UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial

TEMA:

LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO.

AUTOR: María Elevación Palacios Vargas

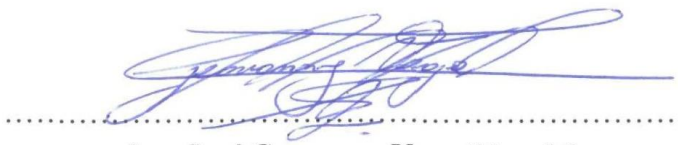
TUTOR: Ing. José Geovanny Vega Pérez Mg.

AMBATO – ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez en mi calidad de tutor del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema **"LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ÍNDIGENA SAC. LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO."**, desarrollado por la egresada: Palacios Vargas María Elevación, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. José Geovanny Vega Pérez Mg.
TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Palacios Vargas María Elevación, con cedula de ciudadanía Nº 1804795811 tengo a bien indicar que cada uno de los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **"LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC. LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO."**

Es un documento único, legítimo y personal en tal probidad la responsabilidad de contenido de esta investigación, para efectos legales y académicos son de exclusiva responsabilidad del autor y el patrimonio intelectual de la misma y de la Universidad Técnica de Ambato, por lo que autorizo a la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación para que haga de este Trabajo de Investigación un documento disponible para su lectura según las normas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 08 de Abril del 2016

.....

Palacios Vargas María Elevación

C.I. 1804795811

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: "Las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda., de la ciudad de Ambato", presentada por la Srta. Palacios Vargas María Elevación egresada de la carrera de Psicología Industrial: Marzo – Agosto 2015, una vez revisada y calificada la investigación se aprueba en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios emitidos por la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN.

Lcdo. Shorlli Esteyner Salazar Jerez Mg.	Lcda. Mónica Narciza López Mg.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

DEDICATORIA

A Dios, y la virgen por iluminarme y escuchar mis oraciones, a mis padres quienes con su diario esfuerzo me han apoyado incondicionalmente, a mis hermanos por su apoyo moral inquebrantable, a mis maestros y amigos quienes me han guiado e impartido sus conocimientos para alcanzar mi meta propuesta.

Mary Palacios

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la virgen de la Elevación por guiarme cada uno de mis pasos, a mi familia por el apoyo incondicional, a mis maestros por cada uno de sus conocimientos a mis amig@s, en especial a Daysi y Alexandra quienes han sido personas incondicionales en mi vida estudiantil, a mi hermana gemela por el apoyo de siempre, gracias por las experiencias compartidas.

Gracias a todos de corazón, los amo.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido

PORTADA……..…i
APROBACIÓN DEL TUTOR..... ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN..... iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO iv
AGRADECIMIENTO..... vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS..... vii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE GRÁFICOS xi
RESUMEN EJECUTIVO xii
INTRODUCCIÓN xiv

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1. Tema..... 1
1.2. Planteamiento del Problema..... 1
1.2.1. Contextualización 1
1.2.2. Análisis Crítico 4
1.2.3. Prognosis 6
1.2.4. Formulación del Problema..... 6
1.2.5. Interrogantes..... 7
1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación..... 7
1.3. Justificación..... 7
1.4. Objetivos 8
1.4.1. General 8
1.4.2. Específicos 8

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos..... 10
2.2. Fundamentación Filosófica 11
2.3. Fundamentación Legal 12

2.4. Categorías Fundamentales 15
2.4.1. Constelación de ideas de la variable Independiente 16
2.4.2. Constelación de ideas de la variable Dependiente 17
2.5. Contextualización de las Variables del Problema 18
2.5.1.Variable Independiente 18
2.5.2.Variable Dependiente 30
2.6. Hipótesis 39
2.7. Señalamiento de Variables 39
2.7.1.Variable Independiente 39
2.7.2 Variable Dependiente 39

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1. Modalidad básica de la investigación 40
3.1.1. Bibliográfica – Documental 40
3.1.2. De Campo 40
3.2. Nivel o tipo de investigación 40
3.2.1. Exploratoria 40
3.2.2 Descriptiva 41
3.2.3. Correlacional 41
3.3. Población y Muestra 41
3.3.1. Población 41
3.4. Operalización de variables 43
3.4.1 Operalización de la variable independiente 43
3.4.2. Operalización de la variable dependiente 44
3.5. Plan de Recolección de Información 45
3.6. Plan de procesamiento de la información 45

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretacion de los resultados 47
4.2. Verificación de Hipotesis……64

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones 69
5.2. Recomendaciones 70

BIBLIOGRAFÍA..... 71

ANEXOS..... 76

a) Primer Anexo: Encuesta
b) Segundo Anexo: Fotografías de la investigación
c) Tercer Anexo: Artículo Científico (Paper)

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nº3.01. Población Investigada 41
Tabla Nº3.02. Variable Independiente 43
Tabla Nº3.03. Variable Dependiente..... 44
Tabla Nº3.04. Plan de recolección de información..... 45
Tabla Nº4.01. Problemas en su Salud.....47
Tabla Nº4.02. Visita al médico 48
Tabla Nº4.03. Enfermedad Profesional..... 49
Tabla Nº4.04. Adquisición de Enfermedad Profesional 50
Tabla Nº4.05. Enfermedad Profesional como riesgo 51
Tabla Nº4.06. Medidas de Prevención..... 52
Tabla Nº4.07. Enfermedad Profesional expuesta..... 53
Tabla Nº4.08. Capacitación Medidas Ergonómicas..... 54
Tabla Nº4.09. Control de Desempeño Laboral 55
Tabla Nº4.10. Método Estandarizado 56
Tabla Nº4.11. Calidad de Atención..... 57
Tabla Nº4.12. Cumplimiento de Metas..... 58
Tabla Nº4.13. Socializan objetivos de Desempeño Laboral 59
Tabla Nº4.14. Conoce resultados de su Desempeño Laboral 60
Tabla Nº4.15.Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral 61
Tabla Nº4.16. Disminución de rendimiento laboral..... 62
Tabla Nº4.17. Alternativa de Solución..... 63
Tabla Nº4.18. Frecuencia Observada..... 66
Tabla Nº4.19. Frecuencia Esperada 67
Tabla Nº4.20. Sumatorias de Chi Cuadrado 67
Tabla Nº4.21. Tabla de valores de X^2 68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nº2.01. Árbol de Problemas 4
Gráfico Nº2.02. Red Conceptual..... 15
Gráfico Nº2.03. Constelación de ideas de la variable Independiente 16
Gráfico Nº2.04. Constelación de ideas de la variable Dependiente..... 17
Gráfico Nº4.01. Problemas en su Salud 47
Gráfico Nº4.02. Visita al médico 48
Gráfico Nº4.03. Enfermedad Profesional..... 49
Gráfico Nº4.04. Adquisición de Enfermedad Profesional 50
Gráfico Nº4.05. Enfermedad Profesional como riesgo 51
Gráfico Nº4.06. Medidas de Prevención..... 52
Gráfico Nº4.07. Enfermedad Profesional expuesta..... 53
Gráfico Nº4.08. Capacitación Medidas Ergonómicas..... 54
Gráfico Nº4.09. Control de Desempeño Laboral 55
Gráfico Nº4.10. Método Estandarizado 56
Gráfico Nº4.11. Calidad de Atención..... 57
Gráfico Nº4.12. Cumplimiento de Metas..... 58
Gráfico Nº4.13. Socializan objetivos de Desempeño Laboral 59
Gráfico Nº4.14. Conoce resultados de su Desempeño Laboral 60
Gráfico Nº4.15. Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral 61
Gráfico Nº4.16. Disminución de rendimiento laboral..... 62
Gráfico Nº4.17. Alternativa de Solución 63

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: "LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC. LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO."

AUTOR: Palacios Vargas María Elevación

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

Fecha: Febrero 2016

RESUMEN EJECUTIVO

El tema: "LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC. LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO.", el objetivo principal es Establecer la incidencia de las Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la institución financiera antes mencionada cumpliendo antes con los objetivos específicos de la investigación, los mismos que nos dieron paso para alcanzar nuestro objetivo general, para lo cual se indago el problema por medio de la investigación exploratoria porque nos permitió sondear y reconocer el problema planteado en un entorno particular, posterior a esto se detalló el comportamiento en el contexto por medio de la investigación descriptiva estableciendo el nivel correlacional, es decir evaluando el nivel de relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente. Se recolecto la información a través de instrumentos estructurados como la encuesta a los trabajadores de la cooperativa por medio de los cuales llegamos a establecer conclusiones y recomendaciones dando como resultado que las Enfermedades Profesionales si inciden en el Desempeño Laboral de los trabajadores, por lo cual estos resultados encaminaron a recomendar que se mejore las condiciones laborales, realizar un plan de prevención de Enfermedades Profesionales y capacitar al personal en temas de enfermedades y Enfermedades Profesionales, medidas ergonómicas entre otros temas relacionados a la salud del trabajador.

Palabras Claves: Enfermedades Profesionales, Desempeño Laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION

CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

THEME: "THE OCCUPATIONAL DISEASES AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE IN THE INDIGENS CREDIT COOPERATIVE SAC. LTDA. AMBATO"

AUTHOR: Palacios Vargas María Elevación

DIRECTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

Date: February 19th, 2016

EXECUTIVE SUMMARY

The theme: "THE OCCUPATIONAL DISEASES AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE IN THE INDIGENS CREDIT COOPERATIVE SAC. LTDA., AMBATO" The main objective is to establish the incidence of occupational diseases in job performance of workers of the aforementioned financial institution serving before the specific objectives of the research , the same who gave us step to achieve our overall objective , for which I investigate the problem through exploratory research because it allowed us to probe and recognize the problem posed in a particular back environment , this behavior in the context explained by means of descriptive research establishing the correlational level , that is to say, evaluating the level of relationship between the independent variable and the dependent variable. Information was collected through structured as poll workers of the cooperative through which we come to conclusions and recommendations resulting in Occupational Diseases if affect job performance of workers, instruments which these results headed to recommend that the working conditions are better, make a plan for prevention of occupational diseases and train staff on issues of diseases and occupational diseases, ergonomic measures among others related to worker health issues.

Keywords: Occupational Diseases, Job Performance.

INTRODUCCIÓN

A través de este trabajo de investigación nos acercamos a la problemática de las Enfermedades Profesionales en la entidad financiera enfocada a la incidencia del Desempeño Laboral.

En la actualidad las exigencias y la responsabilidad empresarial recae en muchas personas y por tal razón es primordial contar con personal saludable y capacitado con el fin de manera conjunta generar competitividad y cumplir con metas propuestas tanto personales como institucionales notando el mejoramiento de su Desempeño Laboral.

Es de gran importancia que los directivos enfoquen sus esfuerzos al mantenimiento del personal saludable y en óptimas condiciones laborales para evitar que contraigan cualquier tipo de enfermedad ya sea esta Enfermedad Profesional o enfermedad común a causa del desarrollo de su trabajo.

En el **Capítulo I**, se efectúa la contextualización del fenómeno conflictivo para llegar a plantear la problemática por medio de la construcción hipotética acerca de los cambios futuros en el problema en base a la realidad pasada y presente, posterior se plantea la formulación del problema, las interrogantes, delimitación del objeto de investigación y la delimita los objetivos.

En el **Capítulo II**, se describe la fundamentación teórica del problema, y se toma en cuenta los criterios de diferentes autores que han realizado estudios previos en otras realidades. Al establecer la red categorial por cada variable, organizamos una constelación de ideas para mostrar un esquema organizado de los conocimientos científicos los cuales respaldaran la investigación.

En el **Capítulo III**, se describe el enfoque y tipos de investigación los cuales son empleados para la realización de la investigación, también encontramos la metodología utilizada basada en una búsqueda bibliográfica y una intervención de

campo realizada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda., por medio de un cuestionario aplicado a los trabajadores de esta institución.

En el **Capítulo IV** se realiza la tabulación y exposición de resultados a través de un análisis que permite priorizar los factores más concluyentes en la obtención de datos relevantes que ayuden a continuar con la investigación.

En el **Capítulo V** se manifiestan las conclusiones y recomendaciones de la investigación en concordancia con los resultados más representativos obtenidos del trabajo de campo y el análisis de los mismos.

En los anexos se adjunta la guía de la encuesta aplicada, algunas fotos de la investigación de campo, juntamente con el croquis de la ubicación de la cooperativa y finalmente encontramos el artículo científico (paper).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

Las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

1.2. Planteamiento del Problema

Las Enfermedades Profesionales inciden en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

1.2.1. Contextualización

Las Enfermedades Profesionales son una relación causa-efecto de acuerdo al ejercicio de la profesión que realice el individuo en relación a su espacio físico, horarios de trabajo, roles que asume el trabajador, etc.

Un artículo presentado en (El Comercio, 2014, 07- Junio) se dice que:

> ***"Los datos más recientes de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que datan del 2012, las afecciones profesionales que más se reportaron fueron las de los sistemas óseo-musculares relacionados con la tensión. Dichas enfermedades se relacionan con el diseño del lugar de trabajo y las malas posturas, tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas, sobre todo en las que se desarrollan frente a un computador. Mencionaremos algunas como: lumbalgia crónica (dolor en la espalda baja), hernia discal (dolencias de la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano (presión sobre los nervios que se transmiten a la***

muñeca), lumbalgia y hombro doloroso (uno de los casos de tendinitis). Juntas sumaron el 69% del total de enfermedades reportadas el 2012".

Otra causa de estas lesiones son las herramientas y lugares de trabajo mal diseñado o inadecuado. Esto incluye la iluminación, el diseño de herramientas, asientos, mesas, el no realizar pausas activas y eliminar el trabajo por turnos, entre otros elementos.

En la provincia de Tungurahua el auge cooperativista ha trascendido a gran celeridad, y muchas de las oficinas implementadas ostentan una deficiente ergonomía, y salud ocupacional afectando considerablemente en el desempeño de sus trabajadores, lo cual ha implicado que algunas de estas instituciones colapsen afectando de esta manera a sus socios ahorristas e inversionistas.

Otro aspecto que se considera esencial es el de contar con mejores sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales ya que al contar con una información adecuada se podrá establecer prioridades y mejorar el diseño de las estrategias de prevención .

Además el costo humano que implica las Enfermedades Profesionales hay que considerar que afectan a la producción y el Desempeño Laboral generando importantes gastos médicos.

Un artículo presentado en (La Hora, 2010, 08- noviembre**)**, el incremento de Cooperativas de Ahorro y Crédito en Tungurahua es evidente en los últimos años, al recorrer las principales calles de Ambato y de los cantones, se evidencia nuevas instituciones orientadas al sector campesino e indígena; el fenómeno corresponde a la circulación de capitales provenientes de numerosas actividades comerciales, productivas y micro empresariales que distinguen a los tungurahuenses como gente emprendedora.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., es una cooperativa de intermediación financiera con enfoque social, orientado a mejorar las condiciones de vida y satisfacer necesidades y expectativas de la población, mediante la prestación e innovación de los servicios financieros integrales de calidad, buscando permanentemente el desarrollo integral y equitativo de su talento humano y un modelo de administración eficiente.

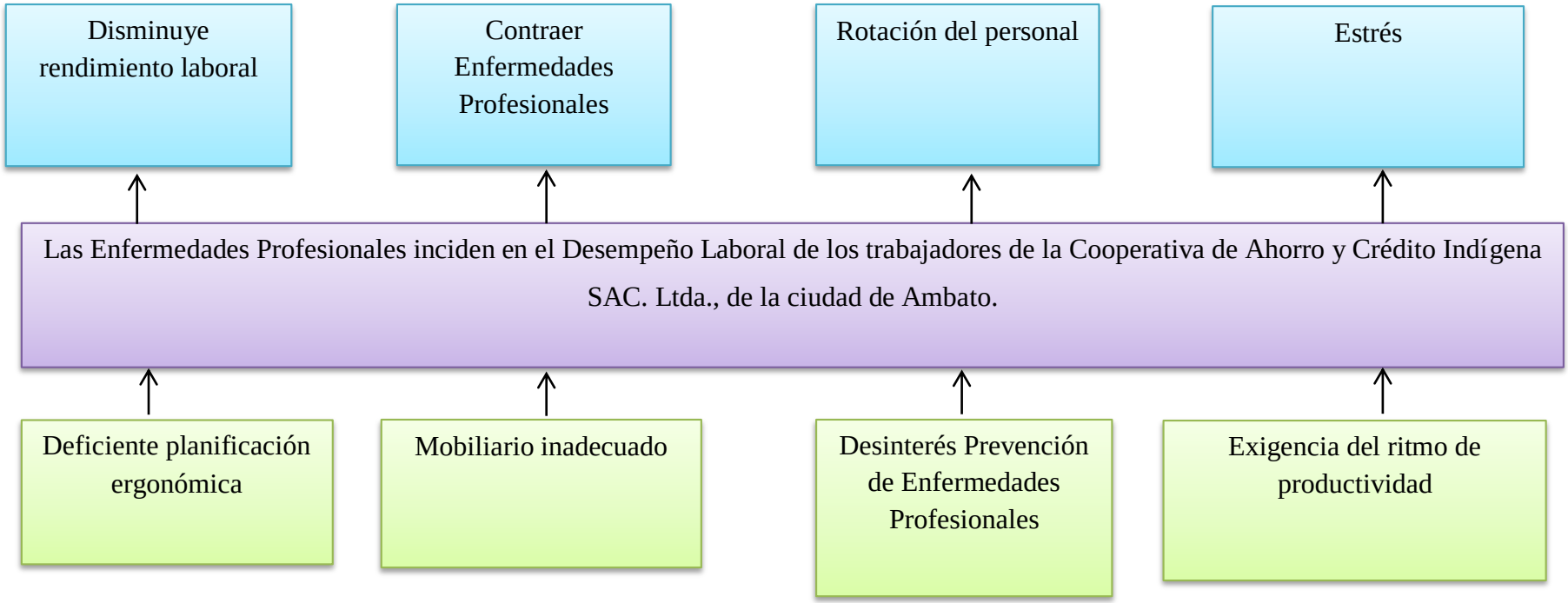
La Cooperativa desde su constitución ha venido cumpliendo con cada una de las exigencias políticas tanto en procesos organizacionales, tecnológicos, administrativos y velando por la seguridad y salud de sus empleados, obteniendo una ventaja competitiva en el mercado cooperativista.

Sin embargo pese a esto en la institución existe un cierto grado de desconocimiento e incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional por parte de sus empleados por lo cual se vuelven vulnerables a la adquisición de enfermedades profesionales a pesar de disponer con implementos y tecnología actualizadas.

