológicos (computadoras, televisión, video bean, fax, entre otros) para evitar accidentes por calentamiento de los mismos.

5.4 Normativa jurídica y convenios internacionales aplicados en las bibliotecas públicas oficiales

En este apartado se realizó la comparación de la normativa jurídica nacional vigente y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral con los riesgos laborales identificados en las bibliotecas públicas oficiales, esto se ordenó mediante una tabla que describe el nombre, el número del artículo de la normativa, la síntesis y concordancia o discrepancia de la normativa jurídica o convenio internacional. En el apéndice No. 7 se puede leer el texto completo de cada artículo.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
a. Convenios y recomendaciones internacionales			
Convenio C155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)	Artículo No. 5	Tomar en cuenta aspectos de seguridad y salud en lo referente a relaciones entre compañeros, adaptación de las personas al trabajo, en equipo, el tiempo, la organización del trabajo, procesos físicos y mentales de los trabajadores.	Existe concordancia con el convenio en lo respectivo a la relación entre compañeros, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo el cual se realiza con eficiencia.
	Artículo No. 18	Establecer medidas de primeros auxilios en caso de emergencia.	No existe preparación para realizar medidas de primeros auxilios.
Recomendación R112 sobre los Servicios de Medicina en el Trabajo (1959)	Artículo No. 8	Brindar formación a las personas encargadas de los primeros auxilios y su instrucción periódica, así como la vigilancia y la conservación del material de primeros auxilios.	No se está considerando en las bibliotecas, pues no hay preparación ni materiales de primeros auxilios en su mayoría.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
Recomendación 171 sobre servicios de salud en el trabajo (1985)	Artículo No. 5	Vigilar y evaluar las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de riesgo.	Este artículo no se aplica en las bibliotecas pues no hay estudios, análisis ni evaluaciones al respecto.
b. Normativa jurídica nacional			
Código de Trabajo Ley No. 2 (1943)	Artículo No. 139	La jornada extraordinaria deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos.	No hay concordancia por cuanto se remunera con tiempo compensatorio.
Ley de Riesgos del Trabajo Ley No. 6727 (1982)	Artículo No. 225	Las enfermedades del trabajo serán tratadas hasta que el trabajador se cure a menos que se determine que sufre de incapacidad permanente.	Está en entera concordancia, las boletas del INS evidencian la continuidad de los tratamientos por accidentes o enfermedades laborales.
	Artículo No. 296	Instalación de comedores en los centros de trabajo, estos deben mantenerse en buenas condiciones de limpieza, buena iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.	Se cumple en la mayoría de las bibliotecas, solo Juan Viñas, Cot, Naranjo, Poás y Golfito no cuentan con este espacio debidamente separado de las otras áreas.
Ley de Regulación del Fumado Ley No. 7501 (1995)	Artículo No. 5	Colocar la advertencia de la prohibición de fumar en lugares visibles.	En la mayoría de bibliotecas públicas oficiales no se está cumpliendo esta norma, no se observó la prohibición.
Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, Ley No. 7800 (1998)	Artículo No. 3	Fomentar la salud integral promoviendo la actividad física, la recreación y el deporte en las empresas y centros de trabajo.	En cuanto a estos aspectos no hay correspondencia con lo que dicta la norma sobre el fomento de la recreación para el personal bibliotecario.
	Artículo No. 20	Promover y fomentar las actividades recreativas en los lugares de trabajo y la importancia del empleo positivo del tiempo libre.	
Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias Ley No. 8488 (2006)	Artículo No. 12	Establecer un plan de prevención y atención de emergencias en los centros de trabajo.	No existen planes en las bibliotecas y son muy pocas las personas que han recibido esta capacitación.
Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1. (1970)	Artículo No. 3	Adoptar medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores.	No existen directrices de aplicación práctica por él personal de las bibliotecas de medidas de seguridad e higiene.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1. (1970)	Artículo No. 4	Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene.	Hay discrepancia no se están considerando este tema en las actividades de capacitación.
	Artículo No. 6	Los trabajadores deben cumplir con las normas jurídicas, reglas internas e indicaciones e instrucciones, tendientes a la protección de la vida, salud, integridad corporal y moralidad.	Se dan muy pocas directrices, indicaciones, instrucciones, entre otros, en el tema de la seguridad y riesgo laboral.
	Artículo No. 8	Los centros de trabajo deben contar con una comisión de Seguridad, de integración obrero patronal.	Existe inconsistencia no existe Comisión de Seguridad para las Bibliotecas públicas oficiales.
	Artículo No. 13	Todo edificio que conste de más de una planta, deberá estar provisto de una escalera de emergencia.	Los edificios de Heredia, Tibás, Montes de Oca, Juan Viñas, Ciudad Quesada y Puntarenas que poseen más de una planta no cumplen con esta disposición. Para el caso de Naranjo, Poás y Sarchí Norte que se encuentran en un segundo piso de un edificio, tampoco se cumple.
	Artículo No. 14	Los locales de trabajo deben tener las dimensiones adecuadas, deberá contar con un espacio de dos metros cuadrados libres para cada trabajador y a una altura de dos metros y medio.	Esta normativa se cumple en la mayoría de las bibliotecas públicas oficiales.
	Artículo No. 15	Los pisos deberán ser de material resistente, parejos y no resbaladizos, fáciles de asear y mantenerse en buen estado de conservación.	En este aspecto la mayoría de las bibliotecas muestran discordancia en lo que dicta la normativa.
	Artículo No. 16	Todos los pisos estarán al mismo nivel. De no ser así, se utilizarán rampas de pendiente no mayor de quince grados.	En este aspecto solo las bibliotecas de San Gabriel de Aserrí, Heredia, Tres Ríos y Grecia no presentan esta condición.
	Artículo No. 17	Los corredores o galerías deberán tener una anchura adecuada. La separación entre máquinas, instalaciones y puestos de trabajo deberá ser suficiente poder realizar el trabajo con comodidad.	Los pasillos observados en la mayoría de las bibliotecas cumplen con lo que establece la norma.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1. (1970)	Artículo No. 18	Los locales de trabajo deberán tener puertas que permitan la evacuación total del personal, en el tiempo mínimo y de manera segura en caso de emergencia.	Este aspecto observado es concordante en la mayoría de las bibliotecas. Sarchí Norte, San Pedro de Poás, Grecia, Ciudad Quesada, Golfito, Naranjo, Puriscal, Tres Ríos, Turrialba y Atenas no lo cumplen.
	Artículo No. 19	Los centros de trabajo deben tener salidas de emergencia y señalización de la misma.	En este caso lo cumple Heredia, Alajuela, Palmares y San Ramón, las cuales tienen la señalización correcta de ruta y salida de emergencia, las otras bibliotecas no lo cumplen
	Artículo No. 21	El aire debe estar en constante renovación mediante ventilación natural o artificial.	Todas las bibliotecas cumplen con esta disposición, en su mayoría utilizan medios naturales para renovar el aire.
	Artículo No. 22	La temperatura y el grado de humedad deberán ser mantenidos, entre los límites agradables para los trabajadores.	Las bibliotecas de Puntarenas, Golfito, Liberia y Limón que se encuentran en lugares con alta temperatura y humedad no cuentan con los medios para concordar con lo que dicta la normativa y solo Limón posee un deshumidificador que controle los niveles de humedad del edificio.
	Artículo No. 24	La iluminación de los centros de trabajo de ser adecuada. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice. La iluminación no deberá ser intensa.	Existe discordancia en la aplicación del reglamento pues la mayoría de personas afirman que la iluminación es deficiente y está colocada sin considerar la reglamentación.
	Artículo No. 25	Los centros de trabajo deben estar siempre limpios. La limpieza debe realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Existe discordancia las bibliotecas no permanece constantemente limpias. En cuanto al momento en que se realiza la limpieza, la mayoría de lugares realizan la limpieza dentro de la jornada laboral.
	Artículo No. 53	Todas las líneas conductoras de energía eléctrica deberán estar perfectamente protegidas y aisladas y colocadas fuera del alcance de las personas.	Existe un cumplimiento parcial de la normativa.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1. (1970)	Artículo No. 79	Disponer de agua a presión, alarma, rociadores, extintores, recipientes con arena y mantener esto en perfecto estado. Instruir y designar al personal sobre su uso.	La mayoría de las bibliotecas solo cumplen con la disposición de los extintores, los cuales se encuentran en la mayoría de las mismas. Sin embargo, no poseen capacitación para su uso.
	Artículo No. 83	Los asientos adecuados son de tal forma y altura que permitan una posición normal, colocados de tal manera que permita alcanzar todo sin esfuerzo, que no impidan la salida de los trabajadores y estar confeccionados de tal manera que permitan un cambio de posición a voluntad.	Hay carencia de apoya brazos en la mayoría de asientos observados.
	Artículo No. 85	Tener provisión de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo con agua abundante, papel higiénico y descarga automática.	Se cumple en su totalidad. Excepto las bibliotecas de Puriscal, San Gabriel, San Joaquín, Turrialba, Cot, Zaragoza, Grecia, Naranjo, Poás, Sarchí Norte, Golfito y Limón
	Artículo No. 87	Los inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios deberán permitir el lavado de los pisos, y ser impermeables, la desinfección, desodorización, supresión de emanaciones, ventilación, luz y desniveles de pisos deben reunir buenas condiciones.	Hay cumplimiento en la mayoría de las bibliotecas públicas oficiales.
Reglamento General de los Riesgos del Trabajo Decreto No. 13466-TSS (1982).	Artículo No. 2	Asegurar sus trabajadores con el seguro de riesgos del trabajo del INS.	Existe total concordancia en cuanto a esta normativa.
	Artículo 24	Contar con botiquín de emergencia con los implementos mínimos.	Las bibliotecas de Tibás, Grecia, San Joaquín, Tres Ríos y Heredia, cumplen esta normativa. Sin embargo, cuentan con pocos implementos y sin criterios técnicos en cuanto a su contenido.
Plan Nacional de Salud Ocupacional Decreto No. 26904 (1998)	Capítulo IV	Fomentan la promoción de la organización de comisiones o oficinas de salud ocupacional y servicios de medicina preventiva.	No hay comisión u oficinas de salud ocupacional.

NOMBRE DE LA NORMA JURÍDICA O CONVENIO INTERNACIONAL	ARTICULO	SÍNTESIS	CONCORDANCIA O DISCREPANCIA
Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional Decreto No. 27434-MTSS (1998)	Artículo No. 1	Obligatoriedad de existencia de las oficinas o departamentos de salud ocupacional.	No hay departamentos u oficinas de salud ocupacional
Reglamento a la Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias, Decreto No. 34361-MP (2008).	Artículo No. 5	La existencia en los centros de trabajo de Comités institucionales para la gestión del riesgo.	No hay comités institucionales para la gestión del riesgo en las bibliotecas públicas oficiales.
Reglamento Técnico General de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios (2005).	Artículo No. 6.4	Se debe contar con señalización de emergencia.	Las bibliotecas de Heredia, Alajuela, Palmares y San Ramón cuentan con la señalización de emergencia, el resto no cuenta con esta señalización.
	Artículo No. 6.5	Todos los centros deberán contar con alarma.	Existe discordancia con lo observado en las bibliotecas públicas oficiales, pocas contaban con alarma de protección contra incendios.
Manual de Disposiciones Técnicas al Reglamento Técnico General sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios (2007).	Artículo No. 5.3.1.3	Los centros de trabajo deben tener al menos dos salidas.	En cuanto a este aspecto, existe concordancia con lo observado en las bibliotecas públicas oficiales. Exceptuando a Sarchí Norte, San Pedro de Poas, Grecia, Ciudad Quesada, Golfito, Naranjo, Puriscal, Tres Ríos, Turrialba y Atenas que no lo cumplen.
Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo (2009).	Artículo No. 5.2	Se debe mantener un proceso o sistema de información sobre accidentes y enfermedades del trabajo, esto a fin de apoyar la toma de decisiones en cuanto a prevención de riesgos laborales.	No existen sistemas que reúnan los datos e información de fácil acceso y recuperación.

VI. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

6.1 Alcances

La presente investigación abarcó el estudio de los riesgos laborales en las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud. Se incluyeron en su totalidad las 31 bibliotecas públicas oficiales existentes, de acuerdo con la información facilitada por la Dirección de Bibliotecas Públicas.

6.2 Limitantes

Este trabajo final de graduación enumera como limitantes los siguientes aspectos:

- No se incluyeron en la población las bibliotecas públicas semioficiales, ni las bibliotecas públicas municipales, como por ejemplo las de San José, Belén, Santo Domingo, entre otras.
- El personal misceláneo y de seguridad de las bibliotecas públicas oficiales no se consideró en la población del presente estudio.
- La ubicación de las bibliotecas públicas oficiales, según provincias y cantones (San José, Alajuela, Heredia, Limón, Cartago, Guanacaste y Puntarenas).
- La disposición de la población entrevistada para responder a las entrevistas.
- Accesibilidad a los expedientes de incapacidades y accidentes en recursos humanos del MCJ.
- No se consideraron las boletas de incapacidades emitidas por la Caja Costarricense del Seguro Social.
- El tiempo de respuesta a los cuestionarios por parte de las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.

- El horario de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, por cuanto no trabajan los sábados, día que también se puede aplicar para las entrevistas y observaciones *in situ*.
- El conocimiento que puedan tener las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, sobre la normativa jurídica, seguridad y enfermedades laborales.
- Costo económico para el transporte, hospedaje y alimentación (viáticos), para el desplazamiento a los lugares alejados de la Gran Área Metropolitana (Puntarenas, Guanacaste, Limón, Golfito, Ciudad Quesada, Turrialba, entre otros)
- El acceso a fuentes con alto valor económico, como las normas del Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), entidad que desarrolla actividades de normalización, certificación, capacitación e información.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

La presente investigación se constituye como un aporte para el fomento de la vigilancia de la seguridad, la mejora de la salud, la higiene y la prevención de los riesgos laborales para las bibliotecarias y bibliotecarios. A continuación se desglosan las conclusiones de la presente investigación:

- Las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud en sus labores de gestión de información y gestión administrativa, se ven afectados en mayor o menor medida por los riesgos laborales generados por su trabajo.
- Las mayores consecuencias de los riesgos laborales en las bibliotecas públicas oficiales son las enfermedades de los músculos, alveolitis, trastornos de las vías respiratorias, caídas, caída de objeto sobre persona y golpe con objeto.
- Existe incumplimiento de la normativa jurídica nacional vigente en materia de salud y seguridad laboral en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ.
- Se evidencian en el estudio diferentes incapacidades del personal bibliotecario por el riesgo laboral.
- La mayoría del personal bibliotecario se encuentra en un rango de edad entre 41 y 60 años, lo cual es considerado como un potencial factor de riesgo psicológico importante en la carga de trabajo.
- El personal de las bibliotecas públicas oficiales carece de capacitación y práctica sobre la prevención de incendios, uso de equipos de extinción, seguridad laboral, prevención de amenazas antrópicas y naturales y seguros para trabajadores.

- En las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, no existen actividades recreativas permanentes o programadas anualmente, lo cual incide en los factores de riesgo psicológico.
- El ambiente de trabajo en las bibliotecas en lo relativo a los factores sociales de comportamiento organizacional, tiempo de trabajo, estrés, incomodidad emocional o desgaste profesional, incide en las relaciones interpersonales laborales entre los compañeros de trabajo.
- El ruido y la iluminación en las bibliotecas no es un factor de higiene ambiental perjudicial. El ruido interior y exterior es el aspecto que se determina como sano, pues son muy pocas las bibliotecas que se ven afectadas por éste.
- La mayoría de los edificios de las bibliotecas públicas oficiales cuentan con el espacio físico, accesos y puestos de trabajo conforme a los tamaños establecidos para la seguridad del personal y el uso de las personas con discapacidad.
- Las bibliotecas presentan deficiencia en lo relativo a la regulación de la temperatura ambiente, de acuerdo con los diferentes tipos de climas de Costa Rica.
- No existen botiquines equipados con los implementos mínimos, para responder a situaciones extremas de accidentes.
- Hay deficiencia en cuanto al abastecimiento de agua, recurso vital para todos los seres humanos, en cuanto al uso o instalación de tanques de almacenamiento para mitigar la falta del líquido durante las sequías y racionamientos.
- Existe en algunas bibliotecas, como las de Hatillo, Cartago, Desamparados, Limón y Tibás un aproximado en cuanto al tamaño de la infraestructura recomendada para el uso de una biblioteca pública.
- La investigación evidencia que en las bibliotecas públicas oficiales se han hecho esfuerzos y se han tomado algunas medidas para la seguridad y salud de sus trabajadores.

- Las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas se sienten satisfechos con el ejercicio de su profesión y sienten felicidad al brindar los servicios a los usuarios, los cuales son su razón de ser.
- La información contenida en este trabajo final de graduación contribuye a la educación, al acercamiento y concientización de los profesionales en bibliotecología, para que por sí mismos tomen las precauciones pertinentes y mejoren sus condiciones laborales.
- La bibliotecología es una profesión interdisciplinaria, en la cual se puede trabajar en forma cognitiva con especialistas de otras ramas del conocimiento, los estudios de salud ocupacional y riesgo laborales, se enriquecen más si los actores se involucran en el proceso.
- Al finalizar este trabajo final de graduación, queda la satisfacción personal y profesional por todos los conocimientos adquiridos en torno al proceso y sembrar la semillita de la curiosidad en todas las bibliotecarias y bibliotecarios de las bibliotecas públicas oficiales por conocer más sobre este tema.

