



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E
INDUSTRIAL**

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Tema:

**RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO
MATRIZ**

Trabajo de Integración Curricular Modalidad: Proyecto de Investigación, presentado
previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial

ÁREA: Seguridad, calidad y ambiente

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Diseño, materiales y producción

AUTOR: María Celina Silva Mera

TUTOR: Ing. Fernando Urrutia Urrutia Mg.

Ambato - Ecuador

septiembre – 2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular con el tema: RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ, desarrollado bajo la modalidad Proyecto de Investigación por la señorita María Celina Silva Mera, estudiante de la Carrera de Ingeniería Industrial, de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, de la Universidad Técnica de Ambato, me permito indicar que la estudiante ha sido tutorada durante todo el desarrollo del trabajo hasta su conclusión, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 17 del Reglamento para la ejecución de la Unidad de Integración Curricular y la obtención del título de tercer nivel, de grado en la Universidad Técnica de Ambato y sus reformas y el numeral 7.4 del respectivo instructivo.

Ambato, septiembre 2022.

Ing. Fernando Urrutia Urrutia Mg.

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

El presente trabajo de Integración Curricular titulado: RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ, es absolutamente original, auténtico y personal. En tal virtud, el contenido, efectos legales y académicos que se desprenden del mismo son de exclusiva responsabilidad del autor.

Ambato, septiembre 2022.

María Celina Silva Mera

C.C. 1805148622

AUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de par calificador del Informe Final del Trabajo de Integración Curricular presentado por la señorita María Celina Silva Mera, estudiante de la Carrera de Industrial, de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, bajo la Modalidad Proyecto de Investigación, titulado RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ, nos permitimos informar que el trabajo ha sido revisado y calificado de acuerdo al Artículo 19 del Reglamento para la ejecución de la Unidad de Integración Curricular y la obtención del título de tercer nivel, de grado en la Universidad Técnica de Ambato y sus reformas y al numeral 7.6 del respectivo instructivo. Para cuya constancia suscribimos, conjuntamente con la señora Presidente del Tribunal.

Ambato, septiembre 2022.

Ing. Pilar Urrutia, Mg.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Franklin Geovanny Tigre Ortega Mg.

PROFESOR CALIFICADOR

Ing. John Paúl Reyes Vásquez Mg.

PROFESOR CALIFICADOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este Trabajo de Integración Curricular como un documento disponible para la lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos de mi Trabajo de Integración Curricular en favor de la Universidad Técnica de Ambato, con fines de difusión pública. Además, autorizo su reproducción total o parcial dentro de las regulaciones de la institución.

Ambato, septiembre 2022.

María Celina Silva Mera

C.C. 1805148622

AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a:

Dios padre misericordioso, por sus infinitas bendiciones, sin él nada de esto hubiese sido posible.

La memoria de mi abuelita “Mashita”.

Tío Alberto y Elvia, por ser el pilar fundamental de mis logros académicos

Mi madre, por ser mi fuente de inspiración y mi mayor ejemplo de valentía y perseverancia.

Juan Pablo, por su paciencia, motivación, apoyo y cariño.

Alex, por ser mi amigo incondicional durante toda mi vida universitaria

Alexandra, por ser mi compañera de risas y fiel amiga.

Celina

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a:

Todos los amigos que hice en la carrera, en especial a Cristhian P, Cristhian C y David J, por su gran apoyo durante todo este camino.

Todos quienes me brindaron una palabra de aliento y me dieron su cariño para alcanzar este logro.

Los docentes de la FISEI por todas las enseñanzas brindadas a lo largo de estos años.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda., por abrirme sus puertas y permitirme realizar mi investigación en sus instalaciones.

Mi tutor, Ing. Fernando Urrutia, por su tiempo y colaboración en la elaboración de este trabajo de titulación.

Celina

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO	1
1.1. Tema de investigación.....	1
1.1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Antecedentes investigativos	3
1.3. Fundamentación teórica.....	5
1.3.1. Normativa Legal.....	6
1.3.2. Salud.....	10
1.3.3. Salud Ocupacional.....	10
1.3.4. Importancia y Objetivos de la Seguridad y Salud Ocupacional	11
1.3.5. Ambiente Laboral.....	11
1.3.6. Condiciones de Trabajo.....	12
1.3.7. Riesgo.....	12
1.3.8. Factor de Riesgo.....	12
1.3.9. Carga mental.....	12
1.3.10. Factores determinantes de la carga mental del trabajo.....	12
1.3.11. Factores de riesgo ergonómico.....	13
1.3.12. Factores psicosociales y de la organización	13
1.3.13. Trastornos musculoesqueléticos.....	14
1.3.14. Causas de los Trastornos Musculoesqueléticos.....	14
1.3.15. Efectos negativos del riesgo psicosocial	15

1.3.16.	Gestión de riesgos laborales	17
1.3.17.	Evaluación y Tratamiento de Riesgo.....	17
1.3.18.	Metodologías para identificar y estimar riesgos psicosociales.....	17
1.3.19.	Metodologías para evaluar riesgos psicosociales	18
1.3.20.	Metodología para identificar síntomas musculoesqueléticos	19
1.3.21.	Descripción de las metodologías a utilizar	19
1.4.	Objetivos.....	27
1.4.1.	Objetivo general	27
1.4.2.	Objetivos específicos.....	28
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA		29
2.1.	Materiales	29
2.2.	Métodos	30
2.2.1.	Modalidad de investigación.....	30
2.2.2.	Población y muestra	31
2.2.3.	Recolección de información	32
2.2.4.	Procesamiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN		39
3.1.	Análisis y discusión de resultados.....	39
3.1.1.	Información General de la Institución.....	39
3.1.2.	Estado inicial de la institución financiera.....	41
3.1.3.	Identificación de los factores de Riesgo Psicosocial	41
3.1.4.	Estimación del Riesgo Psicosocial	44
3.1.5.	Evaluación del Riesgo Psicosocial	47
3.1.6.	Análisis de síntomas musculoesqueléticos.....	90
3.1.7.	Relación entre factores de riesgo psicosocial y síntomas musculoesqueléticos	98
3.1.8.	Propuesta de control	109
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		120
4.1.	Conclusiones.....	120
4.2.	Recomendaciones	122
MATERIALES DE REFERENCIA		123
Referencias Bibliográficas.....		123
ANEXOS.....		129
Anexo 1. Documento de consentimiento informado dirigido al encargado del Departamento de Seguridad Industrial		129

Anexo 2. Documento de consentimiento informado dirigido a la Responsable de Talento Humano	132
Anexo 3. Entrevista.....	135
Anexo 4. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador	139
Anexo 5. Matriz de estimación de riesgos psicosociales.....	144
Anexo 6. Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 versión 2	148
Anexo 7. Cuestionario Nórdico de Kuorinka	160
Anexo 8. Resultados de la prueba de Asociatividad.....	162
Anexo 9. Propuesta de Control	210
Anexo 10. Desarrollo Estrategia 1	228
Anexo 11. Desarrollo Estrategia 2.....	231
Anexo 12. Desarrollo Estrategia 3.....	237
Anexo 13. Desarrollo Estrategia 4.....	238
Anexo 14. Desarrollo Estrategia 5.....	239
Anexo 15. Desarrollo Estrategia 6.....	241
Anexo 16. Desarrollo Estrategia 7	245
Anexo 17. Desarrollo Estrategia 8.....	246
Anexo 18. Desarrollo Estrategia 9.....	247
Anexo 19. Desarrollo Estrategia 10.....	249
Anexo 20. Desarrollo Estrategia 11	251
Anexo 21. Desarrollo Estrategia 12.....	252
Anexo 22. Desarrollo Estrategia 13.....	253
Anexo 23. Desarrollo Estrategia 14.....	254
Anexo 24. Desarrollo Estrategia 15.....	255
Anexo 25. Desarrollo Estrategia 16.....	256
Anexo 26. Desarrollo Estrategia 17	258
Anexo 27. Desarrollo Estrategia 18.....	260
Anexo 28. Desarrollo Estrategia 19.....	261
Anexo 29. Desarrollo Estrategia 20.....	262

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del Cuestionario de evaluación psicosocial.....	20
Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial	21
Tabla 3. Niveles de riesgo.....	22
Tabla 4. Valoración del riesgo	22
Tabla 5. Dimensiones Psicosociales del instrumento	23
Tabla 6. Materiales.....	29
Tabla 7. Población de estudio	31
Tabla 8. Procedimiento para la recolección de la información	34
Tabla 9. Softwares para el procesamiento de datos	36
Tabla 10. Matriz de información sobre la institución financiera	39
Tabla 11. Matriz de identificación de factores de riesgo psicosocial	42
Tabla 12. Matriz de Estimación de Riesgos	45
Tabla 13. Exposiciones ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud	48
Tabla 14. Localización de las exposiciones por área de trabajo	50
Tabla 15. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.....	51
Tabla 16. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales	53
Tabla 17. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas	55
Tabla 18. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol	57
Tabla 19. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.....	59
Tabla 20. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones	61
Tabla 21. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	63
Tabla 22. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros	65

Tabla 23. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	67
Tabla 24. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.....	69
Tabla 25. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores	71
Tabla 26. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.....	72
Tabla 27. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....	73
Tabla 28. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.....	75
Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo	77
Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.....	79
Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.....	81
Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.....	83
Tabla 33. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical	85
Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.....	87
Tabla 35. Resultado Global de la Evaluación del Riesgo Psicosocial	90
Tabla 36. Pregunta 1.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	90
Tabla 37. Pregunta 2.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	91
Tabla 38. Pregunta 3.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	92
Tabla 39. Pregunta 4.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	93
Tabla 40. Pregunta 5.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	93
Tabla 41. Pregunta 6.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	94
Tabla 42. Pregunta 7.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	95
Tabla 43. Pregunta 8.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	96

Tabla 44. Pregunta 9.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka.....	96
Tabla 45. Hipótesis de Asociatividad.....	98
Tabla 46. Nomenclatura utilizada en la prueba de asociatividad.....	99
Tabla 47. Relación entre las dimensiones psicosociales y las molestias musculoesqueléticas.....	100
Tabla 48. Frecuencias de asociaciones con relación a las zonas corporales.....	104
Tabla 49. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales	105
Tabla 50. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales (Continuación).....	106
Tabla 51. Tabla de contingencia Dimensiones psicosociales * Molestias musculoesqueléticas.....	107
Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado	107
Tabla 53. Leyenda de la Distribución Chi-Cuadrado.....	109
Tabla 54. Fase I de la propuesta.....	110
Tabla 55. Fase II de la propuesta	112
Tabla 56. Fase III de la propuesta	114
Tabla 57. Seguimiento de la propuesta	117
Tabla 58. Administración de la propuesta.....	119
Tabla 59. Previsión de la evaluación.....	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Zonas corporales.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka	27
Figura 2. Ubicación de la institución financiera	39
Figura 3. Organigrama estructural de la Cooperativa	40
Figura 4. Estimación del riesgo por área de trabajo	45
Figura 5. Porcentaje de población en cada nivel de referencia	49
Figura 6. Ritmo de trabajo por área de trabajo.....	52
Figura 7. Exigencias emocionales por área de trabajo.....	54
Figura 8. Exigencias cuantitativas por área de trabajo.....	56
Figura 9. Conflicto de rol por área de trabajo	58
Figura 10. Doble presencia por área de trabajo.....	60
Figura 11. Exigencias de esconder emociones por área de trabajo.....	62
Figura 12. Inseguridad sobre el empleo por área de trabajo	64
Figura 13. Apoyo social de compañeros por área de trabajo	66
Figura 14. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por área de trabajo	68
Figura 15. Previsibilidad por área de trabajo	70
Figura 16. Influencia por área de trabajo	74
Figura 17. Claridad de rol por área de trabajo	76
Figura 18. Sentimiento de grupo por área de trabajo	78
Figura 19. Posibilidades de desarrollo por área de trabajo	80
Figura 20. Sentido del trabajo por área de trabajo	82
Figura 21. Reconocimiento por área de trabajo	84
Figura 22. Confianza vertical por área de trabajo	86
Figura 23. Justicia por área de trabajo	88
Figura 24. Resultado Global de la Evaluación del Riesgo Psicosocial.....	90
Figura 25. Frecuencias de Molestias Musculoesqueléticas.....	97
Figura 26. Frecuencias de asociaciones con relación a las zonas corporales.....	105
Figura 27. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales	106
Figura 28. Dimensiones psicosociales * Molestias musculoesqueléticas.....	108
Figura 29. Zona de aceptación y rechazo en la distribución de Chi-cuadrado	109

RESUMEN EJECUTIVO

El creciente desarrollo laboral, ocasiona que en la actualidad las instituciones financieras se vean inmersas en la problemática derivada de los riesgos psicosociales, generando diferentes inconvenientes en la salud del trabajador, tal es el caso de los trastornos musculoesqueléticos, los cuales son provocados por el estrés mental de las actividades laborales, desencadenando un incremento en la tensión muscular.

Este proyecto se desarrolló bajo una modalidad de investigación de tipo bibliográfica, debido a que se utilizó recursos como libros, artículos académicos, entre otros. De campo, pues los datos fueron recolectados en la institución y aplicada, ya que los conocimientos se relacionan a la carrera de Ingeniería Industrial.

La investigación se inició con la identificación de los factores de riesgo psicosocial, obteniendo un total de 6 entre los más críticos. En la estimación del riesgo se encontró que la mayor parte de factores fueron entre moderados e importantes. Para la evaluación del riesgo se determinó que 6 dimensiones psicosociales se encuentran en situación desfavorable e intermedia.

Así también se determinó las zonas corporales que mayor problemática causan, teniendo al cuello, como principal con un 82.9% de los encuestados. Posteriormente se comprobó la asociatividad de los factores de riesgo psicosocial y las molestias musculoesqueléticas, por medio de la prueba del Chi Cuadrado y el Exacto de Fisher, obteniendo que existe una relación directa entre 14 dimensiones psicosociales con las 5 diferentes zonas corporales. Estas conformaron una lista de 34 relaciones específicas. De esta lista, predomina el cuello (38.24%) en las zonas corporales, y en cuanto a las dimensiones psicosociales predominan; Calidad de liderazgo (14,71%), seguidas de Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones, Apoyo social de compañeros y Sentimiento de grupo. Las restantes tiene porcentajes inferiores.

Por último, se planteó una propuesta de control que permita mejorar las condiciones laborales actuales y poder brindar un ambiente laboral adecuado a los trabajadores.

Palabras clave: Riesgo ergonómico-psicosocial, sintomatología musculoesquelética, TME, dimensiones psicosociales.

ABSTRACT

The increasing labor development, causes that nowadays financial institutions are immersed in the problems derived from psychosocial risks, generating different inconveniences in the worker's health, such is the case of musculoskeletal disorders, which are caused by the mental stress of labor activities, triggering an increase in muscular tension.

This project was developed under a bibliographic type of research modality, since resources such as books, academic articles, among others, were used. Field, because the data were collected in the institution and applied, since the knowledge is related to the Industrial Engineering career.

The research began with the identification of psychosocial risk factors, obtaining a total of 6 among the most critical. In the risk estimation it was found that most of the factors were between moderate and important. For the risk assessment it was determined that 6 psychosocial dimensions are in unfavorable and intermediate situation.

The body areas that cause the most problems were also determined, with the neck being the main one with 82.9% of the respondents. Subsequently, the associativity of psychosocial risk factors and musculoskeletal discomfort was evaluated by means of the Chi-square test and Fisher's Exact test, obtaining that there is a direct relationship between 14 psychosocial dimensions and the 5 different body areas. These formed a list of 34 specific relationships. From this list, the neck predominates (38.24%) in the body zones, and as for the psychosocial dimensions, Quality of leadership (14.71%) predominates, followed by Emotional demands, Demands to hide emotions, Social support from peers and Group feeling. The remaining ones have lower percentages.

Finally, a control proposal was put forward to improve the current working conditions and provide an adequate working environment for the workers.

Keywords: Ergonomic-psychosocial risk, musculoskeletal symptomatology, MDS, psychosocial dimensions.

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Tema de investigación

“RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ”

1.1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad las instituciones financieras debido a la gran cantidad de funciones que deben cumplir se ven expuestas a un sinnúmero de riesgos, dentro de los cuales se encuentran los derivados de la carga mental, tal es el caso del riesgo psicosocial, el cual puede llegar a afectar de manera negativa no solo a la salud del trabajador, sino que también a su desempeño y productividad dentro de la institución [1].

Diferentes investigaciones realizadas a nivel mundial han demostrado que los factores de riesgos psicosocial tienen una estrecha relación con el origen y la persistencia de síntomas de los trastornos musculoesqueléticos (TME) [2], esto se explica debido a que la demanda psicológica ejercida sobre el trabajador puede ocasionar un aumento en la tensión muscular, demostrando así que el estado mental de las personas afecta de manera directa a su aparato motor [3].

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), mencionan que aproximadamente el 40% de trabajadores han reportado bajas laborales debido a TME, tomando en cuenta este dato se denota la importancia que tiene este tipo de trastornos en la eficiencia y productividad de las instituciones empresariales [4]. Razón por la cual nace la necesidad de estudiar la interrelación entre estos dos factores, tomando en consideración aspectos como la mala organización de las actividades de los trabajadores, el trabajo excesivo y monótono, mala relación entre compañeros, baja satisfacción laboral, entre otras, los cuales deben ser atendidos a fin de evitar que los colaboradores de las instituciones tiendan a presentar diferentes problemas en su salud [5].

Países como Argentina han presentado varios inconvenientes con relación a esta problemática, debido a que la misma ha permanecido invisibilizada durante muchos años, haciendo que las empresas hagan caso omiso a las diferentes problemáticas que estos generan [6]. La poca formación que existe en el tema ha logrado que fenómenos como el ausentismo, la falta de interés en las actividades, la ineficiencia en la prestación de servicios, etc., cada vez estén más presentes afectando no solo al trabajador sino también al rendimiento de las organizaciones [7].

A nivel nacional la realidad que el país enfrenta en materia de riesgos psicosociales es muy preocupante, esto debido a que los trabajadores diariamente se ven expuestos a diferentes situaciones o estímulos, tal es el caso de una mala relación con sus compañeros, conflictos de rol, trabajo excesivo, ritmo de trabajo demasiado acelerado o a su vez repetitivo y monótono, causas que de no ser atendidas a tiempo podrían llegar a generar una gran problemática para los principales representantes de las empresas, puesto que se verá afectada la salud de sus trabajadores tanto a nivel físico como mental y a consecuencia de esto se generan pérdidas en las organizaciones [8].

Tungurahua por su parte también está inmersa en la problemática psicosocial, esto debido a que la mayor parte de empresas que existen en la zona no le dan tanta importancia a este tipo de riesgo, ya que al tratarse de un riesgo de índole cultural el mismo ha sido rezagado, dejando de lado el cuidado la salud mental del trabajador, sin tomar en cuenta los efectos negativos que se desencadenan a raíz de la falta de preocupación por este riesgo [9].

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., cuenta con un total de 155 trabajadores, los mismos que se encuentran realizando actividades de carácter administrativo, debido a las funciones que estos realizan la mayor parte del tiempo sus actividades consisten en el trato directo con las personas, lo cual genera en muchas ocasiones que los colaboradores posiblemente presenten alto grado de estrés, desmotivación, falta de interés, entre otras afectaciones al momento de realizar sus actividades, razón por la cual la institución financiera puede llegar a verse afectada debido que sus empleados no estarían cumpliendo de manera correcta con las tareas para las cuales fueron asignados.

Dichos inconvenientes no solo repercuten en la salud del trabajador, sino que también pueden llegar a afectar de manera económica a la institución, puesto que al no contar con un personal en óptimas condiciones puede llegar a presentarse varios inconvenientes con los clientes y de ese modo generar una mala imagen para la institución, y a consecuencia de eso, estos preferirán optar por otras Cooperativas o Bancos en los cuales les ofrezcan una mejor atención.

Por tal razón, al evidenciarse la existencia de síntomas como fatiga, estrés, poco interés en las actividades, desmotivación, entre otras, en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., se identifica como principal problema la falta de atención a la existencia del riesgo ergonómico-psicosocial en los colaboradores de la institución financiera.

1.2. Antecedentes investigativos

Por medio de diferentes investigaciones encontradas en repositorios virtuales se ha podido comprobar que las personas que laboran en oficinas están expuestas a sufrir problemas de carácter psicosocial y ergonómico, afectando su desempeño laboral. A continuación, se exponen los antecedentes investigativos que respaldan la investigación:

Una investigación realizada sobre el vínculo existente entre los factores psicosociales estresantes y los trastornos musculoesqueléticos analiza la relación que existe por medio de un modelo en el cual se investiga la tensión psicológica como medio generador de estrés laboral y las quejas con relación a TME, teniendo como resultado que los altos niveles de conflicto de roles, bajo control de trabajo y bajo liderazgo específico de seguridad están asociados con el aumento de la tensión muscular de los empleados. Esta tensión, a su vez, se relacionó con los niveles más altos de síntomas de TME en la muñeca/mano, hombros y espalda baja, encontrando que estas zonas del cuerpo fueron las más afectadas durante el estudio, llegando a la conclusión que los factores estresantes del trabajo tienen un vínculo directo con el desarrollo de TME [10].

En otra perspectiva, existe un estudio en el cual se expone que los TME tiene diferentes causas para su desarrollo entre los que se encuentra los factores físicos y los psicológicos, por medio de diferentes investigaciones bibliográficas realizadas, se ha llegado a determinar que los diferentes factores psicosociales tales como el estrés, la tensión laboral, la falta de apoyo en el trabajo y la insatisfacción laboral son causales directas para la formación de lesiones musculoesqueléticas, llegando a la conclusión de que la falta de atención de estos factores llega a desencadenar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores [11].

La falta de prevención daña la salud física, psíquica y mental de los trabajadores, el funcionamiento de las empresas u organizaciones y la macroeconomía, tomando en cuenta los problemas que enfrentan muchos países industrializados en el ámbito de la salud física y mental de los trabajadores, debido a las diferentes condiciones inseguras y el ambiente de trabajo que tienen las empresas, así también se habla sobre el impacto negativo que poseen los riesgos psicosociales y su relación con el absentismo, los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la calidad de vida del trabajador. Debido a estos factores se generan inconvenientes con relación a la productividad y la falta de calidad en los productos o servicios, dando como resultado una mala imagen de la organización y costos excesivos en sistemas de gestión de seguridad y salud laboral [12].

La gestión del riesgo psicosocial habla sobre la importancia que juega la gerencia en la determinación de los riesgos psicosociales, la búsqueda de la satisfacción de sus trabajadores y la implementación de políticas y normas que garanticen el cuidado de la salud mental de los miembros de la organización. Debido a que, en las organizaciones la gerencia cuenta con las herramientas necesarias para poder otorgar ambientes laborales que sean aptos para el desenvolvimiento adecuado de los trabajadores a fin de brindarles un espacio que garantice la salud integral [13].

Dentro de un proyecto investigativo desarrollado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tena Ltda., tuvo como objetivo principal realizar un análisis de los diferentes factores de riesgos psicosociales y cómo estos repercuten en las actividades diarias que realizan los trabajadores de la organización. Tomando como punto de partida la

obtención de información sobre las características de trabajo que afectan directamente a la salud de los trabajadores, llegando a la conclusión que los riesgos evaluados tienen niveles muy bajos, no obstante, se menciona que se debe tener cuidado con los factores hallados ya que los mismos pueden desarrollarse a lo largo del tiempo pudiendo causar una problemática a la institución financiera [14].

En el área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., mediante un estudio, se determina la existencia de riesgos psicosociales por medio de la aplicación del Cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), para esta forma dar a conocer los principales riesgos que afectan directamente al desempeño laboral, teniendo como resultado que: la inseguridad, las exigencias sociales y los principales riesgos psicosociales inciden directamente en desempeño laboral del personal que se ha evaluado [15].

Así también en cajeros de una empresa bancaria, donde se quiso determinar si las molestias musculoesqueléticas y los niveles de riesgo psicosocial se relacionan con el trabajo realizado, se empleó el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21. Estos instrumentos de validación de información se aplicaron en los meses de septiembre y noviembre del 2018, además se utilizó el chi cuadrado para relacionar las principales variables que tiene el estudio. Llegando a la conclusión que existe una relación entre los niveles de riesgo psicosocial y el desarrollo de TME en el personal bancario [16].

1.3. Fundamentación teórica

El estudio tiene como tema céntrico los riesgos psicosociales y su incidencia en la ergonomía de los empleados de una institución financiera, lo cual se refleja en trastornos musculoesqueléticos; haciéndose necesario analizar temas de seguridad, características del trabajo o actividad laboral, salud ocupacional, riesgos, enfermedades profesionales producidas por carga mental. Es importante entonces considerar el enmarcar dichos temas dentro del cumplimiento de la normativa legal nacional e internacional a la que está obligado el trabajador y el empleador. Razón por la cual se revisa la siguiente normativa:

1.3.1. Normativa Legal

- **Constitución de la República del Ecuador**

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado [17].

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar [17].

- **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos [18]:

- i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;
- l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones [18]:

- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;
- g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología.

Art. 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo [18].

Art. 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos [18].

- **Código del Trabajo**

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - 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 [19].

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo [19].

- **Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo**

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes [20]:

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Art. 15.- DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.
(Reformado por el Art. 9 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) [20].

1. (Reformado por el Art. 10 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.
2. (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes:
 - a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
 - b) Control de Riesgos profesionales;
 - c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
 - d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
 - f) (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Será obligación de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo colaborar en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité Interinstitucional y al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

- **Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Art. 5.- El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes funciones [21]:

- b) Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

- **Resolución C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo**

Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye [22]:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo.
- Medición de factores de riesgo.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

Una vez realizado un acercamiento dentro de la normativa, se define varios temas y conceptos relacionados con los objetivos del presente trabajo, tales como:

1.3.2. Salud

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como salud a “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afectaciones o enfermedades” [23]. Por lo cual se entiende que es importante analizarse los riesgos de tipo mental (dentro de los cuales están los psicológicos) para tener un estado óptimo de salud.

1.3.3. Salud Ocupacional

Se entiende por Salud Ocupacional al conjunto de tareas encaminadas al cuidado de la salud de los trabajadores a través de mecanismos de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales [24].

1.3.4. Importancia y Objetivos de la Seguridad y Salud Ocupacional

Importancia de la Seguridad y Salud Ocupacional

La importancia de la Seguridad y Salud Ocupacional radica en la protección hacia el trabajador, permitiéndole tener mejores oportunidades de desarrollo, así como el contar con un ambiente laboral propicio para el desarrollo de sus funciones [25].

Objetivos de la Seguridad y Salud Ocupacional

Los objetivos de la Seguridad y Salud Ocupacional son los que se citan a continuación [25]:

- Identificar, evaluar y controlar los posibles riesgos existentes dentro de una empresa, lo cual constituye grosso modo la gestión del riesgo de acuerdo con el INSST.
- Minimizar los agentes de riesgo que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales, a través del control del riesgo en fuente, medio y receptor.
- Reducir el absentismo generado por accidentes y enfermedades de carácter laboral.
- Impulsar el trabajo seguro, por medio de campañas preventivas.
- Promover la salud de los trabajadores, mejorando sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, una vez estudiados los objetivos de la seguridad ocupacional, no menos importante será describir el lugar en espacio y tiempo donde se desarrollarán las actividades, tareas y trabajos, esto se conoce como ambiente laboral.

1.3.5. Ambiente Laboral

El ambiente laboral es el conjunto de aspectos físicos, humanos y ambientales en los que un trabajador desarrolla sus actividades [26].