Actualmente la constante evolución permite el desarrollo de las instituciones financieras, por tanto se debe buscar principalmente la protección del trabajador de los riesgos a los cuales está expuesto en su labor diaria, mejorando sus condiciones de seguridad y salud reduciendo de tal modo la adquisición de Enfermedades Profesionales y garantizando en si la estabilidad y satisfacción del empleado en su trabajo.

1.2.2. Análisis Crítico

Gráfico Nº2.0 1. Árbol de Problemas



Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis Crítico

La deficiente planificación ergonómica en la distribución del personal es una de las debilidades latentes en esta institución financiera advirtiendo varios factores de riesgos psicosocial y ergonómicos, movimientos repetitivos, posturas forzadas lo que desarrolla problemas osteomusculares y motrices, adquiriendo de esta manera algunas Enfermedades Profesionales por lo cual disminuye su Rendimiento Laboral de los trabajadores de esta institución.

Cabe mencionar que una de las debilidades palpables es el mobiliario inadecuado y espacio reducido de las áreas de trabajo dentro de la institución, lo que disminuye el óptimo Desempeño Laboral del personal generando insatisfacción y exposición a contraer algún tipo de Enfermedad Profesional por la deficiente prevención existente para las mismas.

Por tanto la prevención de las Enfermedades Profesionales permitirá la optimización de recursos tanto humanos como económicos.

Los empleados de esta organización poseen un desinterés en la prevención de Enfermedades Profesionales por lo que si no se corrige este problema a tiempo los trabajadores sentirán insatisfacción debido al desconocimiento ya que están expuestos a accidentes laborales, lesiones, Enfermedades Profesionales, rotación de personal e inclusive ausentismo, entre otros riesgos, y por ende esto provocara retrasos en las peticiones e insatisfacción de los clientes externos.

La exigencia del ritmo de productividad es un factor estresante en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., porque los empleados se ven sometidos a una excesiva carga de trabajo y ajustados a plazos y con la obligación de culminar tareas y alcanzar objetivos, volviendo irritables y disminuyendo su capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas previstas

1.2.3. Prognosis

De no solucionar el problema de la deficiente planificación ergonómica en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., la prevención de las Enfermedades Profesionales continuará en un grado de exposición representativo para los empleados de esta institución sin encontrar mejoras en su Desempeño Laboral.

De no gestionar un adecuado mobiliario y espacio para el cumplimiento de sus labores los empleados de la empresa sentirán insatisfacción laboral y estarán expuestos a contraer Enfermedades Profesionales lo cual disminuirá los recursos tanto humanos como económicos de la institución.

De persistir con el desinterés en la prevención de Enfermedades Profesionales por parte de los directivos los trabajadores continuaran expuestos a accidentes laborales, lesiones, Enfermedades Profesionales, rotación de personal e inclusive ausentismo, entre otros riesgos, y por ende esto provocara también insatisfacción de los clientes externos.

De continuar con la exigencia del aumento de ritmo de la productividad producirá al empleado cansancio físico y mental además no podría realizar sus labores eficientemente y perderá la oportunidad de encaminar hacia nuevos objetivos perdiendo productividad e imagen con la comunidad sin poder establecer relaciones con nuevos clientes y mercados.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Cómo inciden las Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda.?

1.2.5. Interrogantes

¿Cuáles son las causas de mayor incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato?

¿Existe la prevención de Enfermedades Profesionales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato?

¿Es necesario plantear alguna alternativa de solución a la problemática de las Enfermedades Profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación

Campo: Psicología Industrial
Área: Recursos Humanos
Aspecto: Enfermedades Profesionales y Desempeño Laboral
Delimitación Espacial: La presente investigación se realizara en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., en la provincia Tungurahua en la ciudad de Ambato ubicada en las calles Castillo 7-27 y Juan Benigno Vela.
Delimitación Temporal: Octubre 2015 – Abril 2016
Unidad de Observación: Departamentos de la Institución.

1.3. Justificación

La investigación es **factible** porque se cuenta con la autorización de gerencia con su representante legal el Dr. Segundo Toalombo y directivos de la institución y autorizando poder contar con la información necesaria para poder llevar a cabo esta investigación la cual será verídica y confiable.

Existe **interés** en esta investigación porque permite conocer el estado y la vulnerabilidad que actualmente tienen los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., en las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral potencializando un contingente de cambio y reforzando la necesidad de una visión más integral del personal, manteniendo de esta manera a la vanguardia en una adecuada salud laboral preventiva.

Es **importante** porque permite en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., determinar las principales causas que provocan las Enfermedades Profesionales que por consiguiente reduce el Desempeño Laboral en dicha institución, lo que motiva a investigar aportando con conocimientos intelectuales para el crecimiento profesional de la institución y del investigador.

En la **actualidad** las Enfermedades Profesionales, son componentes fundamentales y prioritarios los cuales constituyen un factor de riesgo en las cooperativas financieras y se debe dar un adecuado seguimiento y tratamiento para el progreso y bienestar de la vida moderna, con fuentes de información de calidad, veracidad y la experiencia de cada uno de los miembros que conforman la institución

1.4. Objetivos

1.4.1. General

- Establecer la incidencia de las Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda.

1.4.2. Específicos

- Determinar las posibles Enfermedades Profesionales que afectan en el Desempeño Laboral de los trabajadores.

- Identificar los factores de riesgo que provoquen la disminución de desempeño laboral de los trabajadores.
- Plantear un artículo científico con alternativas de solución el cual pueden usar las empresas que necesiten.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Según (Peña, D. 2014, p. 57) en su investigación denominada: "La ergonomía y su incidencia en las enfermedades laborales en la CEPEDA Cía. Ltda.", su principal conclusión en relación al presente tema de investigación dice: *"Se identificó una inadecuada aplicación de normas ergonómicas que de un modo ineficiente le darán a CEPEDA Cía. Ltda., una proyección a aumentar el nivel de riesgo en accidentes y enfermedades laborales".*

Además agrega que la deficiente capacitación provoca desconocimiento en los trabajadores de temas ergonómicos incrementado de tal manera los niveles de riesgos, y en la mencionada investigación hace referencia algunas afecciones a las cuales se han expuesto los trabajadores, tales como: lumbalgia, hernia discal y cervicalgia.

De acuerdo con (Andrade, G., 2015) en su investigación con el tema: "Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca del Cantón Ambato" (MAGAP), una vez deducidas sus conclusiones se puede indicar que:

El deficiente clima laboral afecta el Desempeño Laboral, además poseen escases de materiales de seguridad incurriendo directamente en el incumplimiento de metas tanto personales como institucionales por consecuencia la inadecuada comunicación externa que se brinda de parte de la organización provoca deficientes relaciones interpersonales las cuales imposibilitan para alcanzar los objetivos planteados en la organización.

Según (Aguirre, F. & Vallejos, C., 2013, p. 72) en su investigación titulada los Factores de Riesgo Laboral/Prevalecía e Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Personal que Labora en el Centro De Salud Nº 1 de la Ciudad de Ibarra en el Período del 2011-2012 sus principales conclusiones son:

> ***Los factores de riesgo que inciden en el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Nº 1 sobre todo son de índole física, seguido de los psicosociales y luego de los biológicos. Dentro de los riesgos físicos el de mayor prevalencia es el de la mala posición, ergonomía y manipulación de material de trabajo.***
>
> ***Las Enfermedades Profesionales encontradas son variadas, pero la de mayor prevalencia son las enfermedades respiratorias y pulmonares causadas por virus, bacterias y agentes ambientales que prácticamente son las más comunes.***

Los factores de riesgo laboral son todos aquellos que tienen la potencialidad de ocasionar un daño en la salud de los trabajadores por esta razón es importante la prevención de riesgos laborales y Enfermedades Profesionales para disminuir el porcentaje de este tipo de problemas, lo cual permitirá a los trabajadores realizar cambios sólidos y perdurables en sus actividades diarias.

Las Enfermedades Profesionales más comunes se pueden prevenir con un adecuado plan de prevención y brindando al trabajador los equipos de seguridad e indumentaria adecuada para la realización de sus labores.

2.2. Fundamentación Filosófica

Esta investigación se fundamenta principalmente en el paradigma crítico – propositivo, porque estudiaremos una realidad problemática existente la cual se analizará y propondrá un artículo científico de investigación con el propósito de mejorar la gestión que se realiza, siendo los trabajadores los principales beneficiarios.

2.3. Fundamentación Legal

Se encuentra contemplado de acuerdo al orden jerárquico de aplicación legal vigente en el país.

Según la (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326, Num. 5) manifiesta que: "*Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".*

Una vez dado lectura el convenio sobre seguridad social en concordancia con la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1952, capítulo VI, numeral 102) mencionamos que:

Establece la norma mínima para el nivel de prestaciones de la seguridad social y condiciones para acceder a las mismas. Comprendiendo de algunas ramas principales de la seguridad social las cuales mencionaremos a continuación asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo, y Enfermedades Profesionales.

Para su garantía de aplicación de este convenio, en circunstancias nacionales, cualesquiera fuera el caso, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificación aceptando al menos tres de las ramas, con las cuales permitan alcanzar gradualmente todos los objetivos establecidos en el Convenio.

En concordancia a la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010, Revisada en 2010) identificación y reconocimiento de las Enfermedades Profesionales. Lista de Enfermedades Profesionales:

Enfermedades del sistema osteomuscular

- Tenosivitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos, posturas extremas de la muñeca.

- Tenosivitis crónica de la mano y la muñeca debido a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos, posturas extremas de la muñeca.
- Bursitis del olecranon debida a presión prolongada en la región del codo.
- Bursitis prerrotuliana debida a la estancia prolongada en posición de rodillas.
- Epicondilitis debido a trabajo intenso repetitivo.
- Lesiones de menisco consecutivas por periodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas.

De acuerdo con el (Código de Trabajo, 2005, Reformado 2016, Art. 38 & *Art. 42; Num. 2; 3*) vigente en la República del Ecuador emite las siguientes obligaciones del empleador y del trabajador:

> ***Instalar los lugares de trabajo adecuadamente en relación de las medidas de prevención, seguridad e higiene laboral, y demás disposiciones reglamentarias y legales.***
>
> ***Realizar la debida indemnización a los trabajadores por los accidentes y Enfermedades Profesionales que sufrieren o adquiriesen mediante la realización de su labor, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.***

De igual manera en el mismo documento se encuentran los riesgos provenientes del trabajo, donde manifiesta que:

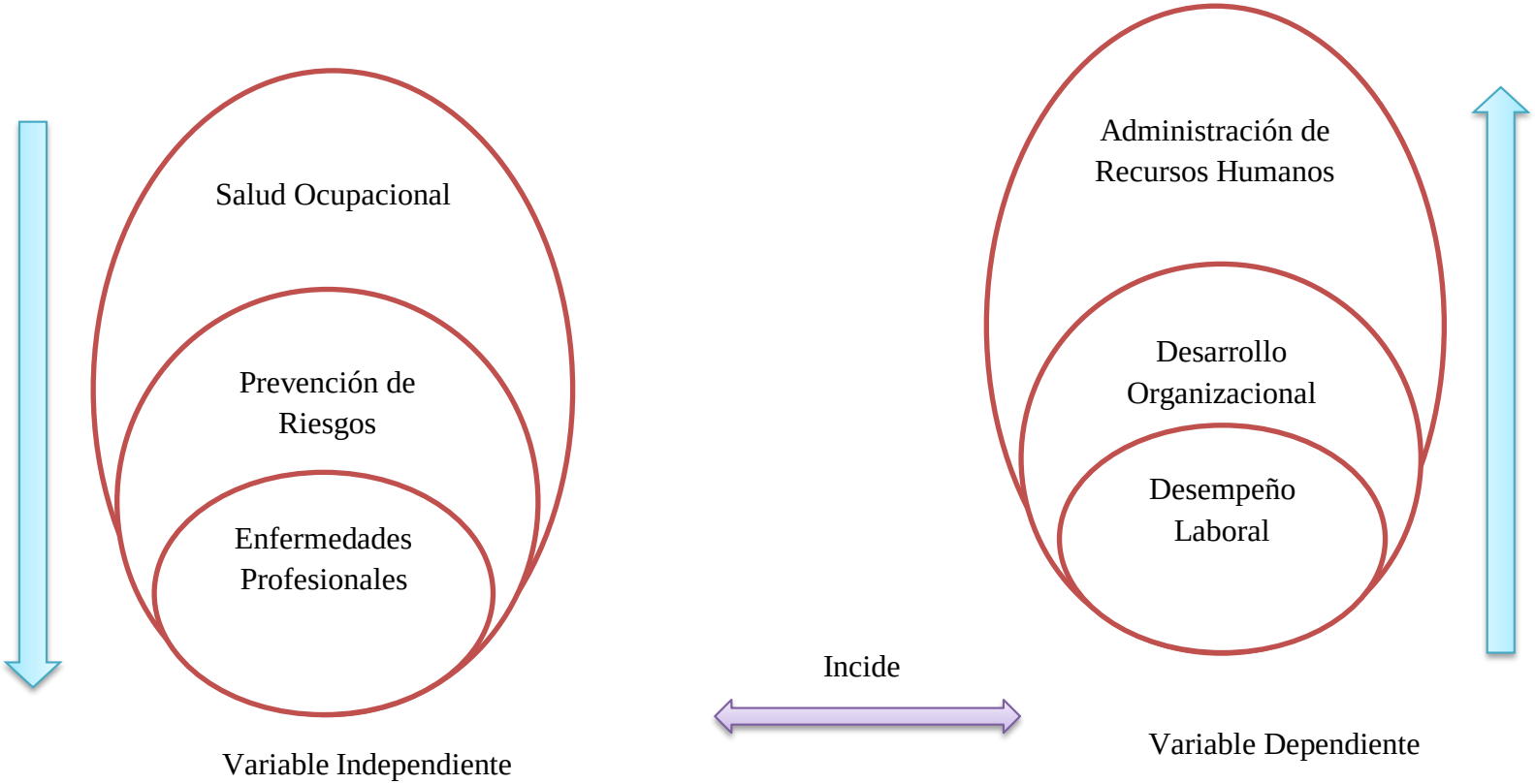
> ***Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.***

Según el (Reglamento Interno de Seguridad y Salud, 2014, Art. 106) del estatuto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de los beneficios a favor de los empleados señala que:

> ***Cualquier beneficio a favor de los funcionarios o empleados de la cooperativa deberá responder estrictamente a políticas de productividad y desempeño debidamente verificadas por el Gerente y aprobadas por la Asamblea General de Representantes. Dichos beneficios de concederse no podrán ser objeto de ningún descuento, salvo los que determine la ley.***

2.4. Categorías Fundamentales

Gráfico Nº2.02. Red Conceptual

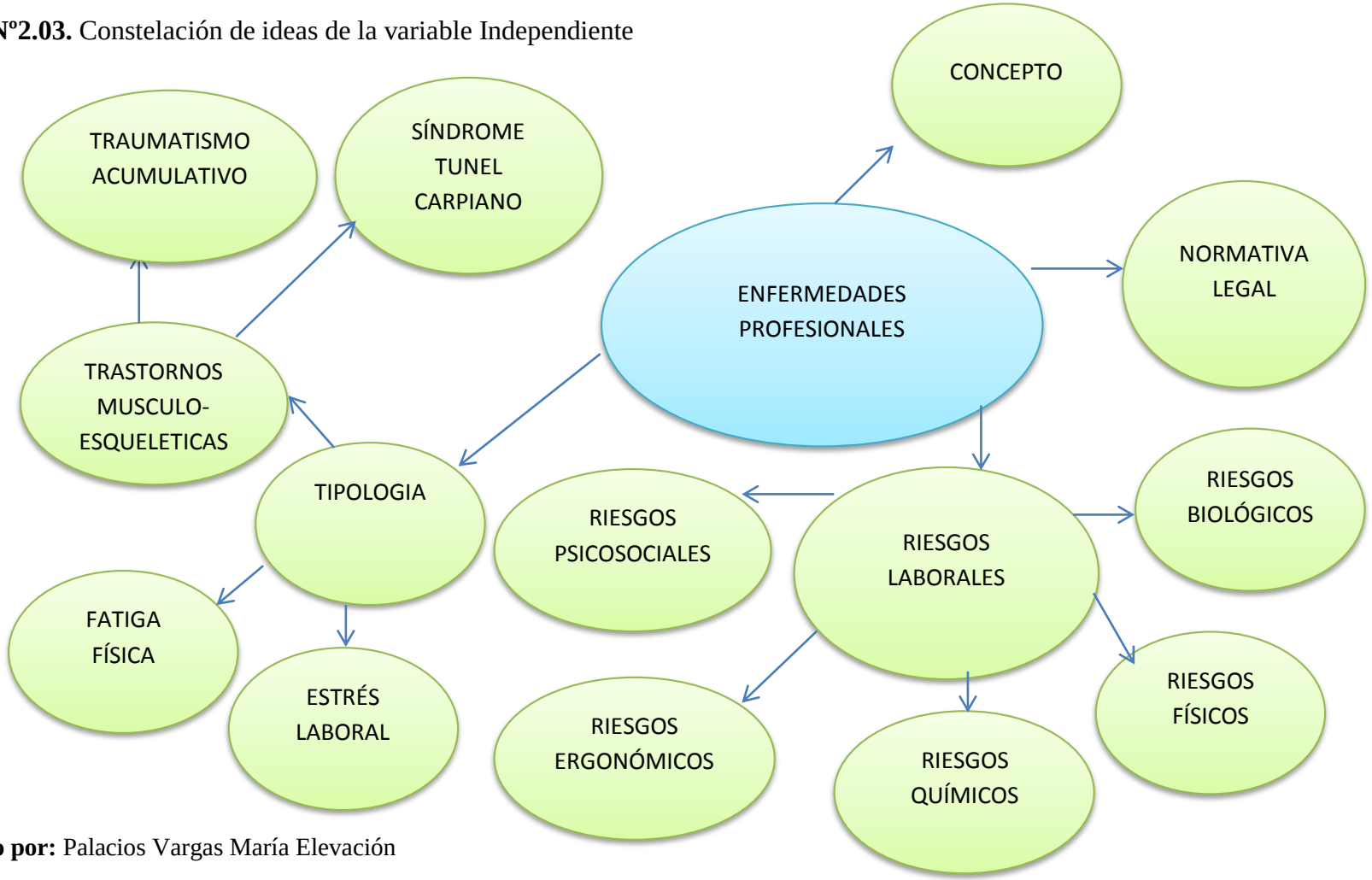


Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Fuente: Investigación

2.4.1. Constelación de ideas de la variable Independiente

Gráfico Nº2.03. Constelación de ideas de la variable Independiente



Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Fuente: Investigación

2.4.2. Constelación de ideas de la variable Dependiente

Gráfico Nº2.04. Constelación de ideas de la variable Dependiente

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Fuente: Investigación

2.5. Contextualización de las Variables del Problema

2.5.1. Variable Independiente

2.5.1.1. Salud Ocupacional

En referencia a lo manifestado por la (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2011) se puede interpretar que la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria encargada de promover y salvaguardar la salud de los trabajadores a través de la prevención y control de enfermedades, accidentes y disminución o suprimiendo factores y condiciones que ponen en riesgo la seguridad en el trabajo. También genera y promueve el trabajo saludable y seguro, además de gestionar un buen clima laboral en las organizaciones priorizando el bienestar físico, mental y social de los empleados preservando el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Además inquiere habilitar a los trabajadores a llevar una vida social activa y económicamente productiva, contribuyendo así efectivamente al desarrollo sostenible, por tanto la salud ocupacional facilita el enriquecimiento humano y profesional del trabajador.

