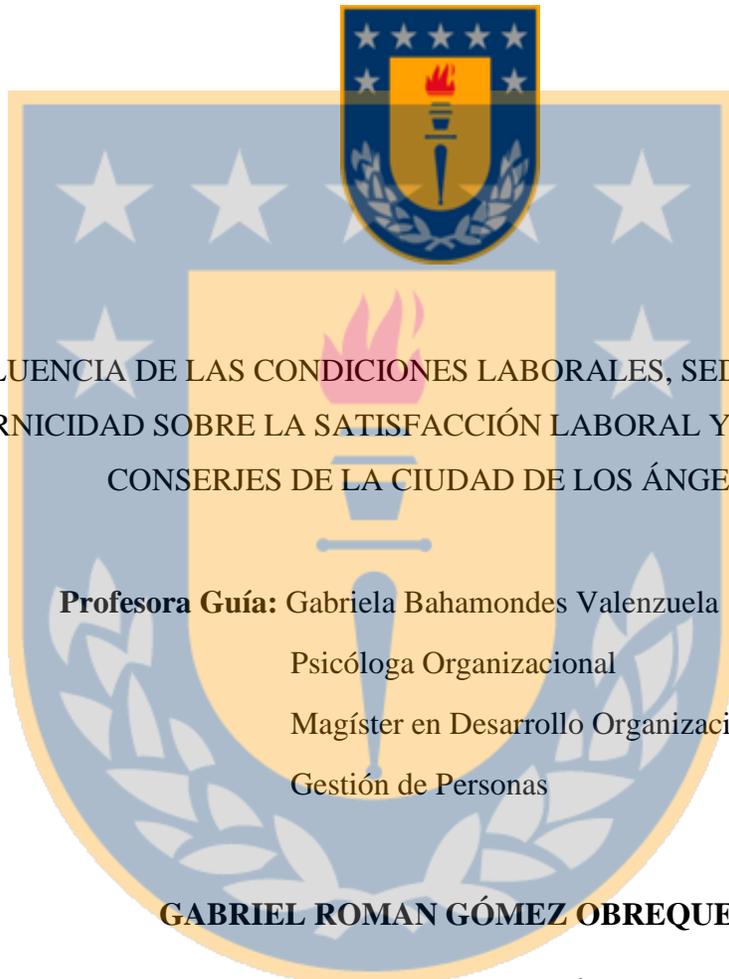


UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL



**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES, SEDENTARISMO Y
TURNICIDAD SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SALUD EN
CONSERJES DE LA CIUDAD DE LOS ÁNGELES**

Profesora Guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magíster en Desarrollo Organizacional y
Gestión de Personas

GABRIEL ROMAN GÓMEZ OBREQUE

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Los Ángeles – Chile

2022

**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES,
SEDENTARISMO Y TURNICIDAD SOBRE LA SATISFACCIÓN
LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE SALUD EN CONSERJES DE LA
CIUDAD DE LOS ÁNGELES**

Profesora Guía

.....

Gabriela Bahamondes Valenzuela

Psicóloga Organizacional

**Magíster en Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas**

Jefe de Carrera

.....

Juan Patricio Sandoval Urrea

Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal

Magíster en Ergonomía

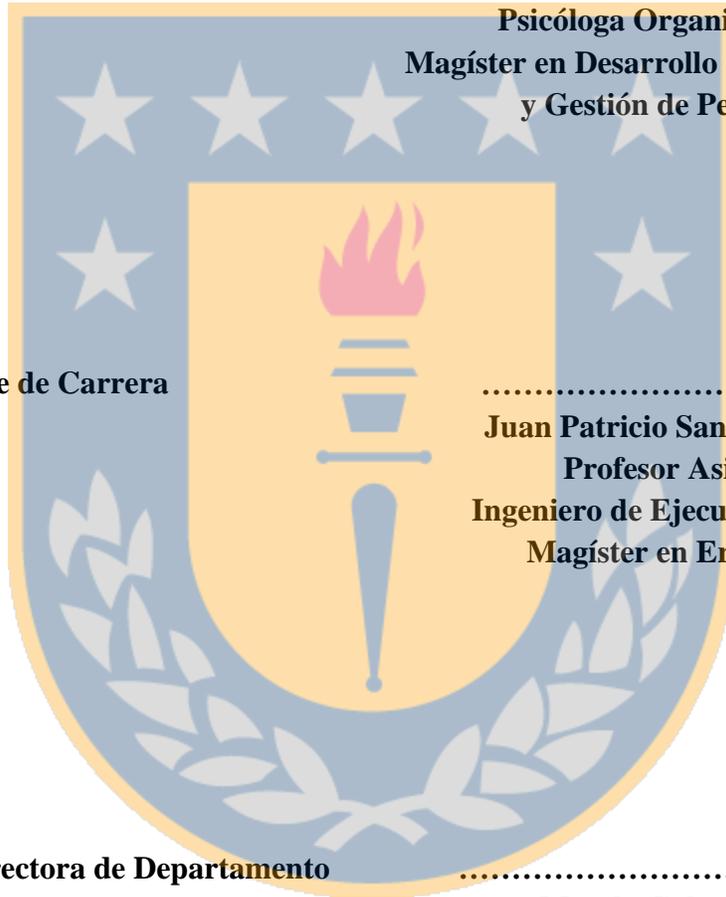
Directora de Departamento

.....

Marely Cuba Díaz

Profesora Titular

Doctora en Bioquímica



AGRADECIMIENTOS

En primera instancia quiero agradecer a mi mamá y a mi hermana, Sandra y Camila, por estar siempre presentes, fueron mi motivación todos estos años para terminar este proceso.

Agradecer a mis abuelos, Gabriel, Elvira y a mi tía, Kony, por el cariño y la preocupación. A mi novia, Catalina, quien llegó en mi última complicada y estresante etapa universitaria, gracias por tus palabras de aliento, por creer en mí y por motivarme a cumplir este objetivo. A mis amigos: Arévalo, por las buenas conversaciones, los jueves de juntitas, por estar presente desde el comienzo hasta esta última etapa y a Javier, por ser el mejor compañero de trabajos todos estos años de universidad, por el apoyo para pasar los ramos juntos y por darnos siempre ánimo, en general agradecer a ambos por los consejos, las risas y los buenos momentos.

Agradecer a mi profesora guía, Gabriela, quien aceptó trabajar conmigo en este último proceso, por la paciencia, por su disponibilidad y por darme la confianza de que, sí podía terminar este objetivo, siempre estaré agradecido porque sin ella este proceso hubiese sido mucho más difícil. Al profesor Navarrete por sus palabras de ánimo y tranquilidad cuando pensaba que ya no lograría terminar este proyecto.

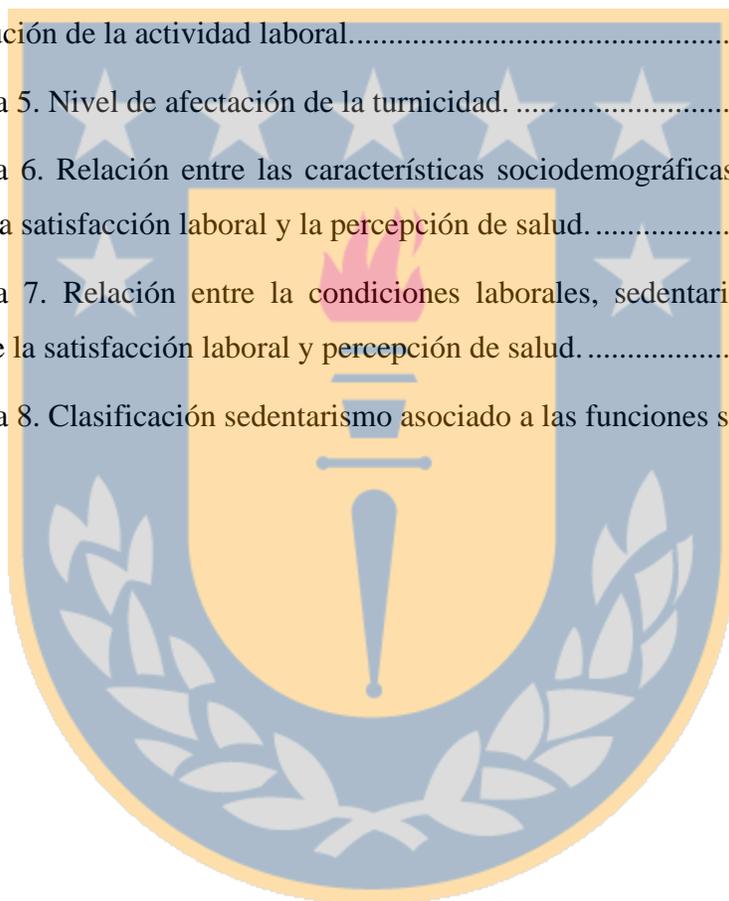
Gracias a Dios por darme fuerza y perseverancia todos estos años.

ÍNDICE GENERAL

I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. MATERIALES Y MÉTODOS	7
3.1 Diseño.....	7
3.2 Muestra.....	7
3.3 Criterios de inclusión.....	7
3.4 Criterios de exclusión.....	7
3.5 Variables de estudio e instrumentos de medición.....	8
i) Características sociodemográficas y sociolaborales.....	8
ii) Condiciones laborales.....	8
iii) Sedentarismo.....	8
iv) Turnicidad.....	9
v) Satisfacción laboral.....	9
vi) Percepción de Salud.....	9
3.6 Procedimiento.....	10
3.7 Análisis estadístico.....	10
IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN	11
4.1 Características sociodemográficas y sociolaborales.....	11
4.2 Condiciones laborales.....	13
4.3 Satisfacción laboral.....	15
4.4 Percepción de salud.....	17
4.5 Sedentarismo.....	20
4.6 Turnicidad.....	22
4.7 Relación entre las características sociodemográficas y sociolaborales con la satisfacción laboral y percepción de salud.....	27
4.8 Influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad en la satisfacción laboral y percepción de salud.....	28
4.9 Medidas preventivas y correctivas.....	29
V. CONCLUSIONES	31
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
VII. ANEXOS	40
VIII. APÉNDICES	56

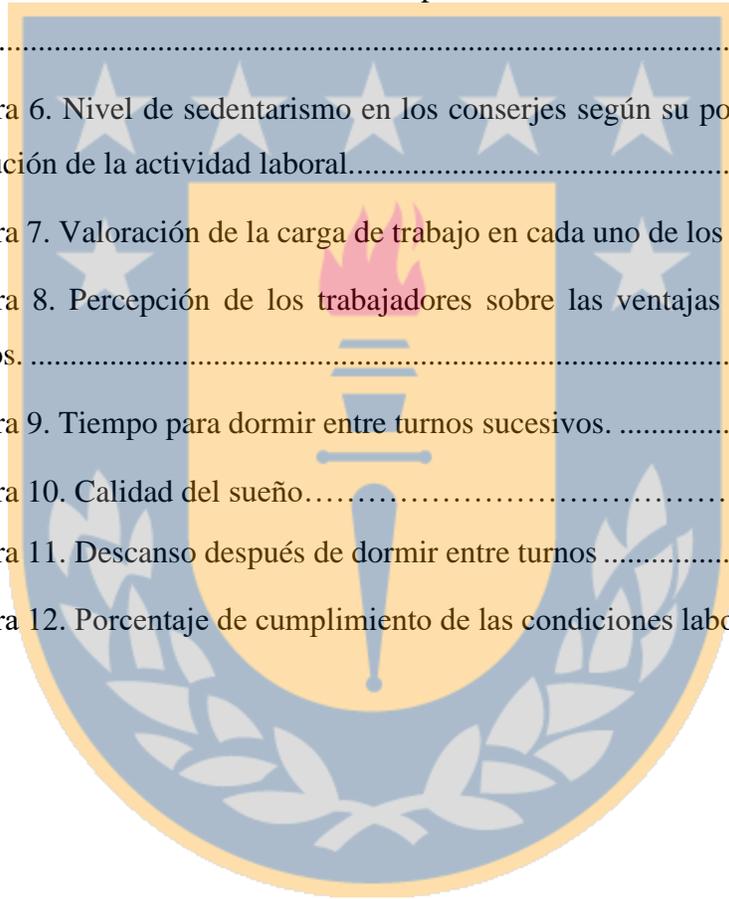
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población.	12
Tabla 2. Características sociolaborales de la población.	13
Tabla 3. Principales factores de riesgo asociados a las condiciones del trabajo.	14
Tabla 4. Sedentarismo asociado a las funciones principales, postura y tiempo de ejecución de la actividad laboral.....	21
Tabla 5. Nivel de afectación de la turnicidad.	22
Tabla 6. Relación entre las características sociodemográficas y sociolaborales con la satisfacción laboral y la percepción de salud.	27
Tabla 7. Relación entre la condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y percepción de salud.	28
Tabla 8. Clasificación sedentarismo asociado a las funciones secundarias.....	68



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en los conserjes.....	16
Figura 2. Satisfacción laboral por factores evaluados.	17
Figura 3. Nivel de percepción de salud en los conserjes.	18
Figura 4. Percepción de salud por componentes evaluados.	19
Figura 5. Subdimensiones de los componentes de Salud Física y Salud Mental.	20
Figura 6. Nivel de sedentarismo en los conserjes según su postura y tiempo de ejecución de la actividad laboral.....	22
Figura 7. Valoración de la carga de trabajo en cada uno de los turnos.	23
Figura 8. Percepción de los trabajadores sobre las ventajas de su sistema de turnos.....	24
Figura 9. Tiempo para dormir entre turnos sucesivos.	25
Figura 10. Calidad del sueño.....	25
Figura 11. Descanso después de dormir entre turnos	26
Figura 12. Porcentaje de cumplimiento de las condiciones laborales.....	67



ÍNDICE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23	40
Anexo 2. Cuestionario de turnicidad	43
Anexo 3. Cuestionario percepción de salud SF36 V.2	51



ÍNDICE DE APÉNDICE

Apéndice 1. Consentimiento Informado.....	56
Apéndice 2. Variables sociodemográficas y sociolaborales.....	57
Apéndice 3. Lista de chequeo condiciones laborales	59
Apéndice 4. Cuestionario sedentarismo	64
Apéndice 5. Cumplimiento de las condiciones laborales.....	67
Apéndice 6. Sedentarismo en las funciones secundarias.....	68



I. RESUMEN

Las condiciones laborales, sedentarismo y la turnicidad traen consigo consecuencias negativas en los trabajadores, además de efectos en su bienestar y salud, tener controladas estas variables puede traer beneficios para los trabajadores y para las empresas. El trabajo de conserjería tiende a ser una labor poco valorada por la población, el conserje es la persona encargada de resguardar la seguridad de un inmueble donde viven cientos de familia, además de la supervisión general de su funcionamiento. Se realizó un estudio en 30 personas que cumplían funciones como conserjes en edificios de viviendas y comunidad de propietarios pertenecientes a la comuna de Los Ángeles, con el objetivo de determinar la influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y la percepción de salud en estos trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario SSI (Estándar Shiftwork Index), cuestionarios S20/23 y SF/36, para turnicidad, satisfacción laboral y percepción de salud respectivamente. Los resultados determinaron que, un 87% de los puestos de trabajo, cumplen con las condiciones laborales exigidas por la normativa legal. El sedentarismo en las funciones y en los trabajadores presentó niveles altos, con un 77% respectivamente, considerando una labor sedentaria. La turnicidad presentó niveles de afectación bajos, con un 96% del total. Con respecto a la evaluación de satisfacción laboral, se determinó que los conserjes se encontraban satisfechos laboralmente, a nivel general y por dimensiones, presentando mayor porcentaje de satisfacción en el factor ambiente físico, con un 73%. Por otro lado, la percepción de salud, tanto para el componente físico, como mental, se presentó altos niveles, con un 70% y un 60% respectivamente. La turnicidad presentó asociación significativa con la satisfacción laboral y percepción de salud.