1.3.6. Condiciones de Trabajo

Al hablar de condiciones de trabajo se hace referencia a cualquier característica relacionada con el mismo, que sea causante de problemas significativos hacia la salud del trabajador, tomando en cuenta la incidencia de aspectos relevantes como los ambientales y tecnológicos [27].

Por las condiciones propias que se generan dentro del ambiente ocupacional en los puestos de trabajo de obreros industriales u obreros laborales, se debe definir que son los riesgos y términos afines al mismo, entre los cuales se tiene:

1.3.7. Riesgo

Se entiende como riesgo a la probabilidad de que ante un determinado peligro pueda producirse un daño [28].

1.3.8. Factor de Riesgo

Un factor de riesgo es toda aquella característica relacionada con la probabilidad de que se pueda efectuar un daño en el trabajador [28].

Es importante tomar en cuenta que dentro del riesgo ergonómico existen dos clasificaciones, los que se dan por carga física y los que se dan por carga mental; en este trabajo investigativo se estudiarán los de origen mental.

1.3.9. Carga mental

Se define como carga mental a aquella que tiene relación con el nivel de exigencia intelectual que realiza un trabajador para poder cumplir con sus labores dentro de la jornada de trabajo [29].

1.3.10. Factores determinantes de la carga mental del trabajo

Dentro de los factores que determinan la carga mental del trabajo con relación a las exigencias del trabajo, se encuentran los siguientes [30]:

- Contenido del trabajo.
- Condiciones ambientales.
- Aspectos psicosociales y organizativos.
- Diseño del puesto de trabajo.

Este trabajo se centra en el análisis de los riesgos de tipo ergonómico y más particularmente en los factores de riesgo ergonómico psicosocial, por lo cual es importante analizar conceptos que tienen relación con estos aspectos:

1.3.11. Factores de riesgo ergonómico

Son todas aquellas condiciones que se presentan en el trabajo y permiten determinar si las exigencias de la tarea hacia el trabajador son de carácter físico o mental. Estas a su vez incrementan la probabilidad de que un daño se produzca [31].

1.3.12. Factores psicosociales y de la organización

Son situaciones que se presentan en el ambiente laboral y se relacionan directamente con la organización que el trabajador debe tener en su puesto de trabajo, en donde influye la realización de sus tareas, y por último afecta el bienestar y la salud del trabajador [32]. Entre estos factores encontramos:

- Ritmo de trabajo
- Duración de la jornada
- Relaciones laborales
- Posibilidad de comunicación
- Estilo de mando, etc.

La existencia de riesgos y su acción en los trabajadores de una empresa cuando no son controlados, conllevan ciertos efectos que pueden ser accidentes, incidentes o enfermedades laborales, una de estas enfermedades es los trastornos musculoesqueléticos.

1.3.13. Trastornos musculoesqueléticos

Al hablar de trastornos musculoesqueléticos, se entiende que son aquellos en los que existe cualquier tipo de lesión, daño o trastorno en el aparato locomotor de una persona, viéndose mayormente afectadas áreas como la espalda, cuello, extremidades superiores e inferiores, hombros, etc. Se trata de una de las problemáticas más grandes a nivel mundial dentro del campo laboral, debido a que son responsables de la mayor parte de accidentes en el trabajo [33].

1.3.14. Causas de los Trastornos Musculoesqueléticos

La mayoría de los trastornos musculoesqueléticos referentes al trabajo se van efectuando con el pasar del tiempo. En general, los trastornos mencionados no son causados por una sola razón, sino más bien, son el resultado de diferentes factores de riesgo que se combina. Estos factores pueden ser: físicos y biomecánicos, organizativos y psicosociales, y finalmente individuales [34].

Se puede destacar factores de riesgo *físico y biomecánicos* tales como:

- La maniobra de cargas, en especial al flexionar o voltear el cuerpo;
- Los movimientos iterativos o intensos;
- Las posturas forzosas y estáticas;
- Las vibraciones, una incorrecta iluminación o los medios de trabajo en temperaturas bajas;
- La labor a un ritmo rápido;
- Una postura reposada o erguida durante largos periodos de tiempo sin cambiarla.

Se puede destacar factores de riesgo *organizativos y psicosociales* tales como [34]:

- Las fuertes exigencias de trabajo y la escasa autonomía;
- Las escasas de pausas u oportunidades para moverse en el trabajo;
- Labor a gran velocidad, también como resultado de la entrada de nuevas tecnologías;
- Las jornadas extensas o el trabajo por turnos;

- La intimidación interpersonal, el acoso y la discriminación en el trabajo;
- Una falta de satisfacción laboral.

Generalmente, todos los factores psicosociales y organizativos (principalmente cuando se acuerdan con los riesgos físicos) que pueden ocasionar estrés, fatiga, ansiedad u otras obstrucciones, lo cual también incrementa el riesgo de sufrir TME.

Se puede destacar factores de riesgo *individuales* tales como [34]:

- Los historiales médicos;
- La capacidad física propia;
- El modo de vida y las malas conductas (como fumar o escaso ejercicio físico).

Una vez mencionados los efectos adversos de carácter ergonómico es fundamental mencionar también algunos de los efectos negativos de carácter psicosocial que se originan debido a la inacción sobre los diferentes factores de riesgo.

1.3.15. Efectos negativos del riesgo psicosocial

El estrés: La comisión europea define al estrés como: un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, en donde se presenta conductas negativas debido a las condiciones del trabajo, la organización y medio ambiente donde los trabajadores desarrollan sus actividades.

También es importante mencionar que el estrés es un riesgo psicosocial de tipo general producto y resultado de los factores psicosociales que se llegan a presentarse en una empresa u organización, la misma que influye en los trabajadores causando alteraciones en su salud ya sea de una manera individual o de manera colectiva.

De acuerdo con datos investigativos realizados en Europa el estrés es una de las causas principales por las que se da niveles bajos de productividad en las empresas [35].

Violencia: La violencia es también considerada uno de los riesgos psicosociales más importantes, debido a que afecta directamente la calidad laboral y las consecuencias que la misma tiene sobre los trabajadores afectando su salud de manera inmediata en aspectos físicos como mentales.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) define la violencia laboral como la acción o comportamientos inusuales que se pueden dar en una persona debido a que se siente humillada, amenazada o lesionada como consecuencia directa del trabajo que ejerce [35].

Acoso laboral: El acoso laboral es considerado una de las formas que se pueden generar en el ámbito laboral, los efectos que se pueden dar aquí son atentados a la dignidad y también a la intimidad del trabajo. Los efectos que puede causar el acoso laboral en la salud de los trabajadores son muy importantes y cada vez tienen una mayor atención por jurisprudencia a nivel mundial [35].

Acoso sexual: El acoso sexual es considerado también como una de las formas de violencia en el ámbito laboral, se han realizado estudios y experimentos sobre sus consecuencias y jurisprudencia específica, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico. Como tal, es en muchos casos la fuente de constantes preocupaciones e inquietudes sociales, profesionales y personales [35].

Inseguridad contractual: La inseguridad laboral a estado de manera persistente a nivel mundial, pero nuevas circunstancias empleos emergentes, globalización y procesos comerciales como el eliminar, reubicar, cambiar el tamaño y la productividad en mucho de los casos ha generado a una más inseguridad laboral, tanto por su extensión como por sus efectos [35].

El burnout o Desgaste profesional: Al igual que en el caso del estrés, burnout o también conocido como burnout ocupacional, no se incluye en una situación o hecho que ocurra en una empresa o trabajo, como, por ejemplo, con violencia o acoso; el desgaste que se genera es un proceso de estrés crónico laboral y presiones organizacionales los mismos que conducen al agotamiento mental y genera una fatiga la misma que trae consecuencias en sus tareas del trabajo [35].

Además de todos los aspectos estudiados con anterioridad, es de vital importancia el manejar conceptos relacionados con la gestión del riesgo y su debido tratamiento, puesto que esto será de gran utilidad para el desarrollo del proyecto en sí.

1.3.16. Gestión de riesgos laborales

La gestión de riesgos laborales consiste en la aplicación de métodos para la identificación, estimación, evaluación y control del riesgo, con el fin de definir parámetros como el tipo de riesgo y el grado de exposición y de ese modo instaurar mecanismos de control que permitan a la organización proteger sus recursos humanos y financieros [36].

1.3.17. Evaluación y Tratamiento de Riesgo

- **Identificación del peligro:** Es la etapa inicial del proceso en la que identifica el ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde? y ¿por qué? se originan los diferentes riesgos y peligros presentes en la organización [37].
- **Estimación del riesgo:** Etapa en la que se cuantifica la probabilidad y severidad, consecuencia de la materialización de un determinado riesgo [37].
- **Evaluación del riesgo:** Es la etapa en la que como su nombre lo dice se evalúa la magnitud de los riesgos que se han producido dentro de la organización, con el fin de establecer futuros controles [37].
- **Control del riesgo:** A partir de la información adquirida en la etapa de evaluación del riesgo se toman medidas de control ya sea para mitigar o a su vez prevenir los riesgos laborales [37].

Ahora bien, a continuación, se detallan las diferentes metodologías a utilizar a fin de llevar a cabo los objetivos de la investigación.

1.3.18. Metodologías para identificar y estimar riesgos psicosociales

- **Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador:** este cuestionario tiene como objetivo evaluar los diferentes factores de riesgo psicosocial que pueden llegar a afectar de manera negativa la salud de los trabajadores [38].
- **Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgos psicosocial del Instituto Navarro de Salud Laboral:** este instrumento tiene como objetivo principal recabar información sobre cuatro variables, las mismas que

son: la participación, implicación, responsabilidad; formación, información, comunicación; gestión del tiempo y cohesión de grupo; con el fin de identificar aspectos desfavorables dentro de las organizaciones, los cuales pueden ser fuentes de riesgo para la salud de los colaboradores [38].

1.3.19. Metodologías para evaluar riesgos psicosociales

- **Método de evaluación de factores psicosociales del INSST (F-PSICO):** se trata de un procedimiento de evaluación psicosocial aplicado de manera informática, mismo que fue desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el cual permite identificar y a su vez evaluar los factores de riesgo psicosocial [38].
- **Listas de control de la Fundación Europea para mejorar las condiciones de vida y de trabajo:** permite identificar los riesgos psicosociales por medio de la aplicación de una lista de elección múltiple, permitiendo tener un diagnóstico inicial de la situación de los trabajadores [38].
- **Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en pymes:** este manual fue desarrollado por el INSST, el mismo ofrece una guía básica para la identificación y valoración de los riesgos de carácter ergonómico y psicosocial [38].
- **Método ISTAS 21:** se basa en la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial, tomando en cuenta todas las características que denoten que pueden llegar a repercutir sobre la salud del trabajador [38].
- **Batería FACTORES PSICOSOCIALES DE SALUD LABORAL:** se trata de un instrumento altamente confiable, el cual permite identificar los riesgos psicosociales presentes en una organización, valorarlos y determinar en qué grado llegan a afectar la salud de los miembros de las empresas [38].
- **Cuestionario RED-WONT:** se trata de un cuestionario de 150 ítems, el cual permite la identificación de los factores de riesgo psicosocial para posteriormente evaluarlos, además permite identificar factores motivacionales y de oportunidad de mejora [38].

1.3.20. Metodología para identificar síntomas musculoesqueléticos

- **Cuestionario Nórdico de Kuorinka:** se trata de una herramienta utilizada para la identificación de síntomas musculoesqueléticos, tal es el caso de dolores, entumecimientos, malestares u hormigueos en cualquier parte del aparato motor del trabajador [39].

1.3.21. Descripción de las metodologías a utilizar

Identificación del riesgo: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

La evaluación de los riesgos laborales sirve para medir el tamaño de los riesgos existentes los puestos de trabajo, en donde hay que priorizar los riesgos que lleven a situaciones inseguras en los trabajadores.

El principal objetivo del cuestionario es realizar una evaluación de los factores de riesgo psicosocial la cual afecta a la salud integral de los trabajadores. Es así como en nuestro país este cuestionario sirve para realizar una prevención o disminución de los riesgos psicosociales.

También hay que mencionar que este cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo, no se debe hacer uso de manera obligatoria en los riesgos psicosociales, ya que la empresa puede seleccionar cualquier instrumento nacional o internacional siempre y cuando cuente con los estándares requeridos por el Ministerio de Trabajo [40].

Diseño del cuestionario

Las preguntas que contiene este cuestionario deben ser claras y concisas y las opciones para las respuestas se realizan de acuerdo con la escala de Likert, la misma que tiene las siguientes opciones: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, cada una estas preguntas tendrán una puntuación de 1 a 4, la misma que nos servirá para la realización de la tabulación de datos.

Hay que mencionar que este cuestionario se divide en secciones como: reglas para la complementación del cuestionario, datos generales, notas y observaciones, el resultado global que se obtiene y por últimos el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos [41].

En la Tabla 1, se muestra cada una de las dimensiones que posee el cuestionario y a que corresponden las mismas [41].

Tabla 1. Dimensiones del Cuestionario de evaluación psicosocial [41]

Dimensiones	Definiciones
Carga y ritmo de trabajo	Es el conjunto de actividades tanto físicas como mentales a las cuales está expuesto el trabajador, exceso de trabajo o ineficiencia en su área, velocidad y tiempo en el que lleva a cabo una tarea, la misma que puede ser de manera variable o constante.
Desarrollo de competencias	Desarrollo de distintas habilidades en el ámbito laboral de acuerdo con las demandas actuales que requieren las empresas, para las mismas ser aplicadas en los puestos de trabajo.
Liderazgo	Que el trabajador cuente con características para dirigir, coordinar, impulsar, dar buen ejemplo, motivar, empatizar, tolerar, establecer metas y expectativas, comunicación, reconocer y fomentar el potencial de sus trabajadores, entre otros.
Margen de acción y control	Es una medida en la que las personas participan en las decisiones, esto de acuerdo con el rol que desempeñan en su trabajo,
Organización del trabajo	Es la organización que existe en el trabajo en la cual se debe involucrar los siguientes aspectos; comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución de los puestos de trabajo.
Recuperación	Es el tiempo que se da para el descanso y la recuperación de los trabajadores luego de realizar un esfuerzo físico o mental. También es el tiempo destinado a la recreación o distracción de cualquier actividad extralaboral que se desarrolle en este tiempo libre.
Soporte y apoyo	Son los recursos y las acciones que aplican distintos compañeros de trabajo, esto con la finalidad de solucionar problemas laborales o extralaborales.
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato de desigualdad, exclusión o preferencia que tiene una persona, orientación sexual, estado de salud, edad, discapacidad, imposición para ejercer sus labores, entre otros aspectos de carácter discriminatorios.
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Es de carácter psicológico, el cual consiste en el hostigamiento intencional, la cual se genera a través de múltiples acciones, que están son de manera cruel o maliciosas, la cual sirve para generar una desestabilidad emocional a una persona o un grupo de trabajadores.
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Son insinuaciones sexuales que afectan la integridad física del trabajador, causando un deterioro psicológico y moral de quien la padece.
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Es la dificultad que tienen las personas para dejar de trabajar en sus hogares, la acumulación de tareas genera riesgo psicosocial. Una de las principales características con la que cuenta la adicción al trabajo es que esta tiene su recompensa por realizar actividades extralaborales.
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Se identifican como factores de riesgo, que afectan de manera severa la salud de los trabajadores en sus actividades laborales.
Otros puntos importantes: Doble	Conflictos intrapersonales, familiares o laborales.

presencia (laboral – familiar)	
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Preocupación del futuro de su puesto de trabajo, falta de interés o motivación en el trabajo.
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Interpretación de acuerdo con la salud física y mental, de acuerdo con el trabajo que desempeña.

Nivel de riesgo

El procedimiento para determinar el nivel de riesgo es realizar una simple sumatoria de los puntos que se han obtenido en cada sección y los resultados se comparan de acuerdo con la información que se presenta en la Tabla 2 [41].

Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial [41]

Calificación	Nivel de riesgo	Descripción
58-116	Alto	El riesgo tiene alta incidencia sobre el trabajador
117-174	Medio	El riesgo tiene una incidencia moderada sobre el trabajador
175-232	Bajo	El riesgo tiene una incidencia mínima sobre el trabajador

Estimación del riesgo: Método General de Evaluación de Riesgos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Una vez que se han identificado los peligros es necesario estimar los riesgos, para lo cual es necesario determinar la severidad del daño y la probabilidad de que el mismo ocurra [42].

Consideraciones para estimar el riesgo

Severidad del daño

Para determinar cuán severo será un daño, se debe tomar en cuenta los siguientes factores:

- Las partes del cuerpo tendrán repercusión.
- La naturaleza del daño, tomando en cuenta su graduación la cual puede ser ligeramente dañina o extremadamente dañina [42].

Probabilidad de que ocurra el daño

Este factor puede ser graduado desde bajo a alto, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **Probabilidad alta de daño:** El daño que se genera ocurrirá de una manera constante o casi siempre.
- **Probabilidad media de daño:** El daño se generará bajo ciertas circunstancias.
- **Probabilidad baja de daño:** Rara vez se producirá daños [42].

La matriz que se presenta en la Tabla 3 es un método simple en donde se estima los niveles de riesgo, los mismos que se basan de acuerdo con la probabilidad estimada de ocurrencia y las consecuencias que se generarían en caso de ocurrir [42].

Tabla 3. Niveles de riesgo [42]

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables

Una vez que se ha establecido los niveles de riesgo en base a la tabla anterior, se debe decidir qué acciones tomar, ya sea mejorar controles existentes o a su vez implementar nuevas medidas, para lo cual la Tabla 4 ofrece una guía de cómo actuar ante los diferentes niveles de riesgo [42].

Tabla 4. Valoración del riesgo [42]

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No es necesario tomar acciones de control.
Tolerable (TO)	No es necesario mejorar las acciones de prevención, sin embargo, se deben buscar alternativas que no resulten costosas para la institución. Además, es importante realizar comprobaciones de manera periódica a fin de determinar la eficacia de las medidas implantadas.
Moderado (M)	Es necesario buscar medidas que ayuden a minimizar el riesgo, sin que estas involucren un gasto excesivo. Las mismas deben ser implementadas dentro de un lapso de tiempo definido.

	En caso de tratarse de un riesgo extremadamente dañino, será necesario establecer medidas de corrección con mayor precisión.
Importante (I)	No se debe empezar con el trabajo hasta que no se haya reducido los niveles de riesgo, puede ser necesario la utilización de una importante cantidad de recursos a fin de controlar el riesgo. Si el riesgo tiene relación con un trabajo que se encuentra en ejecución el tiempo de solución debe ser prioritario es decir menor a un riesgo moderado.
Intolerable (IN)	No hay que realizar ningún tipo de actividad hasta que se reduzca los niveles de riesgo. Si no existe una manera de reducir los niveles de riesgos hay que prohibir el desarrollo del trabajo.

Evaluación del Riesgo: Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2.0

La metodología CoPsoQ es de gran relevancia a nivel internacional, esta tuvo su origen en el año 2000 en Dinamarca, por medio de un grupo de investigadores pertenecientes al National Research Centre for the Working Environment [43] [44].

Hoy en día se ha convertido en uno de los instrumentos de evaluación y prevención de riesgos psicosociales más utilizados en varios países. El mismo consta de 109 preguntas, las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 25 preguntas sobre condiciones laborales; 69 preguntas relacionados a la exposición a factores de riesgo psicosocial, y; 15 preguntas enfocadas al bienestar y salud del trabajador [43].

Dimensiones Psicosociales

En la Tabla 5 que se presenta a continuación se muestran las 20 dimensiones evaluadas por la metodología CoPsoQ istas 21 [43].

Tabla 5. Dimensiones Psicosociales del instrumento [43]

Grandes Grupos	Dimensiones Psicosociales
Exigencias psicológicas del trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo - familia	Doble Presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido de trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol

Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Exigencias psicológicas del trabajo

- **Exigencias psicológicas cuantitativas:** Tienen directa relación con la cantidad de personal disponible para la realización de las tareas, la incorrecta distribución de tiempos o la inadecuada planificación. Es decir que estas exigencias son derivadas de el volumen de trabajo y el modo en que se lo distribuye [43].
- **Ritmo de trabajo:** Esta dimensión tiene relación con la intensidad con la que se desarrollan las actividades en función de la cantidad y el tiempo disponible para cumplirlas. Generalmente comparte el mismo origen con las exigencias psicológicas cuantitativas [43].
- **Exigencias de esconder emociones:** Estas exigencias obligan al trabajador a mantener un comportamiento neutral frente a las actitudes de usuarios o clientes, se da con mayor intensidad en puestos de trabajo en los cuales su tarea principal es atender al público. Aunque en ocasiones también puede relacionarse con la relación que existe entre compañeros y jefes inmediatos [43].
- **Exigencias psicológicas emocionales:** Esta dimensión exige al trabajador no relacionarse con la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que tiene que ver con el trabajo, generalmente ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que se brinda servicios a las personas y se requiere incitar cambios en las mismas [43].

Conflicto trabajo-familia

- **Doble presencia:** Esta dimensión está enfocada en las exigencias sincrónicas entre las actividades laborales y el trabajo doméstico. Tiene mayor afectación cuando estos dos ámbitos llegan a interferir entre sí [43].

Control sobre el trabajo

- **Influencia:** Está enfocado a la participación activa del trabajador en las decisiones sobre aspectos importantes relacionados con sus actividades diarias, es decir la posibilidad de permitirles opinar sobre los métodos de trabajo [43].
- **Posibilidades de desarrollo:** Se relacionan con la posibilidad de ejercer sus conocimientos dentro de sus actividades laborales cotidianas y las oportunidades que brinda la empresa o institución para adquirir nuevas habilidades dentro de ese puesto de trabajo [43].
- **Sentido del trabajo:** Está enfocado al contenido de trabajo y la importancia que tiene el mismo en el alcance de objetivos de la empresa [43].

Apoyo social y calidad de liderazgo

- **Apoyo social entre compañeros:** Tiene que ver con la ayuda que se brindan entre compañeros de trabajo para poder cumplir correctamente con sus labores [43].
- **Apoyo social de superiores:** Esta dimensión está relacionada al apoyo que se recibe por parte de los jefes inmediatos para poder realizar de manera adecuada las tareas asignadas por los mismos [43].
- **Calidad de liderazgo:** Está enfocado a las características que poseen los jefes inmediatos para mantener unido al equipo, así como para crear un ambiente de trabajo interno adecuado, haciendo que todos quienes forman parte de ese grupo participen de manera activa en las diferentes actividades que se realicen [43].
- **Sentimiento de grupo:** Se refiere a la capacidad de ser parte del grupo de trabajo en el que se desarrollan sus labores día a día. Tiene directa relación con las posibilidades de relacionarse apropiadamente con los miembros de la empresa [43].
- **Previsibilidad:** Se refiere a la posibilidad de contar con la información necesaria y en el tiempo exacto, de modo que se pueda desarrollar las labores de forma correcta [43].

- **Claridad de rol:** Se refiere al conocimiento que posee el trabajador sobre las funciones que le corresponden dentro de su trabajo[43].
- **Conflicto de rol:** Está relacionado a las contradicciones que puede existir dentro su puesto de trabajo y que de una u otra manera involucren conflictos de carácter profesional o ético[43].

Compensaciones de trabajo

- **Reconocimiento:** Tiene relación con el valor que se le da al trabajador dentro de la institución, además de la igualdad que se brinda al mismo por parte de los jefes inmediatos [43].
- **Inseguridad sobre el empleo:** Está enfocado a la preocupación que existe por parte de los colaboradores en el futuro dentro de la organización, es decir cuan estable es su trabajo [43].
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Se relaciona directamente con la preocupación del trabajador hacia la posibilidad de que sus condiciones laborales se vean perjudicadas, ya sea cambios en su salario, horarios, puesto de trabajo, etc., [43].

Capital social

- **Justicia:** Tiene referencia al trato equitativo que reciben los trabajadores en la institución, así como su capacidad de participar en la toma de decisiones, la ética que existen en sus fundamentos y la posibilidad de ser debatidas [43].
- **Confianza vertical:** Esta dimensión está enfocada en la confianza que existe para que tanto directivos como colaboradores efectúen sus actividades de manera apropiada y sobre todo respondan competentemente a las mismas [43].

Análisis de sintomatología musculoesquelética: Cuestionario Nórdico de Kourinka

Se trata de un cuestionario utilizado para detectar y analizar sintomatología musculoesquelética. Es aplicable para estudios de carácter ergonómico o de salud ocupacional con el objetivo de poder detectar síntomas iniciales y no han llegado a

generar enfermedades o no han sido atendidas por un especialista. Su importancia radica en que permite conocer el nivel de riesgo de manera proactiva y actuar inmediatamente [39].

Este cuestionario permite obtener información acerca de dolores, fatiga o a su vez discomfort en diferentes áreas del cuerpo. En la Figura 1 se observa las áreas corporales estudiadas en el mismo [39].

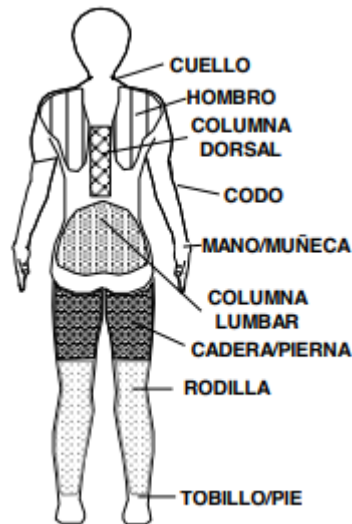


Figura 1. Zonas corporales.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

La finalidad del cuestionario se enfoca en dos aspectos [39]:

- Conseguir un nivel de bienestar aceptable para las personas, por medio de la mejora en las condiciones en que se realizan sus actividades.
- Optimizar los procedimientos de trabajado, a fin de que sea más fácil de realizarlos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Analizar el riesgo ergonómico-psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda. Edificio Matriz.

1.4.2. Objetivos específicos


- Identificar los factores de riesgo ergonómico-psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda. Edificio Matriz.
- Valorar los riesgos ergonómicos-psicosociales identificados en los trabajadores.
- Plantear una propuesta de control que permita la disminución de los riesgos ergonómicos-psicosociales.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Materiales

En la Tabla 6, expuesta a continuación se detallan los materiales que son necesarios para la elaboración del proyecto de investigación.

Tabla 6. Materiales

Material	Detalle	Imagen
Microsoft Word	Software empleado en la elaboración del informe final.	
Microsoft Excel	Software utilizado para la tabulación de los datos obtenidos del cuestionario.	
Google Forms	Herramienta utilizada para la elaboración de los cuestionario en línea.	
Draw.io	Software online utilizado para elaboración del organigrama estructural de la institución financiera.	
CoPsoQ istas 21 2	Software utilizado para la generación del cuestionario Ista 21 y para la tabulación de los resultados luego de la evaluación del riesgo	
Internet	Herramienta utilizada para la recopilación de información bibliográfica en páginas web, revistas, repositorios y bibliotecas virtuales.	
Laptop	Dispositivo utilizado para procesar los datos obtenidos en la investigación y la elaboración del informe final.	
Teléfono Celular	Dispositivo móvil utilizado para la grabación de la entrevista realizada al Encargado del Departamento de Seguridad Industrial.	

2.2. Métodos

2.2.1. Modalidad de investigación

El proyecto de investigación se basa en las siguientes modalidades para resolver el problema.