Según (Donald, M.; Fabiana, A. 2014, p. 345) la salud ocupacional se refiere al "*bienestar mental, emocional y físico de los empleados con relación a la realización de su trabajo".*

Por tanto la salud ocupacional viene siendo la condición física, psíquica y social que se da en el individuo como consecuencia de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso productivo en una sociedad determinada.

La salud ocupacional tendrá como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores evitando el desmejoramiento de la salud protegiendo en sus ocupaciones de los riesgos

ubicando y manteniendo a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

2.5.1.2. Prevención de Riesgos

La Prevención de Riesgos Laborales constituye un conjunto de actividades que se realizan en la organización con el objetivo de descubrir anticipadamente los riesgos que pudieran efectuarse en cualquier trabajo.

En concordancia a lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud se distingue tres niveles:

Prevención Primaria

Está encaminada a evitar riesgos o aparición de daños mediante el control eficaz de los riesgos que no pueden ser evitados. Esta prevención es la más óptima, inclusive, atendiendo a lo expuesto con anterioridad.

Prevención Secundaria

Esta da sus inicios cuando ha iniciado el proceso de alteración en la salud, aunque esta no están claramente manifestadas, generalmente se trata de una fase inicial, muchas veces reversible.

Prevención Terciaria

Esta se lo aplica cuando hay una alteración patológica de la salud durante la convalecencia de enfermedad o posterior a la misma. Se trata de prevenir la reincidencia o posibles complicaciones a través de un adecuado tratamiento y rehabilitación.

2.5.1.3. Enfermedad Profesional

De acuerdo a (Romero, M.; Trillo, F. 2012, p. 38) es considerada Enfermedad Profesional aquella que *"es contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades realizadas".*

Cabe mencionar que enfermedades profesionales son consideradas únicamente las que se encuentran en el cuadro aprobado por el RD 1299/2006, las cuales serán provocadas de acuerdo a los agentes que se encuentran en dicho cuadro.

Es considera una manifestación patológica en el organismo del individuo, contraída en el ejercicio de sus ocupaciones laborales, y que estén estimuladas por la gestión o sustancias que se indican para la descrita Enfermedad Profesional, la cual puede dejar una incapacidad valorativa.

La lista de enfermedades profesionales es extensa y cada una de ellas proviene de las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto el individuo, por lo tanto la prevención beneficiará tanto al individuo como a la sociedad.

La (Organización Mundial del Trabajo (OIT), 2010) identifica y reconoce como Enfermedades Profesionales a las cuales a continuación mencionaremos:

- Enfermedades del sistema osteomuscular
- Tenosinovitis de la estiloides radial; debido a movimientos repetitivos. Esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca.
- Síndrome del túnel carpiano; debido a periodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca o combinación de estos tres factores.
- Bursitis del olecranon; debido a la presión prolongada de la región del codo.
- Bursitis prerrotuliana; debido a la estancia prolongada en posición de rodillas

- Epicondilitis; debido al trabajo intenso y repetitivo

Según (Ruíz, C. 2007, p.28) la Enfermedad Profesional *"es aquella enfermedad en cuya etiología intervienen, de forma más o menos directa en las condiciones de trabajo"*

El factor tiempo es uno de los elementos que dificultan para relacionar las enfermedades de trabajo con la actividad laboral. El lapso que transcurre entre la exposición al riesgo hasta la manifestación de la enfermedad se lo conoce como periodo de latencia.

Según (Arbaláez, F., 2008, p.15) Enfermedad Profesional "*son aquellos estados patológicos consiguientes del trabajo, ocasionado por el medio ambiente laboral en el cual está obligado a trabajar, causando un trastorno funcional o lesión en el organismo".*

La patología analiza y estudia a las enfermedades en su máxima aceptación como procesos no comunes que pueden surgir por razones conocidas o desconocidas. Para demostrar la existencia de una enfermedad, se busca y se observa una lesión en sus niveles estructurales, detectando así la presencia de algún microorganismo (hongos, bacterias, parásitos o virus) o a su vez trabajando sobre la alteración con algún componente del organismo.

- **Vigencia Legal de las Enfermedades Profesionales**

Una vez analizado el (Código de Trabajo de la República del Ecuador, 2005, Reforma 2016) el mismo que fue remitido con el propósito de normar las relaciones entre empleadores y trabajadores siendo este el instrumento legal por el cual rige la actividad laboral del país, instaurando en las disposiciones contempladas en la Constitución de la República del Ecuador; Convenios con la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Ecuador, entre otras legislaciones laborales vigentes.

En las políticas del Código de Trabajo señalan reglamentos en cuanto a la salud y seguridad del trabajador, y las medidas de prevención laboral, tomando en cuenta como referencia los siguientes artículos; Título IV, De los riesgos de Trabajo:

Capítulo I, Determinaciones de los riesgos y de la responsabilidad del empleador. El capítulo es concerniente a lo que se considera Riesgo de Trabajo, Accidente de Trabajo, Enfermedades Profesionales; además las indemnizaciones que tiene derecho el trabajador en caso de accidente o enfermedad a causa del trabajo.

Capitulo III, De las Enfermedades Profesionales. En este capítulo se habla sobre la clasificación de las enfermedades profesionales que el estado ecuatoriano considera como tales, clasificadas según su origen en: enfermedades infecciosas y parasitarias y enfermedades de la vista y del oído. (Art. 363)

Así mismo el Ministerio de Relaciones Laborales propone un Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajador en el mismo que manifiesta que sus principales objetivos contemplara la prevención de riesgos laborales, refiriéndose a accidentes y Enfermedades Profesionales; también servirá de guía para que las empresas puedan elaborar su Reglamento Interno de Seguridad e Higiene; por consiguiente expresaran el beneficio que conllevan las técnicas de prevención para empleadores y trabajadores; y establecer las sanciones por la inobservancia de las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Institucional.

- **Riesgos Laborales**

Los riesgos laborales viene siendo todos aquellos peligros latentes en cada una de las tareas en las que los trabajadores se desarrollan, obviamente no todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos en el lugar de trabajo sino de acuerdo a las áreas en las que se desenvuelvan, estos factores de riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Para determinar las condiciones de trabajo se debe conocer donde se origina un riesgo de trabajo, a través de este estudio podemos analizar respectivas acciones preventivas para evitar o disminuir dichos factores de riesgo.

Según (Cazar, R., 2013) el riesgo laboral está inmerso en un concepto que concierne con la salud laboral. Constituye la magnitud del daño que un factor de riesgo puede ocasionar sobre los empleados, a causa del trabajo, dando como resultado consecuencias negativas en su salud. Al no ser analizados estos riegos existe una alta probabilidad de que ocasione lo que se conoce como accidentes laborales y Enfermedades Profesionales, de distinta índole y gravedad en el trabajador.

A continuación explicaremos brevemente cada uno de los riesgos laborales, enfocándonos en los riesgos psicosociales y ergonómicos los cuales son de nuestro interés en la presente investigación.

Factores de Riesgo Biológicos

Dentro de los factores biológicos encontramos a todos aquellos que están relacionados a agentes orgánicos, animados o inanimados tales como: parásitos, hongos, bacterias, etc., estos agentes orgánicos podemos localizarlos en diferentes ambientes laborales los cuales pueden desatar enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas, etc., al ingresar al organismo.

Por lo general la expansión de estos organismos de dan en ambientes cerrados, cálidos o húmedos, afectando en mayor grado a los trabajadores de las curtiembres, fabricantes de alimentos, cárnicos, conservas y otros. En relación de este riesgo cabe mencionar un factor muy importante como lo es la deficiencia de adecuados hábitos higiénicos.

Factores de Riesgo Físicos

Se encuentran relacionados a los factores del ambiente que obedecen a las propiedades físicas de los organismos, por ejemplo carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante - no ionizante, temperatura y vibración, que actúan directamente a los tejidos y órganos del cuerpo de los trabajadores y ocasionando efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Factores de Riesgo Químicos

Los factores de riesgo químico son todos aquellos que contienen agentes químicos dañinos para la salud del trabajador y no han sido controlados debidamente y están expuestos al ambiente natural, produciendo reacciones efectos agudos en el sistema de los trabajadores causando enfermedades crónicas.

Existen diferentes formas de penetración de sustancias al organismo como: ingestión, inhalación, absorción cutánea. Cada una de ellas repercute en la salud de los individuos.

Los factores de riesgo químico son los que mayormente han afectado a la salud causando daños severos.

Factores de Riesgos Ergonómicos

De acuerdo con (Pérez, M., 2011) la ergonomía trabaja íntimamente relacionada con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en cada una de las áreas laborables. Engloba dentro de sus actividades más importantes el estudio y análisis de las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral.

Según (Gonzales, D., 2008, p. 55) afirma *"el objetivo global de la ergonomía es diseñar sistemas de trabajo que sean seguros, productivos y confortables".*

Es decir involucra agentes y situaciones que están inmersos en las instalaciones y elementos del trabajo, además de la fisonomía humana. Los factores de riesgo involucran puestos de trabajo, herramientas y equipos de los cuales el tamaño, peso, forma provoquen sobreesfuerzo como posturas y movimientos inadecuados que consigo acarrean fatiga física y lesiones osteomusculares.

Factores de Riesgo Psicosociales

Según (Collantes, M.; Marcos, J., 2012) manifiestan que:

> ***Los factores de riesgo psicosociales son condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con las condiciones ambientales, organización, métodos, relaciones entre los trabajadores con el contenido y tarea que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.***

Los factores psicosociales pueden ser identificados, percibidos y valorados por el trabajador como favorables o desfavorables para su bienestar de acuerdo a las condiciones laborales a las que se encuentre expuesto. Aquellas que aporten positivamente al desarrollo personal de los individuos se considerarán como favorables y aquellas que influyan negativamente y perjudiquen la salud del trabajador tanto en el estado físico, psicológico y emocional serán consideradas como desfavorables.

Cabe mencionar que no todos los trabajadores desarrollaran la misma reacción ante las situaciones a las que estén expuestas, puesto que los individuos cada uno poseen diferente grado de capacidad adaptación a diferentes condiciones.

Clasificación de Factores de Riesgo Psicosociales

- *Relacionados con el ambiente físico*

Dentro de este grupo encontramos al ruido, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad, condiciones climatológicas y disposición del espacio físico para sus labores.

- *Relacionados con la organización, contenido y realización del trabajo*

En este grupo encontramos factores como la sobrecarga de trabajo la cual puede provocar la insatisfacción laboral, las pausas y descansos; estas pueden actuar de manera positiva o negativa según la planificación u organización de la tarea repercutiendo en el desempeño del trabajador directa o indirectamente.

Los factores relacionados entre las funciones y las tareas dependerá del contenido y quien ejecuta el cargo. Un puesto de trabajo con contenido está proporcionado de funciones y tareas adecuadas permitiendo que el trabajador sea eficiente en su área de trabajo alcanzando un nivel mayormente competitivo.

De esta misma manera alcanzara el desarrollo de su carrera profesional individualmente en base a su trayectoria laboral de acuerdo a una adecuada evaluación de conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

- *Monotonía y Autonomía*

Para el desempeño óptimo del trabajador se debe efectuar con cierta multiplicidad en las tareas de manera que no se tornen repetitivas y rutinarias permitiendo al trabajador su autonomía para planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlos. Es necesario construir espacios que permitan a los trabajadores innovar en sus funciones y proyectar objetivos que considere alcanzar el empleado por su parte, de esta manera se verá empoderado en sus funciones.

Tipología

Encontramos algunos tipos de riesgos psicosociales los cuales a continuación detallaremos:

Trastornos Músculo – Esqueléticos

Son los que afectan a las partes blandas del sistema locomotor, como tendones, nervios, músculos, y otras estructuras próximas a las articulaciones y al realizar ciertas tareas se producen agresiones mecánicas que cuando son repetitivas acumulan sus efectos hasta causar una lesión más severa dificultando la acción del trabajo.

- **Síndrome de túnel carpiano**

Es una neuropatía o complexión del nervio carpiano, sus síntomas pueden ser pérdida de fuerza, dolor, hinchazón y sensaciones de calor o frio. Las causas dependerán mucho de la vida laboral del individuo, por ejemplo aquellos quienes trabajan constantemente con un ordenador, dentro de ellos están los oficinistas, ellos sufren desgaste de sus nervios por el repetitivo movimiento que estarán realizando al cumplir con sus funciones. Se da por los movimientos repetitivos y mecánicos, es decir todos los trabajos que se realizan manualmente.

Entre los principales factores de la lesión del túnel carpiano se da mayormente en la población femenina, el grupo de edades en la que se presenta va desde los 25 años de edad hasta los 55 años de edad. Para el manejo de esta afección dependerá de la severidad de los síntomas y del compromiso funcional de las personas, se procurara iniciar con un tratamiento no quirúrgico u ortopédico el mismo que consistirá en los estiramientos y modificaciones de la actividad diaria, se realizara el uso de muñequeras para no tener posiciones extremas durante el sueño. Todo esto será válido para procesos iniciales y molestias levas o moderadas. Cuando la persona tiene un progreso más severo deberá el individuo someterse a un tratamiento quirúrgico.

Es recomendable también aplicar pausas activas para la prevención del síndrome del túnel carpiano cada dos horas podemos realizar estiramientos o flexiones en cada mano, de esta manera se realizará un descanso para nuevamente reintegrarnos a la actividad que hayamos estado realizando.

- **Traumatismo Acumulativo**

La exposición a condiciones desfavorables de trabajo puede repercutir en dolores momentáneos o lesiones a largo plazo por movimientos repetitivos del cuerpo humano, ya sean estás por posturas incomodas, fuerzas altas, esfuerzos de contacto, vibración o frio.

Existen alarmantes números de afecciones traumáticas acumulativas en usuarios de computadoras y este número crece especialmente en los trabajos de oficina, debido a que este trabajo cada día va siendo más automatizado, y los cambios que mientras resultaran de la sistematización harán que las condiciones en las oficinas sean más parecidas a una automatizada línea de montajes, se puede esperar que el número de traumas acumulativos aumente. En la actualidad estamos enfrentando problemas de salud que tienen la capacidad de deshabilitar parcial o permanentemente a la persona.

Fatiga Física

Según un artículo publicado en (Los Recursos Humanos.com, 2010, 26-01) la fatiga física es *"la disminución de la capacidad física del individuo después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado".*

En consecuencia la fatiga física será el resultado de una serie de situaciones a las que se ha expuesto el trabajador provocando la disminución de la capacidad laboral e intransigencia del organismo manifestando sensaciones de debilidad y agotamiento, muchas veces acompañada de molestias y hasta incapacidad para relajarnos.

Entre los principales factores de fatiga se pueden indicar los siguientes:

- Disminución del rendimiento laboral
- Incremento de los errores como consecuencia de la realización de movimientos corporales más lentos y reducción de la capacidad de concentración y coordinación de los reflejos.

Estos contextos referidos anteriormente corresponden deducir como sensaciones que indican al organismo la necesidad de requerir un descanso obligatorio, el cual si no se llevara a cabo potenciará al aumento de la fatiga tornando en peligrosa.

Se pueden distinguir dos tipos de fatiga: fatiga recuperable y fatiga crónica.

Fatiga recuperable: Este tipo de fatiga se puede rebatirla con periodos habituales óptimos de descanso.

Fatiga Crónica: este tipo de fatiga es mayormente severa y no se puede recuperarla únicamente con períodos adecuados de descanso puesto que esta fue adquirida por la exposición periódica de periodos de fatiga, esto hará que los efectos de esta ya no estén vinculados a las horas laborables sino incluso antes de empezar sus labores. Aparecerán síntomas muchas veces de carácter emocional, comportamientos antisociales, falta de energía, tendencia de depresión, pérdida de iniciativa. Al mismo tiempo surgirán síntomas psíquicos, dolores de cabeza, vértigo, malestar general, alteraciones cardiacas y respiratorias, trastornos digestivos, pérdida de apetito, etc.

La alimentación para evitar la fatiga laboral deber ser balanceada y es recomendable tres veces al día con recesos de intermedio en mejores de los casos realizando pausas activas para mejorar o mantener su desempeño laboral efectivo.

Estrés Laboral

De acuerdo con (Donald, M. & Fabiana A., 2014, p. 351) indica que el estrés laboral es "*la respuesta a estímulos en el empleo que conduce a consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para las personas que estén expuestas a ellas".*

Entonces diremos que el estrés laboral es fruto de la interrelación entre el individuo y su lugar de trabajo, por lo tanto esta afección está considerada como un problema del individuo y no tanto como problema de la organización, sin embargo las teorías más recientes así como su aplicación de normativas ponen de relieve la responsabilidad de las organizaciones en estos procesos que derivan en algunos casos en graves problemas psicológicos para los empleados. Los especialistas consideran que dentro del trabajo han de poner medios para evitar que los métodos, los horarios, u objetivos considerando estos algunos factores estresantes que provoquen a los empleados la disminución de su rendimiento laboral.

Algunas medidas que podemos considerar para disminuir los factores estresantes son: una información fluida entre organización y trabajador, la elaboración de sistemas de recompensa, creación de un entorno participativo en todos los niveles de la empresa. Sin embargo el estrés laboral es concebido por distintos matrices dependiendo si la valoración la realiza la organización o el propio trabajador.

2.5.2. Variable Dependiente

2.5.2.1. Desempeño Laboral

Según (Romero, M., 2010, p.53) el Desempeño Laboral es "*el resultado de las interacciones entre la capacitación y la motivación de los factores tanto ambientales como personales que ejercen influencias decisivas*".