Palabras clave: Sedentarismo, turnicidad, satisfacción laboral, percepción de salud, conserjes.

II. INTRODUCCIÓN

Chile presenta realidades y condiciones laborales muy dispares, asociadas a la edad y sexo de los trabajadores/as y al tamaño de las empresas. Estas diferencias se manifiestan en escasas posibilidades de participación en la toma de decisiones de la empresa, en la exposición a determinados riesgos, en la cobertura social, el bajo nivel de autonomía y la inseguridad e inestabilidad, entre otros (Dirección del Trabajo [DT], 2012). Las condiciones de trabajo corresponden al conjunto de factores que constituyen el ambiente laboral, incluyen tanto las condiciones del puesto de trabajo y su entorno inmediato, así como la organización de la actividad laboral. Estos ambientes de trabajo pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores cuando ellos no son diseñados y apropiados a él, y también cuando los factores o elementos del trabajo no son controlados adecuadamente, transformándose en riesgos del trabajo (Ministerio de Salud [MINSAL], 2011). Según Concha et al. (2005), la mayoría de los trabajadores del mundo operan bajo condiciones de trabajo inseguras e insalubres, lo que representa anualmente cerca de 2 millones de muertes causadas por diferentes enfermedades y lesiones. Las condiciones laborales influyen indirectamente en una gran cantidad de beneficios para la empresa, tales como, mayor producción y motivación, aumento de intereses e inquietudes del trabajador, disminución del estrés y el ausentismo laboral, mejor ambiente laboral y relaciones interpersonales (Organización Internacional de Estandarización [ISO] 45001, 2019); y tienen el potencial de influir en la salud, el bienestar, el desarrollo, el desempeño de las personas y en su satisfacción (Toro et al., 2010). Según Vallejo (2010), la satisfacción en el trabajo podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores con las que el trabajador desarrolla su propio trabajo, y son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. Por otro lado, se puede definir la insatisfacción laboral como una reacción negativa del trabajador hacia el propio trabajo, esta reacción

negativa o rechazo, emerge de las condiciones laborales y de la personalidad de cada individuo, y se aprecia en el estado de inquietud, ansiedad o incluso, al estado depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente. Littlewood (2008) ha identificado que la insatisfacción laboral influye en el ausentismo, la rotación y la evitación del trabajo, sin embargo, cuando las personas se sienten satisfechas con su trabajo, desean permanecer en él y experimentan compromiso y motivación. Según León y Garrido (2008), la satisfacción laboral se asocia fuertemente a la turnicidad laboral, indicando que los trabajadores con dos turnos (mañana y tarde), sin turnos de noche, son los que dicen sentir un mayor nivel de satisfacción laboral; por el contrario, los trabajadores con tres turnos (mañana, tarde y noche), sin trabajo los fines de semana, son los que manifiestan un menor nivel de satisfacción laboral. Estos mismos autores afirman que, en general, los trabajadores con trabajo a turnos rotativos presentan peor estado de salud que los trabajadores con jornada continua, y el trabajo a turnos que incluye el turno de noche, es el que peor nivel de salud presenta de todos los turnos rotativos. Muñoz (2017) indica que los trabajadores del turno nocturno presentan niveles de salud física y mental estadísticamente inferiores a los demás turnos, entendiéndose salud, como un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de enfermedad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). Parra (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. A través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen, no solo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal; puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros. La dimensión física de la salud está fuertemente relacionada con el plano mental, por lo que, la actividad física,

alimentación y descanso, son los tres pilares para tener un cuerpo sano y efectos positivos a nivel emocional (Eudona, 2021). De acuerdo con la OMS (2020), se considera que los adultos deben realizar semanalmente al menos 150 minutos de actividad aeróbica moderada o 75 minutos de actividad aeróbica vigorosa; además, deberían hacer al menos dos veces a la semana ejercicios que activen los grandes grupos musculares. Por otro lado, según Bosch et al. (2022), se entiende como persona sedentaria, aquella que se encuentra en una postura sentada, reclinada o tumbada mientras está despierta, con un gasto energético bajo, por una cantidad de horas prolongada; de esta manera, se considera en Chile un comportamiento sedentario, estar sentado por un tiempo ≥ 4 h al día (Ahumada y Toffoletto, 2020). El trabajo sentado, pese a que ha contribuido enormemente a evitar la fatiga por postura prolongada de pie, además de permitir una mayor concentración en las tareas de alta demanda cognitiva, también ha presentado una serie de factores negativos, los que van desde el discomfort, hasta alteraciones orgánicas, especialmente aquellas relacionadas a enfermedades no transmisibles, expresadas en problemas cardíacos, circulatorios, respiratorios, digestivos, hormonales, musculares, nerviosos, entre otros; con efectos en la salud y el bienestar de las personas y la productividad de las empresas (Ibacache, 2021). Fernández y Suárez (2021) indican que las personas inactivas/sedentarias presentan mayor prevalencia de enfermedades crónicas, obesidad, obesidad abdominal, presión arterial, glicemia y trigliceridemia elevadas. Estos resultados demuestran que la combinación de los factores de riesgo asociados al patrón de actividad perjudica la salud, por lo tanto, discriminar ambos factores puede ser relevante para determinar el riesgo en la salud de la población. Algunos lugares de trabajo que deben ejecutar sus actividades laborales en postura de pie o sentada se encuentran, secretaría, sala de audiovisuales, sala de informática, sala de música, conserjería, entre otros (Unión General de Trabajadores [UGT], 2019).

El conserje es la persona encargada del cuidado y la limpieza de un establecimiento o edificio público, realizan tareas en postura de pie o sentada, tales como atención e información, ya que atiende presencial o telefónicamente, entregan o guardan llaves, documentos y encomiendas (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2019). La Resolución Exenta N°59 del Departamento de Seguridad Privada O.S 10 (2014) reconoce la calidad de componentes del sistema de seguridad privada, a los conserjes, y según el Decreto Supremo N° 867 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2017), los conserjes necesitarán la acreditación del curso O.S 10 si prestan servicios de seguridad entre sus labores. Ser conserje, es la mayor parte del tiempo un trabajo complejo, y en no pocas ocasiones deben enfrentar la incompreensión hacia su labor, incluso, cada cierto tiempo, las noticias dan cuenta de las agresiones verbales y físicas de las que son víctimas y que, hacen frente a una banda de asaltantes o de delincuentes, arriesgando sus vidas con la finalidad de defender los intereses de otros (Colegio de Gestión y Administración Inmobiliaria de Chile [CGAI], 2017).

Dado todo lo anterior, se plantea como hipótesis que las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad influyen en la satisfacción laboral y la salud en los conserjes de la ciudad de Los Ángeles.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y la salud en los conserjes de la ciudad de Los Ángeles. Como objetivos específicos se propusieron: — i) Caracterizar sociodemográfica y sociolaboralmente a los trabajadores; ii) Evaluar las condiciones laborales en que se encuentran trabajando los conserjes de la ciudad de Los Ángeles; iii) Determinar el nivel de satisfacción laboral y percepción de salud asociado a los trabajadores; iv) Determinar el nivel de sedentarismo asociado a las funciones, postura y tiempo empleado en cada actividad laboral; v) Evaluar el nivel de afectación de la turnicidad; vi) Relacionar las características sociodemográficas

y sociolaborales con la satisfacción laboral y la percepción de salud; vii) Comprobar si las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad influyen en la satisfacción laboral y la percepción de salud de los trabajadores; y finalmente, viii) Proponer medidas preventivas y correctivas según los resultados obtenidos.



III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Diseño

El estudio se basó en un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional.

3.2 Muestra

El estudio estuvo compuesto por 30 trabajadores que cumplen funciones como conserjes en 8 edificios de viviendas y comunidad de propietarios pertenecientes a la comuna de Los Ángeles, región del Biobío. En cada uno de los edificios y casas, los conserjes se encuentran trabajando por turnos rotativos, con jornadas de mañana, tarde y noche, cumpliendo tareas similares. Cada edificio cuenta con administradores y comités de administración, quienes se encargan de supervisar el trabajo que desempeñan los conserjes.

3.3 Criterios de inclusión

- Trabajadores con turnos rotativos y que cumplan turnos de noche.
- Trabajadores contratados como conserje de edificios y casas de viviendas y comunidad de propietarios.
- Trabajadores que tengan una antigüedad laboral mínima de 6 meses en los respectivos edificios y condominios.
- Trabajadores que quieran ser parte de esta evaluación, firmando el consentimiento informado.

3.4 Criterios de exclusión

- No se considerarán a los administradores y comités de administración.
- Trabajadores contratados como conserje de instituciones de enseñanza, hotel y otros establecimientos.

3.5 Variables de estudio e instrumentos de medición

Para desarrollar la evaluación de las variables de estudio (condiciones laborales, sedentarismo, turnicidad, satisfacción laboral y percepción de salud) y la medición de las características sociodemográficas y sociolaborales, se utilizaron instrumentos de elaboración propia y validados.

i) Características sociodemográficas y sociolaborales

Para evaluar estas variables, se aplicó una encuesta de elaboración propia, en la que se abordaron variables personales como la edad, género, estado civil, nivel educacional, como el número de hijos y con quién vive; por último, las variables sociolaborales, como tipo de contrato, antigüedad en la empresa y en el rubro (Apéndice 2).

ii) Condiciones laborales

Para evaluar esta variable se utilizó una lista de chequeo de elaboración propia, basada en el cuestionario para la identificación de factores de riesgos en los puestos de trabajo (Consejo Superior de Investigaciones Científicas [CSIC], 2008) (Apéndice 3).

iii) Sedentarismo

Para determinar el sedentarismo, se dividió en 2 partes el cuestionario de elaboración propia; en la primera parte, se realizó una pregunta abierta para determinar su percepción sobre las labores que ejecutan, y de esta manera, evitar guiar sus respuestas; en la segunda parte, se aplicó una encuesta que consistía en una lista de actividades que debían marcar con el fin de determinar el tipo de tarea que ejecutaban en su puesto de trabajo, indicando además el tiempo de periodicidad y postura en la que lo realiza, de acuerdo con su percepción. Esta lista de funciones está basada en Fernández (2017) (Apéndice 4).

iv) Turnicidad

El nivel de afectación de la turnicidad se evaluó mediante el cuestionario SSI (Estándar Shiftwork Index) desarrollado por Folkard (1995), el cual contiene dimensiones asociadas a la falta de sueño, problemas asociados a la salud física, mental y la vida social-familiar (Cano, 2018) (Anexo 2).

v) Satisfacción laboral

El nivel de satisfacción laboral en los conserjes se evaluó mediante el uso del cuestionario S20/23, el cual es una versión reducida del Cuestionario General de Satisfacción Laboral S4/82 diseñado y validado por Meliá y Peiró (1989). Este instrumento consta de 23 ítems y permite la descripción de 5 factores: i) satisfacción con la supervisión, ii) satisfacción con el ambiente físico, iii) satisfacción con las prestaciones recibidas, iv) satisfacción intrínseca del trabajo, y, por último, v) satisfacción con la participación. Este cuestionario contiene 7 alternativas de respuesta, en una escala de tipo Likert, cuyas opciones se puntúan desde Muy Insatisfecho = 1, a Muy Satisfecho = 7, por lo que, a mayor puntaje, mayor será la satisfacción laboral del trabajador (Anexo 1).

vi) Percepción de Salud

Se determinó mediante el Cuestionario SF-36 (Ware y Sherbourne, 1992), validado en Chile por Olivares (2005). Este instrumento incluye preguntas capaces de evaluar un espectro del estado de salud en un rango de estados desde “menos sanos” a “más sanos” de los encuestados. Esta encuesta contiene 36 preguntas o ítems, los cuales miden los atributos de 8 conceptos, dimensiones o escalas de salud (Anexo 3).