7.2 Recomendaciones

- Dar cumplimiento a las normativas jurídicas y convenios internacionales vigentes en materia de riesgos, salud, seguridad e higiene laboral en las bibliotecas públicas oficiales del MCJ, de manera que pueda minimizarse los niveles de riesgo encontrados.
- La Universidad Nacional por medio de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información debe promover y difundir investigaciones de este tipo, para que otros estudiantes aporten sobre esta temática de interés para todos y que incluyan otros tipos de bibliotecas (escolares, universitarias, centros de documentación), con la finalidad de prevenir los riesgos laborales en sus trabajadores.
- El Ministerio de Cultura y Juventud y el SINABI dote con más recursos humanos a las bibliotecas públicas oficiales en las que labora un funcionario, esto puede contribuir a mejorar las condiciones laborales actuales.
- La comisión de salud ocupacional del Ministerio de Cultura y Juventud, debe promover más actividades recreativas y de capacitación para el personal de las bibliotecas públicas oficiales.
- Que el SINABI elabore una propuesta, tomando en cuenta esta investigación, para mejorar las condiciones laborales en las Bibliotecas Públicas Oficiales del MCJ.
- El SINABI cree y apoye un comité de salud ocupacional y de prevención de riesgos y atención de desastres, en el cual participen el personal bibliotecario de las bibliotecas públicas y promover la elaboración de un plan de salud ocupacional para todo el Sistema, así como planes de reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias en cada una de sus bibliotecas.
- El SINABI debe mantener el registro y el control de la información sobre enfermedades laborales, padecimientos cotidianos y ocurrencia de accidentes

de las bibliotecarias y bibliotecarios, que les permitan elaborar estadísticas que conlleven a tomar acciones preventivas.

- El SINABI debe gestionar alianzas estratégicas con el Consejo de Salud Ocupacional, el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, Instituto Nacional de Seguros, el Benemérito Cuerpo de Bomberos, Cruz Roja, la Comisión Nacional de Prevención de Riesgo y Atención de Emergencias, las universidades estatales, entre otros, para que, mediante una programación establecida puedan apoyar a las bibliotecas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Que el SINABI considere el cumplimiento del abastecimiento de los botiquines, según como se indica en la normativa y en el presente estudio.
- Que el Colegio de Bibliotecarios gestione y realice capacitaciones sobre la temática estudiada, para que otros profesionales conozcan sobre los riesgos laborales a los que están expuestos por causa de su trabajo.
- Los bibliotecarios, como actores principales en la prevención de los riesgos laborales, deben interesarse, informarse, conocer y estudiar la temática, la normativa jurídica y convenios internacionales aplicados en el tema de los riesgos laborales y salud ocupacional, así tomar las acciones y buscar las soluciones pertinentes, que mejoren su vida laboral.
- Que los profesionales y el Sistema Nacional de Bibliotecas incluya en su accionar los estándares que establece la IFLA con respecto a la bibliotecas públicas relacionado principalmente con esta investigación.
- Que los profesionales y el Sistema Nacional de Bibliotecas incluya en la vida laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios, los temas de salud ocupacional, seguridad e higiene, riesgos laborales y motiven el interés por el mejoramiento de su ambiente y la prevención de los riesgos laborales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, A. (s.f). *Procedimientos de evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales*. Almería: Universidad de Almería.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. 3 ed. México: Manual Moderno.
- Asfahl, C. (2000). *Seguridad industrial y salud*. (4a ed.). México: Prentice Hall.
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. Chiguaga, México: eumed.net.
- Azofeifa, M.; Bastos, C; Hidalgo, V.; Ramírez, J. y Rojas, M. (2003). *Condiciones y ambiente de trabajo, estructura organizacional y salud laboral en Bomberos de Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia, C.R.
- Barrantes, R. (2008). *Investigación: un camino al conocimiento: un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José, C.R: EUNED.
- Betancur, F. (2001). *Salud ocupacional: un enfoque humanista*. Colombia: McGraw Hill.
- Billikopf, G. (2006). *Las Relaciones interpersonales en el trabajo*. California: University of California.
- Blanco, M. (1988). *Biblioteca pública de Cartago Mario Sancho: diseño y construcción*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad de Costa Rica. San José, C.R.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. España: Biblioteca Nueva.
- Bustamante, A. y León, A. (2003). Perspectiva ética y deontológica para la profesión bibliotecaria. *Biblios: Revista de bibliotecología y ciencias de la información*, 4(16), 33-53. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inci/ArtPdfRed.jsp?iCve=16101601&iCveNum=0>.
- Byrne, A. (2007). La inclusión social: cómo pueden las bibliotecas públicas hacer frente al reto de servir a todos los miembros de su comunidad. *Information Science & Technology*, 1-7. Recuperado de la base de datos Library (EBSCO).
- Cabral, B. (2007). El papel de las bibliotecas y la educación en la gestión del conocimiento de la sociedad contemporánea. *Alexandria: revista de Ciencias de la Información*, 3(6). 15-19. Recuperado de http://pergamino.pucp.edu.pe/alexandria/files/alexandria/numero_actual49/El_papel_de_las_bibliotecas.pdf.
- Caja Costarricense de Seguro Social. (2007). *Una C.C.S.S. renovada hacia el año 2025: planeamiento estratégico institucional 2007-2012 y programación de inversiones*. San José, C.R.: CCSS.
- Campos, J; Flores, J. y Vega, S. (1993) *El horario de trabajo: sus efectos sobre la salud y bienestar del personal profesional de enfermería de los hospitales nacionales San Juan de Dios y México*. (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia, C.R.

- Castaño, L. (1995). *Seguridad e higiene laboral en hostelería y restauración*. Madrid, España: Madrid Vicente.
- Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza. (s.f). Programa manejo integrado de residuos sólidos, folleto. Turrialba: CATIE.
- Chinchilla, R. (2008). *Salud y seguridad en el trabajo*. San José, C. R.: EUNED.
- Civallero, E. (2006). Responsabilidad social del bibliotecario en América Latina. *Biblios: Revista Electrónica de Ciencias de la Información*, (23). Recuperado de: http://eprints.rclis.org/5839/1/Responsabilidad_social.pdf.
- Corrales, R.; Smith, S.; Reynosa, R.; Cardoso, E.; Gutiérrez, G. y Vázquez, J. (2008). Buena salud en la oficina. *Ergonomía Salud e Informática*. Recuperado de <http://www.tvcamaguey.co.cu/ergonomia/paginas/buenasalud.html>.
- Cortés, J. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. México: Alfaomega.
- Corzo, G. (s.f.). *Epidemiología y causalidad en salud ocupacional*. España: s.n. Recuperado de [http://www.medspain.com/colaboracione/Epide miologiaySaludOcup.htm](http://www.medspain.com/colaboracione/Epide%20miologiaySaludOcup.htm).
- Costa Rica. Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias. (s.f.). *Derrumbes o deslizamientos*. San José, CR: CNE.
- Costa Rica. Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias. (2002). *Desastres y emergencias tecnológicas*. San José, C.R.: CNE.
- Costa Rica. Constitución, 1949. (2004) *Constitución política de la República de Costa Rica*. 21 ed. San José, C.R.: IJSA.
- Costa Rica. Dirección General del Servicio Civil. (1997) *Manual de clases Anchas*. San José, C.R.: Servicio Civil.
- Costa Rica. Dirección General del Servicio Civil. (2004). *Manual Descriptivo de Especialidades: Bibliotecología*. San José, C.R.: Servicio Civil.
- Costa Rica. Instituto Costarricense de Investigación Enseñanza en Nutrición y Salud. (2009). <http://www.inciensa.sa.cr/>. Recuperado de 2009, de: <http://www.inciensa.sa.cr/>.
- Costa Rica. Instituto de Alcoholismo y Fármaco Dependencia. (2009). <http://www.iafa.go.cr/>. Recuperado de: <http://www.iafa.go.cr/>.
- Costa Rica. Instituto Meteorológico Nacional. (2009). Atlas climatológico de Costa Rica. San José, C.R.: IMN.
- Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2009). *Estadísticas Vitales 2008*. San José, C.R.: INEC, 2009.
- Costa Rica. Instituto Nacional de Seguros. Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica. (2001). *135 años de fundación del cuerpo de bomberos y 75 años de pertenecer al INS: 1865-1925-200*. San José, C.R.: INS.

- Costa Rica. Leyes y decretos. (1943, 29 de agosto). *Ley No. 2: Código de trabajo*. San José, C.R.: La Gaceta No. 192.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1970, 4 de mayo). *Decreto No. 1: Reglamento general de seguridad e higiene de trabajo*. San José, C.R.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1973, 24 de noviembre). *Ley No. 5395: Ley general de salud*. San José, C.R.: La Gaceta No. 222, Alcance No. 172.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1981, 16 de julio). *Decreto No. 12715: Norma oficial para la utilización de colores de seguridad y su simbología*. San José C.R.: La Gaceta No.134
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1982, 24 de marzo). *Ley No. 6727: Ley de riesgos del Trabajo*. San José, C.R.: Consejo de Salud Ocupacional.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1982, 7 de abril). *Decreto No. 13466-TSS: Reglamento general de los riesgos del trabajo*. San José, C.R.: La Gaceta No.67.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1988, 16 de agosto). *Decreto No. 18379-TSS: Reglamento de comisiones de salud ocupacional*. San José, C.R.: La Gaceta No.154.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1995, 8 de junio). *Ley No. 7501: Ley de regulación del fumado*. San José, C.R.: La Gaceta No. 110, Alcance No. 20.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1996). *Ley No. 7600: Ley sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. San José, C.R.: EDITORAMA.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1997, 6 de mayo). *Decreto No. 25986: Reglamento Técnico para Uso Equipo de Extinción Portátil*. San José, C.R.: La Gaceta No. 85.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1998, 20 de mayo). *Decreto No. 26904-MTSS: Plan nacional de salud ocupacional*. San José, C.R.: La Gaceta No. 96.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1998, 25 de noviembre). *Decreto No. 27434-MTSS: Reglamento sobre las oficinas o departamentos de salud ocupacional*. San José, C.R.: La Gaceta No.229.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (1998, 29 de mayo). *Ley No. 7800: Ley Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación*. San José, C.R.: La Gaceta No.103. Alcance: 20.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2000, 13 de enero). *Decreto No. 23382-C: Creación el Sistema Nacional de Bibliotecas (SINABI)*. San José, C.R.: La Gaceta No.9.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2003, 17 de octubre). *Decreto No. 31439-MCJD: Reglamento de servicios de las bibliotecas públicas de Costa Rica*. San José, C.R.: La Gaceta No.217.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2005, 17 de enero). *Reglamento Técnico General sobre Seguridad Humana y Protección contra Incendios*. San José, C.R.: La Gaceta No. 11.

- Costa Rica. Leyes y decretos. (2006, 11 de enero). *Ley No. 8488: Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo*. San José, C.R.: La Gaceta No. 8.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2007, 30 de agosto). *Manual de disposiciones técnicas generales al reglamento sobre seguridad humana y protección contra incendios: versión 2007*. San José, C.R.: La Gaceta No. 166.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2007, 21 de noviembre). *Reglamento a la Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias 8488*. San José, C.R.: La Gaceta No. 52.
- Costa Rica. Leyes y Decretos. (2009, 01 de julio). *Resolución DG-234-2009*. San José, C.R. La Gaceta No. 158.
- Costa Rica. Leyes y decretos. (2009, 8 de diciembre). *Norma técnica del seguro de riesgos del trabajo*. San José, C.R.: La Gaceta No. 283.
- Costa Rica. Ministerio de Ciencia y Tecnología, (s.f.) *Proyecto centros comunitarios inteligentes*. Recuperado de <http://www.micit.go.cr/ceci/pdf/ceci.pdf>
- Costa Rica. Ministerio de Cultura y Juventud. (2007). *Organigrama*. Recuperado de: [http://www.mcjdcr.go.cr/cooperacion_internacional/curso_virtual/Organigrama%20vigente%20del%20MCJ%20\(noviembre%202007\).ppt](http://www.mcjdcr.go.cr/cooperacion_internacional/curso_virtual/Organigrama%20vigente%20del%20MCJ%20(noviembre%202007).ppt).
- Costa Rica. Ministerio de Cultura y Juventud. (2009). *Memoria institucional, 2008*. San José, C.R.: MINSA.
- Costa Rica. Ministerio de Cultura. Sistema Nacional de Bibliotecas. (2009) www.sinabi.go.cr. Recuperado de: <http://www.sinabi.go.cr>.
- Costa Rica. Ministerio de Salud. (2003). *Guía para la presentación del plan de salud ocupacional, código: MS-DPAH-PF-GPSO-01*. San José, C.R.: MINSA.
- Costa Rica. Ministerio de Salud. (2009) www.ministeriodesalud.go.cr. Recuperado de: <http://www.ministeriodesalud.go.cr>.
- Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2009) www.ministrabajo.go.cr. Recuperado de: <http://www.ministrabajo.go.cr>.
- Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional. (1993). *Antología salud ocupacional*. San José, C.R.: CSO.
- Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional (2009) *Página Electrónica del Consejo de Salud Ocupacional*. Recuperado de: <http://www.ministrabajo.go.cr/consejo%20salud%20ocupacional/principal.shtml>.
- Costa Rica. Sector Salud. (2009). www.netsalud.sa.cr. Recuperado de: <http://www.netsalud.sa.cr>
- Cruz Roja. Costarricense. (2010). *Informe de labores, 2009*. San José, C.R.: Cruz Roja Costarricense.

- Curd, E. (2006). Biblioteca Pública y formación bibliotecaria: una visión de futuro. *Revista Pez de Plata: Bibliotecas Públicas a la Vanguardia*. Recuperado de: http://www.sinic.gov.co/SINIC/Publicaciones/Archivos/127-2-3-17-20067111_03218.pdf.
- D'Ocon, V (s.f.). *Burnout*. Recuperado de: <http://www.prevention-world.com>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Díaz, K. y Sime, L. (2009). *La explicación de la metodología de la investigación*. Perú: PUCP.
- España. Ministerio de Educación y Ciencia. (1995). Protótipo de bibliotecas públicas. Madrid: MEC.
- España. Ministerio de Sanidad y Consumo y España. Ministerio de Educación y Cultura. (1996). *Medicina del trabajo*. España. MSPS.
- Espitaleta, L. (2005). El concepto de planeación de una biblioteca pública. *Bibliotecas y tecnologías de la información*, 2(1), 44-47.
- Esquivel, L y Madrigal, J. (2006). Áreas de amenaza recurrente: su uso y regulaciones. San José: CNE
- Felicie, A. (2006). *Biblioteca pública, sociedad de la información y brecha digital*. Buenos Aires: Alfagrama.
- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Gill, P. (2002/2003). *Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas*. México: CONALCUTA; IFLA; UNESCO.
- Gómez, J. (2002). *Gestión de bibliotecas. Capítulo 6: los usuarios de las bibliotecas, estudio y comunicación*. Murcia: DM. Recuperado de <http://www.um.es/gtiweb/jgomez/bibgen/intranet/06usuarios.pdf>.
- Gómez, J. y Pasadas, C. (2007) La alfabetización informacional en bibliotecas públicas: situación actual y propuestas para una agenda de desarrollo. *Information Research*, 12(3).
- Guerrero, J.; Amell, I. y Cañedo, R. (2004). Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. *ACIMED*, 12(5). La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Guerrero, J.; Cadeño, R.; Salman, E.; Cruz, Y.; Pérez, G. y Rodríguez, H. (2006) Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *ACIMED*, 14(2). La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Guerrero, J.; Sánchez, O. y Cañedo, R. (2004) Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información. *ACIMED*, 12(6). La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4a. ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hevia-Campomanes, E.; Miranda, F.; Vivanco, M. y Gómez, F. (1993). *Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales*. 2a ed. Madrid: COLEX.
- Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. (2010). <http://www.inteco.or.cr>. Recuperado de: <http://www.inteco.or.cr>.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica) (2000). *Sistema de gestión preventiva de riesgos laborales: modelo y norma técnica. Norma INTECO: prevención de riesgos laborales: requisitos de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (SGPRL)*. San José, C.R.: INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica) (s.f.). *Medidas de ergonomía en el trabajo: una guía completa de cómo lidiar con los riesgos que nos enfrentamos diariamente en el trabajo*. San José, C.R.: INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica) y Benemérito Cuerpo de Bomberos. (s.f.) *Causas de incendio*. San José: C.R. INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica). (2002). *Manual para la promoción y el desarrollo de la gestión preventiva en salud ocupacional*. San José, C.R.: INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica). (s.f.). *Folleto Planes y Programas en Salud Ocupacional Gestión*. San José, C.R.: INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica). (s.f.). *Manual de condiciones y medio ambiente de trabajo*. San José, C.R.: INS.
- Instituto Nacional de Seguros (Costa Rica). (s.f.). *Principios de ergonomía*. San José, C.R.: INS.
- International Federation of Library Associations & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2001) *Directrices IFLA y UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124654S.pdf>.
- International Federation of Library Associations & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (1994) *Manifiesto de la IFLA y UNESCO sobre la Biblioteca Pública*. Recuperado el 23 de de: <http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/span.htm>.
- Jaramillo, O., Montoya, M. y Uribe, A. (2008) *Biblioteca pública: su gestión en el contexto de la sociedad de la información*. Buenos Aires: Alfagrama.
- Jiménez, C. (1990). *La salud ocupacional dentro del entorno laboral del bibliotecario en Costa Rica*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de Costa Rica. San José, C.R.
- Lau, J. comp. (2007) *Ambiente labora: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Buenos Aires: Alfagrama.