En consecuencia el Desempeño Laboral es el rendimiento laboral y la realización que exterioriza el trabajador al ejecutar sus tareas y funciones principales que requiere su cargo en el contexto profesional donde permite demostrar su competitividad. El desempeño de los empleados serán expresados a través de los conocimientos, habilidades, destrezas liderazgo, sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo que realice el mismo que contribuirá a cumplir con las metas empresariales y objetivos individuales. Por su parte la organización garantizara buenas ambientes laborales.

En el Desempeño Laboral el individuo manifestara sus cualidades y competencia al realizar su labor constituyendo en si un sistema de conocimientos, experiencias, habilidades, características personales y valores que apoyan a obtener resultados deseados en conjunto con las exigencias productivas, técnicas y de servicio de la empresa.

(Chiavenato, I., 2002, p. 326) explica que el desempeño es *"eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es la necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral".*

De tal manera que los individuos quienes forman parte de la organización mantienen relación entre el aporte de su actividad física y su bienestar laboral dentro de la organización para mancomunadamente alcanzar los objetivos corporativos y los personales.

De acuerdo con un artículo académico de (Ramón, C.; Díaz, L. & Pérez, G., 2012) acuerdan que:

El Desempeño Laboral es la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracteriza el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

El concepto de la calidad del rendimiento laboral, conjuntamente con la calidad de los servicios, conlleva a realizar una evaluación del desempeño como un proceso periódico de evaluación de la calidad priorizando la salud del trabajador vinculando de esta manera con la responsabilidad institucional y el compromiso social, en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Para prescribir la calidad del Desempeño Laboral, es ineludible tener en cuenta las condiciones laborales e individuales del trabajador, analizando con profundidad cada uno de los resultados evaluativos, con el objetivo de determinar e identificar problemas los cuales requieran de gestión o capacitación.

2.5.2.2. Desarrollo Organizacional

Según (Burke & Warren, 1994, p.6) el desarrollo *organizacional "es un proceso de cambio planificado en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías, las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría".*

Diremos que el desarrollo organizacional es un análisis completo de la organización en relación con el individuo y la constante evolución tecnológica, investigativa y conductual integrando los objetivos organizacionales con los de cada individuo basándose en su creciente conocimiento y complejas necesidades tanto personales como organizacionales.

De acuerdo con (Chiavenato, I., 2011, p. 352*) "el propósito general del desarrollo organizacional es construir equipos de trabajo dentro de la organización, proponiendo la cooperación e integración enseñando a superar las diferencias individuales y grupales".*

Es importante dentro de una organización la convivencia positiva entre cada uno de los empleados aportando de esta manera un clima organizacional saludable y una eficacia laboral a través de las habilidades del individuo de auto relacionarse entre ellos y para con la organización, mejorando así las relaciones interpersonales e incrementando la capacidad de resolver las problemáticas que susciten dentro de la organización.

Por tanto el desarrollo organizacional es el esfuerzo integrado entre la organización y el individuo para ejecutar cambios positivos para la organización, constituyéndose en un programa orientado a mejorar los procesos de resolución de problemáticas y renovación organizacional a través de una dirección efectiva de la cultura de la institución con la colaboración y apoyo de un agente de cambio asociado al uso de la teoría y la tecnología de la ciencia del comportamiento organizacional perfeccionando la flexibilidad, adaptabilidad y la motivación individual, el desarrollo y la realización personal de todos los involucrados.

2.5.2.3. Administración de Recursos Humanos

De acuerdo con (Guzmán, M.; Davis, K. & Werther, W., 2014, p. 4) la administración de recursos humanos consiste en *"la variedad de actividades, incluyendo el análisis del entorno competitivo de una empresa y el diseño de puestos de trabajo para que la estrategia pueda ser implementada con éxito al vencer a la competencia".*

Es decir que la Administración de Recursos Humanos administrara los procesos para alcanzar los objetivos organizacionales a través de su talento humano manteniendo a las personas organizadas y empoderadas permitiendo que el personal permanezca en la organización.

La Administración de Recursos Humanos radica en las actividades diseñadas para encargarse y coordinar a las personas necesarias para la organización manteniendo

y construyendo un entorno de excelencia en la calidad para habilitar eficientemente a la fuerza de trabajo en la conquista de objetivos de calidad y desempeño operativo de la organización.

En las organizaciones para alcanzar la calidad total, las unidades de administración del talento humano desarrollan políticas y procedimientos para respaldar a los empleados en el desempeño múltiples de labores.

La Administración de Recursos Humanos dependerá mucho de los altos mandos de la organización porque serán ellos los entes principales quienes gestionen la selección del personal, capacitación, evaluación y promoción de los mismos.

- **Clima Laboral**

Tras realizar una lectura y análisis sobre clima laboral de (Chiavenato, I., 2007) es la relación entre el medio ambiente y la motivación que ejerce sobre los individuos influyendo la satisfacción que perciben o experimentan los empleados en su conducta.

Cuando el clima laboral es óptimo los empleados mantendrán una motivación elevada proporcionando relaciones de satisfacción, colaboración e interés entre los individuos de la organización, de no ser el caso a su vez las relaciones interpersonales serán de desinterés y desmotivación provocando deficientes relaciones interpersonales tanto entre individuos como con la organización.

En el clima organizacional también se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores, porque en ello manifestara el ambiente interno entre los miembros de la organización, este puede ser positivo o negativo. En aspectos positivos podríamos mencionar productividad, baja rotación de personal, satisfacción, adaptación e innovación. Mientras que en los negativos pueden ser baja productividad, alta rotación, desmotivación, etc.

El clima laboral de una organización dependerá del aspecto psicológico y organizacional.

El aspecto psicológico se estudiara a nivel individual mientras que el segundo estudia a nivel organizacional. Entre los dos aspectos del clima son considerados multifuncionales los cuales definen la percepción que tienen los trabajadores en relación con sus propias experiencias dentro de la organización.

- **Gestión de Recursos Humanos por Competencias**

Según (Alles, M., 2013, p. 18) explica que la Gestión de Recursos Humanos por Competencias es "*los resultados que obtiene la organización de las estrategias planteadas por medio de una gestión integral de competencias tanto organizacionales como individuales"*.

Por lo tanto la competencia está íntimamente relacionada a la óptima manera de alcanzar objetivos en función de los comportamientos de los individuos los cuales permitirán lograr los resultados, siendo este el medio para tener éxito individual y organizacional.

Cuando nos referimos a gestión por competencias hablamos de un modelo de gestión, es decir una manera de direccionar al talento humano de la institución alineándose de esta manera a los objetivos institucionales.

Entonces la gestión por competencias es una herramienta indispensable para afrontar nuevos desafíos que impone el medio impulsando un nivel de excelencia de las competencias individuales en concordancia con las necesidades operativas, garantizando el desarrollo y potencial de las personas.

- **Administración del Capital Humano**

De acuerdo con (Guzmán, M.; Davis, K. & Werther, W., 2014, p. 4) el capital humanos es *"el conocimiento, las habilidades y capacidades de los individuos que tiene un valor económico para una organización".*

El pensamiento de las organizaciones de "competir a través de la gente" hace hincapié en que para alcanzar el éxito de la organización consistirá más de la capacidad de una organización para administrar el capital humano. El capital humano viene siendo en si el valor económico que se da al conocimiento, las habilidades y capacidades del individuo. El valor de esto no estará plasmado en un respaldo material sino en el impacto en el rendimiento laboral de los empleados de la organización.

El capital humano es impalpable y no se podrá administrar de forma común como administrar un puesto de trabajo, producto o tecnología. En consecuencia el empleado es el dueño del conocimiento mas no la empresa, si el trabajador valioso abandona la empresa se llevara consigo su capital y cualquier inversión que la institución haya aportado en su capacitación.

Para conservar este capital humano los directivos de la organización deben seguir adquiriendo mayor conocimiento, habilidades y experiencias a su fuerza de trabajo, además la organización no únicamente deberá proporcionar capacitación a sus empleados para que adquieran conocimientos superiores sino encontrar estrategias para emplear mejor el conocimiento de sus empleados.

- **Evaluación del Desempeño**

Según (Guzmán, M.; Davis, K. & Werther, W., 2014, p. 216) la evaluación del desempeño es *"el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado, es decir, su contribución total a la organización".*

La evaluación del desempeño para el empleado consistirá en un análisis de total importancia porque de ello dependerá su permanencia en la organización. Si el

desempeño está en un nivel bajo a lo esperado los mandos altos deberán emprender un plan estratégico para su mejoramiento y si hallan un desempeño satisfactorio o excelente debe ser estimulado de alguna manera para incentivar al empleado en su desempeño.

Para realizar una evaluación del desempeño adecuada se debe manejar un sistema de evaluación bien fundamentado, teniendo claro los objetivos que quieren conocer con dicha evaluación. Este sistema de evaluación adecuado ayudara a evaluar los procedimientos con los cuales la organización está trabajando tanto en reclutamiento, selección e inducción del personal. Incluso en las decisiones de promoción interna, compensaciones y otras áreas del departamento de talento humano, esto penderá de la documentación sistémica sobre los empleados.

- **Alternativas de Solución**

Capacitación

De acuerdo con (Pain, A., 2011, p. 11) la capacitación *"es aquella que debe responder a las necesidades de conocimiento y demandas que generan los acontecimientos cotidianos, y proveer medios para la implementación de proyectos de desarrollo tecnológico, comercial u organizacional".*

Una organización debe tener claro los planteamientos de características y capacidades que cada puesto de trabajo requiere para su adecuado funcionamiento.

La capacidad cognitiva del individuo es importante como lo es la capacidad técnica y de relación interpersonal, las cuales establecerán el perfil que requiere el puesto.

Mientras mayor capacitación adquiera el individuo su desenvolvimiento será más óptimo, ya que la persona tendrá mayor seguridad al realizar su trabajo y no

dependerá su acción de ensayo y error, sino en la aplicación de competencias que garantizara la efectividad de la acción profesional.

Por tanto en concordancia con los continuos cambios en las actividades de las organizaciones no existen puestos estáticos y el personal debe estar en condiciones para ocupar las funciones que la empresa requiera, es decir adelantándose a los cambios y previendo demandas futuras de capacitación y realizarlas de acuerdo a las aptitudes y potencial del individuo.

Cabe recalcar que cada puesto necesitara de un tipo específico de capacitación para la realización de sus actividades.

Después de dar lectura a (Chiavenato, I., 2010) a la capacitación lo denomina como un proceso educativo a corto plazo, aplicado de forma sistémica y organizada a través de la cual los individuos adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos propuestos. La capacitación medula la transferencia de conocimientos específicos referentes a su área de trabajo o necesidad del personal capacitado, con relación a actitudes frente a aspectos organizacionales así como el desarrollo de habilidades y competencias en tareas sencillas y complejas.

Motivación

Según (Sánchez, H. & Jaramillo, R., 2010, p. 26) manifiesta "*la motivación se refiere al origen de los estímulos que hacen que un individuo se active".*

Es decir que la motivación da origen en la mente de cada individuo, los pensamientos del individuo será la influencia sobre las personas, emitiendo en intensidad o voluntad lo que la persona ha propuesto estimular. Por tal razón la motivación laboral se instaura con disciplina la rutina laboral cambiando la forma mental de ver el trabajo, logrando que el individuo vea al trabajo no como una

obligación sino como un compromiso en el cual el por cuenta propia dará lo mejor de sí.

Con empleados motivados podremos asegurar que tenemos personal comprometido y con entusiasmo de aportar a la empresa positivamente manteniendo un ambiente agradable y proactivo.

Resulta complejo mantener al personal motivado, pero sin embargo es ahí donde radica la importancia de la motivación cambiando la forma de percepción del trabajador hacia sus diferentes labores las cuales deben ser canalizadas, para que los empleados puedan mantenerse en un estado activo de manera positiva, puesto que lo que la mente del hombre puede concebir, la mente del hombre lo puede realizar.

La motivación juega un papel importante para el óptimo desempeño laboral, estimulando al trabajador desde su interior para ello es necesario tener voluntad de aceptación y adaptación a cambios.

2.6. Hipótesis

Las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., de la ciudad de Ambato.

2.7. Señalamiento de Variables

2.7.1. Variable Independiente

Enfermedades Profesionales

2.7.2 Variable Dependiente

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar la presente investigación acudiremos a fuentes de información tales como:

3.1.1. Bibliográfica – Documental

La investigación será bibliográfica-documental debido a que se recurre a diferentes fuentes de información como libros, monografías, revistas especializadas, etc., además se utiliza información documentada proporcionada por la institución con datos relevantes para la investigación.

3.1.2. De Campo

La investigación es de campo porque el investigador acude al lugar de los hechos, es decir a la institución misma, la cual permite recabar información con elementos de juicio que son necesarios para la investigación.

3.2. Nivel o tipo de investigación

3.2.1. Exploratoria

A través de este tipo de investigación permite sondear y reconocer el problema planteado en un contexto particular, el reconocimiento de las variables y formulación de la hipótesis, a fin de obtener una conceptualización más clara tanto de las Enfermedades Profesionales como del Desempeño Laboral.

3.2.2 Descriptiva

Es descriptiva porque una vez recopilada la información se compara, clasifica y procesa dicha información de manera ordenada y sistemática a través de diferentes técnicas o encuestas previamente aplicadas al personal donde se verá en manifiesto los resultados de las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral.

3.2.3. Correlacional

Es correlacional porque se evalúa el nivel de relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente en teoría o ideas de la investigación, es decir entre las variables Enfermedades Profesionales y Desempeño Laboral.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Para la presente investigación la población con la cual se trabaja es de 45 personas, cabe recalcar que es la población total que colabora en la investigación por tanto no se toma o aplica una muestra.

Tabla Nº3.01. Población Investigada

Población	Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Personal Administrativo	Presidente del Consejo	1		1
	Administrativo		1	1
	Secretaria del Consejo	2	3	5
	Administrativo	1		1
	Miembros del Consejo		1	1
	Administrativo		1	1
	Gerente general		1	1
	Secretaria de gerencia	1		1

Continuación de Tabla Nº3.0 2. Población Investigada

	Recursos Humanos Auxiliar de Recursos Humanos Contador General			
			1	1
Personal	Auxiliares de contabilidad	1	1	2
Ejecutivo	Jefe de sistemas	1		1
	Asesor Jurídico	1		1
	Auxiliar Jurídico		1	1
	Jefe de Crédito	1		1
	Asesores de Crédito y Cobranza	8	2	10
	Atención al cliente		2	2
	Cajeras		6	6
Personal	Cajeros	2		2
Operativo	Captación de Inversiones y		2	2
	Pólizas	1		1
	Proveeduría de Archivo	2		2
	Guardia de Seguridad	1		1
	Mensajería			
Total		**23**	**22**	**45**

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación.
Fuente: Organigrama Estructural de la Cooperativa de A/C Indígena SAC, Ltda

3.4. Operalización de variables

3.4.1 Operalización de la variable independiente

Tabla Nº3.03. Variable Independiente

Variable Independiente	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
Enfermedades Profesionales	Es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.	Actividad laboral Factores de riesgo Condiciones adversas laborales	Problemas de la salud Medidas de Prevención Visitas médicas	¿Ha sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo? ¿La institución aplica medidas de prevención para el desarrollo de las Enfermedades Profesionales? ¿Ha visitado un médico por situaciones producidas por su trabajo?	Encuesta Cuestionario Estructurado

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación
Fuente: Investigación

3.4.2. Operalización de la variable dependiente

Tabla Nº3.04. Variable Dependiente

Variable Dependiente	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
Desempeño Laboral	El Desempeño Laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral cumpliendo así las expectativas de calidad que requiera el cliente ya sea este interno o externo.	Clima laboral Factores motivacionales Relaciones interpersonales	Desempeño Cumplimiento de metas Calidad de atención al cliente	¿Se desarrolla algún tipo de control sobre su Desempeño Laboral en la cooperativa? ¿Sus superiores consideran que usted está alcanzando y cumpliendo con las metas propuestas? ¿Sus superiores creen que su Desempeño Laboral en cuanto a la calidad de atención al cliente interno y externo es excelente?	Encuesta Cuestionario Estructurado

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación
Fuente: Investigación

3.5. Plan de Recolección de Información

Recopilaremos la información a través de distintos procedimientos los cuales nos proporcionarán datos necesarios sobre las Enfermedades Profesionales y Desempeño Laboral a través de los cuales cumpliremos los objetivos específicos planteados.

La investigación será aplicada a los 45 colaboradores de la institución financiera antes mencionada a través de las encuestas y un cuestionario estructurado, además la información bibliográfica obtenida con la observación de campo realizada se analizará para cumplir con nuestro objetivo planteado.

3.6. Plan de procesamiento de la información

Para realizar el respectivo proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información se ejecuta de la siguiente manera:

Tabla Nº3.05. Plan de recolección de información

Preguntas Básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Para establecer la incidencia de las enfermedades profesionales en el desempeño laboral.
2.- ¿A qué personas?	A los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Las Enfermedades Profesionales y Desempeño Laboral
4.- ¿Quién?	(Investigadora) María Palacios
5.- ¿Cuándo?	Octubre 2015- Enero 2016
6.- ¿Técnicas de recolección?	Encuesta
7.- ¿Con qué?	Cuestionario de Enfermedades Profesionales y Desempeño Laboral

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación
Fuente: Investigación

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión de la información
- Tabulación de la información
- Representación de los resultados
- Análisis e interpretación de los resultados
- Conclusiones

Para la tabulación de resultados aplicaremos el método estadístico del Chi Cuadrado, en relación a nuestra población que son de 47 personas para la correspondiente verificación de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

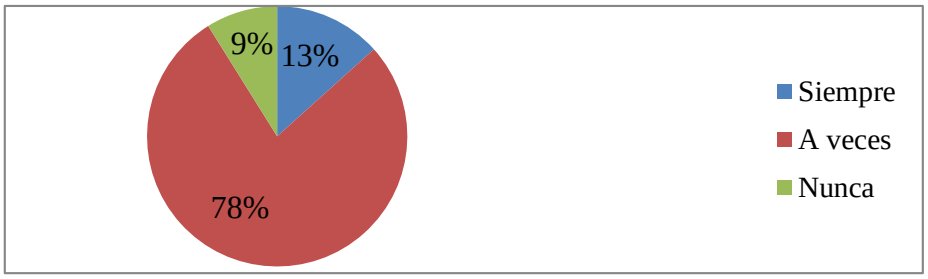
1. ¿Ha sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo?

Tabla Nº 4.01. Problemas en su Salud

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	13%
A veces	35	78%
Nunca	4	9%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.01. Problemas en su Salud



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Treinta y cinco trabajadores que corresponden al 78% del total de la población encuestada manifiesta haber sentido a veces problemas en su salud mientras que seis personas equivalentes al 13% afirma que siempre siente problemas en su salud, por otra parte cuatro colaboradores que representan el 9%, menciona que nunca han sentido ninguna molestia en su salud por la realización de su trabajo.