Investigación Bibliográfica

Se considera investigación bibliográfica debido a que en el proyecto se utiliza fuentes bibliográficas como tesis entre las cuales destaca Riesgos Psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal, artículos académicos de los cuales el de mayor relevancia es Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work, manuales de seguridad y salud ocupacional, entre los que destaca Manual del método CoPsoQ-istas²¹ (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, notas técnicas preventivas, documentación legal referente a seguridad laboral, de igual manera se utilizó fuentes investigativas de sitios web, a fin de obtener información confiable y sustentable.

Investigación de Campo

Se trata de una investigación de campo debido a que los datos son recolectados en las diferentes áreas con las que cuenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., tal es el caso de la Unidad de Riesgos, TIC e Informática, Talento Humano, Asesoría Jurídica, etc., durante el desarrollo de la jornada laboral de los trabajadores.

Investigación Aplicada

De tipo aplicada debido a que se utiliza los conocimientos adquiridos en los módulos de Seguridad Industrial, Ergonomía, Estadística y NTICS los cuales permitieron identificar las fuentes de riesgo psicosocial que existen dentro de la institución, estimar los mismos, evaluarlos por medio de diferentes métodos y plantear propuestas de control, tomando en cuenta aspectos legales vigentes dentro del país.

2.2.2. Población y muestra

Población

La investigación se desarrolla en las instalaciones de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ, tomando en cuenta como objeto de estudio a todas las áreas de trabajo que existentes dentro de la institución financiera. En la Tabla 7 se muestra las áreas y el número de trabajadores que existe en cada una de ellas.

Tabla 7. Población de estudio

Áreas	Trabajadores
TIC e Informática	14
Unidad de Riesgos	9
Cumplimiento	3
Talento Humano	6
Calidad y Procesos	4
Mesa de servicios	4
Gestión de Operaciones	9
Contabilidad	12
Tesorería	4
Subgerencia Financiera	5
Asesoría Jurídica	7
Marketing y Comunicaciones	15
Gerencia Administrativa	25
Gestión de Negocios	24
Tarjetas	10
Auditoría Interna	4
TOTAL	155

Por requerimientos instituciones el estudio se lo realiza a la totalidad de la población, esto debido a que los factores de riesgo existentes tienen diferente manera de afectación en cada persona por lo cual es necesario conocer como estos influyen en todo el personal que labora dentro de la Cooperativa. Por tanto, a los 155 trabajadores se les aplica las siguientes herramientas:

- Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, mismo que sirve para el cumplimiento del objetivo de

identificar los factores de riesgo psicosocial (estimación cualitativa subjetiva de acuerdo con lo que contesten los trabajadores).

- Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2, que sirve para la evaluación (valoración objetiva cuantitativa) del riesgo.
- Cuestionario Nórdico de Kuorinka, que complementa la información de identificación y evaluación de riesgos relacionándolos con los trastornos musculoesqueléticos presentes.

2.2.3. Recolección de información

La recolección de la información se la lleva a cabo por medio de tres técnicas: la observación indirecta, la entrevista y la encuesta.

Observación indirecta

Esta técnica se utiliza en la recopilación de datos cualitativos tal es el caso de grabaciones realizadas en la institución, toma de datos por medio de la entrevista y adquisición de información mediante la aplicación de encuestas. Cabe recalcar que todas las personas que son participes del estudio lo hacen de manera voluntaria.

En ninguno de los casos se solicita información de carácter personal, es decir que se garantiza la confidencialidad en el estudio.

Entrevista

Para la elaboración de la entrevista se toma como base tres aspectos: los criterios para elaborar una entrevista [45], [46] preguntas base relacionadas a los métodos de identificación y evaluación del riesgo psicosocial [41], [43] y el criterio del investigador. Previo a su aplicación fue revisada y validada por el tutor de esta investigación.

Para la aplicación de esta herramienta se considera como participante únicamente al encargado del Departamento de Seguridad Industrial debido a que las preguntas fueron

elaboradas a fin de permitir conocer el estado inicial de la institución financiera en materia del riesgo ergonómico-psicosocial.

Encuesta

Para la aplicación de la encuesta se emplea tres cuestionarios diferentes:

- Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador [41].
- Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2 [43].
- Cuestionario Nórdico de Kuorinka [39].

Dichas herramientas permiten conocer los factores de riesgo ergonómico-psicosocial que afectan a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda. Edificio Matriz.

Se evalúan aspectos como: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida, exigencias psicológicas en el trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensación del trabajo, contenido del trabajo, sintomatología musculoesquelética, entre otros.

Cabe mencionar que los tres cuestionarios se los aplica a todo el personal que labora dentro de la institución, en dos ocasiones diferentes ya que, por la gran cantidad de población presente en la institución, fue necesario insistir en la respuesta de la totalidad de trabajadores, esto se logra en coordinación con el Departamento de Talento Humano por medio del correo institucional.

En la Tabla 8 que se presenta a continuación se muestra de manera detallada el proceso que se sigue para recolectar la información dentro de la institución financiera. Es importante mencionar que previo a la recolección de datos, se informa al personal el

objetivo de este estudio y de qué manera se lo va a realizar, para lo cual se puede observar el Anexo 1 y Anexo 2.

Tabla 8. Procedimiento para la recolección de la información

Procedimiento para la recolección de la información			
Modalidad de investigación	De campo		
Objetivo	Definir el procedimiento a seguir para la recolección de datos que son de utilidad en el desarrollo de las diferentes etapas de la gestión de riesgos.		
Alcance	El presente procedimiento abarca todas las áreas de trabajo de la institución financiera que son estudiadas dentro del proyecto investigativo.		
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador Encargada de recolectar la totalidad de la información para posteriormente procesarla y presentar un informe final con los resultados obtenidos. • Tutor Delegado de guiar al investigador durante todo el proceso de desarrollo del proyecto investigativo. • Departamento de Talento Humano Delegado de difundir y socializar las herramientas de identificación y evaluación del riesgo ergonómico-psicosocial. • Trabajadores Encargados de participar en el proceso de identificación y evaluación del riesgo ergonómico-psicosocial. 		
Definición de métodos, técnicas y herramientas para la toma de datos del proyecto investigativo			
Etapas	Método	Técnica	Herramienta
Identificación del riesgo	Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador	Encuesta virtual Permite identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de la institución.	Cuestionario de evaluación psicosocial Herramienta desarrollada por el Ministerio de trabajo, consta de un total de 58 preguntas mismas que permiten tener un panorama general de la situación inicial de la cooperativa. Revisar el Anexo 4.
Estimación del riesgo	Método binario del INSST	Observación indirecta Permite establecer la probabilidad de que un peligro de carácter psicosocial llegue a suceder y las consecuencias puede generar en los trabajadores de la cooperativa	Matriz de estimación del riesgo Herramienta que permite tener una estimación del riesgo de manera cualitativa de los riesgos de carácter psicosocial, relacionando su probabilidad de ocurrencia y el grado de severidad de este. Revisar el Anexo 5.

Evaluación del riesgo	Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2	Encuesta virtual Permite determinar las dimensiones que más afectación tienen en la institución y establecer el nivel de riesgo de manera general y por área de trabajo.	Cuestionario CoPsoQ istas 21 Herramienta establecida por un grupo de investigadores pertenecientes al National Research Centre for the Working Environment, consta de 109 preguntas, mismas que evalúan diferentes aspectos relacionados al trabajo del colaborador de la institución, permitiendo tener una visión del nivel de riesgo existente y buscar acciones correctivas. Revisar el Anexo 6
Análisis de sintomatología musculoesquelética	Cuestionario Nórdico de Kuorinka	Encuesta virtual Permite conocer las zonas corporales que mayor afectación tienen en el personal de la cooperativa y en qué grado les afectan las mismas	Cuestionario Nórdico de Kuorinka Herramienta aplicable a estudios ergonómicos, permite realizar un análisis y detección de sintomatología musculoesquelética. Revisar el Anexo 7.
Control del riesgo	Propuesta de prevención de riesgos psicosociales	Cuestionario Permite conocer la situación actual de la empresa y en base a los resultados generar un plan de prevención.	Propuesta de prevención de riesgos ergonómico-psicosociales Permite establecer directrices de actuación para prevenir o a su vez minimizar la presencia de riesgos ergonómicos-psicosociales.

2.2.4. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Para la etapa de procesamiento de datos se realiza matrices de procesamiento y de sistematización.

Matrices de procesamiento

Son utilizadas para registrar la información recabada luego de la aplicación de los cuestionarios (Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2, Cuestionario Nórdico de Kuorinka).

La información que se obtiene posterior a la aplicación de estos cuestionarios es tabulada en función a su nivel de exposición por áreas de trabajo y al nivel de riesgo general en toda la institución.

Matrices de sistematización

La indagación del apartado anterior se la organiza y clasifica con base a las dimensiones que afectan a cada una de las áreas de trabajo, para lo cual se utiliza el software Microsoft Excel permitiendo generar una base de datos de los resultados obtenidos para su posterior análisis.

Consecuentemente y con la finalidad de realizar el análisis e interpretación adecuada de los resultados se realizan gráficas de barras que permiten una mejor comprensión de los resultados.

Por último, en la Tabla 9 se muestra los softwares que se utilizan para el procesamiento de los datos durante el desarrollo del proyecto investigativo.

Tabla 9. Softwares para el procesamiento de datos

Softwares para el procesamiento de datos	
Software	Descripción
Microsoft Excel	Es empleado para la organización y clasificación de los datos obtenidos posterior a la aplicación de los cuestionarios (Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, Cuestionario Nórdico de Kuorinka), permite tabular y crear gráficos estadísticos para presentar los resultados de manera organizada y entendible.
CoPsoQ istas 21 2	Dispuesto para la tabulación de los resultados obtenidos durante la aplicación del Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2, permite tener una visión de la exposición del riesgo en las áreas de trabajo.
IBM SPSS Statistics 21	Es utilizado para realizar la comparativa de los factores de riesgo psicosocial y la sintomatología de trastornos musculoesqueléticos, por medio de la prueba de chi cuadrado.
Microsoft Word	Sirve para la realización del informe final en el cual se muestra la información recopilada de manera detallada y estructurada.

Prueba de Asociatividad

A su vez la información recolectada en el Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2 es organizada en función de las dimensiones psicosociales a las que pertenece cada una de las preguntas, de modo que esta información pueda ser comparada con la frecuencia de la presencia de molestias musculoesqueléticas en las distintas zonas corporales estudiadas por el Cuestionario Nórdico de Kuorinka, para lo cual se utiliza como herramienta la prueba del Chi cuadrado de Pearson y el Exacto de Fisher.

Para seleccionar la prueba de Asociatividad como paso inicial se toma en cuenta la naturaleza de los datos y el número de grupos que se requieren relacionarse. Teniendo en cuenta esto, el objetivo del estudio es comparar un total de 20 dimensiones psicosociales y 5 zonas corporales.

Posterior a ello se determina si los datos son relacionados o no relacionados, tratándose de datos no relacionados debido a que a pesar de que las muestras fueron tomadas de un mismo grupo se miden variables diferentes.

Así también es necesario identificar el tipo de variables a comparar, en este caso se trató de variables cualitativas, debido a que sus resultados no pueden ser un número.

Por último, se plantea un contraste de hipótesis (H0 hipótesis Nula, H1 hipótesis Alterna). Todas las relaciones cumplen con la H0 hasta que se demuestre lo contrario mediante la prueba estadística, es decir, se demuestre H1.

H0 Los factores de riesgo psicosocial no influyen en la sintomatología musculoesquelética de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda.

H1 Los factores de riesgo psicosocial influyen en la sintomatología musculoesquelética de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda.

Análisis de datos

Una vez tabulada la información se realiza un análisis descriptivo de los resultados cualitativos y cuantitativos que se obtuvo luego de las etapas de identificación, estimación y evaluación de riesgos psicosociales. Para lo cual se realiza las siguientes actividades:

- Clasificación de los datos en función a los factores de riesgo presente en cada una de las áreas de trabajo, de modo que se pueda identificar qué factores tienen mayor incidencia en cada una de estas.
- Tabulación de resultados por medio de la creación de tablas resumen y gráficos estadísticos para un mejor entendimiento de estos.
- Análisis e interpretación de resultados en base a las tablas resumen y gráficos estadísticos.
- Comparación de los resultados con investigaciones anteriores y normativa legal vigente dentro del país.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados

3.1.1. Información General de la Institución

En la Tabla 10 expuesta a continuación, se puede observar la información general de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda.

Tabla 10. Matriz de información sobre la institución financiera

	INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN
Nombre de la institución	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "OSCUS" LTDA. EDIFICIO MATRIZ
Actividad empresarial	“Actividades de recepción de depósitos y/o similares cercanos de depósitos y la concesión de créditos o préstamos de fondos. La concesión de crédito puede adoptar diversas formas, como préstamos, hipotecas, transacciones con tarjetas de crédito, etc.”
Responsable legal	Dr. Klever Ortiz
Responsable del Dpto. de Seguridad Industrial	Ing. Marco Medina
UBICACIÓN	
Provincia	Tungurahua
Ciudad	Ambato
Dirección	Calles Joaquín Lalama y Sucre
UBICACIÓN EN EL MAPA	
	

Figura 2. Ubicación de la institución financiera [47]

Organigrama funcional de la Institución Financiera

En la Figura 3 se puede observar el organigrama funcional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS”, en la cual se puede evidenciar de qué manera se encuentran distribuidas las diferentes áreas con las que cuenta la institución.

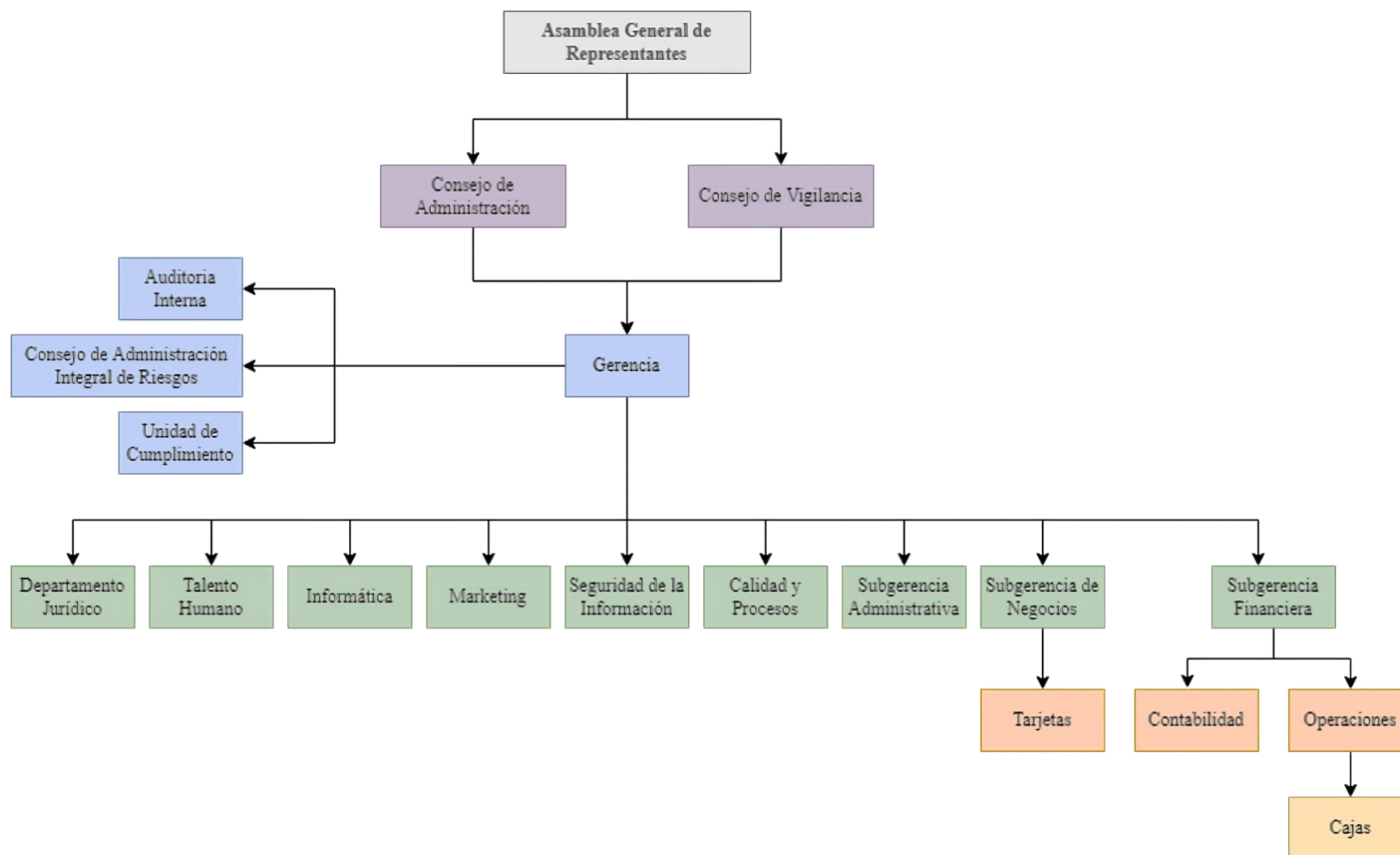


Figura 3. Organigrama estructural de la Cooperativa

3.1.2. Estado inicial de la institución financiera


En base a la entrevista con el encargado del Departamento de Seguridad Industrial (Anexo 3) se ha logrado determinar que la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS”, cuenta con un departamento encargado de velar por el cuidado del bienestar del trabajador, de modo que las condiciones laborales en su mayor parte son favorables en lo que representa al riesgo ergonómico-psicosocial, según lo mencionado por el Ing. Marco Medina. Sin embargo, existen varios aspectos en los que es importante trabajar, tal es el caso de la falta de una evaluación para determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo de sintomatología musculoesquelética, puesto que al descuidar este problema, se generan diferentes inconvenientes hacia la salud del trabajador y esto a su vez llega a perjudicar en el rendimiento de la institución debido a no tener un personal que cuente con las condiciones de salud adecuadas, lo que da paso a que la productividad disminuya y con ello se produzcan pérdidas económicas.

Por otra parte, resulta imprescindible la realización de evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial a fin de determinar los diferentes factores de riesgo que pueden estar afectando al personal. Además, se deben realizar comparativas de resultado con evaluaciones anteriores, para así determinar si se han generado cambios positivos en la institución o se debe aplicar medidas más estrictas para disminuir estos factores.

3.1.3. Identificación de los factores de Riesgo Psicosocial

Se emplea la herramienta del cuestionario, dado que los factores de riesgo psicosocial no pueden ser identificados mediante la observación, este se denomina Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador (Anexo 4), el cual permite realizar un diagnóstico inicial de la institución y conocer los factores de riesgo que están afectando a los trabajadores a fin de posteriormente poder evaluarlos. Los factores de riesgo psicosocial determinados han sido clasificados en función a su incidencia en cada una de las áreas de trabajo dado que el Analista de Seguridad Industrial así lo ha requerido. Su finalidad es conocer cuáles de estas dimensiones tienen mayor afectación en el personal y en qué área de trabajo se está suscitando esta problemática.

Tabla 11. Matriz de identificación de factores de riesgo psicosocial

		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS LTDA. EDIFICIO MATRIZ																			
		FECHA					ELABORADO POR										APROBADO POR				
		16/06/2022					Investigador										Ing. Fernando Urrutia				
CONSIDERACIONES																					
DIMENSIONES	D1	Carga y ritmo de trabajo																			
	D2	Desarrollo de competencias																			
	D3	Liderazgo																			
	D4	Margen de acción y control																			
	D5	Organización del trabajo																			
	D6	Recuperación																			
	D7	Soporte y apoyo																			
	D8.1	Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio																			
	D8.2	Otros puntos importantes: Acoso laboral																			
	D8.3	Otros puntos importantes: Acoso sexual																			
D8.4	Otros puntos importantes: Adicción al trabajo																				
D8.5	Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo																				
D8.6	Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)																				
D8.7	Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional																				
D8.8	Otros puntos importantes: Salud auto percibida																				
ÁREAS	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8.1	D8.2	D8.3	D8.4	D8.5	D8.6	D8.7	D8.8						
Gerencia Administrativa	B 68%	M 52%	B 68%	B 56%	M 64%	B 68%	B 72%	B 76%	B 88%	B 80%	B 60%	B 56%	M 56%	B 72%	B 72%						
Auditoría Interna	B 75%	B 75%	B 50%	M 55%	B 50%	B 75%	B 75%	B 50%	B 50%	B 75%	B 75%	M 71%	M 80%	B 50%	B 75%						
Calidad y Procesos	B 75%	B 75%	B 75%	B 50%	M 75%	B 75%	B 75%	M 55%	B 75%	B 75%	B 75%	M 75%	B 75%	B 75%	B 75%						
Contabilidad	M 67%	B 67%	B 67%	B 58%	B 58%	B 50%	B 58%	B 50%	B 58%	B 58%	M 58%	B 58%	B 58%	M 58%	M 67%						
Unidad de Cumplimiento	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	M 52%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%	B 67%						
Gestión de Negocios	B 67%	B 50%	B 67%	B 63%	M 67%	B 67%	B 71%	B 75%	B 88%	B 79%	M 58%	B 58%	M 58%	B 71%	B 71%						
Gestión de Operaciones	B 56%	B 67%	B 78%	B 56%	B 67%	M 78%	B 67%	B 67%	B 56%	B 56%	M 67%	B 56%	B 67%	B 67%	B 67%						
Asesoría Jurídica	M 57%	B 57%	B 71%	B 57%	B 71%	M 81%	B 57%	B 57%	B 57%	B 57%	M 57%	B 57%	B 57%	B 71%	B 71%						
Marketing y Comunicaciones	B 73%	M 60%	B 73%	B 60%	M 80%	M 60%	B 87%	B 80%	B 93%	B 67%	B 73%	B 60%	M 60%	B 80%	B 60%						
Mesa de servicios	B 75%	B 75%	B 75%	M 63%	B 75%	B 75%	B 75%	M 65%	B 75%	B 75%	B 75%	M 55%	B 75%	B 75%	B 75%						
Subgerencia Financiera	B 80%	B 60%	B 60%	B 60%	M 80%	M 83%	B 60%	B 60%	B 60%	B 60%	B 60%	M 60%	B 60%	B 80%	B 60%						
Talento Humano	M 67%	B 50%	B 67%	B 50%	B 83%	M 67%	B 50%	B 50%	B 67%	B 50%	M 67%	B 67%	B 50%	B 83%	B 67%						
Tarjetas	M 80%	B 50%	B 80%	B 60%	M 80%	B 50%	B 100%	B 70%	B 90%	B 50%	B 80%	M 60%	M 70%	B 80%	M 70%						
Tesorería	B 75%	B 61%	M 75%	M 57%	B 85%	B 53%	M 75%	M 60%	B 54%	B 50%	B 75%	B 75%	B 67%	B 63%	B 75%						
TIC e Informática	M 64%	B 64%	B 71%	B 57%	M 79%	M 57%	B 93%	B 79%	B 93%	B 64%	B 79%	B 57%	M 64%	B 79%	B 79%						
Unidad de Riesgos	B 56%	B 67%	B 78%	B 56%	B 67%	B 78%	B 67%	B 67%	B 56%	B 56%	M 56%	M 53%	B 67%	B 67%	M 67%						

Análisis:

Con relación a la primera etapa de la Gestión del Riesgo, en la Tabla 12 se han reconocido un total de 13 dimensiones que afectan al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz, mismos que dependiendo del área de trabajo tienen mayor o menor exposición. De acuerdo con la tabulación de los datos se ha podido evidenciar que no existe la presencia de exposición alta en ningún área de trabajo; sin embargo, existe una gran cantidad de áreas que poseen una exposición media a las diferentes dimensiones. Entre las dimensiones psicosociales que mayor problema presentan se encuentran: Carga y ritmo de trabajo, Organización del trabajo, Recuperación, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral - familiar), dichas dimensiones se encuentran con mayor incidencia dentro del área de Tarjetas, no obstante, la presencia de estas 13 dimensiones, se encuentran distribuidas de manera diferente en cada una de las áreas laborales de la institución.

Los resultados mostrados en la Tabla 12, evidencian que tan solo 6 dimensiones de las 15 existentes son las que ocasionan mayor inconveniente dentro de la institución financiera, a pesar de ello resulta importante que se dé atención a las 13 dimensiones que como tal afectan a las diferentes áreas de trabajo, debido a que la presencia de estas ya sea en mayor o menor porcentaje pueden llegar a causar futuros problemas de no ser corregidas.

Discusión de resultados:

Los distintos factores de riesgo psicosocial identificados dentro de la institución financiera muestran que posiblemente son originados como consecuencia del creciente desarrollo laboral de la misma y a las exigencias que el mercado laboral impone, estos factores provocan afectaciones hacia la salud de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo. Según diferentes investigaciones las exigencias que tienen los trabajos modernos son propicias para que los colaboradores generen problemas de estrés, debido a un sinnúmero de problemas organizativos existentes en la empresa [48].

En función de la normativa aplicada dentro del Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador esta problemática se

encuentra abordada por medio de ocho dimensiones que tratan sobre diferentes aspectos psicológicos del trabajador, dichas dimensiones se encuentran ponderadas en una escala de Likert que va del 1 al 4, estos valores sugieren que la existencia de riesgo se encuentra presente cuando más bajo sea el valor de su calificación, por tal motivo se han seleccionado los factores que presentan un nivel de riesgo medio, ya que no existe presencia de riesgos en un nivel alto y los riesgos de nivel bajo de acuerdo a lo que sugiere el método representan un riesgo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud [41].

Las dimensiones que se encuentran con mayor frecuencia en las diferentes áreas de trabajo de la institución financiera son: Organización del Trabajo con mayor intensidad, esto podría deberse a la falta de comunicación en algunas de las áreas de trabajo, así como a las demandas cualitativas y cuantitativas de las tareas asignadas a los trabajadores; por otro lado, dimensiones como Carga y ritmo de trabajo, Recuperación, Adicción al Trabajo, Doble Presencia y Estabilidad Laboral y Emocional también se ven inmersas en varias áreas de la institución, razón por la cual se ve la necesidad de implementar medidas de control, tomando en cuenta aspectos como lo es la adecuación de las tareas a las capacidades del colaborador, a sus necesidades y a su ritmo de trabajo a fin de evitar diferentes problemáticas en su salud y en el rendimiento de la institución [49].

3.1.4. Estimación del Riesgo Psicosocial

A partir de la etapa de Identificación de Riesgos en la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ, el siguiente paso consiste en la estimación del riesgo a fin de categorizarlo e identificar cuáles de ellos necesitan ser atendidos con prioridad e implementar acciones de control.

Para realizar esta etapa se han tomado en cuenta los factores de riesgo psicosocial determinados en la etapa anterior y se los ha clasificado en función del área de trabajo a la que afectan debido a que existen requerimientos institucionales que así lo indican. La Tabla 12 que se muestra a continuación, presenta un resumen de las áreas de trabajo existentes en la institución y el número de dimensiones que afectan a las mismas,

categorizándolas de acuerdo con la metodología brindada por el método binario de estimación de riesgo, mismo que muestra en el Anexo 5.