- Leiva, V. y Saborío, X. (2008). *Biblioteca Pública de San José: propuesta para su creación*. (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad de Costa Rica, San José, C.R.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=653:iqus-el-trabajo-ecente&catid=114:especiales&Itemid=374.
- Lizana, G (1999). El bibliotecario como promotor cultural. *Biblios: Revista de bibliotecología y ciencias de la información* (2) Recuperado el 25 de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=16100204&iCve Num=6748>.
- López, S. (2005). *Condiciones psicofisiológicas, ambientales y espaciales del trabajador en las bibliotecas del campus central y del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de San Carlos de Guatemala. San Carlos, Guatemala.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 2 ed. México, D.F.: Thomson.
- Mena, M. (s.f.) *Clima de Costa Rica*. San José, C.R.: IMN. Recuperado de <http://www.imn.ac.cr/educacion/clima%20de%20costa%20rica.html>.
- Meneses, M. y Monge, M. (1997). La patología social y las actividades físicas y recreativas. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 6(10),17-28.
- Miranda, G. (2003). *La seguridad social y el desarrollo en Costa Rica*. 3a. ed. San José, C.R.: EUNED.
- Mondelo, P.; Torada, E. y Busquets, J. (2001). *Ergonomía 3: diseño de puestos de trabajo*. México: Alfaomega.
- Mondelo, P.; Torada, E. y Busquets, J. (2001). *Ergonomía 4: El trabajo en oficinas*. [CD-ROM]. México: Alfaomega.
- Monge, G. (1995). *Emergencias y evacuación en centros de trabajo*. San José, C. R.: CNE.
- Moran, J. (2007). *La observación*. Venezuela, UNEFA. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2007b/jlm.htm>.
- Morice, A. y Achio, M. (2003) Tendencias, costos y desafíos para la atención de las enfermedades crónicas en Costa Rica. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 11(1), 18-34.
- Muñoz, A. (2004). *Los espacios del saber: historia de la arquitectura de las bibliotecas*. España: Ediciones Trea.
- Norman, J. (1997). La ergonomía en el trabajo mental. *Medicina legal de Costa Rica*, 13-14(2-1) Heredia: Poder Judicial.
- Organización Internacional del Trabajo. (1959). *Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, No.R112*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R112>.

- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, No. C155*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/convds.pl?C155>.
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, No. C161*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C161>.
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, No. R171*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv2.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=172&chapter=2&query=%23subject%3D12&highlight=&querytype=bool&context=0>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008) *Trabajo decente para todos*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008) *www.ilo.org*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009) *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*. Recuperado el 11 de octubre de 2008, de: http://www.ilo.org/dyn/media/slideshow.curtainUp?p_lang=es&p_slideshow_id=28.
- Ortega, J. (2005). *Misión del bibliotecario*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago, Chile: OIT.
- Pérez, F. (2005, may) La entrevista como técnica de investigación social Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Extramuros*. 8(22). 187-210. Recuperado de: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131674802005000100010&lng=es&nrm=iso.
- Proyecto de Ley No. 16.921. Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas*. (2008, 17 de junio) San José, C.R.: La Gaceta No. 116.
- Ramírez, C. (2003). *Ergonomía y productividad*. México: Limusa.
- Ramos, C. y Valli, A. (2007). *Un enfoque integral sobre la salud ocupacional. Reunión Nacional de Bibliotecarios del INTA, 11-14 de Septiembre de 2007*, INTA EEA Manfredi.
- Real Academia Española. (2010). *Diccionario de la lengua española*. 22 ed. [Versión electrónica]. Recuperado de: <http://www.rae.es/rae.html>.
- Robaina, C. y Sevilla, D. (2003). Epidemiología de las enfermedades relacionadas con la ocupación. *Revista Cubana Medicina General e Integral*, 19(4).
- Rodríguez, C. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Turin, Italia: OIT.

- Rodríguez, O y Méndez, X. (2005) *La Escolarización de la Biblioteca Pública: con una propuesta para extender la cobertura de las bibliotecas públicas oficiales de Costa Rica a la comunidad*. (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia, C.R.
- Rodríguez, O. (2006). *Formación de usuarios en las bibliotecas públicas de Costa Rica*. *Boletín Bibliotecas*, 24(1). Heredia: Universidad Nacional. Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.
- Rodríguez, O. (2008). Internet en las bibliotecas públicas costarricenses: su importancia para acortar la brecha digital. *Boletín Bibliotecas* 26(1). Heredia: Universidad Nacional. Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.
- Rodríguez, O. (orodriguezch@gmail.com) (2010, abril 23). *Tesis corregida*. Hidalgo, M. (maureen.hidalgo@gmail.com).
- Ruiz, C.; García, A. y Delclos, J. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España: Masson.
- Saavedra, O. (2003). El bibliotecario del siglo XXI. *ACIMED*, 11(5). La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Sánchez, S. (2008). *En la búsqueda de una cultura de prevención sísmica centrada en la generación de habilidades para la vida*. *EIRD Informa: Reducción de Desastres en las Américas*. 15, 15-17.s.l: EIRD.
- Sánchez, S. y Vallejos, S. (2010). Principales amenazas naturales de las comunidades donde se encuentran las bibliotecas públicas oficiales del MCJ. San José, C.R.: CNE.
- Sapag, J. y Kawachi, I. (2007). *Capital social y promoción de la salud en América Latina*. *Revista de Saúde Pública*. 41(1), 139-149.
- Solano, J. y Villalobos, R. (2009). *Regiones y subregiones climáticas de Costa Rica*. San José, C.R.: Instituto Meteorológico Nacional Recuperado de http://www.imn.ac.cr/publicaciones/estudios/Reg_climaCR.pdf.
- Taylor, G.; Easter, K. y Hegney, R. (2006). *Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo*. España: Elsevier.
- Torada, R y Moreno, N (s.f). *Salud laboral y género. Mujer y trabajo. Problemática actual, uso del tiempo, inmigración y salud laboral*. Valencia: Editorial Germania.
- Trejo, R. (2001). Vivir en la Sociedad de la Información: orden global y dimensiones locales en el universo digital. *Revista Iberoamericana de Ciencia, tecnología, sociedad e innovación*. (1). Madrid, España: Organización Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.es/revistactsi/numero1/trejo.htm>.
- Universidad Nacional de Colombia. (2005) *Lineamientos en seguridad ocupacional para el diseño y construcción de oficinas*. Proyecto: Lineamientos de seguridad y salud ocupacional espacios laborales. Colombia: UNAL

- Universidad de Málaga. (2004). Principales requisitos de diseño para evitar los problemas musculoesqueléticos en las personas que realizan trabajos en oficinas y despachos. Málaga: UMA
- United States. Department of Health and Human Services; American Hospital Association y American Medical Association (2003). *Cinco recomendaciones para recibir una mejor atención médica*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality. Recuperado de <http://www.ahrq.gov/consumer/cincorec.htm>.
- Universidad de Santiago de Compostela. (s.f.) *Glosario*. Recuperado de: <http://www.usc.es/es/gobierno/vrodoces/eees/glosario.html>.
- Vahrson, W.; Aarhus, I.; Cachón, R.; Hernández, G. y Mora, S. (1990). *Amenaza de inundaciones en Costa Rica, América Central: comentarios al mapa 1:500.000*. Heredia, C.R.: UNA.
- Van der Haar, R. (2001). *La Higiene ocupacional en América Latina*. Washington D.C.: OPS y OMS.
- Van Patten, E. y López, L. (1978). *Fundamentos de bibliotecología y bibliotecas escolares*. San José, C. R.: EUNED.
- Vega, V. (vvega@mcj.go.cr) (2010, julio 15). *Sobre Comisión de Salud Ocupacional y Reducción de Vulnerabilidad y Atención de Emergencias*. Hidalgo, M. (maureen.hidalgo@gmail.com).
- Vidulli, P. (1996). *Diseño de bibliotecas: guía para planificar y proyectar bibliotecas públicas*. España: Edits. TREA.
- Washington Military Department. Emergency Management Division. (2007). *Guía de recursos para las emergencias*. Washington: Washington State Department of Health.

ANEXOS

Anexo No. 1: Creación del Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas

**Decreto Ejecutivo N°. 23382-C
Sistema Nacional De Bibliotecas
6 De Diciembre De 1999**

La Primera Vicepresidenta
En Ejercicio De La Presidencia De La República
Y La Ministra De Cultura, Juventud Y Deportes

Con fundamento en el artículo 25.1 de la Ley General de la Administración Pública y,

Considerando

- a) Que en cumplimiento del artículo 89 de la Constitución Política debe velarse por la conservación, desarrollo y uso racional del patrimonio histórico que se encuentra en el acervo de sus bibliotecas, y muy especialmente en la Biblioteca Nacional.
- b) Que la Biblioteca Nacional "Miguel Obregón Lizano" tiene desde 1888 un rico acervo de material documental constituido por libros, publicaciones periódicas, bibliografías, informes, directorios, panfletos, folletos y materiales no bibliográficos como diskettes, videos y otros y que para su conservación es indispensable definir políticas adecuadas para su desarrollo, restauración y uso racional.
- c) Que por ser fuente de investigación y de cultura costarricense, debe recabar la memoria histórica de nuestro país.
- d) Que las bibliotecas públicas, oficiales, semioficiales, así como las bibliotecas municipales y comunales que suscriban convenios con el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, deben formar un sistema propio, con objetivos claramente definidos, por medio de una política bibliotecológica coherente, que permita un óptimo aprovechamiento de sus recursos. Por tanto:

Decretan:

Artículo 1. Créase el Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi), que estará constituido por la Biblioteca Nacional "Miguel Obregón Lizano" y las bibliotecas públicas oficiales, semioficiales, así como las bibliotecas municipales y comunales que suscriban convenios con el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, regido por un Consejo Nacional de Bibliotecas. Dicho Consejo será integrado de la siguiente manera:

- El Ministro(a) de Cultura, Juventud y Deportes o su representante, quien presidirá.
- Un representante de Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
- Un representante de la Asociación Unidad de Rectores de Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE).
- Un representante de la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica.
- Un representante de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional.
- Un representante del Poder Ejecutivo.
- Un representante del Colegio de Bibliotecarios.

Artículo 2. Serán funciones del Consejo Nacional de Bibliotecas:

- a) Recomendar la política del Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi).
- b) Recomendar las políticas para el desarrollo de colecciones de Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi).
- c) Establecer pautas que permitan la coordinación del Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi), con Bibliotecas Infantiles, Escolares, Universitarias y Centros de Documentación e Información.
- d) Asesorar al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes en la adquisición de obras bibliográficas de excepcional valor histórico y cultural.

- e) Atender, adaptar y promover las políticas generales que deriven de tratados, convenios o acuerdos internacionales, relacionados con derechos de autor, dentro del ámbito de su competencia, propiedad intelectual, redes y sistemas de información.
- f) Cooperar con las gestiones que se promueven con el fin de captar recursos para los programas que desarrolle el Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi).
- g) Emitir criterio sobre los proyectos de normativas del Sistema Nacional de Bibliotecas, o de alguno de sus componentes.
- h) Emitir recomendaciones en la confección del plan anual operativo, y el anteproyecto de presupuesto del Sistema Nacional de Bibliotecas (Sinabi).
- i) Recomendar una política coherente de creación y mantenimiento de Bibliotecas.
- j) Promover y patrocinar las investigaciones encaminadas a fomentar el uso de los servicios bibliotecológicos y el hábito de la lectura.
- k) Conocer de cualquier otro asunto dentro del ámbito de su competencia, a solicitud de Ministro (a) de Cultura, Juventud y Deportes, o del Director (a) General de Bibliotecas.

Artículo 3. Los miembros del Consejo Nacional de Bibliotecas desempeñarán sus cargos ad-honorem y por un período de dos años pudiendo ser reelectos. Los nombramientos que se produzcan para llenar vacantes serán por el resto del período del miembro saliente.

Artículo 4. El Consejo Nacional de Bibliotecas se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque su presidente; de cada sesión deberá confeccionarse un acta. El Director (a) General de Bibliotecas asistirá a las sesiones del Consejo Nacional de Bibliotecas, con voz pero sin voto.

Artículo 5. Lo no previsto en el presente Decreto Ejecutivo será regulado por lo establecido en el Título Segundo. Capítulo Tercero de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 6. Deróganse los Decretos Ejecutivos N° 14932- C, del 14 de setiembre de 1983, N° 15187-C del 12 de enero de 1984, N° 16285-C del 17 de mayo de 1985, N° 17603-C del 22 de junio de 1987, N° 18915-C del 07 de marzo de 1989, N° 19017-C del 19 de mayo de 1989, N°22220-C del 24 de marzo de 1993 y N° 24317-C del 02 de mayo de 1995.

Artículo 7. Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República. – San José, a los seis días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

Astrid Fichel Volio.- La Ministra de Cultura, Juventud y Deportes a.i. Patricia Carreras Jacob. – 1 vez.-

Anexo No. 2: Proyecto de Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas

**Proyecto De Ley Del Sistema Nacional De Bibliotecas
Expediente N° 16.921
La Asamblea Legislativa De La República De Costa Rica**

**DECRETA:
LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS**

ARTÍCULO 1.- Créase el Sistema Nacional de Bibliotecas en adelante denominado Sinabi, como un órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental adscrito al Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ), responsable del patrimonio bibliográfico documental nacional.

El Sinabi será el órgano rector del Sistema Bibliotecario Nacional y estará compuesto por la Biblioteca Nacional y la red de bibliotecas públicas, oficiales y semioficiales, ubicadas en todo el territorio nacional, así como otras bibliotecas que voluntariamente se integren a dicho Sistema.

Asimismo, pertenecen al Sinabi la Agencia ISBN y la Agencia ISSN y cualquier otra que sea creada para el cumplimiento de sus fines.

ARTÍCULO 2.- El patrimonio bibliográfico documental nacional es de interés público y no podrá salir del territorio nacional sin la previa publicación de un decreto que lo autorice.

ARTÍCULO 3.- Para efectos de la presente Ley, se definen los siguientes términos:

- **Ministerio:** el Ministerio de Cultura y Juventud.
- **Biblioteca Nacional:** entidad cultural de carácter público, responsable de reunir, preservar, conservar y difundir el patrimonio documental del país y sobre él.
- **Biblioteca pública:** aquella al servicio de la ciudad, región o comunidad en que se encuentra emplazada, sostenida con recursos públicos o privados, que proporciona acceso libre a la información de todo tipo, gracias a varios tipos de recursos y servicios.
- **Bibliotecas públicas oficiales:** aquellas dirigidas, mantenidas y administradas en su totalidad por el Ministerio de Cultura y Juventud.
- **Bibliotecas públicas semioficiales:** aquellas coadministradas por el MCJ y las municipalidades, las asociaciones, los comités u otros grupos organizados de cada cantón.
- **Patrimonio bibliográfico documental:** incluye los libros, las revistas y los periódicos impresos, audiovisuales, electrónicos o digitales, de valor cultural y científico que conservan la memoria histórica del país.
- **Fondo documental o material documental:** toda fuente de información bibliográfica, magnética, electrónica, electromagnética o de cualquier medio que se encuentre a disposición del usuario.
- **Fondo antiguo:** primeras ediciones bibliográficas u otras obras o colecciones, nacionales o extranjeras, consideradas patrimonio bibliográfico histórico del país custodiadas por el Sinabi.
- **ISBN (International Standard Book Number, número internacional normalizado de publicaciones):** número que permite identificar de manera única los libros con el fin de evitar posibles errores al transcribir los títulos o la información bibliográfica pertinente.
- **ISSN (International Standard Serial Number, número internacional normalizado de publicaciones seriadas):** número que permite identificar de manera única una publicación periódica, con el fin evitar posibles errores al transcribir los títulos o la información bibliográfica pertinente.

ARTÍCULO 4.- El Sinabi contará con personería jurídica instrumental para administrar sus propios fondos, suscribir contratos o convenios, recibir y hacer donaciones de las instituciones del Estado, las municipalidades, las instituciones autónomas y semiautónomas y demás instituciones, órganos y empresas del Estado y organizaciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras. Queda también facultado el SINAB para la venta de servicios propios de sus funciones, fijar el precio de estos, cobrar y administrar las utilidades obtenidas por la venta de estos, y para cobrar un canon de uso y mantenimiento por la utilización de los edificios de las bibliotecas. Todo lo anterior con el fin exclusivo de cumplir los objetivos del Sinabi.

ARTÍCULO 5.- Los fines del Sinabi serán:

- a) Compilar, procesar y preservar el patrimonio bibliográfico documental impreso, audiovisual y electrónico o digital producido en el país o que se relacione con este, así como la promoción de las investigaciones sobre asuntos relativos a la bibliografía nacional.

- b) Llevar un registro de las colecciones bibliográficas públicas y privadas.
- c) Establecer políticas y lineamientos óptimos para un buen funcionamiento del Sinabi.
- d) Conservar en condiciones óptimas el fondo antiguo de las colecciones del Sinabi, con el fin de ponerlo a disposición de la población mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.
- e) Crear y poner en servicio un sistema nacional de referencia que ofrezca información actualizada y facilite el acceso a los recursos bibliográficos, audiovisuales y electrónicos disponibles en el país y en el resto del mundo.
- f) Ser depositario de los ejemplares que se deben entregar de acuerdo con la Ley de imprenta y la Ley de derechos de autor y derechos conexos.
- g) Administrar, realizar los respectivos cobros y establecer las políticas sobre el otorgamiento de los códigos ISBN, ISSN, el código de barras, la catalogación en la fuente y cualquier otro que sea creado para el cumplimiento de sus fines.
- h) Brindar asesoría para la conservación adecuada de las colecciones bibliográficas públicas y privadas.
- i) Los demás que de conformidad con su competencia le corresponda realizar.