Interpretación

Tan solo una pequeña parte de la población manifiesta que nunca ha presentado problemas en su salud a causa del desarrollo de sus actividades laborales, lo cual es preocupante, porque da a entender que la gran mayoría de la población alguna vez ha sentido problemas para conservar su estado de salud pleno en las diferentes áreas donde se desarrollan sus actividades laborales de manera cotidiana dentro de la institución, lo cual afecta la satisfacción laboral y el rendimiento del empleado, ocasionando

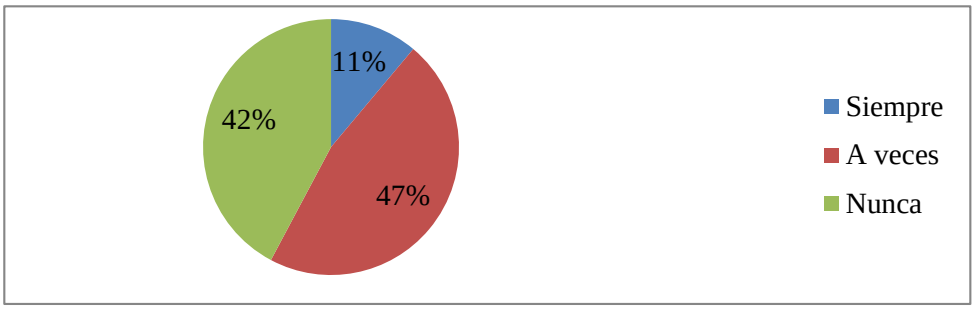
2. ¿Ha visitado un médico por situaciones producidas por su trabajo?

Tabla Nº 4.02. Visita al médico

Alternativas	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Siempre	5	11%
A veces	21	47%
Nunca	19	42%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.02. Visita al médico



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Veinte y uno personas que corresponden al 47% de los encuestados a veces ha visitado un médico por situaciones ocasionadas en el trabajo, diecinueve empleados que pertenece al 42% manifiesta nunca haber concurrido al médico y mientras que cinco trabajadores que representan el 11% revela visitas constantes al profesional de la salud por circunstancias contraídas en su trabajo.

Interpretación

Existe una minoría de población la cual no ha acudido al médico a chequear su salud por situaciones dadas en su trabajo, lo cual es alarmante porque existe gran parte de la población encuestada la cual está recurriendo constantemente a un especialista a tratar asuntos relacionados a su salud, por tanto esto afecta de manera directa a su estabilidad tanto emocional como psicológica, además de repercutir en su estado de ánimo y tranquilidad en su hogar y su estabilidad económica, los directivos deberán considerar un análisis profundo para mejorar las situaciones actuales y dar estabilidad laboral a sus trabajadores.

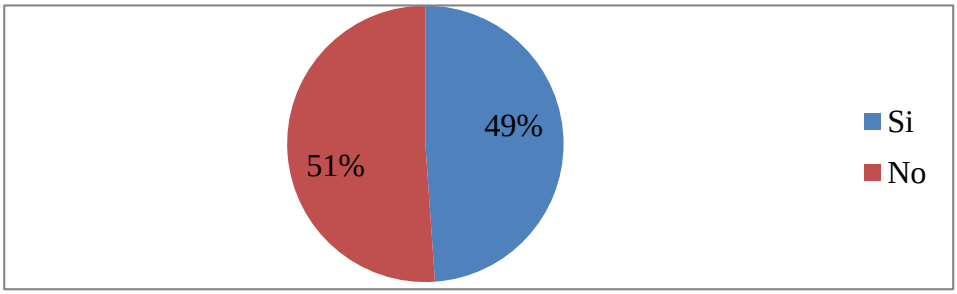
3. ¿Conoce que son Enfermedades Profesionales?

Tabla Nº 4.03. Enfermedad Profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	49%
No	23	51%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.03. Enfermedad Profesional



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 51% de los encuestados que corresponde a veinte y tres trabajadores manifiesta no poseer conocimiento sobre que es una Enfermedad Profesional, y el 49% equivalente a veinte y dos personas si tiene conocimiento sobre este término.

Interpretación

Podemos decir que poca población encuestada asume tener conocimiento al menos básico de lo que es una Enfermedad Profesional, mientras que hay personas que desconocen el significado de cuyo término, porque existen áreas que no son informadas o capacitadas debidamente por tanto suscita un problema en los trabajadores al no existir una igualdad departamental en cuanto a capacitaciones sobre temas generales para los empleados respecto de su salud dado que la importancia radica en el bienestar laboral del empleado y el conocimiento adecuado de los riesgos que asume el trabajador en la realización de sus actividades, pero sin embargo esta no se de en la institución.

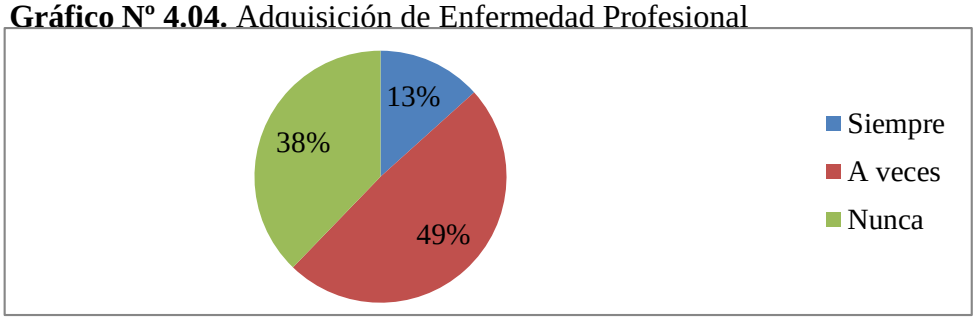
4. ¿Ha contraído alguna Enfermedad Profesional?

Tabla Nº 4.04. Adquisición de Enfermedad Profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	13%
A veces	22	49%
Nunca	17	38%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.04. Adquisición de Enfermedad Profesional



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

De los encuestados el 49% correspondiente a veinte y dos personas afirma haber contraído una Enfermedad Profesional, el 38% equivalente a diecisiete trabajadores manifiestan nunca haber sido víctima de estas, y el 13% pertenece a seis individuos quienes revelan que siempre han sufrido alguna de ellas.

Interpretación

Los encuestados en su mayoría ha sufrido de alguna de las Enfermedades Profesionales, o está sobrellevando alguna de ellas, estas lo han adquirido con el trabajo continuo que va realizando dentro de la cooperativa en las diferentes áreas de trabajo, por tanto es preocupante como los trabajadores no rinden en sus tareas afectando la estabilidad del recurso humano e inestabilizando económicamente a la institución, también cabe recalcar que un buen porcentaje ninguna vez a contraído Enfermedades Profesionales o ignoran tener alguna de ellas, esto se da por el escaso conocimiento que poseen respecto de las enfermedades laborales existentes.

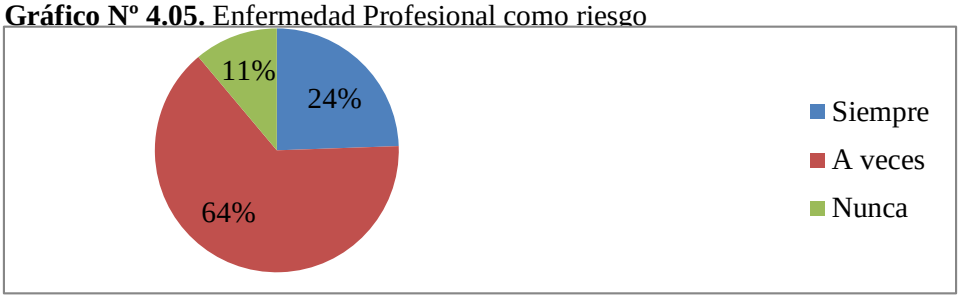
5. ¿Las Enfermedades Profesionales son consideradas un riesgo para los trabajadores de la institución?

Tabla Nº 4.05. Enfermedad Profesional como riesgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	24%
A veces	29	64%
Nunca	5	11%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.05. Enfermedad Profesional como riesgo



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Veinte y nueve personas correspondientes al 64% de los encuestados considera que a veces una Enfermedad Profesional es considerada como riesgo en la institución, mientras que once trabajadores equivalentes al 24% manifiesta siempre y cinco empleados pertenecen al 11% quienes indican nunca es considerado una Enfermedad Profesional como riesgo en la institución.

Interpretación

De acuerdo a los resultados las Enfermedades Profesionales son consideradas un riesgo dentro de la institución de acuerdo con los trabajadores, pero sin embargo los directivos no prestan mayor interés a esta problemática sin aportar mejoras a esta situación por lo que los empleados se sienten totalmente vulnerables y expuestos a adquirir cualquier Enfermedad Profesional en consecuencia al desarrollo de su trabajo repercutiendo en su desempeño laboral y en su bajo rendimiento además de causarles preocupación a los trabajadores por las consecuencias que se pueden presentar a futuro en su salud.

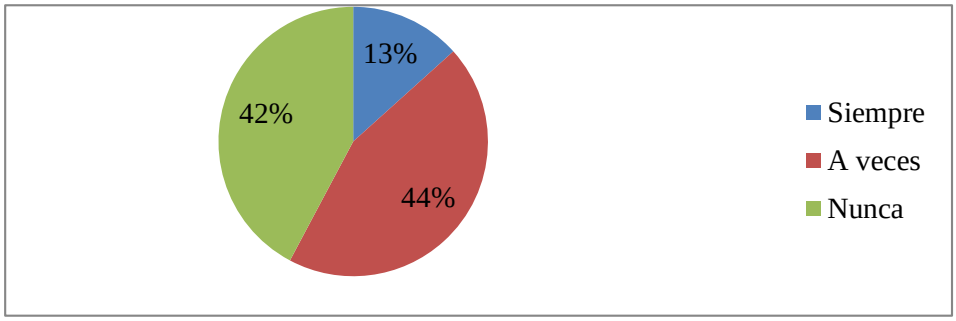
6. ¿La institución aplica medidas de prevención para evitar el desarrollo de las Enfermedades Profesionales?

Tabla Nº 4.06. Medidas de Prevención

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	13%
A veces	20	44%
Nunca	19	42%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.06. Medidas de Prevención



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 44% de los encuestados correspondiente a veinte personas afirma que a veces se aplica medidas de prevención en la institución, mientras que el 42% que representa diecinueve empleados manifiestan que nunca y el 13% que equivale a seis trabajadores menciona que siempre se aplica medidas de prevención.

Interpretación

Según los resultados podemos decir que la institución cuenta con deficientes medidas preventivas para salvaguardar la salud del trabajador, de tal manera que esto afecta negativamente en el rendimiento laboral evitando precisamente la satisfacción laboral del empleado además que el trabajador no cuenta con las seguridades debidas para la realización de sus actividades exponiéndose directamente a cualquier accidente laboral u enfermedad profesional, por lo tanto es crítica las condiciones en las que se encuentran laborando y sin embargo los directivos no invierten en la salud laboral de su talento humano.

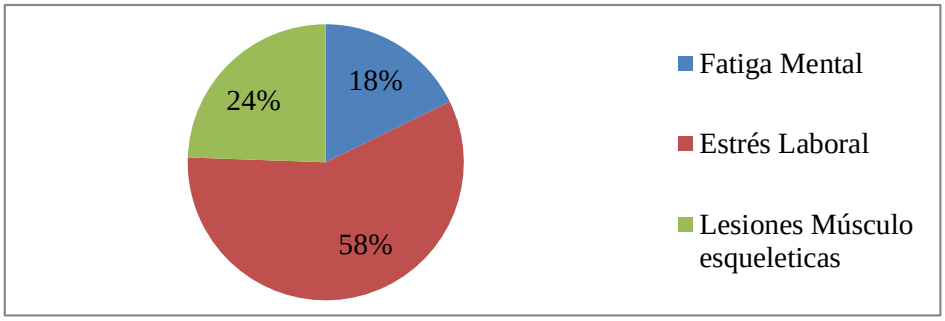
7. ¿A qué tipo de enfermedad considera estar más expuesto?

Tabla Nº 4.07. Enfermedad Profesional expuesta

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga Mental	8	18%
Estrés Laboral	26	58%
Lesiones Músculo esqueléticas	11	24%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.07. Enfermedad Profesional expuesta



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Los encuestados manifiestan que el 58% que corresponde a veinte y seis personas es víctima del estrés laboral, el 24% que representa once trabajadores afirman haber sufrido lesiones músculo esqueléticas, y el 18% que justifica a ocho colaboradores ha contraído fatiga mental.

Interpretación

La población encuestada se encuentra radicalmente expuesta a contraer diferentes enfermedades mientras desarrollan su trabajo en la cooperativa, ya sea esta por las extremas exigencias que realizan o diferentes requerimientos como demandas de atención a los cuales son sometidos los trabajadores de esta institución financiera para alcanzar los objetivos y se han desplegado dificultades en el bienestar tanto en el entorno laboral y familiar porque el trabajador no cumple a cabalidad con los papeles correspondientes, muchas veces está dedicado únicamente a su trabajo descuidando a su familia, creando mayores conflictos con sus hijos y cónyuges.

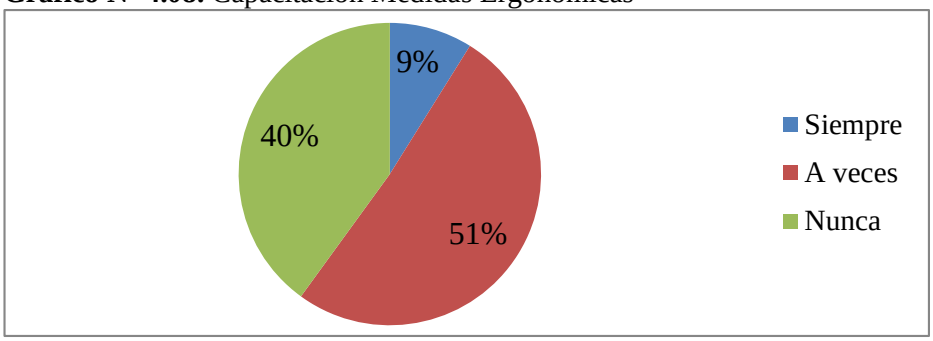
8. ¿Son capacitados acerca de las medidas ergonómicas y su importancia en la prevención de Enfermedades Profesionales?

Tabla Nº 4.08. Capacitación Medidas Ergonómicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	9%
A veces	23	51%
Nunca	18	40%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.08. Capacitación Medidas Ergonómicas



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Veinte y tres personas que representan el 51% de la población a veces son capacitados acerca de medidas ergonómicas y la importancia en la prevención de las Enfermedades Profesionales, dieciocho colaboradores que pertenece al 40% manifiesta que nunca han sido capacitados y cuatro trabajadores quienes equivalen el 9% si se han capacitado.

Interpretación

De acuerdo con los resultados que arroja la encuesta el mínimo de la población es capacitada en cuanto a medidas ergonómicas, exponiendo claramente un problema en el cual se manifiesta que existe una deficiente capacitación e importancia en la prevención de las Enfermedades Profesionales, por esta razón los empleados no cumplen las metas fijadas por su vulnerabilidad en su salud laboral, sin embargo los superiores no han considerado en planificar alguna estrategia para mejorar la situación en la que se encuentran sus colaboradores.

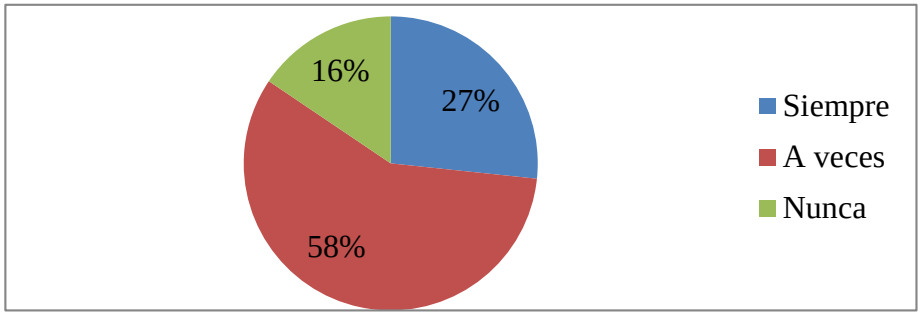
9. ¿Se desarrolla algún tipo de control sobre su Desempeño Laboral en la cooperativa?

Tabla Nº 4.09. Control de Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	27%
A veces	26	58%
Nunca	7	16%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.09. Control de Desempeño Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 58% de los encuestados que representa a veinte y seis personas manifiesta que a veces se realiza un control a su Desempeño Laboral, y el 27% que corresponde a doce trabajadores manifiesta que constantemente son evaluados, mientras que el 16% que equivale a siete colaboradores indica que nunca han sido evaluados.

Interpretación

Según los resultados parte del personal afirma ser evaluado su desempeño laboral periódicamente lo cual permite la constante mejora del rendimiento, pero existe la preocupación en que la mayoría de población no está integrada en una evaluación o no han sido evaluados, esta situación se torna preocupante reluciendo que existen departamentos en los cuales el personal no es atendido y está realizando sus actividades a la suerte y está repercutiendo en el alcance de los objetivos tanto institucionales como personales.

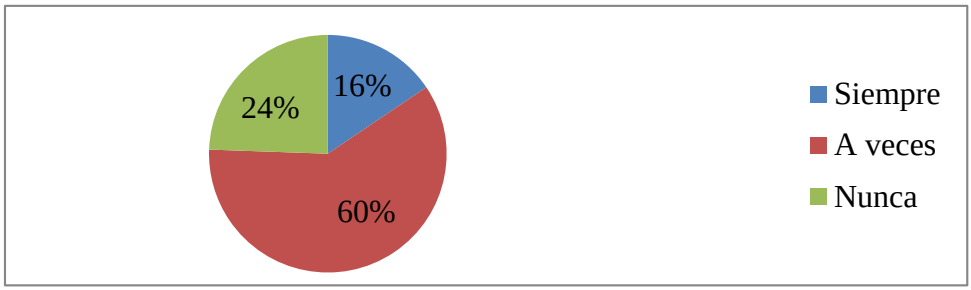
10. ¿En la cooperativa se utiliza algún método estandarizado de evaluación a su Desempeño Laboral?

