



UNIVERSIDAD DE CUENCA



CENTRO DE POSGRADOS FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS MAESTRÍA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE RASGOS SOCIO DEMOGRÁFICOS, RIESGOS PSICOSOCIALES Y MANIFESTACIÓN DE ENFERMEDADES DENTRO DE LOS COLABORADORES DE COAC JARDÍN AZUAYO.

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN SEGURIDAD E
HIGIENE INDUSTRIAL.**

**AUTOR:
ING. IND. FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ
C.I. 0102467867**

**DIRECTORA:
DRA. STEPHANY FERNANDA ASTUDILLO IÑIGUEZ
C.I. 0104160965**

**CUENCA – ECUADOR
2018**



RESUMEN

En el territorio ecuatoriano no existe una metodología clara para identificar y medir el riesgo psicosocial y su incidencia con la salud, ahora si consideramos una institución de servicios donde prevalece el trato con personas va a marcar un nivel grande de atención, la conducta influirá notablemente con el grado de tolerancia en su desempeño, como las exigencias por el cumplimiento de metas inalcanzables, la no consideración de los cuellos de botella ocasionan errores en las actividades desembocando en estresores.

La COAC Jardín Azuayo es una institución financiera que en los últimos años ha crecido notablemente, por lo que el estudio de análisis se lo realiza basado en datos médicos de sus colaboradores y su relación a ciertas situaciones estresantes que podrían afectar o agravar su salud así como los rasgos socio demográficos.

Existen varias investigaciones científicas que sustentan aquello y su relación entre riesgos psicosociales y la salud en diferentes aspectos como lo son digestivos, cardiovasculares, conductuales como la ansiedad y depresión, dolores de cabeza, etc.

El problema a determinar y su estudio atreves de metodologías probadas por otros países consta de una validación científica que ha sido avalada por sus gobiernos para la realización de las mismas, pues describen su funcionalidad y efectividad para determinar afecciones con resultados enfocados a la existencia del riesgo psicosocial y su relación con las enfermedades.

Palabras Claves: Riegos, psicosocial, correlación, sociodemográfica, enfermedades.



ABSTRACT

In the Ecuadorian territory there is no clear methodology to identify and measure psychosocial risk and its incidence with health, now if we consider a service institution where dealing with people prevails it will mark a large level of attention, the behavior will influence notably with the degree of tolerance in their performance, as the demands for the fulfillment of unattainable goals, the non-consideration of bottlenecks cause errors in the activities leading to stressors.

The COAC Jardín Azuayo is a financial institution that has grown remarkably in recent years, so the analysis study is carried out based on medical data of its collaborators and its relationship to certain stressful situations that could affect or aggravate their health as well as the socio-demographic features.

There are several scientific investigations that support that and its relationship between psychosocial risks and health in different aspects such as digestive, cardiovascular, behavioral such as anxiety and depression, headaches, etc.

The problem to be determined and its study through methodologies tested by other countries consists of a scientific validation that has been endorsed by their governments for the realization of them, as they describe their functionality and effectiveness to determine conditions with results focused on the existence of risk psychosocial and its relation to diseases.

Key words: Risks, psychosocial, correlation, sociodemographic, diseases.



INDICE

Contenido

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INDICE	4
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	7
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL	8
AGRADECIMIENTO.....	9
DEDICATORIA.....	10
CAPITULO I	11
1.1. INTRODUCCION	11
1.1.1. Reseña Histórica.	11
1.1.2. Misión institucional.....	11
1.1.3. Visión 2018	11
1.1.4. Valores	11
1.1.5. Variables Psicosociales analizadas.	14
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACION	15
CAPITULO II	17
2. FUNDAMENTO TEORICO	17
2.1. INVESTIGACIONES SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.	17
2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	21
2.2.1. Factores debido a las características del puesto de trabajo	23
2.2.2. Factores debidos a la organización del trabajo	24
2.2.3. Características personales.	26
2.3. Consecuencias de los Factores Psicosociales Sobre la Salud.	28
2.4. Estrés laboral	29
2.5. Estrés y Enfermedad.....	30



2.5.1. Enfermedad Mental	31
2.5.2. Enfermedad Cardiovascular.	31
2.5.3. Enfermedad Gastrointestinal.	32
2.5.4. Otras Enfermedades.....	32
2.5.5. Accidentes.	32
2.6. Síndrome de Burnout	32
Capítulo III	34
3.1. Tipo de estudio.....	34
3.2. Área de estudio.	34
3.3. Población.	34
3.4. Muestra.	35
3.5. Criterios de Inclusión y Exclusión.....	36
3.6. Instrumentos para recolección de datos.....	36
3.6.1. Para Factores de psicosociales: Método ISTAS 21	36
3.6.1.1 Dimensiones a Evaluar	37
3.6.1.2. Procedimiento.	40
3.6.2. Trabajo de Campo Preparación del Trabajo.....	41
3.6.3. Recolección de datos Para Factores Socio Demográficos	43
3.6.4. Recolección de datos médicos	43
3.6.5. Análisis de Correlación de la base de datos.....	44
Capítulo IV.....	45
4.6. Resultados Obtenidos.....	45
4.6.1. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS	45
4.8. Exposición Dimensión a Dimensión.	54
4.8.1. Ritmo de Trabajo.	54
4.8.2. Inseguridad Sobre el Empleo.....	55
4.8.3. Inseguridad Sobre las Condiciones de trabajo.	55
4.8.4. Doble presencia.....	56
4.8.5. Conflicto de rol.....	57
4.8.6. Exigencias emocionales	57
4.8.7. Exigencias cuantitativas	58



4.8.8. Exigencias de esconder emociones	58
4.8.9. Apoyo social de compañeros.....	59
4.9. Enfermedades Presentadas dentro del trabajo.	61
CAPITULO V	108
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	108
5.1. Conclusiones.....	108
5.2. Recomendaciones.....	111
ANEXOS.	115



CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la Tesis, "ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE RASGOS SOCIO DEMOGRÁFICOS, RIESGOS PSICOSOCIALES Y MANIFESTACIÓN DE ENFERMEDADES DENTRO DE LOS COLABORADORES DE COAC JARDÍN AZUAYO", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 26 de Abril del 2018


FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ
C.I. 0102467867



CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ, autor de la Tesis "ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE RASGOS SOCIO DEMOGRÁFICOS, RIESGOS PSICOSOCIALES Y MANIFESTACIÓN DE ENFERMEDADES DENTRO DE LOS COLABORADORES DE COAC JARDÍN AZUAYO" certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 26 de Abril del 2018

FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ

C.I. 0102467867



AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por permitirme culminar una meta más en mi vida, a mi familia por estar presente en los buenos y malos momentos, al personal docente y administrativo por el apoyo y los conocimientos impartidos el periodo académico de la maestría.

Y sobre todo un especial agradecimiento a la Dra. Estephanny Astudillo por su guía, apoyo y dedicación en la revisión de este trabajo de tesis.



DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a mi familia mi esposa y a mi pequeña hija Sofía ya que a pesar de tenerla pocos meses conmigo me ha llenado de mucha alegría, influyendo en mí para cada día seguir mejorando tanto profesionalmente como personalmente.



CAPITULO I

1.1.INTRODUCCION

1.1.1. Reseña Histórica.

La cooperativa de ahorro y crédito jardín azuayo nace en febrero de 1996, en el contexto de la reconstrucción del cantón Paute, luego de los daños causados por el desastre de la Josefina (1993).

La tragedia fue la ocasión para invertir en la reconstrucción de las afectaciones que ocasionare este desastre; Jardín Azuayo nace como una alternativa a la crisis, con 120 socios fundadores y gracias al apoyo del centro de Educación del campesinado de Azuay (CECCA), que mediante un aporte económico permitió la creación de la institución, devolviendo así la esperanza a la comunidad, y cristalizando los sueños de los Pauteños.

La filosofía y el trabajo mancomunado de sus integrantes hacen posible que hoy cuente con más de 300 mil socios, distribuidas en diferentes provincias del Ecuador. (COAC Jardín Azuayo, 2016c)

1.1.2. Misión institucional

“Somos una cooperativa de ahorro y crédito segura y participativa que contribuye en el crecimiento socioeconómico de sus socios y fortalece la economía popular y solidaria mediante servicios financieros de calidad, incluyentes y sostenibles”. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

1.1.3. Visión 2018

“Ser un referente positivo del desempeño social y financiero de la economía popular y solidaria del Ecuador, que incide en el desarrollo de sus socios y localidades de intervención, con una gestión participativa e incluyente, basada en Calidad, Cercanía y Servicio”. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

1.1.4. Valores

a. Transparencia

Mostrarnos como somos, sin reservas, sin ocultar información que pueda afectar la gestión, desarrollo e imagen de la cooperativa y su equipo humano, diciendo la verdad en todo momento. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

b. Integridad

Mantener un comportamiento probo y con integridad de pensamiento, sentimiento y actuación interna y externamente. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

c. Confianza

Tener seguridad en las propias destrezas para realizar una contribución positiva y competente en el trabajo, para de esta manera ser recíproco con la confianza que los socios y comunidad han depositado en la cooperativa. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

d. Compromiso

Apropiarnos, empoderarnos de las responsabilidades adquiridas en las funciones a desempeñar y cumplirlas con capacidad y convicción de apoyar el desarrollo social y económico de los socios y la comunidad. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

e. Responsabilidad

Actuar de acuerdo con los principios morales incluso cuando uno se siente presionado a hacer otra cosa. Asumir y cumplir con oportunidad y calidad las funciones asignadas en conformidad a los códigos de conducta y políticas establecidas en la cooperativa. (COAC Jardín Azuayo, 2016e)

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo, es una entidad financiera donde su principal actividad económica es la colocación y recuperación de cartera a nivel de varias provincias dentro del territorio ecuatoriano, según el siguiente detalle:

Tabla 1. Distribución de personas por oficinas.

OFICINA	Nro. PERSONAS	ZONA REGIONAL
AZOGUES	15	ZONA CAÑAR
CAÑAR	12	
PLAYAS	9	
SANTA ELENA	11	
SUSCAL	7	
TAMBO	8	
TRONCAL	22	
BELLAVISTA	4	ZONA CUENCA
COORDINACIÓN GENERAL	222	
CUENCA	29	
FERIA LIBRE	12	
HUAYNA CAPAC	3	
HURTADO DE MENDOZA	2	
MONAY	6	
PATAMARCA	6	
RICAUERTE	14	
SAN BLAS	4	
TOTORACocha	18	
VALLE	10	
YANUNCAY	16	ZONA JUBONES
CHILLA	1	
MANÚ	2	
NABON	13	
OÑA	7	
PASAJE	20	
PONCE ENRIQUEZ	11	
PUCARA	8	
SAN FERNANDO	7	
SANTA ISABEL	21	
SARAGURO	12	ZONA ORIENTE
SHIÑA	2	
ZARUMA	10	
GUALAQUIZA	12	
LIMON	12	
MACAS	17	ZONA PAUTE
MENDEZ	11	
SAN JUAN BOSCO	3	
SUCUA	13	
CHORDELEG	10	
GUALACEO	18	
LAS ORQUIDEAS	3	
PALMAS	6	
PAUTE	19	ZONA PAUTE
SEVILLA DE ORO	3	
SIGSIG	18	
TOTAL	689	

Fuente: (COAC Jardín Azuayo, 2017a)

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

A lo largo de su historia el crecimiento institucional ha sido considerable según datos institucionales plasmados en el balance general de la cooperativa (COAC Jardín Azuayo, 2016a),

además de la planta de colaboradores se ha incrementado para la atención a nuevos socios en los 44 puntos de atención.



Fig. 1. Balance General (COAC Jardín Azuayo, 2016a)

	JUNIO 2016	JUNIO 2017
Morosidad	4,58%	3,33%
Número de colaboradores	627	677
Número de socios	353853	388513
Número de oficinas	44	44
Número de créditos vigentes	84167	88889

Fig. 2. Balance General (COAC Jardín Azuayo, 2016a)

Al ser la cooperativa una institución de manejo de dinero, estas actividades están generando muchas tensiones a los colaboradores, situaciones que se ha podido evidenciar por medio de las visitas a las diferentes oficinas y conversatorios con las personas, pues además de realizar sus actividades propias del puesto de trabajo es el de lidiar con la atención a socios y a depender del estado de ánimo con el que se encuentren, ya que el mismo hecho de interacción puede ocasionar diferentes tipos de reacciones sobre todo en la recuperación de cartera colocada, además que los colaboradores con el cargo de oficiales de crédito todos los meses sufren para alcanzar las metas establecidas por lo que esto está generando un grado de inconformidad.

La presión psicológica que se genera a los colaboradores dentro del cargo podrían perjudicar su salud según (Silva & Navarro, 2012; Vieco Gómez & Llanos, 2014) desembocando en estrés a causa del trabajo, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales, estas enfermedades pueden ser causadas por unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Los cambios tecnológicos y procesos de trabajo han variado en los últimos años, de tal manera que los roles desempeñados dentro de la cooperativa generan mayor atención a sus actividades, además de las nuevas exigencias de colocación y recuperación de cartera presentan exigencias de tipo psicosocial presentes en el trabajo como relaciones humanas, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes causadas por el trabajo.

Para el desarrollo de este trabajo de tesis se realizó un análisis previo como un proyecto piloto para evaluar las afectaciones presentes en las oficinas de la zona oriente de la cooperativa, los resultados que se obtuvieron en ese momento presentaron claros indicios de presencia de riesgo psicosocial de nivel alto.

Estos resultados fueron presentados ante la Gerencia, los mismo que provocaron una reacción preocupante sobre los resultados y a la vez generó interrogantes acerca de conocer el estado psicosocial de toda la cooperativa, debido al apoyo de la Alta Gerencia se lanzó la identificación de impacto de los riesgos de tipo psicosocial y se planteó su ejecución generando planes de mejora continua, esta medición de factores psicosociales permitirá en primer lugar, identificar y evaluar los grados en los que se encuentran los factores y en segundo lugar definir si tiene relación con la data médica, donde los colaboradores de la cooperativa presentan afecciones en su salud, en caso de encontrar esta relación esta sería directamente proporcional con el grado de Riesgo y sus variables analizadas además del ausentismo por enfermedades dentro del trabajo.

La presencia de riesgos psicosociales se atribuyen al trabajo y su mala organización, pero también no podemos dejar de lado las afectaciones que provocan los problemas familiares, económicos y sociales. (COAC Jardín Azuayo, 2016d)

1.1.5. Variables Psicosociales analizadas.

Las características nocivas de la organización del trabajo, se toman de la metodología ISTAS 21 ya que es fiable y confiable probada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismo que promueve la Seguridad y Salud en España, y sus características se las detalla en el capítulo 3, este método considera las siguientes dimensiones:

1. Exceso de exigencias psicológicas: hace relación a trabajar rápido o de forma intermitente o irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;
4. Escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo



que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres. (Moncada, Llorens, Andres, Moreno, & Molinero, 2014)

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo se cuenta con un dispensario médico donde se llevan los expedientes médicos de cada colaborador y las estadísticas de morbilidad, en su data médica, se puede evidenciar el listado de enfermedades que se pueden asociar a trastornos de tipo psicosocial originados por estresores derivados del trabajo, dentro de esta información se evidencia que el 61% de las personas atendidas presentan alguna sintomatología (problemas relacionados con el peso, digestivos, neurológicos, cardiológico y psiquiatría) asociados a riesgos psicosociales con atención al estrés laboral. (COAC Jardín Azuayo & Vargas, 2017)

En el análisis realizado también se encuentra dentro de las estadísticas médicas que existe un porcentaje considerable de personas con trastornos de control del peso corporal, el 31.7% de personas presentan problemas de sobrepeso, el 9.2% de personas presentan problemas de obesidad, y el 2% de personas problemas de delgadez. Antonio Creus Sole menciona en su libro Técnicas para la prevención de riesgos laborales que algunos efectos psicológicos relacionados al estrés se encuentran dentro de la conducta del individuo, donde puede presentar problemas con una excesiva ingestión de alimentos o por el contrario pérdida de apetito, dentro de la Cooperativa no se cuenta con un registro de ausentismos por este tipo de situaciones encontradas, no obstante podemos encontrar hallazgos realizados en investigaciones (Baile & González, 2011; Serrano Rosa, Moya Albiol, & Salvador, 2009; Villaseñor, Ontiveros, & Cárdenas, 2006) que encuentran relación de obesidad con la comorbilidad psiquiátrica ya que los análisis con las personas que sufren de obesidad indican tener una mayor tasa de padecimientos psiquiátricos como lo es la depresión.

1.3. JUSTIFICACION

El 28 de abril del 2016 en un seminario especial donde se conmemoró el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que fue organizado por la Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema, donde se indica también que el estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades, el tema central de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la OIT es "Estrés laboral: un reto colectivo para todos." Donde dicho informe destaca que no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo. Sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo. De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. (Organización Panamericana de la Salud, 2016)



La importancia de analizar la relación entre los rasgos sociodemográficos, riesgos psicosociales y enfermedades presentadas en los colaboradores de la COAC Jardín Azuayo, es el de determinar si son directamente proporcionales, es decir a mayor riesgo mayor será el número de atenciones médicas en el centro de trabajo evaluado.

La meta que se pretende alcanzar en primer lugar es encontrar cuantos oficinas de las 44 existentes se encuentran con un nivel de riesgo alto, en segundo lugar con los planes de control para mitigación del riesgo incrementar el porcentaje de clima laboral dentro de la institución cuya satisfacción se encuentra en un 90.81% al 2016 en por lo menos un incremento del 2% (92.18%), y en tercer lugar plantear planes de control de riesgos psicosociales en por lo menos 10 oficinas de la cooperativa equivalente al 22,72% a nivel nacional, de manera que se plantee métodos de solución de problemas y planificación de actividades para resolverlas de forma grupal y en su entorno laboral, de esta manera disminuir las afecciones en la salud que se podrían convertir en afecciones crónicas y desembocar en un bajo desempeño laboral e incrementar el ausentismo de las personas. (COAC Jardín Azuayo, 2016b)



CAPITULO II

2. FUNDAMENTO TEORICO

Una vez conocida la problemática que aqueja a los colaboradores de la COAC JA, se debe medir la magnitud del impacto generado, para ello existen varias metodologías establecidas en distintos países para un adecuado análisis de impacto de riesgos psicosociales, en el Ecuador no se cuenta con una metodología propia establecida que facilite la identificación de dichos impactos generados por los efectos del riesgo psicosocial y sus consecuencias en la salud mental de las personas para lo cual se pretende realizar una adecuada identificación del origen de los estresores.

Gloria H. Villalobos F. en su artículo científico titulado: Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa, hace referencia a la vigilancia de los factores de tipo psicosocial y para su evaluación indica que es necesario diseñar metodologías propias de análisis que se adapten al entorno organizacional y familiar.

En base a ello se han analizado varios test para evaluación de riesgos psicosociales y el campo de estudio que se requiere referenciar, según (Instituto de Seguridad y Salud Laboral, 2010) varias metodologías elaboradas por profesionales del campo indican que las herramientas más confiables para la obtención de resultados fiables son ISTAS 21 y Fpsico de España, ya que están han sido probadas y avalados por sus gobiernos respectivamente, pero no por ello se deja de analizar otras metodologías que aportarán con igual importancia ideas para el desarrollo de este trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2003b)

2.1. INVESTIGACIONES SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Existen varios artículos relacionados a los riesgos psicosociales y que sustentan el riesgo latente que se encuentran dentro de cada organización y estos pueden ocasionar que se presenten situaciones de mucho estrés en los colaboradores de la cooperativa, incluso actualmente la normativa vigente en el Ecuador (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2017) en el apartado de la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral exige a las empresas mayores a 10 personas que se realice un plan contra la violencia psicosocial, pues ya se está palpando el impacto dentro de la sociedad con este tipo de acoso en las instituciones.

El gobierno de España por medio de su Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo ha impulsado la investigación y la prevención de todos los tipos de riesgos, no obstante dentro de su revisión podemos encontrar un estudio de (Barreiro González, 2006), realiza el análisis de traumas psíquicos, estrés, mobbing, síndrome del quemado, principales síntomas y fuentes de siniestralidad, este artículo hace énfasis en la relación directa que tiene la organización en el trabajo con las afecciones de tipo psicosocial, este entorno puede provocar un desencadenamiento directo con el estrés e incluso violencia psicosocial. (Barreiro Gonzalez & Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2006)



También se indica que se debe iniciar una concienciación social sobre el acoso laboral donde se analizaría las consecuencias negativas dentro del desempeño de las personas considerando los índices de absentismo y abandono ya que estos riesgos estarían provocando alteraciones o lesiones con los conflictos entre compañeros de trabajo e inclusive dentro de la familia, además no se debe dejar de lado los problemas que pueden provocar daños dentro de la integridad de cada persona, lo que incrementaría el ausentismo en los lugares de trabajo y por ende se elevaría el costo de mano de obra.

Se hace mucho énfasis en los desencadenantes del estrés laboral describiendo los elementos causales de dichas afecciones de tipo psicosocial con sus debido análisis en la definición de cada factor que así lo consideren, además de su tratamiento preventivo por lo que dentro del análisis se fijan conceptos como estrés, síndrome del quemado, fatiga, carga mental, conflicto y ambigüedad de rol, acoso (tanto moral como sexual) y violencia.

El Dr. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ analiza las condiciones dentro del ambiente social de cada persona y como afectaría en su rutina diaria y familiar. (Barreiro Gonzalez & Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2006)

Varios catedráticos realizan análisis de las variables psicosociales y sus diferentes afecciones a nivel de la persona, ya sea este dentro del ambiente social y/o profesional, además de incluir un tema normativo como una herramienta de exigencia legal para las empresas.

(Tobón, Vinaccia, & Sandín, 2004), enfatiza la relación o la asociación que tiene la dispepsia funcional con los factores psicológicos, sociales y biológicos, su análisis de estudio ha identificado que la Dispepsia Funcional ha requerido atención medica primaria ya que esta enfermedad provoca dolor abdominal superior o malestar epigástrico recurrente o persistente frecuentemente asociado a síntomas tales como saciedad temprana, náuseas o vómito, por ausencia de una causa orgánica identificable por medios diagnósticos convencionales.

Este análisis hace referencia al Modelo procesual del estrés y dispepsia funcional. Basado por (Sandín, 1999), indica que las principales relaciones entre cada uno de los componentes de demanda psicosociales aunque todavía no se ha finalizado el modelo debido a que todavía existen interrogantes a este planteamiento como se muestra en la figura a continuación:

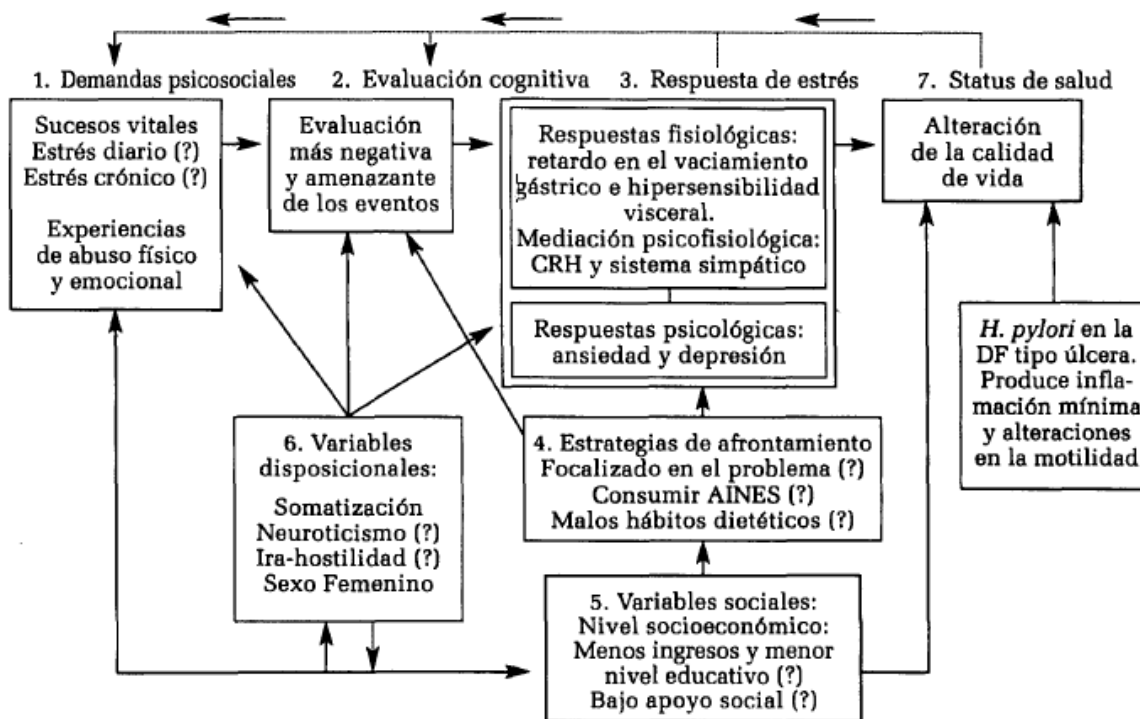


Figura 3. Modelo procesual del estrés y dispepsia funcional. Basado en Sandín (1999).

Nota: El signo «?» significa que falta evidencia concluyente. DF = dispepsia funcional; CRH = corticotrophin releasing factor. AINES = antiinflamatorios no esteroideos.

Fuente: (Tobón et al., 2004)

Este artículo hace referencia también a estudios realizados de comparación entre la depresión y Dispepsia Funcional, de los 7 estudios realizados en diferentes lugares los 5 se encuentra una relación directamente proporcional, es decir en pacientes atendidos con DF estos están asociados también al estado depresivo de las personas.

Otro sustento del artículo hace referencia Descripción de algunos estudios sobre ansiedad y DF en donde de los 6 estudios realizados 5 indican tener una relación directa entre esta enfermedad y la ansiedad.

El modelo procesual del estrés propuesto por Sandín (1995,1999) es una investigación que asociaría los diferentes factores psicológicos, sociales y biológicos, con esta investigación se está realizando la asociación de este tipo de enfermedad que se presenta también dentro de los colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo y que por los estudios realizados están siendo relacionados a problemas de afección de tipo psicosocial. Lo que se indica también dentro del estudio es que se debe realizar tratamientos psicológicos a personas que tienen este tipo de enfermedad además de las personas que tienen un índice elevado de estrés.

(Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988) indica que la salud tiene una relación directa con los factores psicosociales donde manifiestan también que estos factores pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad además de influir al momento de la recuperación de las personas.



El estrés está relacionado con el ambiente laboral y social de las personas, ya que todas las personas están expuestas a constantes cambios ya sea este en el crecimiento industrial por tratar de conseguir un mejor estilo de vida e inclusive al momento de trasladarse a sus lugares de trabajo por una alta concentración de vehículos dentro de la ciudad, todo esto va a verse afectado en la salud de las personas y por ende en el desarrollo de sus actividades dentro y fuera del trabajo.

Se indica también que el trabajo es saludable pues involucra a la persona en un grupo dentro de la sociedad de tal manera que su desempeño en el trabajo lo haga mejorar en su habilidades y destrezas, consecuencia de ello es seguir incrementando su competencia y experticia, además del reconocimiento económico por el desempeño de su labor, este aliciente económico se convertiría en la recompensa por su esfuerzo.

El estrés derivado del trabajo son estímulos que se originan dentro de un ámbito social que afecta al organismo a través de la percepción y la experiencia es decir en la resolución de problemas o adaptarse simplemente a ellos, cada persona se podría ver afectada o diferir de los demás y su grado de susceptibilidad.

Se engloba también que la estructura social se basa en una fábrica, una empresa, una escuela, una comunidad o una familia, todos estos elementos pueden desembocar en afecciones de grado patógeno generando enfermedades como la limitación del campo de percepción (visión en túnel) o la disminución de la capacidad de concentración, creatividad o adopción de decisiones.

También se indica que los mecanismos patógenos afectivos causan ansiedad o angustia, depresión, alienación, fatiga mental, apatía y la hipocondría.

En cambio dentro de los mecanismos patógenos de conducta encontramos, el consumo excesivo de alcohol, tabaco u otras drogas, correr riesgos innecesarios en el trabajo y en la circulación vial y el comportamiento agresivo y violento no justificado contra otro ser humano o contra uno mismo (conducta suicida).

Todos estos análisis basados en estudios anteriores sustenta la relación directa de las consecuencias del estrés dentro de las personas y por ende afectan directamente con un grado de dependencia, ansiedad y depresión por lo que influye directamente en el incremento de ausentismos por enfermedades vinculadas directamente a las reacciones cognitivas, emocionales, de conducta y fisiológicas.

En el artículo “Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo” escrito por los autores (Vieco Gómez & Llanos, 2014) se utiliza una metodología de tamizaje sistemático de 345 artículos de los cuales 92 hacen referencia a los trastornos de tipo psicosocial. Aquí se indica que los factores psicosociales tienen origen en las organizaciones y afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos denominados en estrés. La manifestación del estrés se da en varios aspectos o mecanismos como lo son:



- Emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía),
- Cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones),
- Conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y
- Fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

Todos estos trastornos afectan al individuo a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los biológicos a largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda), además se indica también que el estrés afecta las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos comunes los que se alterarían en los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental.

En el Artículo **“Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México”** escrito por (Juárez García, 2007), se utiliza el Cuestionario del Contenido del Trabajo según manifiestan los indicadores son buenos a nivel de México, también se utiliza un cuestionario de síntomas cardiovasculares empleado por el servicio médico de una institución de educación superior reconocida, para la medición de la tensión arterial utilizaron monitores digitales de muñeca.

Este estudio indica la existencia de prevalencia en la relación entre las variables psicosociales de tensión laboral e inseguridad en el empleo con los indicadores cardiovasculares evaluados. El estudio demuestra que las personas que indican tener alguna afección dentro de factores psicosociales reportaron mayores síntomas cardiovasculares y mayores niveles de tensión arterial.

En el Artículo **“Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile”**, escrito por (Bravo & Nazar, 2015)

Manifiestan en su investigación la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo de conductor de locomoción colectiva y el impacto que tiene los mismos sobre los riesgos en salud de las personas.

Por lo que demuestran que existe una correlación significativa con la presencia de problemas de salud y sintomatología ansioso-depresiva, así como la existencia de condiciones específicas como la exposición a episodios de violencia y la percepción de riesgo asociada al manejo de dinero en efectivo. Se puede evidenciar dentro de las tablas de la (2 a la 4) la presencia de problemas negativos en su salud como son sintomatologías ansioso - depresiva, problemas musculoesqueléticos, cardiovascular y Obesidad, es decir se puede concluir que la investigación indica haber encontrado algunos índices de deterioro de la salud.

2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en una empresa por una parte el contenido del trabajo y el entorno donde se desarrolla y por otra la persona con sus características individuales y su entorno extra laboral, que pueden incidir



negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador. (Cortéz Díaz, 2007)

Dentro de la búsqueda de más definiciones los factores de tipo psicosocial se encontró un artículo interesante dentro de la página de la OIT (La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género) donde indica que: Los factores de tipo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). Definición tomada de una publicación de la página de la OIT

Estas dos definiciones se asemejan con la interacción psicológica y social que son factores importantes dentro de una afección psicológica, la interacción que se genera con el estrés y su relación directa con las enfermedades profesionales o no, se evidencia dentro de las personas enfermas o con algún problema de su salud, con consecuencias que podría indicar como comunes entre las cuales encontramos: el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo, al estar todos ellos estrechamente interrelacionados y actuar con frecuencia como causas y consecuencias, afectan al bienestar y a la seguridad y salud en su lugar de trabajo de las personas.

El estrés laboral viene determinado por los riesgos psicosociales detectados en la organización del trabajo, en el diseño del trabajo, en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales. La interrelación entre el estrés laboral y la violencia tiene lugar cuando la violencia y el acoso generan unos niveles elevados de estrés que afectan tanto a las víctimas como a los testigos entre los compañeros de trabajo. Además, la violencia y el acoso pueden tener lugar como consecuencia del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. Los conflictos derivados de una organización deficiente del trabajo que no se gestionan de manera apropiada también pueden ser una fuente de violencia. La organización y el diseño del lugar de trabajo, junto con la intensidad del trabajo, son otros factores pertinentes, ya que los trabajadores que experimentan estrés, conflicto y/o aislamiento corren el riesgo de sufrir daños psicosociales. (LaDou, 1999)

(Cortéz Díaz, 2007) propone una clasificación de factores de riesgos psicosociales donde realiza tres consideraciones:

- a. Las características del puesto de trabajo
- b. La organización del trabajo
- c. Las características personales

A continuación se indica el cuadro de clasificación integrados en los grupos de origen:

Tabla 2. Clasificación de los factores psicosociales.

CLASIFICACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa/Autonomía ✓ Ritmo de trabajo. ✓ Monotonía/Repetitividad ✓ Nivel de cualificación exigida ✓ Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación en el trabajo ○ Estilos de Mando ○ Participación en la toma de decisiones ○ Asignación de tareas ✓ Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ○ Jornadas de trabajo y descanso ○ Horarios de trabajo ✓ Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> ○ Actividad ○ Localización ○ Morfología ○ Dimensión ○ Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características individuales <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalidad ○ Edad ○ Motivación ○ Formación ○ Actitudes ○ Aptitudes ✓ Factores extra laborables <ul style="list-style-type: none"> ○ Factores socioeconómicos ○ Vida Familiar ○ Entorno Social ○ Ocio y tiempo libre

Fuente: (Cortéz Díaz, 2007)

2.2.1. Factores debido a las características del puesto de trabajo

A lo largo del tiempo se ha venido observando el ciclo evolutivo dentro de la industria y las empresas de servicios, es decir se va pasando de lo domestico u artesanal a la producción en línea o de transacciones muy grandes en caso de empresas de servicio así como lo es el de la Cooperativa Jardín Azuayo, en poco tiempo esta cooperativa ha incrementado su atención a varios sectores de Ecuador de una manera rápida, y a su vez este crecimiento ha sido acompañado con mejoras dentro de sus sistemas informáticos y estandarización de procesos donde prácticamente el colaborador pierde su libertad de escoger como realizar su trabajo convirtiéndolo en una monotonía diaria. (Cuixart, 1985)

Si bien el trabajo depende mucho de la persona, las mejoras tecnológicas van marcando el ritmo para la ejecución de sus actividades esto para el caso de empresas productivas, ahora si bien se habla de las empresas de servicios estas se vienen acaeciando en sistemas informáticos de transacción monetaria y de base de datos de los socios en general, con las nuevas leyes de exigencia sobre todo para el mercado financiero, estos sistemas prácticamente en vez de minorar



o facilitar tiempos durante la ejecución del trabajo más bien han hecho que las personas tengan dificultad en el ingreso de información entorpeciendo su fácil desenvolvimiento en el trabajo. En base a estas consideraciones se puede analizar brevemente los factores psicosociales antes indicados:

Iniciativa/autonomía.