ARTÍCULO 6.- Los objetivos del Sinabi son:

- a) Contribuir con el desarrollo intelectual, social, político, educativo y económico de la sociedad, brindando los recursos informativos necesarios y asesorando a los poderes públicos nacionales, regionales y locales en materias de su competencia.
- b) Constituir las bibliotecas públicas en centros de formación educativa y cultural que propicien un desarrollo sistemático de las capacidades creadoras de sus usuarios.
- c) Promover el buen funcionamiento y el desarrollo de los servicios bibliotecarios del Sinabi, la colaboración entre ellos y la complementariedad en el uso de sus colecciones.
- d) Facilitar el acceso a los recursos de información y servicios bibliotecarios disponibles en el país y el resto del mundo.
- e) Promover la utilización de los fondos documentales y fomentar la lectura.
- f) Contribuir a la satisfacción de las necesidades y los intereses de conocimiento de los distintos sectores de la población.
- g) Apoyar las manifestaciones culturales regionales y nacionales.

ARTÍCULO 7.- La máxima autoridad del Sinabi es la Junta Directiva, la cual estará integrada por:

- a) El ministro de Cultura y Juventud o su representante, a quien le corresponderá presidirlo.
- b) El ministro de Ciencia y Tecnología o su representante.
- c) Un representante profesional de las universidades estatales nombrado por el Consejo Nacional de Rectores (Conare).
- d) Un representante del Colegio de Bibliotecarios.
- e) Un representante del Consejo Asesor, elegido en el seno de este.

Los miembros de la Junta Directiva serán nombrados por cuatro años y podrán ser reelectos en sus cargos de manera indefinida. La Junta Directiva sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando el presidente lo convoque o a solicitud de la mitad más uno de sus integrantes. En el caso de vacante por enfermedad, renuncia u cualesquiera otra causa, el nombramiento del nuevo miembro lo será por el resto del período.

Los miembros de la Junta Directiva del Sinabi con excepción de los ministros o sus representantes, devengarán una dieta por cada sesión a la que asistan, siempre y cuando no contradiga la normativa vigente. No obstante, los miembros podrán prestar sus servicios en forma ad honórem, si así lo desean. El monto de la dieta se fijará en el Reglamento de esta Ley. No podrán celebrarse más de cuatro sesiones pagadas al mes.

El director general del Sinabi asistirá a las sesiones de la Junta Directiva, con derecho a voz pero no a voto.

ARTÍCULO 8.- Serán funciones de la Junta Directiva:

- a) Establecer las políticas y las directrices generales del Sinabi.
- b) Realizar la declaratoria de interés patrimonial, cultural y científico de aquellas colecciones bibliográficas recomendadas por el Consejo Asesor.
- c) Definir y coordinar las acciones relativas al fortalecimiento tecnológico y digital del Sinabi.
- d) Establecer las políticas de preservación y conservación del patrimonio bibliográfico documental nacional y el fondo antiguo.
- e) Recomendar estrategias para un adecuado desarrollo del Sinabi.
- f) Conocer y aprobar las donaciones que se reciban o que se otorguen, previa recomendación de la Dirección General.
- g) Conocer y aprobar los programas de trabajo que le presente la Dirección General.
- h) Conocer y aprobar los presupuestos ordinarios y extraordinarios del Sinabi.

- i) Conocer y aprobar el plan anual de adquisiciones bibliográficas y tecnológicas, así como su respectivo presupuesto, elaborado y presentado por el Consejo Asesor.
- j) Someter al Ministerio para la aprobación correspondiente y cuando así lo requiera, la promulgación de los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento del Sinabi.
- k) Fijar las políticas y los montos correspondientes por el uso de las instalaciones de las bibliotecas públicas del Sinabi y el monto de los depósitos de garantía o de otra índole que deban rendir los usuarios del Sinabi.
- l) Dictar directrices generales, de acuerdo con el Reglamento que para este efecto redacte, sobre el descarte y el préstamo de las colecciones de las bibliotecas, siempre y cuando se garantice la preservación del patrimonio bibliográfico documental nacional.
- m) Conocer y aprobar el plan de inversión presentado por la Dirección General.
- n) Aprobar los convenios y contratos que sea necesario suscribir para el cumplimiento de los fines y objetivos del Sinabi.
- o) Rendir anualmente, al Ministerio un informe detallado de su labor para dar a conocer los niveles de ejecución programática y presupuestaria, tal como lo ordena la ley.
- p) Las demás que de conformidad con sus objetivos y fines, le competan.

ARTÍCULO 9.- El Sinabi contará con un Consejo Asesor encargado de estudiar, orientar y recomendar a la Junta Directiva acerca de las políticas de adquisición y valoración bibliográficas y tecnológicas para las bibliotecas del Sinabi. Este Consejo estará integrado por:

- a) Un representante de cada una de las siguientes áreas: ciencias exactas, ciencias naturales, ciencias sociales, letras, tecnología e informática y artes. Estos representantes serán de libre nombramiento del ministro de Cultura y Juventud, deben ser profesionales de reconocida trayectoria en su campo, se nombrarán por un período de cuatro años, desempeñarán sus cargos ad honórem y podrán ser reelegidos. En caso de vacante, el miembro que se nombre lo será por el resto del período.
- b) El director general del Sinabi.
- c) El director de la Biblioteca Nacional.
- d) El director de bibliotecas públicas.

En circunstancias especiales, los directores podrán enviar a las reuniones del Consejo Asesor a un representante en su sustitución.

ARTÍCULO 10.- Las funciones del Consejo Asesor serán:

- a) Presentar a la Junta Directiva propuestas de adquisiciones bibliográficas y de tecnología para su aprobación e inclusión en el plan anual del Sinabi y su respectivo presupuesto.
- b) Asesorar en la selección y la adquisición de colecciones especiales y antiguas.
- c) Definir el valor patrimonial y económico de las colecciones del Sinabi y presentar a la Junta Directiva el respectivo informe.
- d) Brindar al Sinabi un criterio técnico en relación con otras adquisiciones de material bibliográfico y de otros medios relativos a la labor bibliotecológica.
- e) Brindar criterio sobre la promulgación de reglamentos necesarios con énfasis en aquellos que se refieran a la conservación del patrimonio bibliográfico documental nacional.
- f) Asesorar con criterios profesionales y técnicos cuando se le solicite y sea atinente.
- g) Recomendar los temas o los autores para la elaboración de las biobibliografía.
- h) Elegir de entre sus miembros a un representante ante la Junta Directiva.

ARTÍCULO 11.- El Sinabi contará con un director general que será la máxima autoridad administrativa del órgano, lo representará judicial y extrajudicialmente, con facultades de apoderado generalísimo sin límites de suma. Será un funcionario de confianza de libre nombramiento y remoción del ministro de Cultura y Juventud y deberá contar con un título profesional universitario con un grado mínimo de licenciatura. Habrá además un director de la Biblioteca Nacional, y un director de bibliotecas públicas, nombrados de conformidad con la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 12.- Serán funciones del director general:

- a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar la gestión institucional del Sinabi.
- b) Ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva.
- c) Elaborar un plan de inversión en infraestructura y presentarlo a la Junta Directiva.
- d) Presentar los programas de trabajo anuales y requerimientos de contratación a la Junta Directiva para su aprobación.
- e) Presentar a la Junta Directiva el proyecto de presupuesto anual y sus modificaciones.
- f) Representar al Sinabi en actos públicos y privados.
- g) Autorizar y firmar los contratos que celebre el Sinabi con particulares o con entidades públicas y privadas.
- h) Elaborar la memoria anual del Sinabi y someterla a la consideración de la Junta Directiva.

- i) Presentar a la Junta Directiva anualmente o cuando esta así se lo solicite, informes sobre los resultados de su gestión.
- j) Nombrar al personal del Sinabi, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- k) Ejercer la potestad disciplinaria del personal a su cargo.
- l) Asistir a las reuniones de la Junta Directiva solo con derecho a voz.
- m) Formar parte del Consejo Asesor.
- n) Realizar los trámites administrativos y financieros requeridos para la movilización de los fondos del Sinabi.
- o) Coordinar con el presidente de la Junta Directiva las reuniones de esta y brindar el apoyo logístico necesario para el buen funcionamiento de la institución.
- p) Designar a la persona que lo sustituirá en su ausencia.
- q) Las demás que de conformidad con la ley le corresponda ejercer.

ARTÍCULO 13.- El Sinabi contará con las siguientes fuentes de financiamiento:

- a) Un cero coma cinco por ciento (0,5%) del monto recaudado por concepto del impuesto de ventas de la Ley No. 6826, de 8 de noviembre de 1982.
- b) Los ingresos producto del cobro del timbre de educación y cultura.
- c) Las multas generadas por la infracción del artículo 6 de la Ley de imprenta, N.º 32, de 12 de julio de 1902 y el artículo 106 de la Ley de derechos de autor y derechos conexos, N.º 6683, de 14 de octubre de 1982.
- d) Las multas generadas por lo establecido en los artículos 17 y 18 de esta Ley.
- e) Las transferencias del Presupuesto Nacional, así como cualquier otra que prevea la Ley general de presupuesto público.
- f) Los recursos provenientes del artículo 37 de la Ley sobre la venta de licores, N.º 10, de 7 de octubre de 1936, y sus reformas, y el artículo 182 del Código Municipal, Ley N.º 7794, de 30 de abril de 1998, y sus reformas.
- g) La venta de servicios y productos propios de actividades del Sinabi.
- h) Donaciones, legados y aportes de personas y entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.

ARTÍCULO 14.- Los particulares y las entidades públicas y privadas deberán informar al Sinabi de la existencia de colecciones bibliográficas de valor patrimonial que se mantengan en su poder. El Sinabi llevará un registro de las colecciones bibliográficas públicas y privadas declaradas patrimoniales.

Cuando el Sinabi tenga conocimiento de que en alguna institución pública exista material bibliográfico en peligro de deterioro o destrucción, realizará una prevención a fin que se tomen las medidas necesarias para su protección, para lo cual podrá brindar la asesoría correspondiente. Si otorgada la prevención, la institución pública, en un plazo de tres meses, no ha realizado las acciones requeridas para la conservación del material bibliográfico, el Sinabi estará facultado para recogerlo y ponerlo bajo su resguardo y protección.

ARTÍCULO 15.- Quienes se propusieren ceder o vender material bibliográfico declarado de interés patrimonial, cultural y científico, así como los que participen en las respectivas transacciones, lo notificarán al Sinabi a fin de llevar los registros correspondientes, brindando el nombre y el domicilio del futuro poseedor o propietario. Con el propósito de garantizar la conservación, disposición, custodia y protección de este material bibliográfico, como identidad cultural de nuestro país, facúltase al Sinabi a comprar mediante contratación directa las colecciones bibliográficas que estén en peligro de perderse o de ser vendidas en el exterior, para lo cual el Sinabi tendrá la opción de compra preferente.

ARTÍCULO 16.- El Poder Ejecutivo incluirá todos los años en el presupuesto ordinario y extraordinario una partida presupuestaria para la adquisición de colecciones bibliográficas a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 17.- Quienes omitan la comunicación a que se refieren los artículos 14 y 15 de la presente Ley, serán sancionados con una multa de cinco salarios base mensual del oficinista 1, conforme con la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993. Lo recaudado por concepto de esta multa pasará a engrosar los fondos del Sinabi.

ARTÍCULO 18.- A quien exporte ilegalmente ejemplares o colecciones declarados patrimonio bibliográfico documental se le impondrá prisión de seis a doce meses conmutable en una multa de diez a quince salarios base mensual del "oficinista 1", conforme a la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, sin perjuicio que tal hecho configurare un delito sancionado con pena mayor. Lo recaudado por concepto de esta multa pasará a engrosar los fondos del Sinabi.

ARTÍCULO 19.- De todas las publicaciones que realice la Imprenta Nacional, incluyendo el diario oficial La Gaceta y sus alcances, esta Institución deberá entregar sin costo alguno al menos un ejemplar para cada biblioteca del Sinabi. Exceptúase de esta norma las publicaciones realizadas por contrato de particulares con la Imprenta Nacional. Igualmente harán todas las instituciones, órganos y empresas del Estado con todo tipo de

publicaciones, sean impresos o digitales, como libros, revistas, folletos, panfletos, mapas, afiches y cualesquiera otros.

ARTÍCULO 20.- El Sinabi estará excluido de los límites sobre el control del gasto que establece la Ley de administración financiera de la República y presupuestos públicos, Ley N.º 8131, de 18 de setiembre de 2001.

ARTÍCULO 21.- Autorízase a las municipalidades, las instituciones autónomas y semiautónomas y demás entes, órganos y empresas del Estado para traspasar al Sinabi los terrenos de su propiedad en los cuales se encuentren edificadas bibliotecas públicas bajo el ámbito de su competencia. La Notaría del Estado será la encargada de realizar los trámites de traspaso.

ARTÍCULO 22.- Autorízase a las municipalidades, las instituciones autónomas y semiautónomas y demás entes, órganos y empresas del Estado, para que contribuyan con la realización de las actividades del Sinabi, la construcción y el mantenimiento de sus edificios, su equipamiento y la asignación de recursos humanos, así como a realizar donaciones y transferencias presupuestarias para el cumplimiento de sus fines.

ARTÍCULO 23.- Autorízase al Sinabi para dar permiso de realizar actividades de fundaciones y asociaciones, dentro y fuera de los inmuebles que ocupan las bibliotecas del Sistema con el fin de recaudar fondos que se destinarán a financiar sus programas.

ARTÍCULO 24.- Exonérese al Sinabi del pago de todo tipo de tributos, tasas, sobretasas, impuestos y cualquier otro tipo de carga impositiva, directa o indirecta. Estará exento también del pago de timbres y derechos de registro, de franquicias de servicios postales. Asimismo, se beneficiará de aquellas exoneraciones que por distintas leyes le han sido otorgadas al Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 25.- El Ministerio de Hacienda concederá exoneración de tributos, tasas y sobretasas para la introducción en el país de documentos con valor científico-cultural, previo pronunciamiento del Consejo Asesor del Sinabi en que se declaren con ese valor.

ARTÍCULO 26.- El personal del Sinabi será nombrado de conformidad con lo dispuesto por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, y demás normativa que rige las relaciones de los funcionarios públicos. Podrá ser destituido por justa causa, mediante decisión emanada por el director general, de conformidad con la normativa anteriormente citada.

ARTÍCULO 27.- Refórmese el artículo 6 de la Ley de imprenta N.º 32, de 12 de julio de 1902, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 6.- Toda persona física o jurídica, pública o privada responsable de producir o reproducir una obra por medios impresos, magnéticos, electrónicos, electromagnéticos o cualquier otro, debe enviar dentro de los ocho días siguientes a su puesta en circulación o venta, diez ejemplares al Sistema Nacional de Bibliotecas.

El incumplimiento de la anterior disposición con cualquiera de estas entidades será sancionada con una multa equivalente a diez salarios base mensual del “oficinista 1”, conforme con la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, sin perjuicio de la imposición de sanciones conexas. Lo recaudado por concepto de la imposición de esta multa será en beneficio del Sinabi.

La reincidencia a esta obligación ocasionará la suspensión del otorgamiento del número ISBN o el número ISSN hasta tanto el sujeto obligado no se ponga a derecho con sus obligaciones.”

ARTÍCULO 28.- Refórmese el artículo 106 de la Ley de derechos de autor y derechos conexos, N.º 6683, de 14 de octubre de 1982, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 106.- Toda persona física o jurídica, pública o privada, responsable de reproducir una obra por medios impresos, magnéticos, electrónicos, electromagnéticos o cualquier otro, deberá depositar, durante los ocho días siguientes a la publicación, un ejemplar de tal reproducción en: el Sistema Nacional de Bibliotecas del Ministerio de Cultura y Juventud, las bibliotecas de la Universidad Estatal a Distancia, la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional, la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Justicia y Gracia, la Dirección General del Archivo Nacional, el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Registro Nacional de Derechos de Autor y Derechos Conexos. El ejemplar para el registro precitado deberá acompañarse en los documentos de recibo de las otras instituciones.

El incumplimiento de la anterior disposición con cualquiera de estas entidades será sancionada con una multa equivalente a diez salarios base mensual del “oficinista 1”, conforme a la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, sin perjuicio de la imposición de sanciones conexas. Lo recaudado por concepto de la imposición de esta multa será en beneficio del Sinabi.

La reincidencia a esta obligación ocasionará la suspensión del otorgamiento del número ISBN o ISSN hasta tanto el sujeto obligado no se ponga a derecho con sus obligaciones.”

ARTÍCULO 29.- Refórmese el párrafo segundo del artículo 37 de la Ley sobre la venta de licores, Ley N° 10, de 7 de octubre de 1936, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 37.- [...] Los ingresos que perciban las municipalidades según lo dispuesto en este artículo, serán destinados a la construcción de las bibliotecas públicas de su jurisdicción, así como a su mantenimiento y ampliación, al equipamiento general e informático, a la compra de libros y documentos y la contratación de recurso humano necesario para su funcionamiento. La Contraloría General de la República verificará que en el presupuesto presentado por la municipalidad para su aprobación se destinen los rubros correspondientes a ese concepto para ser trasladados al Sinabi; en caso contrario, esta Institución no brindará la aprobación pertinente.”

ARTÍCULO 30.- Refórmese el artículo 182 del Código Municipal, Ley N° 7794, de 30 de abril de 1998, y sus reformas para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 182.- Autorízase a las municipalidades para que los fondos provenientes de la Ley sobre la venta de licores, Ley N.º 10, de 7 de octubre de 1936, se utilicen en la construcción de las bibliotecas públicas, ya sean municipales o del Sinabi, que se encuentren dentro de su jurisdicción, así como a su mantenimiento y ampliación, al equipamiento general e informático, a la compra de libros y documentos, y la contratación de recurso humano necesario para su funcionamiento.”