Tabla Nº 4.10. Método Estandarizado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	16%
A veces	27	60%
Nunca	11	24%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.10. Método Estandarizado



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

En la cooperativa el 60% de los encuestados los mismos que corresponden a veinte y siete trabajadores afirman a veces ser evaluados a través de un método estandarizado, el 24% que representa a once personas manifiesta que nunca se aplica un método estandarizado mientras tanto el 16% equivalente a siete colaboradores aportan en que siempre son evaluados a través de un método estandarizado.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede manifestar que un muy bajo porcentaje de la población encuestada conoce de un método estandarizado a través del cual ha sido evaluado su Desempeño Laboral, así mismo podemos acotar que existe personal quienes desconocen de un cualquier método, pero en la mayoría de la población existe el desconocimiento de una estructura de evaluación por tanto el preocupante porque desconocen el aporte de su desempeño hacia la institución a la cual están prestando sus servicios.

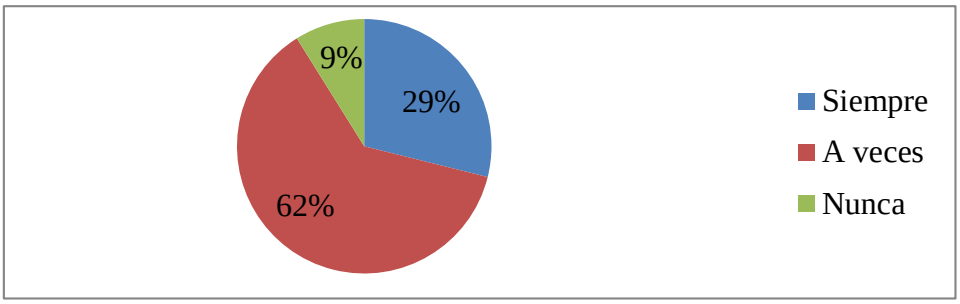
11. ¿Sus superiores creen que su Desempeño Laboral en cuanto a la calidad de atención al cliente interno y externo es excelente?

Tabla Nº 4.11. Calidad de Atención

Alternativas	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Siempre	13	29%
A veces	28	62%
Nunca	4	9%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.11. Calidad de Atención



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

De la población encuesta el 62% correspondiente a veinte y ocho personas conocen que su desempeño laboral a veces es considerado excelente por parte de sus superiores en cuanto a la atención del cliente, ya sea este interno o externo, mientras que el 29% correspondiente a trece individuos no conoce de su desempeño laboral y el 9% de la población que equivale a cuatro colaboradores afirma saber de sus superiores a cerca de la calidad de su rendimiento.

Interpretación

En relación a la calidad de atención al cliente tanto interno como externo se manifiesta que no frecuentemente conocen si están influyendo de manera positivo a negativa sobre ellos, por lo que los directivos deberían socializar la calidad de atención y evaluar también la opinión del cliente a través de algún método para cerciorarse si la atención que están brindando es de buena calidad o a su vez es deficiente y no cumple con las expectativas que aspira el usuario siendo este interno o externo.

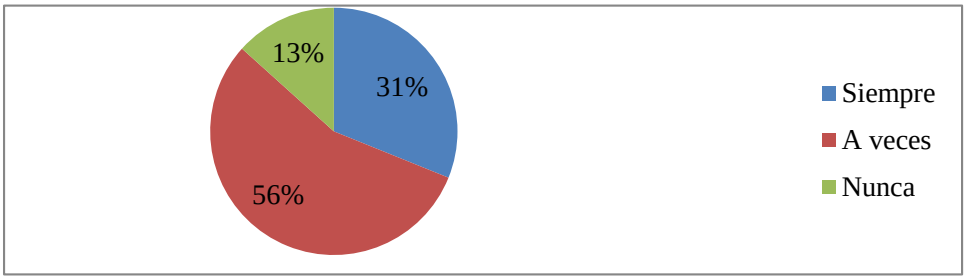
12. ¿Sus superiores consideran que usted está alcanzando y cumpliendo con las metas propuestas?

Tabla Nº 4.12. Cumplimiento de Metas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	31%
A veces	25	56%
Nunca	6	13%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.12. Cumplimiento de Metas



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

De acuerdo a los resultados el 56% de los encuestados correspondientes a veinte y cinco personas a veces tienen conocimiento por parte de sus superiores en cuanto al cumplimiento de metas, el 31% que representa a catorce trabajadores afirma siempre ser considerados en su cumplimiento de metas por parte de sus superiores y el 13% que equivale a seis colaboradores menciona que nunca han obtenido el reconocimiento por parte de sus superiores.

Interpretación

En relación a los resultados obtenidos mencionaremos que sus superiores tienen conocimiento del cumplimiento de metas de sus trabajadores aunque existe un índice bajo de no tener esa satisfacción y pasan inadvertidos en sus áreas de trabajo, influyendo negativamente en el aporte de estos miembros hacia la institución y se manifiesta también en su rendimiento laboral al no ser evaluados se sienten con menos responsabilidad en la realización de sus tareas y todo esto se ve reflejado en el incumplimiento de tareas y metas propuestas.

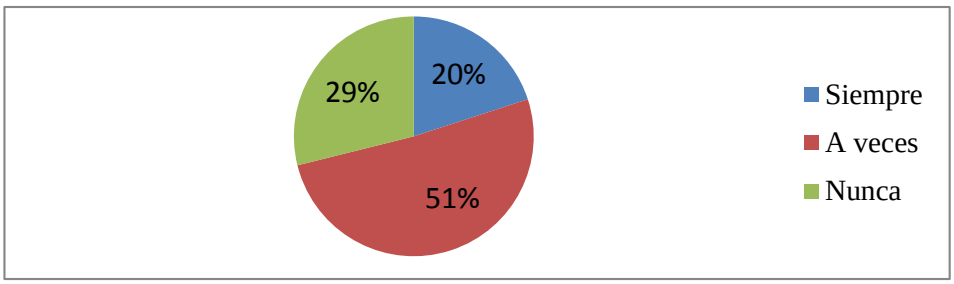
13. ¿Antes de la evaluación a su Desempeño Laboral se socializan los objetivos de su realización?

Tabla Nº 4.13. Socializan objetivos de Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	20%
A veces	23	51%
Nunca	13	29%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.13. Socializan objetivos de Desempeño Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 51% de la población que representa a veinte y tres colaboradores manifiesta que a veces socializan los objetivos de una evaluación de desempeño, mientras que el 29% que corresponde a trece trabajadores afirma que nunca socializan y el 20% equivalente a nueve personas revela que los objetivos siempre son socializados.

Interpretación

De acuerdo a los resultados emitidos no todo el personal conoce los objetivos que se quieren conseguir con una evaluación de desempeño la cual es aplicada por parte de sus superiores, lo que puede dar resultados incoherentes con el fin verdadero que buscan quienes aplican la evaluación, porque los empleados responden la inconscientemente.

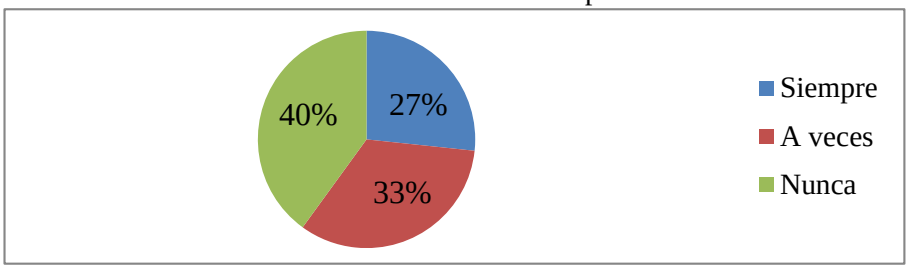
14. ¿Se dan a conocer o publican los resultados del control a su Desempeño Laboral?

Tabla Nº 4.14. Conoce resultados de su Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	27%
A veces	15	33%
Nunca	18	40%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.14. Conoce resultados de su Desempeño Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 40% de los encuestados quienes representan a dieciocho trabajadores manifiesta que nunca conocen los resultados de una evaluación a su desempeño, el 33% que representa a quince colaboradores mencionan que a veces y el 27% que equivale a doce personas afirman siempre conocer los resultados a su evaluación de desempeño.

Interpretación

De acuerdo con los resultados se manifiesta que el personal una vez aplicada una evaluación a su desempeño desconocen el resultado y no saben si están aportando positiva o negativamente a la cooperativa en función de sus acciones, por consiguiente siguen aplicando metodologías caducas, existiendo la insatisfacción del cliente además el trabajador queda estancado en conocimientos como en experiencia laboral, porque los cambios son los retos a los cuales se deben someter las personas para alcanzar su capacidad de adaptación y estabilidad en el medio en el cual se desarrollan.

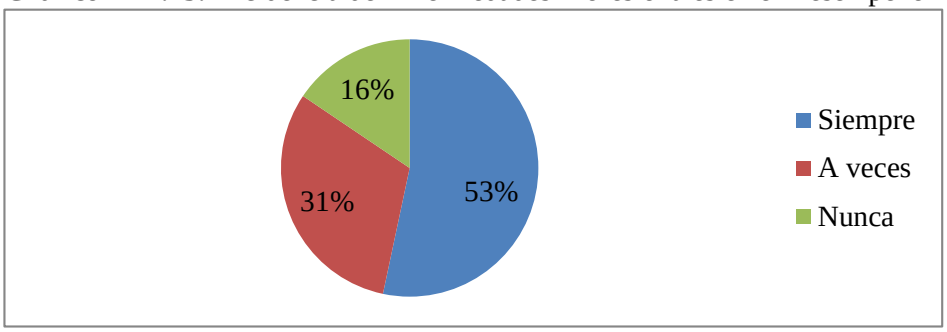
15. ¿Considera que las Enfermedades Profesionales Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores?

Tabla Nº 4.15. Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	53%
A veces	14	31%
Nunca	7	16%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.15. Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

Veinte y cuatro personas las cuales equivalen el 53% considera que siempre las Enfermedades Profesionales afectan el rendimiento laboral del trabajador, mientras que catorce trabajadores correspondientes al 31% afirma que a veces y siete colaboradores que constituyen el 16% manifiesta que nunca.

Interpretación

La mayoría de la población encuestada es consciente de que cualquier tipo de afección puede influir en su Desempeño Laboral y afectar de manera directa o indirecta a la estabilidad tanto personal como empresarial, además los empleados se ven vulnerables a la exposición de contraer cualquier enfermedad durante el desarrollo de sus actividades, así también al riesgo que se hallan expuestos a sufrir accidentes laborales.

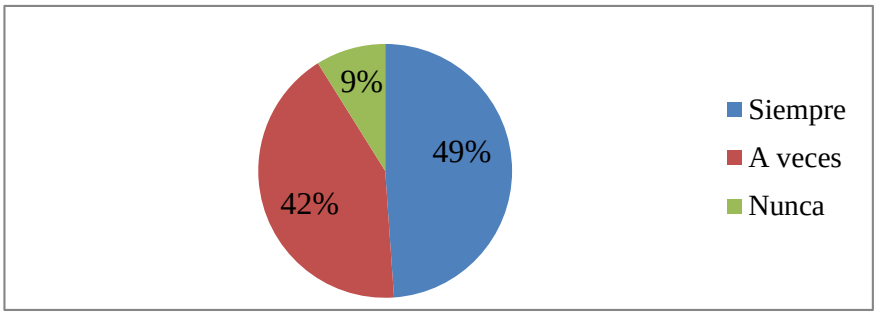
16. ¿Considera que las Enfermedades Profesionales son la causa para bajar su rendimiento laboral?

Tabla Nº 4.16. Disminución de rendimiento laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	49%
A veces	19	42%
Nunca	4	9%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.16. Disminución de rendimiento laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 49% de la población encuestada correspondiente a veinte y dos personas manifiesta que siempre las enfermedades profesionales van a ser causa de bajo rendimiento laboral, el 42% equivalente a diecinueve trabajadores quienes consideran que a veces y el 9% del personal que representa a cuatro colaboradores afirma que nunca.

Interpretación

Las Enfermedades Profesionales constantemente serán una causa de disminución del rendimiento laboral, por lo tanto deben tomar en cuenta los directivos para prevenir este tipo de acontecimientos en la institución y mantener un personal activo y saludable en su trabajo, de lo contrario si no se mejora y procura aplicar alguna estrategia de solución se verá afectada la competitividad, la productividad, pérdida de recursos humanos.

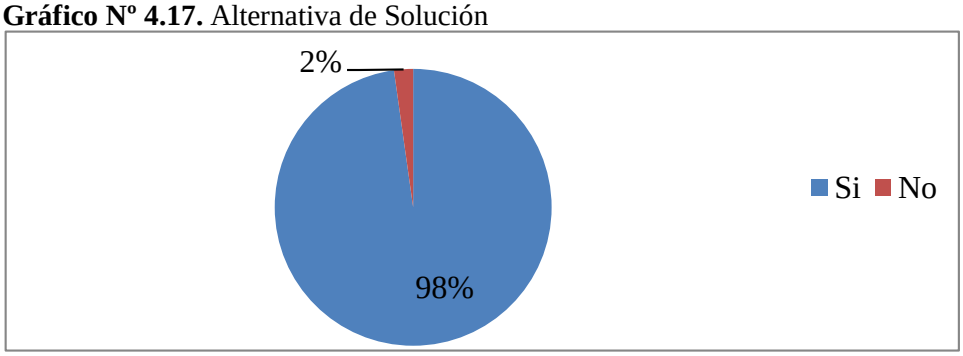
17. ¿Considera necesario plantear alguna alternativa de solución a la problemática de las Enfermedades Profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral?

Tabla Nº 4.17. Alternativa de Solución

Alternativas	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	44	98%
No	1	2%
Total	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Gráfico Nº 4.17. Alternativa de Solución



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Análisis

El 98% de los encuestados que corresponde a cuarenta y cuatro trabajadores afirman que se debe plantear una alternativa de solución a la problemática planteada y el 2% que representa a un individuo considera que no se debe buscar una alternativa de solución.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos casi en su totalidad de la población encuestada es consciente de que es necesario realizar cambios para mejorar su situación actual y poder mejorar su rendimiento laboral y no contraer ningún tipo de padecimiento que afecte su salud y bienestar tanto físico como psicológico, y los trabajadores se encuentran dispuestos a someterse a cambios en bien de su salud y trabajo, ya que el problema se ha radicado en la monotonía de realizar sus actividades y que exista la presión de los superiores por alcanzar metas planteadas con personal no motivado ni capacitado para la realización de las mismas.

4.2. Verificación de hipótesis

Planteamiento de la hipótesis

A través de los resultados obtenidos en la investigación de la población en estudio, se plantea una teoría en relación a la dependencia de las variables en estudio que posteriormente serán sujetos de verificación mediante el método de Chi-Cuadrado (X^2) el mismo que trabaja con un nivel de significación idóneo para la comprobación numérica de la hipótesis.

Hipótesis Nula

Ho= Las Enfermedades Profesionales no inciden en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

Hipótesis Alternativa

H1= Las Enfermedades Profesionales inciden en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

Modelo Matemático

Ho= $fo \neq fe$

Selección del nivel de significación

Nivel de confianza; para este resultado se trabajó con un nivel de confianza de 95% por tanto el nivel de significancia es de 0,05.

Descripción de la población

Se ha tomado como referencia para la investigación de campo la población total de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato que consta de 45 personas, siendo el 100% de nuestra población investigada.

Modelo Estadístico

Grados de libertad

Grados de libertad = (filas - 1) (columna - 1)

gl = (f-1)(c-1)

Dónde:
f= filas de la tabla
c= columna
gl= grados de libertad

gl= (f-1)(c-1)
gl= (4-1)(3-1) (Fórmula 01: Grados de Libertad)
gl= 3x2
gl= 6

Con un nivel de significancia de 0,05 y a 6 grados de libertad el valor de chi^2 tabular es de 12,59 (x^2t= 12,59)

Formula:

$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$ (Fórmula 02: Chi Cuadrado)

fo: Frecuencia observada

fe: Frecuencia esperada

Para la realización de la matriz de tabulación cruzada se toma en cuenta preguntas del cuestionario estructurado.

Tabla Nº 4.18. Frecuencia Observada

Nº	**Pregunta**	**Siempre**	**A veces**	**Nunca**	**Total**
1	Ha sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo	6	35	4	**45**
4	Ha contraído alguna Enfermedad Profesional	6	22	17	**45**
9	Se desarrolla algún tipo de control sobre su desempeño laboral en la cooperativa	12	26	7	**45**
12	Sus superiores consideran que usted está alcanzando y cumpliendo con las metas propuestas	14	25	6	**45**
Total		**38**	**108**	**34**	**180**

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación
Fuente: Investigación de campo

Frecuencia Esperada

$$\text{Valor (x)} = \frac{\Sigma f * \Sigma c}{\Sigma \text{ total}}$$

$$\text{Valor (6)} = \frac{45 * 38}{180}$$

Valor (6) = 9,5

Tabla Nº 4.19. Frecuencia Esperada

Nº	Pregunta	Siempre	A veces	Nunca	Total
1	Ha sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo	9,5	27	8,5	**45**
4	Ha contraído alguna Enfermedad Profesional	9,5	27	8,5	**45**
9	Se desarrolla algún tipo de control sobre su desempeño laboral en la cooperativa	9,5	27	8,5	**45**
12	Sus superiores consideran que usted está alcanzando y cumpliendo con las metas propuestas.	9,5	27	8,5	**45**
Total		**38**	**108**	**34**	**180**

Elaborado por: Palacios María
Fuente: Investigación de campo

Tabla Nº 4.20. Sumatorias de Chi Cuadrado

O	E	(O-E)	$(O-E)^2$	$(O-E)^2/E$
6	9.5	-3.5	12.25	1.38
35	27	8	64	2.37
4	8.5	-4.5	20.25	2.38
6	9.5	-3.5	12.25	1.38
22	27	8	64	2.37
17	8.5	-4.5	20.25	2.38
12	9.5	-3.5	12.25	1.38
26	27	8	64	2.37
7	8.5	-4.5	20.25	2.38
14	9.5	-3.5	12.25	1.38
25	27	8	64	2.37
6	8.5	-4.5	20.25	2.38
			X^2	**24,12**

Elaborado por: Palacios Vargas María Elevación

Tabla de valores de X^2

Tabla Nº 4. 21. Tabla de valores de X^2

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,6	12, 59	6,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,0		18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5.53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Fuente: https://vefuentespalacios.wordpress.com

X^2t= 12,59

Xc^2= 24,12

24,12>12,59

Decisión

x^2t= 12,59 > **x^2**= 24,12

Como **x^2t=** 12,59 es menor a **x^2**= 24,12, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que las Enfermedades Profesionales inciden en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

Conclusión

Las Enfermedades Profesionales si inciden directamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Existen diferentes causas en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato las mismas que influyen en su Desempeño Laboral por lo tanto se puede concluir que:

- Los trabajadores de la institución financiera objeto de estudio, han sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo en distintas circunstancias, las condiciones inadecuadas de trabajo en las que se encuentran laborando influyen en su salud y a través de los resultados se detecta niveles de fatiga, estrés laboral y lesiones músculo esqueléticas en la mayoría de ellos afectando la estabilidad laboral de los empleados, siendo estas las causas que inciden en el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa.