La posibilidad de poder realizar su trabajo a su debido tiempo y forma, además de la posibilidad de resolver problemas basado en su criterio de experiencia y vivencias propias, pero por otro lado la falta de autonomía limita que las personas puedan desarrollarse dentro del ambiente laboral lo que generaría insatisfacción laboral. (Cortéz Díaz, 2007)

Ritmos de Trabajo.

Dados por las metas de la organización, la consecución de los objetivos y cumplimiento de planificación institucional marcan el ritmo a las personas afectando su libertad para la consecución de los resultados, por lo que la incidencia negativa estaría dada por la fatiga física y mental en los individuos. (Cortéz Díaz, 2007)

Monotonía y repetitividad.

Un trabajo se vuelve monótono cuando dentro de su espacio no se tiene nuevas formas de realizarlo, el siempre realizar las actividades de la misma manera hace pesar que el trabajo no genera mayores retos y sus actividades están limitadas a realizarla de la misma manera haciendo que el trabajo también se vuelva repetitivo pues al no mejorar sus procesos también puede ser un causante de pérdidas monetarias dentro de cada empresa. (Cortéz Díaz, 2007)

Nivel de Cualificación y de Responsabilidad

Estos dos factores van estrechamente relacionados debido a que la calificación del trabajo va con el grado de complejidad y responsabilidad que se le asigna a una persona dentro de cada organización mientras mayor sea la exigencia de cumplimiento del trabajo, mayor va a ser la presión de cumplirlo, donde se podría provocar errores si la exigencia es muy grande y posteriormente algún tipo de afección dentro de la salud del individuo. (Cortéz Díaz, 2007)

2.2.2. Factores debidos a la organización del trabajo

Dentro de estos factores de riesgos psicosociales se encuentran tres consideraciones:

- La estructura de la organización.
- La organización del tiempo de trabajo.
- Las características de la empresa.

a. Estructura de la Organización.

El nivel de satisfacción que puede o no tener una persona es muy difícil de complacer al 100% o de llegar a los niveles óptimos el clima organizacional se debe construir todos los días, todos los años, es decir de una manera continua, ahora si bien una organización puede conseguir implementar



todos los mecanismos para que el trabajo se desarrolle de una mejor manera dentro de un ambiente sano, pero por otro lado se encuentran las personas que también forman parte de la estructura organizacional y serían los principales actores en una organización.

Cada organización implementa mecanismos de mejora como es la comunicación; la facilidad de las personas en comunicarse con los demás ya sea esta descendente, ascendente o colateral, mejorando el ambiente de trabajo evitando tensiones y conflictos por la falta de comunicación.

Por otro lado encontramos a los líderes de cada equipo ellos son los encargados de planificar, organizar y replantear medidores de cumplimiento de metas, por lo que dentro de la cooperativa se ha podido notar que existen líderes autocráticos, paternalista, laissez faire y democrático, estas personas responsables de cada grupo de trabajo van a influenciar mucho dentro de las buenas o malas decisiones de las personas.

Una adecuada elaboración de manuales de perfiles de cargos por competencias también evitaría conflictos para el desarrollo de sus labores pues el contenido de indicaciones debe ser claro y conciso para evitar malinterpretaciones de los líderes de cada grupo. (Cortéz Díaz, 2007)

b. Organización del Tiempo de Trabajo.

Este factor va de la mano con los objetivos y metas de una organización mientras más grande sea el objetivo menos tiempo va a tener una persona en poder desarrollarlo pues lo que busca la productividad en las empresas es minorar costos de mano de obra y explotar al máximo las capacidades de los individuos o trabajadores actuales dentro de la planta. No obstante para evitar malos tratos con los colaboradores se debe controlar los tiempos de descanso, turnos adecuados y lo que actualmente se está manejando en la cooperativa son los días libres cuando se toma el tiempo más allá del turno habitual de trabajo.

La productividad está ligada también a las jornadas de trabajo y descanso mientras que los líderes de equipo buscan minorar espacios de tiempo de descanso, mientras que por otro lado está el de considerar lo que requiere el individuo es un equilibrio físico, mental y social. Las jornadas de trabajo se deben programar en función de las necesidades de la persona ya que si se afecta en una de las tres consideraciones se va a tener a las personas con problemas familiares por el arraigo y para otros en lo social, esto se lo haría para la mitigación de accidentes de trabajo por desconcentración en realizar las actividades o problemas de estrés.

Dentro de los horarios de trabajo en la cooperativa se lo manejan flexiblemente para las áreas administrativas mientras tanto para las personas operativas se manejan por turnos de trabajo estos incluyen fines de semana, la extensión de horas dentro de las jornadas de trabajo conlleva a la falta de satisfacción dentro de las personas sobre todo por lo familiar, además de otro grupo de colaboradores de trabajo que viajan casi todos los días en cambio en ellos se evidencian los problemas sociales y familiares además de los problemas a nivel de enfermedades gástricas por las comidas en las diferentes localidades. (Cortéz Díaz, 2007)

c. Características de las empresas.

Las características de la empresa son factores que en la mayoría de los casos no se los puede cambiar pues se encuentra la actividad económica que es el ser de cada empresa y va a ser la que marca el tipo de trabajo a desarrollar por cada persona, sobre todo en relación al área financiera donde la captación de socios y los servicios que se presta son predominantes para que la sociedad los vean de una manera positiva de ayuda a la comunidad, por otro lado está la localización, esto afecta negativamente sobre todo en los lugares como las ciudades grandes debido a la grandes distancias de recorrer y el tráfico que ello conlleva hasta trasladarse al lugar de trabajo por lo que la urgencia de llegar a tiempo incide directamente con la insatisfacción de las personas.

Para el caso de la morfología que hace referencia a los lugares de trabajo dentro de la cooperativa se trata de acondicionar y distribuir adecuadamente cada departamento en base al número de personas, obviamente respetando los parámetros mínimos normativos de exigencia legal.

En cuanto a la dimensión de la Cooperativa al ser una empresa grande ofrece a su personal estabilidad laboral, a la vez que está comprometida con la formación y el bienestar social dentro de cada individuo, también de debe rescatar que dentro de la institución se está planteando el plan de carrera para los colaboradores que tengan potenciales grandes de crecimiento además que actualmente se prioriza la selección interna antes que a la externa.

La imagen que presenta la cooperativa es buena según la calificación de Riesgo “A+” (Microfinanza Calificadora de Riesgos S.A, 2017) ya que dentro de sus servicios se trata de en lo posible a los ahorradores pagar más en intereses y a los socios que solicitan dinero prestado se les otorga el dinero a un interés más bajo, por lo que la preocupación de atención al cliente en calidad de servicio es muy exigente pues es otro punto para poder captar más socios, en cuanto al pago de sueldos la cooperativa ha tratado de mantenerse competitivamente con respecto a las demás instituciones o empresas esto sobre todo para evitar la fuga de personal que solamente es el 5.88%.

2.2.3. Características personales.

Todas las personas dentro de la institución poseen características diferentes de personalidad lo que se hace más difícil la convivencia y la armonía dentro de la cooperativa, estos rasgos personales inciden directamente dentro de los factores de riesgos psicosociales pues al momento de relacionarse van a tener momentos en los que existen desacuerdos y se medirá de esta manera la tolerancia en cada situación y la manera de afrontarlas o adaptarse a ellas, es decir aceptar lo que está fuera de su control (condiciones externas que no van a depender de la persona) y cómo impacta sobre su manera de pensar para poder adaptar las necesidades propias en función de las situaciones externas, estas características personales se clasifican en:

- Factores endógenos o individuales.
- Factores exógenos o extra laborales.

Fuente: (Cortéz Díaz, 2007)

a. Factores Endógenos.

Son los factores propios de cada persona pues habla de su personalidad existen personas que buscan alcanzar niveles de satisfacción laboral emprendiendo proyectos proponiendo sus metas altas y por ende mayor estrés en el cumplimiento de ellas, o el otro tipo de personalidad más pasivo que solamente realiza lo que se lo indica cumpliendo con las exigencias del cargo a cabalidad.

La edad es muy importante dentro de la institución se dice que los más jóvenes tienen expectativas grandes y más exigentes en el cumplimiento de metas y debido a ello van a encontrarse expuestas a situaciones de mayor estrés e insatisfacción, mientras que las personas mayores poseen la experiencia, conocimientos y capacidad de adaptación a los cambios lo que le permite resolver problemas de una manera adecuada.

En lo referente al género, a pesar de que los tiempos cambian se pueden observar todavía en algunos lugares del país el machismo dentro de la sociedad donde tratan de sobresalir sobre las mujeres, e inclusive en algunas empresas no contratan mujeres por el hecho de que en algún momento van a ser madres y van a dejar abandonado su puesto de trabajo por tanto tiempo por lo que desde la selección de personal no debería existir algún tipo de discriminación lo que sería un factor de miedo para conseguir empleo en algunos casos.

Todas las personas necesitan estar motivadas para la ejecución de las tareas de tal manera que se encuentre satisfacción en los lugares de trabajo ya sea por medio del reconocimiento promoción, la realización del trabajo, el contenido, el salario, una buena comunicación, estabilidad laboral, etc., que hace sentir al individuo pertenecer a ese grupo de trabajo y por ende sentido de pertenencia dentro de la empresa.

La formación de las personas es muy importante para el crecimiento profesional y personal además de llenar brechas de competencia necesarias para la ejecución de nuestro trabajo, pero esto también por el contrario se puede volver insatisfactorio cuando la capacitación no está enfocada adecuadamente con el puesto de trabajo, pues se dan muchas capacitaciones que al final no se mide el impacto que está generando dentro de una organización.

Las actitudes son el conjunto de valores formado por la experiencia y vivencias sociales que condicionan la forma de reaccionar las personas ante una determinada situación. (Cortéz Díaz, 2007)

Las aptitudes por el contrario se pueden definir como el conjunto de cualidades innatas, que se han desarrollado y potenciando con la experiencia y el aprendizaje y que permiten a la persona realizar una determinada actividad (mental, física, muscular, etc.). Las actitudes permiten que la adaptación a las condiciones de trabajo sea más fácil, y la aptitud hace que la persona cumpla con ese trabajo satisfactoriamente. El riesgo psicosocial se genera cuando una persona carece de estas destrezas que conllevaría la frustración por no poder realizar el trabajo adecuadamente. La actitud y la aptitud a su vez están ligadas a las expectativas que se tiene sobre cada persona



dentro de la institución, pues lo que se busca es crecer profesionalmente y ascender de cargo de una manera rápida. (Cortéz Díaz, 2007)

b. Factores exógenos.

Son aquellos factores extra laborales (factores socioeconómicos, vida familiar, entorno social, ocio y tiempo libre, etc.), que pueden tener una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales del trabajo. (Cortéz Díaz, 2007)

2.3. Consecuencias de los Factores Psicosociales Sobre la Salud.

Los factores psicosociales estudiados dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral (características del puesto y organización del trabajo) que incide sobre el trabajador y por las propias características personales de éste (individuales y extra laborales), que al interaccionar entre sí provocan comportamientos diversos. Expresando la satisfacción laboral la medida en la que las características del trabajo se acomodan a los deseos, aspiraciones, necesidades o expectativas del trabajador.

Por el contrario, cuando las necesidades no están satisfechas, se produce una situación de bajo grado de bienestar que denominamos insatisfacción, frente a la que el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial, pudiendo ser causa además de accidentes y/o incidentes como se puede ver en el siguiente esquema.



Figura 4. Esquema de los efectos de los factores psicosociales sobre la salud.

Fuente: (Cortéz Díaz, 2007)

2.4. Estrés laboral

(Selye, 1956) define al estrés como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental, es decir es el resultado de un desequilibrio sustancial entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del individuo para afrontarlas bajo condiciones en las que pudiese tener fracaso.

Para que se produzca estrés en el individuo se requiere que éste perciba que las demandas del entorno (estresores) superan sus capacidades para afrontarlas y además que la situación sea percibida como amenazante para su estabilidad.

Entre los agentes estresores podemos incluir los relativos al ambiente de trabajo (ruido, temperatura, iluminación, etc.), los relativos a las características del puesto de trabajo (autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, nivel de cualificación, carga mental, etc.), los relativos a la organización del trabajo (jornada de trabajo, trabajo a turnos y nocturno, comunicación, características de la empresa, tipo de tarea o función, etc.), o las relativas a las características personales del trabajador (personalidad, formación, motivación, factores extra laborales, etc.). (Cortéz Díaz, 2007)

Existe también una publicación por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo donde hace referencia al estrés como respuestas a agentes internos y externos, sin

embargo afirma que algunas condiciones externas tienen mucha mayor probabilidad de operar como estresores y lo clasifican en tres grupos:

- Estresores del ambiente físico (iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados)
- Estresores relativos al contenido de la tarea (carga mental, control sobre la tarea)
- Estresores relativos a la organización (conflicto y ambigüedad del rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo de la carrera profesional)

Inclusive hace referencia al listado de enfermedades se presentan algunas de las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante uno o varios agentes estresantes. (Del Hoyo Delgado, 2016) (Estrés Laboral de María Ángeles del Hoyo Delgado, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, CITorrelaguna, 73 - 28027 MADRID)

2.5. Estrés y Enfermedad

(LaDou, 1999), hace referencia a la relación directa entre el Estrés y las enfermedades debido a varias pruebas epidemiológicas que lo relacionan con una gama grande de enfermedades, aunque según indica la mayoría no se ha demostrado una relación causal verdadera.

Tabla 3. Relación estrés vs enfermedades.

Enfermedad	Relación.
Dolores o contracturas musculares.	Provocados por la constante tensión de los músculos que se preparan para actuar.
Migrañas y dolores de cabeza.	Causados por dilatación de vasos sanguíneos o espasmos musculares del cuello y la cabeza.
Presión alta o problemas del corazón.	El corazón trabaja más rápido, lo que significa un sobre esfuerzo importante, algunos vasos sanguíneos se contraen dificultando el paso de sangre y puede llegar a bloquearse, la presión arterial se eleva, las arterias se lastiman con la presión de la sangre que circula por ellas a mayor velocidad, etc.
Asma.	Los bronquios se contraen y hay una reducción de antiinflamatorios y hormonas antialérgicas.
Incremento en los problemas de diabetes.	El estrés incrementa el nivel de azúcar en la sangre.
Problemas de la piel.	El sudor modifica el PH de la piel.
Colitis, úlcera, síndrome del intestino irritable, diarreas constantes, estreñimiento, etc.	Cuando estamos estresados, la digestión se detiene, aumenta la cantidad de ácidos estomacales, se altera la motilidad del colon, etc.
Gripas constantes.	El cortisol afecta el trabajo del sistema inmunológico.
Depresión.	Provocada por la alteración de la adrenalina y noradrenalina.
Algunos problemas sexuales.	El estrés altera los niveles hormonales.

Fuente: (LaDou, 1999)

En el artículo “Papel del estrés en la etiopatogenia de la Enfermedad Periodontal”, (Petrelli, Ram, & Mart, 2003) indica que el estrés agudo y crónico actúa sobre el sistema inmune. El estrés agudo tiene un efecto estimulante sobre el sistema inmune, mientras que en el caso del estrés crónico (fundamentalmente con depresión) la regulación del sistema inmune podría estar disminuida. De todos modos, existe una variabilidad individual en la respuesta inmunológica al estrés.

2.5.1. Enfermedad Mental

Los efectos del estrés dentro de la salud mental suelen ser síntomas subjetivos que afectan de una manera discreta y continua en la vida diaria de las personas, aunque se puede ver agravada con enfermedades psiquiátricas significativas. (Joseph LaDou en su libro Medicina Laboral y Ambiental)

Ejemplos de Manifestaciones Mentales de Estrés.

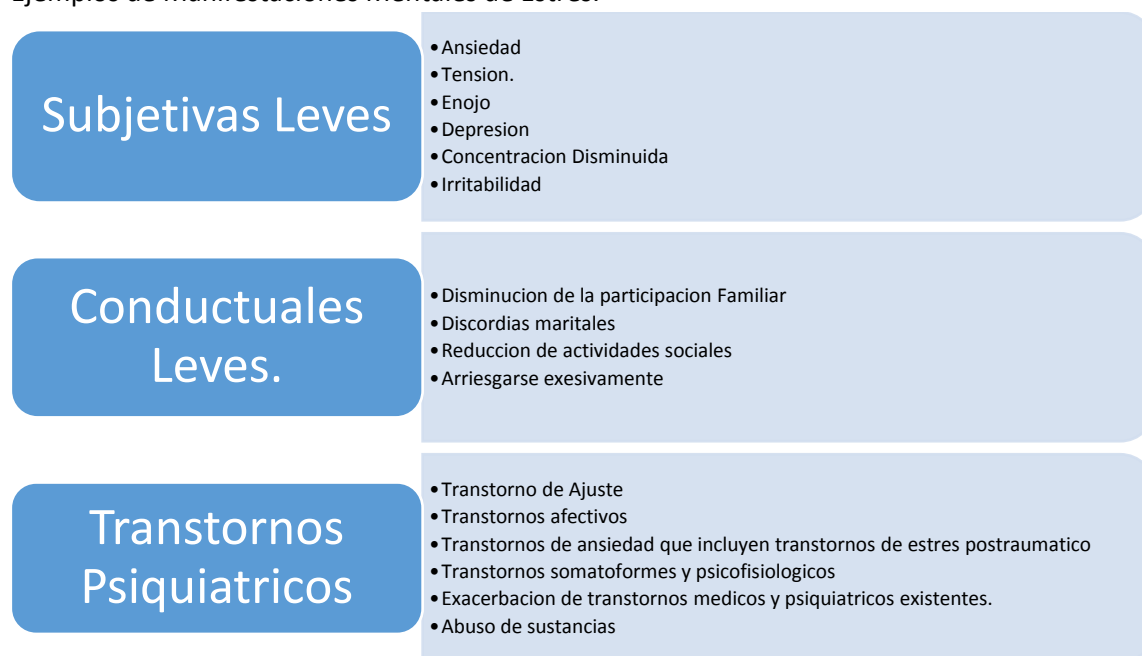


Figura 5. Manifestaciones mentales de estrés.

Fuente: (LaDou, 1999)

2.5.2. Enfermedad Cardiovascular.

Las jornadas excesivas de trabajo están relacionados con los casos de infarto sobre todo con las personas con más de un trabajo o con muchas horas extras, según indica el autor del libro las relaciones con personas que sufren ataques cardiacos son las que están expuestas a situaciones de trabajo de tensión o de exigencia, algunos puntos de vista indican que las personas que están en cargos de alta responsabilidad son más propensos a sufrir este tipo de afecciones, estudios de toma de medidas de presión indican que personas expuestas a situaciones de exigencia están han sido con resultados altos mientras que por lo contrario en diferentes situaciones alejados del trabajo y situaciones de descanso estas medidas de tensión son normales. (LaDou, 1999)



2.5.3. Enfermedad Gastrointestinal.

Este tipo de enfermedades gastrointestinal sobre todo con la ulcera péptica, están relacionadas directamente con los cambios emocionales y con el estrés sobre todo con los cargos de supervisión y gerencia tienen tendencia a sufrir de este tipo de enfermedades. Otros tipos de enfermedades gastrointestinales como los trastornos alimenticios, colitis ulcerativa, enfermedad intestinal funcional y estreñimiento se las ha relacionado con el estrés, existe poca información con la relación en el trabajo pero se puede indicar que la prevalencia está en trabajos que tienen jornadas por turnos de trabajo pues afectaría directamente con los horario para la ingestión de alimentos. (LaDou, 1999)

2.5.4. Otras Enfermedades

El estrés es un estimulador de adaptaciones fisiológicas agravando muchas enfermedades, entre las más relevantes son las de dolor de espalda y espasmos musculares, aunque no existen pruebas concretas de su relación muchos trabajadores expuestos a estos dolores que se han realizado intervenciones psicológicas donde se han visto evolución en su recuperación.

Otras afecciones como la diabetes, cefalea, asma, y enfermedad tiroidea están relacionadas con el grado de estrés, así como también el aumento en el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas. La presencia del estrés en relación directa aun no este comprobado aunque existen varios estudios científicos que tratan de explorarlos. (LaDou, 1999)

2.5.5. Accidentes.

Los accidentes dentro de los lugares de trabajo están relacionadas con las situaciones altas de trabajo por la competencia de competitividad y productividad en cada empresa o instituciones de servicios. Puede alterarse la atención por la falta de estimulación o periodos largos de trabajo sin descanso.

2.6. Síndrome de Burnout

El síndrome es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo, a ello se denomina síndrome de estar quemado por el trabajo, este síndrome se da sobre todo en entornos de servicios humanos.

Según se indica en el libro de Antonio Creus, el síndrome de burnout integra 5 fases:

1. Fase inicial de entusiasmo; Aquí se cuenta con las expectativas de un nuevo puesto de trabajo por cumplimiento de metas
2. Fase de estancamiento; No se cumplen las expectativas profesionales se inicia a percibir que la relación entre esfuerzo y recompensa no es equilibrada.
3. Fase de frustración; El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos, la salud empieza a fallar y aparecen problemas emocionales, fisiológico y conductuales.
4. Fase de apatía; Existen cambios a nivel de actitud y conductuales



5. Fase de quemado; Colapso emocional y cognitivo fundamentalmente con importantes consecuencias para la salud

Fuente: (Creus Solé, 2011)



Capítulo III

3.1. Tipo de estudio.

Para efectos de este trabajo de titulación el tipo de estudio que se está realizando es el descriptiva ya que se analiza el impacto de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo, en base a estos datos se puede determinar si existe o no la relación de enfermedades encontradas de entre los colaboradores y su situación socio demográfica.

3.2. Área de estudio.

A lo largo de estos últimos tiempos se ha evidenciado las constantes visitas de los colaboradores hacia el dispensario médico, además de los permisos médicos que llegan frecuentemente a trabajo social, debido a esto se está considerando el área de estudio con un alcance a nivel nacional, es decir el tratar de abarcar a todas las oficinas de la cooperativa dentro de sus 44 puntos de atención según el detalle de la Tabla 1. Distribución de personas por oficinas.

3.3. Población.

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1980). Dicha de otra manera es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.

La población o nuestro conjunto de personas seleccionadas para realizar el estudio de riesgos psicosociales se encuentra dentro de los cargos que encontramos en la planta contratada de colaboradores de la Cooperativa Jardín Azuayo tanto para las áreas administrativas como para las operativas el número total alcanza a las 689 personas erradicada en los diferentes cargos dentro de la cooperativa como se detalla a continuación:

Tabla 4. Número de personas por cargo.

CARGOS	OFICINA	Nro. Ocupantes
Asistente de Servicios	OFICINAS	97
Auxiliar de Mantenimiento	OFICINAS	41
Cajero	OFICINAS	157
Educador Cooperativo	OFICINAS	30
Gestor Operativo	OFICINAS	8
Oficial de Credito	OFICINAS	114
Responsable de Oficina	OFICINAS	31
Analistas	COORDINACIÓN GENERAL	70
Asesor Legal	COORDINACIÓN GENERAL	2
Asistentes	COORDINACIÓN GENERAL	41
Auxiliar de Apoyo Operativo	COORDINACIÓN GENERAL	1
Bodeguero	COORDINACIÓN GENERAL	1
Directores	COORDINACIÓN GENERAL	23
Enfermera	COORDINACIÓN GENERAL	1
Especialistas	COORDINACIÓN GENERAL	50
Gerencias	COORDINACIÓN GENERAL	5
Medico	COORDINACIÓN GENERAL	1
Mensajero	COORDINACIÓN GENERAL	1
Recepcionista	COORDINACIÓN GENERAL	1
Responsables de Area	COORDINACIÓN GENERAL	13
Trabajador Social	COORDINACIÓN GENERAL	1
TOTAL DE LA POBLACION		689

Fuente: (COAC Jardín Azuayo, 2017a)

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

3.4. Muestra.

En la determinación de la muestra se ha optado por la utilización del método de muestreo aleatorio simple, por lo que mi número de personas a ser encuestadas serán de un mínimo de 419 colaboradores de la cooperativa, a continuación se indican los cálculos para el análisis:

$$N = 689$$

$$z = 1.96$$

$$e = 0.03$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$n_0 = \frac{z^2 \times pq}{e^2}$$

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

$$n_0 = 1066.666$$

$$n' = 419 \text{ colaboradores}$$

En base al resultado la encuesta se debe realizar a un grupo mínimo de 419 colaboradores de la Cooperativa, considerando una confiabilidad del 95% y un margen de error del 3%.

3.5. Criterios de Inclusión y Exclusión.

a. Criterios de inclusión

- Colaboradores antiguos
- Colaboradores nuevos
- Colaboradores con contratos eventuales
- Colaboradores con contrato juvenil

b. Criterios de exclusión

- El cuestionario ISTAS 21 abarca a todas las personas de la cooperativa por lo que no existen criterios de exclusión para este estudio.

3.6. Instrumentos para recolección de datos.

3.6.1. Para Factores de psicosociales: Método ISTAS 21

La evaluación de riesgos psicosociales requiere de métodos confiables para la identificación y medición a exposiciones de los factores de riesgo en la cooperativa. Un método de evaluación debe tener una base conceptual clara y explícita basada en evidencias científicas y probadas, debe medir exposiciones a factores de riesgo, y debe estar validado.

Entre los métodos más usados y útiles de evaluación psicosocial se encuentran diversos cuestionarios, uno de los más recientes y que cumple los criterios anteriormente expuestos, es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI), demostrando coeficientes elevados de fiabilidad y validez pues ha sido utilizado para la identificación de factores psicosociales de riesgo en diversas organizaciones. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 1995a, 1995b, 2003a, 2003b, 2012; Nacional & Seguridad, 2012)

El Método ISTAS 21 se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas instituciones:

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Instituto Nacional de Salud de Dinamarca, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona.
- Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mutua Fraternidad Muprespa.
- Gabinet Higja Salut i Treball, con la colaboración del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC).
- Gabinete de Estudios CC.OO. de Navarra.

Este instrumento fue validado con una muestra de 859 trabajadores y se presenta en tres versiones (corta, mediana y larga), que se adaptan al tamaño de la empresa según su número de colaboradores.

El método CoPsoQ-istas21 es un instrumento utilizado internacionalmente orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a. Se basa en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola).
- b. Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad.
- c. Se fundamenta, operativamente, en la participación de Bienestar Social, Salud y Seguridad Ocupacional y el organismo paritario que organiza y acuerda todas las fases del proceso de intervención y que cuenta para ello con el asesoramiento Bienestar Social y Seguridad Ocupacional. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz.
- d. El cuestionario utilizado está validado (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es fiable.
- e. La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis. (Por ejemplo puestos de trabajo y equipos de trabajo)
- f. "Triangula" los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada con los líderes, el equipo y el organismo paritario, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

3.6.1.1 Dimensiones a Evaluar

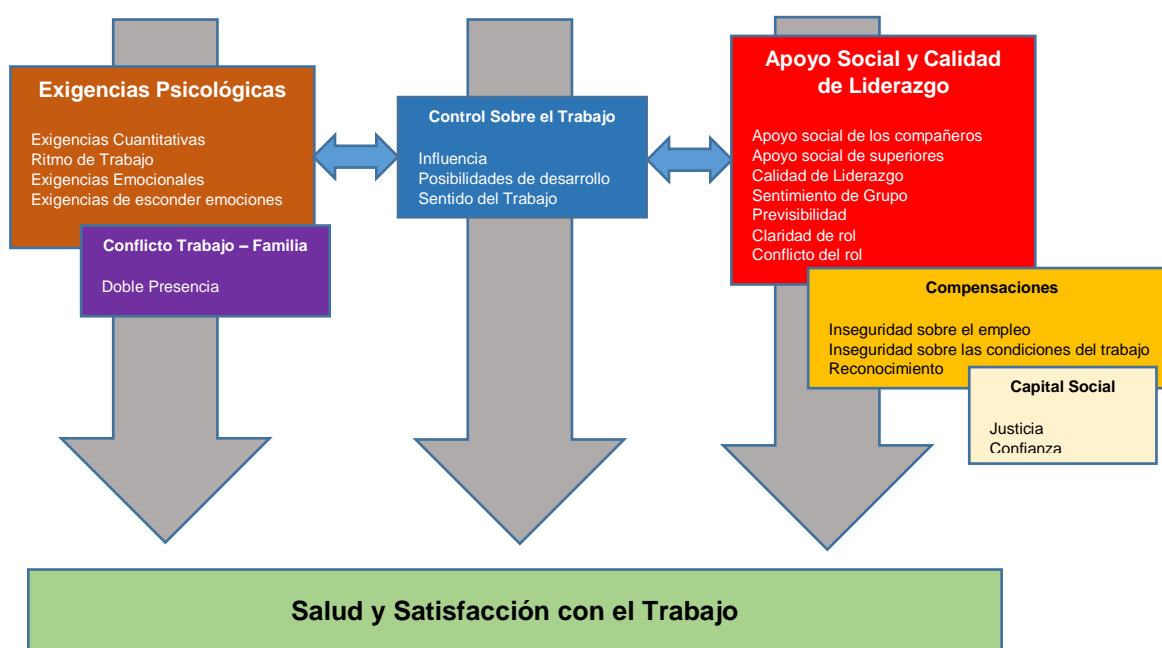
Las dimensiones evaluadas por medio de este instrumento de medición se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 5. Dimensiones psicosociales

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Fuente: (Moncada et al., 2014)

A continuación se sintetizan las principales relaciones de las dimensiones que el método ISTAS plantea, como ejes importantes de interacción:


Figura 6. Relación de dimensiones

Fuente: (Moncada et al., 2014)

a. Exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.

(Moncada et al., 2014)

b. Conflicto trabajo-familia

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios. (Moncada et al., 2014)

c. Control sobre el trabajo

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo. (Moncada et al., 2014)

d. Apoyo social y calidad de liderazgo.

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones.

Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que necesitamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización. (Moncada et al., 2014)

e. Compensaciones del trabajo.

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones



más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud. (Moncada et al., 2014)

f. Capital Social.

Desde los trabajos iniciales de Bourdieu, el concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa.

Sería pues un recurso que una red o un grupo construyen juntos y que beneficia a sus miembros, basado en el establecimiento de relaciones mutuamente vinculantes y que ha mostrado relación con la salud. (Moncada et al., 2014)

3.6.1.2. Procedimiento.

El procedimiento se resume en tres fases de actuación

Fase 1: Preparación

- Escoger un test de Riesgos Psicosociales
- Revisión del test psicosocial
- Adaptaciones al test
- Ingresar información en el google drive
- Socialización de la propuesta al Comité de Seguridad
- Socialización a los miembros de los organismos paritarios y líderes de equipo.

Fase 2: Evaluación de los Riesgos Psicosociales

- Enviar test de riesgos psicosociales
- Realización del test por parte de todos los colaboradores de la cooperativa
- Se propone un tiempo prudencial para el llenado y consultas
- Tabular información
- Identificar factores para determinar el riesgo.
- Informar los datos y generar el informe preliminar
- Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas.

Fase 3: Prevención

- Generar un Plan de acción de medidas preventivas

(COAC Jardín Azuayo, 2016d)

La unidad de Seguridad y Salud Ocupacional es el encargado de investigar cual es la mejor metodología y sobretodo que se adapte a las necesidades de la cooperativa, para lo cual se estableció que la metodología de análisis de riesgos psicosociales es el ISTAS 21, debido a que se asemeja mucho a los principios propios de la cooperativa como lo es el de participación.



En una primera instancia de socialización dentro de los organismos paritarios se indicó el funcionamiento de esta metodología y cuál sería el rol que los miembros de estos organismos deberían cumplir para el éxito de la implementación, dichos organismos paritarios deberán involucrarse para la recolección de datos por lo que se acordó en la reunión su implementación, y la forma en la que se iba a lanzar el cuestionario para las demás oficinas a nivel nacional.

El comité de seguridad acordó que el grupo de trabajo lo debería conformar la unidad de SSO, Bienestar Social y Talento Humano, de tal manera que se prevea la mejor manera para poder realizar el trabajo consultivo hacia la mayor parte de colaboradores.

3.6.2. Trabajo de Campo Preparación del Trabajo.

a. Adaptación del cuestionario.

Al ser un instrumento internacional las preguntas debemos adaptarlas a la realidad del país para medir el impacto que las mismas provocarían con la estimación del riesgo, esta actividad ya se lo ha realizado en conjunto con Bienestar Social.

b. Distribución y respuesta.

- La distribución del cuestionario se lo hará por medio del programa Google Drive, a través de un link de enlace para el envío de los datos, se adjuntará una carta explicativa acerca de la evaluación.
- Para garantizar la confidencialidad de sus respuestas no se pedirá nombres ni números de cedula.
- La estimación del riesgo se lo realizará según lo indica la metodología del test.