3.6 Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación, tanto el cuestionario SSI (Estándar Shiftwork Index) y CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) (no validados en Chile), como los cuestionarios de elaboración propia, fueron revisados por un panel de expertos y luego se aplicaron a una muestra piloto. Se realizó una solicitud de autorización a los administradores y comités de administración de cada edificio y condominio de casas, luego se programaron reuniones presenciales con los trabajadores para informar sobre los objetivos del estudio. A continuación, se hizo entrega del consentimiento informado, en el cual se indicó que su participación era completamente voluntaria y confidencial. Posteriormente, se les hizo entrega de la encuesta sociodemográfica y los cuestionarios de las variables en estudio (condiciones laborales, sedentarismo, turnicidad, satisfacción laboral y salud general), donde se les explicó en qué consistía cada una de ellas.

3.7 Análisis estadístico

Se realizó un análisis descriptivo de la población de estudio. Se determinó la relación de dependencia e independencia de las variables cualitativas mediante tablas de contingencia, utilizando el test Estadístico X^2 de Pearson (Taucher, 1997). El análisis de los datos de la población de estudio se realizó por medio del software Statistica 7.0, utilizándose un nivel de significancia de 0,05.

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1 Características sociodemográficas y sociolaborales

La muestra estuvo constituida por un total de 30 conserjes pertenecientes a 8 edificios residenciales de la comuna de Los Ángeles. En la Tabla 1 se evidencia un equilibrio en la representación de ambos géneros, con una mínima tendencia hacia el género femenino, con un 53%, lo que se contradice con el estudio de Fernández (2017), quien obtuvo en su investigación una sobresaliente participación masculina en labores de conserjería (80%), lo que podría deberse al aumento progresivo de la ocupación de las mujeres en labores que hace unos años atrás eran predominantemente ocupados solo por hombres (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021). El rango etario mayormente representado correspondió a 40-50 años (27% del total), seguido por los rangos de 18-28 años y de 29-39 años, presentando un 23% del total de la muestra respectivamente, lo que evidencia que no existe una tendencia de edad en el puesto de trabajo, para esta muestra. La distribución con respecto al estado civil evidenció una clara predominancia de los solteros/as (47%), y en cuanto al nivel educacional alcanzado, la enseñanza media completa representó un 70% del total de trabajadores. Cabe destacar que el requisito académico mínimo para ejercer labores de vigilancia, según el Departamento de Seguridad Privada O.S.10 (2014), es contar con la enseñanza básica completa. Sobre el número de hijos, un 30% indicó que tenía 2 hijos, lo que coincide con el estudio de las tasas globales de fecundidad (TGF) realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022), obteniendo un resultado de alrededor de 1,6 hijos, considerándose un nivel de bajo reemplazo generacional en los últimos 5 años del periodo de observación (1992-2021).

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población.

Distribución según Género		
	N	%
Masculino	14	47%
Femenino	16	53%
Total	30	100%
Distribución de la Edad (años)		
18 – 28	7	23%
29 – 39	7	23%
40 – 50	8	27%
51 – 61	5	17%
≥ 62	3	10%
Total	30	100%
Distribución según Estado Civil		
Soltero/a	14	47%
Casado/a	7	23%
Viudo/a	2	7%
Divorciado/a	7	23%
Total	30	100%
Distribución según Nivel Educativo		
Básica Incompleta	0	0%
Básica Completa	0	0%
Media Incompleta	0	0%
Media Completa	21	70%
Educación Superior Incompleta	4	13%
Educación Superior Completa	5	17%
Total	30	100%
Distribución según cantidad de hijos		
Cero	8	27%
Uno	6	20%
Dos	9	30%
Tres o más	7	23%
Total	30	100%

En la Tabla 2, los resultados muestran que, de acuerdo con la distribución de la antigüedad en la empresa, la mayoría de los conserjes indicó mantener entre 1 y 2 años en el respectivo puesto (con un 43%). En cuanto a la distribución según la antigüedad en el rubro, el 50% de la muestra, presenta de 1 a 3 años trabajando como conserje, reduciendo la distribución en la medida que presenta más años, por lo que se comprende que los conserjes encuestados presentan una moderada experiencia laboral en el rubro y en las respectivas empresas.

Tabla 2. Características sociolaborales de la población.

Distribución según la antigüedad en la empresa		
	N	%
Menos de 1 año	0	0%
Entre 1 y 2 años	13	43%
Entre 3 y 4 años	10	33%
Más de 4 años	7	23%
Total	30	100%
Distribución según la antigüedad en el rubro (años)		
	N	%
Menos de 1	0	0%
Entre 1 y 3	15	50%
Entre 4 y 7	11	37%
Más de 7	4	13%
Total	30	100%

4.2 Condiciones laborales

En las observaciones en terreno de los espacios de trabajo de la muestra evaluada, se identificó que los conserjes trabajaban en instalaciones tipo caseta de vigilancia o su puesto de trabajo se ubicaba al interior del edificio, con baños, sin aire acondicionado, silla de trabajo en malas condiciones o no adecuada, calefactor y ventilación a través de las ventanas o puerta, el espacio y su lugar de trabajo consideraba un área aproximado de 84 m².

De los diferentes factores ocupacionales observados en terreno, mediante la lista de chequeo, los principales riesgos identificados fueron: (Tabla 3).

Tabla 3. Principales factores de riesgo asociados a las condiciones del trabajo.

Factores de riesgo	Ítems identificados
Equipos de trabajo	Débil programación de la mantención de los equipos o herramientas.
Condiciones ambientales	Existencia de reflejos o deslumbramientos en el puesto de trabajo.
Agentes contaminantes	Contenedores de basura inadecuados.
Ergonómicos	Malos hábitos posturales.
Psicosociales	Ritmo de trabajo y periodo de descanso son impuestos a los trabajadores. Trabajo infravalorado.
Emergencias	Falta de información sobre la utilización de los elementos de lucha contra el fuego. Faltan procedimientos de emergencias y conocimientos de estos.

Según las observaciones en terreno, en lo que respecta a los equipos de trabajo (citófonos, aspersores, portones de acceso a estacionamientos), se apreció que, si bien existía mantención de los equipos, este se ejecutaba a destiempo de lo requerido, presentando una débil planificación preventiva y programación de los tiempos de los recursos humanos. En los factores de condiciones ambientales, se observó la existencia de reflejos o deslumbramientos en el mesón, que es la superficie de trabajo, lo que puede generar esfuerzo y fatiga visual en los trabajadores. Con respecto a los agentes contaminantes, se visualizaron contenedores de basura en malas condiciones (deteriorados), lo que dificultaba a los conserjes realizar la función de sacar la basura. En los factores

ergonómicos, resaltaron los aspectos de hábitos posturales, se visualizó sobrecarga postural durante la jornada de trabajo, debido a la condición inadecuada de la silla de trabajo y la falta o nula presencia de ejercicios compensatorios.

En los factores psicosociales, el personal evaluado indicó que el ritmo de trabajo y el periodo de descanso son impuestos, se apreciaron interrupciones en su tiempo de colación debido a requerimientos por parte de los residentes, quienes llegaban a buscar encomiendas, pagar gastos comunes o comprar fichas de lavandería; además, los trabajadores consideran que su trabajo está infravalorado, dado que reciben órdenes del administrador, de los integrantes del comité de administración del condominio y de parte de los mismos residentes, estos últimos son quienes realizan comentarios negativos sobre su labor como conserjes, tales como, que están sentados todo el día y que no hacen nada. En la dimensión de emergencia, ante situaciones de incendio, falta conocimiento sobre la utilización de los elementos de lucha contra el fuego (extintores, red húmeda) atribuido a la responsabilidad de la empresa de administración de edificios de viviendas y comunidad de propietarios, manteniendo a sus conserjes sin capacitación y sin entrega de material informativo. Además, falta presencia de procedimientos de emergencia (movimientos telúricos, accidentes, primeros auxilios) y conocimientos de estos, presentando una tendencia a reaccionar por instinto propio.

Según las evaluaciones de las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando los conserjes, un 87% de total de edificios cumple con los requisitos evaluados (Apéndice 5).

4.3 Satisfacción laboral

Los conserjes encuestados manifestaron una tendencia hacia altos niveles de satisfacción con su trabajo y los distintos aspectos que lo contemplan, como la seguridad y estabilidad laboral, indicando que se sienten algo satisfechos (47%), seguido por la categoría bastante satisfechos con un 37% del total de la

muestra (Figura 1). Lo anterior contradice el estudio de Schwartz et al. (2021), quienes, a nivel general, determinaron que los conserjes se encontraban con una baja satisfacción o insatisfacción laboral.

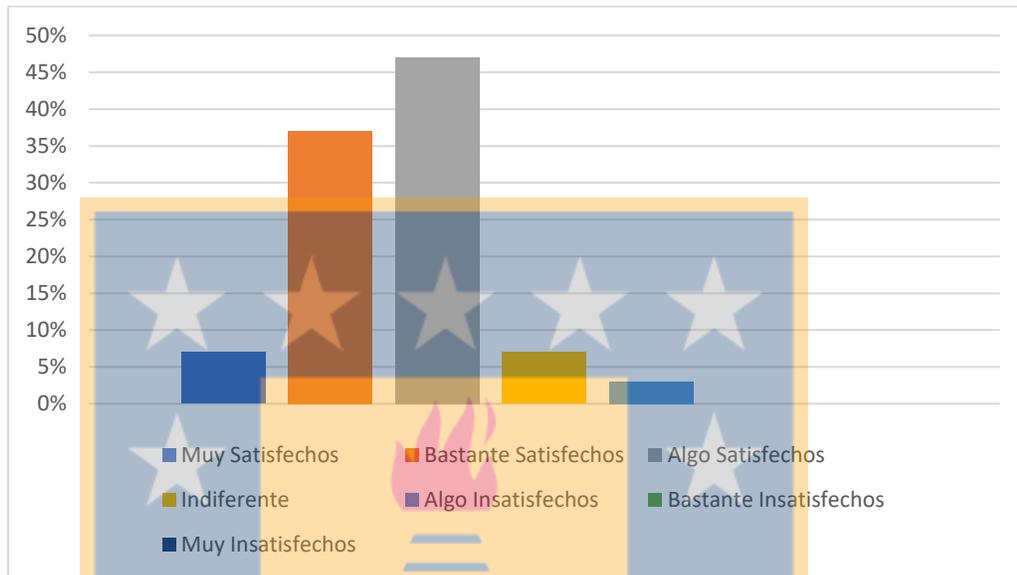


Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en los conserjes.

Al analizar los resultados por dimensión (Figura 2), se destaca el alto nivel de satisfacción laboral que sienten los conserjes por el factor ambiente físico, lo que puede comprenderse debido al bienestar que les genera el lugar de trabajo, a causa de que cada edificio presenta un puesto de trabajo limpio para que los conserjes ejecuten sus actividades laborales de forma adecuada, además, las instalaciones generan seguridad tanto para el conserje, como para los residentes de los condominios. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Rodríguez et al. (2018), en una muestra de conserjes, concluyendo que los trabajadores tenían un nivel de satisfacción laboral alto, dado que las condiciones y ambiente físico de trabajo en que se desenvuelven eran adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

Además, presentan un nivel de satisfacción laboral medio alto en los factores prestaciones recibidas, supervisión, participación e intrínseco del trabajo. De acuerdo con lo mencionado por los conserjes de la muestra, consideran que la

supervisión es buena porque los empleadores realizan un eficiente trabajo de administración o que existe participación debido a que consideran sus opiniones en algunas tomas de decisiones, además que su trabajo alberga comodidades y se sienten conformes con las prestaciones que reciben como asignaciones por movilización y bonificaciones, por último, consideran el trabajo intrínseco debido a que les genera motivación la realización de sus funciones.

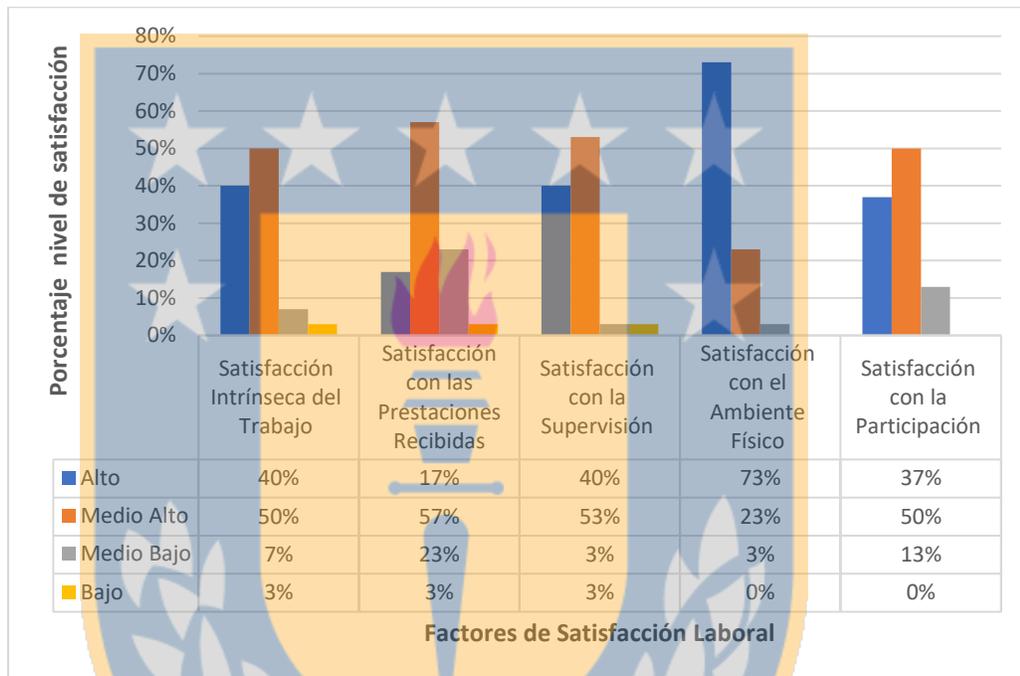


Figura 2. Satisfacción laboral por factores evaluados.