- De acuerdo a los resultados también se concluye que los empleados de esta institución financiera han sido víctimas de Enfermedades Profesionales, las cuales han incurrido de manera negativa en el Desempeño Laboral, por tanto se ha visto afectado el cumplimiento de metas y la productividad de la institución dado a que no existe la prevención optima del cuidado de la salud del trabajador.

- Todo el personal debe ser tomado en cuenta para las capacitaciones, en consecuencia, analizando respecto de la capacitación acerca de las medidas ergonómicas y su importancia en la prevención de Enfermedades Profesionales existe un índice considerable de desconocimiento respecto del tema, por tanto están vulnerables a adquirir cualquier tipo de padecimiento a causa del desarrollo de su trabajo.

5.2. Recomendaciones

Una vez finalizada la investigación a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato se recomienda:

- Mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran laborando los empleados de esta institución, para evitar los diferentes niveles de fatiga mental, estrés laboral y lesiones músculo esqueléticas que los trabajadores están padeciendo actualmente por el desarrollo de su trabajo.

- Para mejorar su bienestar laboral y evitar que los trabajadores contraigan Enfermedades Profesionales y evadir la disminución del Desempeño Laboral se recomienda realizar un plan de prevención de Enfermedades Profesionales, de esta manera se lograra excelentes resultados.

- Se recomienda a los directivos insertar en la institución un plan de capacitaciones donde incluyan temas referentes a enfermedades y Enfermedades Profesionales, medidas ergonómicas entre otros relacionados a la salud el trabajador de esta manera se mejorará el Desempeño Laboral de cada uno manteniendo un equilibrio adecuado entre el trabajo y la salud.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, F. & VALLEJOS, C. (2013) *"Factores de Riesgo Laboral / Prevalecía e Incidencia de Enfermedades Profesionales en el Personal que Labora en el Centro de Salud Nº 1 de la Ciudad de Ibarra en el Período del 2011"*http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1268/3/TESIS%20COMPLETA.pdf Ibarra, Ecuador, pag. 72

ALLES, M. (2013) "*Desempeño por Competencias",* Cuarta Edición, La Trilogía, Buenos Aires, Argentina.

ANDRADE, G. (2015) *"Salud Ocupacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área de Producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca del Cantón Ambato".* Edición única, Ambato, Ecuador http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/FCHE-PSIC-109.pdf.

ARBALÁEZ, F. (2008) "*Manual de derecho laboral*", Universidad Santiago de Cali, Edición única, Cali, Colombia

**ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, (2008*),* *"Constitución de la República del Ecuador",* Editorial Jurídica del Ecuador, Montecristi, Ecuador. Art. 326, Num. 5

BURKE, Warren (1994) Desarrollo Organizacional. Pag. 6

CAZAR, R. (2013) *"Riesgo Laboral"* Editorial Sultana, Primera Edición, Cuenca, Ecuador.

CAZAR, R. (2013). "*Prevención y control de riesgos", emagister.com.* Recuperado el marzo de 2013, de prevención y control de riesgos: http://www.emagister.com/curso-prevencion-control-riesgos-industriales/conceptos-basicos-seguridad-industrial, Cuenca, Ecuador.

CÓDIGO DEL TRABAJO (2005), *"Título IV de los Riesgos de Trabajo",* Capítulo I; III. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, Ecuador, Art. 363

CÓDIGO DE TRABAJO, (2005) "*Riesgos provenientes del trabajo***"** Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, Ecuador, Art. 38; 42, Num. 2; 3.

CÓDIGO DE TRABAJO, (2005) "*De las Enfermedades Profesionales***"** Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, Ecuador, Art. 363

COLLANTES, M. & MARCOS J. (2012) *"La Salud Mental de los Trabajadores",* Editorial La Ley, Primera edición, Madrid, España

CHIAVENATO, I. (2002) *"Desempeño Laboral*", Editorial McGrawHill, México, Pag 326

CHIAVENATO, I. (2007) *"Clima Laboral",* Editorial McGrawHill, México.

CHIAVENATO, I. (2010). "*Planeamiento Estratégico"* (Segunda ed.). McGrawHill. Distrito Federal, México.

CHIAVENATO, I. (2011) *"Administración de Recursos Humanos".* Editorial McGrawHill, Novena Edición, México, Pag. 352

DIARIO EL COMERCIO, (2014*),* *"Cinco enfermedades más comunes en el trabajo"* http://www.elcomercio.com/actualidad/enfermedades-laborales-iess-ecuador-lumbalgia.html/ Ambato – Ecuador, junio 07

DIARIO LA HORA, (2010), *"Auge del cooperativismo"* http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101045031/1/home/goRegional/Manta#.Vryo4ED2nMw Ambato – Ecuador, noviembre 08

DONALD, M. & FABIANA, A. (2014) *"Estrés Laboral".* Editorial Ediciones Jurídicas, Edición única, Buenos Aires, Argentina.

DONALD, M. & FABIANA, A. (2014) *"La Salud Ocupacional".* Editorial Ediciones Jurídicas, Edición única, Buenos Aires, Argentina, Pag. 345; 351

GONZALES D. (2008), *"Ergonomía y Psicosociología"*, Editorial Fund. Confemetal, Quinta Edición, Madrid, España, Págs. 670

GÚZMAN, M.; KEITH. D. & WERTHER, W. (2014) *"Administración de Recursos Humanos".* Editorial McGrawHill, Séptima Edición, España. Pag. 4; 216.

GUIZAR, R. (2013) *"Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones".* Editorial McGrawHill, Cuarta Edición, México

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS), (2005) *"Riesgos Provenientes del Trabajo*", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, Ecuador, Art. 38

KEITH, D. WERTHER, W. & GUZMÁN, M. (2014) *"Administración de Recursos Humanos, Gestión del Capital Humano".* Editorial McGrawHill, Séptima Edición, España. Pag. 4; 216

LOS RECURSOS HUMANOS.COM (2010) "*Fatiga Física"* Guayaquil, Ecuador, (26/01)

MIEMBROS DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO (2010) Reglamento interno de seguridad y salud de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda. Ambato, Ecuador, Art. 106

MOYA, M., & RUIZ, A. (2012). *"Análisis de la calificación de pérdida de capacidad laboral por trastornos (desórdenes) músculo-esqueléticos en miembro superior en una administradora de Riesgos Profesionales colombiana en el año 2008".* Revista Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación, 22(1), 19-26. Colombia.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (1952 - 2010) Vernier, Ginebra, Num. 102.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (JULIO DE 2011). "*Enfoque Ocupacional".* Recuperado el 19 de Marzo de 2013, de http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html, Ginebra, Suiza.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, (2011) *"Enfermedades Profesionales"* Ginebra, Suiza.

PAIN, A. (2011), *"Como realizar un proyecto de capacitación".* Editorial Granica, Buenos Aires, Argentina, Pag. 11; 206

PEÑA, D. (2014) *"La Ergonomía y su Incidencia en las Enfermedades Laborales en la CEPEDA Cía. Ltda".* Edición única, Ambato, Ecuador. http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6887/1/FCHE-PSI-51.pdf pag. 57

PÉREZ, M. (2011) *"Factores de Riesgos Ergonómicos"* Scielo, Vol. 19,

Resúmenes de las comunicaciones libres. *Arch Prev Riesgos Labor* [online]. 2016, vol.19,n.1[citado 2016-04-07],pp.53-71.Disponibleen: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578254920160001000 12&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1578-2549.

PÉREZ RAMOS, M. P. (2011). *"Sistema de administración de la seguridad y salud",* UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, Edición única, Ambato, Ecuador.

RAMON, C., DÍAZ, L. & PÉREZ, G., (2012) *"Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba , Desempeño Laboral",* Editorial Ciencias Médicas, Artículo original, La Habana, Cuba.

ROMERO, M. (2008); (2010) *"Psicología Institucional".* Editorial Codeu, Primera Edición, España, Pag. 53

ROMERO, M. & PÁRRAGA, F. (2012) *"Manual de Prevención de Riesgos Laborales",* Editorial Bomarzo, págs. 284

RUÍZ, C. (2007) "*Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales; Enfermedad Profesional"*, Editorial Elsevier, Tercera Edición, Barcelona, España, pag. 28

SALAS, R., DÍAZ , L., & PÉREZ , G. (2012). *"Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud".* Educación Médica Superior, 26(4), 604-617.

SALAS, R. (2012). *"Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba".* Educación Médica Superior, 26(2), 163-165.

SÁNCHEZ, H. & JARAMILLO, R. (2010) *"Clima Organizacional su relación con el factor humano, Motivación".* Editorial McGrawHill, Segunda Edición, México, Pag. 26

SIERRA, A., & NASSER, M. (2012). *"La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores: enfoque jurisprudencial".* Revista chilena de derecho, 39(1), 57-76. Chile.

TORRES, M. D. C. V. (2015). Diagnóstico de Desempeño Individual: El Caso del Departamento de Administración de un Distrito de Riego/Diagnosis Of

Individual Performance: The Case Of The Department Of Administration Of An Irrigation District. Revista Global de Negocios, 3(1), 83.

VOGEL, L. (2015). *"Desigualdad de Género y Enfermedades Profesionales en Bélgica. Laboral",* 11(2), 10-27. Bélgica, Europa.

ANEXOS

a) Encuesta
b) Fotografías
c) Artículo Científico (Paper)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Objetivo: Establecer la incidencia de las Enfermedades Profesionales en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC., Ltda.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y señale de acuerdo a su criterio la alternativa que considera sea adecuada.

CUESTIONARIO

1. **¿Ha sentido problemas en su salud ocasionados por el desarrollo de su trabajo?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

2. **¿Ha visitado un médico por situaciones producidas por su trabajo?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

3. **¿Conoce que son Enfermedades Profesionales?**
   Si ( ) No ( )

4. **¿Ha contraído alguna Enfermedad Profesional?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

5. **¿Las Enfermedades Profesionales son consideradas un riesgo para los trabajadores de la institución?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

6. **¿La institución aplica medidas de prevención para evitar el desarrollo de las Enfermedades Profesionales?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

7. **¿A qué tipo de enfermedad considera estar más expuesto?**
   Fatiga mental ( ) Estrés laboral ( ) Lesiones músculo esqueléticas ( )

8. **¿Son capacitados acerca de las medidas ergonómicas y su importancia en la prevención de enfermedades profesionales?**

Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

9. **¿Se desarrolla algún tipo de control sobre su Desempeño Laboral en la cooperativa?**
   Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

10. **¿En la cooperativa se utiliza algún método estandarizado de evaluación a su Desempeño Laboral?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

11. **¿Sus superiores creen que su Desempeño Laboral en cuanto a la calidad de atención al cliente interno y externo es excelente?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

12. **¿Sus superiores consideran que usted está alcanzando y cumpliendo con las metas propuestas?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

13. **¿Antes de la evaluación a su Desempeño Laboral se socializan los objetivos de su realización?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

14. **¿Se dan a conocer o publican los resultados del control a su Desempeño Laboral?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

15. **¿Considera que las Enfermedades Profesionales Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

16. **¿Considera que las Enfermedades Profesionales son la causa para bajar su rendimiento laboral?**
    Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

17. **¿Considera necesario plantear alguna alternativa de solución a la problemática de las Enfermedades Profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral?**
    Sí ( ) No ( )

¡Gracias por su colaboración!

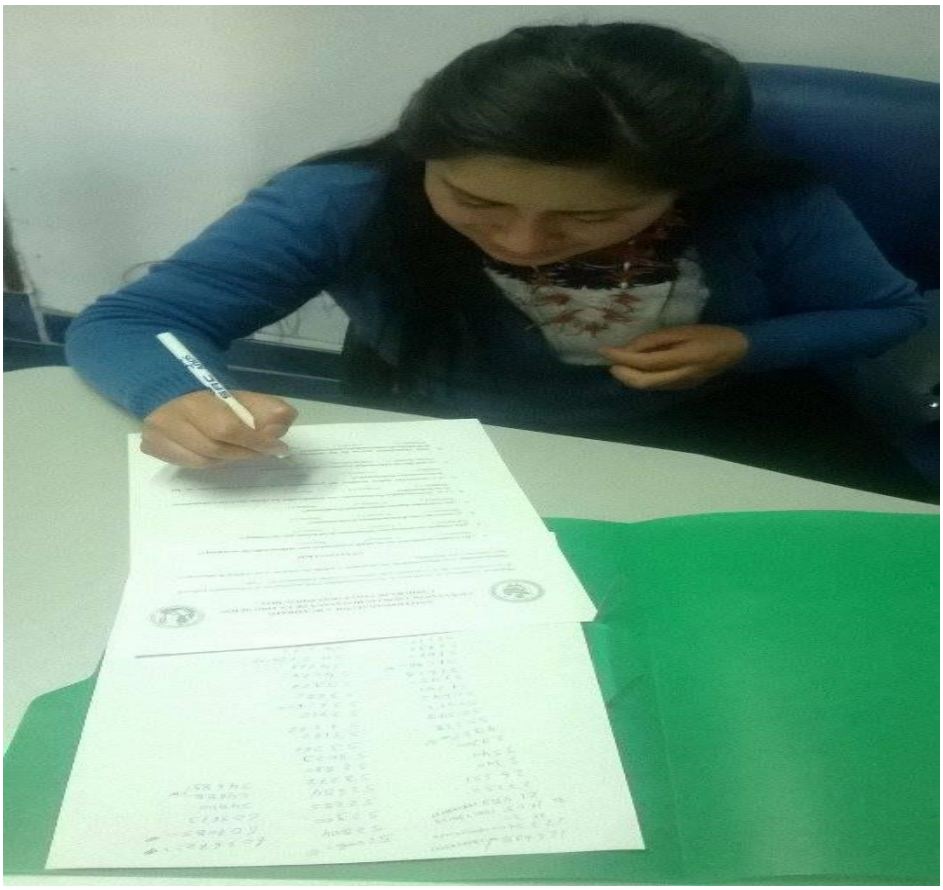
FOTOGRAFÍAS

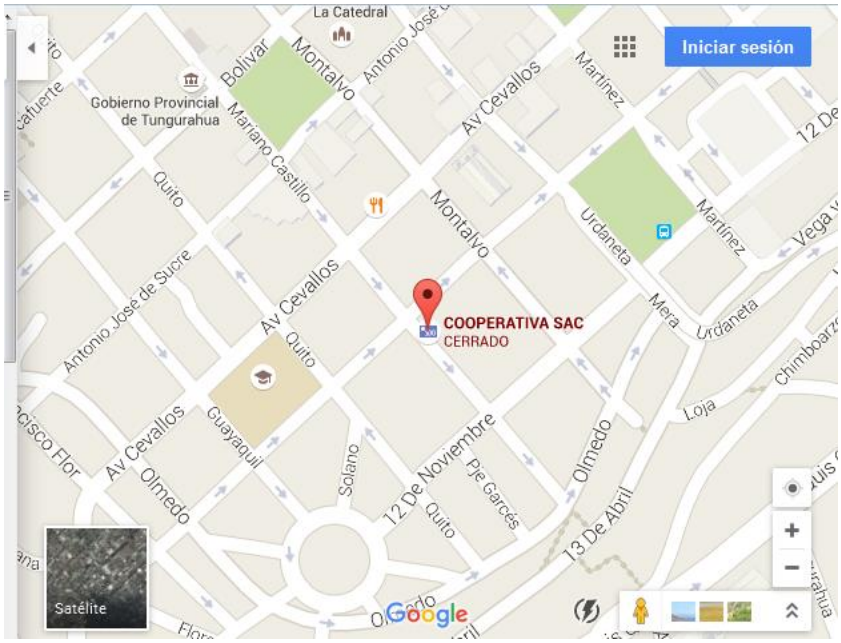
Dr. Segundo Toalombo

Gerente general de la cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda.

Edificio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda.

Aplicación de Encuestas





Croquis de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC. Ltda., de la ciudad de Ambato.

Castillo 7-27 y Juan Benigno Vela Ambato.

"Las Enfermedades Profesionales y el Desempeño Laboral en las Cooperativas Indígenas"

Autor: María Elevación Palacios Vargas

Tutor: Ing. José Geovanny Vega Pérez Mg.

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera de Psicología Industrial

maryelpalacios@gmail.com

Octubre 2015- Marzo 2016

RESUMEN

En las Cooperativas de Ahorro y Crédito Indígenas, las enfermedades profesionales y el desempeño laboral escasamente han sido argumento de investigación, por lo tanto, el personal desconoce la influencia que tienen en su rendimiento laboral. Para la presente investigación la metodología aplicada fue la observación de campo conjuntamente con una encuesta, a través de la cual obtuvimos resultados, los mismos que indican un alto índice de desconocimiento sobre las enfermedades profesionales, evidenciando deficientes capacitaciones en temas relacionados a la salud del trabajador, además, de acuerdo a un mínimo de trabajadores que poseen conocimiento de las enfermedades profesionales, muestra que el personal cooperativista sufre de estas afecciones, entre las más frecuentes encontramos a los trastornos músculo esqueléticos en cuanto a afecciones físicas; el estrés y fatiga mental en afecciones psicológicas. El personal conscientemente asevera estar predispuesto a someterse a cambios que influyan positivamente en su bienestar y rendimiento laboral proporcionando un aporte efectivo para mancomunadamente dar cumplimiento de metas personales e institucionales.

PALABRAS CLAVES: Enfermedades Profesionales, Desempeño Laboral y Capacitación.

ABSTRACT

In the Cooperative Savings and Credit Indigenous, occupational diseases and work performance have hardly been research argument; therefore, the staffs know the influence they have on their job performance. For this research, the methodology used was the observation field together with a survey, through which we obtained results, they indicate a high rate of ignorance about occupational diseases, showing poor training on issues related to health worker, also according to a minimum number of workers who have knowledge of occupational diseases, shows that the cooperative staff suffer from these conditions, among the most frequent find musculoskeletal disorders in physical conditions; stress and mental fatigue in psychological conditions. The staff ensures consciously be predisposed to undergo changes that positively affect their well-being and work performance providing an effective contribution to jointly fulfill personal and institutional goals.

KEYWORDS: Occupational Diseases, Work Performance and Training.