En cuanto a la sensibilización hacia los compañeros para que de esta manera se motiven a realizar la encuesta se la hace por medio de campañas de comunicación interna dentro de la intranet institucional de tal manera que la promoción sea por medio de artes de acorde a la cultura como se indica en la siguiente gráfica:

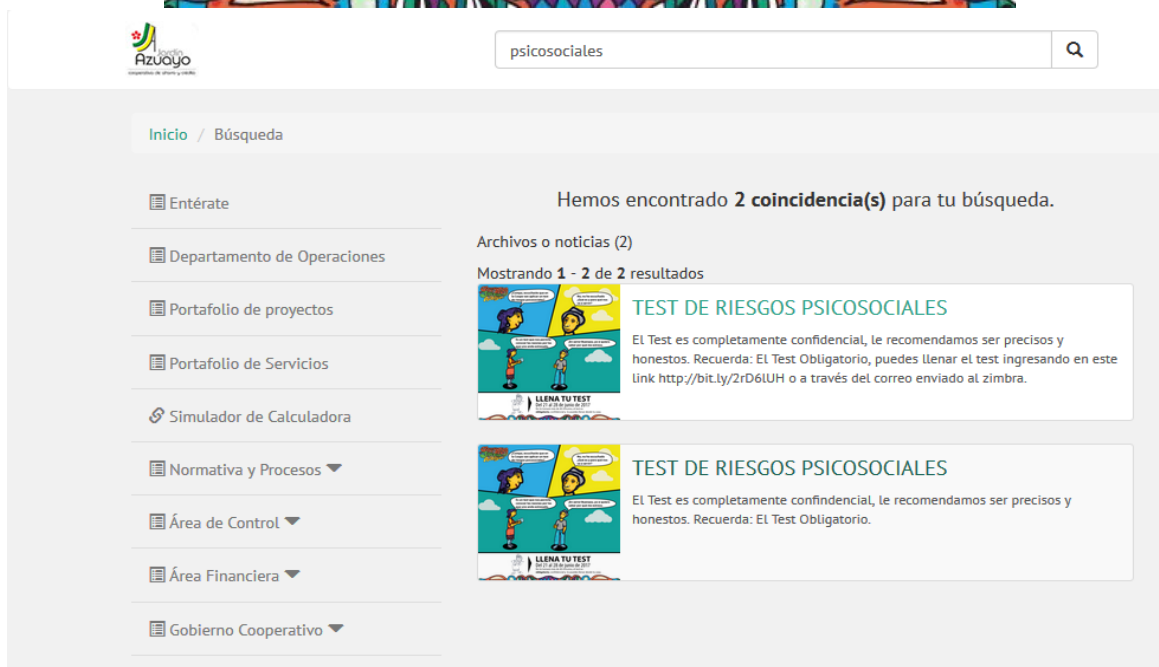


Fig. 7 y 8. Campaña de sensibilización para elaboración del test psicosocial por medio de la intranet de la Cooperativa Jardín Azuayo.

La recolección de la información se lo hará de forma inmediata una vez que finalice el test y lo envíe, las respuestas se almacenarán en un archivo digital.

c. Metodología de la Evaluación

La evaluación se encuentra clasificada por tres tipos de riesgo:

- Alto
- Medio
- Bajo

Los mismos que para la información de los resultados se clasificaran por colores donde:

- Riesgo bajo (color verde),
- Riesgo Medio (color amarillo) y
- Riesgo alto (color rojo),

La actuación con los planes de acción se priorizarán en base al tipo de riesgos siendo estos medio y alto.

La intervención a nivel institucional se lo realizará en base a los resultados si encontramos equipos con riesgo alto, en ellas se tomarán medidas de acción para disminuir el impacto del riesgo y para el caso de equipos que muestren resultados de riesgo medio y bajo el trabajo será preventivo con campañas adecuadas para el tratamiento de los riesgos.

3.6.3. Recolección de datos Para Factores Socio Demográficos

Los factores socio demográficos se los va a obtener de la misma manera como con las preguntas del test psicosocial se incluyen las preguntas por medio de la encuesta y estas respuestas serán almacenadas en una base de datos digital por medio del programa google Drive. Estos factores son los siguientes:

- Estado Civil
- Sexo / Genero
- Edad
- Equipo de trabajo
- Zona
- Cargo
- Sueldo
- Antigüedad
- Doble Rol
- Asenso de puestos dentro del trabajo
- Estatus Económico

3.6.4. Recolección de datos médicos

La recolección de datos médicos se lo realiza mediante el dispensario médico de la cooperativa, por medio de atenciones diarias, periódicas y por medio de las fichas anuales que se realizan por medio de las fichas ocupacionales, los diagnósticos médicos se los realiza por examen de sangre



enviados a laboratorios debidamente calificados por nuestro medico ocupacional. (COAC Jardín Azuayo & Vargas, 2017)

Todos los datos que se han obtenido para el análisis del estudio por ética profesional medica no se indican ni nombres u otra forma de averiguar de qué persona es ese diagnóstico, por lo que es totalmente valida su utilización, se debe indicar que los datos médicos analizados son basados a un año completo de atención hacia los compañeros correspondiente al periodo 2016, para temas comparativos posteriores se utilizara con los nuevos datos de este año y se lo puede evidenciar en el **ANEXO IV. DATA MÉDICA JARDIN AZUAYO 2016.**

3.6.5. Análisis de Correlación de la base de datos.

Para el análisis de probabilidad de los datos recolectados, se ingresaran por medio de una herramienta de software estadístico IBM SPSS V. 22 a fin de realizar el análisis estadístico descriptivo y de relaciones ya que contamos con información estadística no paramétrica, es decir información no cuantitativa donde se analizará si existe o no dependencia de cada una de las variables consideradas para el estudio.

El SPSS permite recodificar las variables y registros según las necesidades, esto es, si en algún momento precisamos expresar alguna variable de otra forma, no hay ningún problema. La principal ventaja o la razón de su popularidad radican en la capacidad que presenta SPSS para trabajar con bases de datos de gran tamaño.

Dentro de esta herramienta encontramos el estadístico ji-cuadrado (o chi cuadrado), que tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula. El uso del estadístico ji-cuadrado sirve para probar la asociación entre dos variables utilizando una situación hipotética y datos simulados. Luego se describe su uso para evaluar cuán buena puede resultar una distribución teórica, cuando pretende representar la distribución real de los datos de una muestra determinada. A esto se le llama evaluar la bondad de un ajuste. Probar la bondad de un ajuste es ver en qué medida se ajustan los datos observados a una distribución teórica o esperada. Para esto, se utiliza una segunda situación hipotética y datos simulados.

En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

Para la realización de análisis de probabilidad consideramos los siguientes pasos:

1. Plantear la hipótesis nula e hipótesis alternativa.
2. Determinar el nivel de significancia o de riesgos para el análisis por lo que se plantea un rango del 5%.
3. Calcular el estadístico de prueba que sería el Ji cuadrada.
4. Plantear la Significación asintótica del valor P de la siguiente manera:
 - a. Significación asintótica < 5% RHo
 - b. Significación asintótica > 5% NRHo

Capítulo IV

4.6. Resultados Obtenidos.

Las tablas a continuación indican los resultados obtenidos por las encuestas realizadas a los colaboradores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A., estos resultados nos indicaran el panorama de cómo se encuentran al momento, así como el impacto que ocasiona a la institución con los resultados negativos.

Tabla 6. Resultados de encuesta sexo, edad y tiempo de permanencia.

Coop erati va de Ahor ro y Crédi to Jardí n Azu ayo	TOTAL	SEXO		EDAD			TIEMPO DE PERMANENCIA					
		F	M	Años	Años	Años	Meses	Meses	Meses	Años	Años	Años
				18-31	31-45	45 o mas	0 - 1	1 - 6	6 - 24	2 - 5	5 - 10	+ 10
	637	344	293	344	280	13	3	48	102	239	179	66

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.6.1. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS

A continuación presentamos el análisis descriptivo de la muestra a través variables sociodemográficas:

Tabla 7. Género

Sexo	N	%
Mujer	344	54%
Hombre	293	46%
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Los resultados indican que las encuestas psicosociales las mujeres han respondido con mayor porcentaje que el de los hombres 54% Vs 46%.

Tabla 8: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	344	54%
Entre 31 y 45 años	280	44%
Más de 45 años	13	2%
TOTAL	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

La edad de los encuestados se puede evidenciar que es una institución joven pues su mayor concentración de respuestas es con el 54% de población menor a 31 años.

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

Tabla 9: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	187	29,36%
Sí, generalmente de nivel superior	51	8,01%
Sí, generalmente de nivel inferior	67	10,52%
Sí, generalmente del mismo nivel	164	25,75%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	159	24,96%
No lo sé	9	1,41%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Si bien el 29,4% de compañeros indican que no tienen conflictos con el diseño de tareas, el otro 69,2% indica que tiene conflictos dentro de sus puestos de trabajo ya sea este de nivel superior, inferior, al mismo nivel.

Tabla 10: Participación directa consultiva

En el último año ¿tu líder te ha consultado sobre cómo mejorar tu trabajo?	N	%
Siempre + Muchas veces	185	29,04%
Algunas veces	216	33,91%
Sólo alguna vez + Nunca	236	37,05%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Este es un factor de influencia negativa pues el 70,96% indica que no hay preocupación por parte del líder de trabajo.

Tabla11: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas colaborando en JARDIN AZUAYO?	N	%
Menos de 30 días	3	0,47%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	48	7,54%
Más de 6 meses y hasta 2 años	102	16,01%
Más de 2 años y hasta 5 años	239	37,52%
Más de 5 años y hasta 10 años	179	28,10%
Más de 10 años	66	10,36%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 76% de la población encuestada indica ser estable dentro de la institución.

Tabla 12: Relación Laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con JARDIN AZUAYO?	N	%
Tengo contrato de jornada parcial	11	1,73%
Tengo Contrato Eventual	6	0,94%
Tengo Contrato fijo con período de prueba	251	39,40%
Tengo Contrato fijo sin periodo de prueba	365	57,30%
Tengo Contrato Juvenil	4	0,63%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Características relativas a la JORNADA.**Tabla 13: Horas semanales**

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Cooperativa?	N	%
30 horas o menos	26	4,08%
De 31 a 35 horas	8	1,26%
De 36 a 40 horas	162	25,43%
De 41 a 45 horas	336	52,75%
Más de 45 horas	105	16,48%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El resultado es preocupante debido a que el 69,2% indica que labora por sobre las 40 horas de trabajo semanal establecido como tiempo mínimo de realizar las actividades.

Tabla 14: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	564	88,50%
Turno fijo de mañana	7	1,10%
Turno fijo de tarde	14	2,20%
Turno fijo de noche	0	0,00%
Turnos rotatorios excepto el de noche	49	7,70%
Turnos rotatorios con el de noche	3	0,50%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El análisis de estos resultados estaría dados por la prevalencia en horarios de trabajo partidos aunque no con el mismo número de horas en cada jornada pero con 2 horas de descanso para el almuerzo.

Adaptabilidad del tiempo de trabajo**Tabla 15:** Hora de Entrada y Salida

¿Puedes adaptar tu horario de entrada y salida?	N	%
No puedo adaptar mi hora de entrada y salida	316	49,60%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	169	26,50%
Tengo hasta 5 minutos	89	14,00%
Tengo más de media hora y hasta una hora para poder adaptar mi horario	48	7,50%
Tengo más de una hora	15	2,40%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

En cuanto a horarios de trabajo no existe el inconveniente con los compañeros ya que la cooperativa ha implementado esta facilidad para los trabajos.

Tabla 16: Flexibilidad de Horario por asuntos personales o familiares.

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	133	20,90%
Algunas veces	195	30,60%
Sólo alguna vez + Nunca	309	48,50%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Se puede evidenciar que el 51.5% de encuestados pueden salir del lugar de trabajo por cuestiones familiares, mientras tanto el 48.5% indica que no tiene esta facilidad.

Tabla 17: Descanso

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	208	32,70%
Algunas veces	207	32,50%
Sólo alguna vez + Nunca	222	34,90%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 65.2% de compañeros indican que pueden tomar un descanso en las horas que desean, mientras que el 34.9% no puede hacerlo debido a que se encuentra en puestos de trabajo de atención al cliente como por ejemplo el cargo de cajero.

Tabla 18. Días laborables

Habitualmente	¿Cuántos sábados al mes trabajas?		¿Cuántos domingos al mes trabajas?	
	N	%	N	%
Ninguno	214	33,60%	248	38,90%
Alguno excepcionalmente	140	22,00%	129	20,30%
Un sábado al mes	76	11,90%	66	10,40%
Dos sábados	151	23,70%	72	11,30%
Tres o más sábados al mes	56	8,80%	122	19,20%
No contesta	0		0	
Total	637		637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Estos resultados son preocupantes ya que el 66.4% de compañeros indican haber trabajado por lo menos un sábado al mes y el 61.2% indican por lo menos haber trabajado un domingo al mes, a pesar de que los fines de semana se compensa de cierta manera con otros días de la semana también debemos analizar el impacto que provoca su ausencia dentro del núcleo familiar.

Exigencias de disponibilidad

Tabla 19: Cambio de horario al habitual

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	48	7,50%
Algunas veces	120	18,80%
Sólo alguna vez + Nunca	469	73,60%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 20: Extensión de Jornada laboral.

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	58	9,10%
Algún día excepcionalmente	126	19,80%
De 1 a 5 días al mes	190	29,80%
De 6 a 10 días al mes	122	19,20%
11 o más días al mes	141	22,10%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 90,9% de compañeros indica trabajar hasta después de las 8 horas laborables, este es un resultado negativo ya que puede ocasionar problemas a nivel familiar.

Tabla 21: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	188	29,50%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	209	32,80%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	144	22,60%
Sólo hago tareas muy puntuales	93	14,60%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	3	0,50%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 22: Carga Laboral

En tu oficina o departamento faltan personas	N	%
Siempre + Muchas veces	195	30,60%
Algunas veces	189	29,70%
Sólo alguna vez + Nunca	253	39,70%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 60.3% de compañeros indican estar en situación de presión dentro del trabajo ya que indican que el número de personas no es el correcto.

Tabla 23: Planificación

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	399	62,60%
Algunas veces	200	31,40%
Sólo alguna vez + Nunca	38	6,00%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 37.4% indica que la planificación no es la adecuada por lo que tiene incidencia entre los factores psicosociales.

Tabla 24: Uso de Tecnología adecuada y funcional

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	448	70,30%
Algunas veces	152	23,90%
Sólo alguna vez + Nunca	37	5,80%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

La tecnología que se tiene dentro de la cooperativa es la adecuada pues el 70.3% de compañeros

indican un resultado positivo, sin embargo tenemos un 29,7% de personas que se ven afectadas por alguna situación tecnológica.

Características relativas al SALARIO.

Tabla 25: Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
375 o menos	35	5,50%
Entre 376 y 440 dólares	39	6,10%
Entre 441 y 600 dólares	159	25,00%
Entre 601 y 750 dólares	106	16,60%
Entre 751 y 900 dólares	139	21,80%
Entre 900 y 1.050 dólares	61	9,60%
Entre 1.051 y 1.200 dólares	31	4,90%
Entre 1.201 y 1.350 dólares	26	4,10%
Entre 1.351 y 1.500 dólares	9	1,40%
Entre 1.501 y 1.650 dólares	15	2,40%
Entre 1.651 y 1.800 dólares	9	1,40%
Más de 1.801 dólares	8	1,30%
No contesta	0	0,00%
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 26: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	637	100,00%
Una parte fija y otra variable	0	0,00%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 27: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	484	76,00%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo como asistente y la responsabilidad es de analista)	87	13,70%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo como analista y tengo responsabilidades de asistente).	9	1,40%
No lo sé	57	8,90%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El 76% de colaboradores se encuentran conformes con el salario que percibe por realizar su trabajo, mientras que el 15.1% se encuentra inconforme con el salario percibido.

La tabla siguiente muestra la PROMOCIÓN.

Tabla 28: Promoción

Desde que entraste en la Cooperativa ¿has ascendido?	N	%
No	365	57,30%
Sí, una vez	188	29,50%
Sí, dos veces	64	10,00%
Sí, tres o más veces	20	3,10%
No contesta	0	
Total	637	

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Este es un parámetro positivo debido a que el grado de promoción es de un 42.6%, este resultado es un indicador alto con oportunidades de mejora a nivel institucional.

4.7. Prevalencia de exposición.

Dentro de la prevalencia de factores a los que están expuestos los colaboradores de la cooperativa encontramos en la siguiente tabla donde podemos ver la situación a la cual están expuestas las personas por lo que el color rojo es la situación más desfavorable para la salud, intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde), en el cuadro indica se presentan los resultados de prevalencia.

Lo que se pretende es dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales y de su localización y posibles desigualdades.

MÁS PROBLEMATICAS	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	Ritmo de Trabajo	93,6	4,9	1,6
	Inseguridad sobre el empleo	56,4	16,6	27
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	52,6	30,9	16,5
	Doble presencia	36,4	46,6	17
	Conflicto de Rol	36,1	33,1	30,8
	Exigencias emocionales	34,2	34,1	31,7
	Exigencias cuantitativas	31,9	40,5	27,6
	Exigencias de esconder emociones	25,1	30,1	44,7
	Apoyo social a compañeros	23,7	43,8	32,5
	Influencia	22	31,2	46,8
	Apoyo social de superiores	21,2	31,9	46,9
	Claridad de rol	19,3	40	40,7
	Calidad de liderazgo	18,5	40,8	40,7
	Previsibilidad	17,7	43,5	38,8
	Sentimiento de Grupo	12,1	26,8	61,1
	Posibilidades de desarrollo	3,6	13,5	82,9
	Justicia	2,8	9,1	88,1
	Sentido del trabajo	1,7	7,5	90,7
	Reconocimiento	0,6	2,7	96,7
	Confianza vertical	0,5	1,1	98,4
MENOS PROBLEMATICAS O FAVORABLES				

Figura 9: Exposiciones a Factores Psicosociales.

Las situaciones más desfavorables es Ritmo de Trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Doble Presencia, Conflicto de rol, Exigencias Emocionales,

Exigencias Cuantitativas, Exigencias de Esconder Emociones, Apoyo social de Compañeros como las más relevantes.

CARGOS	Analistas																					
	Asesor Legal																					
	Asistente de Servicios																					
	Asistentes																					
	Auxiliar de Apoyo Operativo																					
	Auxiliar de Mantenimiento																					
	Bodeguero																					
	Cajero																					
	Director																					
	Educador Cooperativo																					
	Enfermera																					
	Especialistas																					
	Gerencias																					
	Gestor Operativo																					
	Medico																					
	Mensajero																					
	Oficial de Credito																					
	Recepcionista																					
	Responsable de Oficina																					
	Responsables de Area																					
	Trabajador Social																					
		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las Condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia	

Fig. 10. Localización de las exposiciones por puesto de trabajo.

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Se debe indicar que dentro de la escala de colores encontramos al rojo que identifica al riesgo alto, el amarillo como riesgo medio y el verde como riesgo bajo según se indica en el cuadro a continuación:

ESCALA DE COLORES	
Riesgo Alto	
Riesgo Medio	
Riesgo Bajo	

Fig. 11 Escala de colores.

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia
OFICINAS																				
Apoyo al Gobierno																				
Auditoria																				
Azogues																				
Cañar																				
Cebollar																				
Chilla																				
Chola Cuencana																				
Chordeleg																				
Comunicacion																				
Control de Calidad																				
Cuenca																				
Cumplimiento																				
Educación Cooperativa																				
El Tambo																				
El Valle																				
El Vergel																				
Feria Libre																				
Finanzas																				
Gualaceo																				
Gualaquiza																				
Hurtado de Mendoza																				
La Troncal																				
Limon																				
Macas																				
Mendez																				
Monay																				
Nabon																				
Oña																				
Palmas																				
Pasaje																				
Patamarca																				
Paute																				
Planificación																				
Playas																				
Ponce Enriquez																				
Pucara																				
Ricaurte																				
Riesgos																				
San Fernando																				
San Juan Bosco																				
Santa Elena																				
Santa Isabel																				
Saraguro																				
Seguridad de la Información																				
Seguridad Física																				

Fig. 12. Localización de las exposiciones por Oficina.

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8. Exposición Dimensión a Dimensión.

4.8.1. Ritmo de Trabajo.

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Inadecuada Planificación.

Prevalencia de la exposición. Un 93,6% de colaboradores de JARDIN AZUAYO está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,9% a la intermedia y un 1,6% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29. Resultados Ritmo de Trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	67,8 [N=432]	25,1 [N=160]	7,1 [N=45]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	86,5 [N=551]	10,5 [N=67]	3,0 [N=19]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	72,8 [N=464]	19,8 [N=126]	7,4 [N=47]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.2. Inseguridad Sobre el Empleo.

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Se debe a la falta de demanda de empleo dentro del territorio ecuatoriano, en la actualidad es muy difícil encontrar un buen empleo.

Prevalencia de la exposición. Un 56,4% de colaboradores de JARDIN AZUAYO está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,6% a la intermedia y un 27% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 30. Resultados Inseguridad sobre Empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna Medida	No contesta
	%	%	%	N
d) si te despiden	59,8 [N=381]	8,5 [N=54]	31,7 [N=202]	[N=0]
f) ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo?	61,7 [N=393]	15,1 [N=96]	23,2 [N=148]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.3. Inseguridad Sobre las Condiciones de trabajo.

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de las condiciones de trabajo. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, jornada de trabajo, cambio de tareas y valoraciones de cargo inadecuadas) o temores a cambios en la estructura.

Puede también deberse a la situación personal o familiar por la que el colaborador este pasando en el momento de realizar la evaluación.

Prevalencia de la exposición. Un 52,6% de trabajadores/as de JARDIN AZUAYO está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,9% a la intermedia y un 16,5% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 31. Resultados Inseguridad Sobre las Condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
a) si te trasladan a otro puesto, departamento u oficina?	19,0 [N=121]	18,2 [N=116]	62,8 [N=400]	[N=0]
b) Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	29,4 [N=187]	19,5 [N=124]	51,2 [N=326]	[N=0]
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	29,5 [N=188]	19,8 [N=126]	50,7 [N=323]	[N=0]
e) si suben los sueldos y a ti no te suben ningún valor	52,9 [N=337]	15,2 [N=97]	31,9 [N=203]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.4. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Se puede estar presentando debido a la prolongación, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de horario dentro de la jornada laboral, debido a la falta de personal y se ve reflejada en el ritmo de trabajo y también por las exigencias cuantitativas, de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre sus actividades.

Prevalencia de la exposición. Un 36,4% de colaboradores de JARDIN AZUAYO está expuesto a la situación más desfavorable, un 46,6% a la intermedia y un 17% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 32. Resultados Doble Presencia.

	Siempre + Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	7,1 [N=45]	19,0 [N=121]	73,9 [N=471]	[N=0]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	12,1 [N=77]	32,3 [N=206]	55,6 [N=354]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	33,1 [N=211]	27,2 [N=173]	39,7 [N=253]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	13,2 [N=84]	22,3 [N=142]	64,5 [N=411]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.5. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Esto se está dando debido a que las personas trabajadoras se encuentran realizando varias actividades dentro de su puesto de trabajo, es decir un auxiliar de servicios también lo envían a realizar trabajo de cajas, además de que algunos líderes realizan órdenes contradictorias.

Prevalencia de la exposición. Un 36,1% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 33,1% a la intermedia y un 30,8% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 33. Resultados Conflicto de Rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	36,6 [N=233]	24,3 [N=155]	39,1 [N=249]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	8,6 [N=55]	12,1 [N=77]	79,3 [N=505]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	27,0 [N=172]	28,3 [N=180]	44,7 [N=285]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	11,6 [N=74]	14,3 [N=91]	74,1 [N=472]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.6. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse, por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición, puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 34,2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,1% a la intermedia y un 31,7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 34. Resultados Exigencias Emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	26,8 [N=171]	32,8 [N=209]	40,3 [N=257]	[N=0]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	6,8 [N=43]	10,0 [N=64]	83,2 [N=530]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	20,7 [N=132]	20,7 [N=132]	58,6 [N=373]	[N=0]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	18,7 [N=119]	20,3 [N=129]	61,1 [N=389]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.7. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con el salario. Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 31,9% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 40,5% a la intermedia y un 27,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 35. Resultados Exigencias cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	13,0 [N=83]	26,2 [N=167]	60,8 [N=387]	[N=0]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	5,8 [N=37]	11,5 [N=73]	82,7 [N=527]	[N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4,9 [N=31]	22,0 [N=140]	73,2 [N=466]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	66,6 [N=424]	25,7 [N=164]	7,7 [N=49]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.8. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas. (COAC Jardín Azuayo, 2017b)

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 25,1% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,1% a la intermedia y un 44,7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 36. Resultados de Exigencias de esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	55,3 [N=352]	8,0 [N=51]	36,7 [N=234]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	66,9 [N=426]	9,4 [N=60]	23,7 [N=151]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	8,3 [N=53]	14,9 [N=95]	76,8 [N=489]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	27,0 [N=172]	18,2 [N=116]	54,8 [N=349]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.8.9. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. (Moncada et al., 2014)

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 23,7% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JARDIN AZUAYO S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 43,8% a la intermedia y un 32,5% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 37. Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	68,6 [N=437]	23,2 [N=148]	8,2 [N=52]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	71,1 [N=453]	20,4 [N=130]	8,5 [N=54]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	49,9 [N=318]	30,8 [N=196]	19,3 [N=123]	[N=0]

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

	RITMO DE TRABAJO			INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO			INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO			DOBLE PRESENCIA		
	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
EDAD	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
MENOS DE 31 AÑOS	94,48	4,65	0,87	57,85	17,14	25,01	50,87	34,3	14,83	32,56	47,97	19,47
ENTRE 31 Y 45 AÑOS	93,57	5	1,43	53,93	17,14	28,93	55	26,79	18,21	41,79	44,29	13,92
MAS DE 45 AÑOS	69,23	7,69	23,08	69,23	7,69	23,08	46,15	30,77	23,08	23,08	61,54	15,38
RELACION LABORAL	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
CONTRATO JORNADA PARCIAL	81,82	0	18,18	54,55	27,27	18,18	36,36	18,18	45,46	0	81,82	18,18
CONTRATO EVENTUAL	100	0	0	83,33	0	16,67	33,33	33,33	33,34	0	16,67	50
CONTRATO FIJO CON PERIODO DE PRUEBA	93,63	5,58	0,79	51,79	18,33	29,88	51,39	31,87	16,74	37,45	40,24	22,31
CONTRATO FIJO SIN PERIODO DE PRUEBA	93,97	4,38	1,65	58,9	15,34	25,76	54,79	30,14	15,07	37,26	49,86	12,88
CONTRATO JUVENIL	75	25	0	75	25	0	0	75	25	0	100	0
HORARIO	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
JORNADA MAÑANA Y TARDE	94,68	4,61	0,71	55,85	16,31	27,84	52,48	30,67	16,85	37,23	46,45	16,32
TURNO FIJO MAÑANA	71,43	0	28,57	42,86	42,86	14,28	42,86	14,29	42,85	28,57	57,14	14,29
TURNO FIJO TARDE	57,14	21,43	21,43	78,57	7,14	14,29	57,14	28,57	14,29	21,43	42,86	35,71
TURNO FIJO NOCHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TURNO ROTATIVO EXCEPTO NOCHE	93,88	4,08	2,04	57,14	20,41	22,45	55,1	34,69	10,21	34,69	48,98	16,33
TURNO ROTATIVO CON LA NOCHE	100	0	0	66,67	0	33,33	33,33	66,67	0	0	33,33	66,67
ANTIGÜEDAD	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
MENOS DE 30 DIAS	100	0	0	0	66,67	33,33	0	33,33	66,67	0	66,67	33,33
DE 1 MES HASTA 6 MESES	91,67	6,25	2,08	64,58	8,33	27,09	43,75	27,08	29,17	25	41,67	33,33
MAS DE 6 MESES HASTA 2 AÑOS	93,14	3,92	2,94	53,92	23,53	22,55	49,02	34,31	16,67	27,45	48,04	24,51
MAS DE 2 AÑOS HASTA 5 AÑOS	94,14	5,44	0,42	58,16	15,48	26,36	52,3	31,8	15,9	35,15	46,44	18,41
MAS DE 5 AÑOS HASTA 10 AÑOS	92,74	5,03	2,23	54,75	15,64	29,61	54,19	30,17	15,64	39,11	50,84	10,05
MAS DE 10 AÑOS	95,45	3,03	1,52	54,55	16,67	28,78	63,64	27,27	9,09	57,58	36,36	6,06

	CONFLICTO DE ROL			EXIGENCIAS EMOCIONALES			EXIGENCIAS CUANTITATIVAS			EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES			APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS		
	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
EDAD	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
MENOS DE 31 AÑOS	35,47	31,1	33,43	29,65	36,05	34,3	28,78	41,86	29,36	27,03	33,14	39,83	21,22	42,44	36,34
ENTRE 31 Y 45 AÑOS	37,14	36,79	26,07	39,64	32,5	27,86	36,43	38,93	24,64	22,86	26,43	50,71	25,71	46,43	27,86
MAS DE 45 AÑOS	30,77	7,69	61,54	38,46	15,38	46,16	15,38	38,46	46,16	23,08	30,77	46,15	46,15	23,08	30,77
RELACION LABORAL	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
CONTRATO JORNADA PARCIAL	0	9,09	90,91	0	18,18	81,82	18,18	36,36	45,46	36,36	27,27	36,37	72,73	9,09	18,18
CONTRATO EVENTUAL	0	33,33	66,67	0	16,67	33,33	16,67	16,67	66,66	33,33	33,33	33,34	16,67	33,33	50
CONTRATO FIJO CON PERIODO DE PRUEBA	35,06	33,07	31,87	30,68	33,47	35,85	29,88	39,04	31,08	25,9	34,26	39,84	22,31	44,22	33,47
CONTRATO FIJO SIN PERIODO DE PRUEBA	38,9	33,7	27,4	37,81	35,07	27,12	33,97	41,92	24,11	24,38	26,85	48,77	23,56	44,38	32,06
CONTRATO JUVENIL	0	50	50	0	50	50	25	50	25	0	75	25	0	75	75
HORARIO	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
JORNADA MAÑANA Y TARDE	36,17	33,51	30,32	35,11	34,04	30,85	31,38	41,67	26,95	25,18	30,67	44,15	22,52	44,86	32,62
TURNO FIJO MAÑANA	57,14	14,29	28,57	0	42,86	57,14	28,57	42,86	14,29	14,29	71,42	28,57	57,14	14,29	28,57
TURNO FIJO TARDE	7,14	14,29	78,57	14,29	0	85,71	14,29	28,57	57,14	28,57	14,29	57,14	64,29	7,14	28,57
TURNO FIJO NOCHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TURNO ROTATIVO EXCEPTO NOCHE	42,86	32,65	24,49	36,73	42,86	20,41	44,9	34,69	20,41	26,53	30,61	42,86	26,53	38,78	34,69
TURNO ROTATIVO CON LA NOCHE	0	100	0	0	33,33	66,67	0	0	100	0	33,33	66,67	0	66,67	33,33
ANTIGÜEDAD	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E	MAS DEFABOR ABLE	SITUACION INTERMEDI A	MAS FAVORABL E
MENOS DE 30 DIAS	0	33,33	66,67	0	66,67	33,33	0	66,67	33,33	33,33	66,67	0	0	0	100
DE 1 MES HASTA 6 MESES	22,92	25	52,08	14,58	27,08	58,34	10,42	29,17	60,41	33,33	33,33	33,34	6,25	29,17	64,58
MAS DE 6 MESES HASTA 2 AÑOS	33,37	31,37	37,26	19,61	30,39	50	20,59	38,24	41,17	19,61	32,35	48,04	19,61	47,06	33,33
MAS DE 2 AÑOS HASTA 5 AÑOS	38,91	30,54	30,55	35,15	35,15	29,7	34,31	39,75	25,94	30,13	43,93	28,03	43,51	28,46	28,46
MAS DE 5 AÑOS HASTA 10 AÑOS	37,43	37,99	24,58	36,87	39,66	23,47	35,75	45,81	18,44	26,82	26,82	46,36	27,37	43,58	29,05
MAS DE 10 AÑOS	40,91	37,88	21,21	62,12	24,24	13,64	46,97	39,39	13,64	17,9	31,82	50,28	18,18	53,03	28,79

Figura 13. Resumen de las variables negativas dentro de la cooperativa

Fuente: (COAC Jardín Azuayo, 2017b)

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

4.9. Enfermedades Presentadas dentro del trabajo.

La cooperativa consta con un dispensario médico anexo al IESS donde se realizan las respectivas valoraciones médicas correspondientes, además del seguimiento anual dentro de la salud de cada uno de los colaboradores que se encuentran dentro de la institución.

La base de datos cuenta con un sinnúmero de enfermedades presentadas a lo largo del año 2016, en donde se cuenta con una muestra completa de seguimiento de enfermedades presentadas dentro de la institución, esta se la puede dividir en varias secciones en las que son enfermedades comunes y otras relacionadas con las investigaciones realizadas y que se asocian con la presencia del riesgo psicosocial como podemos observar en los resultados indicados anteriormente.

A continuación se indica la prevalencia de casos presentados en la data médica:

Tabla 38. Resumen de enfermedades presentadas en los colaboradores de la COAC Jardín Azuayo.

ENFERMEDADES DIAGNOSTICAS EN LAS FICHAS MEDICAS ANUALES DE 547 COLABORADORES, DISTRIBUIDAS POR APARATO AFECTO, EN LA COAC JA DURANTE EL 201614%				
APARATO AFECTO	ENFERMEDAD	N.º	SUB TOTAL	%
PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL PESO	SOBREPESO	172	233	24,20%
	OBESIDAD I	46		
	DELGADEZ	8		
	OBESIDAD II	4		
	BAJO PESO	3		
OPTALMOLOGICO	MIOPIA	124	177	18,38%
	PTERIGON	32		
	ASTIGMATISMO	5		
	QUERATOCONO	4		
	AMBLIOPIA	3		
	ESTRABISMO	3		
	CONJUNTIVITIS ALERGICA	2		
	SD. FATIGA VISUAL	2		
	CONJUNTIVITIS ATOPICA	1		
	HEMORRAGIA CONJUNTIVAL	1		
INFECCIOSO DIGESTIVO	AMEBIASIS	73	95	9,87%
	PARASITOSIS INTESTINAL	9		
	GASTRITIS X HP	4		
	MOLINIASIS INTESTINAL	4		
	ASCARDIASIS INT.	1		
	DIARREA	1		
	ESTOMATITIS HERPETICA	1		
	GUARDIASIS INT.	1		
	STRONGILOIDOSIS	1		
	GASTRITIS	26		
DIGESTIVO	COLITIS	15	75	7,79%
	GASTRITIS CRONICA	15		
	COLELITIASIS	4		
	ESTEATOSIS HEPATICA	4		
	REFLUJO GASTRO ESOFAGICO	2		
	CUERPO EXTRAÑO FARINGE	1		
	DOLOR ABDOMINAL	1		
	ESTREÑIMIENTO	1		
	HEMORROIDES	1		
	HERNIA HIATAL	1		
	ICTERICIA	1		
	INTOLERANCIA LACTOSA	1		
	SD GILBERT	1		
	TRANSGRESION ALIMENTARIA	1		
OSTEOMUSCULAR	LUMBALGIA	25	70	7,27%
	ESCOLIOSIS	10		
	DORSOLUMBAGO	4		
	HERNIA DISCAL	3		
	DISPLASIA DE CADERA	2		
	DISTENSION MUSCULAR	2		
	DORSALGIA	2		
	TENDINITES MUÑECA	2		
	TENOSINOVITIS	2		
	TRANSITORIO INTERNO DE RODILLA	2		
	ASENTAMIENTO LUMBAR	1		
	BURSITIS DE CODO	1		
	BURSITIS TOBILLO	1		
	CERVICALGIA	1		
	CONDROITIS	1		
	CONJUNTIVITIS	1		
	CONTRACTURA DORSAL	1		
	CONTUSION TOBILLO	1		
	DOLOR PRECORDIAL	1		
	ESPOLON CALCANEA	1		
	ESFONDILOARTROSIS LUMBAR INICIAL	1		
	FRACTURA DEDO	1		
	GANGLION	1		
	LUMBOCIATGIA	1		
	SACRALGIA	1		
	TENOSINOVITIS HOMBRO	1		

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 39. Resumen de enfermedades presentadas en los colaboradores de la COAC Jardín Azuayo.