Tabla 12. Matriz de Estimación de Riesgos


 MATRIZ DE ESTIMACIÓN DE RIESGOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA.						
Fecha:	Elaborado por:	Aprobado por:				
20/06/2022	Investigador	Ing. Fernando Urrutia				
Áreas de Trabajo	N. de dimensiones que afectan a cada área	Estimación del riesgo				
		T	TO	M	I	IN
Gerencia Administrativa	3	0	0	3	0	0
Auditoría Interna	3	0	0	1	2	0
Calidad y Procesos	3	0	0	1	2	0
Contabilidad	4	0	0	4	0	0
Unidad de Cumplimiento	1	0	0	1	0	0
Gestión de Negocios	3	0	0	3	0	0
Gestión de Operaciones	2	0	0	1	1	0
Asesoría Jurídica	3	0	0	2	1	0
Marketing y Comunicaciones	4	0	0	3	1	0
Mesa de servicios	3	0	0	3	0	0
Subgerencia Financiera	3	0	0	1	2	0
Talento Humano	3	0	0	3	0	0
Tarjetas	5	0	0	1	4	0
Tesorería	4	0	0	2	2	0
TIC e Informática	4	0	0	3	1	0
Unidad de Riesgos	3	0	0	3	0	0



Figura 4. Estimación del riesgo por área de trabajo

Análisis:

Como resultado de la segunda etapa de la metodología correspondiente a la Gestión del Riesgo, en la Tabla 12 se muestra que la mayor parte de factores de riesgo psicosocial se encuentran focalizados como Riesgo Moderado, así también se puede observar que las áreas de trabajo en las que se debe poner mayor atención debido a que tienen mayor presencia de dimensiones psicosociales que podrían afectar al personal, son: Tarjetas con 4 riesgos importantes y 1 moderado, Contabilidad con 4 riesgos moderados, Marketing y Comunicaciones con 3 moderados y 1 importante, Tesorería con 2 importantes y 2 moderados y TIC e Informática con 3 moderados y 1 importante, lo que indica que es de vital importancia realizar una evaluación más rigurosa en estas áreas a fin de corroborar los resultados obtenidos en esta etapa. Por otra parte las demás áreas de trabajo no mencionadas también poseen varias dimensiones que de ser ignoradas conllevarían a consecuencias negativas para los trabajadores y para la cooperativa, por lo que se debe realizar una evaluación del riesgo a la totalidad del personal.

Discusión de resultados:

Considerando la información implicada en la Tabla 12 y la Figura 4 se muestra que la mayor parte de dimensiones encontradas en la etapa de Identificación de Riesgos se encuentran dentro de la valoración de Riesgo Moderado y una pequeña parte en Riesgos Importantes, lo que indica que es necesario implementar un plan de acción que permita controlar o a su vez erradicar los mismos, puesto que estos pueden llegar a ocasionar daños a la salud del trabajador tanto a nivel físico como mental, a más de generar inconvenientes con la productividad de la Cooperativa, razón por la cual es importante que la alta gerencia tome en cuenta estos aspectos y se tomen medidas correctivas [50].

Una vez mencionado esto, la sistemática correspondiente a la Gestión de Riesgos sugiere que es fundamental realizar una evaluación de los riesgos más representativos que en este caso de estudio son los Moderados e Importantes [51].


3.1.5. Evaluación del Riesgo Psicosocial

Como tercera etapa en la metodología de Gestión de Riesgos se encuentra la Evaluación del Riesgo, para lo cual se utiliza como herramienta el Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 en su versión media, misma que es útil para empresas que cuentan con 25 o más trabajadores (Anexo 6). Este método de evaluación se encuentra encaminado a la prevención de riesgos psicosociales, como primer paso identifica los riesgos de menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), después los localiza y valora la exposición de los mismos, permitiendo facilitar el diseño de medidas preventivas.

Exposiciones por dimensión

La Tabla 13 que se muestra a continuación presenta la prevalencia de exposición a las diferentes dimensiones evaluadas en los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. Los datos se encuentran ordenados de acuerdo con el porcentaje más alto que se encuentran en la situación más desfavorable, es decir que aquellas que se encuentran en las primeras posiciones son las que afectan a la mayor parte de la población y las que están últimas se encuentran en la situación más favorable. En base a este orden serán analizadas una a una las dimensiones en el siguiente apartado.

Tabla 13. Exposiciones ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud

MÁS PROBLEMÁTICAS	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	Ritmo de trabajo	86,5	9,7	3,9
	Exigencias emocionales	54,2	31	14,8
	Exigencias cuantitativas	49	30,3	20,6
	Conflicto de rol	40	60	0
	Doble presencia	34,2	56,1	9,7
	Exigencias de esconder emociones	29,7	29,7	40,6
	Inseguridad sobre el empleo	29,7	25,8	44,5
	Apoyo social de compañeros	24,5	25,8	49,7
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	24,5	34,8	40,6
	Previsibilidad	20,6	38,7	40,6
	Apoyo social de superiores	20	14,8	65,2
	Calidad de liderazgo	14,8	49	36,1
	Influencia	10,3	34,8	54,8
	Claridad de rol	10,3	43,9	45,8
	Sentimiento de grupo	5,2	24,5	70,3
	Posibilidades de desarrollo	0	10,3	89,7
	Sentido del trabajo	0	35,5	64,5
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	0	0	100
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	0	100

La misma información se representa en la Figura 5, en la cual se puede observar que existen dos columnas, la columna gruesa representa la realidad de la Cooperativa en estudio, mientras que la columna delgada sirve de referente de acuerdo con la metodología aplicada.

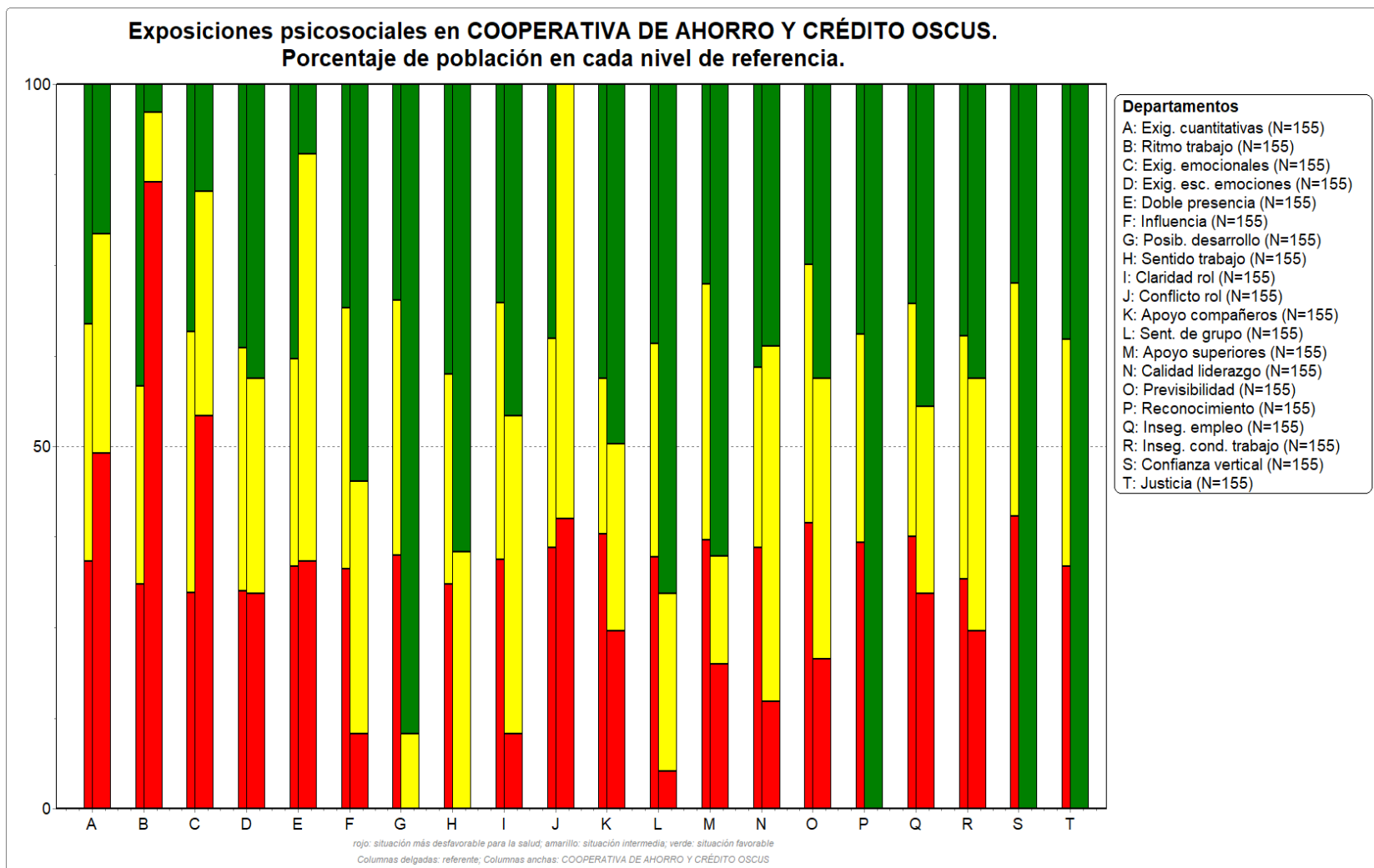


Figura 5. Porcentaje de población en cada nivel de referencia

Exposición dimensión a dimensión

Ritmo de trabajo

Análisis:

En base a la información proporcionada en la Tabla 15 y Figura 6 con respecto a la Dimensión Ritmo de trabajo, se tiene que el 86,5% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 9,7% a una situación intermedia, mientras que un 3,9% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Los valores mostrados en la Figura 6 indican que todas las áreas pertenecientes a la institución financiera tienen inconvenientes en la dimensión Ritmo de trabajo, esto generalmente se origina por la intensidad con la que se realiza el trabajo, la cantidad de este y el tiempo que se tiene para realizarlo. La Cooperativa debido a su creciente desarrollo se presume posee este inconveniente por lo cual resulta imprescindible buscar medidas correctivas que ayuden a controlar dicha problemática.

Tabla 15. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tienes que trabajar muy rápido?	63,9 [N=99]	16,1 [N=25]	20,0 [N=31]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	89,7 [N=139]	9,0 [N=14]	1,3 [N=2]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	69,0 [N=107]	21,3 [N=33]	9,7 [N=15]

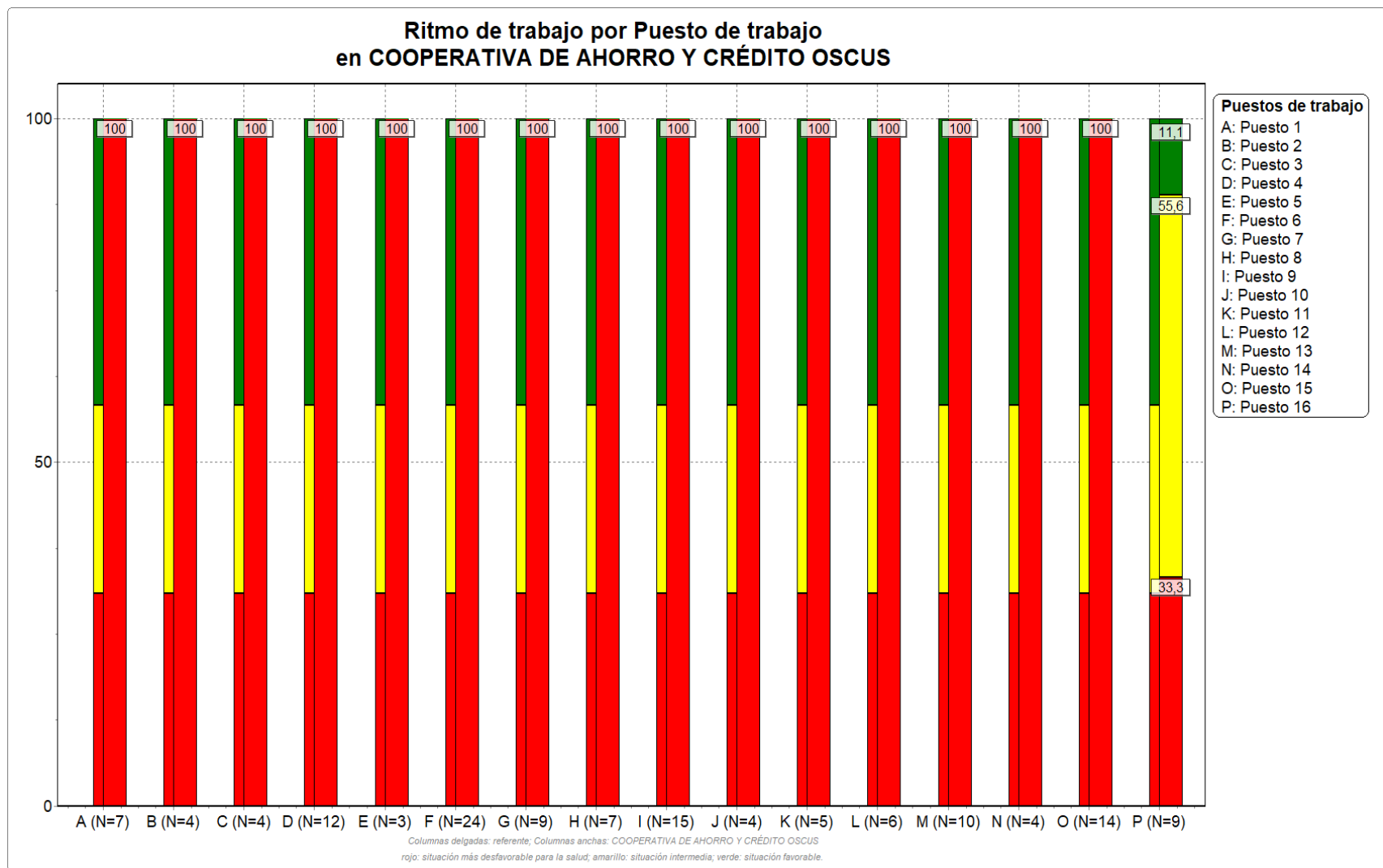


Figura 6. Ritmo de trabajo por área de trabajo

Exigencias emocionales

Análisis:

En consideración con la Tabla 16 y Figura 7 respecto a la Dimensión Exigencias emocionales, se tiene que el 54,2% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 31% a una situación intermedia, mientras que un 14,8% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Dentro de la Figura 7 se expone que 13 áreas de trabajo de la Cooperativa poseen inconvenientes con la Dimensión Exigencias emocionales, esto se debe directamente a las relaciones interpersonales que implica el trabajo. Es decir, la Cooperativa al brindar diferentes servicios está en constante contacto con sus clientes, razón por la cual el trabajador puede verse afectado de una u otra manera, por tanto, al no poder eliminar el contacto con los clientes resulta importante implantar medidas que ayuden a reducir el tiempo de exposición, ya que el mismo al no ser controlado puede causar fatiga emocional.

Tabla 16. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	23,9 [N=37]	51,0 [N=79]	25,2 [N=39]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	19,4 [N=30]	25,2 [N=39]	55,5 [N=86]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	24,5 [N=38]	15,5 [N=24]	60,0 [N=93]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	29,0 [N=45]	25,2 [N=39]	45,8 [N=71]

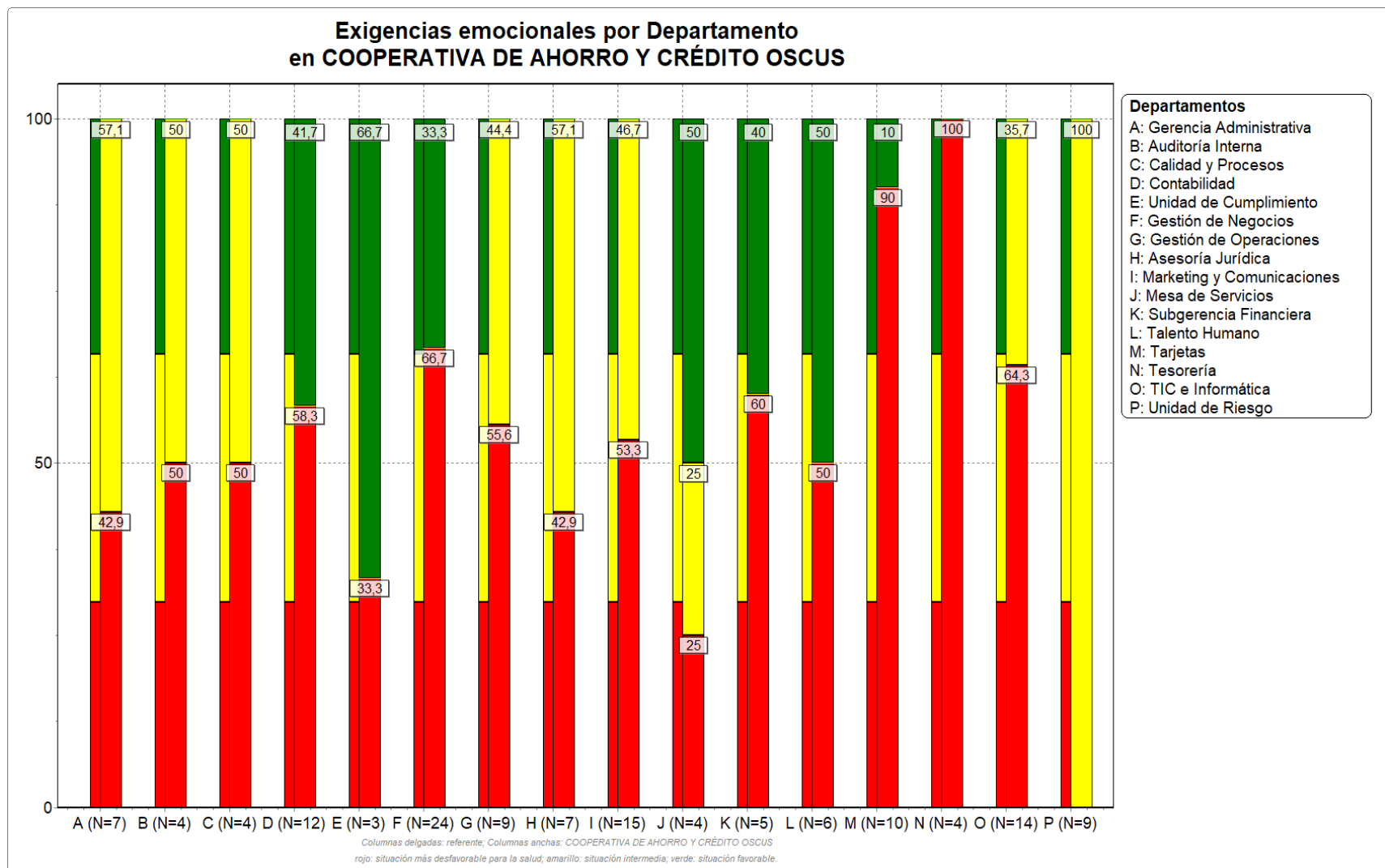


Figura 7. Exigencias emocionales por área de trabajo

Exigencias cuantitativas

Análisis:

Conforme a la información mostrada en la Tabla 17 y Figura 8 con respecto a la Dimensión Exigencias cuantitativas, se tiene que el 49% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 30,3% a una situación intermedia, mientras que un 20,6% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

En la Figura 8 se indican que 13 áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación desfavorable con respecto a la dimensión Exigencias cuantitativas, esto se debe a que la cantidad de trabajo asignado en algunas ocasiones es elevada o con la mala planificación para cumplir las tareas. Esto indica la necesidad de buscar medidas que permitan organizar de mejor manera las actividades que se exigen a los trabajadores y que la productividad de la Cooperativa no se vea afectada al tener ciertas áreas que tienen inconvenientes para cumplir con sus labores.

Tabla 17. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	19,4 [N=30]	20,0 [N=31]	60,6 [N=94]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	20,0 [N=31]	24,5 [N=38]	55,5 [N=86]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	19,4 [N=30]	24,5 [N=38]	56,1 [N=87]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	70,3 [N=109]	14,8 [N=23]	14,8 [N=23]

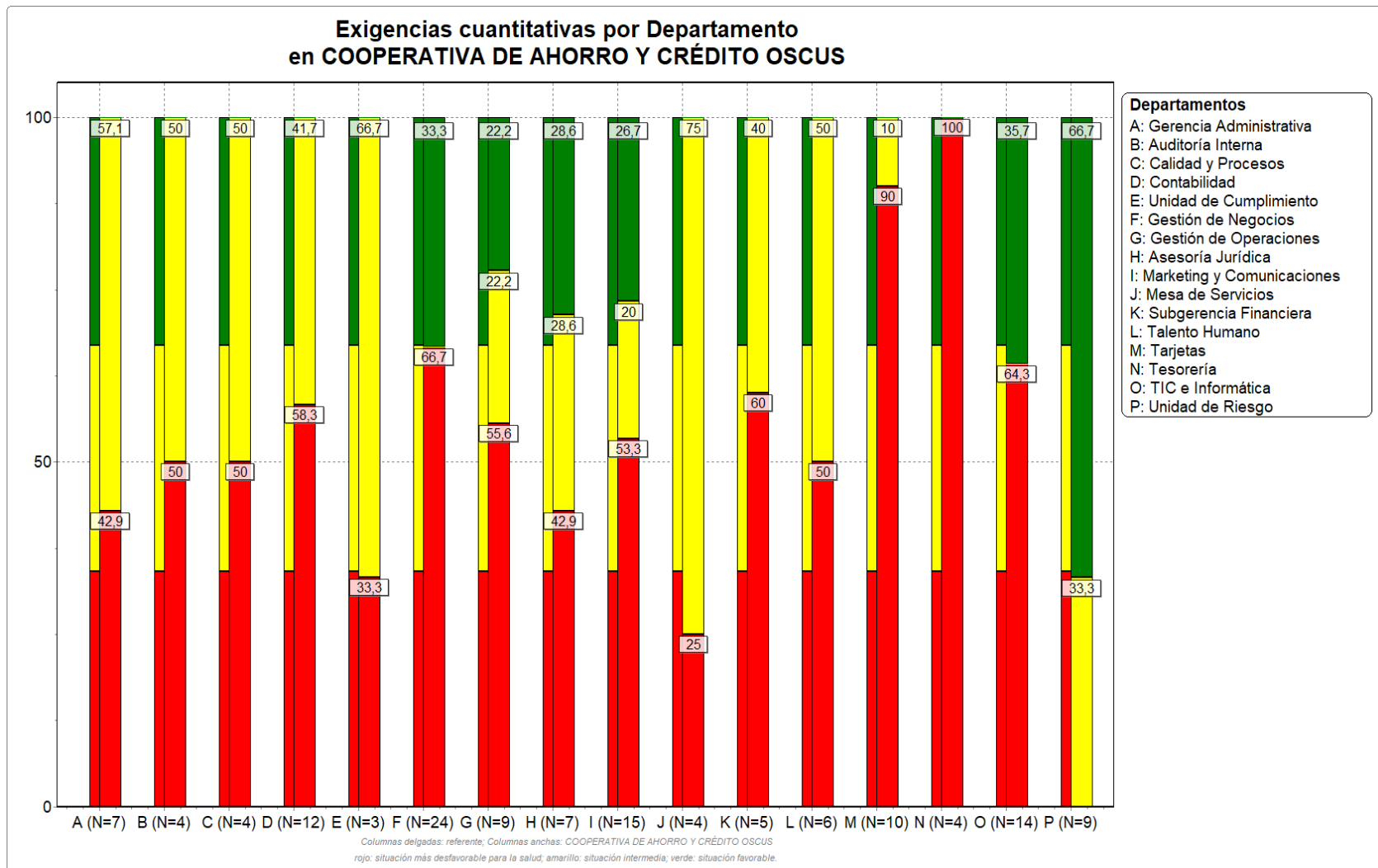


Figura 8. Exigencias cuantitativas por área de trabajo

Conflicto de rol

Análisis:

Según a la información de la Tabla 18 y Figura 9 con respecto a la Dimensión Conflicto de rol, se tiene que el 40% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 60% a una situación intermedia, mientras que un 0% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Las barras mostradas en la Figura 9 indican que 10 áreas de trabajo de la Cooperativa están expuestos a una situación intermedia con respecto a la dimensión Conflicto de rol, esto generalmente se da cuando el trabajador debe afrontar tareas con las que está en desacuerdo o que cree que pueden realizarse de manera diferente, por lo que es indispensable plantear medidas de control que ayuden a erradicar o a su vez disminuir los niveles de exposición a esta dimensión.

Tabla 18. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	39,4 [N=61]	25,2 [N=39]	35,5 [N=55]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	29,7 [N=46]	0,0 [N=0]	70,3 [N=109]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	34,8 [N=54]	14,8 [N=23]	50,3 [N=78]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	19,4 [N=30]	25,2 [N=39]	55,5 [N=86]

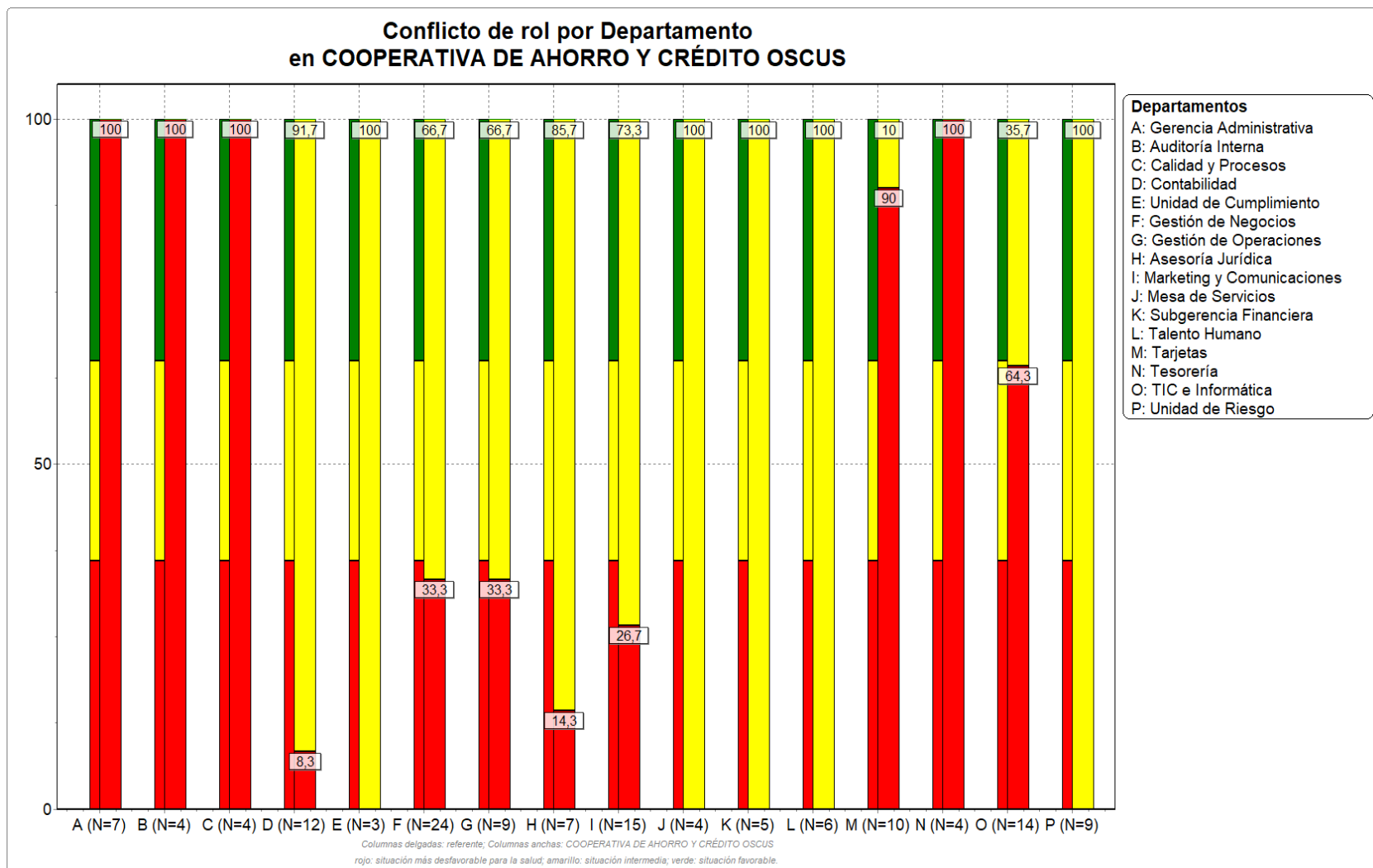


Figura 9. Conflicto de rol por área de trabajo

Doble presencia

Análisis:

En base a la Tabla 19 y Figura 10 con respecto a la Dimensión Doble presencia, se tiene que el 34,2% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 56,1% a una situación intermedia, mientras que un 9,6% se encuentran en una situación más favorable.