En nuestra localidad las entidades financieras tales como las Cooperativas de Ahorro y Crédito representan un papel primordial en el desarrollo económico del país y por consiguiente son consideradas como una importante fuente de empleo, siendo las más activas en la contratación de personal. Por lo tanto, para el buen funcionamiento de estas cooperativas es necesario contar con personal calificado, capacitado, saludable, etc., el mismo que pueda mantener el equilibrio en lo que respecta a inversiones y manejo del capital de la institución, para de esta forma contar con la debida estabilidad laboral para todo su personal, cumpliendo con las expectativas de los clientes internos como externos.

En el sector laboral han sido varios los trabajos que han abordado sobre algunas enfermedades comunes y el desempeño laboral a consecuencia del desarrollo de las actividades que realizan constantemente en el trabajo por tanto se realizó una investigación sobre los temas mencionados, encontrando estudios en los cuales son tratados individualmente bajo diversas perspectivas.

Los autores que se destacan a continuación aportan indistintamente y por separado a cerca del desempeño laboral, sus trabajos son de relevancia para el desarrollo de la investigación, dichos autores son: Torres, M. D. C.V. (2015), Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012), Salas, R. (2012).

En estos trabajos los autores coinciden en que el desempeño laboral se ha basado en el conocimiento teórico y práctico del personal en función de sus capacidades, aptitudes y actitudes potenciadas mediante capacitaciones relacionadas al mejoramiento del trabajo. Por otra parte el desempeño óptimo de un empleado depende de las condiciones a las que se encuentra expuesto y de los materiales, maquinaria u otros elementos con los que cuenten para la realización de su trabajo, lo cual requiere de gestión y capacitación, de esta manera, los empleados proporcionen el uso adecuado y responsable a cada una de las herramientas facilitadas para la ejecución de sus labores. Así también, se menciona que la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preponderante en el desempeño laboral, porque la percepción positiva o negativa de los recursos

humanos que mantienen con respecto de su trabajo influye en la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y disminución del rendimiento. Otros factores que intervienen son autoestima, trabajo en equipo y capacitación adecuada para el empleado. Por lo tanto, afirman que un buen desempeño laboral depende de la capacidad de resolver los problemas o conflictos laborales, tomando en cuenta el estado de condiciones personales y de trabajo existentes.

En la presente investigación se relaciona el desempeño laboral directamente con la salud del trabajador, encontrando factores que producen la disminución de su rendimiento, así como también, se trata sobre el conocimiento que los trabajadores deben poseer para preservar la salud e integridad laboral para el óptimo desarrollo de sus actividades en la cooperativa, aportando efectivamente a sus capacidades y habilidades.

Por otra parte los autores que hablan acerca de las enfermedades profesionales se destacan: Vogel, L. (2015), Sierra, A. & Nasser, M. (2012), Moya, G. S. & Ruiz, J. (2012).

Estos autores concuerdan en que las enfermedades profesionales, son ocasionadas directamente por el ejercicio de la profesión que ejecuta una persona y que pueden originar incapacidad o muerte al trabajador, por lo tanto, para registrarla como tal se debe analizar e indagar la manera en que fue adoptada, es decir, que no se confunda entre enfermedad profesional y accidente laboral, ya que la enfermedad profesional se suscita con el paso del tiempo y el accidente laboral es prácticamente fortuito e impredecible y guarde relación con la ejecución de su trabajo.

En estudios realizados a cerca de los factores que determinan la perdida de la capacidad laboral, los informes establecen que en los últimos tiempos ha incrementado el porcentaje por trastornos músculo esqueléticos (TME), destacándose entre ellos: dolor en la espalda baja (lumbalgia crónica), dolencias de la columna vertebral (hernia discal), inflamación de los tendones y las áreas

más comunes en las que se desarrolla son los hombros, talones, codos y muñecas, (tendinitis), inflamación del tendón y membrana sinovial que lo recubre (tenosinovitis), y la presión sobre nervios que se transmiten a la muñeca, (síndrome de túnel carpiano), afectando la funcionalidad y calidad de vida del individuo que lo padece.

Del mismo modo, mencionan que de acuerdo a estatutos reglamentarios vigente en diferentes países, el empleador, es quien debe tomar las medidas necesarias para salvaguardar eficazmente la vida y salud de los trabajadores, brindando las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las actividades, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Sin embargo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena, las enfermedades profesionales escasamente han sido argumento de investigación como problemática que afecta el desempeño laboral de los trabajadores, por consiguiente, no han desarrollado capacitaciones respecto de temas en los cuales se dé a conocer acerca de las enfermedades profesionales además de prever el impacto que ocasiona en el rendimiento laboral y la adquisición de las mismas.

No se conocen estudios anteriores donde se desarrolle un análisis en el asunto de las enfermedades profesionales y su relación con el desempeño laboral, en la mayoría de las investigaciones indagadas solo se manejan por separado estos temas, sin enfatizar en la problemática de las enfermedades profesionales como factor de disminución del rendimiento laboral de los empleados cooperativistas, lo cual nos permite continuar con la presente investigación.

En la cooperativa de ahorro y crédito en la cual se da la investigación, se aplicó una encuesta para conocer el nivel de comprensión en relación a las enfermedades profesionales a los trabajadores y en base a su conocimiento indagar si éstas afectan o no el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución, los resultados encontrados demuestran que es insuficiente el conocimiento de los mismos, aunque existen intentos de capacitar al personal en temas relacionados a

prevención de enfermedades tanto comunes como profesionales que influyen en el desempeño laboral, aun no se ha impartido estas capacitaciones en la empresa porque el personal responsable no ha encontrado personal calificado para el desarrollo de las mismas.

Por lo tanto se genera la contradicción entre la necesidad de conocimiento de enfermedades profesionales y la influencia que tiene sobre el desempeño laboral, lo cual justifica la pertinencia del problema de investigación.

Después de analizar las investigaciones desarrolladas a nivel nacional e internacional, se concluye que:

- Es necesario proporcionar la información adecuada de la importancia que incurre en el desempeño laboral las enfermedades profesionales a través de talleres formativos en cada uno de los departamentos de la empresa.

- Brindar las capacitaciones que requieren para el conocimiento de enfermedades comunes y enfermedades profesionales que afectan el rendimiento de los empleados cooperativistas por medio de un plan de capacitaciones enfocadas al mejoramiento de su salud tanto física como psicológica.

- El empleado debe establecer pausas activas en su trabajo acorde a las exigencias laborales a las cuales se encuentra sometido. Para esto es recomendable dar autonomía al trabajador para que sean ellos quienes establezcan sus propios descansos en función de su carga de trabajo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es mixta porque se combinan métodos cuantitativos y cualitativos, indagando y utilizando las fortalezas tanto del método cualitativo como del método cuantitativo tratando de minimizar sus debilidades,

reconociendo el valor del conocimiento como algo construido a través de estos métodos. Esta investigación también es exploratoria, porque admite buscar datos e indagar el problema planteado en un contexto individual, reconociendo las variables y planteando alternativas de solución a fin de obtener resultados específicos.

Así mismo, es descriptiva porque una vez compilada la información clasificamos y procesamos los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas al personal en la cual se verán reflejados los resultados. De igual manera, es correlacional porque se valora la relación existente entre las variables y, es experimental porque se trabaja con una o más variables con un enfoque científico y a través de un proceso sistemático para reconocer los cambios de una variable sobre la otra.

Para la presente investigación la población en estudio consta de cuarenta y cinco (45) empleados siendo esta la totalidad de la población por lo tanto, cabe indicar que no se toma muestra. Se aplica una encuesta la misma que arroja resultados los cuales son utilizados en este trabajo y se registran las variables de estudio una vez obtenidos los datos y se procede agrupar los resultados arrojados en la encuesta para el análisis correspondiente de las enfermedades profesionales y desempeño laboral.

RESULTADOS

Las enfermedades profesionales resultan un tema desconocido para la mayoría de personas en nuestro entorno, esto se da porque en nuestra sociedad aún existen conocimientos primitivos y no se da una apertura a la actualización de los mismos, lo que ha repercutido en que los empleados cooperativistas desconozcan el impacto que causan las enfermedades profesionales en el desempeño laboral de cada uno de ellos en concordancia a las diferentes funciones que realicen dentro de la empresa.

También aportaremos que el nivel académico correspondiente de los trabajadores de las cooperativas indígenas es un estimado del 70%, quienes son bachilleres o de secundaria por tanto, existe un porcentaje muy mínimo el cual ha obtenido una carrera universitario o a su vez está en proceso de cursar alguna, pero son estudiantes a distancia y como resultado de esta formación se da el desconocimiento de las enfermedades profesionales, cabe recalcar que es imprescindible que el personal este informado y tenga conocimiento sobre problemas que se generan a causa del cumplimiento de sus labores cotidianas, y se les brinde capacitaciones de las enfermedades profesionales, porque a consecuencia de esto desconocen la influencia en el desempeño laboral.

En los resultados se presenta que un 51% de la población encuestada, asume tener conocimiento al menos básico de lo que es una enfermedad profesional, mientras que el resto del personal desconoce el significado de cuyo término, es decir, no son informados debidamente respecto de estos temas o no son consideradas para dichas capacitaciones, por tanto suscita el problema en los trabajadores, porque debería existir una igualdad departamental en cuanto a capacitaciones sobre temas generales para los empleados respecto de su salud, pues, la importancia radica en el bienestar laboral del empleado y en el conocimiento adecuado de los riesgos que asume el trabajador en la realización de sus actividades, sin embargo, ésta no es la realidad de la institución.

El personal ha sufrido alguna de las enfermedades profesionales, o está sobrellevando alguna de ellas, en un porcentaje representativo del 49%, adquiriendo dichas afecciones por la realización de las actividades continuamente dentro de la cooperativa en las diferentes áreas de trabajo, por lo tanto es preocupante porque los trabajadores no rinden como deberían en sus tareas afectando la estabilidad del personal de la empresa e inestabilizando la productividad de la institución, también, por el contrario existe un porcentaje de personal, que ninguna vez a contraído alguna enfermedad profesional o ignoran tener alguna de ellas, esto se da por el deficiente conocimiento que poseen respecto del tema de las enfermedades laborales a las cuales los trabajadores de la

institución se encuentran expuestos a contraer en el campo donde cumplen con sus funciones.

La población encuestada, se encuentra radicalmente expuesta a contraer diferentes enfermedades mientras desarrollan su trabajo en la cooperativa, sea esta, por las extremas exigencias que realizan o diferentes requerimientos como demandas de atención a los cuales son sometidos los colaboradores de esta institución financiera, para alcanzar los objetivos y se han desplegado dificultades en el bienestar tanto en el entorno laboral y familiar, porque el trabajador no cumple a cabalidad con los papeles correspondientes, muchas veces está dedicado únicamente a su trabajo descuidando a su familia, en la cual genera mayores conflictos con sus hijos y cónyuges.

Las encuestas arrojan resultados en los cuales se puede evidenciar que las enfermedades que mayormente están afectando a los trabajadores es el estrés laboral en un porcentaje del 58%, la fatiga mental en un 18% y generalizadamente en cuanto a enfermedades profesionales la de mayor repercusión son las lesiones músculo esqueléticas en un 24%, estos padecimientos indistintamente son factores que influyen en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa.

La mayoría del personal es consciente de que cualquier tipo de afección puede influir en su desempeño laboral y afectar de manera directa o indirecta a la estabilidad tanto personal como empresarial, además los empleados se ven vulnerables a la exposición de contraer cualquier enfermedad durante el desarrollo de sus actividades, así también al riesgo que se hallan expuestos a sufrir accidentes laborales, por tanto un 53% de la población cooperativista encuestada expone que el desempeño laboral es influenciado por la vulnerabilidad de la salud del trabajador y las enfermedades profesionales que puedan contraer en sus puestos de trabajo, las causas son diversas, por ejemplo: los movimientos repetitivos que realizan, incremento en el ritmo de trabajo, concentración de fuerzas en las manos, muñeca y hombros, además de posturas forzadas y mantenidas, causante de esfuerzos estáticos en diversos músculos

Una vez analizado los resultados se considera que el presente artículo, aporta a la iniciativa de prevención y capacitación de enfermedades profesionales para mejorar el desempeño laboral del personal, como consecuencia de esto obtendremos mayor productividad, óptimo cumplimiento de metas, personal capacitado, calidad de atención en cuanto a los servicios que brindan a clientes internos y externos.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio son acordes a las interrogantes referidas para esta investigación, siendo las principales deducciones la deficiente capacitación al personal cooperativista en cuanto a enfermedades profesionales y afecciones que influyen en la disminución del rendimiento laboral, el desconocimiento que poseen los trabajadores es notable ya que al mencionar enfermedad profesional ellos lo relacionan con enfermedades comunes, tales como el estrés o fatiga mental, el personal administrativo son quienes tienen un conocimiento acertado de lo que significa una enfermedad profesional, cabe destacar que este grupo representan un porcentaje mínimo.

El personal administrativo es consciente de que ha adquirido alguna enfermedad profesional, entre las más comunes de los TME, a causa de la repetición constante de movimientos que realizan en el desarrollo de las actividades diarias, también, puede ser ocasionado por: posturas inadecuadas o descanso insuficiente, por lo tanto estas lesiones generalmente van apareciendo lentamente y con carácter inofensivo por ejemplo con calambres leves, amortiguamiento o dolores repentinos no intensos, que por lo general suele ignorar el síntoma hasta que se convierte en grave o crónico y aparece el daño permanente.

Otras enfermedades comunes que han adquirido los trabajadores son estrés y fatiga mental, ocasionado por la presión laboral o acumulación de tareas constantes, además, de las exigencias por parte de los jefes departamentales en el

cumplimiento de metas. El personal administrativo tiene desinterés de capacitar al personal a cerca de enfermedades comunes, así también, de enfermedades profesionales que pueden afectar a los empleados, por cuanto para ellos, la importancia radica en que los trabajadores cumplan con las exigencias planteadas, los objetivos propuestos y metas alcanzadas.

La incidencia que tienen las enfermedades profesionales sobre el desempeño laboral implica a todos los sectores de la empresa, para la prevención se debe dar cumplimiento a las diferentes normativas en cuanto al material y condiciones de trabajo; además de, la adecuada instrucción a los empleados cooperativistas sobre el trabajo que ejecutan y los riesgos que este conlleva. Esto se puede lograr a través de un adecuado conocimiento por parte de los trabajadores para mejorar diferentes situaciones que se dan en las cooperativas como disminución de la productividad, deficiente conquista de mercado, bajas inversiones, etc.

El personal es consciente de que es necesario realizar cambios para mejorar su situación actual y poder mejorar su rendimiento laboral y no contraer ningún tipo de padecimiento que afecte su salud y bienestar tanto físico como psicológico, y los trabajadores se encuentran dispuestos a someterse a cambios en bien de su salud y trabajo, ya que el problema se ha radicado en la monotonía de realizar sus actividades y que exista la presión de los superiores por alcanzar metas planteadas con personal no motivado ni capacitado para la realización de las mismas.

Para reducir el riesgo de contraer cualquier enfermedad profesional que afecte el rendimiento laboral del trabajador en el aspecto organizativo los empleados deberán diversificar las labores del puesto, minimizar posturas forzadas frente a un computador sin exagerar el ritmo de trabajo para que no se torne estresante e insoportable, sino por el contrario, que las tareas sean llevaderas y satisfactorias al momento de realizarlas. Esto se puede lograr a través de la ejecución de pausas activas adecuadas.

CONCLUSIONES

Las cooperativas indígenas de ahorro y crédito son un ente de trabajo mayoritario a nivel del país pero sin embargo brindan escasa seguridad y capacitación al trabajador en términos de condiciones laborales a las cuales los empleados se someten en estas instituciones financieras, por ende su personal está adquiriendo tanto enfermedades comunes como enfermedades profesionales a medida que van desarrollando sus labores cotidianas.

El personal administrativo de la cooperativa debe considerar dentro de la planificación anual de capacitaciones, temas donde incluyan talleres de formación sobre las enfermedades profesionales o posibles riesgos a padecer en los diferentes puestos de trabajo, además, de las medidas que deben tomar en cuenta para no padecer estas afecciones, sin hacer excepción también de enfermedades comunes, proporcionando de esta manera adecuadas condiciones laborales y preventivas para el trabajador.

Este estudio plantea un punto de partida a posteriores investigaciones en el ámbito de las cooperativas indígenas, en las cuales se fomente la capacitación en posibles enfermedades profesionales, que afecten al personal cooperativista en su desempeño laboral, una vez que ellos adquieran los conocimientos adecuados en estos temas, puedan ser ellos quienes las describan o hagan referencia de cuáles son las enfermedades profesionales específicas que afectan en su medio laboral. Además se puede sectorizar la investigación ya sea por género, edad o formación académica.

REFERENCIAS

MOYA, M., & RUIZ, A. (2012). *"Análisis de la calificación de pérdida de capacidad laboral por trastornos (desórdenes) músculo-esqueléticos en miembro superior en una administradora de Riesgos Profesionales colombiana en el año 2008".* Revista Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación, 22(1), 19-26. Colombia.

SALAS, R., DÍAZ , L., & PÉREZ , G. (2012). *"Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud".* Educación Médica Superior, 26(4), 604-617.

SALAS, R. (2012). *"Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba".* Educación Médica Superior, 26(2), 163-165.

SIERRA, A., & NASSER, M. (2012). *"La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores: enfoque jurisprudencial".* Revista chilena de derecho, 39(1), 57-76. Chile.

TORRES, M. D. C. V. (2015). Diagnóstico de Desempeño Individual: El Caso del Departamento de Administración de un Distrito de Riego/Diagnosis Of Individual Performance: The Case Of The Department Of Administration Of An Irrigation District. Revista Global de Negocios, 3(1), 83.

VOGEL, L. (2015). *"Desigualdad de Género y Enfermedades Profesionales en Bélgica. Laboral",* 11(2), 10-27. Bélgica, Europa.

Anexos

En las siguientes tablas se pueden evidenciar el porcentaje de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los empleados cooperativistas.

Tabla 4: Opciones de Respuesta y Porcentajes 1

PREGUNTA	**SI**		**NO**		**TOTAL**	
¿Conoce que son enfermedades profesionales?	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
	22	49%	23	51%	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios María

Tabla 5: Opciones de Respuesta y Porcentajes 2

PREGUNTAS	**SIEMPRE**		**A VECES**		**NUNCA**		**TOTAL**	
	Nº	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
¿Ha contraído alguna enfermedad profesional?	6	13%	22	49%	17	38%	45	100
¿Considera que las enfermedades profesionales inciden en el desempeño laboral de los trabajadores?	24	53%	14	31%	7	16%	45	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Palacios María