4.4 Percepción de salud

Con respecto a la percepción de salud, los conserjes presentaron altos niveles de percepción de ésta (70%), seguido por la categoría medio alto, con un 23% del total (Figura 3). Con respecto a estos resultados, los integrantes de la muestra presentan un estado de calidad de vida positivo relacionado con su salud y además señalan que poseen un alto nivel de salud, debido a que sus tareas no requieren un esfuerzo físico mayor y un nivel de carga cognitiva elevada. Estos resultados se contradicen con el estudio de Anderson y Marcum (2019) que, a nivel general, determinaron que los conserjes se encontraban con niveles bajos de salud.

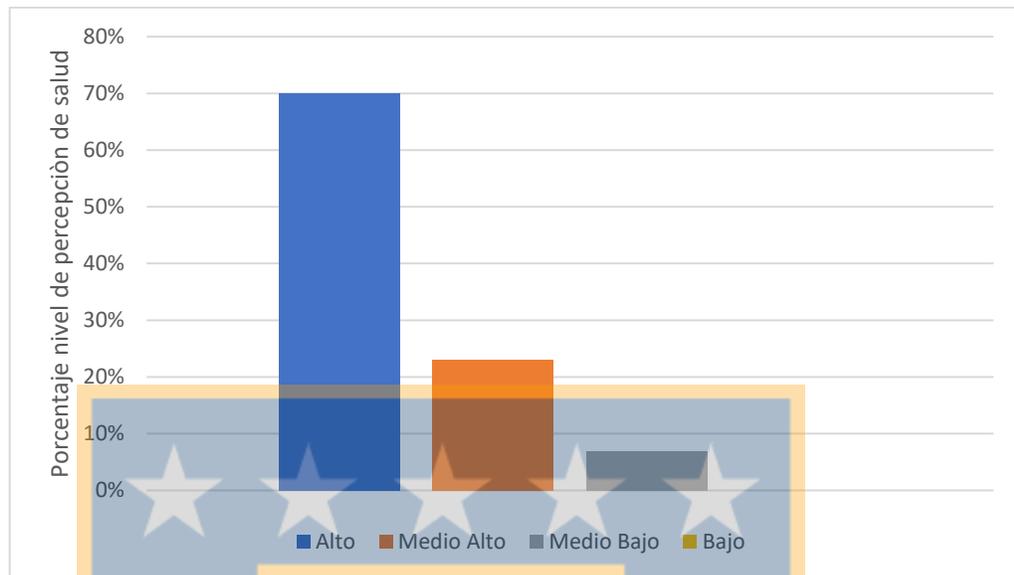


Figura 3. Nivel de percepción de salud en los conserjes.

En la Figura 4 se observan los resultados divididos en Salud Física y Mental, presentando un nivel alto en el Componente de Salud Física (CSF) (70%), lo que significa que no presentan limitaciones para realizar actividades con esfuerzos intensos o moderados, además de no afectar su desempeño laboral diario; del mismo modo, presentaron un nivel alto en el componente de Salud Mental (CSM) (60%), es decir que los trabajadores perciben una sensación de paz, felicidad y calma, lo que les permite realizar diferentes actividades sociales y trabajar adecuadamente.

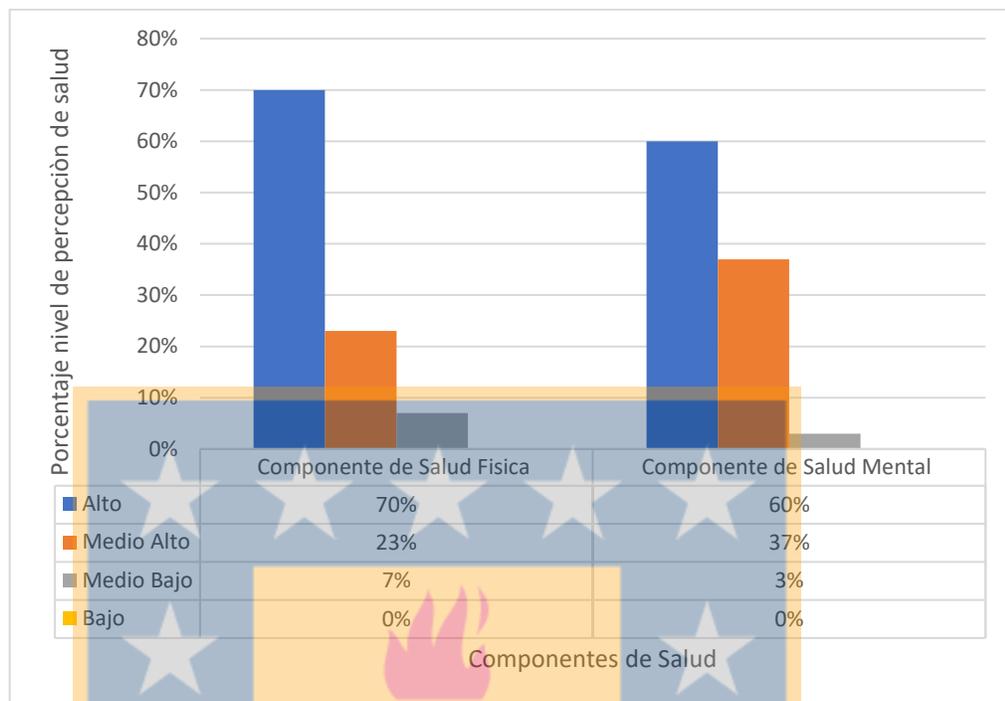


Figura 4. Percepción de salud por componentes evaluados.

La Figura 5 muestra los resultados del componente de salud física (CSF), obteniendo puntuaciones altas los participantes en Función Física (87%) y Rol Físico (80%), y en el componente de salud mental (CSM) obtuvieron puntuaciones altas en Salud Mental (70%) y Rol Emocional (67%). La alta puntuación en Función Física y Rol Físico representa que los conserjes evaluados pueden realizar sus actividades laborales diarias que requieren un esfuerzo físico moderado sin problemas, y por otro lado, la alta puntuación en Salud Mental y Rol Emocional representa que los conserjes de la muestra experimentan tranquilidad gran parte de sus jornadas laborales, sin ningún problema en su trabajo que les genere incomodidad.

Estos resultados contradicen el estudio realizado por Yragui et al. (2020), al concluir que los conserjes de su muestra tenían un nivel bajo de salud física y mental, debido a que presentaron un agotamiento físico y también mental, dado que las condiciones y ambiente físico de trabajo en que se desenvuelven eran inadecuadas para el desarrollo de sus funciones.

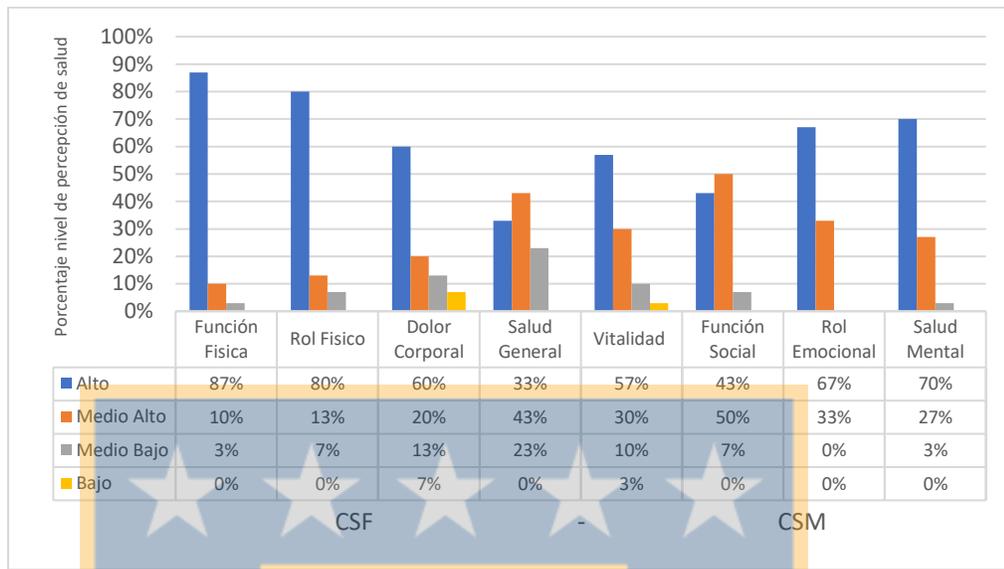


Figura 5. Subdimensiones de los componentes de Salud Física (CSF) y Salud Mental (CSM).

4.5 Sedentarismo

De las 24 funciones que los conserjes indicaron ejecutar, éstas se dividieron en 2 listas, una de las funciones principales (Tabla 4), y otra de las funciones secundarias (Apéndice 6). Se caracterizaron como funciones principales aquellas que exigieron un tiempo superior de concentración y ejecución, como las funciones de televigilancia, redacción del libro de novedades, control de acceso, registro y anuncio de visitas, entre otros. En la Tabla 4 se observa que las funciones principales presentan un predominio de funciones sedentarias, debido a la postura sentada y el tiempo empleado en ésta, con un promedio de 5,2 horas al día ejecutando estas actividades. Al respecto, Álvarez et al. (2016) y Morales et al. (2015) coinciden en que la población chilena tiene un comportamiento sedentario, debido a que permanecen sentados entre 4 a 6 horas diariamente.

Tabla 4. Sedentarismo asociado a las funciones principales, postura y tiempo de ejecución de la actividad laboral.

Funciones	Tiempo empleado		Clasificación
	Sentado	De pie	
Televigilancia/vigilancia	7,9	0,01	Muy sedentario
Control de acceso	6,42	1,57	Muy sedentario
Redacción del libro de novedades	4,34	3,66	sedentario
Contestar teléfono o citófono	4,82	3,18	sedentario
Registro y anuncio de visitas	6,34	1,65	Muy sedentario
Recepción de clientes externos	4,31	3,68	sedentario
Recepción y entrega de correspondencia	4,13	3,86	sedentario
Recibir gastos comunes y entregar recibos	3,61	4,39	No sedentario
Rondas perimetrales		8	No sedentario
Sacar la basura		8	No sedentario
Ventas de fichas de lavandería	3,74	4,26	No sedentario
Abrir portón automático	5,92	2,08	sedentario
Promedio	5,2	3,7	

Además, de las actividades principales, un 42% se ejecutaban de forma sedentaria, seguido por un 25% de forma muy sedentaria y un 33% no sedentaria. De los resultados generales, (principales y secundarias), se observa en la Figura 6, que un 57% de los conserjes evaluados realizan actividades muy sedentarias, seguido por un 20% en funciones sedentarias y un 23% tareas no sedentarias. De acuerdo con Martínez et al. (2018) y Petermann et al. (2018), la población chilena destina ≥ 4 hr/día en actividades sedentarias.

Por otro lado, las funciones secundarias estuvieron representadas por reposición de ampolletas, abrir la puerta a residentes y visitas, encender/apagar luces de pasillos y limpieza de halls de entradas, entre otros. En su totalidad, las actividades se ejecutaban de pie, abarcando un tiempo de alrededor de 1,7 horas al día en total y clasificadas en consecuencia, en funciones no sedentarias.

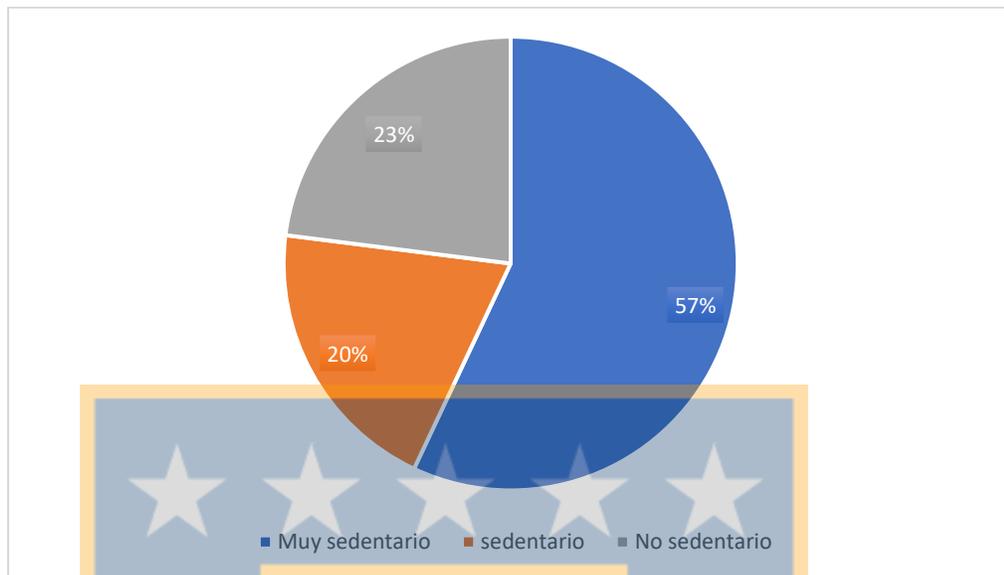


Figura 6. Nivel de sedentarismo en los conserjes según su postura y tiempo de ejecución de la actividad laboral.

4.6 Turnicidad

Según el nivel de afectación de la turnicidad, los conserjes presentaron mayormente un nivel medio bajo (83%), seguido por la categoría bajo, con un 13% del total (Tabla 5), esto indica que el trabajo a turno que realizan no afecta de forma considerable los aspectos psicosociales, organizativos y los relacionados con la falta de sueño. Esto se contradice con lo señalado por Serra (2013), quien indica que el trabajo a turnos frecuentemente produce consecuencias negativas para quienes los ejercen.

Tabla 5. Nivel de afectación de la turnicidad.