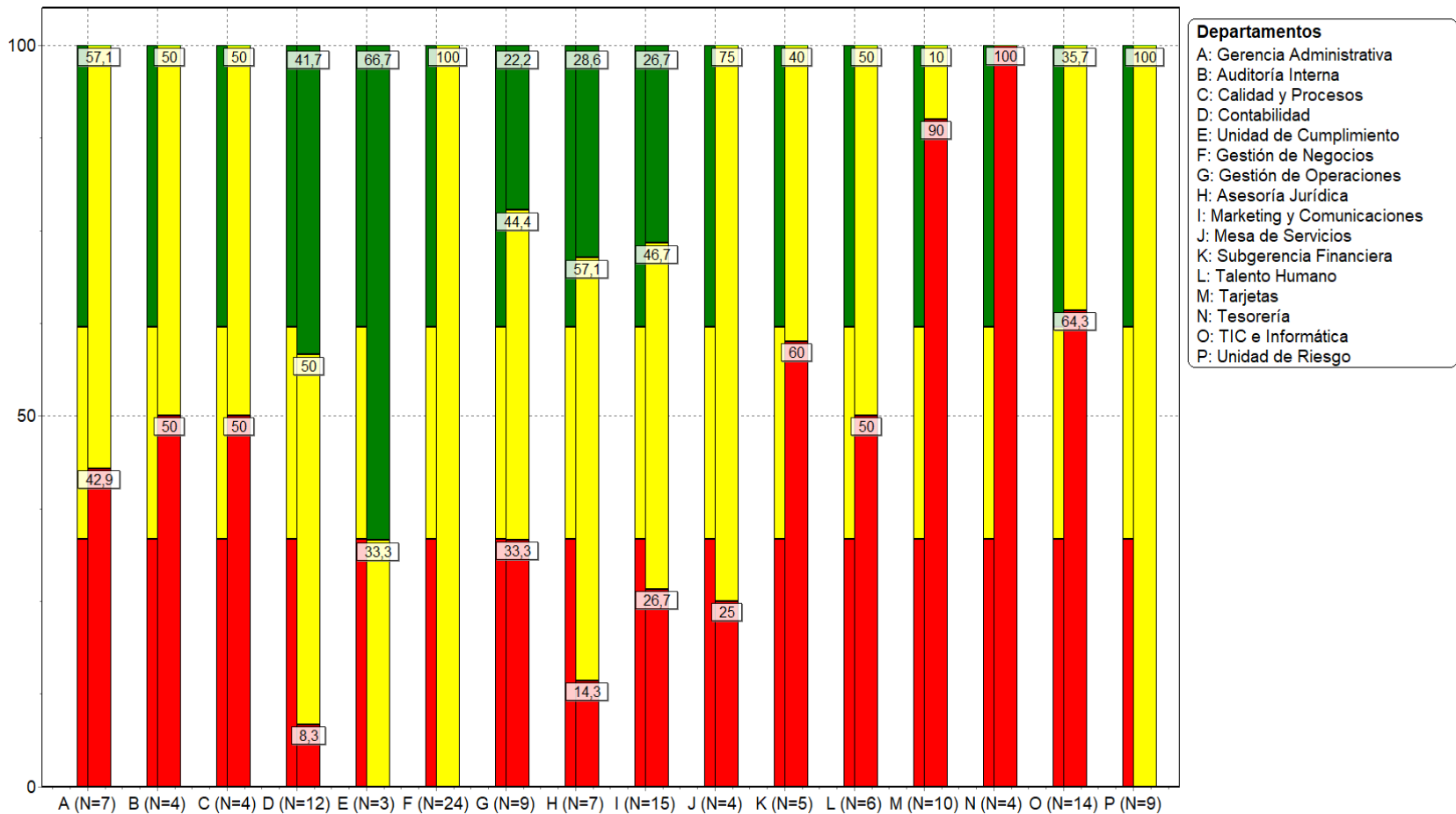
Interpretación de resultados:

La Figura 10 revela que 12 áreas de trabajo con las que cuenta la Cooperativa se encuentran expuestos a una situación intermedia con respecto a la dimensión de Doble presencia, esto se debe a que en algunas ocasiones las exigencias familiares interfieren con las laborales, por lo que es necesario implantar medidas de corrección que permitan disminuir los niveles de exposición a esta dimensión.

Tabla 19. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	9,7 [N=15]	15,5 [N=24]	74,8 [N=116]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	14,8 [N=23]	19,4 [N=30]	65,8 [N=102]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	29,7 [N=46]	14,8 [N=23]	55,5 [N=86]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	24,5 [N=38]	14,8 [N=23]	60,6 [N=94]

Doble presencia por Departamento en COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS



Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS
rojo: situación más desfavorable para la salud; amarillo: situación intermedia; verde: situación favorable.

Figura 10. Doble presencia por área de trabajo

Exigencias de esconder emociones

Análisis:

Basándose en los valores de la Tabla 20 y Figura 11 con respecto a la Dimensión Exigencias de esconder emociones, se tiene que el 29,6% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 29,6% a una situación intermedia, mientras que un 40,6% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Al interior de la Figura 11 se muestra que 7 áreas de trabajo de la institución se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Exigencias de esconder emociones, sin embargo, los valores de situación intermedia y más desfavorable son medianamente altos por lo que es indispensable plantear medidas correctivas que permitan que la situación más favorable siga aumentando de nivel.

Tabla 20. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	49,7 [N=77]	14,8 [N=23]	35,5 [N=55]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	74,8 [N=116]	10,3 [N=16]	14,8 [N=23]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	24,5 [N=38]	20,6 [N=32]	54,8 [N=85]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	24,5 [N=38]	20,0 [N=31]	55,5 [N=86]

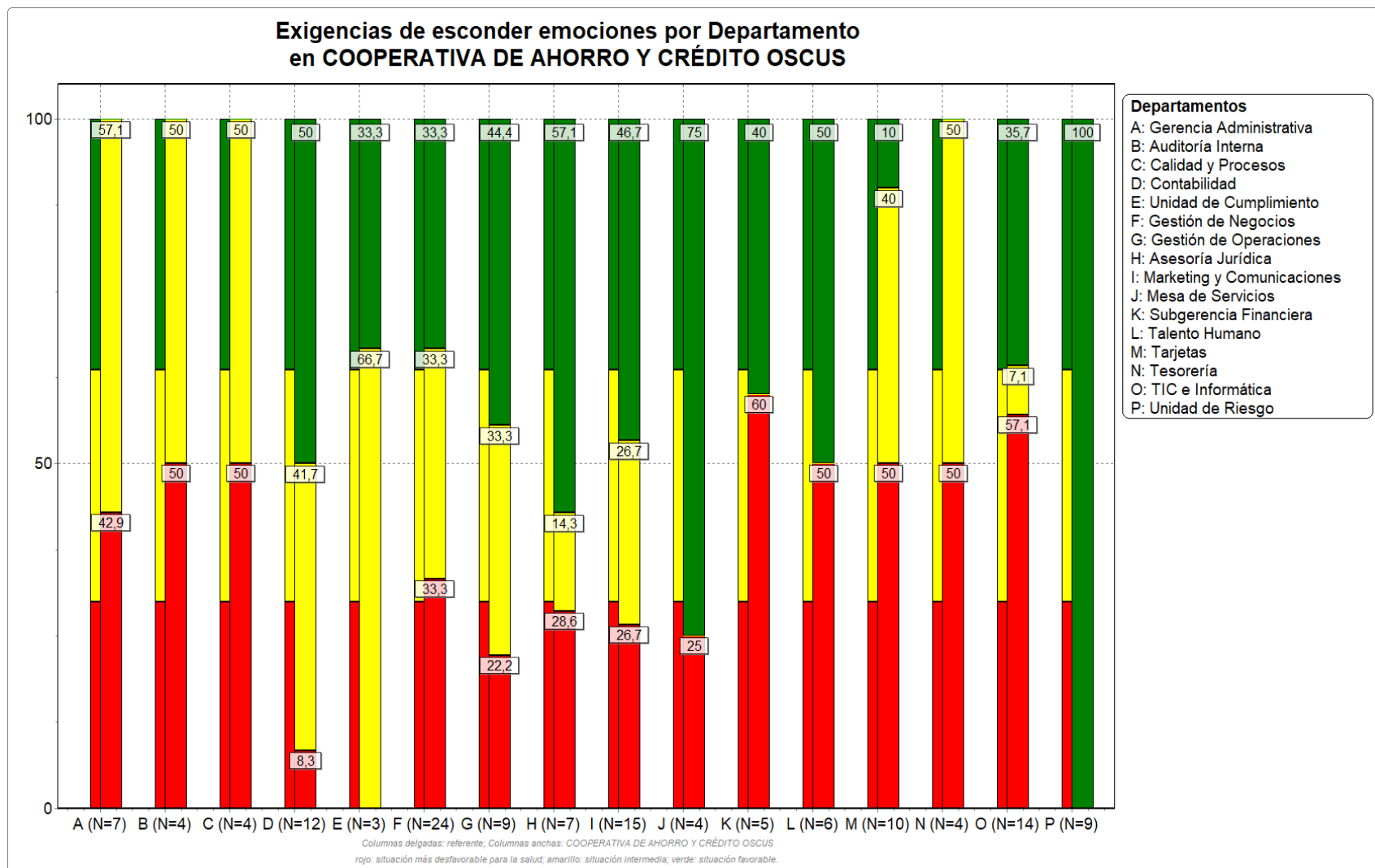


Figura 11. Exigencias de esconder emociones por área de trabajo

Inseguridad sobre el empleo

Análisis:

A partir de la Tabla 21 y Figura 12 con respecto a la Dimensión Inseguridad sobre el empleo, se asume que el 29,6% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 25,8% a una situación intermedia, mientras que un 44,5% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

La Figura 12 muestran que 14 áreas de trabajo de la Cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Inseguridad, no obstante, las situación intermedia y más desfavorable presenta valores considerables, razón por la cual es fundamental trabajar en medidas de control que permitan mejorar la situación.

Tabla 21. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	34,8 [N=54]	15,5 [N=24]	49,7 [N=77]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	49,7 [N=77]	25,2 [N=39]	25,2 [N=39]

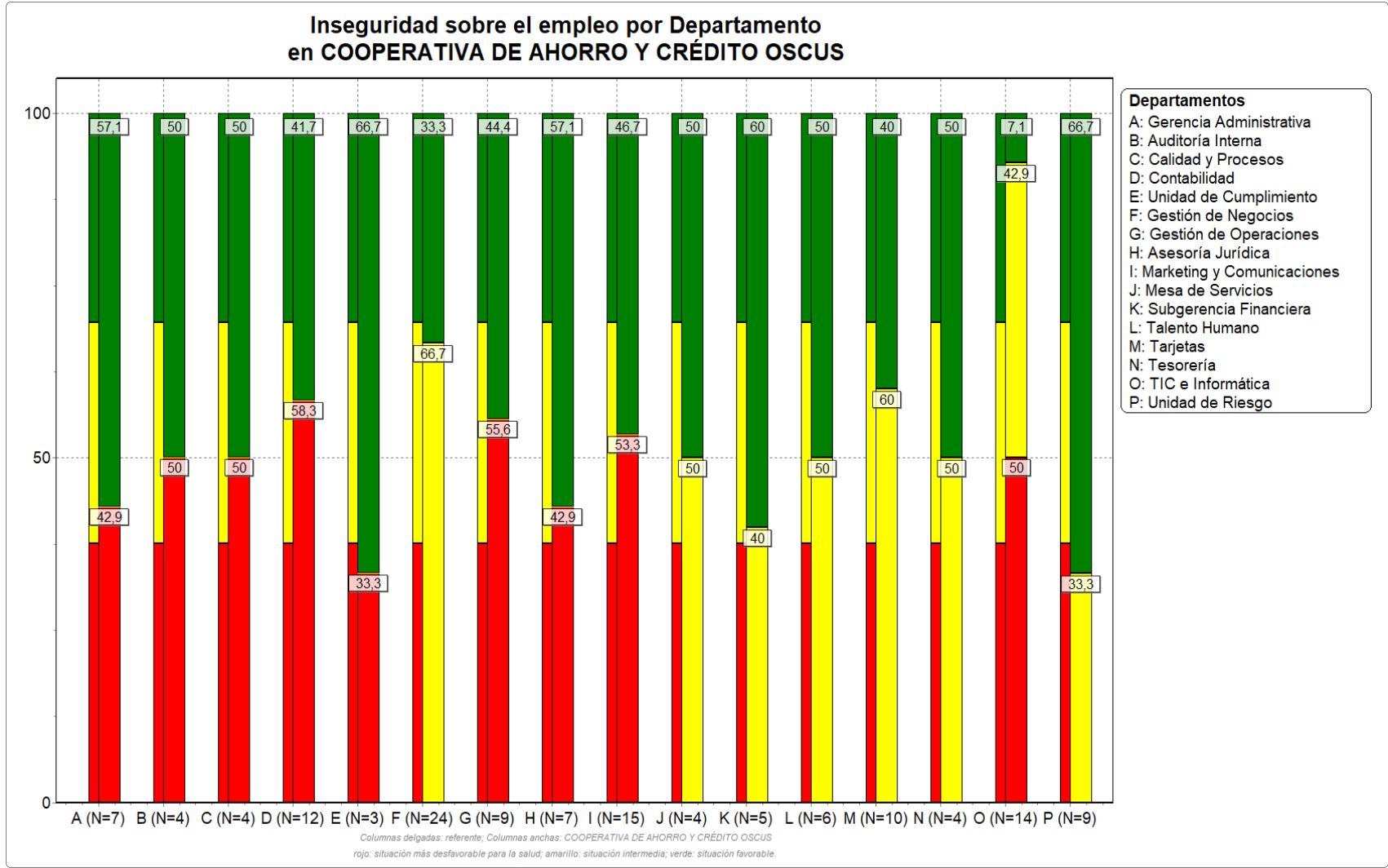


Figura 12. Inseguridad sobre el empleo por área de trabajo

Apoyo social de compañeros

Análisis:

De acuerdo con la información otorgada en la Tabla 22 y Figura 13 con respecto a la Dimensión Apoyo social de compañeros, se tiene que el 24,5% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 25,8% a una situación intermedia, mientras que un 49,7% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Las gráficas en la Figura 13 enseñan que 9 áreas de trabajo de la cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Apoyo social de los compañeros, lo que indica que existe una buena relación entre los colaboradores de la institución, no obstante, la situación intermedia y más desfavorable indica valores considerables, por lo cual se deben aplicar medidas de corrección que permitan mejorar dichos resultados.

Tabla 22. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	69,7 [N=108]	25,2 [N=39]	5,2 [N=8]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	60,0 [N=93]	40,0 [N=62]	0,0 [N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	55,5 [N=86]	35,5 [N=55]	9,0 [N=14]

Apoyo social de compañeros por Departamento en COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS

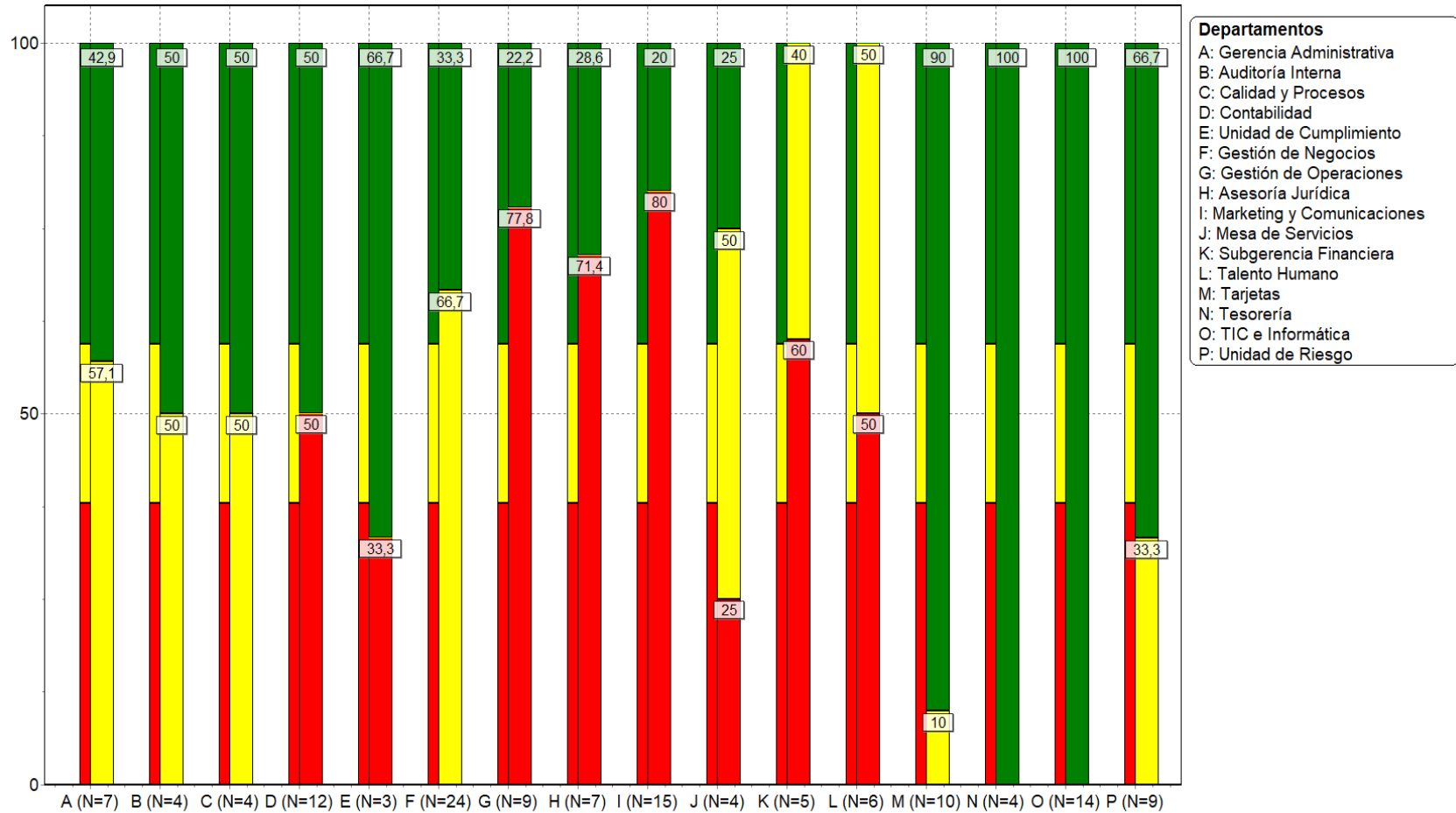


Figura 13. Apoyo social de compañeros por área de trabajo

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Análisis:

Según la información dada en la Tabla 23 y Figura 14 con respecto a la Dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, se tiene que el 24,5% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 34,8% a una situación intermedia, mientras que un 40,7% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

En la Figura 14 se expresa que 7 áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, sin embargo, los valores que representan a la situación intermedia y más desfavorable son bastante representativos, por lo cual se debe trabajar en medidas de control que permitan mejorar las condiciones de trabajado que se les ofrecen a los colaboradores.

Tabla 23. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	24,5 [N=38]	20,0 [N=31]	55,5 [N=86]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	24,5 [N=38]	10,3 [N=16]	65,2 [N=101]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	18,7 [N=29]	15,5 [N=24]	65,8 [N=102]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	29,7 [N=46]	15,5 [N=24]	54,8 [N=85]

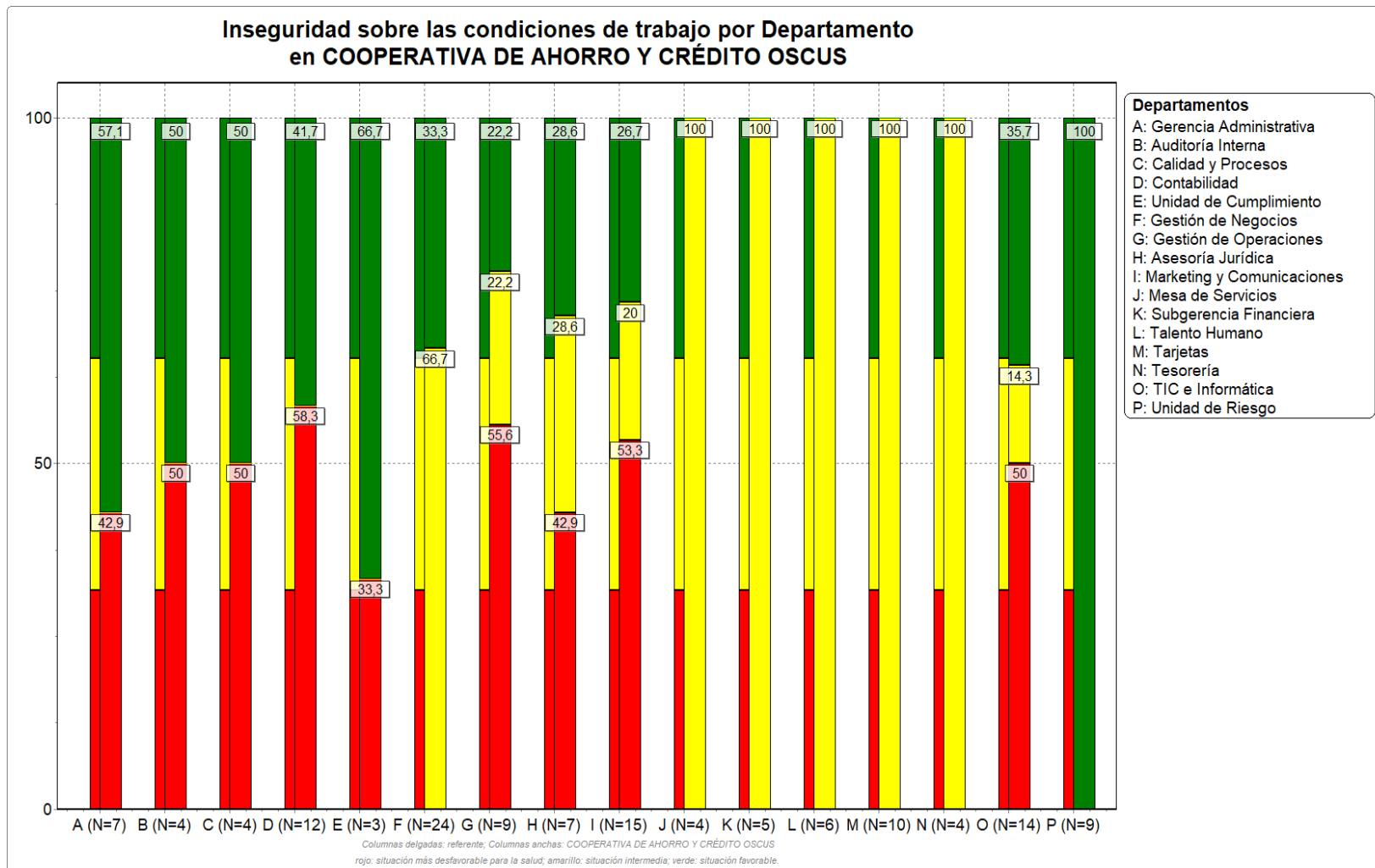


Figura 14. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por área de trabajo

Previsibilidad

Análisis:

Conforme a la Tabla 24 y Figura 15 con respecto a la Dimensión Previsibilidad, se tiene que el 20,6% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 38,7% a una situación intermedia, mientras que un 40,6% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Dentro de la Figura 15 revelan que 9 áreas de trabajo de la Cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Previsibilidad, lo que indica que los trabajadores de la institución cuentan con la información adecuada y suficiente para realizar sus tareas, no obstante existen otras áreas en las que la situación es intermedia y más desfavorable, motivo por el cual se deben aplicar medidas correctivas que permitan mejorar estos resultados.

Tabla 24. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	59,4 [N=92]	25,2 [N=39]	15,5 [N=24]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	84,5 [N=131]	15,5 [N=24]	0,0 [N=0]

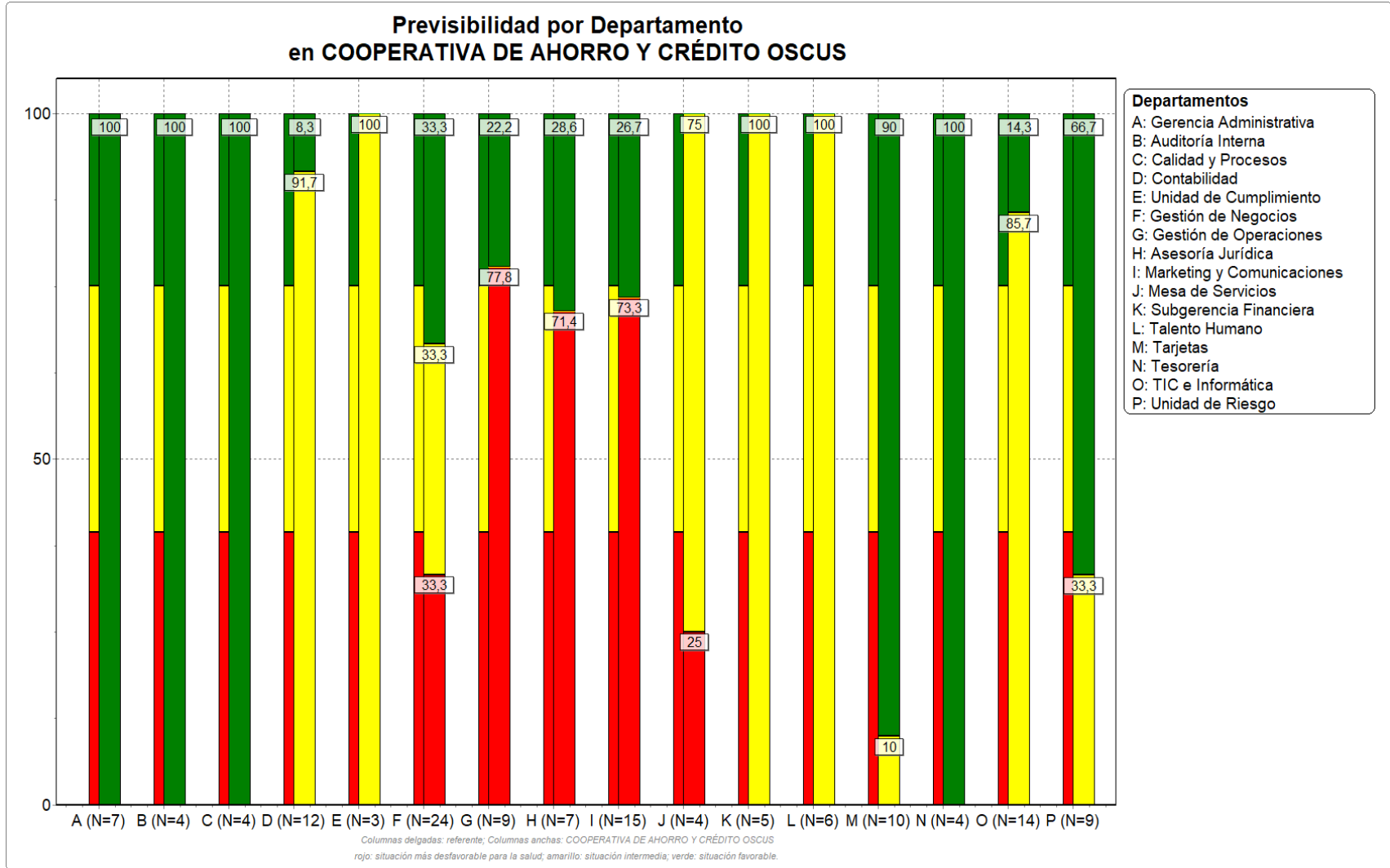


Figura 15. Previsibilidad por área de trabajo

Apoyo social de superiores

Análisis:

En función a la información proporcionada en la Tabla 25 con respecto a la Dimensión Apoyo social de superiores, se tiene que el 20% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 14,8% a una situación intermedia, mientras que un 65,2% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por área de trabajo. Sin embargo, en la Tabla 25 se puede apreciar que la mayor parte de trabajadores de la institución se encuentra en una situación más favorable con respecto a la dimensión Apoyo social de superiores, es decir que los jefes inmediatos de cada una de las áreas brindan toda la ayuda necesaria para que los colaboradores cumplan con sus labores, razón por la cual se debe trabajar para mantener estos resultados o a su vez incrementarlos.