ENFERMEDADES DIAGNOSTICAS EN LAS FICHAS MEDICAS ANUALES DE 547 COLABORADORES, DISTRIBUIDAS POR APARATO AFECTO, EN LA COAC JA DURANTE EL 201614%				
APARATO AFECTO	ENFERMEDAD	N.-	SUB TOTAL	%
INFECCIOSO RESPIRATORIO	FARINGITIS AGUDA	9	38	3,95%
	SINUSITIS AGUDA	8		
	LARINGITIS AGUDA	4		
	OTITIS MEDIA EXTERNA	4		
	HIPOACUSIA	3		
	LARINGOTRAQUEITIS AGUDA	3		
	LARINGO FARINGITIS AGUDA	2		
	BRONQUITIS AGUDA	1		
	BRONQUITIS ASMATIFORME	1		
	BRONQUITIS CRONICA	1		
	INFLUENZA	1		
	SINUSITIS CRONICA	1		
HEMATOLOGICO	ANEMIA	27	41	7,00%
	POLIGLOBULIA	6		
	ANEMIA POR DEFICIT DE FOLTADOS	4		
	LEUCOPENIA	1		
	PLAQUETOPENIA ASINTOMATICA	1		
	POLICITEMIA	1		
	TROMBOCITOPENIA	1		
GINECOLOGICO	EMBARAZO	13	35	3,63%
	MIOMATOSIS UTERINA	4		
	DISMENORRA	3		
	AMENORREA	2		
	LEUCORREA	2		
	MENOMETRORRAGIAS	2		
	SD OVARIO POLIQUISTICO	2		
	CA. CERVIX IN SITU	1		
	CLIMATERIO	1		
	DISCORDANCIA PAP	1		
	ENF. FIBROQUISTICA DE MAMA	1		
	ENF. POL. OVARIOS	1		
	HIPERMENORREAS	1		
	NIC III	1		
METABOLICO	HIPERGLICEMIA	13	32	6,00%
	HIPERURICEMIA	9		
	DISLIPIDEMIAS	5		
	HIPERCOLES TEROLEMIA	1		
	HIPERLIPEMIA	1		
	HIPERTRIGLICIDERMIA	1		
	PRE DIABETES	1		
	SINDROME METABOLICO	1		
RESPIRATORIO	RENITIS ALERGICA Y VASOMOTORA	18	35	3,63%
	RINOFARINGITES AGUDA	15		
	ASMA	1		
	TOS IRRITATIVA	1		
INFECCIOSO UROLOGICO	I.V.U.	20	20	2,08%
ENDOCRINO	HIPOTIROIDISMO	11	14	1,45%
	HIPERPROLACTILEMIA	1		
	HIPERTIROIDISMO	1		
	TIROIDITIS DE HASHMOTO	1		
DERMATOLOGICO	DERMATITIS ATOPICA	3	10	1,04%
	ACNE	2		
	PRURIGO	2		
	DERMATITIS DE CONTACTO	1		
	MELASMA	1		
	VITLIGO	1		
DISCAPACIDAD FISICA	DISCAPACIDAD MOTRIZ	8	11	1,14%
	AUSENCIA DE MANO	1		
	DISCAPACIDAD POR LABIO LEPORINO	1		
	FOCOMIELIA	1		

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Tabla 40. Resumen de enfermedades presentadas en los colaboradores de la COAC Jardín Azuayo.

ENFERMEADES DIAGNOSTICAS EN LAS FICHAS MEDICAS ANUALES DE 547 COLABORADORES, DISTRIBUIDAS POR APARATO AFECTO, EN LA COAC JA DURANTE EL 201614%				
APARATO AFECTO	ENFERMEDAD	N.-	SUB TOTAL	%
NEUROLOGICO	MIGRAÑA	3	13	1,35%
	CEFALEA TENSIONAL	2		
	ATAXIA	1		
	CEFALEA	1		
	DEL TRIGEMINO NEURALGIA	1		
	DISTROFIA MUSCULAR	1		
	HEMIPARECIA DERECHA	1		
	INTERCOSTAL NEURITIS	1		
	MAV CERVICAL MEDULAR	1		
ORL	NEURITIS INTERCOSTAL	1	11	1,14%
	DESV. TAB NASAL	7		
	TAPON CERUMEN IMPACTADO	2		
	EPISTAXIS	1		
REUMATOLOGICA	OTALGIA	1	13	1,35%
	ARTRALGIA DE RODILLAS	4		
	FIBROMIALGIA	4		
	ARTRALGIAS MANOS	1		
	ARTROSIS	1		
	DESCARTAR ARTROSIS	1		
	MIOSITIS AUTOINMUNE	1		
UROLOGICO	OSTEOARTROSIS	1	8	0,83%
	LITIASIS RENAL	3		
	HEMATURIA	1		
	INCONTINENCIA URINARIA	1		
	INFLAMACION URINARIA	1		
VASCULAR	QUISTE TESTICULAR	1	4	0,42%
	VARICOCELE	1		
PIEL Y TEJIDOS BLANDOS	VARICES	3	4	0,42%
	HEMANGIOMA MALAR	1		
	LIPOMA LUMBAR	1		
	QUELOIDES	1		
ODONTOLOGICO	QUISTE DERMOIDE	1	4	0,42%
	QUISTE SINOVIAL	1		
	MOLARES IMPACTADOS	2		
INFECCIOSO Y ANEXO CUTANEOS	ODONTALGIA	2	6	0,62%
	HERIDA PIE INFECTADA	1		
	MICOSIS DERMICA	1		
	ONICOMICOSIS	1		
	TIÑA CORPORIS	1		
	TIÑA UNGUAL	1		
CARDIOLOGICO	UNA ENCARNADA	1	4	0,42%
	HTA	4		
PSIQUIATRIA	ANSIEDAD	3	5	0,52%
	SD DEPRESIVO	1		
	TOC	1		
QUIRURGICO	HERNIA INGUINAL	1	2	0,21%
	HERNIA UMBILICAL	1		
TRAUMA	TRAUMA	1	1	0,10%
DISCAPACIDAD SENSORIAL	DISCAPACIDAD VISUAL	2	2	0,21%
TOTAL		963		

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

El cuadro detalla cada una de las enfermedades presentadas dentro de la cooperativa como tal pero las que van a ser consideradas son las siguientes:

1. Problemas relacionados con el peso
2. Infeccioso digestivo, digestivo
3. Osteomusculares
4. Neurológico
5. Cardiológico
6. Psiquiátricos.

La correlación de la información la analizamos a continuación con el programa SPSS versión 22 en donde planteamos hipótesis que acogería o no la relación que existe entre las variables sociodemográficas, resultados del test psicosocial y las enfermedades asociadas, por lo que podemos indicar los siguientes resultados:

Ho: No existe relación entre las enfermedades asociadas con los riesgos laborales encontrados

H1: Existe relación entre las enfermedades asociadas con los riesgos laborales encontrados

α : 5%.

Calculo estadístico de prueba Ji cuadrada.

Significación asintótica < 5% RHo

Significación asintótica > 5% NRHo

- a. Cuadro de relación entre las Enfermedades Asociadas y Factores Socio Demográficos.

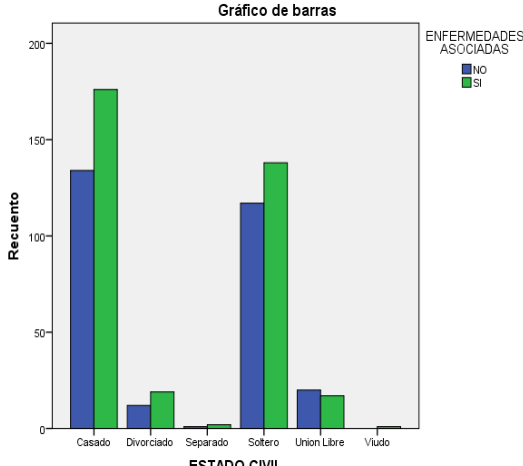
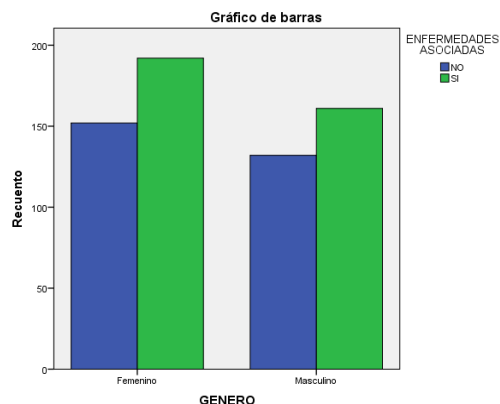
PRUEBA JI CUADRADO	GRÁFICO																																					
ESTADO CIVIL CON ENFERMEDADES ASOCIADAS																																						
Tabla 41. Correlación Estado Civil – Enfermedades	Fig 14. Correlación Estado Civil - Enfermedades																																					
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>3,140^a</td><td>5</td><td>,678</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>3,514</td><td>5</td><td>,621</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	3,140 ^a	5	,678	Razón de verosimilitud	3,514	5	,621	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>  <table><caption>Data for Fig 14: Correlación Estado Civil - Enfermedades</caption><tr><th>ESTADO CIVIL</th><th>NO</th><th>SI</th></tr><tr><td>Casado</td><td>135</td><td>175</td></tr><tr><td>Divorciado</td><td>15</td><td>25</td></tr><tr><td>Separado</td><td>5</td><td>5</td></tr><tr><td>Soltero</td><td>120</td><td>140</td></tr><tr><td>Union Libre</td><td>25</td><td>25</td></tr><tr><td>Viudo</td><td>5</td><td>5</td></tr></table>	ESTADO CIVIL	NO	SI	Casado	135	175	Divorciado	15	25	Separado	5	5	Soltero	120	140	Union Libre	25	25	Viudo	5	5
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																																			
Chi-cuadrado de Pearson	3,140 ^a	5	,678																																			
Razón de verosimilitud	3,514	5	,621																																			
N de casos válidos	637																																					
ESTADO CIVIL	NO	SI																																				
Casado	135	175																																				
Divorciado	15	25																																				
Separado	5	5																																				
Soltero	120	140																																				
Union Libre	25	25																																				
Viudo	5	5																																				
GÉNERO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS																																						

Tabla 42. Correlación Género – Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,048 ^a	1	,827		
Corrección de continuidad ^b	,019	1	,889		
Razón de verosimilitud	,048	1	,827		
Prueba exacta de Fisher				,873	,445
N de casos válidos	637				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 130,63.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

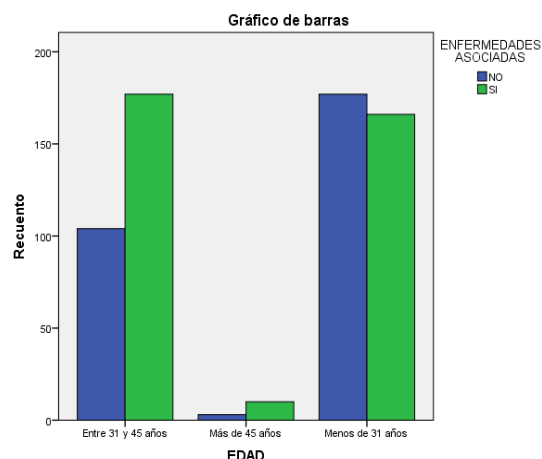
Fig 15. Correlación Género - Enfermedades


EDAD CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

Tabla 43. Correlación Edad – Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,798 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	16,024	2	,000
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,80.

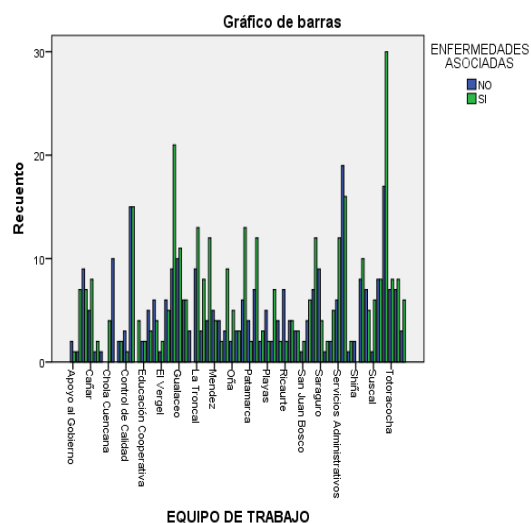
Fig 16. Correlación Género - Enfermedades


EQUIPO DE TRABAJO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

Tabla 44. Equipo de Trabajo – Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	72,022 ^a	56	,073
Razón de verosimilitud	82,790	56	,011
N de casos válidos	637		

a. 67 casillas (58,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.

Fig 17. Equipo de Trabajo – Enfermedades


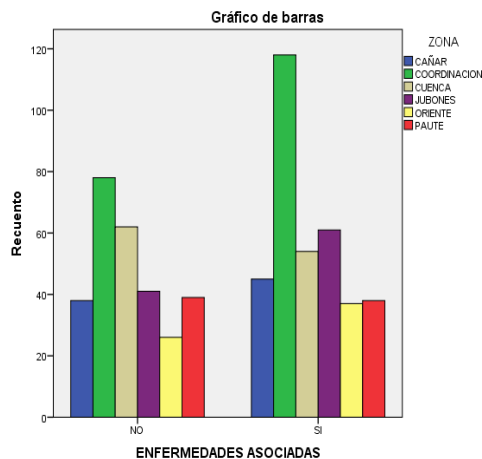
ZONA CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

Tabla 45. Correlación Zona – Enfermedades
Fig 18. Correlación Zona – Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado

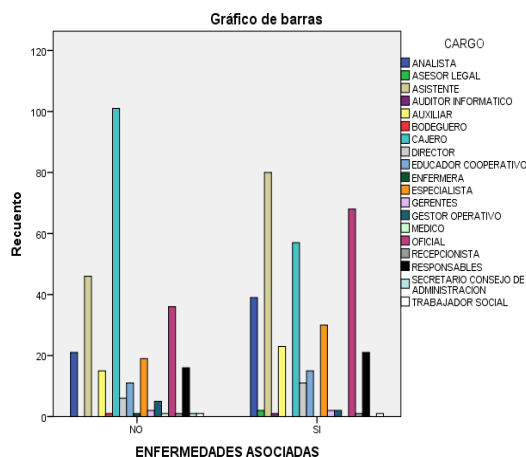
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,778 ^a	5	,169
Razón de verosimilitud	7,766	5	,170
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 28,09.


CARGO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS
Tabla 46. Correlación Cargo – Enfermedades
Fig 19. Correlación Cargo – Enfermedades
Pruebas de chi-cuadrado

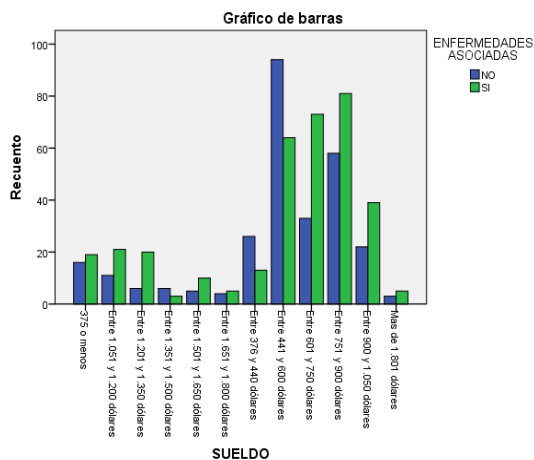
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	44,928 ^a	18	,000
Razón de verosimilitud	47,717	18	,000
N de casos válidos	637		

a. 20 casillas (52,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.


SUELDO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS
Tabla 47. Correlación Sueldo – Enfermedades
Fig 20. Correlación Sueldo – Enfermedades
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	40,871 ^a	11	,000
Razón de verosimilitud	41,482	11	,000
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,57.

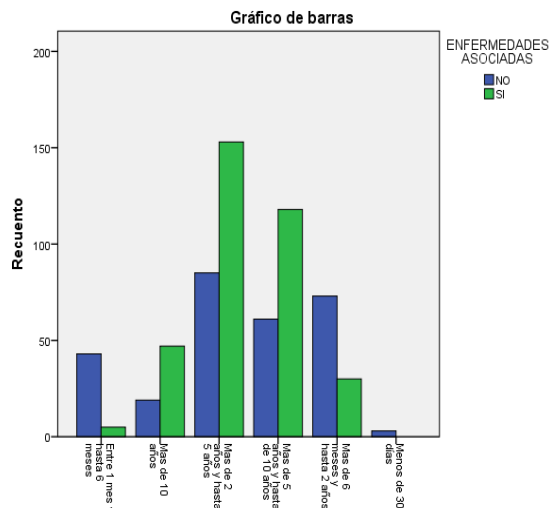

ANTIGÜEDAD CON ENFERMEDADES ASOCIADAS
Tabla 48. Correlación Antigüedad - Enfermedades
Fig 21. Correlación Antigüedad - Enfermedades



Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	94,123 ^a	5	,000
Razón de verosimilitud	100,084	5	,000
N de casos válidos	637		

a. 2 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.34.



DOBLE ROL CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

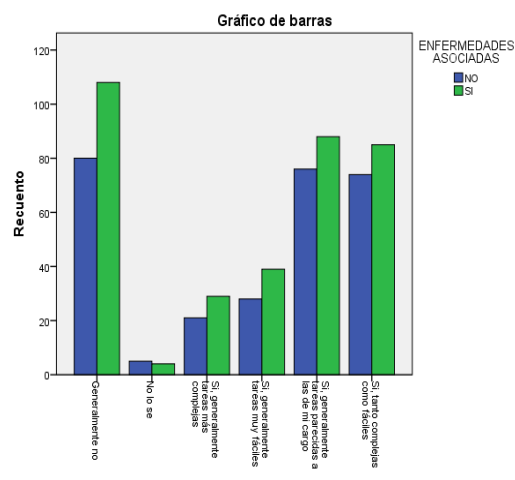
Tabla 49. Correlación Doble Rol - Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,550 ^a	5	,907
Razón de verosimilitud	1,548	5	,907
N de casos válidos	637		

a. 2 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,01.

Fig 22. Correlación Doble Rol - Enfermedades



ASCENSO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

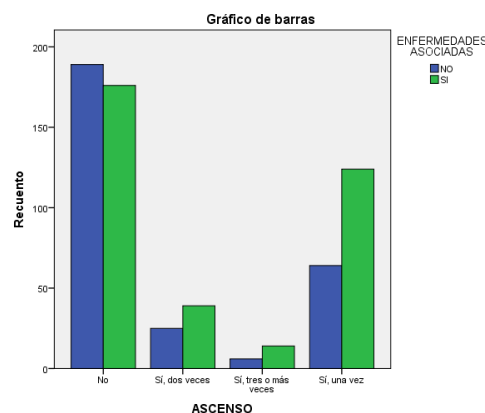
Tabla 50. Correlación Ascenso - Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,619 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	18,841	3	,000
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,92.

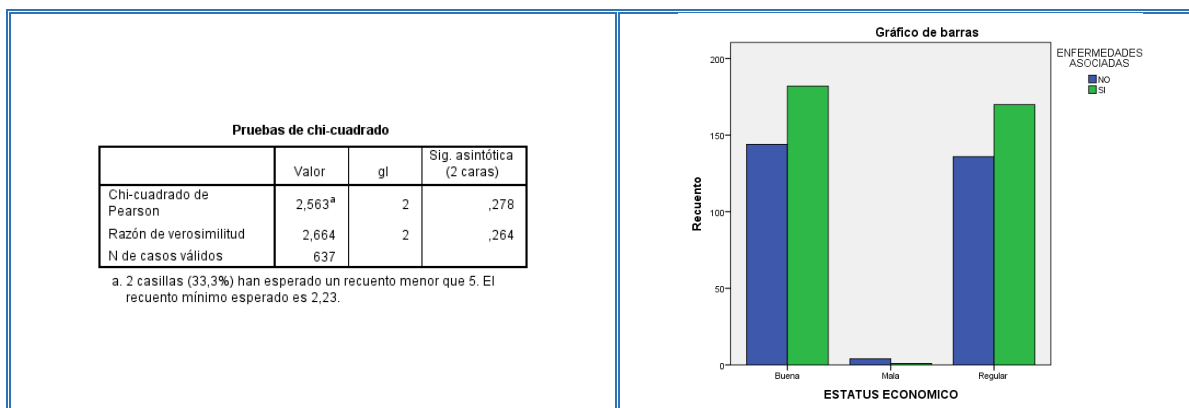
Fig 23. Correlación Ascenso - Enfermedades



ESTÁTUS ECONOMICO CON ENFERMEDADES ASOCIADAS

Tabla 51. Correlación Estátus Economico – Enfermedades

Fig 24. Correlación Estátus Economico – Enfermedades

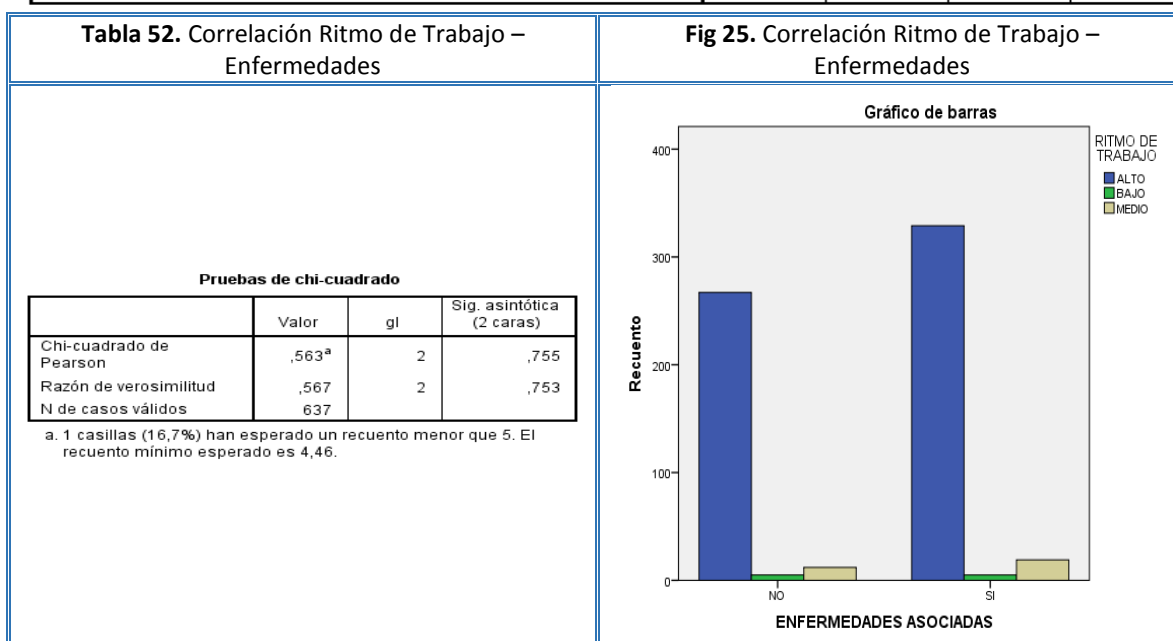


Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

b. Relación Ritmo de Trabajo con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

ENFERMEADES ASOCIADAS * RITMO DE TRABAJO tabulación cruzada

			RITMO DE TRABAJO			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEADES ASOCIADAS	NO	Recuento	267	5	12	284
		% dentro de RITMO DE TRABAJO	44,8%	50,0%	38,7%	44,6%
	SI	Recuento	329	5	19	353
		% dentro de RITMO DE TRABAJO	55,2%	50,0%	61,3%	55,4%
Total		Recuento	596	10	31	637
		% dentro de RITMO DE TRABAJO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

c. Cuadro de relación entre Ritmo de Trabajo y Factores Socio Demográficos.

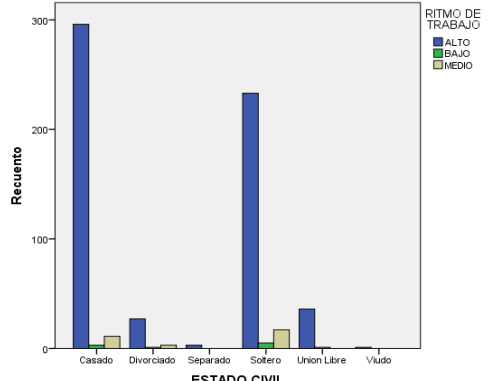
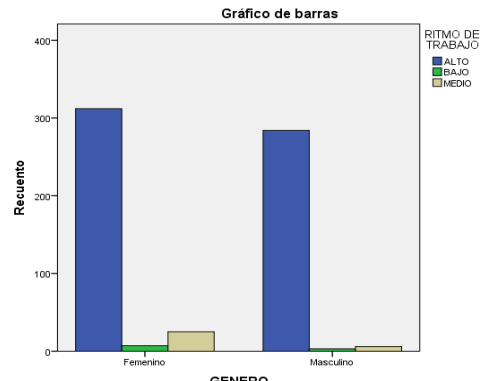
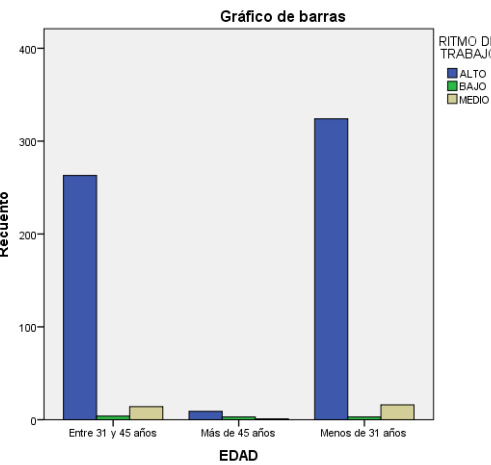
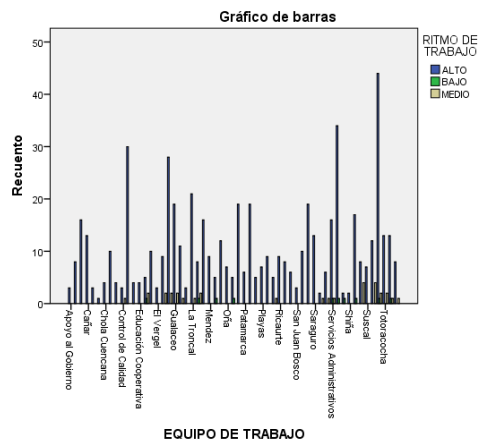
PRUEBA JI CUADRADO	GRÁFICO																
ESTADO CIVIL CON RITMO DE TRABAJO																	
Tabla 53. Correlación Estado Civil – Ritmo de Trabajo	Fig 26. Correlación Estado Civil – Ritmo de Trabajo																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>8,610^a</td><td>10</td><td>,570</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>10,190</td><td>10</td><td>,424</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 12 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	8,610 ^a	10	,570	Razón de verosimilitud	10,190	10	,424	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	8,610 ^a	10	,570														
Razón de verosimilitud	10,190	10	,424														
N de casos válidos	637																
GÉNERO CON RITMO DE TRABAJO																	
Tabla 54. Correlación Género – Ritmo de Trabajo	Fig 27. Correlación Género – Ritmo de Trabajo																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>10,545^a</td><td>2</td><td>,005</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>11,387</td><td>2</td><td>,003</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,60.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	10,545 ^a	2	,005	Razón de verosimilitud	11,387	2	,003	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	10,545 ^a	2	,005														
Razón de verosimilitud	11,387	2	,003														
N de casos válidos	637																
EDAD CON RITMO DE TRABAJO																	
Tabla 55. Correlación Edad – Ritmo de Trabajo	Fig 28. Correlación Edad – Ritmo de Trabajo																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>40,500^a</td><td>4</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>12,987</td><td>4</td><td>,011</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	40,500 ^a	4	,000	Razón de verosimilitud	12,987	4	,011	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	40,500 ^a	4	,000														
Razón de verosimilitud	12,987	4	,011														
N de casos válidos	637																
EQUIPO DE TRABAJO CON RITMO DE TRABAJO																	

Tabla 56. Correlación Equipo de Trabajo – Ritmo de Trabajo
Pruebas de chi-cuadrado

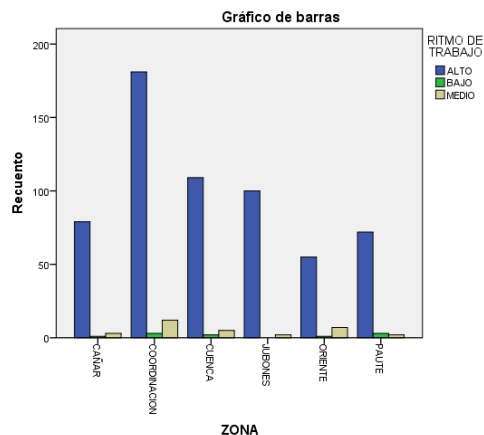
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	148,065 ^a	112	,013
Razón de verosimilitud	107,078	112	,614
N de casos válidos	637		

a. 129 casillas (75,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fig 29. Correlación Equipo de Trabajo – Ritmo de Trabajo

ZONA CON RITMO DE TRABAJO
Tabla 57. Correlación Zona – Ritmo de Trabajo
Pruebas de chi-cuadrado

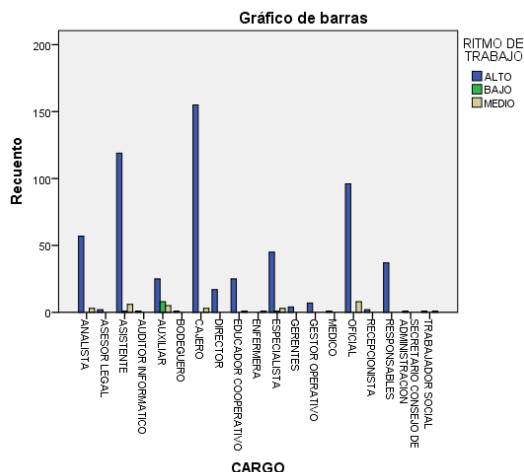
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,493 ^a	10	,197
Razón de verosimilitud	13,633	10	,190
N de casos válidos	637		

a. 10 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,99.