Distribución de la turnicidad		
	N	%
Alto	0	0%
Medio Alto	1	3%
Medio Bajo	25	83%
Bajo	4	13%
Total	30	100%

Tanto los conserjes que se desempeñaban por turnos rotativos con jornadas de mañana, tarde, noche, fin de semana, como los que realizaban turno de día (12 hr) con jornadas de mañana y noche, indicaron presentar un nivel de carga de trabajo intensa, con un 50% en los turnos de día (12 hr), seguido con un 47% en los turnos de mañana (8 hr) (Figura 7). Los turnos de noche son menos intensos, debido a las escasas actividades que deben realizar en el turno, sin embargo, de acuerdo con lo conversado con los conserjes, los turnos de noche les afectan el hábito de sueño durante las noches que descansan en sus hogares, dificultándoles conciliar el sueño. Al respecto, Green et al. (2018) indican que la carga de trabajo tiene un impacto en el dormir de los conserjes, teniendo como consecuencia una mala calidad y duración del sueño.

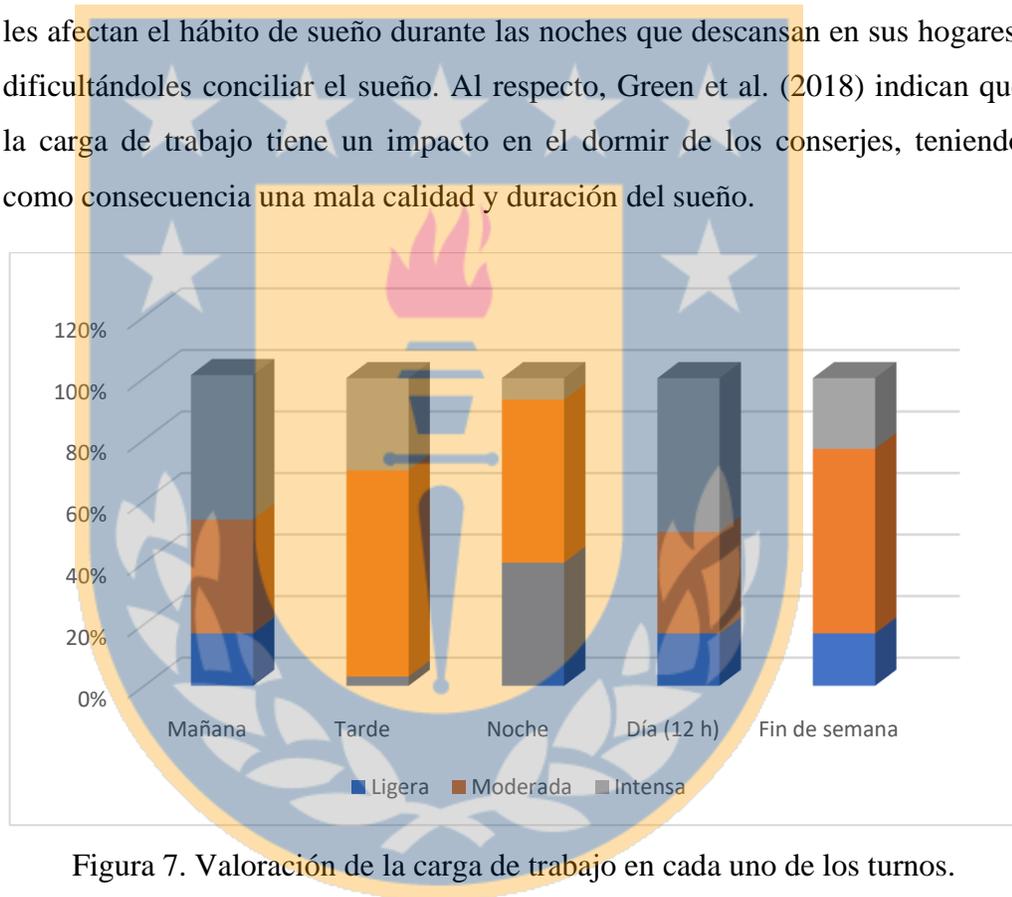


Figura 7. Valoración de la carga de trabajo en cada uno de los turnos.

En la Figura 8, los resultados muestran que los conserjes evaluados tienen una percepción neutral (40%) sobre las ventajas de su sistema de turno, lo que puede comprenderse debido a que cada trabajador concibe la asignación de turnos de manera diferente, pudiendo percibirlo de forma positiva o negativa, de acuerdo con sus necesidades y a los beneficios obtenidos de la empresa.



Figura 8. Percepción de los trabajadores sobre las ventajas de su sistema de turnos.

Al analizar los resultados sobre el tiempo que tienen para dormir entre cada turno, los conserjes indicaron mayormente que es suficiente el tiempo entre los turnos sucesivos de mañana (67%) y los turnos sucesivos de tarde (64%), no obstante, consideran que necesitarían algo más de tiempo para dormir entre un turno de tarde y uno de mañana, con un 50%; además con un 33% entre turnos sucesivos de noche (Figura 9). Debido a esto, los conserjes plantean la necesidad de eliminar estos turnos de rotación rápida, a causa de que les genera un sueño poco reparador. Wright et al. (2013) indican que los trabajadores de turnos rotativos y nocturnos duermen menos y tienen mayor somnolencia que los trabajadores diurnos.

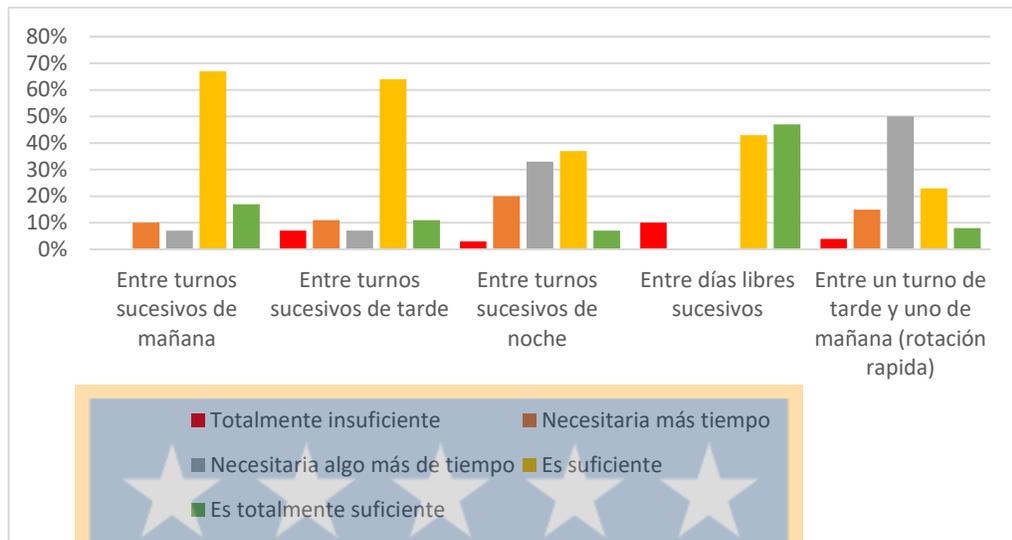


Figura 9. Tiempo para dormir entre turnos sucesivos.

En la Figura 10 se observa que un 73% de los conserjes considera que la calidad de sueño entre turnos de tarde y de mañana, es regular; es decir, que no cumple adecuadamente con las condiciones para lograr un sueño tranquilo, cómodo y sin interrupciones. Sierra et al. (2008), en su estudio indicaron que los trabajadores sometidos a turnos rotativos presentan una mala calidad subjetiva del sueño a diferencia de los trabajadores que siguen una jornada laboral con horarios normales o fijos.

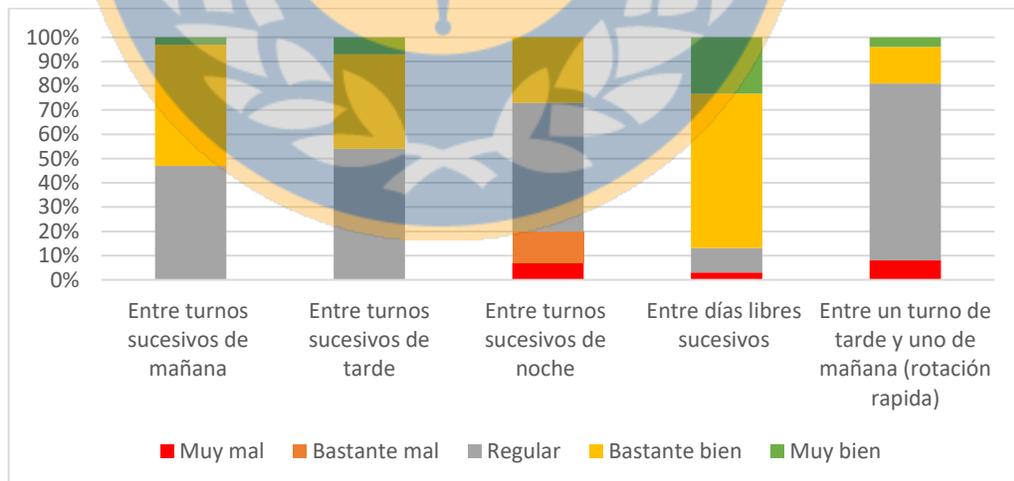


Figura 10. Calidad del sueño.

Los conserjes encuestados indicaron que después de dormir entre turnos sucesivos de noche (70%) y entre uno de tarde y uno de mañana (67%), no se encuentran muy descansados (Figura 11), lo que se puede comprender debido a la interrupción del ciclo del sueño y vigilia. Al respecto, Florea (2016) señala que el problema de sueño más frecuente es el insomnio, ya que deben dormir en una fase no adecuada para el sueño. Fido y Ghali (2008) indican que los trabajadores con turnos rotativos se describieron a sí mismos como habitualmente más cansados durante el día y menos descansados al despertar.

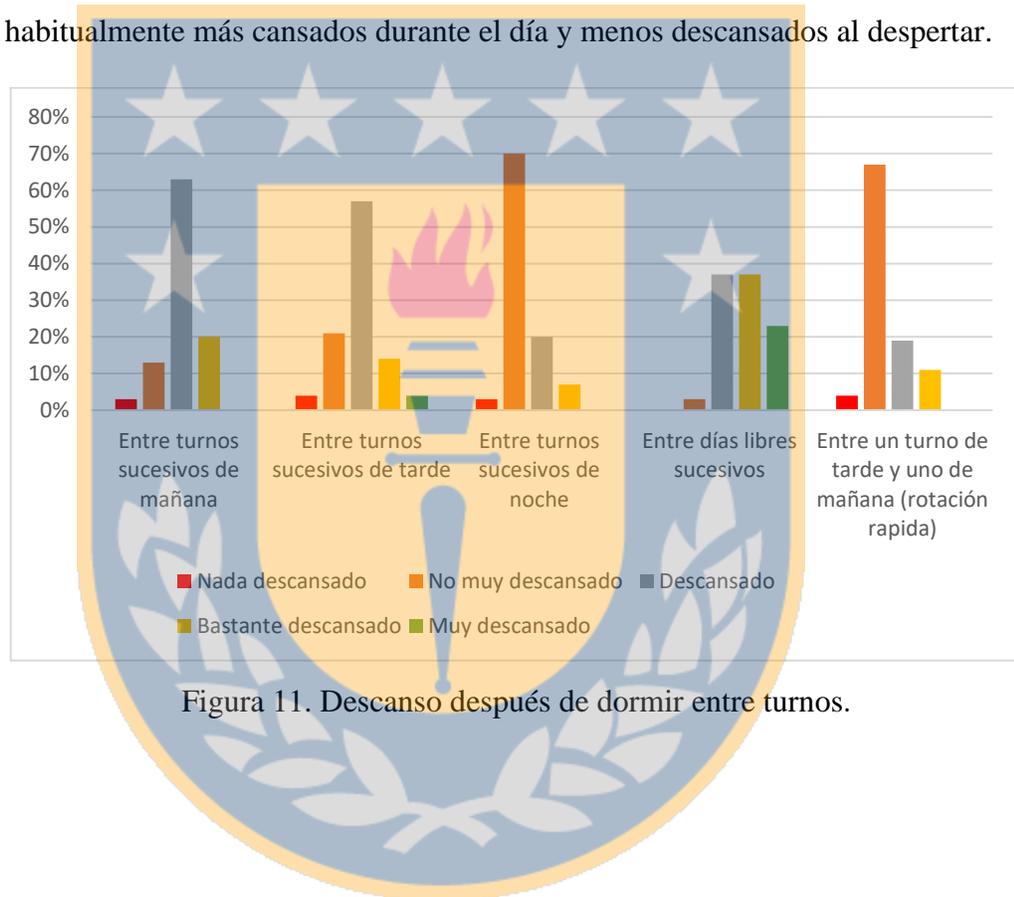


Figura 11. Descanso después de dormir entre turnos.

4.7 Relación entre las características sociodemográficas y sociolaborales con la satisfacción laboral y percepción de salud

El factor nivel educacional presentó una asociación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) con la variable percepción de salud, es decir, a mayor nivel educacional, mejor percepción de salud. Aguilar et al. (2015) coinciden que las personas con un nivel educativo alto tienen una mejor percepción de salud. La antigüedad en el rubro ($p = 0,03$) presentó una asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, es decir, a mayor antigüedad trabajando como conserje, mayor satisfacción laboral (Tabla 6), lo que coincide también con Alonso (2008), en su estudio realizado a trabajadores de administración y servicios, quienes se encuentran con una mayor antigüedad en el rubro, presentan mayores niveles de satisfacción laboral. Lo anterior podría comprenderse con lo expuesto por Fernández et al. (2014), quienes señalan que esto puede deberse a que el trabajador ya tiene confianza en el trabajo que realiza, por lo tanto, percibe su desempeño de mejor calidad.

Tabla 6. Relación entre las características sociodemográficas y sociolaborales con la satisfacción laboral y la percepción de salud.