Tabla 25. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	90,3 [N=140]	4,5 [N=7]	5,2 [N=8]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	80,0 [N=124]	4,5 [N=7]	15,5 [N=24]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	70,3 [N=109]	14,2 [N=22]	15,5 [N=24]

Calidad de liderazgo

Análisis:

Según la Tabla 26 con respecto a la Dimensión Calidad de liderazgo, se tiene que el 14,8% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 49% a una situación intermedia, mientras que un 36,1% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Con el fin de asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por área de trabajo. No obstante, en la Tabla 26 se puede evidenciar que la mayor parte de trabajadores se encuentran en una situación intermedia con respecto a la dimensión Calidad de liderazgo, lo que indica que es imprescindible implantar medidas correctivas que permitan disminuir estos resultados.

Tabla 26. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	60,0 [N=93]	40,0 [N=62]	0,0 [N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	80,0 [N=124]	20,0 [N=31]	0,0 [N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	74,8 [N=116]	20,6 [N=32]	4,5 [N=7]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	61,3 [N=95]	34,2 [N=53]	4,5 [N=7]

Influencia

Análisis:

Tomando en consideración la Tabla 27 y Figura 16 con respecto a la Dimensión Influencia, se tiene que el 10,3% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 34,8% a una situación intermedia, mientras que un 54,8% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

La Figura 16 muestra que 13 áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Influencia, sin embargo, la situación intermedia cuenta con un valor considerable, por lo cual es importante trabajar en medidas correctivas que permitan aumentar los niveles de exposición a una situación más favorable.

Tabla 27. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	59,4 [N=92]	30,3 [N=47]	10,3 [N=16]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	49,7 [N=77]	15,5 [N=24]	34,8 [N=54]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	69,7 [N=108]	25,2 [N=39]	5,2 [N=8]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	60,0 [N=93]	34,8 [N=54]	5,2 [N=8]

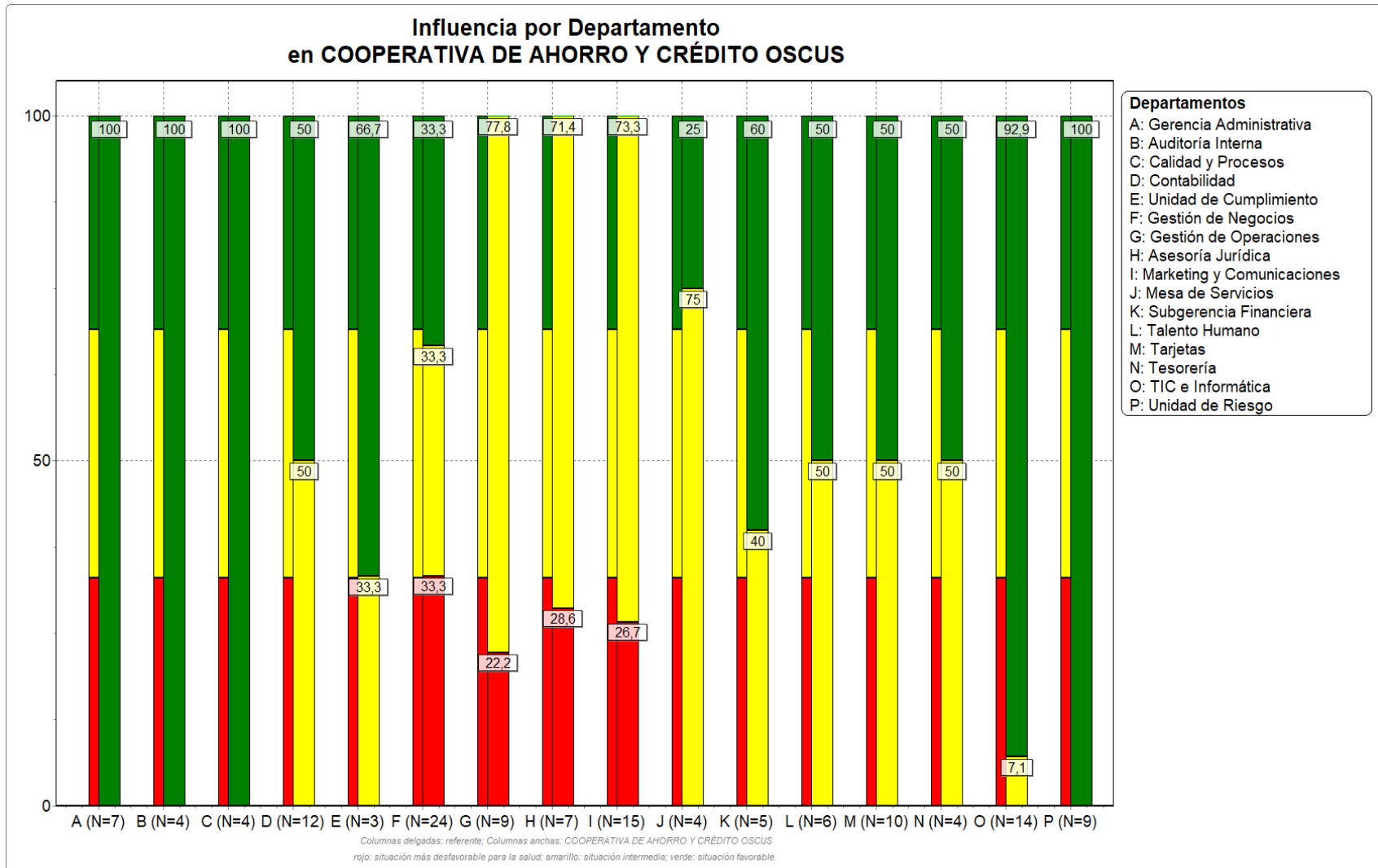


Figura 16. Influencia por área de trabajo

Claridad de rol

Análisis:

Tomando en cuenta la Tabla 28 y Figura 17 con respecto a la Dimensión Claridad de rol, se tiene que el 10,3% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 43,9% a una situación intermedia, mientras que un 45,8% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

De la Figura 17 se puede exponer que 10 áreas de trabajo de la Cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Claridad de rol, no obstante, la situación intermedia cuenta con un valor bastante representativo, razón por la cual es importante hacer esfuerzos para mejorar la situación más favorable.

Tabla 28. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	90,3 [N=140]	9,7 [N=15]	0,0 [N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	94,8 [N=147]	5,2 [N=8]	0,0 [N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	89,7 [N=139]	10,3 [N=16]	0,0 [N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	84,5 [N=131]	15,5 [N=24]	0,0 [N=0]

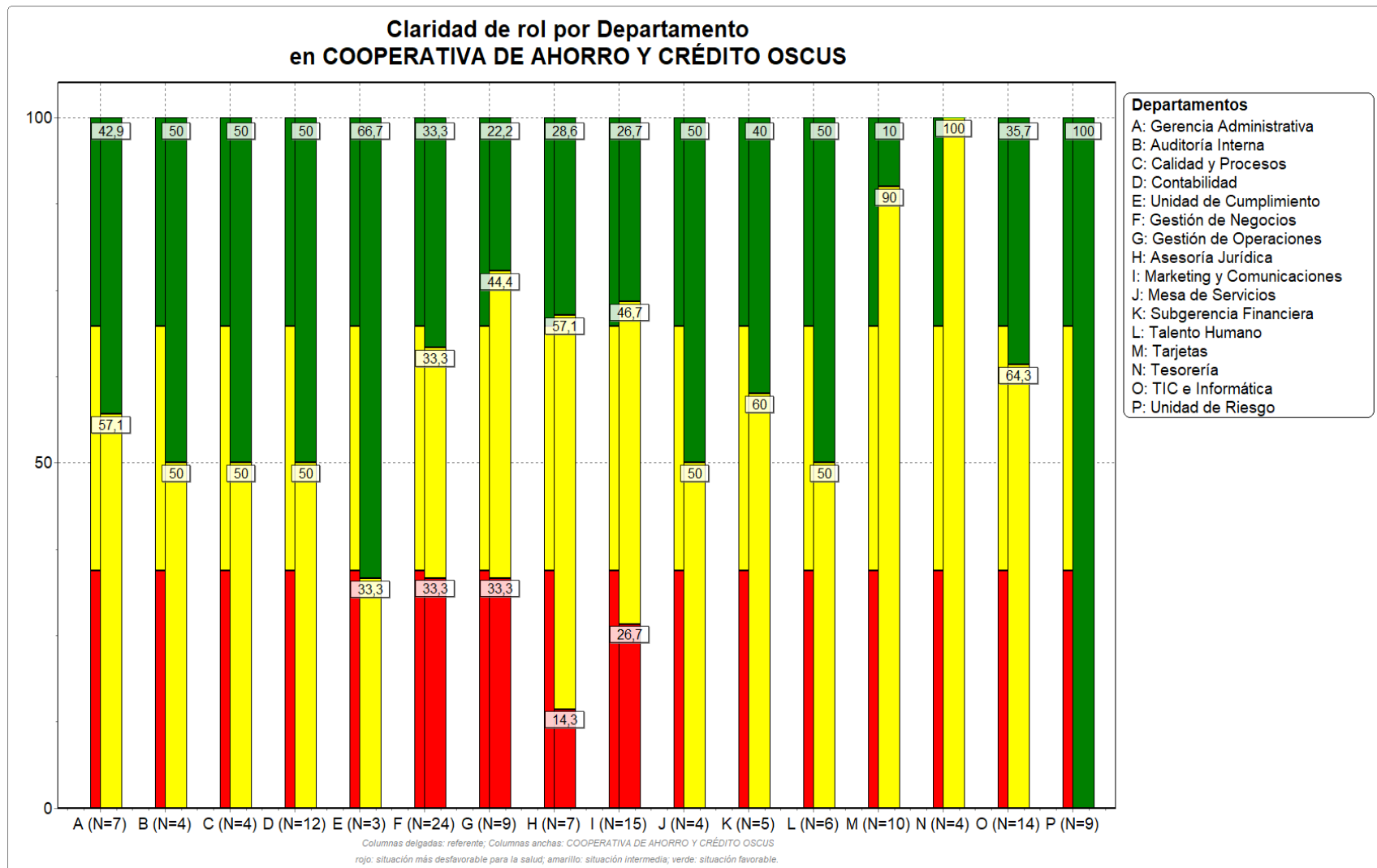


Figura 17. Claridad de rol por área de trabajo

Sentimiento de grupo

Análisis:

Con base en la Tabla 29 y Figura 18 con respecto a la Dimensión Sentimiento de grupo, se tiene que el 5,2% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 24,5% a una situación intermedia, mientras que un 70,3% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Las barras de la Figura 18 indican que 14 áreas de trabajo se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Sentimiento de grupo, lo que indica que existe una buena relación entre compañeros de trabajo, por lo cual se debe trabajar para que estos resultados se mantengan o a su vez mejorarlos.

Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
	%	%	%
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	89,7 [N=139]	10,3 [N=16]	0,0 [N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	94,8 [N=147]	5,2 [N=8]	0,0 [N=0]
¿se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	100,0 [N=155]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]

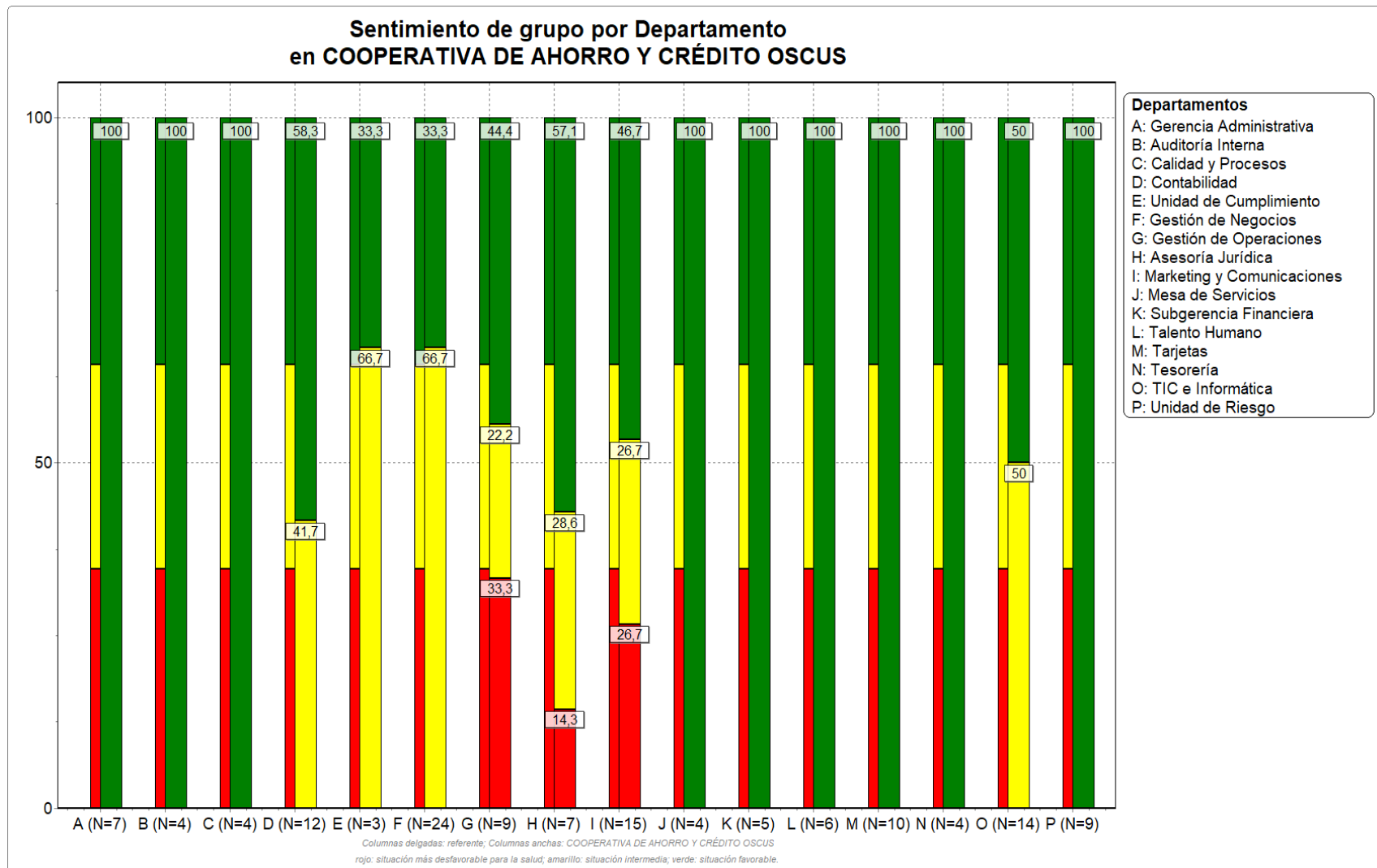


Figura 18. Sentimiento de grupo por área de trabajo

Posibilidades de desarrollo

Análisis:

En función de la Tabla 30 y Figura 19 con respecto a la Dimensión Posibilidades de desarrollo, se tiene que el 0% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 10,3% a una situación intermedia, mientras que un 89,7% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Dentro de la Figura 19 alude que todos las áreas de trabajo de la Cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Posibilidades de desarrollo, es decir que la institución ofrece a sus colaboradores la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos y habilidades para desarrollar sus labores, no obstante existen 4 áreas que en un pequeño porcentaje se encuentran en situación intermedia por lo que es importante plantear medidas correctivas para mejorar estas condiciones.

Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	100,0 [N=155]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	80,0 [N=124]	10,3 [N=16]	9,7 [N=15]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	89,7 [N=139]	10,3 [N=16]	0,0 [N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	89,7 [N=139]	10,3 [N=16]	0,0 [N=0]

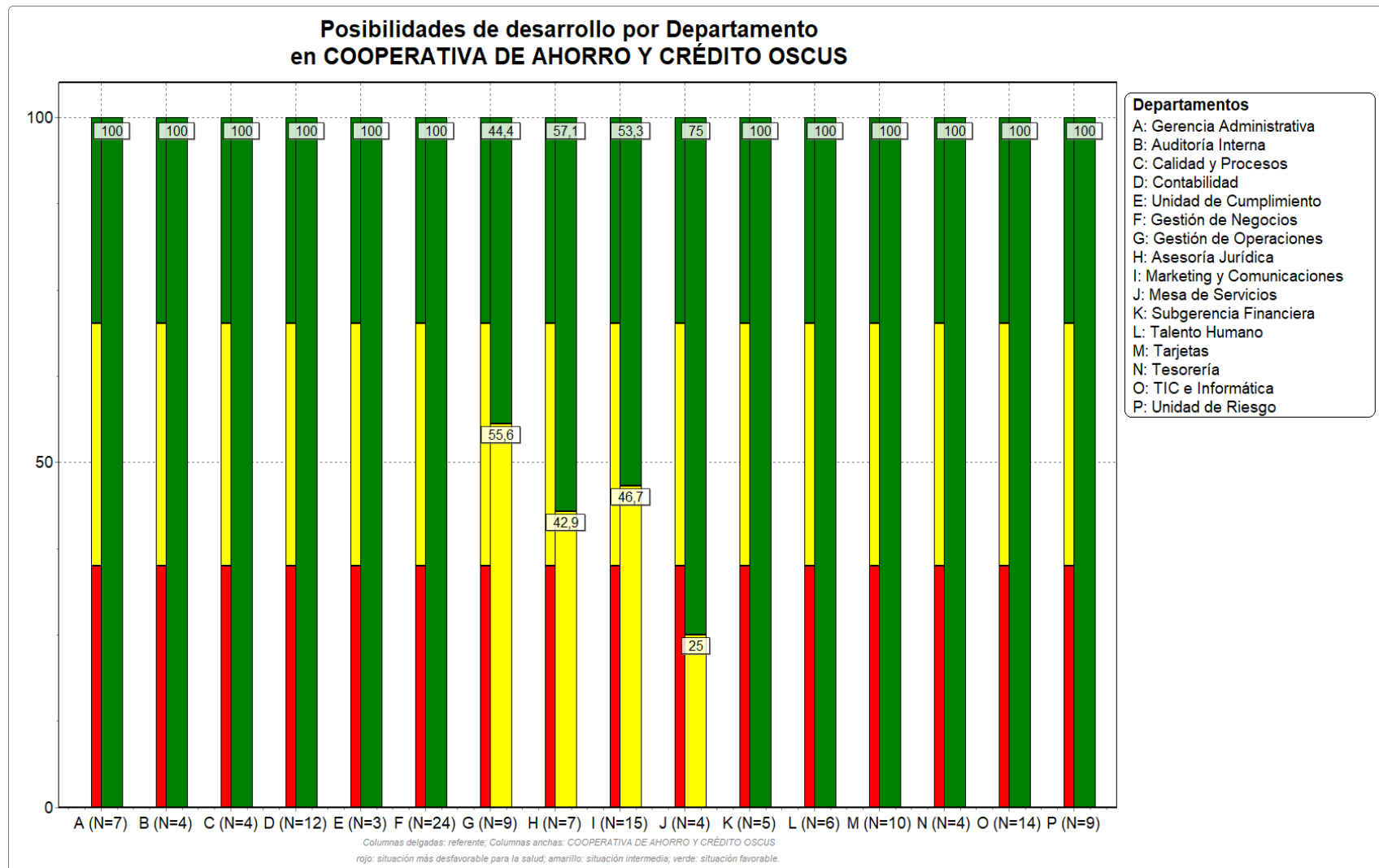


Figura 19. Posibilidades de desarrollo por área de trabajo

Sentido del trabajo

Análisis:

A partir de la Tabla 31 y Figura 20 con respecto a la Dimensión Sentido del trabajo, se tiene que el 0% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 35,5% a una situación intermedia, mientras que un 64,5% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Conforme a la Figura 20 se nota que 13 áreas de trabajo de la Cooperativa se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Sentido del trabajo, lo que indica que las actividades que se asignan a los trabajadores tienen sentido y sobre todo importancia para el alcance de los objetivos de la institución, por tanto, las medidas implantadas deben estar enfocadas a mantener los resultados o a su vez mejorarlos.

Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tus tareas tienen sentido?	94,8 [N=147]	5,2 [N=8]	0,0 [N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	85,2 [N=132]	14,8 [N=23]	0,0 [N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	89,7 [N=139]	10,3 [N=16]	0,0 [N=0]

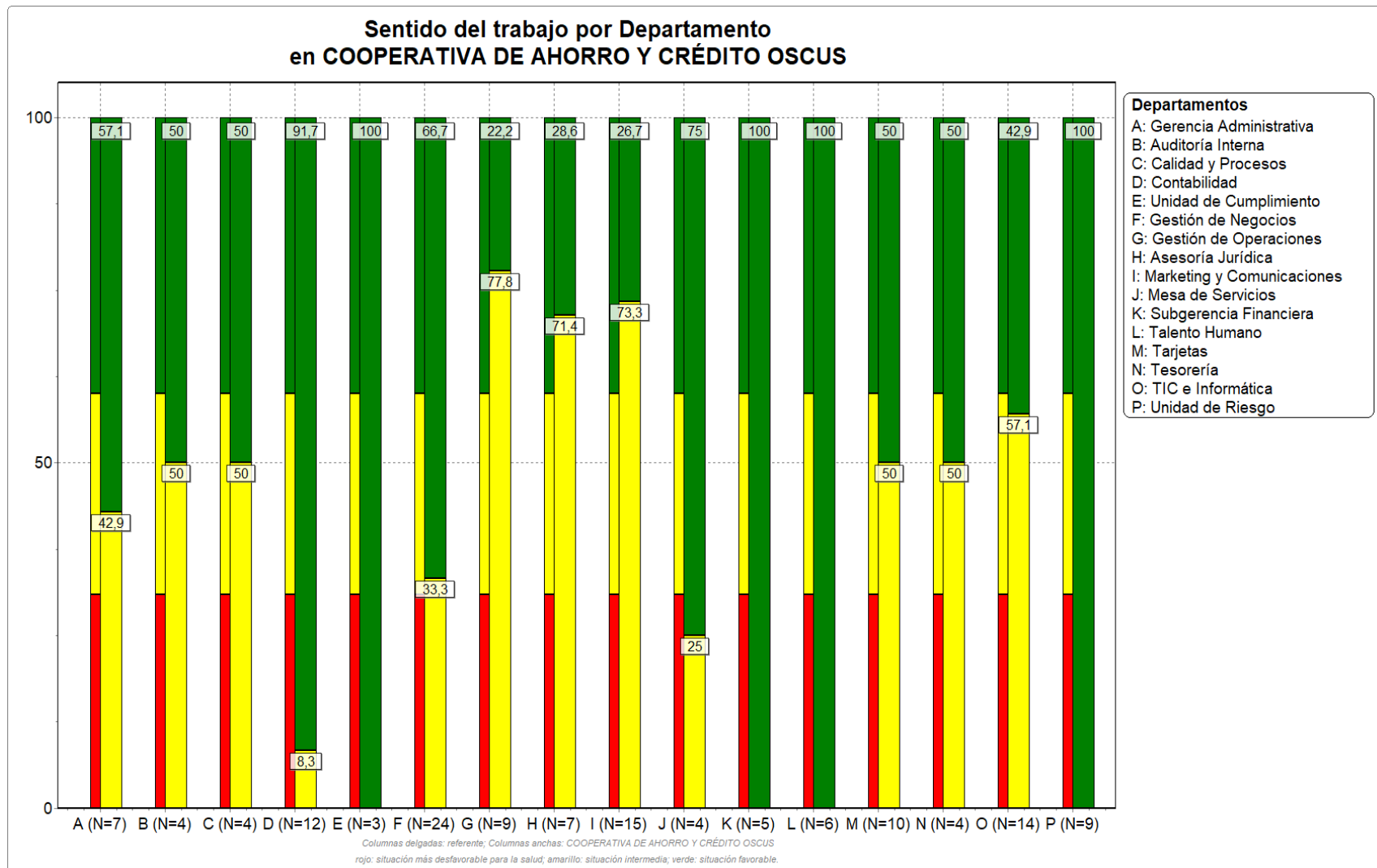


Figura 20. Sentido del trabajo por área de trabajo

Reconocimiento

Análisis:

Conforme a la Tabla 32 y Figura 21 respecto a la Dimensión Reconocimiento, se tiene que el 0% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 0% a una situación intermedia, mientras que un 100% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

De acuerdo con la Figura 21 todas las áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Reconocimiento, es decir que por parte de los jefes inmediatos de cada una de estas áreas existe valoración, respeto y trato justo a sus trabajadores, lo que quiere decir que como Cooperativa deben mantener estos resultados para que exista un trabajo adecuado por parte de sus colaboradores.

Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	80,6 [N=125]	9,7 [N=15]	9,7 [N=15]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	85,8 [N=133]	9,7 [N=15]	4,5 [N=7]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	85,2 [N=132]	14,8 [N=23]	0,0 [N=0]

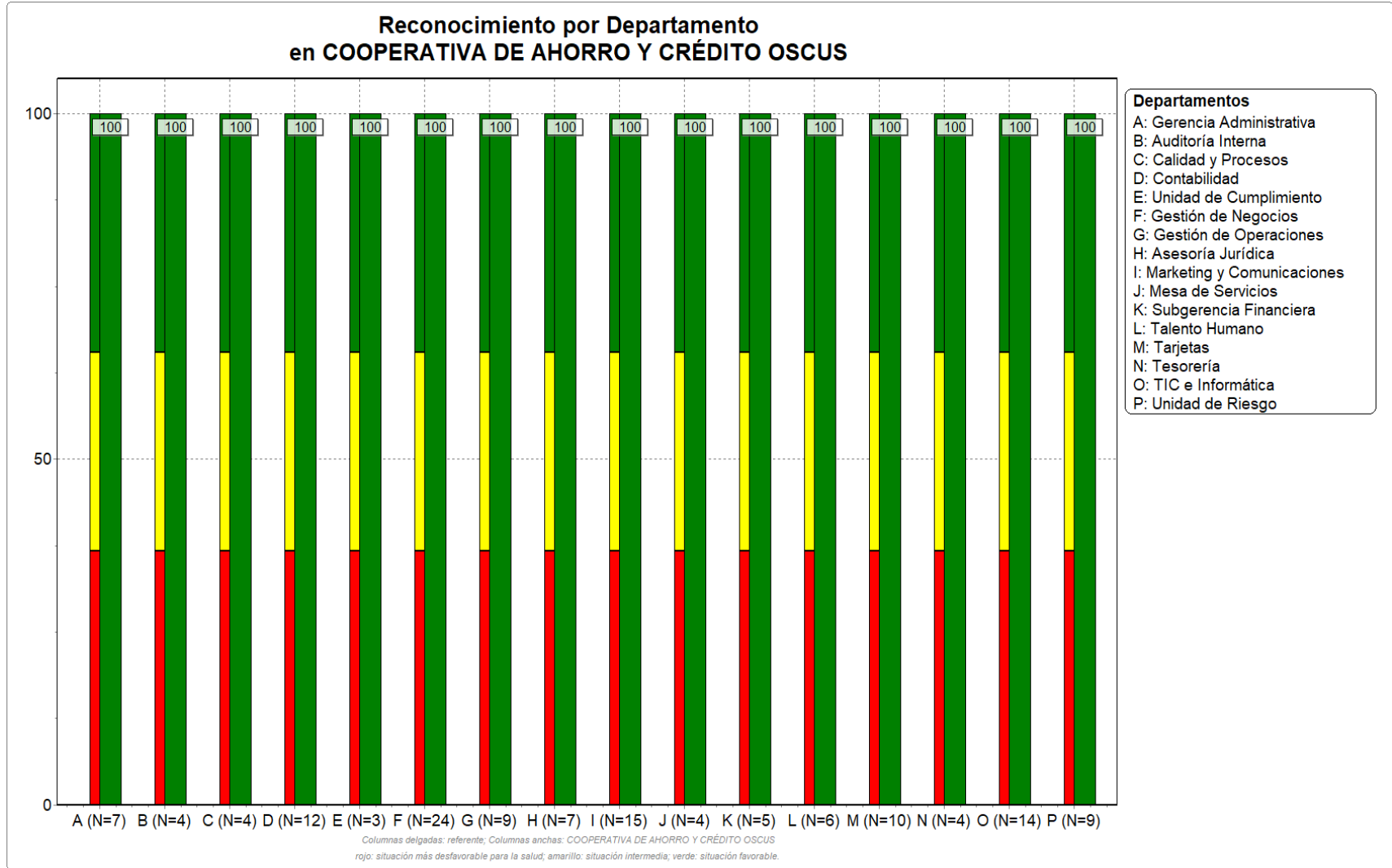


Figura 21. Reconocimiento por área de trabajo

Confianza vertical

Análisis:

De conformidad con la Tabla 33 y Figura 22 con respecto a la Dimensión Confianza vertical, se tiene que el 0% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 0% a una situación intermedia, mientras que un 100% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Los resultados presentados en la Figura 22 señala que todas las áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Confianza vertical, lo que indica que por parte de los jefes inmediatos y trabajadores se tiene la confianza de que actuaran de manera adecuada y competente frente a sus actividades, por tanto, es importante seguir trabajando para que estos resultados se mantengan.

Tabla 33. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	85,2 [N=132]	14,8 [N=23]	0,0 [N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	94,8 [N=147]	5,2 [N=8]	0,0 [N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	69,7 [N=108]	25,8 [N=40]	4,5 [N=7]

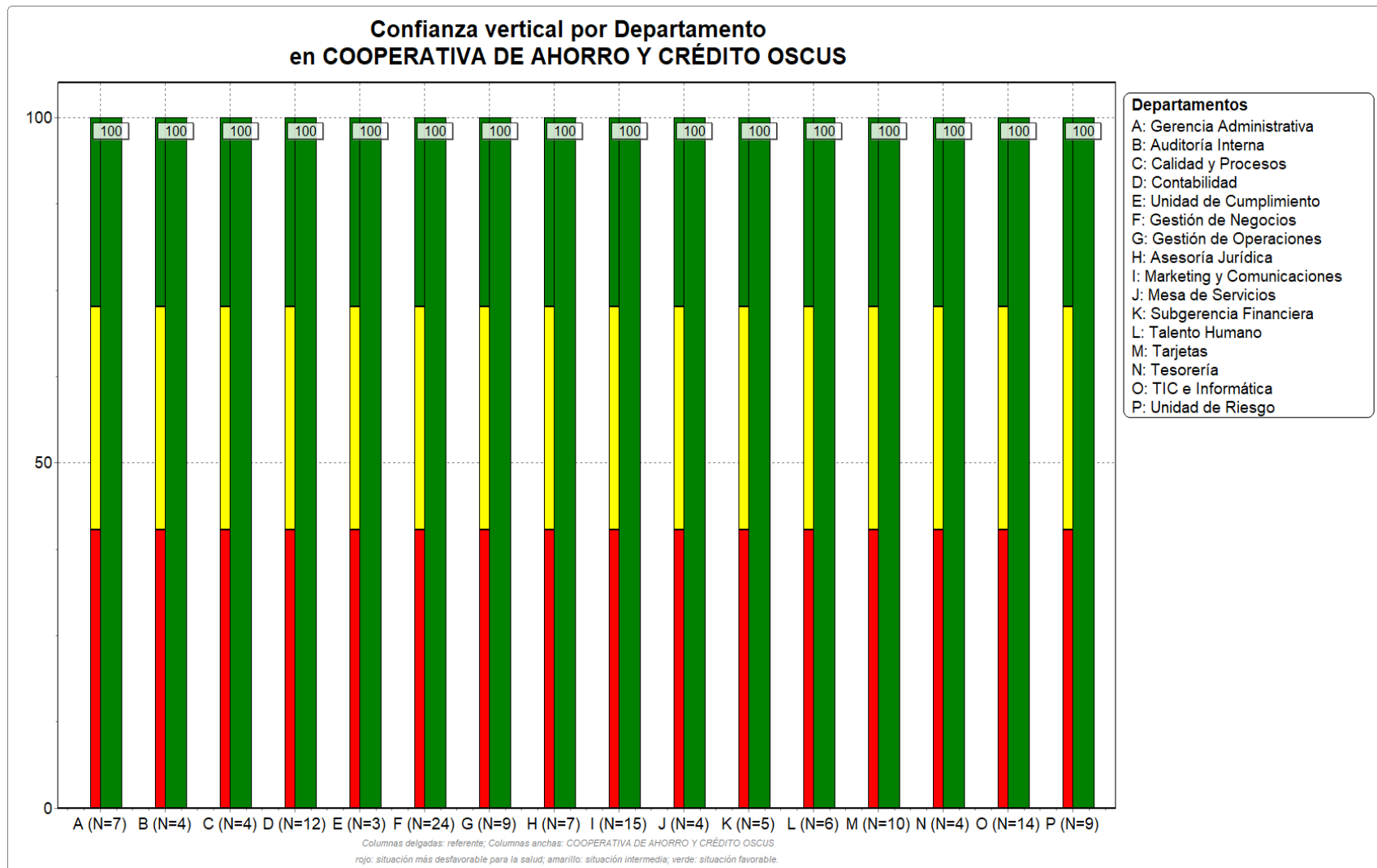


Figura 22. Confianza vertical por área de trabajo

Justicia

Análisis:

En correspondencia con la Tabla 34 y Figura 23 con respecto a la Dimensión Justicia, se tiene que el 0% de los trabajadores de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., están expuesto a una situación más desfavorables, un 0% a una situación intermedia, mientras que un 100% se encuentran en una situación más favorable.

Interpretación de resultados:

Respecto a la Figura 23, todas las áreas de trabajo de la institución financiera se encuentran en una situación más favorable con respecto a la dimensión Justicia, lo que indica que los trabajadores son tratados de manera equitativa en el trabajo, por tanto, es importante seguir trabajando para que estos resultados se mantengan.

Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
	%	%	%
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	69,7 [N=108]	30,3 [N=47]	0,0 [N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	65,2 [N=101]	34,8 [N=54]	0,0 [N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	64,5 [N=100]	35,5 [N=55]	0,0 [N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	80,0 [N=124]	15,5 [N=24]	4,5 [N=7]

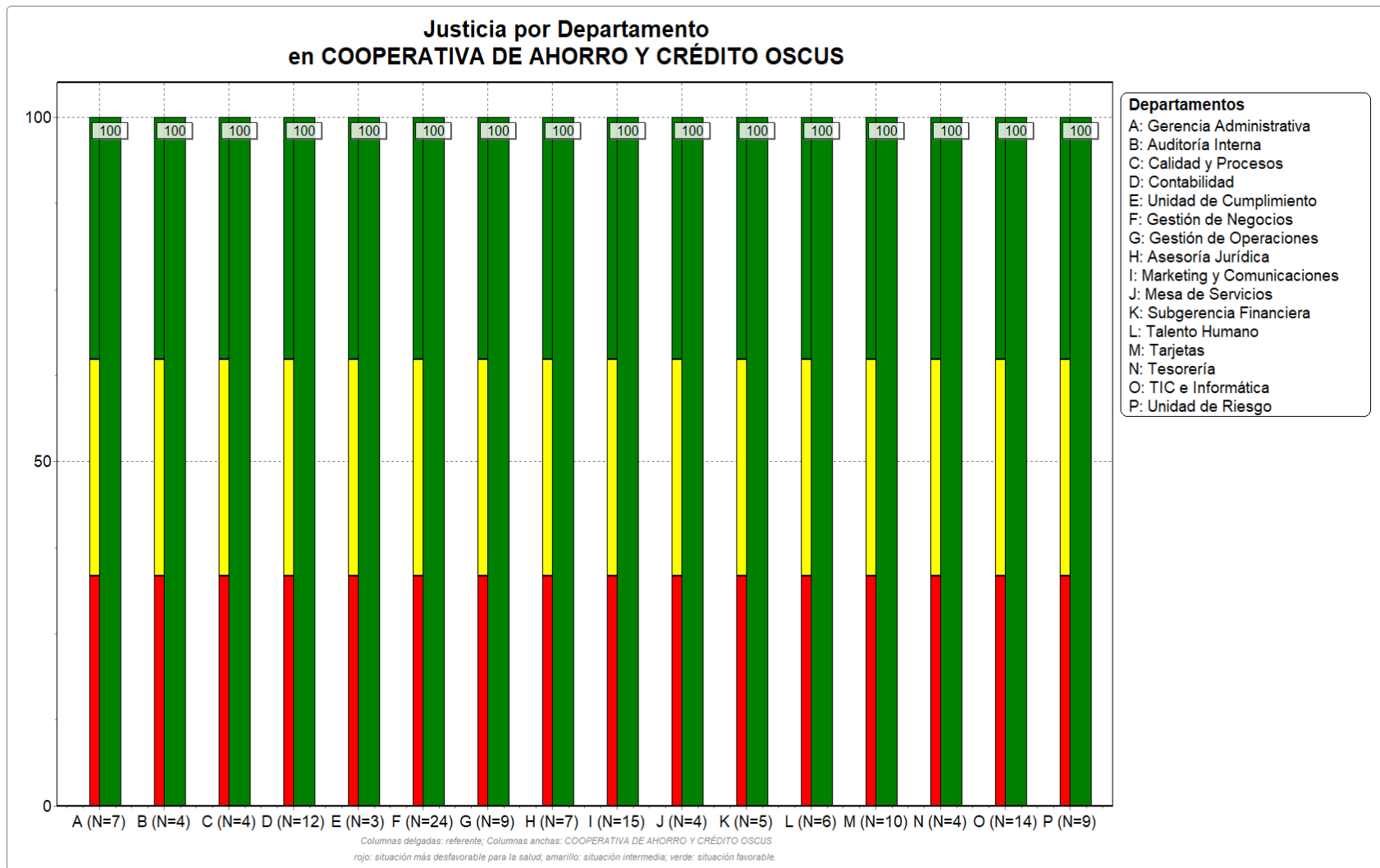


Figura 23. Justicia por área de trabajo

Resultado Global de la Evaluación

Análisis:

Con relación a los resultados presentados en la Tabla 35, se evidencia que luego de la aplicación del Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2, se obtuvo que; el 50% de las dimensiones evaluadas, se encuentran en una situación favorable, el 27 % en una situación intermedia y el 23 % en una situación más desfavorable. Este resumen global considera las 20 dimensiones de estudio del cuestionario y las 16 áreas de trabajo de la institución financiera.

Discusión de resultados:

En la Figura 24 se puede evidenciar que de manera global la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., EDIFICIO MATRIZ se encuentra en un nivel de riesgo bajo, sin embargo, como se ha podido evidenciar en los apartados anteriores existen varias dimensiones que afectan de manera negativa a diferentes áreas de trabajo.

Dimensiones como: Ritmo de trabajo, Exigencias emocionales, Exigencias cuantitativas, Conflicto de rol, Doble presencia y Calidad de liderazgo han sido evidenciadas como las principales que causan mayor conflicto dentro de la institución crediticia, cada una de estas afectan en mayor o menor porcentaje, sin embargo es imprescindible atender esta problemática para lo cual se tiene como herramienta de apoyo la Tabla 14, la cual indica en que áreas de trabajo se encuentra focalizado dicho problema, permitiéndole a la persona encargada del Departamento de Seguridad Industrial saber el dónde enfocar sus esfuerzos para mejorar la situación actual.

De ahí que nace la necesidad de implantar una propuesta de mejora a estas dimensiones, de modo que la institución financiera pueda contar con diferentes alternativas para controlar estos factores de riesgo psicosocial, puesto que de no ser atendidos dichos factores pueden repercutir en el desempeño laboral de la misma, generando a futuro gastos innecesarios o a su vez pueden ser causantes de problemas en la salud de los trabajadores [52].

Tabla 35. Resultado Global de la Evaluación del Riesgo Psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	23%	27%	50%

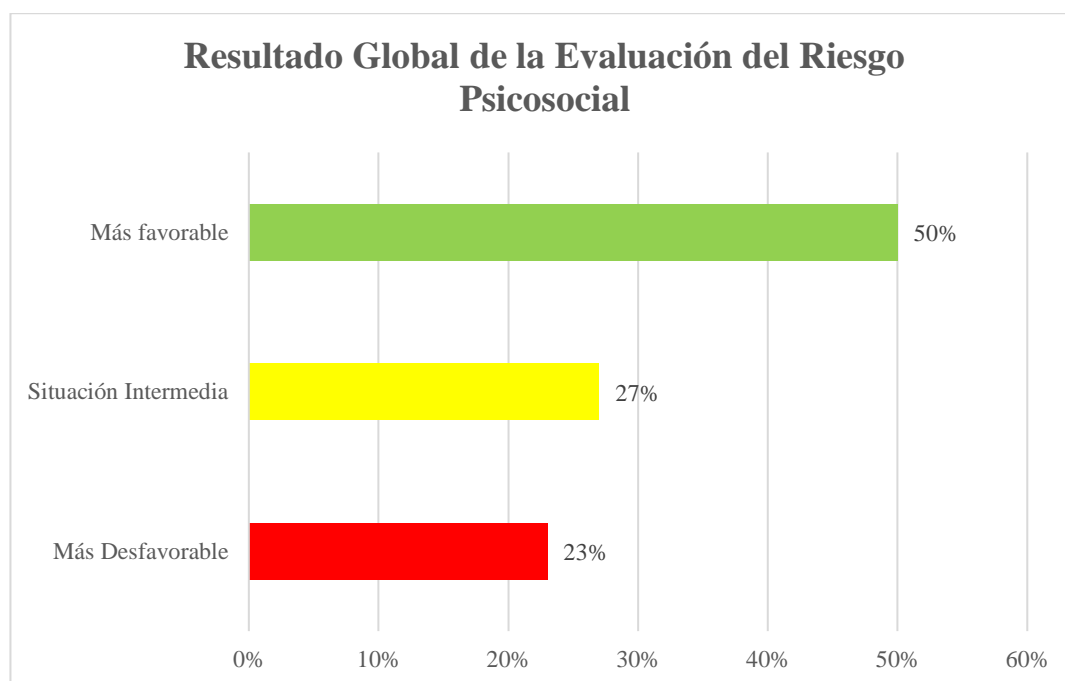


Figura 24. Resultado Global de la Evaluación del Riesgo Psicosocial

3.1.6. Análisis de síntomas musculoesqueléticos

Para el desenvolvimiento del análisis de los síntomas musculoesqueléticos se utiliza como herramienta de estudio el Cuestionario Nórdico de Kuorinka (Anexo 7), mismo que permite tener una visión global sobre las zonas corporales en las cuales se presentan dolores, molestias, discomfort o fatiga a causa de síntomas de carácter musculoesquelético.

1. ¿Ha tenido molestias en?

Tabla 36. Pregunta 1.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	130	83,9%	66	42,6%	65	41,9%	31	20%	64	41,3%
NO	25	16,1%	89	57,4%	90	58,1%	124	80%	91	58,7%

Análisis:

El 83,9% del personal manifiesta haber sentido molestias en el cuello; el 42,6% presenta molestias en los hombros; el 41,9% manifiesta molestias en la columna dorsal o lumbar, el 20% en codo o antebrazos y el 41,3% ha presentado molestias en las muñecas o manos. De este modo se establece que las 5 zonas corporales tienen incidencia en el siguiente orden; Cuello, hombros, columna, muñecas o mano y finalmente codo o antebrazo. Todas las zonas corporales se han presentado dentro del personal de estudio, sin excepción alguna. El personal indica que se encuentra con mayor disconfort en el cuello, y menor en el codo o antebrazo.

Interpretación de resultados:

A partir de la Tabla 36, se presenta sintomatología musculoesquelética en todas las zonas corporales estudiadas por el Cuestionario Nórdico de Kourinka, sin embargo, se puede apreciar que con mayor frecuencia esta molestia se encuentra en el cuello por lo que se recomienda realizar un estudio antropométrico con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona.

2. ¿Ha necesitado cambiar de puesto de trabajo por molestias en?

Tabla 37. Pregunta 2.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
NO	130	100%	66	100%	65	100%	31	100%	64	100%

Análisis:

Esta pregunta es consecutiva a la 1ra, por lo que, de los encuestados que respondieron “sí” en esa pregunta, el 100% de estos manifiestan no haber tenido la necesidad de cambiar de puesto de trabajo por molestias en las zonas corporales estudiadas por el Cuestionario Nórdico de Kuorinka.

Interpretación de resultados:

Según los datos de la Tabla 37, se manifiesta que el total de población de estudio no ha tenido la necesidad de cambiar de puesto de trabajo debido a las molestias musculoesqueléticas que presentan, lo que indica que esta sintomatología tiene una incidencia leve en los trabajadores por lo cual no resulta imprescindible aplicar medidas de carácter más fuerte.

3. ¿Ha tenido molestias en los últimos 12 meses?

Tabla 38. Pregunta 3.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	110	84,6%	52	78,8%	32	49,2%	0	0%	12	18,7%
NO	20	15,4%	14	21,2%	33	50,8%	31	100%	52	81,3%

Análisis:

Esta pregunta depende de la 1ra, por lo tanto, de los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en esa pregunta, el 84,6 de estos manifiestan haber presentado molestias en el cuello los últimos 12 meses, el 78,8% ha presentado molestias en hombros, el 49,2% en la columna dorsal o lumbar y el 18,7% en muñecas o manos. Con esta información se sigue manteniendo el patrón donde el cuello tiene la mayor cantidad de molestias y el codo o antebrazo el menor nivel en esta cuestión con 0% de molestias. En el caso de esta última zona corporal, al tener ese porcentaje ya no se considerará para las siguientes preguntas, pues se tiene respuestas sucesivas.

Interpretación de resultados:

De conformidad con la Tabla 38, se manifiesta la presencia de sintomatología musculoesquelética en cuello y hombros, por lo cual es necesario mejorar las dinámicas laborales, de modo que se pueda corregir esta sintomatología y se garantice el bienestar del trabajador.

4. ¿Cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?

Tabla 39. Pregunta 4.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1-7 días	6	5,4%	18	34,6%	12	37,5%	2	16,7%
8-30 días	86	78,2%	34	65,4%	20	62,5%	8	66,6%
> 30 días, no seguidos	18	16,4%	0	0%	0	0%	2	16,7%

Análisis:

De los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en la 3ra pregunta, el 78,2% de estas personas ha presentado molestias en el cuello en un lapso de 8-30 días, en el caso de los hombros, el 65,4%. Para el caso de la columna dorsal o lumbar el 62,5%, por último, en el caso de las muñecas o manos el 66,6%. Por tal razón, para esta pregunta se evidencia que las molestias en cualquiera de los casos duran más de 1 semana en su mayoría. Además en las zonas corporales de los hombros y la columna dorsal, no superan nunca los 30 días.

Interpretación de resultados:

De acuerdo con la Tabla 39, se muestra que la mayor parte de molestias en las zonas corporales mencionadas con anterioridad, se han dado en un lapso de 8-30 días, lo que indica que hay que fortalecer las dinámicas laborales de modo que se encuentren técnicas que ayuden a aliviar la carga laboral del personal de la cooperativa.

5. ¿Cuánto dura cada episodio?

Tabla 40. Pregunta 5.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
< 1 hora	35	31,8%	20	38,5%	5	15,6%	2	16,7%
1 a 24 horas	70	63,6%	30	57,7%	21	65,6%	10	83,3%
1 a 7 días	5	4,6%	2	3,8%	6	18,8%	0	0%

Análisis:

Esta pregunta es secuencial a la 3ra, de modo que, de los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en esa pregunta, el 63,6% de las estas personas

manifiestan que los episodios de molestia han perdurado por un lapso de 1 a 24 horas en el cuello, en el caso de los hombros el 57,7%. Para el caso de la columna dorsal o lumbar el 65,6%, por último, en el caso de muñecas o manos, el 83,3%. Estos valores evidencian que los episodios de molestias que surgen tienen una duración considerable de más de 1 hora cada vez que sucede. Así también se debe considerar que en las zonas del cuello y de la columna han existido episodios con duración de más de 1 día por lo que si se consideran casos atípicos críticos.

Interpretación de resultados:

En correspondencia con la Tabla 40, se manifiesta que gran parte del personal ha sentido molestias en las diferentes zonas corporales por un lapso de 1 a 24 horas, por lo que resulta importante ponerle atención a esta problemática, puesto que si se mejora la duración de estos episodios se puede conseguir que el personal cuente con un adecuado bienestar laboral.

6. ¿Cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los últimos 12 meses?

Tabla 41. Pregunta 6.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0 días	110	100%	52	100%	32	100%	12	100%

Análisis:

Esta pregunta es dependiente de la 3ra, por lo tanto, se puede decir que de los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “sí” en esa pregunta, el 100% de estas personas manifiestan que no ha tenido impedimento para realizar su trabajo en los últimos 12 meses por molestias en las diferentes zonas corporales. Esto además muestra que ningún trabajador ha sabido desplazar sus actividades laborales por atender estas molestias, pues siempre continuaron con sus responsabilidades.

Interpretación de resultados:

Con respecto a la Tabla 41, se muestra que la totalidad de trabajadores encuestados no ha tenido la necesidad de interrumpir su trabajo a causa de molestias musculoesqueléticas, esto indica que si bien existen sintomatología se está a tiempo para corregir esta problemática.

7. ¿Ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 12 meses?

Tabla 42. Pregunta 7.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	13	11,8%	8	15,4%	15	46,9%	0	0%
NO	97	88,2%	44	84,6%	17	53,1%	12	100%

Análisis:

De los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en la 3ra pregunta, el 88,2% de estos trabajadores manifiestan no haber recibido tratamiento por molestias en el cuello en los últimos 12 meses, para el caso de los hombros el 84,6%, en la columna dorsal o lumbar el 53,1% y en el caso de la muñeca o mano el 100%. Estos valores confirman las respuestas de la pregunta anterior donde no han interrumpido sus actividades, es decir, que muy poco cuidado le han dado al tratamiento de estas molestias e incluso hay casos de no hacer ningún caso a su tratamiento.

Interpretación de resultados:

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 42, se muestra que la mayor parte del personal de la institución financiera no ha recibido tratamiento a causa de la molestia musculoesquelética, lo que quiere decir que las mismas se presentan, pero en cuadro de dolor leve a moderado, por lo cual no se ha visto la necesidad de recibir atención médica, sin embargo, es necesario que se mejoren las dinámicas laborales a fin de no empeorar la situación.

8. ¿Ha tenido molestias en los últimos 7 días en?

Tabla 43. Pregunta 8.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	110	100%	52	100%	32	100%	12	100%

Análisis:

Para esta pregunta se parte de la 3ra, de modo que, de los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en esa pregunta, el 100% de estos trabajadores manifiestan que ha sentido molestias en las diferentes zonas corporales estudiadas por el Cuestionario Nórdico de Kourinka en los últimos 7 días.

Interpretación de resultados:

Según la Tabla 43, se presenta que el total de los trabajadores encuestados han sentido molestias en las diferentes zonas corporales en los últimos 7 días, lo que quiere decir que sus actividades laborales interfieren para ocasionar estos problemas, razón por la cual se debe poner atención por parte de los directivos a fin de brindar mejores condiciones laborales.

9. Póngales nota a sus molestias entre 1 (sin tantas molestias) y 5 (molestias muy fuertes)

Tabla 44. Pregunta 9.- Cuestionario Nórdico de Kuorinka

Opciones de Respuesta	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Muñeca o mano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	28	25,5%	10	19,2%	17	53,1%	0	0%
2	35	31,8%	23	44,2%	5	15,6%	6	50%
3	20	18,2%	3	5,8%	0	0%	4	33,3%
4	18	16,4%	10	19,2%	6	18,8%	2	16,7%
5	9	8,2%	6	11,6%	4	12,5%	0	0%

Análisis:

De los trabajadores de la Cooperativa encuestados que respondieron “si” en la 3ra pregunta, el 31,8% de estas personas califican sus molestias en el cuello como 2, es decir que la intensidad de esta no es tan alta, en el caso de los hombros es el 44.2%.

Para el caso de la columna dorsal o lumbar el 53,1% califican su molestia con el número 1, es decir que no poseen tantas molestias y por último en las muñecas o manos, el 50% lo califica con el número 2. En resumen los encuestados consideran que sus molestias no son tan incidentes o inquietantes pues tienen calificaciones leves o el más bajo para el caso de la zona de la columna.

Interpretación de resultados:

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 44, el total de encuestados califica sus molestias con el valor de 1 a 2, lo que quiere decir que el dolor presentado es leve por tanto no requiere que se apliquen medidas exhaustivas sobre la mismas, sin embargo, se debe trabajar en acciones leves que permitan mejorar las dinámicas de trabajo a fin de que la situación no empeore.

Frecuencia de molestias musculoesqueléticas

La sintomatología musculoesquelética más frecuente fue la ubicada en la zona del cuello con un 83,9% (n=130) de los trabajadores afectados; el 42,6% (n=66) sintieron molestias en los hombros; 41,9% (n=65) percibieron dolor en la columna dorsal o lumbar; 20% (n=31) en el codo o antebrazo y el 41,3% (n=64) en la zona de la muñeca o mano. La Figura 25 presenta los resultados de las molestias musculoesqueléticas en función de las zonas corporales en las cuales presentan malestar los trabajadores de la institución financiera.