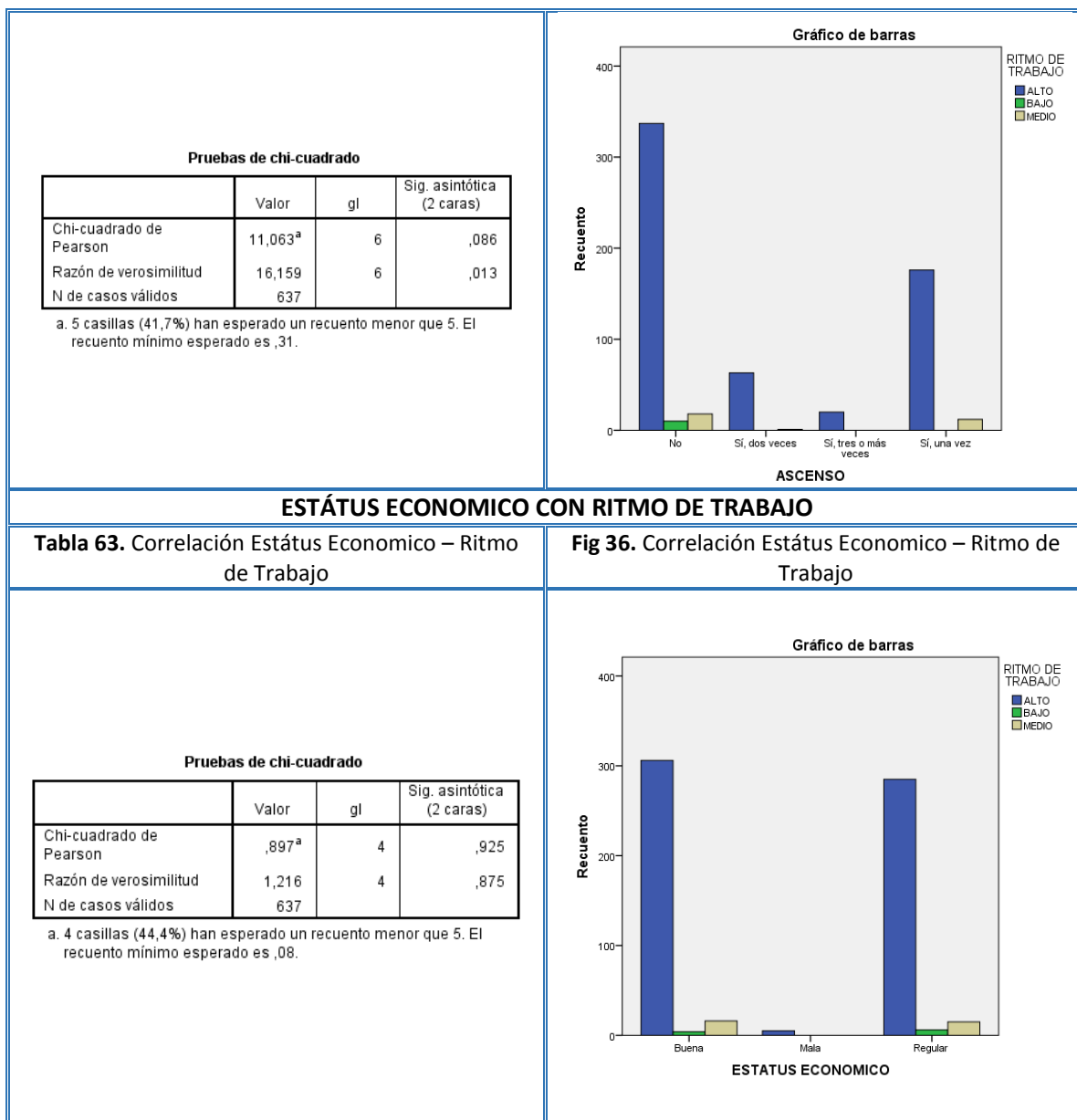
Fig 30. Correlación Zona – Ritmo de Trabajo

CARGO CON RITMO DE TRABAJO
Tabla 58. Correlación Cargo – Ritmo de Trabajo
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	144,985 ^a	36	,000
Razón de verosimilitud	70,428	36	,001
N de casos válidos	637		

a. 44 casillas (77,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fig 31. Correlación Cargo – Ritmo de Trabajo

SUELDO CON RITMO DE TRABAJO
Tabla 59. Correlación Sueldo – Ritmo de Trabajo
Fig 32. Correlación Sueldo – Ritmo de Trabajo

<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>77,653^a</td><td>22</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>48,220</td><td>22</td><td>,001</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 21 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	77,653 ^a	22	,000	Razón de verosimilitud	48,220	22	,001	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	77,653 ^a	22	,000																		
Razón de verosimilitud	48,220	22	,001																		
N de casos válidos	637																				
ANTIGÜEDAD CON RITMO DE TRABAJO																					
<p>Tabla 60. Correlación Antigüedad – Ritmo de Trabajo</p>	<p>Fig 33. Correlación Antigüedad – Ritmo de Trabajo</p>																				
<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>5,079^a</td><td>10</td><td>,886</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>5,861</td><td>10</td><td>,827</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 10 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	5,079 ^a	10	,886	Razón de verosimilitud	5,861	10	,827	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	5,079 ^a	10	,886																		
Razón de verosimilitud	5,861	10	,827																		
N de casos válidos	637																				
DOBLE ROL CON RITMO DE TRABAJO																					
<p>Tabla 61. Correlación Doble Rol – Ritmo de Trabajo</p>	<p>Fig 34. Correlación Doble Rol – Ritmo de Trabajo</p>																				
<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>26,465^a</td><td>10</td><td>,003</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>29,338</td><td>10</td><td>,001</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 9 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	26,465 ^a	10	,003	Razón de verosimilitud	29,338	10	,001	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	26,465 ^a	10	,003																		
Razón de verosimilitud	29,338	10	,001																		
N de casos válidos	637																				
ASCENSO CON RITMO DE TRABAJO																					
<p>Tabla 62. Correlación Ascenso – Ritmo de Trabajo</p>	<p>Fig 35. Correlación Ascenso – Ritmo de Trabajo</p>																				



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

- d. Relación Inseguridad sobre el empleo con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

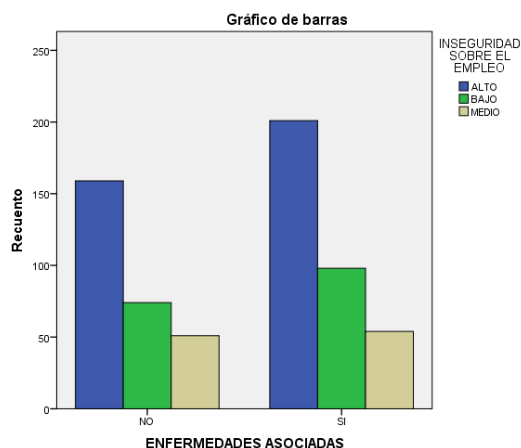
ENFERMEADES ASOCIADAS*INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO tabulación cruzada

			INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEADES ASOCIADAS	NO	Recuento	159	74	51	284
		% dentro de INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	44,2%	43,0%	48,6%	44,6%
	SI	Recuento	201	98	54	353
		% dentro de INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	55,8%	57,0%	51,4%	55,4%
Total		Recuento	360	172	105	637
		% dentro de INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 64. Correlación Inseguridad Sobre el Empleo - Enfermedades
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,871 ^a	2	,647
Razón de verosimilitud	,868	2	,648
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 46,81.

Fig 37. Correlación Inseguridad Sobre el Empleo - Enfermedades

PRUEBA JI CUADRADO
GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 65. Correlación Estado Civil - Inseguridad Sobre el Empleo
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,378 ^a	10	,408
Razón de verosimilitud	11,536	10	,317
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

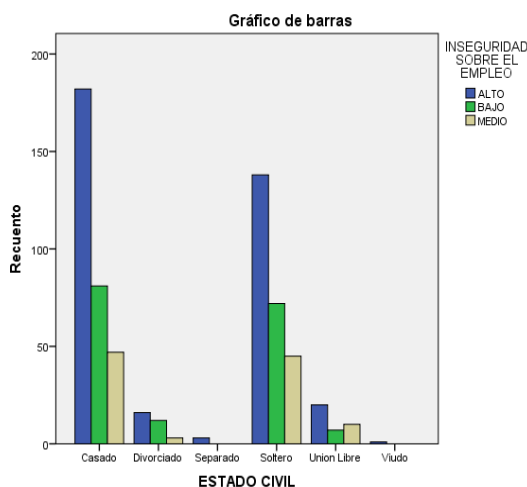
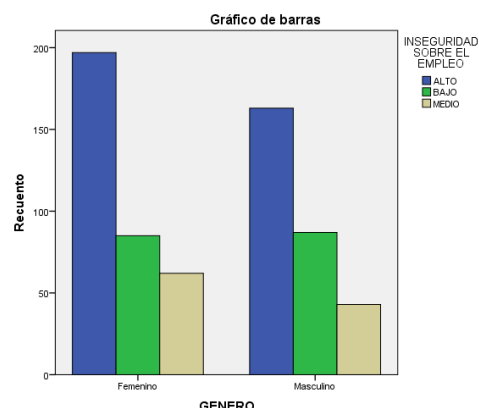
Fig 38. Correlación Estado Civil - Inseguridad Sobre el Empleo

GÉNERO CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Tabla 66. Correlación Género - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,606 ^a	2	,272
Razón de verosimilitud	2,609	2	,271
N de casos válidos	637		

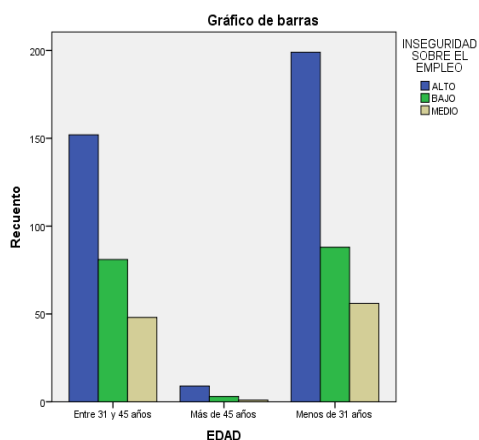
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 48,30.

Fig 39. Correlación Género - Inseguridad Sobre el Empleo

EDAD CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 67. Correlación Edad - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,127 ^a	4	,712
Razón de verosimilitud	2,256	4	,689
N de casos válidos	637		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,14.

Fig 40. Correlación Edad - Inseguridad Sobre el Empleo

EQUIPO DE TRABAJO CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 68. Correlación Equipo de Trabajo - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	155,711 ^a	112	,004
Razón de verosimilitud	171,773	112	,000
N de casos válidos	637		

a. 130 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

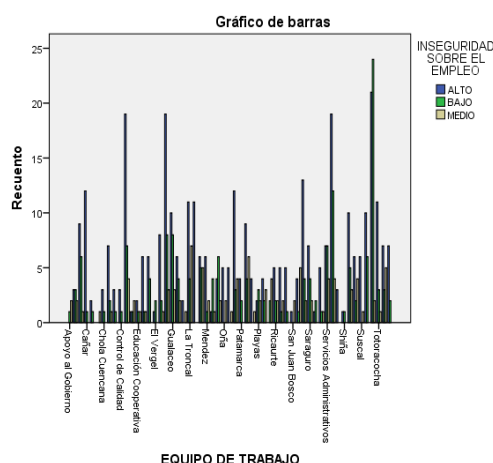
Fig 41. Correlación Equipo de Trabajo - Inseguridad Sobre el Empleo

ZONA CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO



Fig 42. Correlación Zona - Inseguridad Sobre el Empleo

Gráfico de barras

ZONA	ALTO	BAJO	MEDIO
CAJAL	50	17	18
COORDINACION	103	70	24
CIENCA	70	31	17
JUBONES	59	25	19
ORIENTE	37	12	16
PAUTE	44	19	15

ZONA

Fig 43. Correlación Cargo - Inseguridad Sobre el Empleo

Gráfico de barras

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

- ALTO
- BAJO
- MEDIO

Recuento

CARGO

CARGO	ALTO	BAJO	MEDIO
ANALISTA	35	22	5
ASesor LEGAL	0	0	0
ASISTENTE	75	35	22
AUDITOR INFORMATICO	0	0	0
AUXILIAR	25	5	5
BODEGUERO	0	0	0
CAJERO	105	30	25
DIRECTOR	5	5	5
EDUCADOR COOPERATIVO	12	5	5
ENTEREREA	0	0	0
ESPECIALISTA	25	25	5
GERENTES	5	5	5
JEFE DE OPERATIVO	5	5	5
MEDICO	0	0	0
OFICIAL	52	32	22
RECIBIDORISTA	0	0	0
RESPONSABLES	15	15	5
SECRETARIO CONVENIO DE ADMINISTRACION	2	2	2
TRABAJADOR SOCIAL	2	2	2

CARGO

SOBRE EL EMPLEO

g 44. Correlación Sueldo - Inseguridad Sobre
Empleo

Gráfico de barras

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	ALTO	BAJO	MEDIO
1	24	8	6
2	14	14	14
3	14	14	14
4	26	10	6
5	106	34	22
6	58	26	20
7	74	36	22
8	32	26	10
9	4	4	4

Age Group	Number of People
10-14	10
15-19	5
20-24	15
25-29	85
30-34	95
35-39	10
40-44	15
45-49	10
50-54	15
55-59	10
60-64	15
65-69	10
70-74	15
75-79	10
80-84	15
85-89	10
90-94	15
95-99	10

Fig 44. Correlación Sueldo - Inseguridad Sobre el Empleo

Gráfico de barras

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

■ ALTO
■ BAJO
■ MEDIO

SUELDO	ALTO	BAJO	MEDIO
375 o menos	24	7	6
Entre 1 051 y 1 200 dólares	14	14	5
Entre 1 201 y 1 350 dólares	12	12	4
Entre 1 351 y 1 500 dólares	6	6	3
Entre 1 501 y 1 650 dólares	6	4	3
Entre 1 651 y 1 800 dólares	5	4	3
Entre 1 801 y 1 950 dólares	26	10	4
Entre 1 951 y 2 100 dólares	106	33	21
Entre 2 101 y 2 250 dólares	58	29	20
Entre 2 251 y 2 400 dólares	75	35	31
Entre 2 401 y 2 550 dólares	32	25	10
Entre 2 551 y 2 700 dólares	32	25	10
Entre 2 701 y 2 850 dólares	32	25	10
Entre 2 851 y 3 000 dólares	32	25	10
Entre 3 001 y 3 150 dólares	32	25	10
Entre 3 151 y 3 300 dólares	32	25	10
Entre 3 301 y 3 450 dólares	32	25	10
Entre 3 451 y 3 600 dólares	32	25	10
Entre 3 601 y 3 750 dólares	32	25	10
Entre 3 751 y 3 900 dólares	32	25	10
Entre 3 901 y 4 050 dólares	32	25	10
Entre 4 051 y 4 200 dólares	32	25	10
Entre 4 201 y 4 350 dólares	32	25	10
Entre 4 351 y 4 500 dólares	32	25	10
Entre 4 501 y 4 650 dólares	32	25	10
Entre 4 651 y 4 800 dólares	32	25	10
Entre 4 801 y 4 950 dólares	32	25	10
Entre 4 951 y 5 100 dólares	32	25	10
Entre 5 101 y 5 250 dólares	32	25	10
Entre 5 251 y 5 400 dólares	32	25	10
Entre 5 401 y 5 550 dólares	32	25	10
Entre 5 551 y 5 700 dólares	32	25	10
Entre 5 701 y 5 850 dólares	32	25	10
Entre 5 851 y 6 000 dólares	32	25	10
Entre 6 001 y 6 150 dólares	32	25	10
Entre 6 151 y 6 300 dólares	32	25	10
Entre 6 301 y 6 450 dólares	32	25	10
Entre 6 451 y 6 600 dólares	32	25	10
Entre 6 601 y 6 750 dólares	32	25	10
Entre 6 751 y 6 900 dólares	32	25	10
Entre 6 901 y 7 050 dólares	32	25	10
Entre 7 051 y 7 200 dólares	32	25	10
Entre 7 201 y 7 350 dólares	32	25	10
Entre 7 351 y 7 500 dólares	32	25	10
Entre 7 501 y 7 650 dólares	32	25	10
Entre 7 651 y 7 800 dólares	32	25	10
Entre 7 801 y 7 950 dólares	32	25	10
Entre 7 951 y 8 100 dólares	32	25	10
Entre 8 101 y 8 250 dólares	32	25	10
Entre 8 251 y 8 400 dólares	32	25	10
Entre 8 401 y 8 550 dólares	32	25	10
Entre 8 551 y 8 700 dólares	32	25	10
Entre 8 701 y 8 850 dólares	32	25	10
Entre 8 851 y 9 000 dólares	32	25	10
Entre 9 001 y 9 150 dólares	32	25	10
Entre 9 151 y 9 300 dólares	32	25	10
Entre 9 301 y 9 450 dólares	32	25	10
Entre 9 451 y 9 600 dólares	32	25	10
Entre 9 601 y 9 750 dólares	32	25	10
Entre 9 751 y 9 900 dólares	32	25	10
Entre 9 901 y 10 050 dólares	32	25	10
Entre 10 051 y 10 200 dólares	32	25	10
Entre 10 201 y 10 350 dólares	32	25	10
Entre 10 351 y 10 500 dólares	32	25	10
Entre 10 501 y 10 650 dólares	32	25	10
Entre 10 651 y 10 800 dólares	32	25	10
Entre 10 801 y 10 950 dólares	32	25	10
Entre 10 951 y 11 100 dólares	32	25	10
Entre 11 101 y 11 250 dólares	32	25	10
Entre 11 251 y 11 400 dólares	32	25	10
Entre 11 401 y 11 550 dólares	32	25	10
Entre 11 551 y 11 700 dólares	32	25	10
Entre 11 701 y 11 850 dólares	32	25	10
Entre 11 851 y 12 000 dólares	32	25	10
Entre 12 001 y 12 150 dólares	32	25	10
Entre 12 151 y 12 300 dólares			

SUELDO

AD SOBRE EL EMPLEO

IMPLEO

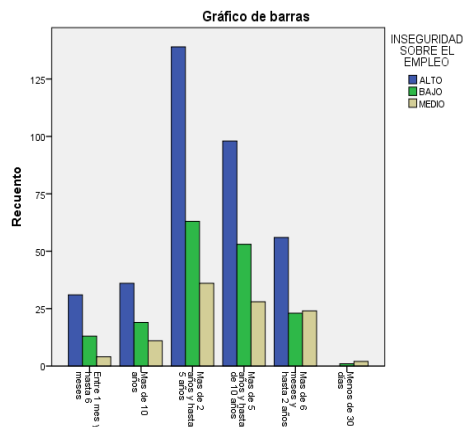
ING. IND. FRANKLIN OSWALDO ORDOÑEZ RODRIGUEZ.

Tabla 72. Correlación Antigüedad - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,823 ^a	10	,181
Razón de verosimilitud	13,633	10	,190
N de casos válidos	637		

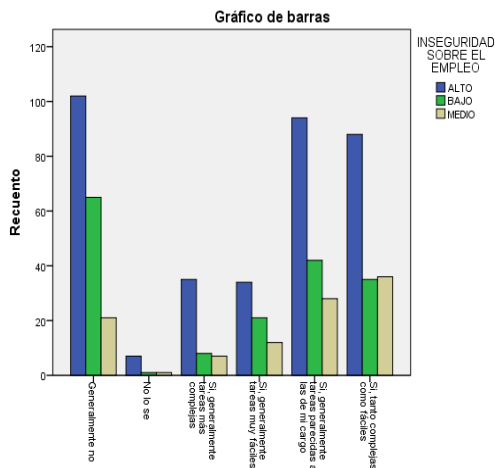
a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,49.

Fig 45. Correlación Antigüedad - Inseguridad Sobre el Empleo

DOBLE ROL CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 73. Correlación Doble Rol - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,417 ^a	10	,035
Razón de verosimilitud	19,681	10	,032
N de casos válidos	637		

a. 2 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,48.

Fig 46. Correlación Doble Rol - Inseguridad Sobre el Empleo

ASCENSO CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 74. Correlación Ascenso - Inseguridad Sobre el Empleo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,204 ^a	6	,013
Razón de verosimilitud	15,122	6	,019
N de casos válidos	637		

a. 1 casillas (8,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,30.

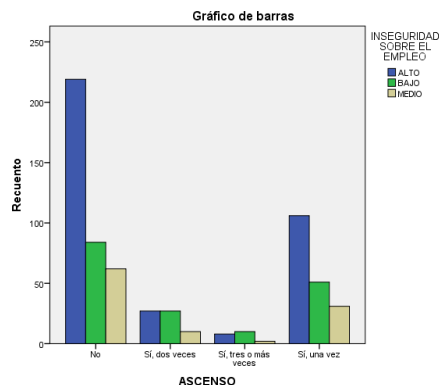
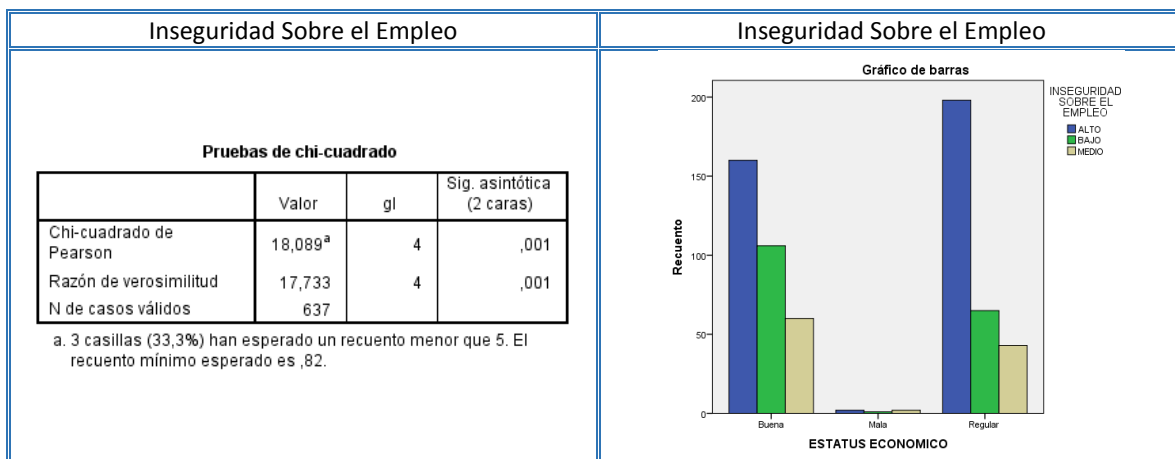
Fig 47. Correlación Ascenso - Inseguridad Sobre el Empleo

ESTÁTUS ECONOMICO CON INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
Tabla 75. Correlación Estátus Economico -

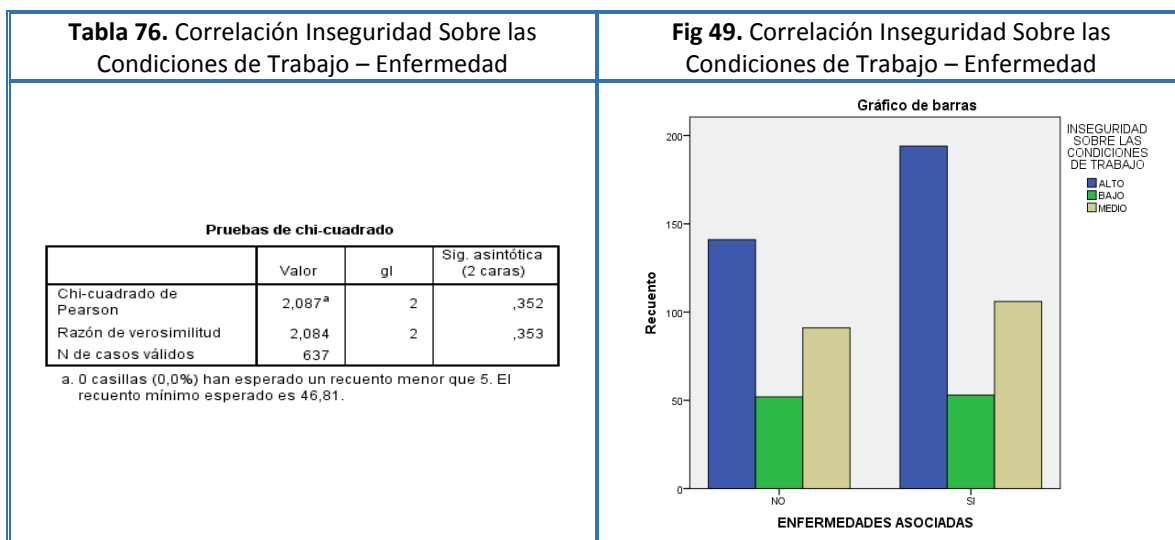
Fig 48. Correlación Estátus Economico -



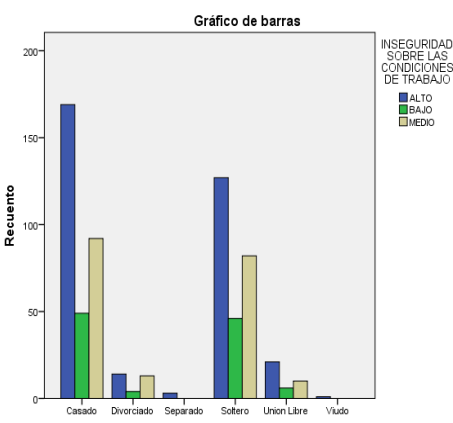
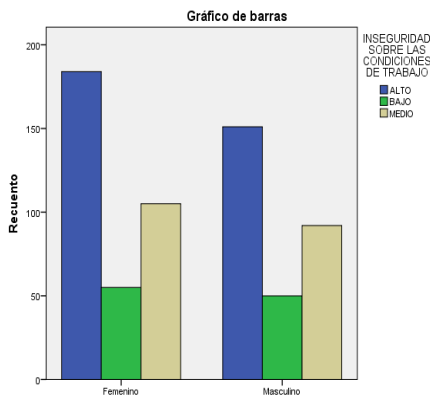
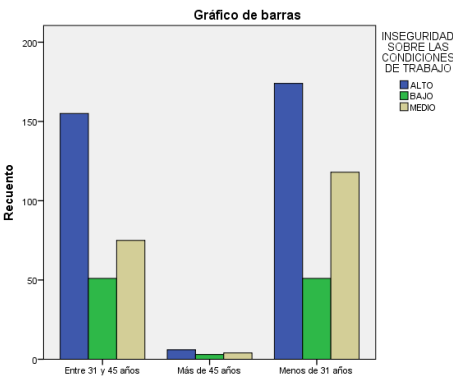
Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

e. Relación Inseguridad sobre las condiciones de trabajo con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

ENFERMEDADES ASOCIADAS*INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO tabulación cruzada						
ENFERMEDADES ASOCIADAS	NO	Recuento % dentro de INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
			141	52	91	284
			42,1 %	49,5 %	46,2 %	44,6 %
	SI	Recuento % dentro de INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	194	53	106	353
			57,9 %	50,5 %	53,8 %	55,4 %
Total		Recuento % dentro de INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	335	105	197	637
			100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %



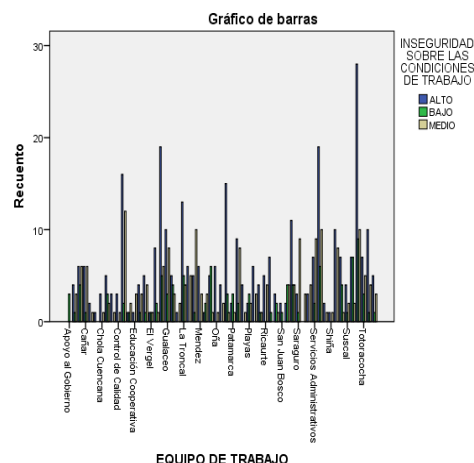
PRUEBA JI CUADRADO	GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Tabla 77. Correlación Estado Civil - Inseguridad	Fig 50. Correlación Estado Civil - Inseguridad

Sobre las Condiciones de Trabajo																					
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>7,030^a</td><td>10</td><td>,723</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>8,478</td><td>10</td><td>,582</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	7,030 ^a	10	,723	Razón de verosimilitud	8,478	10	,582	N de casos válidos	637			<p>Sobre las Condiciones de Trabajo</p> <p>Gráfico de barras</p> 	
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	7,030 ^a	10	,723																		
Razón de verosimilitud	8,478	10	,582																		
N de casos válidos	637																				
GÉNERO CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO																					
<p>Tabla 78. Correlación Género - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p> <p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>,265^a</td><td>2</td><td>,876</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>,265</td><td>2</td><td>,876</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 48,30.</p>				Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	,265 ^a	2	,876	Razón de verosimilitud	,265	2	,876	N de casos válidos	637			<p>Fig 51. Correlación Género - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p> <p>Gráfico de barras</p> 		
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	,265 ^a	2	,876																		
Razón de verosimilitud	,265	2	,876																		
N de casos válidos	637																				
EDAD CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO																					
<p>Tabla 79. Correlación Edad - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p> <p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>5,010^a</td><td>4</td><td>,286</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>5,009</td><td>4</td><td>,286</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,14.</p>				Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	5,010 ^a	4	,286	Razón de verosimilitud	5,009	4	,286	N de casos válidos	637			<p>Fig 52. Correlación Edad - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p> <p>Gráfico de barras</p> 		
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	5,010 ^a	4	,286																		
Razón de verosimilitud	5,009	4	,286																		
N de casos válidos	637																				
EQUIPO DE TRABAJO CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO																					
<p>Tabla 80. Correlación Equipo de Trabajo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p>			<p>Fig 53. Correlación Equipo de Trabajo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo</p>																		

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	156,193 ^a	112	,004
Razón de verosimilitud	166,757	112	,001
N de casos válidos	637		

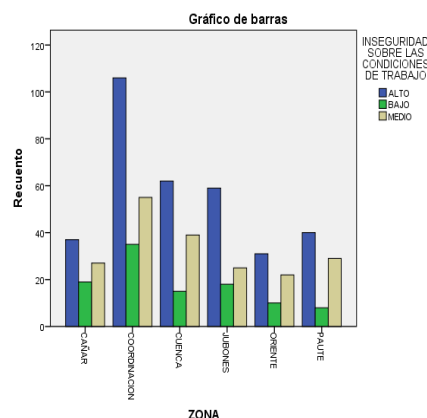
a. 132 casillas (77,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.


ZONA CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Tabla 81. Correlación Zona - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,478 ^a	10	,400
Razón de verosimilitud	10,648	10	,386
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,38.

Fig 54. Correlación Zona - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

CARGO CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Tabla 82. Correlación Cargo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,493 ^a	36	,588
Razón de verosimilitud	31,733	36	,672
N de casos válidos	637		

a. 32 casillas (56,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

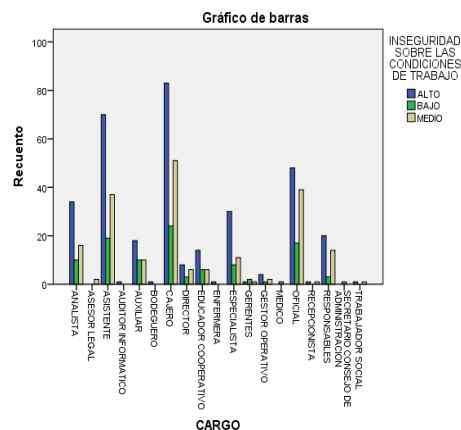
Fig 55. Correlación Cargo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

SUELDO CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Tabla 83. Correlación Sueldo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Fig 56. Correlación Sueldo - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,918 ^a	22	,406
Razón de verosimilitud	23,828	22	,356
N de casos válidos	637		

a. 12 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,32.

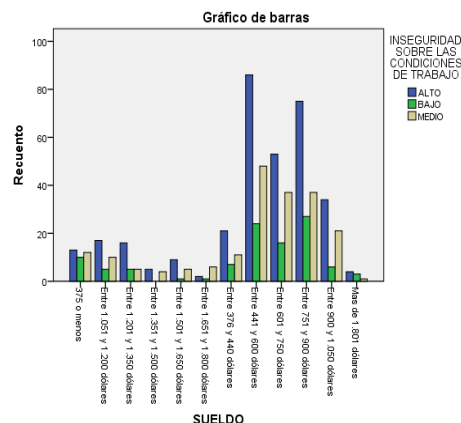

ANTIGÜEDAD CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 84. Correlación Antigüedad - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,619 ^a	10	,083
Razón de verosimilitud	15,702	10	,109
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,49.

Fig 57. Correlación Antigüedad - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

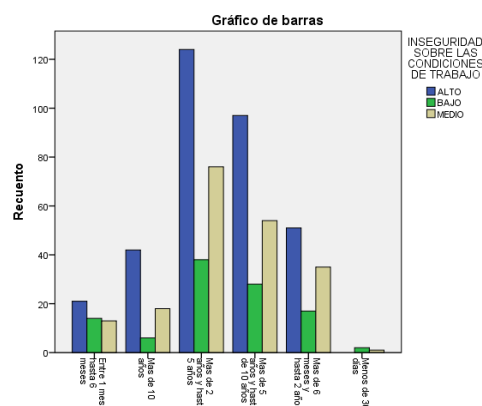

DOBLE ROL CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 85. Correlación Doble Rol - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,342 ^a	10	,500
Razón de verosimilitud	9,523	10	,483
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,48.

Fig 58. Correlación Doble Rol - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

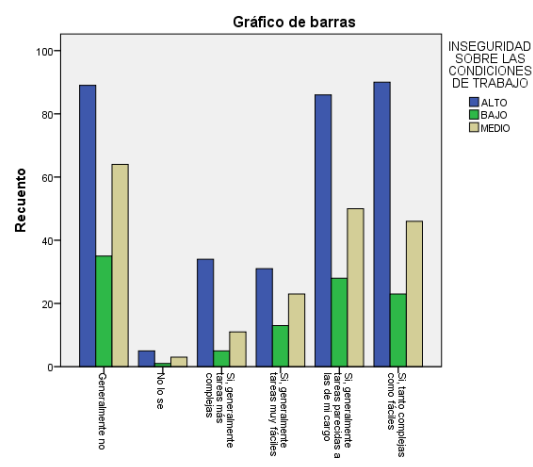
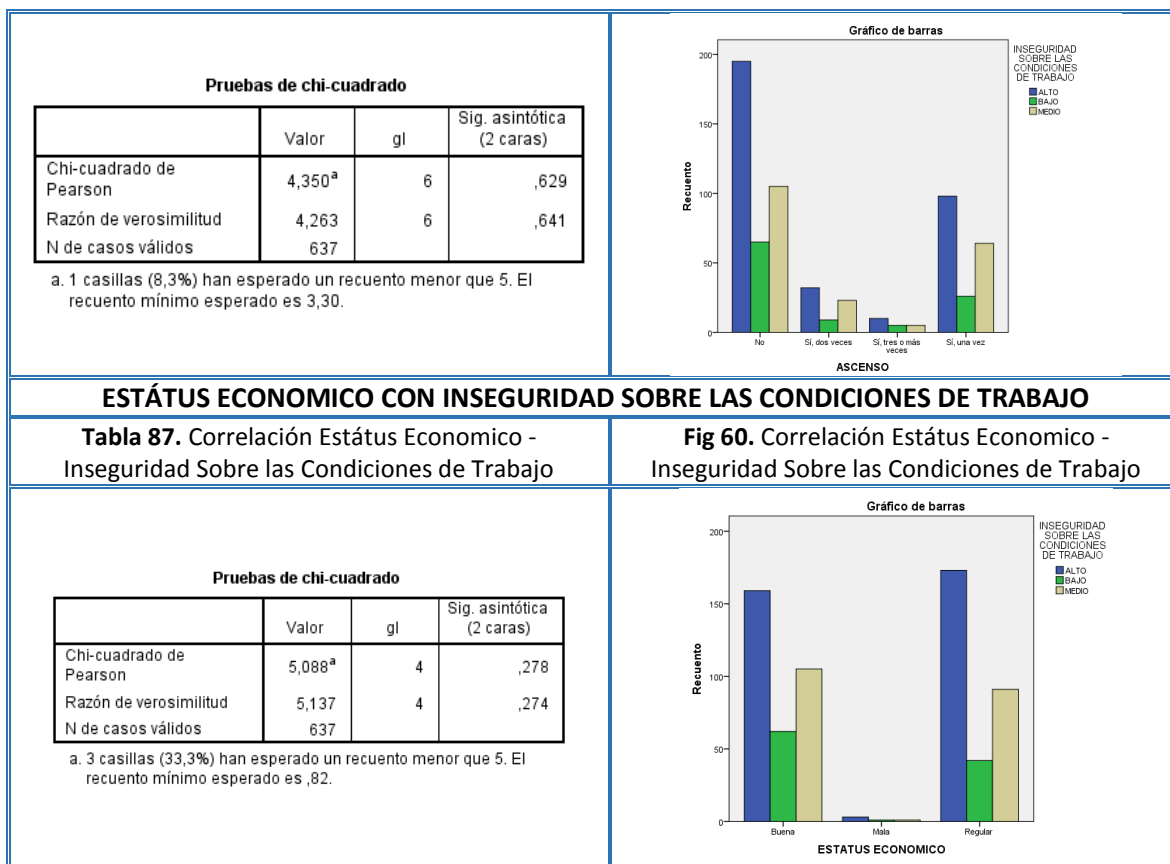

ASCENSO CON INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 86. Correlación Ascenso - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo

Fig 59. Correlación Ascenso - Inseguridad Sobre las Condiciones de Trabajo



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

f. Relación Doble Presencia con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

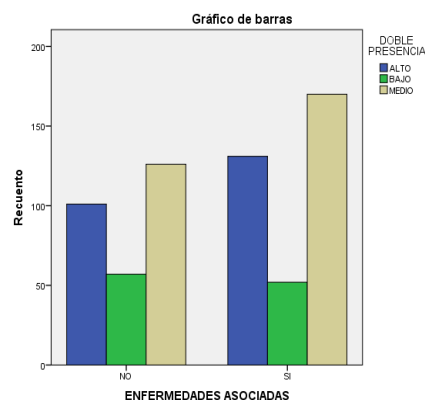
ENFERMEDADES ASOCIADAS *DOBLE PRESENCIA tabulación cruzada

			DOBLE PRESENCIA			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEDADES ASOCIADAS	NO	Recuento	101	57	126	284
		% dentro de DOBLE PRESENCIA	43,5%	52,3%	42,6%	44,6%
	SI	Recuento	131	52	170	353
		% dentro de DOBLE PRESENCIA	56,5%	47,7%	57,4%	55,4%
Total		Recuento	232	109	296	637
		% dentro de DOBLE PRESENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 88. Correlación Doble Presencia - Enfermedades

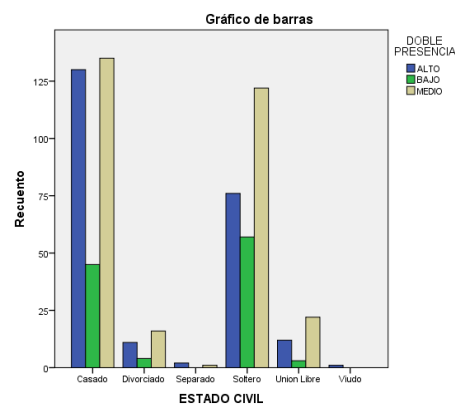
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,213 ^a	2	,201
Razón de verosimilitud	3,196	2	,202
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 48,60.