Variables	Satisfacción Laboral		Percepción de salud	
	χ^2	P	χ^2	P
Género	3,26	0,52	2,07	0,36
Edad (años)	17,32	0,37	4,69	0,79
Estado civil	12,29	0,42	2,50	0,87
Nivel Educacional	14,24	0,07	11,51	0,02
Antigüedad en la empresa	15,48	0,05	1,74	0,78
Antigüedad en el rubro	17,10	0,03	3,87	0,42

Nota: Prueba Chi – Cuadrado ($\alpha = 0,05$)

4.8 Influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad en la satisfacción laboral y la percepción de salud.

En la tabla 7 se observa que de las variables en estudio, condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad, solo la variable turnicidad presentó una asociación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) con la satisfacción laboral, es decir, a menor nivel de afectación de la turnicidad, mayor es la satisfacción laboral de los conserjes; del mismo modo, presentó una asociación estadísticamente significativa con la percepción de salud, es decir, a menor nivel de afectación de la turnicidad, mayor es la percepción de salud. Este resultado coincide con el estudio realizado por Sánchez (2021), quien concluyó que el trabajo a turnos repercute en la satisfacción laboral y en la percepción de salud de los trabajadores.

Tabla 7. Relación entre las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y percepción de salud.

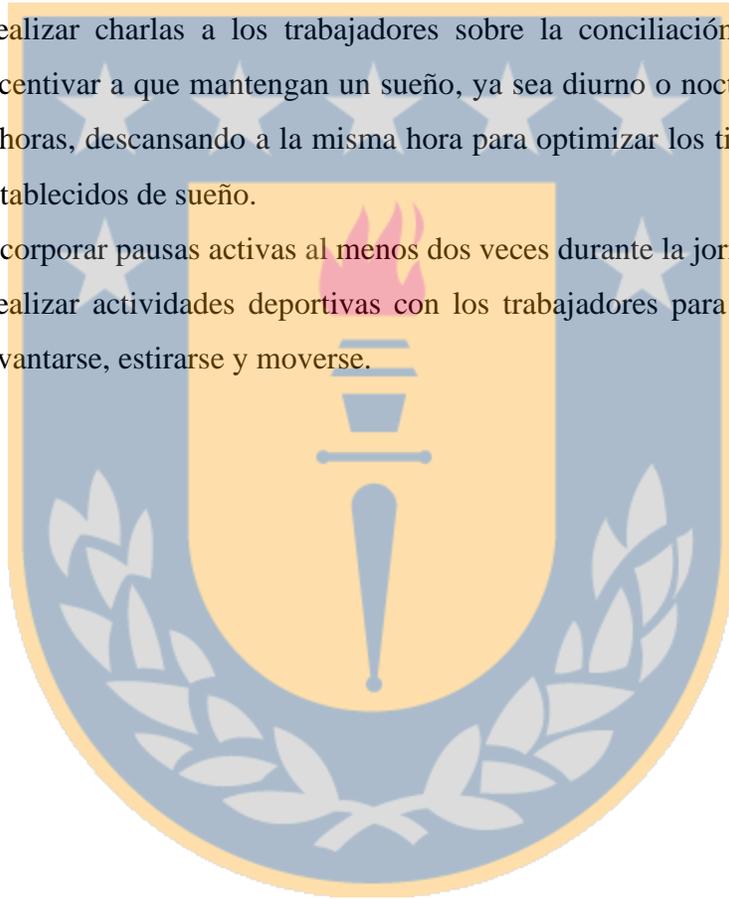
Variables	Satisfacción Laboral		Percepción de salud	
	χ^2	P	χ^2	P
Condiciones Laborales	29,02	0,09	11,28	0,33
Sedentarismo	15,19	0,05	9,22	0,05
Turnicidad	35,14	0,00	16,23	0,00

Nota: Prueba Chi – Cuadrado ($\alpha = 0,05$)

4.9 Medidas preventivas y correctivas

- Optimizar el mantenimiento de equipos planificado, monitoreando constantemente los dispositivos con altas probabilidades de fallas, llevando un registro de todas las mantenciones, utilizando un proceso automatizado y planificando con anticipación.
- Diseñar un programa de capacitación sobre procedimientos de emergencia y entregar información a los trabajadores para que adquieran conocimientos sobre cómo actuar en caso de una emergencia.
- Realizar capacitación a los trabajadores sobre el uso y manejo de extintores portátiles, por parte de la mutualidad que se encuentra adherida a la empresa.
- Disponer de una silla adecuada al puesto de trabajo, que tenga la base con ruedas semifrenadas, con apoyo en 5 puntos, respaldo independiente del asiento, asiento, respaldo, tapiz de buena disipación de calor y humedad, además apoya antebrazos regulable con altura.
- Realizar capacitaciones por parte de la mutualidad respectiva, sobre la adopción de posturas sentada y de pie, además sobre ejercicios de compensación.
- Realizar instalación de mesón con anti reflejo o modificar la ubicación del mesón, para no generar esfuerzo y fatiga visual en los trabajadores.
- Implementar avisos sobre los periodos de colación diaria que deben tener los trabajadores, para que los propietarios y residentes de la comunidad se encuentren informados y respeten este tiempo de descanso.
- Explicar la función que tiene el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización, de modo que se valore su importancia dentro del conjunto de la actividad de la empresa.

- Implementar una nueva organización de los turnos de trabajo, evitar o reducir el trabajo nocturno, disponer el máximo de fines de semanas libres con dos días, comienzo del turno de mañana entre las 7-8 horas, rotación corta con turnos de 6x2, 6 días laborales y 2 de descanso rotativo, este tipo de turnos tiene menor cantidad de horas y mayor libertad durante el día de trabajo, además, para mantener el ritmo circadiano, y por último, evitar la rotación rápida.
- Realizar charlas a los trabajadores sobre la conciliación del sueño, para incentivar a que mantengan un sueño, ya sea diurno o nocturno de entre 7 – 9 horas, descansando a la misma hora para optimizar los tiempos y espacios establecidos de sueño.
- Incorporar pausas activas al menos dos veces durante la jornada de trabajo.
- Realizar actividades deportivas con los trabajadores para que se animen a levantarse, estirarse y moverse.



V. CONCLUSIONES

- Según las evaluaciones de las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando los conserjes, un 87% de total de edificios cumple con los requisitos evaluados, sin embargo, se identificaron factores de riesgo asociados a las condiciones del trabajo, como los equipos de trabajo, condiciones ambientales, agentes contaminantes, ergonómicos, psicosociales y de emergencias.
- La evaluación de satisfacción laboral permitió determinar que los conserjes se encontraban satisfechos laboralmente, a nivel general, con un 37% en la categoría bastante satisfechos y un 47% algo satisfechos.
- Respecto a la percepción de salud, tanto para el componente físico, así como mental, la mayoría de los conserjes presentaron un nivel de percepción de salud alto, con un 70% y un 60%, respectivamente.
- En relación con el sedentarismo asociado a las funciones primarias que realizaban los conserjes, a la postura y el tiempo de ejecución, se determinó que un 42% se ejecutaban de forma sedentaria, seguido por un 25% de forma muy sedentaria y un 33% son no sedentarias, por lo tanto, se podría considerar una labor sedentaria, del mismo modo, se determinó que un 77% de los trabajadores realizaban trabajo sedentario.
- Con respecto a la turnicidad, la mayoría de los conserjes presentaron un nivel de afectación medio bajo (83%), seguido por un nivel bajo (13%), sin embargo, por turnos existen diferencias, dado que los trabajadores con turno de día (12 hr) con jornadas de mañana y noche presentan un nivel de carga de trabajo intensa, al igual que el turno de mañana (8 hr).
- El turno de rotación rápida (un turno de tarde y uno de mañana) afecta negativamente a los conserjes, al reducido tiempo que tienen para dormir (50%), la calidad del sueño (73%) y al descanso después de dormir (67%) entre esos turnos.

- Se presentó una asociación estadísticamente significativa entre el nivel educacional y percepción de salud ($p = 0,02$), además entre antigüedad en el rubro y satisfacción laboral ($p = 0,03$).
- Se determinó que existe una asociación estadísticamente significativa entre turnicidad ($p = 0,00$), satisfacción laboral ($p = 0,00$), y percepción de salud ($p = 0,00$).
- Se propusieron medidas para mejorar las condiciones y organización laboral, además para disminuir los altos niveles de sedentarismo en las funciones y los niveles de afectación de la turnicidad en los trabajadores.



VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Anderson, N. & Marcum, J. (2019). Using Behavioral Risk Factor Surveillance System Data as an Occupational Health Profile Washington State Janitors, 2011 to 2017. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(9), 747-753. Extraído de https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2019/09000/Using_Behavioral_Risk_Factor_Surveillance_System.8.aspx
2. Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. Extraído de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316494002.pdf>
3. Álvarez, G., Guadalupe, M., Morales, H. & Robles, J. (2016). El sedentarismo y la actividad física en trabajadores administrativos del sector público. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(21), 116-124. Extraído de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6018803>
4. Ahumada, J. & Toffoletto, M. (2020). Factores asociados al sedentarismo e inactividad física en Chile: una revisión sistemática cualitativa. *Revista Médica de Chile*, 148(2), 233-241. Extraído de <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872020000200233>
5. Aguilar, I., Carrera, P. & Rabanaque, M. (2015). Salud percibida y nivel educativo en España: tendencias por comunidades autónomas y sexo (2001-2012). *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 37-43. Extraído de <https://scielo.isciii.es/pdf/ga/v29n1/original6.pdf>
6. Bosch, M., Riumalló, M. & Urzúa, M. (2022). Nutrición y actividad física en el trabajo. Extraído de https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220812/asocfile/20220812190248/guia_32_nutrici_n_y_salud.pdf

7. Consejo Superior de Investigaciones Científicas [CSIC]. (2008). Cuestionario para la identificación de factores de riesgo en los puestos de trabajo del CSIC. Extraído de <https://www.icv.csic.es/prevencion/Documentos/manuales/cuestionario.pdf>
8. Cano, J. (2018). Evaluación de la turnicidad en el personal sanitario del hospital HVA mediante cuestionario standard shiftwork index. Extraído de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5804/1/CANO%20MATEO%2C%20JULIA%20TFM.pdf>
9. Colegio de Gestión y Administración Inmobiliaria de Chile [CGAI]. (2017). Mayordomos y conserjes. Revista Especializada en Copropiedad, 4-7. Extraído de <https://www.cgai.cl/home/publicaciones/CGAI-Revista-10.pdf>
10. Concha, M., Imel, D., Fingerhut, M., Driscoll, T. & Leigh, J. (2005). The Global Burden Due to Occupational Injury. American Journal of Industrial Medicine, 48(6). Extraído de <https://doi.org/10.1002/ajim.20226>
11. Dirección del Trabajo [DT]. (2012). Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada. Extraído de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100488_recurso_1.pdf
12. Departamento de Seguridad Privada O.S.10 (2014). Resolución Exenta N°59. Reconoce la calidad de componente del sistema de seguridad privada a conserjes y mayordomos de edificios y condominios habitacionales y aprueba su curso de capacitación. Extraído de https://www.zosepcar.cl/content/OS10/resolucion_59.pdf
13. Eudona (2021). Consejos para cuidarte a ti y a tu salud mental. Extraído de <https://www.eudona.com/blog/consejos-para-cuidarte-a-ti-y-a-tu-salud-mental/>
14. Fernández, C. (2017). Adaptación y validación preliminar del cuestionario de medición del síndrome de boreout en población chilena. Tesis Repositorio Universidad de Concepción. Extraído de <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2519>

15. Florea, D. (2016). Trastornos de sueño en trabajos de turnos. *Revista HSEC*, 4(37), 56-57.
16. Fido, A. & Ghali, A. (2008). Detrimental effects of variable work shifts on quality of sleep, general health and work performance. *Med Princ Pract*, 17 (6), 453-457. Extraído de <https://doi.org/10.1159/000151566>
17. Fernández, R. & Suárez, M. (2021). Inactividad física versus sedentarismo: análisis de la Encuesta Nacional de Salud de Chile 2016-2017. *Revista Médica de Chile*, 149, 103-109. Extraído de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v149n1/0717-6163-rmc-149-01-0103.pdf>
18. Fernández, M., Lopéz, L., Martín, E., Ortiz, M., Pacheco, I. & Rodríguez, M. (2014). Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo. *Reidocrea*, 3, 26-33. Extraído de <http://hdl.handle.net/10481/31292>
19. Green, D., Gerberich, S., Kim, H., Ryan, A., Mcgovern, P., Church, T., Shwartz, A. & Arauz, R. (2018). Janitor workload and occupational injuries. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(3). Extraído de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.22940>
20. Ibacache, J. (2021). Sentados y sedentarios. Extraído de <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/11/NT-Sentados-y-Sedentarios.pdf>
21. Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2022) Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población. Extraído de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/documentos-de-trabajo/documentos/envejecimiento-en-chile-evolucion-y-caracteristicas-de-las-personas-mayores.pdf?sfvrsn=b76bd496_4
22. Littlewood, H. (2008). Evasión del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional en médicos: potenciales consecuencias de la percepción de justicia organizacional. *Gestión Pública y Empresarial*, 11, 81-106. Extraído de <https://www.researchgate.net/publication/260188905>

23. León, J. & Garrido, J. (2008). Efectos de la turnicidad sobre la salud, las relaciones sociales y la satisfacción laboral. Extraído de <http://hdl.handle.net/10272/5159>
24. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2017). Decreto Supremo N°867. Dicta reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada, y modifica decretos que indica. Extraído de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1116274>
25. Morales, C., Salas, C., Alduhishy, A., Sanzana, R., Martínez, M., Leyva, A., Díaz, X., Martínez, C., Álvarez, C., Leppe, J., Munro, C., Siervo, M. & Willis, N. (2015). Socio-demographic patterns of physical activity and sedentary behaviour in Chile: results from the National Health Survey 2009-2010. *Journal of Public Health*, 38(2), 98–105. Extraído de <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdv079>
26. Meliá, J. & Pieró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. Extraído de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
27. Muñoz, J. (2017). Influencia de la turnicidad sobre el estrés y satisfacción laboral, percepción de salud y problemas de sueño en guardias de una empresa de seguridad. Tesis Repositorio Universidad de Concepción. Extraído de <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2833>
28. Martínez, M., Leiva, A., Petermann, F., Garrido, A., Díaz, X., Álvarez, C., Salas, C., Cristi, C., Fernando Rodríguez, F., Aguilar, N., Ramírez, R. & Celis, C. (2018). Factores asociados a sedentarismo en Chile: evidencia de la Encuesta Nacional de Salud 2009-2010. *Revista Médica de Chile*, 146, 22-31. Extraído de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v146n1/0034-9887-rmc-146-01-0022.pdf>