ARTÍCULO 31.- Refórmese los artículos 2, 8 y 10 de la Ley de timbre de educación y cultura, N.º 5923, de 18 de agosto de 1976 y adiciónese un nuevo artículo 8 bis, que se leerán de la siguiente manera:

a) Agréguese un párrafo final al artículo 2 de la Ley ya citada, el cual dirá:

“Artículo 2.- [...] También se pagará este timbre como requisito previo a la revisión técnica vehicular.”

b) Refórmese el artículo 8 de la Ley ya citada, para que en adelante se lea:

“Artículo 8.- Las sociedades y las subsidiarias de las sociedades extranjeras inscritas en el Registro Mercantil, pagarán el siguiente timbre de educación y cultura: 1. En el acto de inscripción o en cualquier acto registrable, ¢2.000,00; 2. Anualmente: a) Las que tengan un capital neto que no exceda de ¢250.000,00, pagarán ¢2.000,00; b) Las que tengan un capital neto que exceda los ¢250.000,00, pero que no supere ¢1.000.000,00, pagarán ¢4.500,00; c) Las que tengan capital neto que exceda ¢1.000.000,00, pero no supere ¢2.000.000,00, pagarán ¢7.500,00; d) Las que tengan capital neto superior a ¢2.000.000,00, pagarán ¢11.500,00.

Los tramos de esta escala serán actualizados por el Poder Ejecutivo en el mes de diciembre de cada año con fundamento en la variación experimentada por el índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, considerando los doce meses inmediatos anteriores correspondientes al período comprendido entre el primero de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso.”

c) Refórmese el artículo 10 para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 10.- El producto de este timbre se distribuirá de la siguiente forma: a) El diez por ciento (10%) se girará a la Universidad de Costa Rica. b) El diez por ciento (10%) se girará a la Universidad Nacional. c) El diez por ciento (10%) se girará a la Universidad Estatal a Distancia. d) El diez por ciento (10%) se girará al Instituto Tecnológico de Costa Rica. e) El quince por ciento (15%) se girará a la Junta Directiva del Museo Nacional para los programas de rescate del patrimonio histórico y cultural del país. f) El diez por ciento (10%) se girará a la Editorial Costa Rica, creada por Ley N.º 2366, de 10 de junio de 1959. g) El treinta y cinco por ciento (35%) se girará al Sistema Nacional de Bibliotecas.” d) Adiciónese un nuevo artículo 8 bis que se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 8 bis.- La entidad encargada de realizar la revisión técnica de los vehículos automotores deberá retener el equivalente a un dólar por cada revisión técnica que realice.”

ARTÍCULO 32.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo de noventa días a partir de su publicación.

Rige a partir de su publicación.

Ana Helena Chacón Echeverría, Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, Lorena Vásquez Badilla, José Luis Valenciano Chaves, Maureen Ballesteros Vargas, Gladys González Barrantes, Elizabeth Fonseca Corrales, Alberto Salom Echeverría, Francisco Antonio Pacheco, Fernández José Merino del Río, Carlos Manuel Gutiérrez Gómez, Evita Arguedas Maklouf, Guyon Massey Mora, Fernando Sánchez Campos.

DIPUTADOS

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión

Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 22 de enero de 2008.—1 vez.—C-552825.—(52293).

Anexo No. 3: Reglamento de Servicios de las Bibliotecas Públicas de C.R.

**Crea, Reglamento de Servicios de las Bibliotecas
Públicas de Costa Rica
Nº 31439-MCJD**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y LA MINISTRA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES

En uso de las facultades que les confieren los artículos 140, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política y 25.1) de la Ley General de la Administración Pública,

Considerando:

1º—Que las Bibliotecas Públicas tienen como objetivos fundamentales: fomentar y promover la información, la cultura, y la recreación, en el ámbito local, regional, nacional, e internacional, en concordancia con la misión de la UNESCO sobre las Bibliotecas Públicas, 1994 y ratificado por la Dirección General de Bibliotecas Públicas, que dice: "La Biblioteca Pública es un centro de información que facilita a los usuarios todo tipo de datos y conocimientos. La biblioteca pública presta sus servicios sobre la base de igualdad de acceso de todas las personas, independientemente de su edad, raza, sexo, religión, nacionalidad, idioma o condición social. Ha de contar además con servicios específicos para quienes por una u otra razón no puedan valerse de los servicios y materiales ordinarios, por ejemplo, minorías lingüísticas, deficientes físicos y mentales, enfermos o reclusos.

Es menester que todos los grupos de edad dispongan de materiales que correspondan a sus necesidades. Los fondos y servicios bibliotecológicos han de incluir todos los tipos de medios y tecnologías modernas, así como materiales tradicionales. Son fundamentales su buena calidad y su adecuación a las necesidades y condiciones locales. Los materiales han de reflejar las tendencias actuales y la evolución de la sociedad, así como la memoria del esfuerzo e imaginación del ser humano". Manifiesto de la UNESCO sobre la Biblioteca Pública, 1994.

2º—Que las bibliotecas públicas son centros de información, que facilitan a los usuarios todo tipo de datos y conocimientos, consideradas, por lo tanto, fuerzas vivas de educación y cultura.

3º—Que toda persona, sin ningún tipo de discriminación, tiene derecho a hacer uso de las instalaciones, servicios y actividades que prestan las Bibliotecas Públicas, siempre que cumpla con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

4º—Que es función principal de las Bibliotecas Públicas, establecer mecanismos y controles apropiados, que permitan la eficiencia y eficacia de los servicios y actividades que se ofrecen en las Bibliotecas Públicas de Costa Rica. Por tanto:

DECRETAN:

Reglamento de Servicios de las Bibliotecas
Públicas de Costa Rica

Artículo 1º—El presente Reglamento regula los servicios y actividades que prestan las Bibliotecas Públicas, que se regirán por los siguientes objetivos, según los lineamientos de la UNESCO:

- a) Educativo: Fomentar la lectura y proveer los medios para la auto educación del individuo o grupo en cualquier nivel de educación.
- b) Informativo: Proporcionar al individuo o grupo, información completa, útil y rápida, especialmente sobre tópicos de interés general.
- c) Cultural: Ser uno de los principales centros de la vida cultural de la comunidad y promover la formación activa, el deleite, y la apreciación de todas las artes.
- d) Recreativo: Representar un papel importante para utilizar positivamente el tiempo disponible, proporcionando material para el cambio y la recreación.

Artículo 2º—El Sistema Nacional de Bibliotecas, es el Programa Nº 755 del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

Para efectos del presente Reglamento, se define:

- 1) Sistema Nacional de Bibliotecas: Conjunto conformado por la Biblioteca Nacional y las Bibliotecas Públicas.
- 2) Dirección General de Bibliotecas: Es la que dirige el Sistema Nacional de Bibliotecas.
- 3) Dirección de Bibliotecas Públicas: Es la que dirige la totalidad de las Bibliotecas Públicas de Costa Rica.
- 4) Bibliotecas Públicas: Son centros de información que facilitan a los usuarios todo tipo de datos y conocimientos.
- 5) Usuarios, Individuo, Grupo: Personas que utilizan los servicios de las bibliotecas.

Artículo 3º—El horario de las Bibliotecas Públicas Oficiales será de lunes a viernes de 10:00 a.m., a 6:00 p. m., según lo establecido en el Artículo 10 del Reglamento Autónomo de Trabajo del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

Artículo 4º—Puede hacer uso de los servicios de las Bibliotecas Públicas, toda persona interesada en beneficiarse de los materiales documentales en cualquier soporte, siempre que cumpla con las siguientes regulaciones:

- a) Observar buena conducta y respetar las disposiciones de este Reglamento.
- b) Solicitar las obras que desee llenando la boleta de préstamo. En cada boleta no puede anotar más de una obra.
- c) Presentar identificación vigente al solicitar el servicio cuando así lo requiera la administración de la biblioteca.
- d) Hacer uso de los materiales bibliográficos y no bibliográficos absteniéndose de mancharlos, alterarlos o causarles cualquier perjuicio.
- e) Hacer buen uso del mobiliario y equipo de la biblioteca.
- f) Devolver las obras en consulta en el plazo establecido en la boleta de préstamo.
- g) Hablar en voz baja y guardar la debida compostura en las salas de estudio.
- h) No fumar ni ingerir alimentos, o bebidas de ninguna clase dentro de la Institución.
- i) Vestir y actuar correctamente de acuerdo a la naturaleza de la Institución.
- j) Acatar las disposiciones de silencio y seguridad que establezca la Institución, así como cualquier otra que se considere necesaria.

Artículo 5º—Las Bibliotecas Públicas Oficiales brindarán entre otros los siguientes servicios:

- a) Consulta, información y orientación al individuo o grupo.
- b) Servicio de préstamo de materiales documentales en cualquier soporte.
- c) Servicios de extensión cultural.
- d) Servicios a grupos organizados de la comunidad.
- e) Servicio automatizado de información o consulta en línea.
- f) Servicio de fotocopiado.
- g) Servicio de colecciones itinerantes.
- h) Sala Infantil.

El préstamo de material bibliográfico y no bibliográfico, se suspenderá media hora antes de que finalice la jornada de trabajo.

Artículo 6º—Las Bibliotecas Públicas pueden brindar el servicio de préstamo a domicilio, para aquellos usuarios (as) que lo requieran y cuenten con el carné de biblioteca al día, de acuerdo con la autorización del Director o Directora de la Biblioteca, y cumpliendo con los requisitos que establezca cada biblioteca para tal efecto.

Artículo 7º—Es deber del usuario(a) devolver el material documental, que le fue prestado, en la última fecha que indica la boleta de préstamo, caso contrario, se le suspenderá el servicio de préstamo a domicilio, la primera vez hasta por un mes, la segunda vez hasta por dos meses, y la tercera, en forma definitiva.

Artículo 8º—Los usuarios (as) que se consideren afectados por la conducta de algún(a) funcionario(a) de alguna de las Bibliotecas del Sistema Nacional de Bibliotecas, podrá elevar la queja correspondiente al Director(a) respectivo(a) o a la Dirección de Bibliotecas Públicas, incluso vía telefónica.

Artículo 9º—No se podrá hacer uso de las instalaciones de las Bibliotecas Públicas, para impartir lecciones, cursos u otras actividades, salvo que cuenten con la autorización de los funcionarios de la Biblioteca Pública respectiva.

Artículo 10º—Cuando se compruebe debidamente que un usuario(a) ha sustraído, causado daños, deterioro o ha cometido cualquier falta grave contra el material de servicio, equipo e instalaciones de la Biblioteca Pública, se plantearán en su contra, las acciones civiles o penales correspondientes.

Lo anterior, sin perjuicio de que el usuario(a) restituya o repare el material, equipo o instalación dañado, en un plazo de quince días naturales, a partir del momento en que se tuvo certeza de la comisión del daño.

Artículo 11º—Todo funcionario(a) del Sistema Nacional de Bibliotecas, está en la obligación de respetar, resguardar y velar por los intereses de la institución donde labora, incluyendo al Director o Directora.

Artículo 12º—Corresponde a los funcionarios (as) de cada Biblioteca Pública, encausar con diligencia y atención los requerimientos del usuario, mostrando respeto y orden en cada una de sus actuaciones.

Artículo 13º—Además de las disposiciones reglamentarias, que regulan la prestación del servicio, corresponde, tanto a los (as) usuarios (as) como a los (as) funcionarios (as) del Sistema Nacional de Bibliotecas, cumplir con las disposiciones de carácter general, que observa la Dirección General de Bibliotecas, en materia de seguridad física, como señalamiento de zonas de protección sísmica, higiene, zonas de riesgo y otros.

Artículo 14º—Con el propósito de brindar mayor información y seguridad en las relaciones entre las Bibliotecas Públicas y los (as) usuarios (as), se procederá a exhibir en lugar visible y de fácil acceso, el presente Reglamento.

Artículo 15º—El presente Reglamento deja sin efecto las disposiciones que se opongan a lo estipulado en el mismo.

Artículo 16º—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los siete días del mes de octubre del dos mil tres.

Anexo No. 4: Clases asignadas por el Servicio Civil para la especialidad de bibliotecología.

Según lo establecido por la Resolución DG-234-2009 de la Dirección General del Servicio Civil (2004, p.1) “la especialidad "Bibliotecología" es de aplicación en puestos cuya actividad se relaciona con la selección, adquisición, catalogación, clasificación, préstamo y restauración de libros, periódicos y otros documentos escritos”. Para esta especialidades se aplican las siguientes clases del servicio Civil (según Manual de clases anchas, 1997)

Técnico de Servicio Civil 1

Asistencia a personal de mayor nivel en la realización de estudios y la atención de trámites y consultas diversas de usuarios y público en general.

Requisitos

- Segundo año aprobado en una carrera universitaria o parauniversitaria atinente con la especialidad del puesto ó
- Bachiller en Educación Media o título equivalente y título de Técnico en un área atinente con la especialidad del puesto.
- En virtud de la oferta académica para la actividad de Operación de Radio, los requisitos para los puestos con esta especialidad se fijan de la siguiente forma:
- Bachiller en Educación Media o título equivalente y capacitación específica acorde con la especialidad del puesto o en su defecto certificación o constancia que demuestre que el candidato posee los conocimientos o el dominio en el manejo de equipo de radiocomunicación.

Técnico de Servicio Civil 2

Asistencia a personal de mayor nivel en la realización de estudios que exigen experiencia y la atención de público.

Requisitos

- Segundo año aprobado en una carrera universitaria o parauniversitaria atinente con la especialidad del puesto y dos años de experiencia en labores relacionadas con la especialidad del puesto ó
- Bachiller en Educación Media o título equivalente y título de técnico en un área atinente con la especialidad del puesto y dos años de experiencia en labores relacionadas con la especialidad del puesto
- En virtud de la oferta académica para la actividad de Operación de Radio, los requisitos para los puestos con esta especialidad se fijan de la siguiente forma:

- Bachiller en Educación Media o título equivalente y capacitación específica acorde con la especialidad del puesto o en su defecto certificación o constancia que demuestre que el candidato posee los conocimientos o el dominio en el manejo de equipo de radiocomunicación y dos años de experiencia en labores relacionadas con esta especialidad.

Técnico de Servicio Civil 3

Asistencia a personal de mayor nivel en la realización de estudios e investigaciones de mayor rigurosidad metodológica, la atención y coordinación de trámites y consultas diversas.

Requisitos

- Diplomado o tercer año en una carrera universitaria o parauniversitaria atinente a la especialidad del puesto ó
- Segundo año aprobado en una carrera universitaria o parauniversitaria atinente con la especialidad del puesto y cuatro años de experiencia en labores relacionadas con la especialidad del puesto ó
- Bachiller en Educación Media o título equivalente y título de técnico en un área atinente con la especialidad del puesto y cuatros años de experiencia en labores relacionadas con la especialidad del puesto

Profesional Bachiller Jefe 1

Dirección, coordinación y supervisión de labores técnicas, científicas y administrativas de una unidad catalogada a nivel de sección debidamente formalizada.

Requisitos

- Bachiller universitario en una carrera afín con el puesto y experiencia en la ejecución de labores relacionadas con el cargo.

Profesional de Servicio Civil 1

Ejecución de labores que implican el ejercicio de una profesión universitaria para brindar asistencia a funcionarios de mayor nivel, en actividades tales como: gestión de tareas, provisión de insumos para el diseño, ejecución y evaluación de planes, realización de investigaciones y proyectos de distinta naturaleza.

Requisitos

- Grupo A: Bachiller universitario en una carrera atinente con la especialidad del puesto.

- Grupo B: Licenciatura en una carrera atinente con la especialidad del puesto

Profesional de Servicio Civil 2

Ejecución de labores que implican el ejercicio de una profesión universitaria, para la gestión de actividades técnicas y científicas.

Requisitos

- Licenciatura en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
- Dos años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional.

Profesional de Servicio Civil 3

Ejecución de labores que exigen la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos, así como el criterio de experto para brindar asistencia a funcionarios de mayor nivel.

Requisitos

- Licenciatura en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
- Cinco años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional.

Profesional Jefe de Servicio Civil 1

Planeación, organización, dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de procesos.

Requisitos

- Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
- Seis años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional.

Profesional Jefe de Servicio Civil 2

Planeamiento, dirección, organización, coordinación, supervisión y control de las actividades administrativas y sustantivas que se desarrollan en un centro de responsabilidad.

Requisitos

- Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
- Seis años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional, de los cuales al menos dos años debe haber supervisado personal profesional.

Profesional Jefe de Servicio Civil 3

Planeamiento, dirección, organización, coordinación y supervisión de labores técnicas administrativas en un centro de responsabilidad con participación en la gestión y normalización.

Requisitos

- Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
- Siete años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional, de los cuales al menos tres años debe haber supervisado personal profesional.

APÉNDICES

Apéndice No. 1: Guía de observación

Universidad Nacional

Facultad de Filosofía y Letras

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

Trabajo final de graduación: *Riesgos laborales en el trabajo bibliotecario: El caso de las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica*

Estudiante: *Mauren Hidalgo Madrigal*

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Nota: En la presente guía de observación se presentan enunciados con dos posibles respuestas “Sí” y “No”. Sin embargo, cuando aparece el “Sí” y el “No” seguido de paréntesis () es para marcarlo con una equis (X) y cuando aparezca un espacio “_____”, se deberá colocar el número de “Sí” y de “No”, de acuerdo con la pregunta planteada. Esta guía será contestada por la estudiante.