Fig 61. Correlación Doble Presencia - Enfermedades

PRUEBA JI CUADRADO
GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON DOBLE PRESENCIA
Tabla 89. Correlación Estado Civil – Doble Presencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,528 ^a	10	,047
Razón de verosimilitud	19,324	10	,036
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Fig 62. Correlación Estado Civil – Doble Presencia.

GÉNERO CON DOBLE PRESENCIA
Tabla 90. Correlación Género – Doble Presencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,103 ^a	2	,950
Razón de verosimilitud	,103	2	,950
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 50,14.

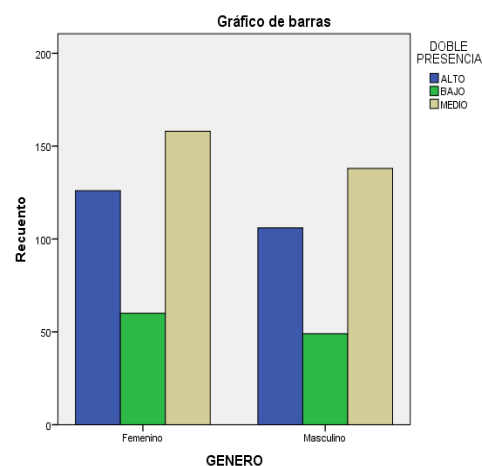
Fig 63. Correlación Género – Doble Presencia.

EDAD CON DOBLE PRESENCIA



Fig 64. Correlación Edad – Doble Presencia.

Gráfico de barras

Este gráfico de barras muestra el recuento de personas en tres categorías de edad (Entre 31 y 45 años, Más de 45 años, Menos de 31 años) agrupadas por su presencia doble (ALTO, BAJO, MEDIO). El eje vertical representa el recuento, con marcas en 0, 50, 100, 150 y 200. El eje horizontal representa la edad. La leyenda indica que las barras azules representan 'ALTO', las verdes representan 'BAJO' y las amarillas representan 'MEDIO'.

EDAD	ALTO	BAJO	MEDIO
Entre 31 y 45 años	115	40	125
Más de 45 años	3	1	8
Menos de 31 años	110	65	165

EQUIPO DE TRABAJO CON DOBLE PRESENCIA

Fig 65. Correlación Equipo de Trabajo – Doble Presencia.

Gráfico de barras

Este gráfico de barras muestra la frecuencia de la variable 'DOBLE PRESENCIA' (ALTO, BAJO, MEDIO) para cada uno de los equipos de trabajo. El eje vertical representa el 'Recuento' (frecuencia) y el eje horizontal representa el 'EQUIPO DE TRABAJO'.

La leyenda indica:

- ALTO** (Barra azul)
- BAJO** (Barra verde)
- MEDIO** (Barra amarilla)

Los datos se presentan en el siguiente formato de tabla:

EQUIPO DE TRABAJO	ALTO	BAJO	MEDIO
Ayuntamiento de Guadalupe	4	4	9
Cider	1	1	1
Club Camerata	6	2	2
Control de Calidad	13	13	2
Cooperativa	3	3	3
Escuela	5	5	5
El Vergel	12	12	4
Industrial	4	4	4
La Torrecilla	13	10	6
Los Alamos	4	4	4
Maribuz	6	6	6
Oña	11	4	4
Panamorica	11	7	4
Piquitas	4	4	4
Ricardo	4	4	4
San Juan Bosco	4	4	4
Salgado	9	4	4
Servicios Administrativos	8	11	20
Silva	11	11	8
Social	8	8	8
Tecnoactiva	12	10	6

ZONA CON DOBLE PRESENCIA

Fig 66. Correlación Zona – Doble Presencia.

Gráfico de barras

DOBLE PRESENCIA

- ALTO
- BAJO
- MEDIO

Recuento

ZONA

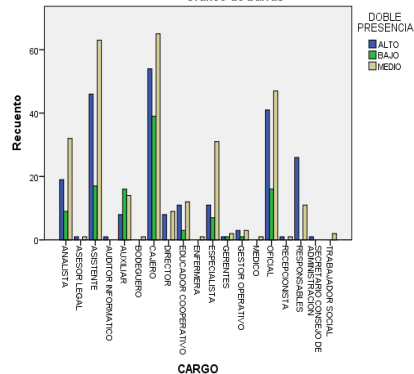
ZONA	ALTO	BAJO	MEDIO
CAÑAR	30	17	36
COORDINACION	62	29	105
CIENCIA	39	21	56
JUBONES	46	17	39
ORIENTE	22	10	31
PAUTE	33	15	29

CARGO CON DOBLE PRESENCIA



Fig 67. Correlación Cargo – Doble Presencia.

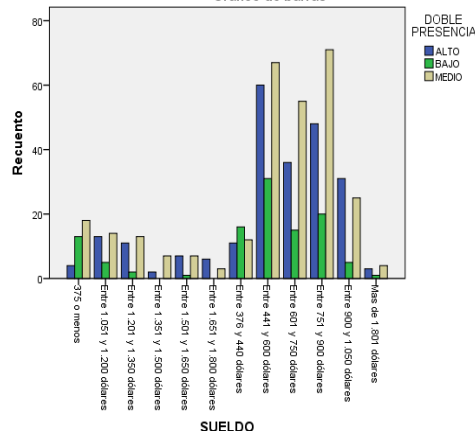
Gráfico de barras



SUELDO CON DOBLE PRESENCIA

Fig 68. Correlación Sueldo – Doble Presencia.

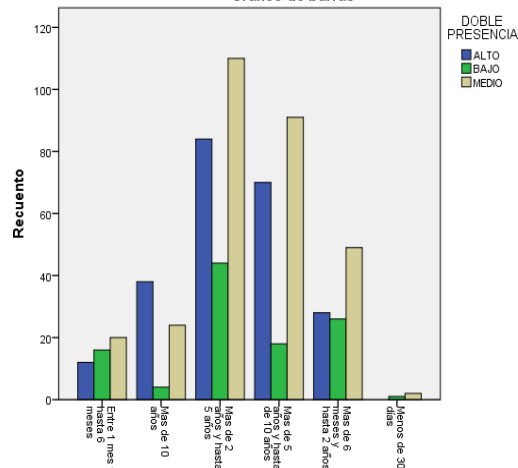
Gráfico de barras



ANTIGUEDAD CON DOBLE PRESENCIA

Fig 69. Correlación Antigüedad – Doble Presencia.

Gráfico de barras



DOBLE ROL CON DOBLE PRESENCIA

Fig 70. Correlación Doble Rol – Doble Presencia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,569 ^a	10	,004
Razón de verosimilitud	26,554	10	,003
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,54.

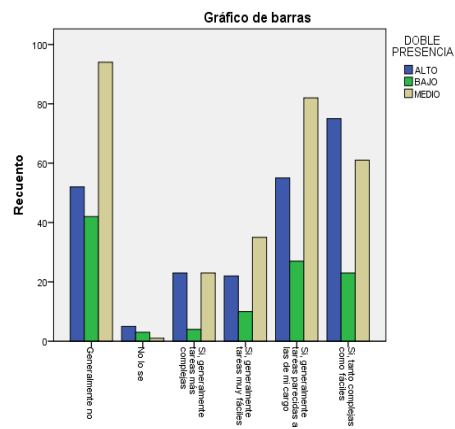

ASCENSO CON DOBLE PRESENCIA
Tabla 98. Correlación Ascenso – Doble Presencia.

Fig 71. Correlación Ascenso – Doble Presencia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,808 ^a	6	,010
Razón de verosimilitud	17,971	6	,006
N de casos válidos	637		

a. 1 casillas (8,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,42.

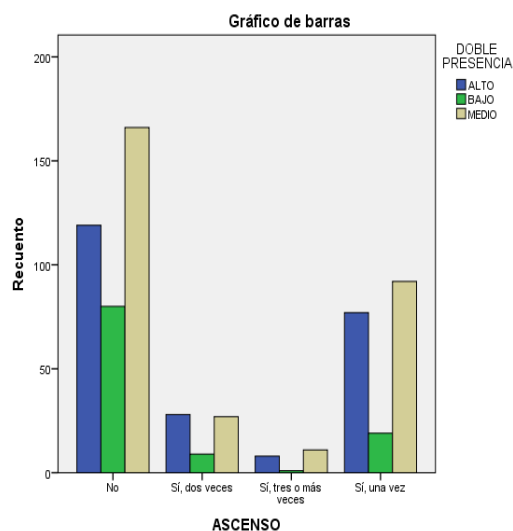
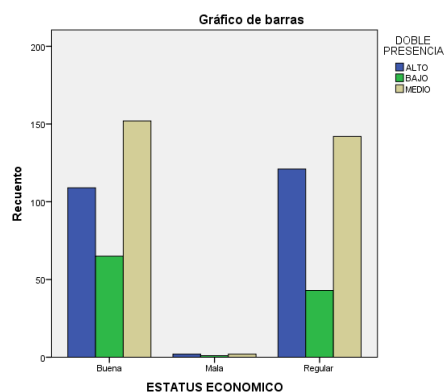

ESTÁTUS ECONOMICO CON DOBLE PRESENCIA
Tabla 99. Correlación Estátus Economico – Doble Presencia.

Fig 72. Correlación Estátus Economico – Doble Presencia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,902 ^a	4	,298
Razón de verosimilitud	4,935	4	,294
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,86.



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

g. Relación Conflicto de Rol con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

ENFERMEADES ASOCIADAS*CONFLICTO DE ROL tabulación cruzada

			CONFLICTO DE ROL			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEADES ASOCIADAS	NO	Recuento % dentro de CONFLICTO DE ROL	100 43,5%	92 46,9%	92 43,6%	284 44,6%
	SI	Recuento % dentro de CONFLICTO DE ROL	130 56,5%	104 53,1%	119 56,4%	353 55,4%
Total		Recuento % dentro de CONFLICTO DE ROL	230 100,0%	196 100,0%	211 100,0%	637 100,0%

Tabla 100. Correlación Conflicto de Rol – Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,636 ^a	2	,728
Razón de verosimilitud	,635	2	,728
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 87,38.

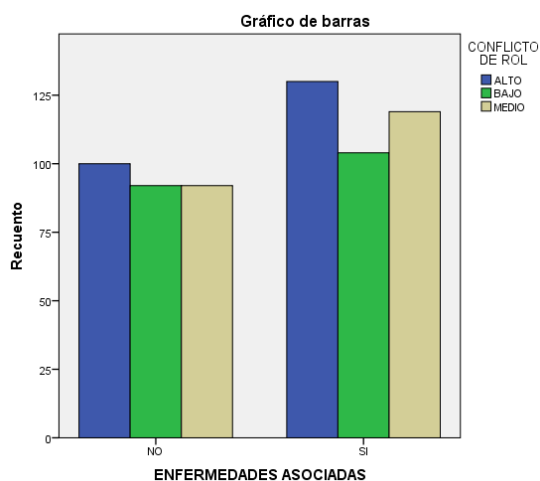
Fig 73. Correlación Conflicto de Rol – Enfermedades

PRUEBA JI CUADRADO
GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 101. Correlación Estado Civil – Conflicto de Rol.

Fig 74. Correlación Estado Civil – Conflicto de Rol.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,683 ^a	10	,144
Razón de verosimilitud	15,522	10	,114
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

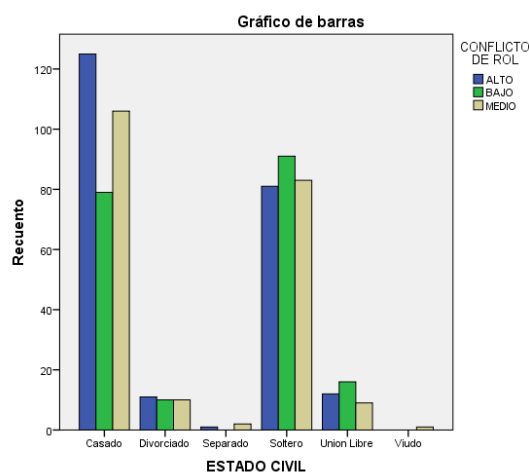
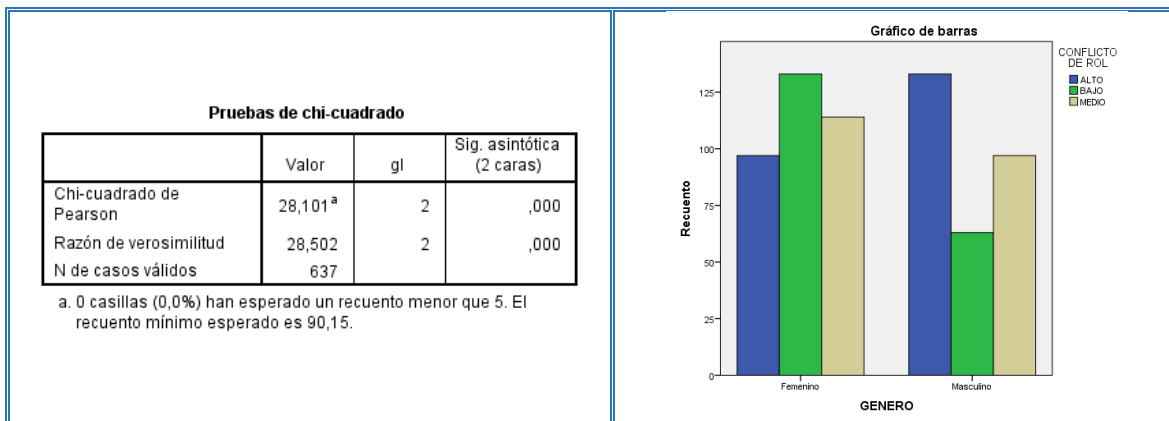
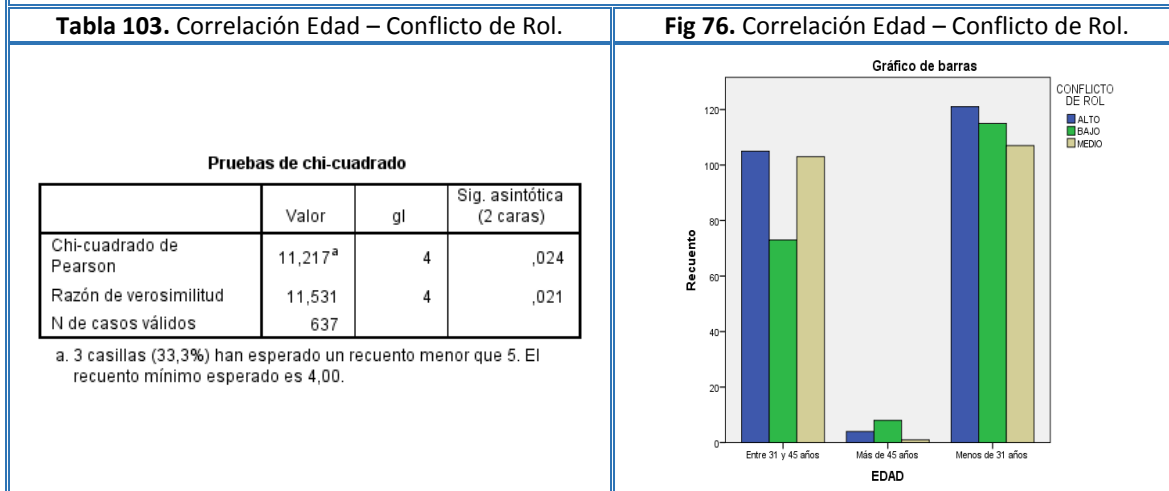

GÉNERO CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 102. Correlación Género – Conflicto de Rol.

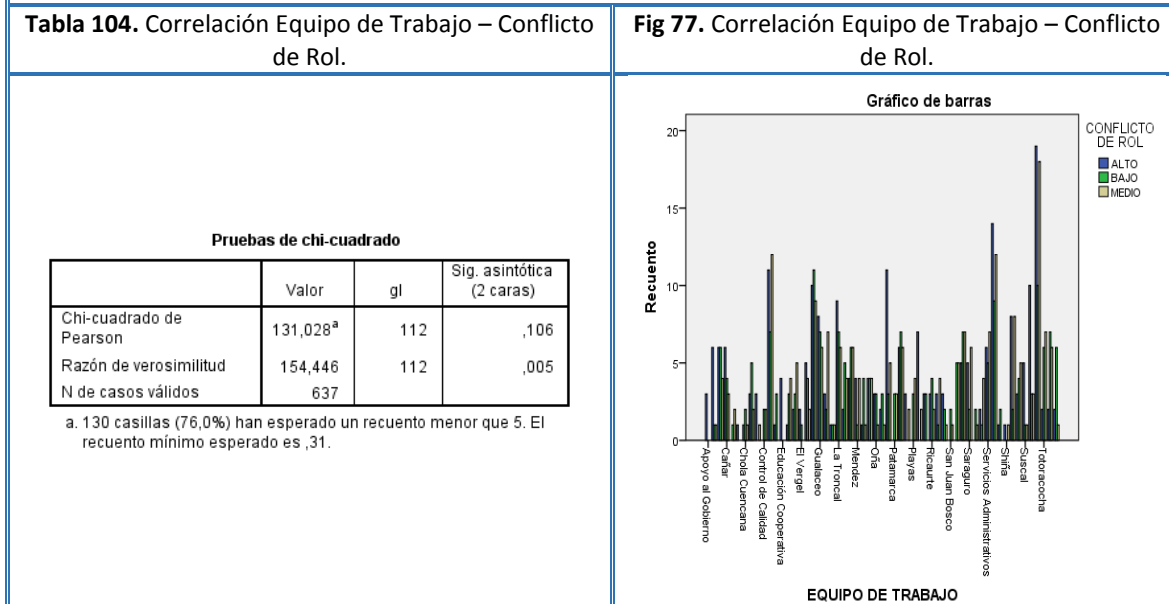
Fig 75. Correlación Género – Conflicto de Rol.



EDAD CON CONFLICTO DE ROL



EQUIPO DE TRABAJO CON CONFLICTO DE ROL



ZONA CON CONFLICTO DE ROL



Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,171 ^a	10	,071
Razón de verosimilitud	17,452	10	,065
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 19,38.

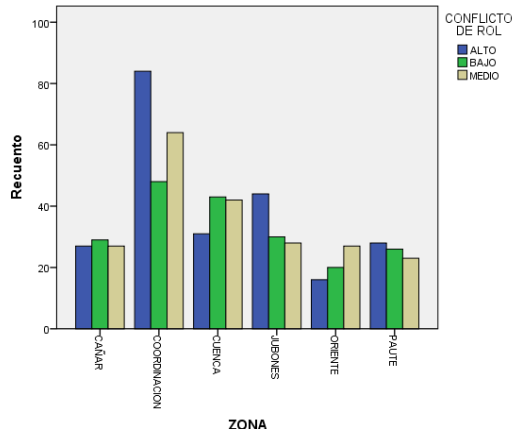
Gráfico de barras

CARGO CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 106. Correlación Cargo – Conflicto de Rol.

Fig 79. Correlación Cargo – Conflicto de Rol.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	74,045 ^a	36	,000
Razón de verosimilitud	77,553	36	,000
N de casos válidos	637		

a. 30 casillas (52,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

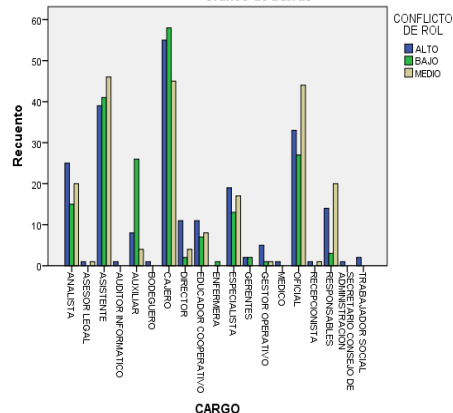
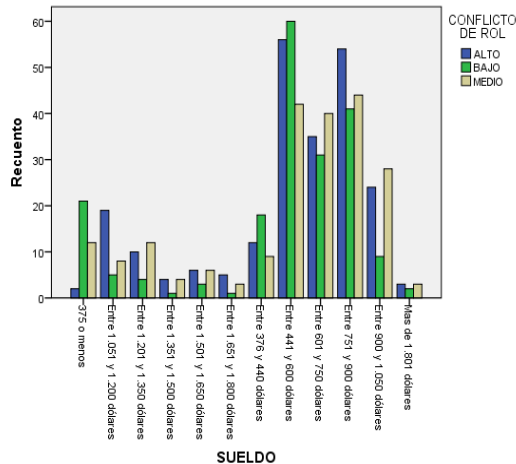
Gráfico de barras

SUELDO CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 107. Correlación Sueldo – Conflicto de Rol.

Fig 80. Correlación Sueldo – Conflicto de Rol.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	53,571 ^a	22	,000
Razón de verosimilitud	57,711	22	,000
N de casos válidos	637		

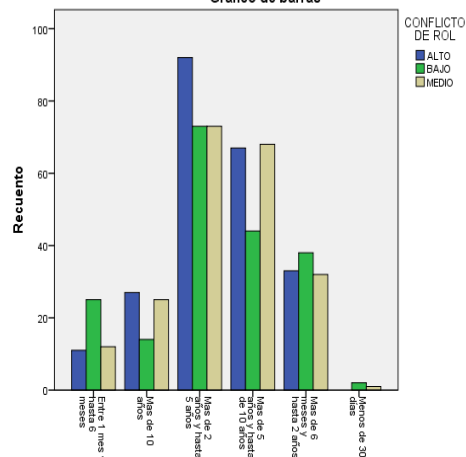
a. 11 casillas (30,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,46.

Gráfico de barras


Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,840 ^a	10	,016
Razón de verosimilitud	22,070	10	,015
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,92.

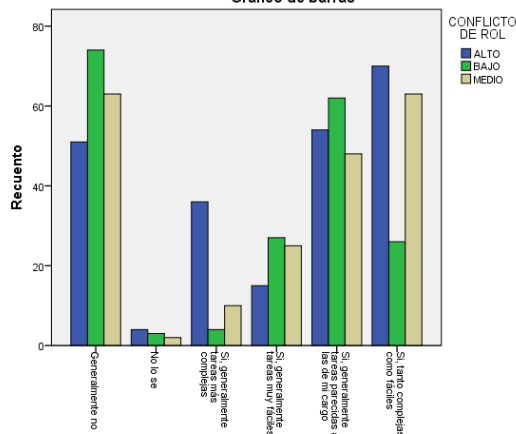
Gráfico de barras

DOBLE ROL CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 109. Correlación Doble Rol – Conflicto de Rol.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	63,285 ^a	10	,000
Razón de verosimilitud	65,461	10	,000
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,77.

Fig 82. Correlación Doble Rol – Conflicto de Rol.

Gráfico de barras

ASCENSO CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 110. Correlación Ascenso – Conflicto de Rol.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,479 ^a	6	,106
Razón de verosimilitud	11,252	6	,081
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,15.

Fig 83. Correlación Ascenso – Conflicto de Rol.

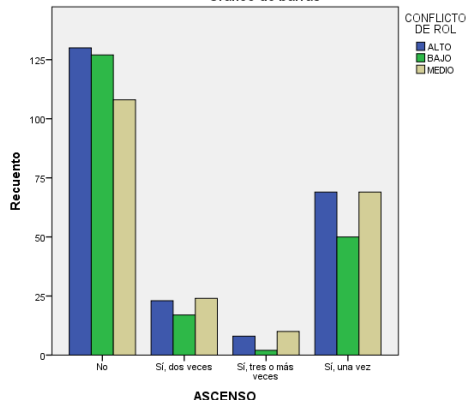
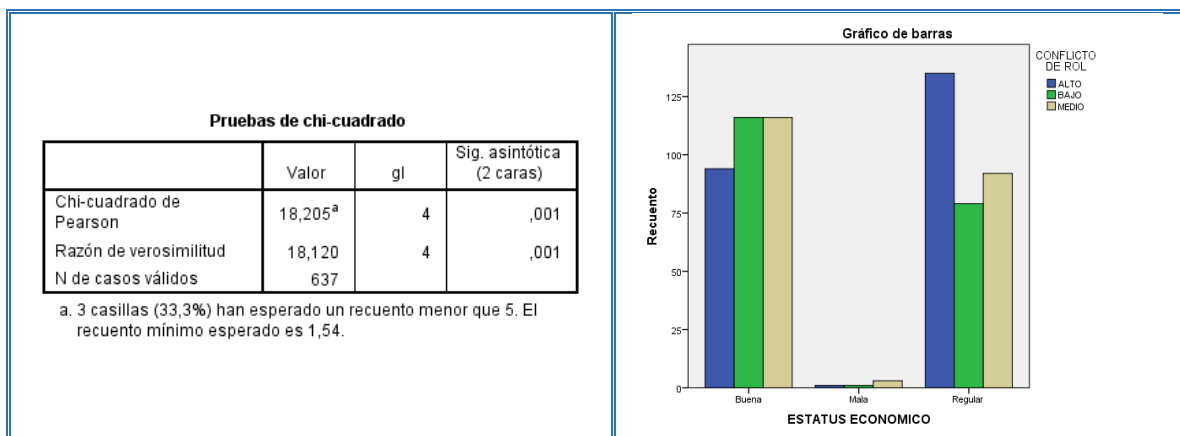
Gráfico de barras

ESTÁTUS ECONOMICO CON CONFLICTO DE ROL
Tabla 111. Correlación Estátus Económico – Conflicto de Rol.

Fig 84. Correlación Estátus Económico – Conflicto de Rol.



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

h. Relación Exigencias Emocionales con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

ENFERMEDADES ASOCIADAS*EXIGENCIAS EMOCIONALES tabulación cruzada

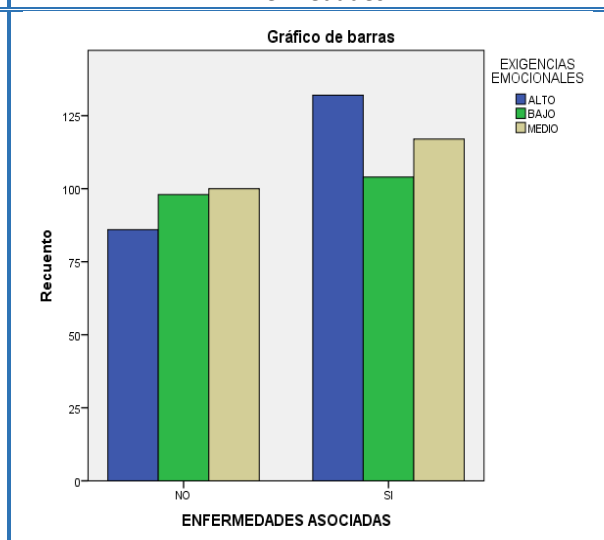
			EXIGENCIAS EMOCIONALES			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEDADES ASOCIADAS	NO	Recuento	86	98	100	284
		% dentro de EXIGENCIAS EMOCIONALES	39,4%	48,5%	46,1%	44,6%
	SI	Recuento	132	104	117	353
		% dentro de EXIGENCIAS EMOCIONALES	60,6%	51,5%	53,9%	55,4%
Total		Recuento	218	202	217	637
		% dentro de EXIGENCIAS EMOCIONALES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 112. Correlación Exigencias Emocionales-Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,787 ^a	2	,151
Razón de verosimilitud	3,802	2	,149
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 90,06.

Fig 85. Correlación Exigencias Emocionales-Enfermedades



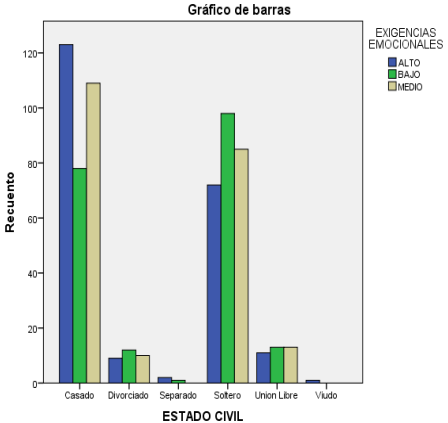
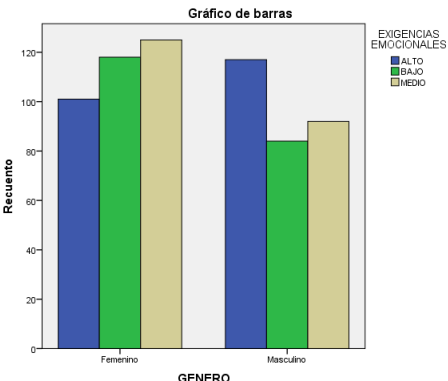
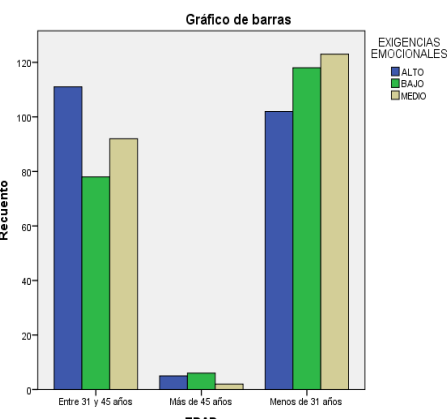
PRUEBA JI CUADRADO

GRÁFICO

ESTADO CIVIL CON EXIGENCIAS EMOCIONALES

Tabla 113. Correlación Estado Civil – Exigencias

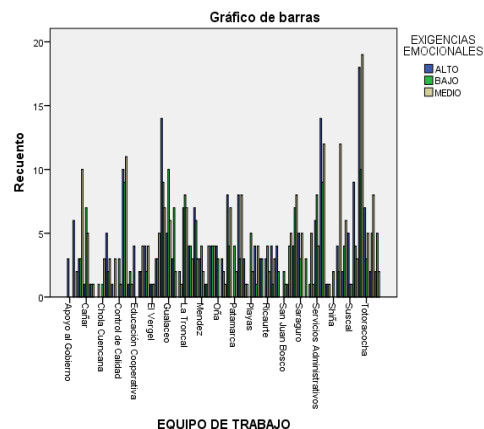
Fig 86. Correlación Estado Civil – Exigencias

Emocionales				Emocionales																																															
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>18,330^a</td><td>10</td><td>,050</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>19,488</td><td>10</td><td>,034</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	18,330 ^a	10	,050	Razón de verosimilitud	19,488	10	,034	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>  <table><caption>Fig 87. Correlación Género – Exigencias Emocionales</caption><thead><tr><th>ESTADO CIVIL</th><th>ALTO</th><th>BAJO</th><th>MEDIO</th></tr></thead><tbody><tr><td>Casado</td><td>125</td><td>80</td><td>110</td></tr><tr><td>Divorciado</td><td>10</td><td>12</td><td>10</td></tr><tr><td>Separado</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Soltero</td><td>75</td><td>100</td><td>85</td></tr><tr><td>Union Libre</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr><tr><td>Viudo</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr></tbody></table>				ESTADO CIVIL	ALTO	BAJO	MEDIO	Casado	125	80	110	Divorciado	10	12	10	Separado	2	1	1	Soltero	75	100	85	Union Libre	12	12	12	Viudo	1	1	1
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																																																
Chi-cuadrado de Pearson	18,330 ^a	10	,050																																																
Razón de verosimilitud	19,488	10	,034																																																
N de casos válidos	637																																																		
ESTADO CIVIL	ALTO	BAJO	MEDIO																																																
Casado	125	80	110																																																
Divorciado	10	12	10																																																
Separado	2	1	1																																																
Soltero	75	100	85																																																
Union Libre	12	12	12																																																
Viudo	1	1	1																																																
GÉNERO CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																																																			
<p>Tabla 114. Correlación Género – Exigencias Emocionales</p>				<p>Fig 87. Correlación Género – Exigencias Emocionales</p>																																															
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>7,883^a</td><td>2</td><td>,019</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>7,876</td><td>2</td><td>,019</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 92,91.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	7,883 ^a	2	,019	Razón de verosimilitud	7,876	2	,019	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>  <table><caption>Fig 87. Correlación Género – Exigencias Emocionales</caption><thead><tr><th>GENERO</th><th>ALTO</th><th>BAJO</th><th>MEDIO</th></tr></thead><tbody><tr><td>Femenino</td><td>102</td><td>118</td><td>125</td></tr><tr><td>Masculino</td><td>118</td><td>85</td><td>92</td></tr></tbody></table>				GENERO	ALTO	BAJO	MEDIO	Femenino	102	118	125	Masculino	118	85	92																
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																																																
Chi-cuadrado de Pearson	7,883 ^a	2	,019																																																
Razón de verosimilitud	7,876	2	,019																																																
N de casos válidos	637																																																		
GENERO	ALTO	BAJO	MEDIO																																																
Femenino	102	118	125																																																
Masculino	118	85	92																																																
EDAD CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																																																			
<p>Tabla 115. Correlación Edad – Exigencias Emocionales</p>				<p>Fig 88. Correlación Edad – Exigencias Emocionales</p>																																															
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>9,197^a</td><td>4</td><td>,056</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>9,455</td><td>4</td><td>,051</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,12.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	9,197 ^a	4	,056	Razón de verosimilitud	9,455	4	,051	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>  <table><caption>Fig 88. Correlación Edad – Exigencias Emocionales</caption><thead><tr><th>EDAD</th><th>ALTO</th><th>BAJO</th><th>MEDIO</th></tr></thead><tbody><tr><td>Entre 31 y 45 años</td><td>112</td><td>78</td><td>92</td></tr><tr><td>Más de 45 años</td><td>5</td><td>8</td><td>2</td></tr><tr><td>Menos de 31 años</td><td>102</td><td>118</td><td>125</td></tr></tbody></table>				EDAD	ALTO	BAJO	MEDIO	Entre 31 y 45 años	112	78	92	Más de 45 años	5	8	2	Menos de 31 años	102	118	125												
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																																																
Chi-cuadrado de Pearson	9,197 ^a	4	,056																																																
Razón de verosimilitud	9,455	4	,051																																																
N de casos válidos	637																																																		
EDAD	ALTO	BAJO	MEDIO																																																
Entre 31 y 45 años	112	78	92																																																
Más de 45 años	5	8	2																																																
Menos de 31 años	102	118	125																																																
EQUIPO DE TRABAJO CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																																																			
<p>Tabla 116. Correlación Equipo de Trabajo – Exigencias Emocionales</p>				<p>Fig 89. Correlación Equipo de Trabajo – Exigencias Emocionales</p>																																															

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	148,510 ^a	112	,012
Razón de verosimilitud	165,989	112	,001
N de casos válidos	637		

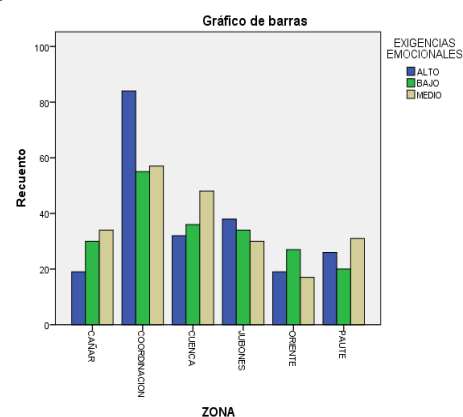
a. 125 casillas (73,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.