29. Ministerio de Salud [MINSAL]., Dirección del Trabajo [DT]. & Instituto de Seguridad Laboral [ISL]. (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010). Extraído de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf
30. Ministerio de la mujer y la equidad de género. (2021). Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021. Extraído de <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/REPORTEok.pdf>
31. Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2019). Riesgos en los trabajos de conserje. Extraído de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/5-Riesgos-en-los-trabajos-de-conserje.pdf>
32. Organización Internacional de Estandarización [ISO] 45001. (2019). La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización. Extraído de <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organización/>
33. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). Documentos Básicos 49.ª edición. Extraído de https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-sp.pdf#page=1
34. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios. Extraído de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>
35. Olivares, P. (2005). Estado de salud de beneficiarios del sistema de salud de Chile: 2004 - 2005, Departamento de Estudios y Desarrollo. Extraído de https://www.supersalud.gob.cl/documentacion/666/articles-1062_recurso_1.pdf
36. Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Extraído de <https://www.enfermeriaaps.com/portal/download/SALUD%20OCUPACIONAL/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20laboral.pdf>

37. Petermann, F., Garrido, A., Díaz, X., Leiva, A., Martínez, M., Poblete, F., Salas, C., Montero, C. & Morales, C. (2018). Tiempo destinado a estar sentado y niveles de adiposidad ¿Cuál es su efecto sobre el desarrollo de diabetes mellitus tipo 2?. *Revista Médica de Chile*, 146, 433-441. Extraído de <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n4/0034-9887-rmc-146-04-0433.pdf>
38. Rodriguez, C., Himénez, O., Peña, J. & Ibarra, V. (2018). Quality of life at work of janitors workers. *JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE RESEARCH*, 13, 2831-2842. Extraído de https://www.researchgate.net/publication/331082576_Quality_of_Life_at_Work_of_Janitors_Workers#:~:text=The%20results%20showed%20that%20janitor,and%20members%20of%20the%20organization.
39. Sierra, J., Delgado, C. & Carretero, H. (2008). Influencia de la calidad de sueño sobre variables psicopatológicas: un análisis comparativo entre trabajadores sometidos a turnos y trabajadores con horario normal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1), 121-130. Extraído de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000100010
40. Schawartz, A., Gerberich, S., Albin, T., Kim, H., Ryan, A., Iglesia, T., Verde, D., Mcgovern, P., Erdman, A. & Arauz, R. (2021). Janitors' mental workload, psychosocial factors, physical fitness, and injury: The SWEEP study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 83, 103-132. Extraído de <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103132>
41. Sánchez, M. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Revista Sociedad y Estado*, 36(1), 109-131. Extraído de <https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5LzrZDH/?format=pdf&lang=es>

42. Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales. Extraído de https://www.clinicalascondes.cl/Dev_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2013/3%20mayo/10-Dr.Serra.pdf
43. Taucher, E. (1997). Bioestadística (2da Ed). Santiago de Chile: Universitaria, S.A, 233-297. Extraído de <https://es.scribd.com/document/166394311/Bioestadistica-Taucher#>
44. Toro, F., Londoño, M., Sanín, A. & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29(2), 95-137. Extraído de <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/106>
45. Unión General de Trabajadores [UGT]. (2019). Riesgos laborales según los lugares de trabajo. Extraído de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-laborales-segun-los-lugares-de-trabajo/conserjeria/>
46. Vallejo, O. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. Extraído de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>
47. Wright, K., Bogan, R. & Wyatt, J. (2013). Shift work and the assessment and management of shift work disorder (SWD). Sleep Medicine Reviews, 17(1), 41-54. Extraído de <https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.02.002>
48. Yragui, N., Pacheco, P., Sibrian, D. & Chavez, E. (2020). Mistreatment of janitorial workers: A hidden health and safety issue. Extraído de https://lni.wa.gov/safety-health/safety-research/files/2020/102-56-2020_Janitors%20Leg%20Appendix%20B%20-%20Mistreatment_.pdf

VII. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

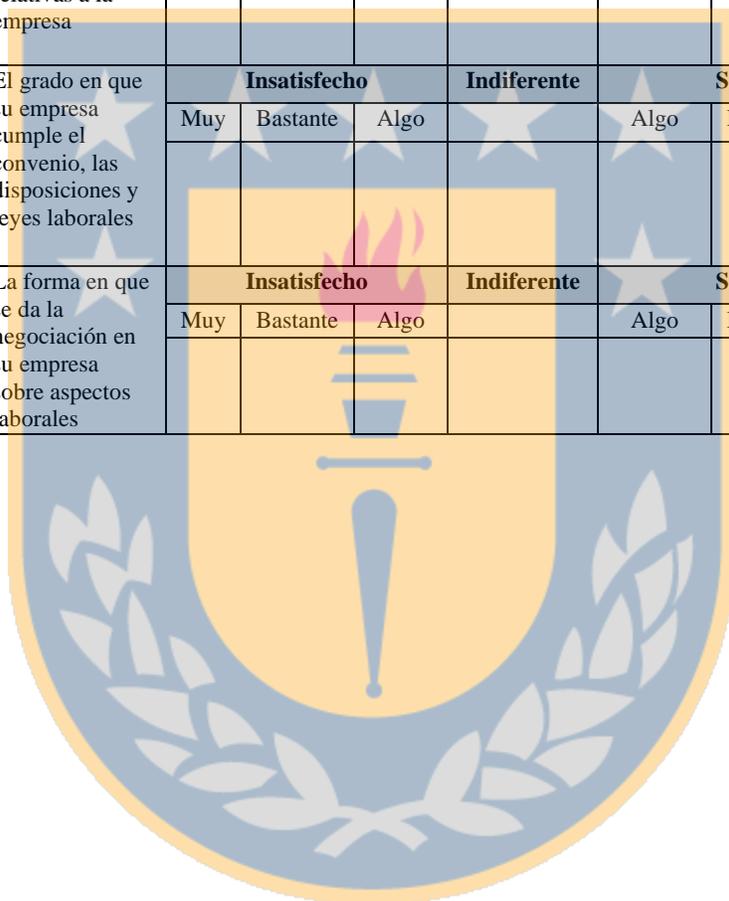
Marque con una X de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
4	El salario que usted recibe	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
8	La iluminación de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
9	La ventilación de su lugar de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

10	La temperatura de su local de trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
12	Las oportunidades de promoción que tiene (ascenso)	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

13	Las relaciones personales con sus superiores	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
14	La supervisión que ejercen sobre usted	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
18	El apoyo que recibe de sus superiores	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy

20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy



Anexo 2. Cuestionario de turnicidad

CUESTIONARIO DE TURNICIDAD

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos relacionados con el trabajo a turnos, para ayudarnos a identificar los principales problemas que experimentan los trabajadores a turnos. Tenga en cuenta que este cuestionario es totalmente voluntario y anónimo.

PREGUNTAS		AÑOS	MESES
1	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su actual sistema de turnos?		
2	¿Cuánto tiempo, en total, ha estado trabajando a turnos?		

PREGUNTAS		HORAS	MINUTOS
3	Según su contrato, ¿Cuántas horas debería trabajar a la semana?		
4	Realmente ¿Cuántas horas trabaja cada semana?		

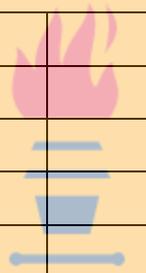
5. Por término medio ¿Cuánto tiempo le lleva desplazarse de ida y de regreso?
y ¿En qué medio de transporte se desplaza de ida y de regreso?

TURNOS	Ida al trabajo (Minutos)	Regreso al trabajo (Minutos)	Medio de Transporte
Turno de mañana			
Turno de tarde			
Turno de noche			
Turno de día (12 hr)			
Turno de fin de semana			

6. Por favor, valore su carga habitual de trabajo **EN CADA UNO** de los turnos que hace:

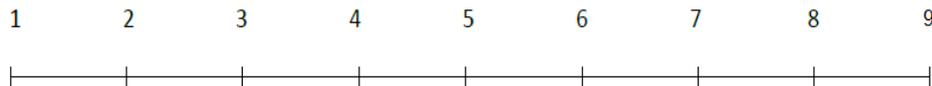
TURNOS	Ligera	Moderada	Intensa
Turno de mañana			
Turno de tarde			
Turno de noche			
Turno de día (12 hr)			
Turno de fin de semana			

7. El ritmo del trabajo que Ud. realiza está:

Totalmente fuera de su control	
Apenas lo controla	
Término medio	
Lo controla bastante	
Totalmente bajo su control	

8. ¿Es Ud. la clase de persona que se siente en su mejor momento por la mañana temprano y tiende a sentirse cansado antes que la mayoría de la gente por la noche?

Seguro que no Probable mente no A medias Probable mente si Seguro que si



9. ¿Es Ud. la clase de persona que se duerme fácilmente a horas o en lugares no habituales?

Seguro que no		Probable mente no		A medias		Probable mente si		Seguro que si
1	2	3	4	5	6	7	8	9
----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----								

10. ¿Considera Ud. que, en general, las ventajas de su sistema de turnos pesan más que los inconvenientes?

Definitivamente no	Probablemente no	Neutral	Probablemente si	Definitivamente si

11. En un sistema de turnos, ¿Cuántas horas duerme en su casa, después de los siguientes momentos? (Por favor, omita aquellas opciones que no se den en su sistema de turnos)

	Horas	Minutos
Entre dos turnos sucesivos de mañana o de día (12 h)		
Entre dos turnos sucesivos de tarde		
Antes de su primer turno de noche		
Entre dos turnos de noche sucesivos		
Después del último turno de noche		
Entre dos días libres sucesivos		
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)		

12. ¿Cuántas horas de sueño al día cree que necesita independientemente de cuál sea su turno?

Horas	Minutos

13. ¿Cree Ud. que tiene suficiente tiempo para dormir?

	Totalmente insuficiente	Necesitaría más tiempo	Necesitaría algo más de tiempo	Es suficiente	Es totalmente suficiente
Entre turnos sucesivos de mañana					
Entre turnos sucesivos de tarde					
Entre turnos sucesivos de noche					
Entre días libres sucesivos					
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)					

14. ¿Cómo duerme normalmente?

	Muy mal	Bastante mal	Regular	Bastante bien	Muy bien
Entre turnos sucesivos de mañana					
Entre turnos sucesivos de tarde					
Entre turnos sucesivos de noche					
Entre días libres sucesivos					
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)					

15. ¿Se encuentra normalmente descansado después de dormir?

	Nada descansado	No muy descansado	Descansado	Bastante descansado	Muy descansado
Entre turnos sucesivos de mañana					
Entre turnos sucesivos de tarde					
Entre turnos sucesivos de noche					
Entre días libres sucesivos					
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)					

16. ¿Alguna vez se despierta antes de lo que se había propuesto?

	Prácticam ente nunca	Rara vez	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
Entre turnos sucesivos de mañana					
Entre turnos sucesivos de tarde					
Entre turnos sucesivos de noche					
Entre días libres sucesivos					
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)					

17. ¿Le cuesta dormirse?

	Prácticamente nunca	Rara vez	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
Entre turnos sucesivos de mañana					
Entre turnos sucesivos de tarde					
Entre turnos sucesivos de noche					
Entre días libres sucesivos					
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)					

18. Los siguientes ítems se refieren a si Ud. se siente normalmente cansado o con ánimo, independientemente de si ha dormido suficiente o de si ha estado trabajando. Algunas personas parecen sufrir un cansancio permanente, incluso en los días de descanso y en las vacaciones, mientras que otras parece que no tienen límites en su energía.

	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi todos los días	Todos los días
Generalmente me siento con energía					
Casi siempre estoy cansado					
Normalmente estoy con ánimo					

19.1. Con respecto a su **TURNO DE MAÑANA**, valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido, en estos diferentes momentos del tiempo:

	Totalmente despierto	Despierto	Ni dormido ni despierto	Dormido	Totalmente dormido	No aplica
Antes						
Durante						
Después						

19.2. Con respecto a su **TURNO DE TARDE**, valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido, en estos diferentes momentos del tiempo:

	Totalmente despierto	Despierto	Ni dormido ni despierto	Dormido	Totalmente dormido	No aplica
Antes						
Durante						
Después						

19.3. Con respecto a su TURNO DE NOCHE, valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido, en estos diferentes momentos del tiempo:

	Totalmente despierto	Despierto	Ni dormido ni despierto	Dormido	Totalmente dormido	No aplica
Antes						
Durante						
Después						

19.4. Con respecto a su TURNO DE DÍA (12 hr), valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido, en estos diferentes momentos del tiempo:

	Totalmente despierto	Despierto	Ni dormido ni despierto	Dormido	Totalmente dormido	No aplica
Antes						
Durante						
Después						

19.5. Con respecto a su TURNO DE FIN DE SEMANA, valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido, en estos diferentes momentos del tiempo:

	Totalmente despierto	Despierto	Ni dormido ni despierto	Dormido	Totalmente dormido	No aplica
Antes						
Durante						
Después						

Anexo 3. Cuestionario percepción de salud SF36 V.2

PERCEPCIÓN DE SALUD

CUESTIONARIO SF-36 V.2

Marque con una X. El propósito de esta encuesta es saber su opinión acerca de su Salud. Esta información nos servirá para tener una idea de cómo se siente al desarrollar sus actividades cotidianas. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro(a) de cómo contestar a una pregunta, **escriba la mejor respuesta posible.** No deje preguntas sin responder.