Descripción general de las diferentes áreas de las bibliotecas

1. Descripción del espacio físico de la biblioteca en cuanto a:

Áreas	Cantidad	Observaciones
Salas individuales		Capacidad de usuarios sentados _____
Salas grupales		Capacidad de usuarios sentados _____
Estantes		
Escritorios		
Mostradores para atención a usuarios(as)		
Bodegas		
Área de alimentación		
Servicios sanitarios		
Puertas de salida de emergencia		
Ventanales de vidrio		
Escaleras		
Ancho de corredores y pasillos		
Espacio CECI, equipo y mobiliario		
Área infantil		
Otras áreas		

2. ¿El piso de las diferentes áreas, está al mismo nivel? Sí () No ()

3. Si hay desniveles entre pisos ¿Se utilizan rampas de pendientes no mayores de quince grados? Sí () No ()

4. ¿Sobre estas rampas hay cintas de seguridad u otro material antideslizante? Sí () No ()
5. ¿Las paredes y pisos se encuentran en buen estado de conservación? Por ejemplo no hay grietas visibles, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos? Sí () No ()
6. ¿Cada área de trabajo individual cuenta con un mínimo de dos metros cuadrados? Sí () No ()
7. ¿Los asientos de los puestos de trabajo son: de formas redondeadas Sí____ No____ y la altura del respaldo entre 38 a 54 cm Sí____ No____ y poseen apoya brazos? Sí____ No____ Total de puestos revisados____
8. ¿Los asientos están colocados de tal manera que el material con que se trabaja pueda alcanzarse sin esfuerzo? Sí____ No____ Total de puestos revisados____
9. ¿Los asientos y la mesa de trabajo están colocados de tal forma que no impiden la salida de los trabajadores en caso de accidente, siniestro o riesgo inminente? Sí____ No____ Total de puestos revisados____
10. ¿Los asientos y la mesa de trabajo están colocados de tal forma que permitan un cambio de posición a voluntad? Sí____ No____ Total de puestos revisados____
11. ¿La separación entre instalaciones y puestos de trabajo es suficiente para que se pueda realizar el trabajo con comodidad? Sí____ No____ Total de puestos revisados____
12. El mobiliario del área infantil ¿Es de un tamaño ideal para los niños? Sí () No ()
13. ¿La biblioteca cuenta con un carrito transportador de libros? Sí () No ()
14. ¿La biblioteca cuenta con una escalera para alcanzar los materiales que se encuentran en lugares altos de la estantería, cuando se ordenan los libros a la misma? Sí () No ()
15. ¿Las puertas, tanto las de entrada, salida de emergencia o las que separan oficinas y áreas, abren hacia fuera? Sí____ No____ Total de puestos revisado____
16. ¿El ancho de las puertas de emergencia está en el rango de 90 y 120 cm? Sí () No ()
17. ¿Las puertas de salida de emergencia tienen la llave accesible? Sí () No ()
18. ¿Anchura de escaleras está en el rango de 90 a 120 cm? Sí () No ()
19. ¿Las barandas de las escaleras tienen mínimo 1 metro de alto? Sí () No ()
20. ¿Las escaleras de emergencia tienen huella mínima de veintiocho centímetros? Sí () No (). Y una contrahuella máxima de 14 cm? Sí () No ()
21. ¿Las huellas de las escaleras poseen algún material antideslizante? Sí () No ()
22. ¿El ancho entre estantes oscila entre 90 a 120 cm? Sí () No ()
23. ¿Se nota presencia de objetos que obstruyen el paso entre las áreas (pasillos, escaleras, estantes, escritorios, salidas de oficinas, salidas de emergencia, entre otros)? Sí () No ()

24. ¿Existe señalización en la biblioteca con respecto a los riesgos laborales y seguridad, tanto para el personal como los usuarios y usuarias? Sí () No ()

25. Si hay presencia de señalización ¿Qué tipos de señalización se encuentran en la biblioteca? _____

Iluminación

26. ¿La iluminación en la biblioteca es? natural () o artificial (), ambas ()

27. ¿La iluminación natural, directa o refleja es intensa? Sí () No ()

28. ¿Cuál es la posición de los escritorios o puestos de trabajo con respecto a las luminarias?

Detrás de la luminaria _____
Debajo de la luminaria _____

Delante de la luminaria _____
Al lado de la luminaria _____

Limpieza

29. ¿Se cuenta con servicio sanitario según género (hombres y mujeres)?
Sí () No () Ampliar porque no _____

30. ¿Cuántos sanitarios hay para cada género? Hombres___ Mujeres___

31. ¿Los sanitarios cuentan con papel higiénico? Sí___ No ___

32. ¿Los pisos y paredes son lisos e impermeables? Sí () No ()

33. ¿Los lavamanos cuentan con jabón líquido? Sí () No ()

34. ¿Los lavamanos cuentan con toallas de papel para el secado de manos? Sí () No ()

35. ¿Los aparatos tecnológicos se encuentran en buen estado de limpieza y funcionamiento?
Sí () No ()

36. ¿El área de comedor cuenta con muebles (mesas y sillas) para la ingesta de alimentos del personal que labora en la biblioteca? Sí () No ()

37. ¿El área de comedor cuenta con refrigerador para conservar frescos los alimentos?
Sí () No ()

38. ¿El área de comedor cuenta con medios para recalentar los alimentos que se ingieren para los cafés o almuerzos del personal que labora la biblioteca? Sí () No ()

39. ¿El área de comedor cuenta con una pila para lavar los utensilios de cocina? Sí () No ()

40. ¿Hay una pila para lavar los utensilios de limpieza de la biblioteca? Sí () No ()

Maquinas y Tecnología

41. ¿Los monitores de las computadoras usan filtros anti-reflejo? Sí () No ()
42. ¿La ubicación del monitor es perpendicular a las luminarias o las ventanas (en caso de uso de iluminación natural)? Sí () No ()
43. ¿En los puestos de trabajo la distancia entre el monitor y la persona es de entre 20 y 70 cm? Sí___ No___ No. de monitores revisados___
44. ¿En los puestos de trabajo la distancia entre el teclado y el borde de la mesa es de mínimo 10 cm? Sí___ No___ No. de puestos revisados___
45. ¿Los ratones y teclados de las computadores cuentan con apoyo para descansar las muñecas en el "Ratón" y en el teclado? (como una almohadilla) Sí___ No___ Total de puestos revisados___

Pureza del aire

46. ¿El aire de la biblioteca se encuentra en constante renovación, por ventilación natural () o artificial. () o ambas ()?
47. Si la renovación del aire se hace por medios artificiales, ¿Qué tipo de aparato se utiliza?_____
48. ¿Tiene la biblioteca colocada en un lugar visible la Ley de regulación del fumado No. 7501, donde se prohíbe fumar en dependencias estatales ubicadas bajo techo y que se destinen al uso colectivo? Sí () No ()

Temperatura

49. ¿Cuál es la temperatura promedio del área geográfica donde se encuentra ubicada la biblioteca?_____
50. ¿Existe en las instalaciones aire acondicionado? Sí () No ()
51. Si hay aire acondicionado en las instalaciones, la temperatura se mantiene:
- | | | | |
|--------------|-----|----------|-----|
| Muy fría | () | Fría | () |
| Moderada | () | Caliente | () |
| Muy caliente | () | | |

Humedad

52. ¿Cuál es el tipo de clima predominante en el lugar donde se encuentra ubicada la biblioteca?_____
53. ¿Cuál es la humedad relativa promedio del área geográfica donde se encuentra ubicada la biblioteca?_____
54. ¿Se tiene deshumidificador funcionando en la biblioteca? Sí () No (). ¿Se encuentra este en buen estado? Sí () No ()

Ruido externo e interno

55. ¿Dentro del inmueble hay o se escucha ruido? Sí () No ()
56. ¿Cuenta la biblioteca con condiciones para reducir el ruido en el exterior o interior del inmueble, para que este no interfiera con el quehacer diario? Sí () No ()
57. Si la respuesta es afirmativa. ¿Cuáles son estas condiciones? _____

Condiciones de seguridad

58. ¿Hay botiquín para atención de accidentes o emergencias en la biblioteca? Sí () No ()
59. El botiquín contiene como mínimo los siguientes artículos y medicamentos:

		Sí	No
2 cajas	Cobertores de lesiones de gasa estéril de diez por diez con envoltura individual		
5 rollos	Vendas de gasa		
2 rollos	Esparadrapo de siete y medio cm		
1 caja	Cobertores de lesiones adhesivos (tipo curita) o vendotele		
10 unids	Cobertores de lesiones de nitrofurazona (Antibacteriano sintético de uso tópico)		
460 grams	Algodón absorbente		
1	Torundas (bolitas) de algodón en un vaso de vidrio con su respectiva tapa		
2 docenas	Tabletas analgésicas y antipiréticas		
1	Tijeras		
½ litro	Alcohol comercial de 702		
¼ litro	Agua oxigenada		
4 docenas	Aplicadores de algodón		
Varias	Férulas de metal, madera u otros materiales para extremidades superiores e interiores		
4	Termómetros orales		
½ docena	Vasos de vidrio		
1	Manual o instructivo básico de primeros auxilios		

60. ¿Hay ventanales de vidrio cerca de los espacios de trabajo o salas de usuarios? Sí () No ()
61. Si la respuesta es afirmativa, ¿Tienen las ventanas de vidrio niveles de seguridad para evitar el desprendimiento? Sí () No ()
¿Cuáles? _____
62. ¿En los espacios de la biblioteca hay señalización para evacuación a sitios seguros en caso de sismo? Sí () No ()

63. ¿La biblioteca tiene la señalización de salidas de emergencia? Sí () No ()
64. ¿Hay presencia de objetos pesados colocados sobre muebles, archivos o estantería? Sí () No ()
65. ¿Las estanterías están aseguradas entre si y a las paredes? Sí () No ()

Amenazas naturales

66. ¿Se encuentra la biblioteca cerca de un terreno de pendiente pronunciada y desprovista de vegetación, en la que pueda ocurrir un deslizamiento? Sí () No ()
 ¿Cuál o cuáles? _____
67. ¿Se encuentra la biblioteca cerca del cauce de algún río o quebrada propenso a inundaciones o avalanchas o bien cerca de una planicie de inundación? Sí () No ()
 ¿Cuál o cuáles? _____
68. ¿Se encuentra la biblioteca “cerca” a la amenaza de un volcán? Sí () No ()
 ¿Cuál o cuáles? _____

Amenazas antrópicas

69. De los siguientes elementos de protección para caso de incendio, cuales posee la biblioteca.

Elemento	Si	No	Observaciones
Tomas de agua a presión con mangueras con pistón			
Extintores: A (sólidos inflamables) B (Líquidos inflamables) C (gases inflamables)			
Los extintores están localizados en lugares accesibles y visibles			
Los gabinetes de los extintores no están cerrados con llave ó están provistos de un material que pueda romperse fácilmente			
Si los extintores son grandes o pesados, están montados sobre rodines.			
Las líneas conductoras de energía eléctrica están protegidas y aisladas			
Las líneas conductoras de energía están colocadas fuera del alcance o contacto inmediato del personal o de artefacto alguno			



Apéndice No. 2: Cuestionario

Universidad Nacional
Facultad de Filosofía y Letras
Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información
Trabajo final de graduación: Riesgos laborales en el trabajo bibliotecario: El caso de las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica
Estudiante: Mauren Hidalgo Madrigal

Cuestionario

Bibliotecarios y Bibliotecarias de las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar las labores que se realizan en la biblioteca, describir el ambiente de trabajo y finalmente identificar los riesgos laborales y consecuencias de los mismos en los bibliotecarios y bibliotecarias.

Algunas de las preguntas cerradas y usted deberá marcar con una **X** según corresponda, o bien en las preguntas abiertas donde podrá responder más libremente a lo que se le pregunta.

La información que usted brinde será confidencial y utilizada en el trabajo de graduación para optar el título de Licenciatura en Bibliotecología, Documentación e Información.

Gracias por su objetividad al llenar este cuestionario.

Datos personales:

Edad: _____
Género: F () M ()

Labores

1. Enumere las labores más relevantes que realiza dentro de la biblioteca en orden de importancia:

Iluminación

2. ¿Según su percepción la intensidad de las luminarias (bombillos, lámparas, etc.) en su área de trabajo es? Intensa () Normal () Débil ()
3. Según su respuesta anterior, ¿Considera usted que el nivel de iluminación en su área de trabajo le genera algún tipo de malestar? Sí () No () Si su respuesta es afirmativa mencione algunos ejemplos de los malestares que percibe: _____

Limpieza

4. ¿Se mantiene la Biblioteca siempre en condiciones de limpieza? Sí () No ()
5. ¿Con qué frecuencia son aspirados los libros, estantes y puestos de trabajo en la biblioteca?
 Semanal () Mensual () Trimestral ()
 Semestral () Anual () Nunca ()
6. Atendiendo lo que indica la legislación, ¿La limpieza de la biblioteca se hace fuera de las horas de la jornada laboral? Sí () No ()
7. Si la pregunta anterior es afirmativa ¿La limpieza se realiza 1 hora antes del comienzo de la jornada laboral? Sí () No ()
8. Si la pregunta anterior es negativa especifique ¿En que momento se realiza la limpieza en la biblioteca? _____

Comportamiento organizacional

9. ¿Con frecuencia se le presentan dudas sobre el trabajo que está desempeñando? Sí () No ()
10. Si la respuesta anterior es afirmativa: ¿Generalmente se le dificulta conversar con sus compañeros o superior de sus dudas? Sí () No ()
11. ¿Cómo considera usted la relación con sus compañeras y compañeros de trabajo?
 Muy buena () Buena () Regular () Mala () Muy mala ()
12. ¿Usted definiría la relación con la jefatura como?
 Muy buena () Buena () Regular () Mala () Muy mala ()
13. ¿Usted, sus compañeros y compañeras tienen la oportunidad de apoyarse? en situaciones:
 Laborales () Personales ()
 Ninguna () Otros () _____

Tiempo de trabajo

14. ¿Tiene la biblioteca establecida la posibilidad de que usted durante el tiempo laboral, pueda levantarse periódicamente de su puesto, para hacer una pequeña pausa y estiramiento? Sí () No ()
15. ¿Se cumplen periodos de trabajo y de descanso establecidos (hora de empezar y de terminar, pausas)? Sí () No ()
16. ¿Ha tenido usted que trabajar jornadas extraordinarias? Sí () No ()
17. Si contestó afirmativamente ¿Se le comunicó con anticipación que debía trabajar en jornada extraordinaria? Sí () No ()
18. ¿El trabajo en jornadas extraordinarias es remunerado monetariamente () o se le paga con tiempo compensatorio ()?

Recreación

19. ¿La Dirección de Bibliotecas Públicas promueve actividades que le permiten la recreación o esparcimiento? Sí () No ()
20. ¿En la biblioteca se promueve algún espacio para la recreación o esparcimiento de las bibliotecarias y bibliotecarios? Sí () No ()
21. Si sus respuestas son afirmativas, cite algunos ejemplos de estos espacios de recreación y esparcimiento: _____

Relaciones interpersonales

22. ¿Durante las horas de trabajo hay momentos para compartir ideas o mantener un conversatorio que le permita establecer relaciones interpersonales con sus colegas? Sí () No ()
23. ¿Considera usted que existe o existió acoso laboral por parte de algún compañero o compañera o superior? Sí () No ()
24. Si se presentan conflictos entre colegas ¿Cómo se resuelven? _____

Estrés, ansiedad

25. De las siguientes situaciones, marque las que considere usted que le generan más ansiedad en su trabajo.

Ausencia de una clara cadena de mando	()	Falta de reconocimiento por un buen rendimiento	()
Ausencia de una descripción clara del trabajo	()	Falta de trabajo	()
Condiciones de trabajo físico desagradables	()	Inseguridad en el empleo	()
Exceso de trabajo	()	No tener oportunidad de exponer las inconformidades	()
Exposición a la violencia, amenazas o intimidaciones	()	Poca cooperación entre colegas	()
Falta de motivación o incentivos laborales	()	Tener muchas responsabilidades	()
		Otra situación: _____	

26. ¿Están amenazados los puestos de trabajo, como resultado, por ejemplo, de una reorganización, cambio de gobierno? Sí () No ()

Si su respuesta es afirmativa, cite algunos ejemplos. _____

27. ¿De la siguiente lista, usted considera que en algún momento ha tenido, por su trabajo, situaciones como las que se mencionan a continuación? Puede marcar varias opciones.