ZONA CON EXIGENCIAS EMOCIONALES
Tabla 117. Correlación Zona – Exigencias Emocionales

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,019 ^a	10	,021
Razón de verosimilitud	20,984	10	,021
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 19,98.

Fig 90. Correlación Zona – Exigencias Emocionales

CARGO CON EXIGENCIAS EMOCIONALES
Tabla 118. Correlación Cargo – Exigencias Emocionales

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	126,598 ^a	36	,000
Razón de verosimilitud	134,060	36	,000
N de casos válidos	637		

a. 30 casillas (52,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

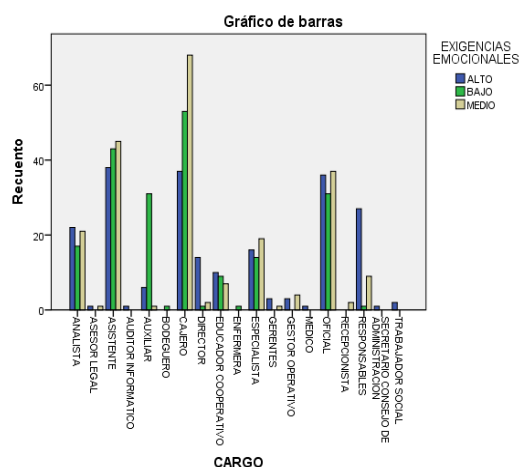
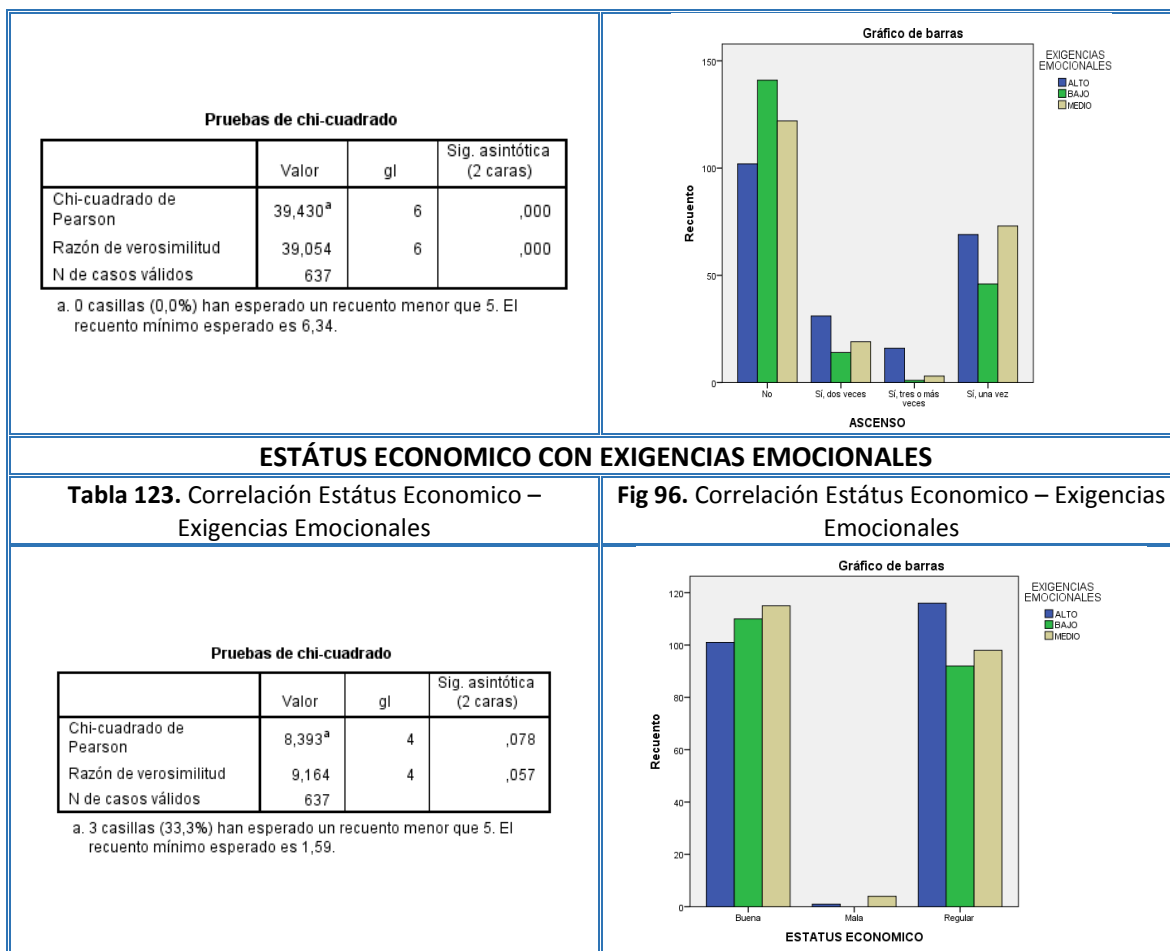
Fig 91. Correlación Cargo – Exigencias Emocionales

SUELDO CON EXIGENCIAS EMOCIONALES
Tabla 119. Correlación Sueldo – Exigencias Emocionales

Fig 92. Correlación Sueldo – Exigencias Emocionales

<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>99,022^a</td><td>22</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>98,942</td><td>22</td><td>,000</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 10 casillas (27,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,54.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	99,022 ^a	22	,000	Razón de verosimilitud	98,942	22	,000	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	99,022 ^a	22	,000																		
Razón de verosimilitud	98,942	22	,000																		
N de casos válidos	637																				
ANTIGÜEDAD CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																					
<p>Tabla 120. Correlación Antigüedad – Exigencias Emocionales</p>	<p>Fig 93. Correlación Antigüedad – Exigencias Emocionales</p>																				
<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>65,877^a</td><td>10</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>65,249</td><td>10</td><td>,000</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,95.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	65,877 ^a	10	,000	Razón de verosimilitud	65,249	10	,000	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	65,877 ^a	10	,000																		
Razón de verosimilitud	65,249	10	,000																		
N de casos válidos	637																				
DOBLE ROL CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																					
<p>Tabla 121. Correlación Rol – Exigencias Emocionales</p>	<p>Fig 94. Correlación Rol – Exigencias Emocionales</p>																				
<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>43,973^a</td><td>10</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>43,809</td><td>10</td><td>,000</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,85.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	43,973 ^a	10	,000	Razón de verosimilitud	43,809	10	,000	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	43,973 ^a	10	,000																		
Razón de verosimilitud	43,809	10	,000																		
N de casos válidos	637																				
ASCENSO CON EXIGENCIAS EMOCIONALES																					
<p>Tabla 122. Correlación Ascenso – Exigencias Emocionales</p>	<p>Fig 95. Correlación Ascenso – Exigencias Emocionales</p>																				



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

- i. Relación Exigencias Cuantitativas con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

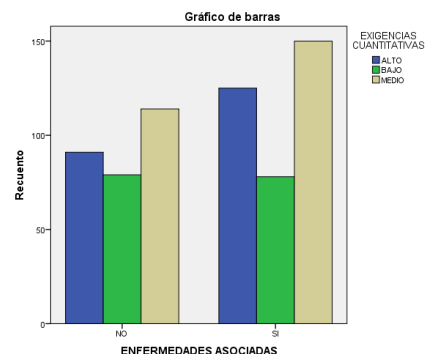
ENFERMEDADES ASOCIADAS*EXIGENCIAS CUANTITATIVAS tabulación cruzada

			EXIGENCIAS CUANTITATIVAS			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEDADES ASOCIADAS	NO	Recuento	91	79	114	284
		% dentro de EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	42,1%	50,3%	43,2%	44,6%
	SI	Recuento	125	78	150	353
		% dentro de EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	57,9%	49,7%	56,8%	55,4%
Total		Recuento	216	157	264	637
		% dentro de EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 124. Correlación Exigencias Cuantitativas – Enfermedades

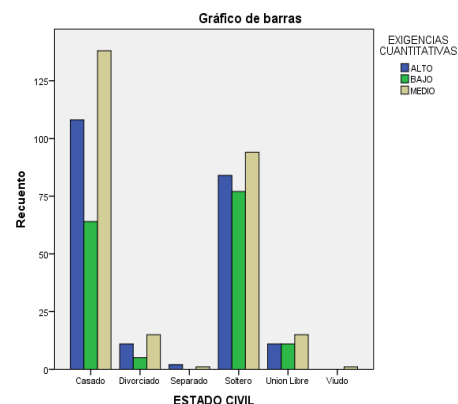
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,826 ^a	2	,243
Razón de verosimilitud	2,816	2	,245
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 70,00.

Fig 97. Correlación Exigencias Cuantitativas – Enfermedades

PRUEBA JI CUADRADO
GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS
Tabla 125. Correlación Estado Civil - Exigencias Cuantitativas

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,378 ^a	10	,261
Razón de verosimilitud	13,289	10	,208
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

Fig 98. Correlación Estado Civil - Exigencias Cuantitativas

GÉNERO CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS
Tabla 126. Correlación Género - Exigencias Cuantitativas

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,121 ^a	2	,127
Razón de verosimilitud	4,126	2	,127
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 72,22.

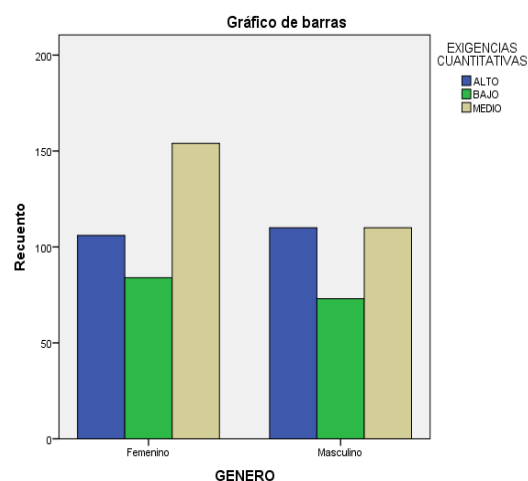
Fig 99. Correlación Género - Exigencias Cuantitativas

EDAD CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS



Fig 100. Correlación Edad - Exigencias Cuantitativas

Gráfico de barras

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

- ALTO
- BAJO
- MEDIO

Recuento

Entre 31 y 45 años Más de 45 años Menos de 31 años

EDAD

EDAD	ALTO	BAJO	MEDIO
Entre 31 y 45 años	100	60	125
Más de 45 años	5	10	5
Menos de 31 años	115	95	135

EQUIPO DE TRABAJO CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Fig 101. Correlación Equipo de Trabajo - Exigencias Cuantitativas

Gráfico de barras

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

- ALTO
- BAJO
- MEDIO

Recuento

EQUIPO DE TRABAJO

EQUIPO DE TRABAJO	ALTO	BAJO	MEDIO
Ayoro al Gobierno	2	2	7
Canal	4	7	7
Chileo Danciana	2	2	2
Control de Calidad	5	2	2
Educación Cooperativa	12	12	3
El Vergel	4	4	4
El Quilisco	13	13	2
La Troncal	8	8	9
Hindic	5	5	5
Oña	3	3	3
Palmerina	9	6	6
Pavay	3	3	3
Ricarte	4	4	4
San Juan Bosco	2	2	2
Saraguro	6	6	9
Servicios Administrativos	20	10	10
Sitla	2	2	2
Social	7	7	7
Totocococha	24	12	9

ZONA CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Fig 102. Correlación Zona - Exigencias Cuantitativas

Gráfico de barras

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

- ALTO
- BAJO
- MEDIO

Recuento

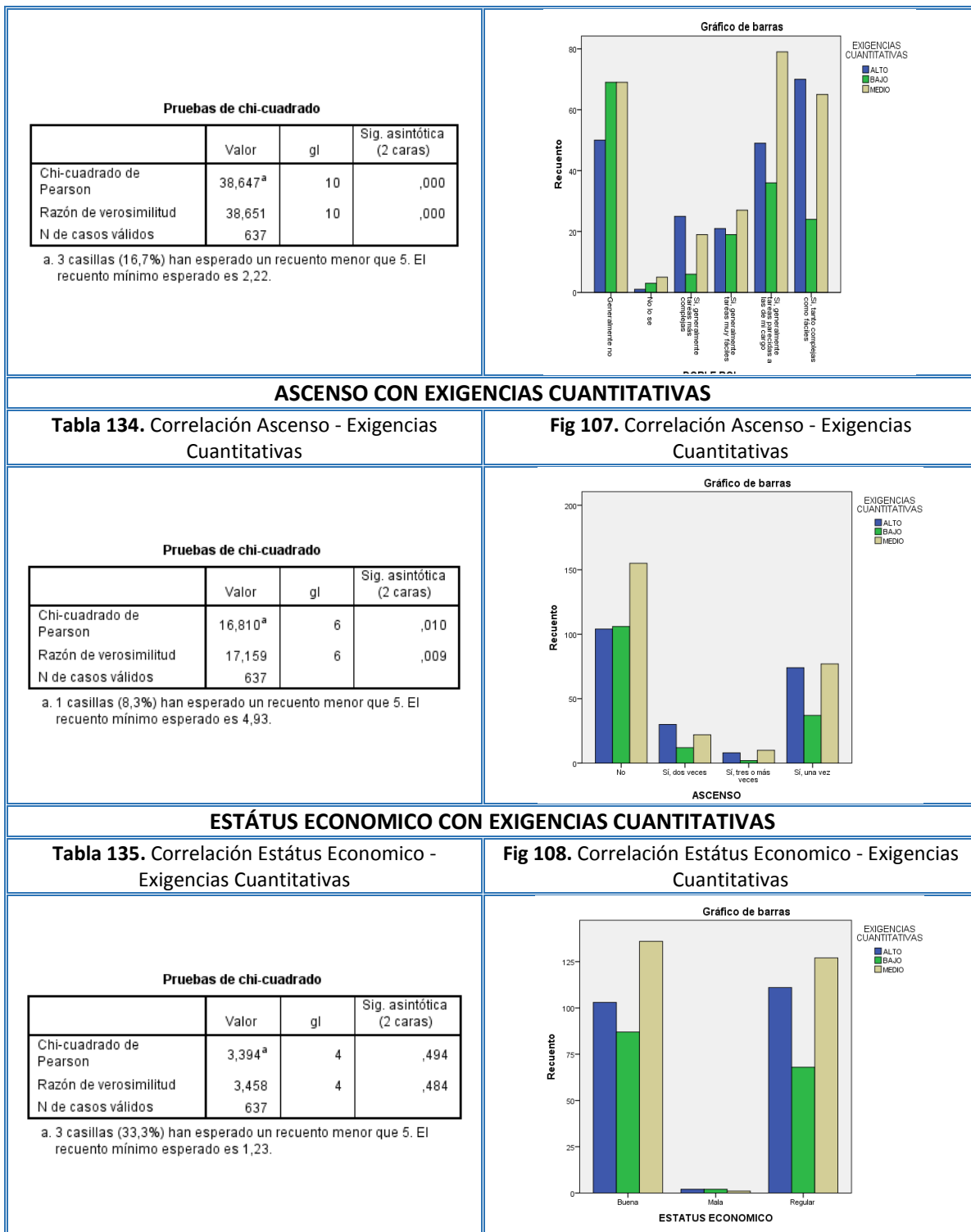
ZONA

ZONA	ALTO	BAJO	MEDIO
CAJAR	28	23	33
COORDINACIÓN	79	45	73
CUENCA	28	40	49
JUBONES	40	23	40
ORENTE	20	12	33
PAUTE	27	16	37

CARGO CON EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Fig 103. Correlación Cargo - Exigencias Cuantitativas

Página 97



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

- j. Relación Exigencias de Esconder Emociones con enfermedades asociadas y factores socio demográfico

ENFERMEADES ASOCIADAS*EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES tabulación cruzada

			EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEADES ASOCIADAS	NO	Recuento % dentro de EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	76 47,8%	120 42,0%	88 45,8%	284 44,6%
	SI	Recuento % dentro de EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	83 52,2%	166 58,0%	104 54,2%	353 55,4%
Total		Recuento % dentro de EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	159 100,0%	286 100,0%	192 100,0%	637 100,0%

Tabla 136. Correlación Exigencias de Escoder Emociones - Enfermedades

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,585 ^a	2	,453
Razón de verosimilitud	1,585	2	,453
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 70,89.

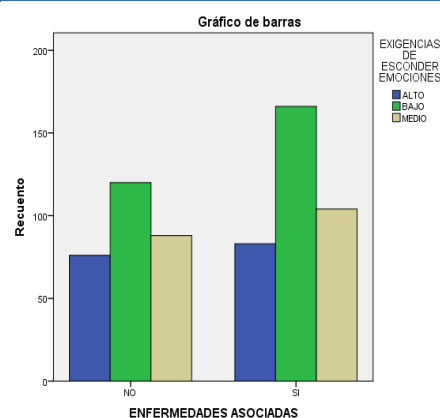
Fig 109. Correlación Exigencias de Escoder Emociones - Enfermedades

PRUEBA JI CUADRADO
GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES
Tabla 137. Correlación Estado civil - Exigencias de Escoder Emociones

Fig 110. Correlación Estado civil - Exigencias de Escoder Emociones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,993 ^a	10	,441
Razón de verosimilitud	10,511	10	,397
N de casos válidos	637		

a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

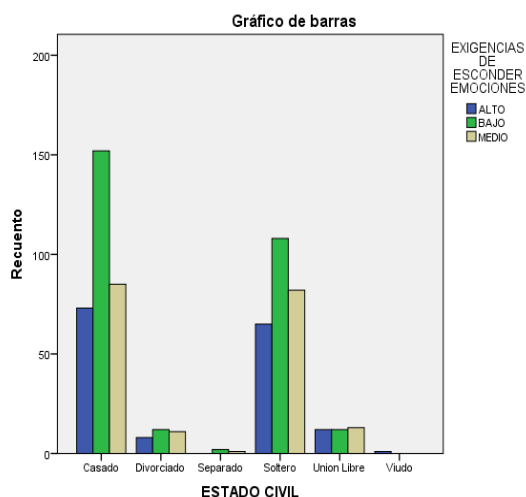
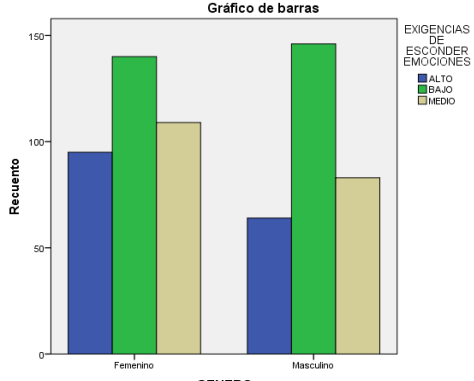
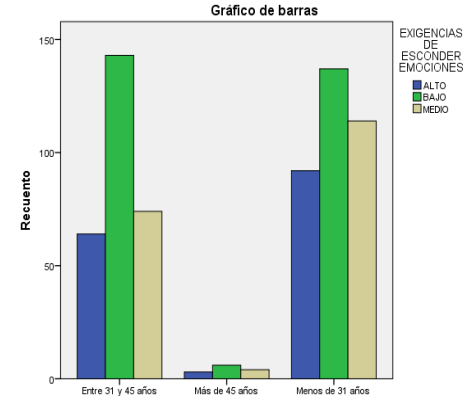
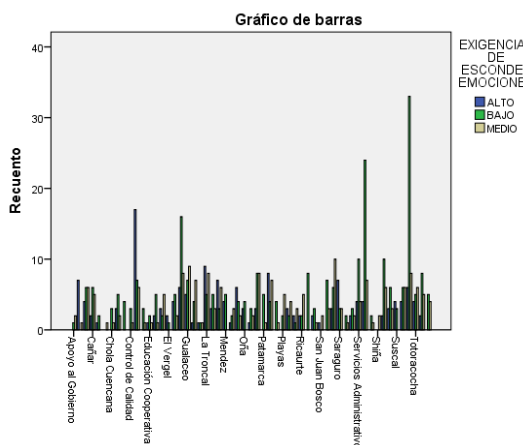
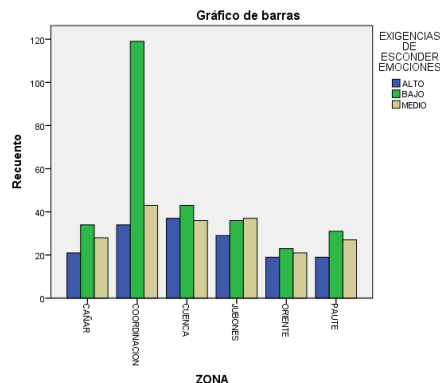

GÉNERO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES
Tabla 138. Correlación Género - Exigencias de

Fig 111. Correlación Género - Exigencias de Escoder

Escoder Emociones	Emociones																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>5,644^a</td><td>2</td><td>,059</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>5,653</td><td>2</td><td>,059</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 73,14.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	5,644 ^a	2	,059	Razón de verosimilitud	5,653	2	,059	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	5,644 ^a	2	,059														
Razón de verosimilitud	5,653	2	,059														
N de casos válidos	637																
EDAD CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES																	
<p>Tabla 139. Correlación Edad - Exigencias de Escoder Emociones</p>	<p>Fig 112. Correlación Edad - Exigencias de Escoder Emociones</p>																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>7,603^a</td><td>4</td><td>,107</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>7,613</td><td>4</td><td>,107</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,24.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	7,603 ^a	4	,107	Razón de verosimilitud	7,613	4	,107	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	7,603 ^a	4	,107														
Razón de verosimilitud	7,613	4	,107														
N de casos válidos	637																
EQUIPO DE TRABAJO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES																	
<p>Tabla 140. Correlación Equipo de Trabajo - Exigencias de Escoder Emociones</p>	<p>Fig 113. Correlación Equipo de Trabajo - Exigencias de Escoder Emociones</p>																
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>184,678^a</td><td>112</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>205,412</td><td>112</td><td>,000</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 133 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.</p>		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	184,678 ^a	112	,000	Razón de verosimilitud	205,412	112	,000	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)														
Chi-cuadrado de Pearson	184,678 ^a	112	,000														
Razón de verosimilitud	205,412	112	,000														
N de casos válidos	637																
ZONA CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES																	
<p>Tabla 141. Correlación Zona - Exigencias de Escoder Emociones</p>	<p>Fig 114. Correlación Zona - Exigencias de Escoder Emociones</p>																

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 15.73.



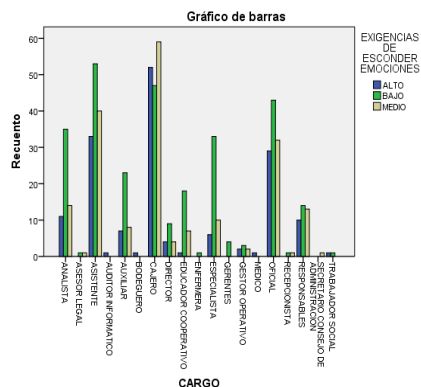
CARGO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 142. Correlación Cargo - Exigencias de Escoder Emociones

Fig 115. Correlación Cargo - Exigencias de Escoder Emociones

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	63,865 ^a	36	,003
Razón de verosimilitud	69,341	36	,001
N de casos válidos	637		

a. 31 casillas (54,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .25.



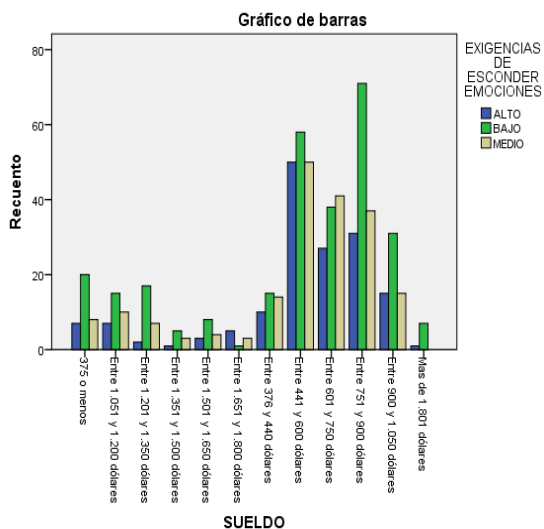
SUELDO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 143. Correlación Sueldo - Exigencias de Escoder Emociones

Fig 116. Correlación Sueldo - Exigencias de Escoder Emociones

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,014 ^a	22	,039
Razón de verosimilitud	37,840	22	,019
N de casos válidos	637		

a. 11 casillas (30,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,00.



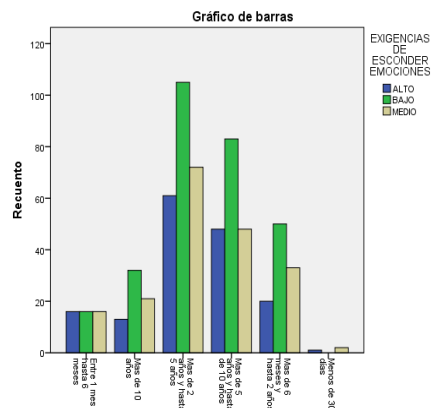
ANTIGUEDAD CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 144. Correlación Antigüedad - Exigencias de Escoder Emociones

Fig 117. Correlación Antigüedad - Exigencias de Escoder Emociones

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,444 ^a	10	,491
Razón de verosimilitud	10,611	10	,389
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .75.



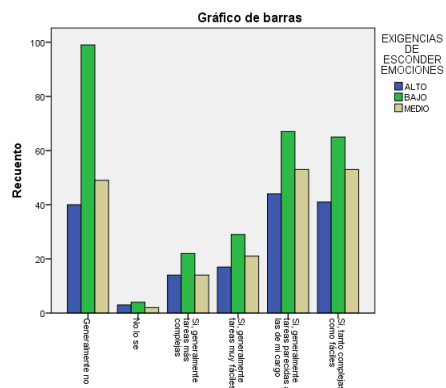
DOBLE ROL CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 145. Correlación Doble Rol - Exigencias de Escoder Emociones

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,605 ^a	10	,667
Razón de verosimilitud	7,572	10	,671
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,25.

Fig 118. Correlación Doble Rol - Exigencias de Escoder Emociones



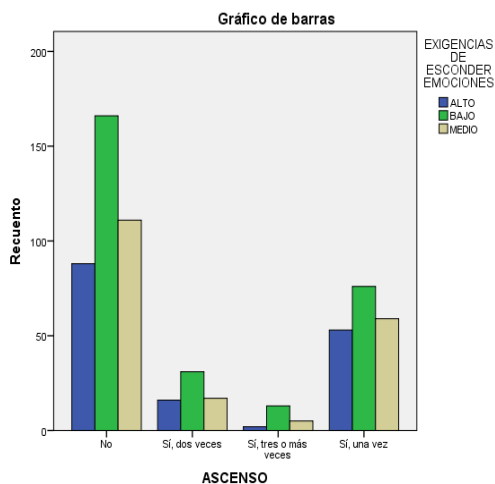
ASCENSO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 146. Correlación Ascenso - Exigencias de Escoder Emociones

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,082 ^a	6	,414
Razón de verosimilitud	6,408	6	,379
N de casos válidos	637		

a. 1 casillas (8,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,99.

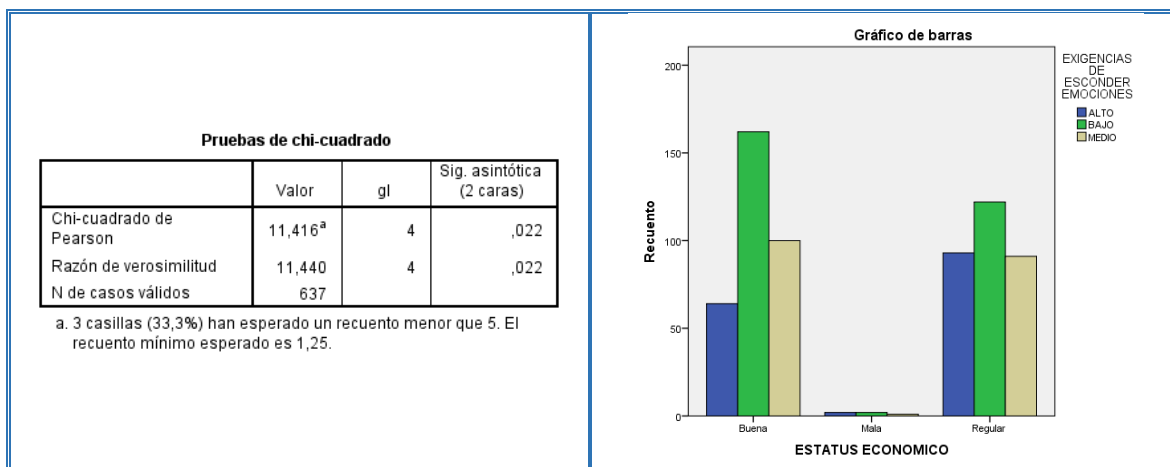
Fig 119. Correlación Ascenso - Exigencias de Escoder Emociones



ESTÁTUS ECONOMICO CON EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla 147. Correlación Estátus Económico - Exigencias de Escoder Emociones

Fig 120. Correlación Estátus Económico - Exigencias de Escoder Emociones



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

k. Relación Apoyo Social de Compañeros con enfermedades asociadas y factores socio demográficos

ENFERMEADES ASOCIADAS*APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS tabulación cruzada

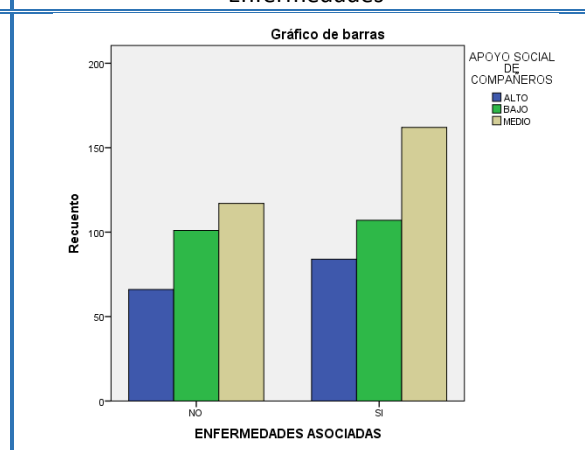
			APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS			Total
			ALTO	BAJO	MEDIO	
ENFERMEADES ASOCIADAS	NO	Recuento % dentro de APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	66 44,0%	101 48,6%	117 41,9%	284 44,6%
	SI	Recuento % dentro de APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	84 56,0%	107 51,4%	162 58,1%	353 55,4%
Total		Recuento % dentro de APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	150 100,0%	208 100,0%	279 100,0%	637 100,0%

Tabla 148. Correlación Apoyo Social de Compañeros - Enfermedades

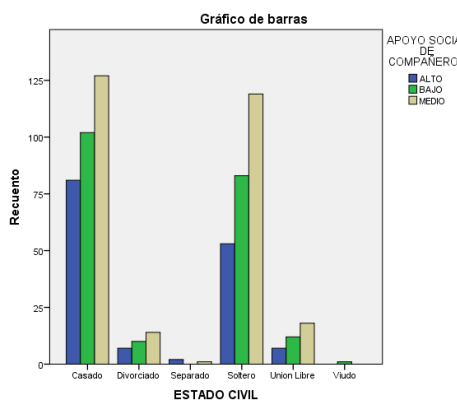
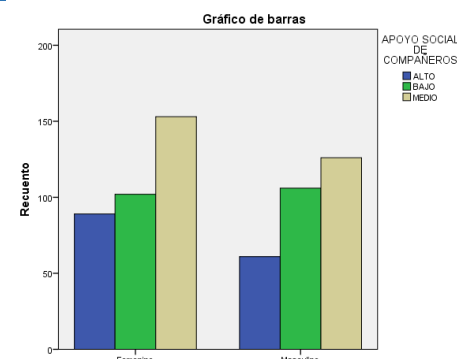
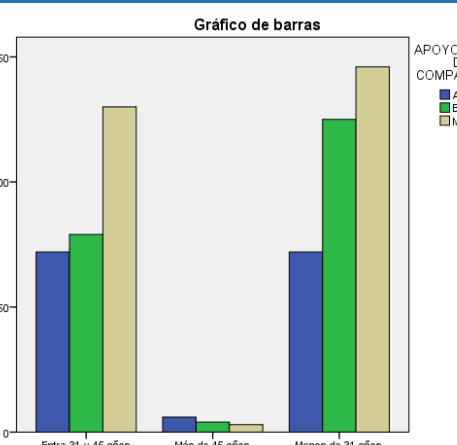
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,142 ^a	2	,343
Razón de verosimilitud	2,139	2	,343
N de casos válidos	637		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 66,88.