1. En general, diría Usted. Que su Salud es:

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala

2. Comparando su Salud con la de un año atrás, ¿Cómo diría Ud. que en general, está su Salud ahora?

Mucho mejor	Algo mejor	Igual	Algo peor	Peor

3. Las siguientes actividades son las que haría Ud. en un día normal. ¿Su estado de Salud actual lo limita para realizar estas actividades? Si es así. ¿Cuánto lo limita? Marque el círculo que corresponda.

Actividades	Sí, muy limitada	Sí, un poco limitada	No, no limitada
a) Esfuerzos intensos; correr, levantar objetos pesados			
b) Esfuerzos moderados; mover una mesa, barrer, usar la aspiradora, caminar más de 1 hora			

c) Llevar las bolsas de las compras			
d) Subir varios pisos por las escaleras			
e) Subir un solo piso por la escalera			
f) Agacharse, arrodillarse o inclinarse			
g) Caminar más de 10 cuadras (1 km)			
h) Caminar varias cuadras			
i) Caminar una sola cuadra			
j) Bañarse o vestirse			

4. Durante el último mes ¿Ha tenido Ud. alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en el desempeño de sus actividades diarias a causa de su **salud física**?

Actividades	Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
Redujo la cantidad de tiempo dedicado a su trabajo u otra actividad					
Hizo menos de lo que le hubiera gustado hacer					
Estuvo limitado en su trabajo u otra actividad					
Tuvo dificultad para realizar su trabajo u otra actividad					

5. Durante el último mes ¿Ha tenido Ud. alguno de estos problemas en su trabajo o en el desempeño de sus actividades diarias como resultado de **problemas emocionales (sentirse deprimido o con ansiedad)**?

Actividades	Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
Ha reducido el tiempo dedicado a su trabajo u otra actividad					
Ha logrado hacer menos de lo que hubiera querido					
Hizo su trabajo u otra actividad con menos cuidado que el de siempre					

6. Durante el último mes, ¿En qué medida su salud física o sus problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales normales con la familia, amigos o su grupo social?

De ninguna manera	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho

7. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo en el último mes?

Ninguno	Muy poco	Leve	Moderado	Severo	Muy severo

8. Durante el último mes ¿Hasta qué punto el dolor ha interferido con sus tareas normales (incluido el trabajo dentro y fuera de la casa)

De ninguna manera	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho

9. Las siguientes preguntas se refieren a cómo se ha sentido Ud. durante el último mes. Responda todas las preguntas con la respuesta que mejor indique su estado de ánimo. Cuanto tiempo durante el último mes:

	Siempre	Casi todo el tiempo	Un poco	Muy poco tiempo	Nunca
a) ¿Se sintió muy animoso?					
b) ¿Estuvo muy nervioso?					
c) ¿Estuvo muy decaído, que nada lo anima?					
d) ¿Se sintió tranquilo y calmado?					
e) ¿Se sintió con mucha energía?					
f) ¿Se sintió desanimado y triste?					
g) ¿Se sintió agotado?					
h) ¿Se ha sentido una persona feliz?					
i) ¿Se sintió cansado?					

10. Durante el último mes ¿Cuánto de su tiempo su salud física o problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales como, por ejemplo; visitar amigos o familiares?

Siempre	La mayor parte del tiempo	Algunas veces	Pocas veces	nunca

11. Para Usted. ¿Qué tan cierto o falso son estas afirmaciones respecto a su salud?

	Definitivamente cierto	Casi siempre, cierto	No sé	Casi siempre, falso	Definitivamente falso
Me enfermo con más facilidad que otras personas					
Estoy tan saludable como cualquier persona					
Creo que mi salud va a empeorar					
Mi salud es excelente					

VIII. APÉNDICES

Apéndice 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: *“Influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y la salud en conserjes de la ciudad de Los Ángeles”*.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Gabriel Roman Gómez Obrequé, estudiante de la Universidad de Concepción. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es *Determinar la influencia de las condiciones laborales, sedentarismo y turnicidad sobre la satisfacción laboral y la salud en conserjes de la ciudad de Los Ángeles*. Para lo anterior, me han indicado que tendré que responder 5 cuestionarios, lo cual me tomará un tiempo total aproximado de 30 minutos.

Se asegura confidencialidad y anonimato tanto de mi identidad como de la información que yo provea., la cual no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo solicitar en todo momento información vía correo al investigador Gabriel Gómez (ggomez2016@udec.cl).

Yo _____

Acepto participar en el estudio antes detallado respondiendo con sinceridad.

Firma

Fecha: ____/____/____

Apéndice 2. Variables sociodemográficas y sociolaborales

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOLABORALES

Instrucciones: Encierre en un círculo la alternativa que corresponda a sus características personales

1. Variables personales

Género:

a) Femenino

b) Masculino

¿Con quién vive? (puede marcar más de una):

a) Pareja

b) Hijos

c) Padres

d) Hermanos

e) Abuelos

f) Amigos

g) Solo

Edad:

a) 18 – 28 años

b) 29 – 39 años

c) 40 – 50 años

d) 51 – 61 años

e) \geq 62 años

¿Está conviviendo?

a) Sí

b) No

Estado civil:

a) Soltero/a

b) Casado/a – Unión civil

c) Divorciado/a – Separado/a

d) Viudo/a

Número de hijos:

a) Cero

b) Uno

c) Dos

d) Tres o más

Nivel educacional:

a) Básica Incompleta

b) Básica Completa

c) Media Incompleta

d) Media Completa

e) Educación Superior Incompleta

f) Educación Superior Completa

2. Variables laborales

Tipo de contrato:

- a) Contrato indefinido
- b) Contrato a plazo fijo
- c) Contrato a honorario

Antigüedad laboral en la empresa:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 y 2 años
- c) Entre 3 y 4 años
- d) Más de 4 años

Antigüedad laboral en el rubro:

- a) Menos de 1 año
- b) Entre 1 y 3 años
- c) Entre 4 y 7 años
- d) Más de 7 años



Apéndice 3. Lista de chequeo condiciones laborales

Diseño del puesto de trabajo		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
1	Altura de la superficie de trabajo (mesa, poyata, etc.) adecuada ergonómicamente (tiene una altura mínima de 75 cm y permite apoyar ambos brazos) para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador				
2	La superficie de trabajo tiene su borde redondeado y sin filos				
3	Zonas de trabajo y lugares de paso dificultados por exceso de objetos				

Equipos de trabajo		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
4	Manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado				
5	Los trabajadores tienen conocimiento sobre el uso de los equipos o herramientas				
6	Existe mantenimiento de los equipos o herramientas				

Trabajos con pantallas		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
7	Pantallas utilizadas cuentan con regulación de altura y profundidad				
8	Existe apoyo para el brazo y ante brazo (apoya codos) mientras se usa el teclado				
9	Cuenta con reposamuñecas de mouse				
10	La silla utilizada en el puesto de trabajo está en buenas condiciones (respaldo, altura, asiento, ruedas)				

11	Existe espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)				
12	Existe espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas				
13	Existencia de reposapiés en caso de precisar alguno de estos accesorios				

Condiciones ambientales		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
14	Temperatura inadecuada (menor a 20 °C o mayor a 26 °C), debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado				
15	La iluminación del lugar de trabajo se percibe como suficiente para el tipo de tarea desarrollada				
16	Existen reflejos o deslumbramientos en el puesto de trabajo o su entorno				
17	Molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)				

Agentes contaminantes		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
18	Se les hace entrega de los EPP				
19	Existe el hábito de trabajo con equipos de protección individual (guantes, protecciones respiratorias, etc.)				
20	Existen contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos				

Carga física y manipulación manual de cargas		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
21	Se manipulan habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable				
22	Se realizan esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)				
23	El espacio donde realiza este esfuerzo es insuficiente, resbaladizo o en desnivel				
24	La actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modificar				
25	Al finalizar la jornada, se siente “especialmente” cansado/a				

Factores ergonómicos		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
26	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada				
27	Movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas				
28	Posturas de pie prolongadas				
29	Otras posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas, ...)				
30	Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad				
31	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)				

Factores psicosociales		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
32	El trabajo es monótono y/o con poco contenido				
33	El ritmo o la cadencia de su trabajo le viene impuesto				
34	Los periodos de descanso del trabajo le vienen impuestos				

35	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc., es insuficiente				
36	Su situación laboral es inestable				
37	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar				
38	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son satisfactorias				
39	Los trabajadores carecen de autonomía para realizar su trabajo				
40	Se sienten los trabajadores y la labor que efectúan infravalorado (poco valorado)				
41	Se sienten discriminados en su entorno laboral				
42	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo				

Incendios y explosiones		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
43	Existen elementos de lucha contra el fuego (extintores, mangueras, etc.)				
44	Están vigentes los elementos de lucha contra el fuego				
45	Elementos de lucha contra el fuego (extintores, mangueras, etc.) se encuentran en un lugar de fácil acceso				
46	Existe conocimiento de cómo utilizar los elementos de lucha contra el fuego				

Aspectos Preventivos		SI	NO	N/P	OBSERVACIONES
47	Se entrega información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto				
48	En este trabajo se tiene en cuenta las sugerencias de sus trabajadores sobre mejoras de las condiciones de trabajo				
49	Existen procedimientos de emergencias				
50	Tienen conocimientos de los procedimientos de emergencias relacionados con su puesto de trabajo				
51	Existen procedimientos sobre otras eventualidades				
52	Tienen conocimientos de procedimientos sobre otras eventualidades				



Apéndice 4. Cuestionario sedentarismo

PARTE I

PREGUNTA GENERAL

¿Cuáles son las funciones que usted realiza en su trabajo como conserje?



PARTE II

CUESTIONARIO DE SEDENTARISMO

El objetivo de este cuestionario es identificar si las funciones que realiza usted como conserje se podrían considerar sedentarias. Tenga en cuenta que este cuestionario es totalmente voluntario y anónimo. Marque con una X de acuerdo con las siguientes alternativas (SI/NO) e indique (tiempo y postura).

Funciones	SI	NO	Tiempo (Hora o Minutos)	Postura (De pie o Sentado)
Televigilancia/vigilancia				
Control de acceso				
Redacción del libro de novedades				
Contestar teléfono o citófono				
Registro y anuncio de visitas				
Recepción de clientes externos				
Recepción y entrega de correspondencia				
Recibir gastos comunes y entregar recibos				
Reposición de ampolletas				
Abrir la puerta a residentes y visitas				
Rondas perimetrales				
Encender/Apagar luces de pasillos				
Limpieza de halls de entradas				
Control del uso de espacios comunes como quinchos, piscinas y gimnasios				
Atender requerimientos específicos de residentes (labor exclusiva de mayordomos)				

Sacar la basura				
Verificar temperatura de calderas				
Encender jacuzzis				
Ventas de fichas de lavandería				
Mantenición de áreas verdes				
Vigilancia de piscinas				
Abrir portón automático				
Abrir puertas de ascensores en caso de fallas				
Proceder en caso de falla de la electricidad, suministro de agua, gas, internet, teléfono o tv				



Apéndice 5. Cumplimiento de las condiciones laborales.

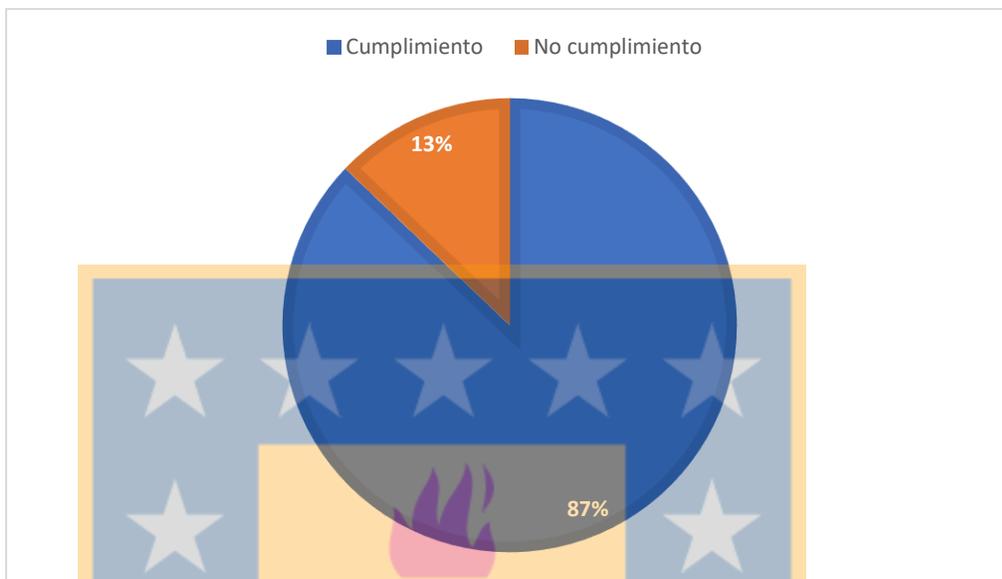


Figura 12. Porcentaje de cumplimiento de las condiciones laborales.

Apéndice 6. Sedentarismo en las funciones secundarias

Tabla 8. Clasificación sedentarismo asociado a las funciones secundarias.

Funciones	Clasificación
Reposición de ampolletas	No sedentario
Abrir la puerta a residentes y visitas	No sedentario
Encender/Apagar luces de pasillos	No sedentario
Limpieza de halls de entradas	No sedentario
Control del uso de espacios comunes	No sedentario
Atender requerimientos específicos de residentes	No sedentario
Verificar temperatura de calderas	No sedentario
Encender jacuzzis	No sedentario
Mantenición de áreas verdes	No sedentario
Vigilancia de piscinas	No sedentario
Abrir puertas de ascensores en caso de falla	No sedentario
Proceder en caso de falla de un suministro	No sedentario