Angustia	()	Boca seca	()
Cansancio	()	Depresión	()
Dificultad para decidir	()	Dificultades digestivas	()
Dificultades para concentrarse	()	Dificultades respiratorias	()
Dolor de cabeza	()	Evitar situaciones temidas	()
Fumar, comer o beber en exceso	()	Irritabilidad	()
Inseguridad	()	Intranquilidad	()
Llanto	()	Mareo	()
Náusea	()	Negación (negatividad)	()
Tensión	()	Palpitaciones	()
Pensamientos negativos	()	Preocupación	()
Sudoración	()	Tartamudeo	()
Temblor	()	Temor a perder el control	()
Temor	()	Trastornos del sueño	()

28. Si marco una o mas opciones en la pregunta anterior: ¿Cómo fue canalizada o tratada la situación o las situaciones? _____

Incomodidad emocional

29. ¿Con frecuencia tiene dificultades o problemas con el equipo tecnológico (computadora asignada, laboratorios, CECI, otros) que interrumpen su trabajo? Sí () No ()

30. Con respecto a la pregunta anterior, ¿Considera usted que esta situación genera estrés y le afecta para el desarrollo normal de su trabajo? Sí () No ()

Síndrome de desgaste profesional

31. ¿Su trabajo diario le exige una concentración intensa (de la que usted no puede distraerse)? Sí () No ()
32. ¿Considera usted que facilitar información a los usuarios le genera situaciones de: (puede marcar varias opciones)?
- | | | | | | |
|-----------|-----|--------------|-----|-------------------|-----|
| Ansiedad | () | Ira | () | Inseguridad | () |
| Felicidad | () | Satisfacción | () | Molestia | () |
| Otra | () | ¿Cuál? _____ | | Ninguna situación | () |

Carga de trabajo y características del trabajo

33. ¿Considera usted que tiene una carga excesiva de trabajo? Sí () No ().
Si su respuesta es afirmativa especifique porque: _____

34. ¿Exige su puesto trabajar continuamente inclinado? Sí () No ()
¿Cuántas horas al día? _____
35. ¿Exige su puesto trabajar en una postura forzada? Sí () No ()
¿Cuántas horas al día? _____
36. ¿Exige su puesto trabajar de pie? Sí ()
No () ¿Cuántas horas al día? _____
37. ¿Durante el día debe levantar frecuentemente objetos pesados (como libros, computadoras, mobiliarios, impresoras, entre otros)? Sí () No ()

Organización del trabajo

38. Con respecto a los roles de trabajo en la biblioteca, ¿Con que periodicidad cambia usted sus labores?
- | | | | |
|----------------|-----|------------|-----|
| Mes | () | Tres meses | () |
| Año | () | Nunca | () |
| ¿Porqué? _____ | | | |
39. ¿En algún momento de su labor considera usted, que ha realizado trabajo bajo presión? Sí () ¿Con que frecuencia? _____ No ()
40. En su puesto ¿tiene pocas posibilidades, o ninguna de decidir sobre su propio ritmo de trabajo? Sí () No ()
41. Dentro de las normas de la biblioteca ¿Usted tiene posibilidades de realizar su trabajo con alguna libertad, iniciativa o decidir su propio método de trabajo? Sí () No ()
42. ¿La dirección de bibliotecas públicas, las otras bibliotecas públicas y sus superiores comparten con usted las acciones, proyectos, evaluaciones, entre otros, que realizan? Sí () No ()

43. ¿Comparte usted con la dirección de bibliotecas públicas, las otras bibliotecas públicas y sus colegas o superiores las acciones, proyectos, evaluaciones, entre otros, que realiza? Sí () No ()
44. Con respecto a los controles establecidos por sus superiores, ¿Qué nivel de control se ejerce sobre el trabajo que usted realiza en la biblioteca?
- Muy Supervisado ()
 Normalmente Supervisado ()
 No supervisado ()
45. ¿Cómo hace usted para solicitar o gestionar permisos para citas médicas o asuntos personales? Explique su respuesta _____

46. ¿Puede usted ser sustituido durante una incapacidad por enfermedad o accidente laboral? Sí () No ()
47. ¿Hay apertura, por parte de su jefatura, para asistir a capacitaciones, que usted gestiona o busca? Sí () No ()

Prevención de riesgos laborales

48. ¿Tiene usted conocimiento sobre los tipos de seguros a los que tiene acceso usted como trabajador, por ejemplo el seguro contra riesgos del trabajo? Sí () No ()
49. ¿Es de su conocimiento si la Dirección de Bibliotecas públicas, cuenta con una oficina, departamento o encargado de salud ocupacional? Sí () No ()
50. ¿Tiene usted preparación en primeros auxilios? Sí () No ()
51. ¿Es de su conocimiento si en la biblioteca se ponen en práctica medidas de seguridad para prevenir accidentes por?
- | | | | |
|------------|-----|-------------------|-----|
| Incendio | () | Terremotos | () |
| Robo | () | Amenaza de bomba | () |
| Vandalismo | () | Manejo del estrés | () |
| Otros | () | _____ | |

Amenazas naturales

52. ¿Posee la biblioteca un plan de reducción de vulnerabilidad en caso de emergencia o desastre? Sí () No ()
53. ¿Ha recibido capacitación sobre el tema de reducción de riesgo por desastres naturales o antrópicas (causadas por el hombre)? Sí () No ()
54. ¿En caso de la ocurrencia de un desastre natural o antrópico, la biblioteca cuenta con suministros básicos de supervivencia (agua embotellada, linternas, radio con baterías, baterías, alimentos no perecederos, entre otros)? Sí () No ()

Amenazas antrópicas

55. ¿Usted tiene conocimiento de las instrucciones adecuadas sobre salvamento en caso de incendio? Sí () No ()
56. ¿Usted está designado e instruido para utilizar el extintor? Sí () No ()
57. ¿Se le ha presentado en alguna ocasión una emergencia de incendio o un conato de incendio? Sí () No ()
58. ¿Tiene algún nivel de práctica en el uso de los extintores? Sí () No ()
59. ¿Posee la biblioteca una alarma anti incendio o detectores de humo? Sí () No ()

Consecuencia de los riesgos del trabajo

60. ¿Ha sufrido en alguna ocasión un accidente en el trabajo? Sí () No ()
61. Si su respuesta es afirmativa ¿Cuál o cuales han sido estos accidentes? _____

62. De la siguiente lista de padecimientos cotidianos, marque con una equis cuáles ha padecido con frecuencia durante su trabajo:

Alergias	()	Colitis	()	Dolor de espalda	()
Dolor de hombro	()	Dolor en las muñecas	()	Gastritis	()
Migraña	()	Rinitis	()	Sinusitis	()
Cansancio frecuente	()				

63. ¿Lo han incapacitado en alguna oportunidad por una enfermedad atribuida a su trabajo? Sí () No ()
64. Si su respuesta es afirmativa. ¿Por cuánto tiempo fue su incapacidad? _____ y ¿En qué año aproximadamente? _____
65. ¿Es reincidente en las incapacidades por enfermedad (se le ha incapacitado en varias ocasiones por la misma enfermedad)? Sí () ¿cuántas veces? ____ No ()
66. Si su respuesta es afirmativa, marque en la siguiente lista la o las enfermedades por las cuales ha sido incapacitado.

Enfermedad causada por agente químico	()
Afección auditiva causada por el ruido	()
Enfermedades causadas por las vibraciones	()
Enfermedades causadas por temperaturas extremas	()
Alveolitis (alergias causadas por la inhalación de polvos orgánicos)	()
Neuropatías obstruyentes crónicas (infecciones en los pulmones)	()
Trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes o irritantes (asma, enfisema pulmonar)	()
Enfermedades de la piel	()

Vitiligo profesional (pérdida de melanocitos en la piel. Consiste en parches blancos, bien definidos, sobre piel normal) ()

Síndrome de desgaste profesional (respuesta inapropiada a un estrés emocional crónico) ()

Enfermedades de los músculos o huesos (causadas movimientos rápidos o repetitivos; esfuerzos excesivos; concentraciones excesivas de fuerzas mecánicas; posturas incómodas o no neutrales; vibraciones; El frío in situ o en el medio ambiente) ()

Otra enfermedad no nombrada en la lista: _____

67. ¿Algún comentario, experiencia, anécdota o sugerencia, que desee aportar a la presente investigación, con respecto a riesgos o enfermedades? _____

*****Gracias por su colaboración*****

Apéndice No. 3: Guía de entrevista

Universidad Nacional

Facultad de Filosofía y Letras

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

Trabajo final de graduación: *Riesgos laborales en el trabajo bibliotecario: El caso de las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica*

Estudiante: *Mauren Hidalgo Madrigal*

Guía de Entrevista

**Directora de Bibliotecas Públicas y Personal
Encargado de las Bibliotecas Públicas Oficiales**

1. ¿Ha recibido usted apoyo municipal (Alcaldía, Consejo Municipal) en pro de la bibliotecas sin que usted lo gestionara?
2. ¿Puede usted mencionar gestiones realizadas en el periodo 2008-2009 en el municipio (Alcaldía, Consejo Municipal) a favor de la biblioteca?
3. ¿Cómo se realiza la distribución de las funciones en cada biblioteca?
4. ¿Cuántos de los edificios de las bibliotecas públicas, se han construido para ese propósito (sea por el ministerio, municipalidades, instituciones u otros)?
5. ¿Cuántos de los edificios de las bibliotecas públicas son alquilados?
6. ¿Cuántos de los edificios de las bibliotecas públicas son prestados?
7. ¿Con qué frecuencia limpian, en cada biblioteca, el tanque séptico y el tanque de Agua?
8. ¿Cuántas actividades recreativas o de esparcimiento, se programan o se promueven en el año, por parte de la Dirección de Bibliotecas Públicas, para el personal de las bibliotecas? Cite ejemplos.
9. ¿Cuántas actividades de capacitación se programan o se promueven en el año, Dirección de Bibliotecas Públicas, para el personal de las bibliotecas? Cite ejemplos.
10. ¿Tiene la dirección o cada biblioteca procedimientos para la adquisición de mobiliario y equipo para las condiciones mínimas de seguridad?
11. ¿Quiénes conforman la comisión institucional de reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias?
12. ¿En caso de desastre, el SINABI cuenta con un respaldo de la información de los sistemas (Bases de Datos) de cada biblioteca?
13. ¿Cómo se realiza el procedimiento para sustitución en caso de incapacidades?

14. ¿Cómo se hace en los casos de bibliotecas donde solo hay una persona a cargo?
15. ¿El ausentismo le genera a la biblioteca alguna problemática, con respecto a la distribución de las funciones y los servicios en la comunidad?
16. ¿Qué bibliotecas o personal de las bibliotecas, conforman la comisión de salud ocupacional de las bibliotecas públicas?
17. ¿El departamento de salud ocupacional de la Dirección de Bibliotecas Públicas capacita o gestiona actividades, protocolos, entre otros, sobre riesgos del trabajo a las bibliotecarias y bibliotecarios en las bibliotecas públicas?
18. ¿Cuáles son las medidas para la higiene y seguridad del trabajo, determinadas por la Dirección de Bibliotecas Públicas?
19. ¿Tiene conocimiento de casos particulares que se hayan dado por riesgos laborales?
¿Cuáles fueron los motivos?
20. ¿La dirección tiene determinado el nivel de perjuicio de los riesgos en el trabajo para las bibliotecas, como organización?
21. ¿Tiene cuantificadas cuantas personas se han sido atendidas por el INS en lo respectivo a enfermedades o accidentes laborales y en que años fueron atendidas?

Apéndice No. 5: Calendario de giras a las Bibliotecas Públicas Oficiales del Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica

Octubre de 2009

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Notas:				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22 HEREDIA	23 ALAJUELA	24
25	26	27 LIBERIA	28	29 TIBAS	30 MONTES DE OCA / TRES RIOS	31

Noviembre de 2009

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1	2 SAN JOAQUIN	3 SAN PEDRO DE POAS	4 ATENAS	5 SAN RAMON / NARANJO	6 LIMON	7
8	9 CIUDAD QUESADA	10 SARCHI NORTE / GRECIA	11 PALMARES / ZARAGOZA	12	13 CARTAGO / COT DE OREAMUNO	14
15	16 CIUDAD COLON / SANTA ANA	17 SAN GABRIEL DE ASERRI	18 GUADALUPE / HATILLO	19 PURISCAL	20 TURRIALBA / JUAN VIÑAS	21
22	23 MORAVIA	24 PUNTARENAS	25 DESAMPARADOS	26	27 GOLFITO	28
29	30	Notas:				

Apéndice No. 6: Cantidad de áreas presentes en cada Biblioteca Pública Oficial del MCJ

	Salas indiv	Salas grup	Estantería	Escritorios	Mostrador	Bodegas	Comedor	Sanitarios	Puerta Salida	Ventanales	Escaleras	Area infantil
Desamparados												
Ciudad Colon												
Santa Ana												
Tibás												
Hatillo												
Goicoechea												
Moravia												
Montes de Oca												
Puriscal												
San Gabriel												
Heredia												
San Joaquín												
Cartago												
Tres Ríos												
Juan Viñas												
Turrialba												
Cot												
Alajuela												
Atenas												
Zaragoza												
Grecia												
Naranjo												
Palmares												
Ciudad Quesada												
Poás												
San Ramón												
Sarchí Norte												
Puntarenas												
Golfito												
Liberia												
Limón												

Simbología

Ninguna área	Un área	Más de un área
--------------	---------	----------------

Apéndice No. 7: Normativa jurídica nacional y convenios internacionales en materia de salud y seguridad laboral.

a. Convenios y recomendaciones internacionales

Convenio C155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981).

- Artículo No. 5: “La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo: b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores”. (p. 3).
- Artículo No. 18: “Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios” (p.7).
- Artículo No. 21: “Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores” (p.7).

Convenio C161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).

- Artículo No. 3. “1: Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas. 2: Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan. 3: Todo Miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación (p.2).

Recomendación R112 sobre los Servicios de Medicina en el Trabajo (1959).

- Artículo No. 8: “En la medida en que una o varias de las funciones siguientes no estuvieren aseguradas de manera satisfactoria, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, por otros servicios apropiados, las funciones de los servicios de medicina del trabajo deberían desarrollarse progresivamente, según las circunstancias, de manera que comprendan en particular: j) la formación de las personas encargadas de los primeros auxilios y su instrucción periódica, así como la vigilancia y la conservación del material de primeros auxilios, en colaboración, si ha lugar, con los servicios y organismos interesados” (p.3).

Recomendación 171 sobre servicios de salud en el trabajo (1985).

- Artículo No. 5: “Vigilancia del Medio Ambiente de Trabajo: 1) La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender: b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores.” (p.2).
- Artículo No. 8: “Los servicios de salud en el trabajo deberían: e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores. f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes” (p. 3).

b. Normativa jurídica nacional

Código de Trabajo Ley No. 2 (1943).

- Artículo No. 136: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. (...) Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales” (p.66).
- Artículo No. 139: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. (...)” (p.68).

Ley General de Salud No. 5395 (1973).

- Artículo No. 18: “Es obligación de toda persona evitar, diligentemente, los accidentes personales y los de las personas a su cargo, debiendo, para tales efectos, cumplir las disposiciones de seguridad, especiales o generales, que dicten las autoridades competentes y ceñirse a las indicaciones contenidas en los rótulos o a las instrucciones que acompañen al agente riesgoso, o peligroso, sobre su preservación, uso, almacenamiento y contraindicaciones” (p.2).
- Artículo 37: “Ninguna persona podrá actuar o ayudar en actos que signifiquen peligro, menoscabo o daño para la salud de terceros o de la población y deberá evitar toda omisión en tomar medidas o precauciones en favor de la salud de terceros” (p.3).

Ley de Riesgos del Trabajo Ley No. 6727 (1982).

- Artículo No. 195: “Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades” (p.2).
- Artículo No. 197: “Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad” (p.3).
- Artículo No. 220: “Cuando ocurra un riesgo del trabajo, todo patrono está obligado a procurar al trabajador, de inmediato, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que su estado requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el reglamento de esta ley” (p.10).
- Artículo No. 225: “Toda enfermedad del trabajo debe tratarse y curarse cuantas veces sea necesario, antes de establecerse incapacidad permanente. En caso de llegarse a determinar la imposibilidad de curación, o cuando el trabajador se haya sensibilizado al agente que le produjo la enfermedad, se procederá a establecer incapacidad permanente” (p.55).

- Artículo No. 283: “El Poder Ejecutivo, en un plazo no superior a un año, contado a partir de la vigencia de la presente modificación, promulgará los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios y que tengan por objetivo directo: a) La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores y b) La prevención y control de los riesgos del trabajo” (p.81).
- Artículo No. 296: “Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza. Además deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios” (p.86).

Ley de Regulación del Fumado Ley No. 7501 (1995).

- Artículo No. 2: “Sitios prohibidos para fumar. Se prohíbe fumar en los siguientes lugares: d) Dependencias estatales ubicadas bajo techo y que se destinen al uso colectivo” (p.1).
- Artículo No. 5: “Advertencia. La advertencia de la prohibición de fumar se indicará en rótulos y lugares visibles. Serán responsables de cumplir con esta disposición los patronos, los propietarios o sus representantes, los administradores o los encargados de cines, teatros, museos, auditorios, clínicas, hospitales, vehículos de transporte remunerado de personas, centros educativos y sitios privados incluidos en la prohibición” (p.2).

Ley Sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad Ley No. 7600 (1996).

- Artículo No. 29: “Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense de Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones. El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades” (pp.13-14).

Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, Ley No. 7800 (1998).

- Artículo No. 3: “El Instituto tendrá las siguientes atribuciones: l) Fomentar la salud integral promoviendo la actividad física, la recreación y el deporte. m) Promover y velar porque las empresas y centros de trabajo reconozcan el valor de la práctica del deporte y las actividades recreativas en la calidad de vida de los trabajadores” (p.2).
- Artículo No. 20: “Los programas de recreación del Plan nacional deben propender a los siguientes fines: a) Impulsar manifestaciones recreativas y de deporte para todos. d) Promover y fomentar las actividades recreativas en los lugares de trabajo. k) Promover, fomentar y divulgar la importancia del empleo positivo del tiempo libre” (p.5).

Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias Ley No. 8488 (2006).

- Artículo No. 12: “Preparativos para emergencias en centros de trabajo y sitios de afluencia masiva de personas. Los patronos o sus representantes, los responsables de los centros de trabajo o las personas, físicas o jurídicas, responsables de actos en sitios de afluencia masiva de personas, establecerán un plan de prevención y atención de emergencias, que considere la definición de una estructura de coordinación interna y los procedimientos correspondientes” (p.10).

Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1 (1970).

- Artículo No. 3: “Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores (...)” (p.2).
- Artículo No. 4: “Son también obligaciones del patrono: a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, las instalaciones y las herramientas de trabajo; b) Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo; y c) Permitir a las autoridades competentes la colocación, en los centros de trabajo, de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, atinentes a la seguridad e higiene en el trabajo” (p.2).
- Artículo No. 6: “Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas jurídicas, así como con las reglas internas y las indicaciones e instrucciones emanadas de la empresa o de las autoridades competentes, tendientes a la protección de la vida, salud, integridad corporal y moralidad de los trabajadores” (p.3).