Fig 121. Correlación Apoyo Social de Compañeros - Enfermedades



PRUEBA JI CUADRADO	GRÁFICO
ESTADO CIVIL CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	
Tabla 149. Correlación Estado Civil - Apoyo Social	Fig 122. Correlación Estado Civil - Apoyo Social de

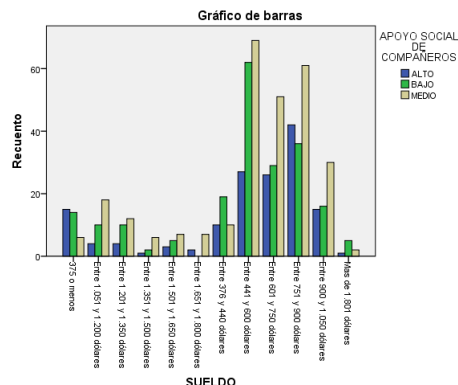
de Compañeros				Compañeros																	
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><td></td><td>Valor</td><td>gl</td><td>Sig. asintótica (2 caras)</td></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>8,806^a</td><td>10</td><td>,551</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>9,199</td><td>10</td><td>,513</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 6 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	8,806 ^a	10	,551	Razón de verosimilitud	9,199	10	,513	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 	
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	8,806 ^a	10	,551																		
Razón de verosimilitud	9,199	10	,513																		
N de casos válidos	637																				
GÉNERO CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS																					
Tabla 150. Correlación Género - Apoyo Social de Compañeros				Fig 123. Correlación Género - Apoyo Social de Compañeros																	
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><td></td><td>Valor</td><td>gl</td><td>Sig. asintótica (2 caras)</td></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>3,858^a</td><td>2</td><td>,145</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>3,864</td><td>2</td><td>,145</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 69,00.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	3,858 ^a	2	,145	Razón de verosimilitud	3,864	2	,145	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 	
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	3,858 ^a	2	,145																		
Razón de verosimilitud	3,864	2	,145																		
N de casos válidos	637																				
EDAD CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS																					
Tabla 151. Correlación Edad - Apoyo Social de Compañeros				Fig 124. Correlación Edad - Apoyo Social de Compañeros																	
<p>Pruebas de chi-cuadrado</p> <table><tr><td></td><td>Valor</td><td>gl</td><td>Sig. asintótica (2 caras)</td></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>9,367^a</td><td>4</td><td>,053</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>9,061</td><td>4</td><td>,060</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,06.</p>					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	9,367 ^a	4	,053	Razón de verosimilitud	9,061	4	,060	N de casos válidos	637			<p>Gráfico de barras</p> 	
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	9,367 ^a	4	,053																		
Razón de verosimilitud	9,061	4	,060																		
N de casos válidos	637																				
EQUIPO DE TRABAJO CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS																					
Tabla 152. Correlación Equipo de Trabajo - Apoyo Social de Compañeros				Fig 125. Correlación Equipo de Trabajo - Apoyo Social de Compañeros																	

<table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>126,318^a</td><td>112</td><td>,168</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>143,272</td><td>112</td><td>,025</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 131 casillas (76,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	126,318 ^a	112	,168	Razón de verosimilitud	143,272	112	,025	N de casos válidos	637			<div><p>Gráfico de barras</p><p>EQUIPO DE TRABAJO</p></div>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	126,318 ^a	112	,168																		
Razón de verosimilitud	143,272	112	,025																		
N de casos válidos	637																				
<p>ZONA CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS</p>																					
<p>Tabla 153. Correlación Zona - Apoyo Social de Compañeros</p> <table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>8,345^a</td><td>10</td><td>,595</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>8,169</td><td>10</td><td>,612</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 14,84.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	8,345 ^a	10	,595	Razón de verosimilitud	8,169	10	,612	N de casos válidos	637			<div><p>Fig 126. Correlación Zona - Apoyo Social de Compañeros</p><p>Gráfico de barras</p><p>ZONA</p></div>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	8,345 ^a	10	,595																		
Razón de verosimilitud	8,169	10	,612																		
N de casos válidos	637																				
<p>CARGO CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS</p>																					
<p>Tabla 154. Correlación Cargo - Apoyo Social de Compañeros</p> <table><tr><th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th></tr><tr><th></th><th>Valor</th><th>gl</th><th>Sig. asintótica (2 caras)</th></tr><tr><td>Chi-cuadrado de Pearson</td><td>84,313^a</td><td>36</td><td>,000</td></tr><tr><td>Razón de verosimilitud</td><td>88,916</td><td>36</td><td>,000</td></tr><tr><td>N de casos válidos</td><td>637</td><td></td><td></td></tr></table> <p>a. 31 casillas (54,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.</p>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Chi-cuadrado de Pearson	84,313 ^a	36	,000	Razón de verosimilitud	88,916	36	,000	N de casos válidos	637			<div><p>Fig 127. Correlación Cargo - Apoyo Social de Compañeros</p><p>Gráfico de barras</p><p>CARGO</p></div>
Pruebas de chi-cuadrado																					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)																		
Chi-cuadrado de Pearson	84,313 ^a	36	,000																		
Razón de verosimilitud	88,916	36	,000																		
N de casos válidos	637																				
<p>SUELDO CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS</p>																					
<p>Tabla 155. Correlación Sueldo - Apoyo Social de Compañeros</p>	<p>Fig 128. Correlación Sueldo - Apoyo Social de Compañeros</p>																				

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	44,446 ^a	22	,003
Razón de verosimilitud	47,935	22	,001
N de casos válidos	637		

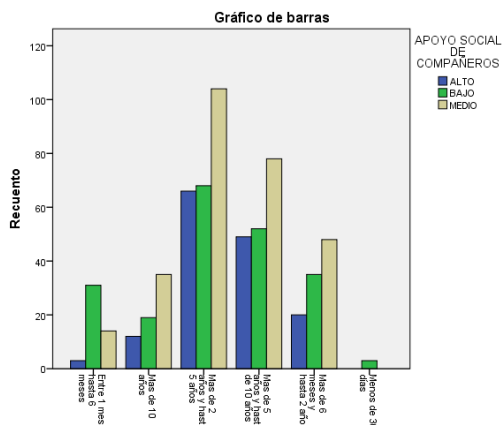
a. 11 casillas (30,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,88.


ANTIGÜEDAD CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS
Tabla 156. Correlación Antigüedad - Apoyo Social de Compañeros

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	37,810 ^a	10	,000
Razón de verosimilitud	37,820	10	,000
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Fig 129. Correlación Antigüedad - Apoyo Social de Compañeros

DOBLE ROL CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS
Tabla 157. Correlación Doble Rol - Apoyo Social de Compañeros

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,752 ^a	10	,080
Razón de verosimilitud	17,022	10	,074
N de casos válidos	637		

a. 3 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,12.

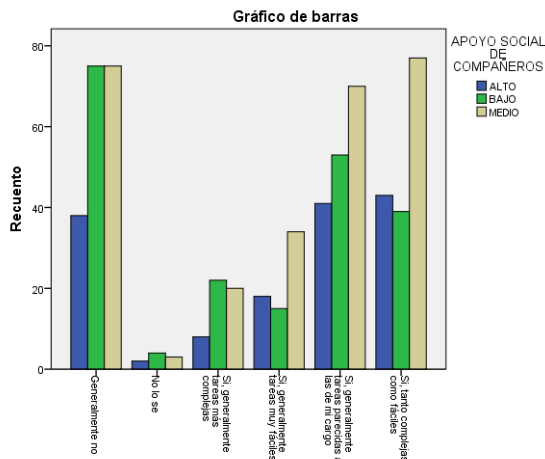
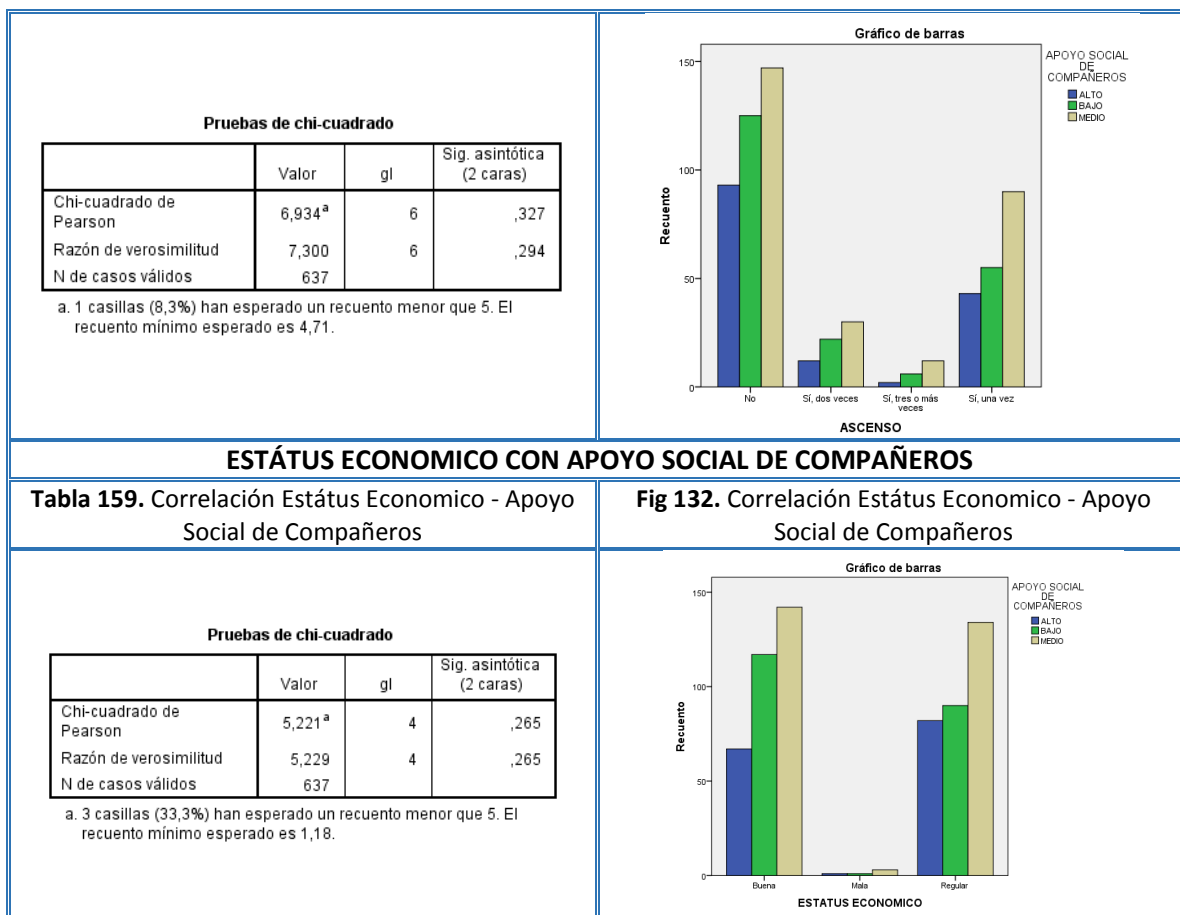
Fig 130. Correlación Doble Rol - Apoyo Social de Compañeros

ASCENSO CON APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS
Tabla 158. Correlación Ascenso - Apoyo Social de Compañeros

Fig 131. Correlación Ascenso - Apoyo Social de Compañeros



Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez, 2017

Los resultados de las relaciones realizadas entre los factores psicosociales, factores sociodemográficos y enfermedades asociados a ellos muestran que en unos casos existe una relación directa y en otros casos no, con ayuda de la prueba de ji cuadrada



CAPITULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

En la hipótesis planteada se indicó que se quería verificar si existía relación de la incidencia de enfermedades presentadas con el personal trabajador de la cooperativa y la existencia de índices elevados de problemas presentados por los riesgos psicosociales.

Los resultados obtenidos de las variables sociodemográficas, afecciones de tipo psicosocial y datos médicos de los colaboradores han evidenciado lo siguiente:

1. 637 colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito fueron encuestadas divididos en un 54% mujeres y un 46% varones, al igual que se determina que es una institución relativamente joven con un 54% de colaboradores menores a 31 años y un 44% de colaboradores entre 31 y 45 años de edad
2. En cuanto a la movilidad funcional acerca del diseño de las tareas el 69,2% indica tener alguna complicación dentro de su puesto de trabajo, mientras que el 70.96% indica que su líder no considera que es importante mejorar su trabajo.
3. Por otro lado el 76% de colaboradores que actualmente se encuentran trabajando para la cooperativa son estables pues ya cuentan con un contrato laboral fijo e indefinido según las leyes ecuatorianas por medio del código de trabajo.
4. Su jornada de trabajo en la mayor parte de los colaboradores en un 68.5% indican tener jornada partida de trabajo es decir en la mañana y la tarde con dos horas de descanso para almorzar, pero la complicación se da en que se está laborando por sobre las 40 horas de trabajo normales permitidos por la ley este porcentaje de personas es de 69.2%.
5. En cuanto a la adaptabilidad del tiempo de trabajo se evidencia que se tiene una permisibilidad de adaptar su horario y permisos en 51,5%, además de que dentro del reglamento interno de trabajo de la cooperativa norma que se tiene dos jornadas de descanso en la mañana y la tarde con una duración de 30 minutos cada una, lamentablemente esto no se está tomando en consideración pues por las actividades de cargo por atención de socios no se puede cumplir.
6. El 60% de colaboradores indican laborar por lo menos un sábado o domingo, dependiendo de la localidad en donde se encuentren trabajando.
7. Las exigencias de disponibilidad indica el 90.9% de colaboradores que siguen laborando por más de 8 horas al día.
8. También se puede evidenciar que en lugares de trabajo se tiene una apreciación de que faltan personas para poder desarrollar mejor sus actividades con un 60.3%, pues se sienten afectados en la realización de las tareas, además de una mala planificación o por cumplimiento de metas altas, se tiene una apreciación negativa.
9. En cuanto al manejo de la tecnología solamente el 30% de colaboradores indican tener problemas de algún tipo.

10. El 76% de colaboradores indica estar conforme con su remuneración, además de sentirse tranquilos en el crecimiento profesional pues el 42.6% indica haber ascendido dentro de la cooperativa.

En cuanto a la exposición de Riesgos psicosociales se indica que se tiene una gran prevalencia en los colaboradores de la cooperativa, en su cuadro de resumen general se puede apreciar que existen 9 factores que indican tener un porcentaje grande entre la situación de riesgo alto y medio este porcentaje se encuentra por sobre el 60% de incidencia.

Una vez corrido el programa para determinar la incidencia de factores de tipo psicosocial indicamos los siguientes resultados obtenidos a continuación de mayor a menor prevalencia:

1. Ritmo de trabajo 93.6%
2. Inseguridad sobre el empleo 56.4%
3. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo 52.6%
4. Doble presencia 36.4%
5. Conflicto de rol 36.1%
6. Exigencias emocionales 34.2%
7. Exigencias cuantitativas 31.9%
8. Exigencias de esconder emociones 25.1%
9. Apoyo social de compañeros 23.7%

Estas 9 variables son las que se encuentran con las situaciones más desfavorables y situaciones intermedias que actuarían negativamente sobre los compañeros de la cooperativa.

Estos factores estarían relacionados directamente con el clima laboral pues mayor afectación psicosocial es mayor la inconformidad dentro de las actividades dentro del trabajo y por ende también en los resultados médicos obtenidos pues dan una relación directa con el número de casos atendidos por diferentes causas indicadas en los análisis de investigaciones científicas pues tenemos en las estadísticas médicas con un 61% de enfermedades asociadas al estrés.

Dentro del cálculo de correlación realizado para este trabajo de tesis por medio del análisis estadístico descriptivo se debe indicar lo siguiente:

En cuanto a la correlación enfermedades y factores sociodemográficos se encontraron los siguientes hallazgos:

- Estado Civil y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.678 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.
- Sexo / Genero y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.827 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.
- Edad y enfermedades asociadas, la significancia asintótica no sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.000 por lo que estadísticamente se descarta la Hipótesis nula, es decir que encontramos una relación directa entre estas variables.

- Equipo de trabajo y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.073 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.
- Zona y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.169 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.
- Cargo y enfermedades asociadas, la significancia asintótica no sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.000 por lo que estadísticamente se descarta la Hipótesis nula, es decir que encontramos una relación directa entre estas variables.
- Sueldo y enfermedades asociadas, la significancia asintótica no sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.000 por lo que estadísticamente se descarta la Hipótesis nula, es decir que encontramos una relación directa entre estas variables.
- Antigüedad y enfermedades asociadas, la significancia asintótica no sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.000 por lo que estadísticamente se descarta la Hipótesis nula, es decir que encontramos una relación directa entre estas variables.
- Doble Rol, y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.907 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.
- Asenso de puestos dentro del trabajo y enfermedades asociadas, la significancia asintótica no sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.000 por lo que estadísticamente se descarta la Hipótesis nula, es decir que encontramos una relación directa entre estas variables.
- Estatus Económico y enfermedades asociadas, la significancia asintótica sobrepasa el 0.05% planteado, el resultado obtenido 0.278 por lo que estadísticamente no se descarta la Hipótesis nula, es decir que no existe relación entre estas variables.

En cuanto a las Correlaciones entre los factores de riesgos psicosociales y enfermedades asociadas a ellas debemos concluir que dentro del análisis estadístico no se pudo descartar la hipótesis nula es decir según el programa indica que no se tiene una relaciones directa entre los factores psicosociales y las enfermedades detectadas por el dispensario médico de la cooperativa, como se indica en el siguiente cuadro:

Tabla 160. Resumen de correlación

Correlación	Chi cuadrado de Pearson	Ho: hipótesis nula
Ritmo de trabajo y Enfermedades asociadas	0.755	No existe Relación
Inseguridad sobre el empleo y Enfermedades asociadas	0.647	No existe Relación
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y Enfermedades asociadas	0.352	No existe Relación
Doble presencia y Enfermedades asociadas	0.201	No existe Relación
Conflicto de Rol y Enfermedades asociadas	0.728	No existe Relación
Exigencias emocionales y Enfermedades asociadas	0.151	No existe Relación
Exigencias Cuantitativas y Enfermedades asociadas	0.243	No existe Relación
Exigencias de esconder emociones y Enfermedades asociadas	0.453	No existe Relación
Apoyo social de compañeros y Enfermedades asociadas	0.343	No existe Relación

Elaborado por: Ing. Franklin Ordóñez. 2017

En base a los resultados estadísticos se descarta la posibilidad de relación que existe entre los factores psicosociales y enfermedades asociadas a ellos, sin embargo desde el punto de vista de análisis de gráficos si podemos evidenciar que existe un cierto grado de incidencia entre estos factores, por lo que no se descartaría en su totalidad la hipótesis de relación entre ellas.

En cuanto a los factores psicosociales y los factores sociodemográficos se encuentran resultados de existencia de relación en algunos casos y en otros no por lo que podemos concluir que los factores psicosociales si están correlacionados con ciertas situaciones personales y sociales que impacta de una u otra manera dentro del desempeño de sus labores.

5.2. Recomendaciones.

Ritmo de Trabajo y Doble Presencia

Las acciones que se recomienda para este punto con los equipos que se encuentran dentro de este riesgo verifiquen la organización, distribución y planificación de las tareas o los motivos que les lleva a tener un ritmo de trabajo alto ya que esto puede llegar al alargamiento de la jornada de trabajo afectando así el entorno familiar. En el caso de que la conclusión sea por falta de personal se verificará en talento humano basándonos en el estudio de la planta óptima si realmente es necesario el incremento, y no dejando de lado el procedimiento que se debe seguir.

Inseguridad sobre el Empleo



Puede deberse al tema económico que posee el país es decir el nivel de desempleo o puede también deberse a la falta de comunicación al equipo de trabajo cuando una persona se desvincula de la Cooperativa esto crea inseguridad en los compañeros, cuando la información no llega de manera oportuna.

La inseguridad también se debe a la dificultad de conseguir un trabajo en el caso de salir de la Cooperativa.

Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo

Las acciones para esta dimensión podrían ser que cuando los líderes establezcan cambios de horarios esto se realice conjuntamente con todo el equipo y sea de manera rotativa con todos, para que no se mal entiendan estas decisiones y que no genere mal estar en los grupos de trabajo. El mayor temor que se da en los colaboradores en esta dimensión es que los sueldos varíen y no exista una modificación para todos. Se recomienda que cuando existan variantes de sueldo se indique a los líderes de equipo y si fuera posible a todo el grupo de trabajo los factores que se tomaron en cuenta para estas variaciones.

Básicamente en este punto tiene que ver mucho el tema de comunicación que existe entre las gerencias, líderes y equipos de trabajo, ya que las personas se sienten inseguras por la falta de información.

Conflicto de Rol

Es muy frecuente que un colaborador deba afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o que reciban órdenes contradictorias. También puede hacer referencia cuando sentimos que hay procedimientos que nos podríamos saltar para realizar más rápido las actividades, sin embargo si este fuera el caso se debe indicar a los compañeros que esto se debe a sistemas de seguridad que siempre se deben seguir.

Se debería conversar con los equipos para conocer los motivos de las confusiones al momento de realizar las tareas o porque sienten que existen contradicciones.

Basándose en los resultados del resto de dimensiones observadas que existen algunos compañeros que son los principales responsables de sus hogares lo que genera un estrés por las actividades familiares y económicas.

Para lo cual las medidas que se recomienda son las siguientes:

Contratar un servicio de asistencia psicológica, legal y financiera al colaborador con la EMPRESA EAP la que estaría vinculada con Bienestar Social, la razón por la que se recomienda esta empresa es porque al momento ofrece una ayuda integrada de varios temas que afectan directamente a las personas y la accesibilidad hacia ella por medio de llamadas, debido a que las oficinas al

encontrarse fuera de la ciudad de Cuenca es difícil alcanzar una cobertura total por medio de los departamentos internos de ayuda de la cooperativa cosa que lo haría esta empresa outsourcing por medios de comunicación del call center integrado.

El convenio con esta empresa tiene como objetivo el promover el BIENESTAR solucionado dificultades de la vida diaria que influyen en la productividad y en la calidad de vida.

Esta empresa funciona los 365 días al año las 24 horas, además pueden comunicarse vía telefónica, por medio del internet o por medio de una aplicación.

Al final de cada mes esta empresa emitirá un informe el que entregarán a bienestar social para dar un seguimiento más profundo en los casos identificados.

El costo por colaborador incluye atención para 4 personas extras dentro de su núcleo familiar.

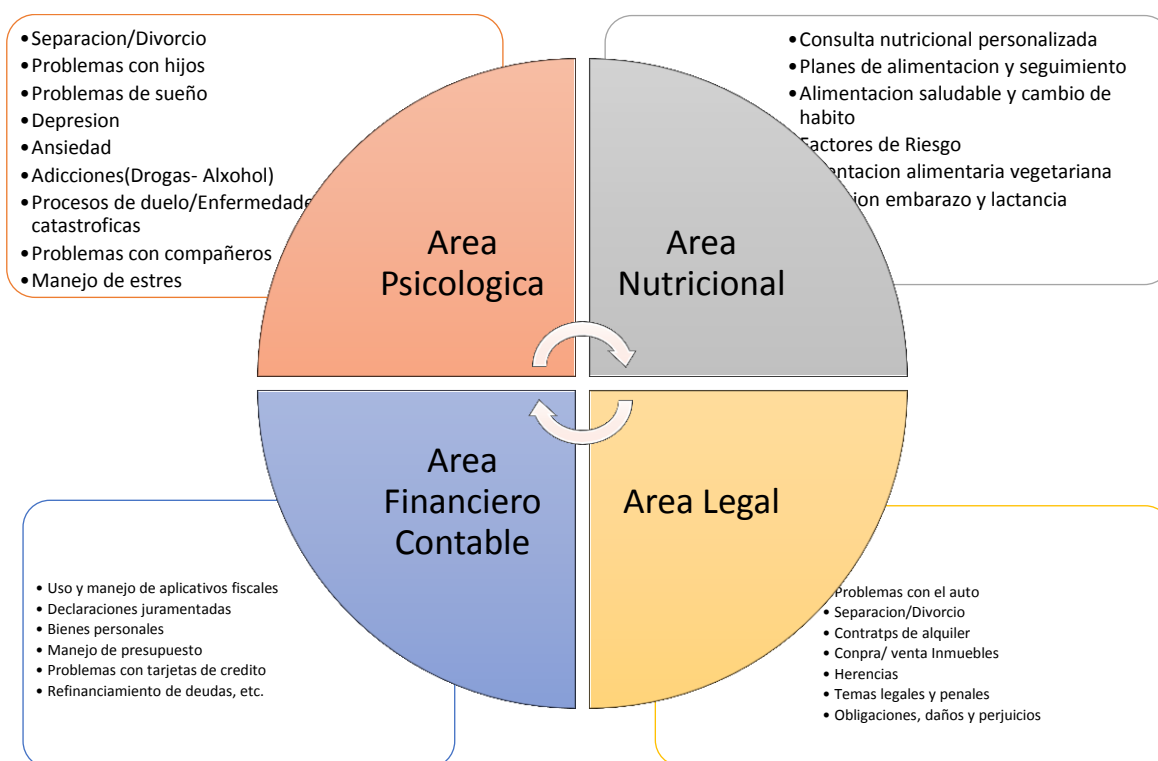


Fig. 133. Servicios de Atenciones Preventivas Empresa EAP

Fuente: (COAC Jardín Azuayo, 2017b)

PROPUESTA PARA LAS ACCIONES PREVENTIVAS DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Con los resultados obtenidos la metodología que vamos aplicar para realizar la prevención y mejoras en la Cooperativa son las siguientes:

Realizar reuniones con un equipo conformado por varios cargos, oficinas y departamentos los que nos ayudaran a construir el plan de acción general para Jardín Azuayo considerando las variables que se encuentran en riesgo alto a nivel general.



En el caso de las oficinas o departamentos que poseen variables con una clasificación de riesgo alto se trabajarán directamente para mejoras en sus equipos siendo el caso de:

- Oficina Ponce Enríquez
- Oficina Sevilla de Oro
- Oficina Chordeleg
- Apoyo al Gobierno

Existen oficinas que los criterios se encuentran divididos o existen pocas variables por mejorar se les podría dar a conocer al líder para alimentar su trabajo con una visita a la oficina.

En las oficinas los líderes de equipo serán los responsables de que se cumpla el plan de acción elaborado y los veedores del plan serán los delegados de los organismos paritarios.

Una oficina o departamento que se encuentre dentro del riesgo medio o bajo podrá solicitar información de su oficina por medio del delegado y el líder con el único fin de realizar mejoras grupales en su equipo.

A pesar que dentro de los resultados no muestran una correlación estadística significativa se debe realizar un mayor estudio con datos históricos posteriores para realizar una nueva correlación de tal manera que se realice un análisis más profundo para determinar si existe o no dicha relación.

Para las acciones se utilizaran las matrices que se adjuntan a continuación en los Anexos II, III y IV.



ANEXOS.

ANEXO I. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La matriz es una herramienta que orienta en el proceso de cómo definir las medidas preventivas. Por un lado ordena la información que se encuentra en este informe relacionada con la exposición que se está trabajando, y por otro, permite recoger las conclusiones a las que llega con los equipos en cuanto al origen de las exposiciones y las medidas preventivas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
...

ANEXO II: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

OBJETIVO(S):				
AMBITO DE APLICACIÓN:				
<input type="checkbox"/> Jardín Azuayo				
<input type="checkbox"/> Oficina o Departamento):				
Medidas preventivas	Fecha inicio	Persona(s) o responsables	Recursos humanos y materiales	Observaciones
SEGUIMIENTO:				
PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA PLURIANUAL				
Mes/Año	Ámbito de aplicación	Medidas preventivas		

ANEXO III. Cronograma de Aplicación Calendario 2018

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Lunes 08 se envía convocatoria a oficinas para reunión	Jueves 01 visita a la oficina Ponce Enríquez			
Viernes 19 Reunión con colaboradores para elaborar plan de acción para la Cooperativa	Lunes 05 Elaboración del plan	2da semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 1	2da semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 1	2da semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 1
	Martes 06 envío a la oficina plan de mejora			
Jueves 25 Reunión con el equipo de apoyo al gobierno		4ta semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 2	4ta semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 2	4ta semana Asesoría a oficinas con riesgo medio 2
	Jueves 08 Visita a la Oficina Sevilla de Oro			
Lunes 29 elaboración del plan de acción	Lunes 12 Elaboración del plan			
Martes 30 envío plan de acción	Martes 13 envío a la oficina plan de mejora			
	Martes 20 Visita a la oficina Chordeleg			
	Jueves 22 elaboración del plan			
	Viernes 23 envío plan de mejoras			

ANEXO IV. DATA MÉDICA JARDÍN AZUAYO

BIBLIOGRAFIA.

- Baile, J. I., & González, M. J. (2011). Comorbilidad psicopatológica en obesidad, *34*, 253–262.
- Barreiro Gonzalez, G., & Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (2006). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. España. Retrieved from <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de Los Trabajadores*, *23*(2), 105–114. Retrieved from http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- COAC Jardín Azuayo. (2016a). Balance General. Retrieved February 19, 2018, from <https://www.jardinazuayo.fin.ec/coacja/web/index.php/seccion/detalle?data=aWRTZWJjaW9uPTEy>
- COAC Jardín Azuayo. (2016b). *Clima Laboral*. Cuenca, Ecuador.
- COAC Jardín Azuayo. (2016c). *Historia de la Cooperativa Jardín Azuayo*. Cuenca, Ecuador.
- COAC Jardín Azuayo. (2016d). *Informe de riesgos psicosociales de la encuesta realizada en la zona Oriente y oficina Cuenca*. Cuenca, Ecuador.
- COAC Jardín Azuayo. Plan Estratégico Social y Financiero (2016). Ecuador. Retrieved from <http://www.jardinazuayo.fin.ec/intranet/web/seccion/detalle?data=aWRTZWJjaW9uPTc5MQ%3D%3D>
- COAC Jardín Azuayo. (2017a). *Base de colaboradores COAC JA*. Cuenca.
- COAC Jardín Azuayo. Informe de la evaluación de riesgos psicosociales en la COAC Jardín Azuayo (2017). Ecuador.
- COAC Jardín Azuayo, & Vargas, D. (2017). *Informe Anual del estado de salud de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo 2016*. Cuenca, Ecuador.
- Cortéz Díaz, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (9na ed.). Madrid: Editorial Tébar, S.L.
- Creus Solé, A. (2011). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (Marcombo, Ed.) (1ra ed.). Barcelos, España: Marcombo.
- Cuixart, C. N. (1985). NTP 182 : Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo.
- Del Hoyo Delgado, M. A. (2016). *Documentos divulgativos*. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS DE PUBLICACIONES/FONDO HISTORICO/DOCUMENTOS DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La carga de trabajo mental/carga mental.pdf>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral. (2010). *Métodos de evaluación psicosocial*. Murcia, España. Retrieved from <https://www.carm.es/web/servlet/integra.servlets.Blob?>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, Pub. L. No. 443, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) 1 (1995). España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación, Pub. L. No. 450, 6 (1995). España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/4>

01a500/ntp_450.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales, Pub. L. No. 702, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 8 (2003). España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo 9 (2003). eSPAÑA: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf http://leon.satse.es/content/download/10666/71534/file/ntp_703_metodo_copsoq.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 926: Factores psicosociales : metodología de evaluación, Pub. L. No. 926, 1 (2012). España: Notas Técnicas de Prevención. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Juárez García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109–117. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342007000200006>

Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud (OMS)*. Bélgica. Retrieved from http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf

LaDou, J. (1999). *Medicina Laboral y Ambiental* (2da ed.). México, DF: El Manual Moderno.

Microfinanza Calificadora de Riesgos S.A. (2017). Calificación de Riesgo Global de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo. Retrieved February 17, 2018, from <https://www.jardinazuayo.fin.ec/coacja/web/index.php/seccion/detalle?data=aWRTZWnjaW9uPTIy>

Ministerio de Trabajo del Ecuador. Acuerdo Ministerial, Pub. L. No. 16, 1 (2017). Ecuador: Registro Oficial del Órgano del Gobierno del Ecuador. Retrieved from <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web>

Moncada, S., Llorens, C., Andres, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. Retrieved from [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2(24-07-2014).pdf)

Nacional, I., & Seguridad, D. Factores psicosociales : metodología de evaluación, Pub. L. No. 926, 1 (2012). España: Notas Técnicas de Prevención. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Retrieved October 1, 2016, from http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Awork-place-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es

Petrelli, B., Ram, M., & Mart, B. (2003). Papel del estrés en la etiopatogenia de la Enfermedad Periodontal. *Avances En Periodoncia E Impatología Oral*, 15(2), 77–86. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-65852003000200004

Selltiz, C. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. (1980 Rialp, Ed.). Madrid.



- Selye, H. (1956). *The stress of LIFE*. United States Of America: McGraw-Hill Book Company.
- Serrano Rosa, A. M., Moya Albiol, L., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150–159. Retrieved from <https://sfb55068d25a70fdb.jimcontent.com/.../Estrés laboral y salud.pdf>
- Silva, J. L., & Navarro, V. L. (2012). Organización del trabajo y Salud. *Revista Latino-Am Enfermagem*, 20(2), 8. Retrieved from http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n2/es_03.pdf
- Tobón, S., Vinaccia, S., & Sandín, B. (2004). Modelo procesual del estrés en la dispepsia funcional: Implicaciones para la evaluación y el tratamiento. *Revista de Psicopatología Y Psicología Clínica*, 9(2), 81–98. Retrieved from <http://www.aepcp.net/rppc.php?id=319>
- Vieco Gómez, G. F., & Llanos, R. A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385. <https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- Villaseñor, S., Ontiveros, C., & Cárdenas, K. (2006). Salud Mental y Obesidad. *Medigraphic*, 8(2), 86–90. Retrieved from www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg062e.pdf%0A