- Artículo No. 7: “Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad en las operaciones del trabajo; b) Remover de su sitio los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones, sin autorización y sin tomar las debidas precauciones; (...) d) Alterar, dañar, destruir o remover avisos o advertencias sobre condiciones peligrosas; e) Entregarse a juegos o darse bromas que pongan en peligro la vida, salud o integridad corporal de los trabajadores (...)” (p.3).
- Artículo No. 8: “En todo centro de trabajo en que se ocupen diez o más trabajadores habrá una Comisión de Seguridad, de integración obrero patronal. Podrán constituirse subcomisiones o comités para el estudio de situaciones especiales o transitorias, según la importancia, necesidades y circunstancias del respectivo centro de trabajo, a juicio de la Oficina” (p.4).
- Artículo No. 13: “Todo edificio que conste de más de una planta, deberá estar provisto de una o más escaleras de emergencia, conforme a las siguientes prescripciones: a) Su construcción será de material de alta resistencia al fuego; b) Debe estar provista de barandillas y pasamanos de noventa centímetros de altura; e) El borde de los escalones de las mismas, deberá protegerse con material antideslizante; d) La escalera tendrá un ancho no menor de sesenta centímetros; y e) El número de escaleras de emergencia será tal que, conjugado con el ancho de las mismas, permita un rápido desalojo de todos los trabajadores en caso de emergencia” (p.5).
- Artículo No. 14: “Los locales de trabajo deben tener las dimensiones adecuadas en cuanto a área y volumen de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de trabajadores que laboren en aquéllos. La superficie del piso de los locales no será inferior a dos metros cuadrados libres para cada trabajador, ni la altura será inferior a dos metros y medio. En casos especiales podrá admitirse una altura de dos metros como mínimo, siempre que a juicio de la Oficina quede compensada la falta de altura por medios artificiales de ventilación e iluminación” (p.5).
- Artículo No. 15: “Los pisos deberán ser de material resistente, parejos y no resbaladizos, fáciles de asear; con declives y desagües apropiados, caso de que el método de limpieza sea el lavado y los cuales deberán mantenerse en buen estado de conservación” (p.6).
- Artículo No. 16: “Deberá procurarse que toda la superficie de trabajo o piso de los diferentes departamentos esté al mismo nivel. De no ser así, se utilizarán únicamente rampas de pendiente no mayor de quince grados para salvar las diferencias de nivel en la misma planta. Las paredes y pisos deberán ser de fácil limpieza, encontrarse en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan

grietas, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos y habrán de construirse de tal modo que se reduzcan en lo posible la percepción de los ruidos producidos por talleres, ascensores, cintas de transporte o provenientes de las vías públicas” (p.6).

- Artículo No. 17: “Los corredores o galerías que sirvan de unión entre dos locales, escaleras u otras partes de los edificios y los pasillos interiores, tanto los principales que conduzcan a las puertas de salida como los de otro orden, deberán tener una anchura adecuada de acuerdo con el número de trabajadores que deban circular por ellos, considerando incluso el desalojo de emergencia. La separación entre máquinas, instalaciones y puestos de trabajo deberá ser suficiente para que el trabajador pueda realizar su trabajo sin incomodidad y para que quede a cubierto de posibles accidentes por falta de espacio, a juicio del Consejo, previo informe de la Oficina” (p.6).
- Artículo No. 18: “Los locales de trabajo deberán tener el número necesario de puertas. (...) El número y anchura de puertas y escaleras deberán permitir la evacuación total del personal, en el tiempo mínimo y de manera segura en caso de emergencia” (p.6).
- Artículo No. 19: “Cada local deberá tener un número suficiente de salidas convenientemente dispuestas para caso de incendio u otro peligro, con indicación, mediante señales, de la dirección para llegar a ellas y avisos cerca de las mismas y en sitios visibles con leyendas que digan: "Salida de Emergencia". Estas leyendas tendrán iluminación adecuada en caso de que en el local se labore de noche, y, en previsión de emergencias, tendrán una fuente de iluminación independiente y confortable. Las puertas de las salidas de emergencia no estarán cerradas con llave u otro mecanismo que dificulte abrirlas fácilmente y estarán libres de obstáculos de cualquier clase” (p.6).
- Artículo No. 21: “(...) El aire de los centros de trabajo deberá mantenerse en condiciones que no resulte nocivo para la salud del personal. (...) La renovación del aire podrá hacerse mediante ventilación natural o artificial, debiendo tenerse en cuenta la velocidad, forma de entrada, cantidad por hora y persona y condiciones de pureza, temperatura y humedad, con el objeto de que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores” (p.7).
- Artículo No. 22: “La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los centros de trabajo cerrados, deberán ser mantenidos, siempre que lo permita la índole de la industria, entre los límites tales que no resulten desagradables o perjudiciales para la salud” (p.7).
- Artículo No. 24: Los centros de trabajo deberán contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. Cuando la iluminación natural no sea factible o suficiente,

se proveerá luz artificial en cualquiera de sus formas, siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vacíe la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o para la salud del trabajador. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice. Los lugares que ofrezcan peligro de accidente deberán estar especialmente iluminados. La iluminación natural, directa o refleja, no deberá ser tan intensa que exponga a los trabajadores a sufrir accidentes o daños en su salud” (p.8).

- Artículo No. 25: “Todos los locales de trabajo deberán mantenerse siempre en condiciones normales de limpieza. Cuando el barrido o cualquiera otra operación relativa a la limpieza del suelo, paredes y techo puedan producir polvo, forzosamente se aplicará la limpieza húmeda, practicada en cualquiera de sus formas, o la limpieza por aspiración. La limpieza deberá hacerse fuera de las horas de trabajo, preferiblemente después de terminar la jornada. Pero si se realizara antes del comienzo de ésta, deberá ser con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, por lo menos, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores” (p.8).
- Artículo No. 53: “Todas las líneas conductoras de energía eléctrica dentro de los lugares de trabajo, deberán estar perfectamente protegidas y aisladas y en condiciones de ofrecer la mayor seguridad. Las líneas conductoras de energía estarán colocadas, en lo posible, fuera del alcance o contacto inmediato del personal de maquinaria o de artefacto alguno y deberán conservarse completamente protegidas” (p.13).
- Artículo No. 79: “En los centros de trabajo que ofrezcan peligro de incendio o explosión, se tomarán las medidas necesarias para que todo incendio en sus comienzos pueda ser rápida y eficazmente combatido; y los locales deberán:
 - Disponer de agua a presión y de un número suficiente de tomas o bocas con sus respectivas mangueras de pistón.
 - Disponer de una instalación de alarma y de rociadores automáticos de extinción.
 - Tener todo el tiempo un número suficiente de extintores de incendios distribuidos convenientemente en los locales de trabajo; la naturaleza del producto extintor ha de ser apropiada a la clase de riesgo.
 - Disponer de recipientes con arena y de cubos, palas, piochas y cubiertas de lona ignífuga.
 - Mantener el material para combatir incendios en perfecto estado de conservación y funcionamiento, lo cual se comprobará cada seis meses.

- Poner en conocimiento del personal las instrucciones adecuadas sobre salvamento en caso de incendio y designar e instruir convenientemente a aquellos trabajadores que hayan de manejar el material extintor” (pp.16-17).
- Artículo No. 83. “Para todos los trabajadores que puedan efectuar su trabajo sentados se dispondrán asientos adecuados, los cuales deberán por lo menos llenar los siguientes requisitos: a) Ser de tal forma y altura que permitan una posición normal y saludable y que libren a las piernas enteramente del peso del cuerpo; b) Colocarse de tal manera que el material con que se trabaje pueda fácilmente alcanzarse sin esfuerzo; c) Ser de forma tal, que no impidan la salida de los trabajadores en caso de accidente, siniestro o riesgo inminente; y d) Estar confeccionados de tal manera que, siempre que sea factible, permitan un cambio de posición a voluntad” (p.18).
- Artículo No. 85: “Todo centro de trabajo estará provisto de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo, y que deberán dotarse de: a) Agua abundante; b) Papel higiénico suficiente; y b) Descarga automática, de ser posible” (p.19).
- Artículo No. 87: “Todo local para inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios en su caso, deberán llenar los siguientes requisitos: a) Los tabiques que separan las cabinas, deben dejar por lo tenemos un espacio libre de treinta centímetros de altura desde el suelo, con el objeto de permitir el lavado de los pisos; b) Los pisos y paredes deben ser continuos, lisos e impermeables, y unos y otros de materiales que permitan el lavado con líquidos desinfectantes. El lavado deberá hacerse siempre que sea preciso y por lo menos una vez al día; y c) La desinfección, desodorización, supresión de emanaciones, ventilación, luz y desniveles de pisos deben reunir buenas condiciones, y cuando se disponga de alcantarillado, a éste deben de estar unidos los inodoros, letrinas, mingitorios o urinarios, o, en su defecto, a fosas sépticas u otra clase de tratamiento adecuado” (p.19).
- Artículo No. 97: “Cuando por la índole de las labores, los trabajadores deban comer en los lugares de trabajo, contarán con locales adecuados destinados a ese propósito. Los comedores deberán, además de mantenerse en las mejores condiciones de limpieza, reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias, estar amueblados convenientemente y dotados de medios especiales para guardar alimentos y recalentarlos y lavar utensilios” (pp.21-22).

Reglamento General de los Riesgos del Trabajo Decreto No. 13466-TSS (1982).

- Artículo No. 2: “Todo patrono está obligado a asegurar, por su cuenta, a sus trabajadores contra riesgos del trabajo , sean accidentes o enfermedades en los términos en que los define el artículo 195 del Código de Trabajo, en el Instituto Nacional de Seguros, aunque estos se encuentren bajo la dirección de intermediarios de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos, con las excepciones que señala el artículo 194 del referido cuerpo legal en que dicho seguro es voluntario y no existe responsabilidad patronal por el riesgo laboral” (p.1)
- Artículo No. 6: “Son regímenes de seguridad social, para los efectos del artículo 196, inciso a), del referido código, los que gestiona y administra la Caja Costarricense del Seguro Social, el seguro obligatorio de vehículos Automotores, los sistemas de pensiones, generales y especiales, y las prestaciones que se otorguen a los trabajadores como beneficios incorporados e instrumentos colectivos de trabajo, y los previstos en convenios que suscriban organismos gremiales o profesionales con instituciones aseguradoras” (p.1)
- Artículo 24: El botiquín de emergencia que come el artículo 220 del Código de Trabajo, contendrá como mínimo los siguientes artículos y medicamentos:
 - Apósitos de gasa estéril de diez por diez con envoltura individual (2).
 - Vendas de gasa (5 rollos).
 - Esparadrapo de siete y medio cm (2 rollos).
 - Apósitos adhesivos (tipo curita) o vendoteles (1 caja).
 - Apósitos de nitrofurazona (10 unidades).
 - Algodón absorbente (4 de 10 gramos).
 - Torundas de algodón en un vaso de vidrio con su respectiva tapa.
 - Antiséptico de uso externo de preferencia gluconato de cloruro-exhidrina al uno y medio por ciento.
 - Tabletas analgésicas y antipiréticas (mínimo 2 docenas).
 - Tijeras.
 - Soluciones para irrigaciones oculares.
 - Goteros (4).
 - Alcohol comercial de 70° (medio litro).
 - Vendas elásticas de 7 y medio cm (6).
 - Agua oxigenada (un cuarto de litro).
 - Aplicadores de algodón (4 docenas).
 - Férulas de metal, madera u otros materiales para extremidades superiores e inferiores.
 - Termómetros orales (4).
 - Vasos de vidrio (media docena).

- Toxoide tetánico (20 dosis).
- Sulfato de atropina (en aquellas actividades en riesgos de exposición a agroquímicos, organofosforados o carbamatos).
- Resucitadores manuales o de oxígeno comprimido.
- Manual o instructivo básico de primeros auxilios. (pp.4-5)

Plan Nacional de Salud Ocupacional Decreto No. 26904 (1998)

- Capítulo IV: “Diseño e implementación de Políticas en Salud Ocupacional. Las políticas nacionales de salud ocupacional se dividirán en tres grandes campos de acción:
 - La promoción de las organizaciones y servicios de prevención en las empresas tales como Comisiones de Salud Ocupacional, Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Servicios de Medicina Preventiva en las empresas y otros.
 - Lograr la inserción de los conceptos informadores de las condiciones de trabajo como elementos esenciales de la transformación del proceso productivo costarricense, las acciones de prevención, de educación, de investigación, información y vigilancia epidemiológica, en el campo de la salud ocupacional, con el fin de ayudar al mejoramiento de las condiciones integrales de trabajo y en consecuencia de la calidad y cantidad de la producción nacional.
 - El desarrollo de los servicios preventivos en las empresas como elementos multiplicadores de los programas de prevención” (p.9).

Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional Decreto N° 27434- MTSS (1998)

- Artículo No.1: “El presente reglamento normará el funcionamiento de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional que deben existir obligatoriamente en todas aquellas empresas que ocupen permanentemente más de cincuenta trabajadores” (p.2).

Reglamento a la Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias, Decreto No. 34361-MP (2008).

- Artículo No. 5: Las instancias de coordinación. a.ii: “Comités institucionales para la gestión del riesgo: instancias de coordinación interna de cada una de las instituciones de la administración central, la administración pública descentralizada del estado, los gobiernos locales y el sector privado. Organizan y planifican internamente las acciones de preparación y atención de emergencias, según su ámbito de competencia y con apego a la planificación sectorial” (p.3).

Reglamento Técnico General de Seguridad Humana y Protección Contra Incendios (2005).

- Artículo No. 1: “Objeto. El presente reglamento contiene aspectos de orden general sobre seguridad humana y protección contra incendios. El mismo es de aplicación obligatoria en todo proyecto de construcción de obra civil, edificación existente o cualquier lugar destinado a la ocupación de personas sea esta temporal o permanente” (p.2).
- Artículo No. 4.1.2: “Riesgo ordinario (moderado). Cuando la cantidad de material Clase A o Clase B presentes en una proporción mayor que la esperada en lugares con riesgo leve (bajo). Estas localidades podrían consistir en almacenes, salas de ventas en establecimientos comerciales, salones de exhibición de autos, parqueaderos, parqueos, industrias de manufactura, talleres de aprendizaje, bibliotecas y almacenes no clasificados como de riesgo extraordinario (alto)” (pp.4-5).
- Artículo No. 6.3: “Iluminación de Emergencia. 6.3.1 Iluminación de Emergencia. Todo edificio o lugar para la concentración de personas deberá contar con lámparas autónomas o balastos de emergencia que cuenten con las siguientes características: autonomía: 90 minutos (...), desempeño: 10 lux promedio en el inicio y 1 lux a lo largo de las vías medidas a nivel del suelo (...), desempeño al final de la carga de la batería: promedio no menor a 6 lux y 0.6 lux al final de la duración de la iluminación (...), ubicación: la iluminación de emergencia debe colocarse a lo largo de la ruta de evacuación, pasillos, accesos a salidas de emergencia, escaleras, descarga de escaleras, etc.” (p.11).
- Artículo No. 6.4: “Señalización. La señalización de emergencia debe colocarse a lo largo de la ruta de evacuación, pasillos, accesos a salidas de emergencia, escaleras, descarga de escaleras, etc., según requerimiento técnico del Cuerpo de Bomberos del INS y la norma Inte 21-02-02-96 del Instituto Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO) (p.11).
- Artículo No. 6.5: “Detección y Alarma. Todo sitio de reunión pública deberá contar con un sistema de detección y alarma automático (...)” (p.12).

Manual de Disposiciones Técnicas al Reglamento Técnico General sobre Seguridad Humana y Protección Contra Incendios (2007).

- Artículo No. 5.3.1.3: “Los sitios de reunión pública al aire libre deberán tener al menos dos salidas lo suficientemente separadas (...)” (p.3).
- Artículo No. 5.3.2.1: “Las salidas deberán estar alejadas entre sí, para que se minimice la posibilidad de que en forma simultánea queden bloqueadas por un incendio u otra condición de emergencia” (p.3).

- Artículo No. 5.3.2.2: “La separación entre una salida de emergencia y una salida ordinaria o entre dos salidas ordinarias contempladas para el proceso de evacuación, será al menos, la mitad de la longitud de la máxima dimensión diagonal externa del área del edificio que debe ser servida” (p.3).
- Artículo No. 5.4.6: “Extintores portátiles: a) Un extintor ABC de 4,54 kg a cada 15 m de separación, no se recomienda polvo químico en aquellos lugares donde exista presencia de equipo electrónico o en áreas destinadas a restaurantes y cocinas. b) Una batería de extintores compuesta por uno de dióxido de carbono de 4,54 kg y uno de agua a presión de 9.7 lts ubicados a cada 23 m de separación” (p.6).
- Artículo No. 5.4.6.2: “En los lugares que se busque proteger equipo electrónico deben instalarse extintores de dióxido de carbono, agente limpio, o cualquier otro agente extintor certificado para dicho uso” (p.6).
- Artículo No. 5.4.6.3: “Los extintores deben instalarse a una altura no mayor 1.25 m. medidos desde el nivel de piso al soporte del extintor” (p.6).

Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo (2009).

- Artículo No. 5.2: “Adopción de medidas en materia de prevención de riesgos laborales. Todo patrono asegurado, público o privado, con apego a lo establecido en el Título IV del Código de Trabajo, está en la obligación de adoptar medidas de prevención apropiadas a las características de su organización, tipo de actividad, riesgos existentes y volumen de operaciones. En general debe cumplir con lo siguiente: c) Mantener un proceso o sistema de información sobre accidentes y enfermedades del trabajo, acorde al nivel de complejidad u organización de la entidad, esto a fin de apoyar la toma de decisiones en cuanto a prevención de riesgos laborales” (p.2).