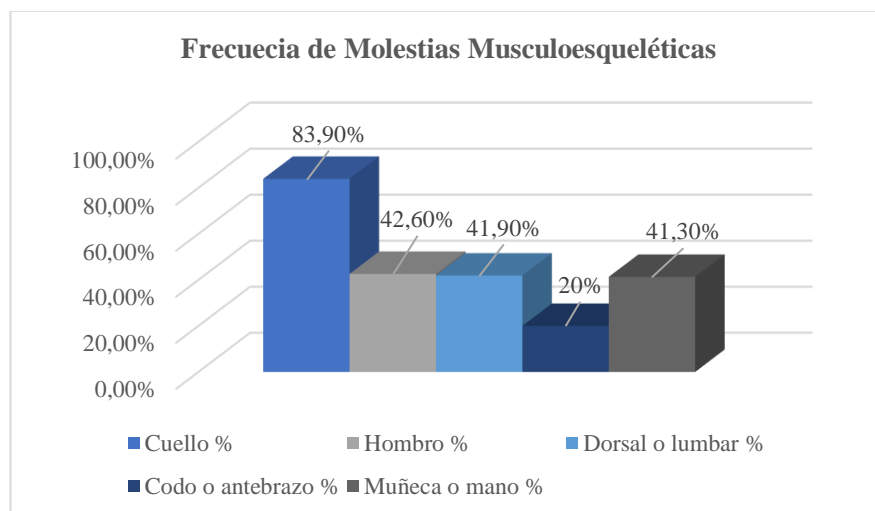


Figura 25. Frecuencias de Molestias Musculoesqueléticas

3.1.7. Relación entre factores de riesgo psicosocial y síntomas musculoesqueléticos

Dado que el tipo de datos en estas variables es de tipo cualitativo o categóricas se usa la prueba estadística de asociatividad Chi cuadrado X^2 de Pearson y para variables donde $n < 5$, en la tabla de contingencias, se aplica la prueba del estadístico exacto de Fisher.

La primera prueba se basa en una distribución de Chi cuadrado para dar un valor de p que determinará la independencia o asociatividad de las variables.

Para ello se hace la comparación entre las frecuencias observadas o reales, con las frecuencias esperadas. Al igual que en otra prueba estadística se debe plantear una hipótesis nula y una alterna, en el presente caso se tiene las hipótesis mostradas en la Tabla 45.

Tabla 45. Hipótesis de Asociatividad

Asociatividad	H0	Los factores de riesgo psicosocial no influyen en la sintomatología musculoesquelética de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda.	$p > 0.05$	
	H1	Los factores de riesgo psicosocial influyen en la sintomatología musculoesquelética de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda.	$p < 0.05$	Se encuentran marcados con ROJO en la Tabla 48.

El supuesto principal de la primera prueba es que al menos el 80% de las frecuencias esperadas dentro de la tabla de contingencias sea mayor que 5; en el caso de que esto no se cumpla, es decir que exista al menos una casilla con un valor inferior a 5 se deberá usar la prueba exacta de Fisher.

Para el presente caso de aplicación, se plantea si existe relación entre las dimensiones psicosociales correspondientes al Cuestionario CoPsoQ istas 21 (Versión 2) y las molestias musculoesqueléticas relacionadas a las zonas corporales estudiadas por el Cuestionario Nórdico de Kuorinka.

Se utiliza el software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics 21, a fin de obtener los resultados de manera ágil y computarizada.

Dentro del programa se ingresa las variables; las cuales fueron 20 dimensiones psicosociales (variable independiente – filas) y 5 zonas corporales (variable dependiente – columnas). Una vez ingresado los datos de los cuestionarios, se configura la prueba a realizar en la pestaña Analizar, opción Estadísticos Descriptivos - Tablas de Contingencia, con ello se genera en la ventana del visor las tablas de resultados.

Se obtuvo de forma específica para cada uno de los pares de dimensiones combinadas con las zonas corporales la tabla de contingencia y las pruebas respectivas. Esto se puede visualizar en el Anexo 8.

En la Tabla 46 se muestra la nomenclatura que se utiliza en la Tabla 47 para un mejor entendimiento.

Tabla 46. Nomenclatura utilizada en la prueba de asociatividad

X²	Valor de Chi-cuadrado de Pearson
p	Significancia asintótica (bilateral) del X ² .
n<5	Casillas que tienen una frecuencia esperada inferior a 5. Cuando existe al menos 1 de estas casillas se debe aplicar el estadístico exacto de Fisher
F	Estadístico exacto de Fisher

En la Tabla 47 se presenta un cuadro resumen de los resultados obtenidos luego de la aplicación de las pruebas de chi cuadrado y el exacto de Fisher.

Tabla 47. Relación entre las dimensiones psicosociales y las molestias musculoesqueléticas.

		Cuello				Hombro				Dorsal o Lumbar				Codo o antebrazo				Muñeca o mano			
		Molesta	No Molesta			Molesta	No Molesta			Molesta	No Molesta			Molesta	No Molesta			Molesta	No Molesta		
Ritmo de trabajo	n	130	25	X ²	5,324	66	89	X ²	0,746	65	90	X ²	0,727	31	124	X ²	0,252	64	91	X ²	0,708
	%	83,9%	16,1%	p	0,022	42,6%	57,4%	p	0,388	41,9%	58,1%	p	0,394	20,0%	80,0%	p	0,616	41,3%	58,7%	p	0,4
				n<5	2			n<5	2			n<5	2			n<5	2			n<5	2
				F	0,161			F	0,574			F	0,581			F	0,800			F	0,587
Exigencias emocionales	n	130	25	X ²	5,194	66	89	X ²	5,660	65	90	X ²	6,012	31	124	X ²	3,689	64	91	X ²	6,378
	%	83,9%	16,1%	p	0,023	42,6%	57,4%	p	0,017	41,9%	58,1%	p	0,014	20,0%	80,0%	p	0,055	41,3%	58,7%	p	0,012
				n<5	1			n<5	0			n<5	0			n<5	1			n<5	0
				F	0,012			F				F				F	0,056			F	
Exigencias cuantitativas	n	130	25	X ²	2,346	66	89	X ²	0,023	65	90	X ²	0,028	31	124	X ²	0,630	64	91	X ²	0,239
	%	83,9%	16,1%	p	0,126	0,426	0,574	p	0,881	0,419	0,581	p	0,866	0,200	0,800	p	0,427	0,413	0,587	p	0,625
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Conflicto de rol	n	130	25	X ²	5,234	66	89	X ²	0,746	65	90	X ²	0,727	31	124	X ²	0,282	64	91	X ²	0,708
	%	83,9%	16,1%	p	0,022	42,6%	57,4%	p	0,388	41,9%	58,1%	p	0,394	20,0%	80,0%	p	0,616	41,3%	58,7%	p	0,4
				n<5	2			n<5	2			n<5	2			n<5	2			n<5	2
				F	0,161			F	0,574			F	0,581			F	0,800			F	0,587
Doble presencia	n	130	25	X ²	3,194	66	89	X ²	3,941	65	90	X ²	4,171	31	124	X ²	7,381	64	91	X ²	3,989
	%	83,9%	16,1%	p	0,074	42,6%	57,4%	p	0,047	41,9%	58,1%	p	0,041	20,0%	80,0%	p	0,007	41,3%	58,7%	p	0,46
				n<5	1			n<5	0			n<5	0			n<5	1			n<5	0
				F	0,062			F				F				F	0,013			F	
Exigencias de esconder emociones	n	130	25	X ²	9,246	66	89	X ²	3,712	65	90	X ²	4,526	31	124	X ²	5,240	64	91	X ²	4,041
	%	83,9%	16,1%	p	0,002	42,6%	57,4%	p	0,054	41,9%	58,1%	p	0,033	20,0%	80,0%	p	0,022	41,3%	58,7%	p	0,044
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	

Inseguridad sobre el empleo	n	130	25	X^2	4,581	66	89	X^2	0,015	65	90	X^2	0,094	31	124	X^2	0,235	64	91	X^2	0,026
	%	83,9%	16,1%	p	0,032	42,6%	57,4%	p	0,9	41,9%	58,1%	p	0,759	20,0%	80,0%	p	0,628	41,3%	58,7%	p	0,872
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Apoyo social de compañeros	n	130	25	X^2	4,003	66	89	X^2	4,862	65	90	X^2	5,673	31	124	X^2	0,058	64	91	X^2	4,913
	%	83,9%	16,1%	p	0,045	42,6%	57,4%	p	0,035	41,9%	58,1%	p	0,018	20,0%	80,0%	p	0,81	41,3%	58,7%	p	0,027
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	n	130	25	X^2	43,529	66	89	X^2	0,075	65	90	X^2	0,019	31	124	X^2	0,963	64	91	X^2	0,000
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,785	41,9%	58,1%	p	0,889	20,0%	80,0%	p	0,326	41,3%	58,7%	p	0,997
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Previsibilidad	n	130	25	X^2	6,739	66	89	X^2	0,003	65	90	X^2	0,037	31	124	X^2	3,236	64	91	X^2	0,107
	%	83,9%	16,1%	p	0,009	42,6%	57,4%	p	0,954	41,9%	58,1%	p	0,847	20,0%	80,0%	p	0,072	41,3%	58,7%	p	0,743
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Apoyo social de superiores	n	130	25	X^2	18,826	66	89	X^2	0,668	65	90	X^2	0,900	31	124	X^2	0,680	64	91	X^2	0,556
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,414	41,9%	58,1%	p	0,343	20,0%	80,0%	p	0,41	41,3%	58,7%	p	0,456
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Calidad de liderazgo	n	130	25	X^2	52,696	66	89	X^2	7,038	65	90	X^2	6,431	31	124	X^2	18,180	64	91	X^2	5,851
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,008	41,9%	58,1%	p	0,011	20,0%	80,0%	p	0	41,3%	58,7%	p	0,016
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Influencia	n	130	25	X^2	24,548	66	89	X^2	2,874	65	90	X^2	2,308	31	124	X^2	7,978	64	91	X^2	1,805
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,09	41,9%	58,1%	p	0,129	20,0%	80,0%	p	0,005	41,3%	58,7%	p	0,179
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	

Claridad de rol	n	130	25	X ²	35,265	66	89	X ²	1,904	65	90	X ²	1,520	31	124	X ²	0,526	64	91	X ²	1,179
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,168	41,9%	58,1%	p	0,218	20,0%	80,0%	p	0,468	41,3%	58,7%	p	0,278
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Sentimiento de grupo	n	130	25	X ²	12,579	66	89	X ²	11,203	65	90	X ²	11,969	31	124	X ²	0,935	64	91	X ²	10,344
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,001	41,9%	58,1%	p	0,001	20,0%	80,0%	p	0,334	41,3%	58,7%	p	0,001
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Posibilidades de desarrollo	n	130	25	X ²	3,431	66	89	X ²	0,188	65	90	X ²	0,837	31	124	X ²	4,460	64	91	X ²	0,742
	%	83,9%	16,1%	p	0,015	42,6%	57,4%	p	0,664	41,9%	58,1%	p	0,36	20,0%	80,0%	p	0,035	41,3%	58,7%	p	0,389
				n<5	1			n<5	0			n<5	0			n<5	1			n<5	0
				F	0,051			F				F				F	0,023			F	
Sentido del trabajo	n	130	25	X ²	16,394	66	89	X ²	0,288	65	90	X ²	0,101	31	124	X ²	1,585	64	91	X ²	0,010
	%	83,9%	16,1%	p	0	42,6%	57,4%	p	0,592	41,9%	58,1%	p	0,75	20,0%	80,0%	p	0,208	41,3%	58,7%	p	0,921
				n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0			n<5	0
				F				F				F				F				F	
Reconocimiento	n	130	25	X ²	a	66	89	X ²	a	65	90	X ²	a	31	124	X ²	a	64	91	X ²	a
	%	83,9%	16,1%	p	a	42,6%	57,4%	p	a	41,9%	58,1%	p	a	20,0%	80,0%	p	a	41,3%	58,7%	p	a
				n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a
				F	a			F	a			F	a			F	a			F	a
Confianza vertical	n	130	25	X ²	a	66	89	X ²	a	65	90	X ²	a	31	124	X ²	a	64	91	X ²	a
	%	83,9%	16,1%	p	a	42,6%	57,4%	p	a	41,9%	58,1%	p	a	20,0%	80,0%	p	a	41,3%	58,7%	p	a
				n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a
				F	a			F	a			F	a			F	a			F	a
Justicia	n	130	25	X ²	a	66	89	X ²	a	65	90	X ²	a	31	124	X ²	a	64	91	X ²	a
	%	83,9%	16,1%	p	a	42,6%	57,4%	p	a	41,9%	58,1%	p	a	20,0%	80,0%	p	a	41,3%	58,7%	p	a
				n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a			n<5	a
				F	a			F	a			F	a			F	a			F	a

De la prueba de asociatividad entre las dimensiones y las zonas corporales se obtuvo las siguientes relaciones donde se cumple H1, es decir donde si existe relación entre las variables ya que el valor p es < 0.05 :

- Exigencias emocionales - cuello,
- Exigencias emocionales - hombro,
- Exigencias emocionales - dorsal o lumbar,
- Exigencias emocionales - muñeca o mano,
- Doble presencia - hombro,
- Doble presencia - dorsal o lumbar,
- Doble presencia - codo o antebrazo,
- Exigencias de esconder emociones - cuello,
- Exigencias de esconder emociones - dorsal o lumbar,
- Exigencias de esconder emociones - codo o antebrazo,
- Exigencias de esconder emociones - muñeca o mano,
- Inseguridad sobre el empleo - cuello,
- Apoyo social de compañeros - cuello,
- Apoyo social de compañeros - hombro,
- Apoyo social de compañeros - dorsal o lumbar,
- Apoyo social de compañeros - dorsal muñeca o mano,
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - cuello,
- Previsibilidad - cuello,
- Apoyo social de superiores - cuello,
- Calidad de liderazgo - cuello,
- Calidad de liderazgo - hombro,
- Calidad de liderazgo - dorsal o lumbar,
- Calidad de liderazgo - codo o antebrazo,
- Calidad de liderazgo - muñeca o mano,
- Influencia - cuello,
- Influencia - codo o antebrazo,
- Claridad de rol - cuello,
- Sentimiento de grupo - cuello,

- Sentimiento de grupo - hombro,
- Sentimiento de grupo - dorsal o lumbar,
- Sentimiento de grupo - muñeca o mano,
- Posibilidad de desarrollo - cuello,
- Posibilidad de desarrollo - codo o antebrazo,
- Sentido del trabajo - cuello.

Aunque en la tabla principal se observe que el valor de p en Chi cuadrado sea < 0.05 en los casos especiales de:

- Ritmo de trabajo - cuello y,
- Conflicto de rol - cuello.

Se contempla la prueba de exacta de Fisher dado que en su tabla de contingencia existen celdas con valores de $n < 5$ es decir el número de frecuencias es un número pequeño por lo tanto se requiere plantear una prueba estadística exacta y al hacerlo estas relaciones no presentan asociatividad, y por tanto se mantienen en H_0 .

Con esta lista de 34 relaciones se tiene la Tabla 48 de frecuencias. En esta se puede observar que en su gran mayoría las molestias causadas en el cuello tienen gran incidencia en los en las dimensiones psicosociales, seguido de la columna dorsal o lumbar y finalmente de forma equitativa entre el hombro codo antebrazo y muñeca o mano.

Tabla 48. Frecuencias de asociaciones con relación a las zonas corporales

Zonas Corporales	Cuello	Hombro	Dorsal o Lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano	TOTAL
Frecuencia	13	5	6	5	5	34
Porcentaje	38,24%	14,71%	17,65%	14,71%	14,71%	100,00%

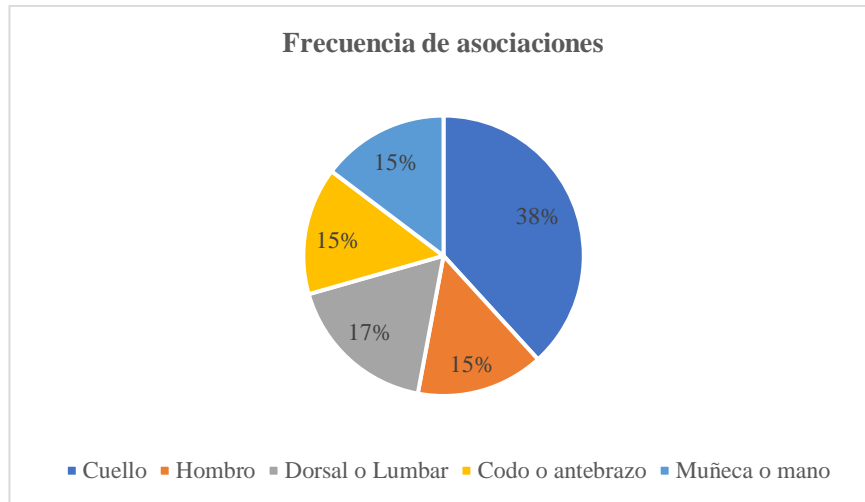


Figura 26. Frecuencias de asociaciones con relación a las zonas corporales

La interpretación de estos resultados muestra que dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda. el personal presenta dolencias en su mayoría dentro del cuello y la columna dorsal o lumbar. Estas a su vez tienen relación con 13 y 6 de las dimensiones psicosociales respectivamente.

Por otra parte, con respecto a la frecuencia de relaciones en las dimensiones psicosociales se tiene que; existen 14 que se van reiterando, de estas se puede destacar que las predominantes son: Calidad de liderazgo, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones, Apoyo social de compañeros, Sentimiento de grupo. Las dimensiones restantes contribuyen en menor porcentaje en cada una de las relaciones. Todo esto se observa en la Tabla 49 y Tabla 50.

Tabla 49. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales

Dimensiones Psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Exigencias emocionales	4	11,76%
Doble presencia	3	8,82%
Exigencias de esconder emociones	4	11,76%
Inseguridad sobre el empleo	1	2,94%
Apoyo social de compañeros	4	11,76%
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	1	2,94%
Previsibilidad	1	2,94%
Apoyo social de superiores	1	2,94%
Calidad de liderazgo	5	14,71%

Tabla 50. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales (Continuación)

Dimensiones Psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Influencia	2	5,88%
Claridad de rol	1	2,94%
Sentimiento de grupo	4	11,76%
Posibilidades de desarrollo	2	5,88%
Sentido del trabajo	1	2,94%
TOTAL	34	100,00%

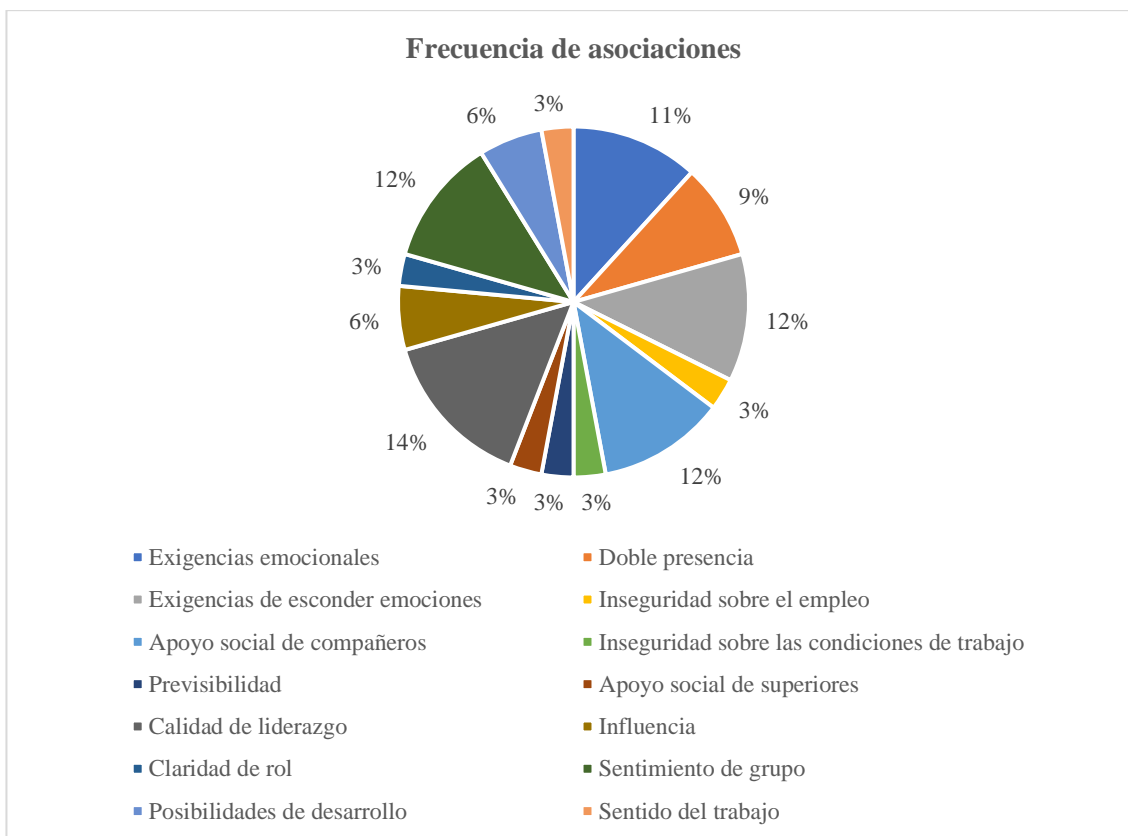


Figura 27. Frecuencias de asociaciones con relación a las dimensiones psicosociales

Ambas tablas de frecuencias se correlacionan a su vez con la Figura 26 y Figura 27 de frecuencias; donde se muestra el nivel de molestias que han indicado las personas encuestadas. Con ello se puede afirmar que el cuello es la principal falencia a causa de los factores psicosociales presentados en la cooperativa.

Dentro de la tabla de doble entrada se menciona además que para las dimensiones de reconocimiento confianza vertical y justicia no se ha establecido ningún estadístico relacional dado que para estas dimensiones se mantiene una constante del 100% en carácter favorable. En otras palabras, las personas encuestadas han mencionado que

sienten molestias o no en ciertas partes corporales, estas 3 dimensiones no muestran cierta relación directa para que sean consideradas como causantes de las mismas.

Validación de la hipótesis mediante la prueba de Chi X² de Pearson

Al igual que en las relaciones individuales, se plantea el cálculo de la asociatividad de manera global. En esta se plantea relacionar netamente si las dimensiones psicosociales afectan o no a las molestias musculoesqueléticas. Los valores tabulados han sido agrupados de forma que se represente únicamente si es favorable o no y si existe molestia.

Una vez que se tuvo esos datos se ingresa la información al Software IBM SPSS Statistics 21, y se obtuvo los siguientes resultados mostrados en la Tabla 51,

Tabla 52 y Figura 28.

Tabla 51. Tabla de contingencia Dimensiones psicosociales * Molestias musculoesqueléticas

			Molestias musculoesqueléticas		Total
			Sí	No	
Dimensiones psicosociales	Más desfavorable	Recuento	4	16	20
		% dentro de Molestias musculoesqueléticas	6,2%	17,8%	12,9%
	Más favorable	Recuento	61	74	135
		% dentro de Molestias musculoesqueléticas	93,8%	82,2%	87,1%
Total	Recuento	65	90	155	
	% dentro de Molestias musculoesqueléticas	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,538 ^a	1	0,033		
Corrección por continuidad ^b	3,562	1	0,059		
Razón de verosimilitudes	4,914	1	0,027		
Estadístico exacto de Fisher				0,050	0,027
Asociación lineal por lineal	4,508	1	0,034		
N de casos válidos	155				
a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,39.					
b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.					

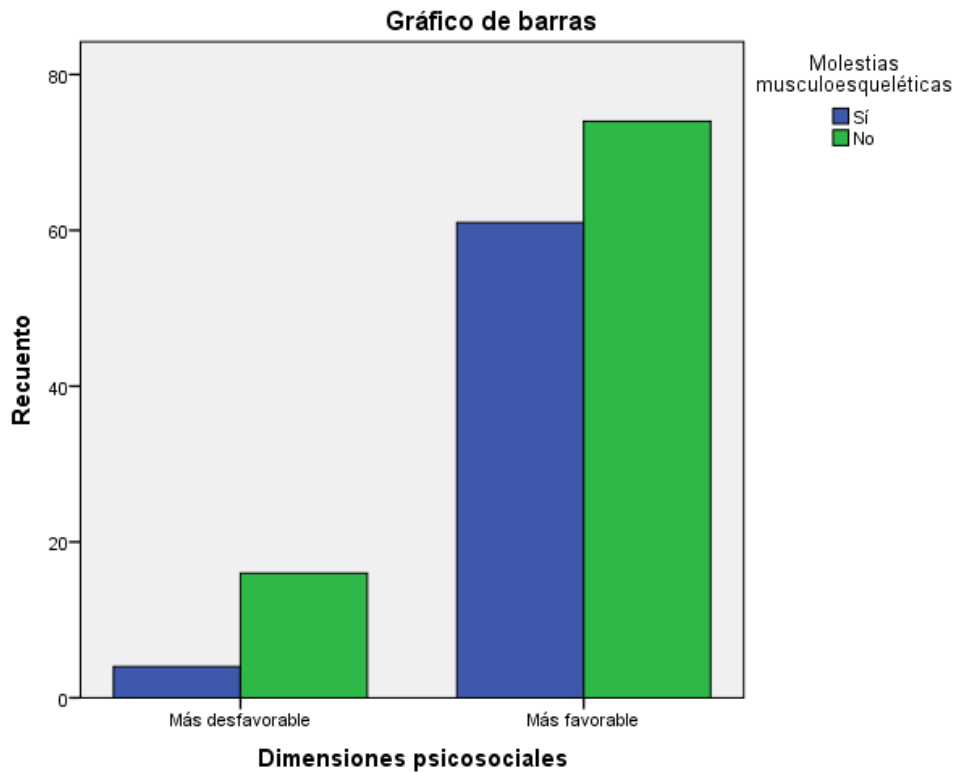


Figura 28. Dimensiones psicosociales * Molestias musculoesqueléticas

En relación con lo mencionado en la Tabla 45, se tiene un resultado que obedece a la Hipótesis alterna, lo cual se puede evidenciar considerando los valores de la Tabla 52 (Chi cuadrado de Pearson: 0,033), razón por la cual se comprueba la relación entre las dimensiones psicosociales y las molestias musculoesqueléticas.

Distribución Chi-Cuadrada (X^2)

En base a los resultados de la prueba de chi-cuadrado, mostrados en la Tabla 52, se plantea la gráfica de distribución. Para ello se considera; que el grado de libertad (gl) es 1, y un Alpha (α) o nivel de significancia límite de 0.05. De ese modo se tiene la gráfica mostrada en la Figura 29, donde se tiene la curva de color azul, y la separación de chi-cuadrado de tabla como con un valor de 3.84, como se muestra en la Tabla 53. Esta delimitación permite identificar la zona de rechazo y la zona de aceptación dentro de esta distribución. Posteriormente se inserta el valor del Chi-Cuadrado de Pearson calculado mediante la prueba, este valor es 4.568 como se muestra en la Tabla 52 y Tabla 53. Una vez representados cada uno de estos valores se puede evidenciar que para este caso de estudio la H_0 se rechaza y se acepta la H_1 , mismas que se encuentran descritas en la Tabla 45. En otras palabras, se establece que existe una asociatividad

entre las dimensiones psicosociales y las molestias musculoesqueléticas de forma gráfica.

Tabla 53. Leyenda de la Distribución Chi-Cuadrado

Símbolo	Detalle	Valor
▲	X^2 de Tabla	3.84
●	X^2 calculado de la prueba	4.538

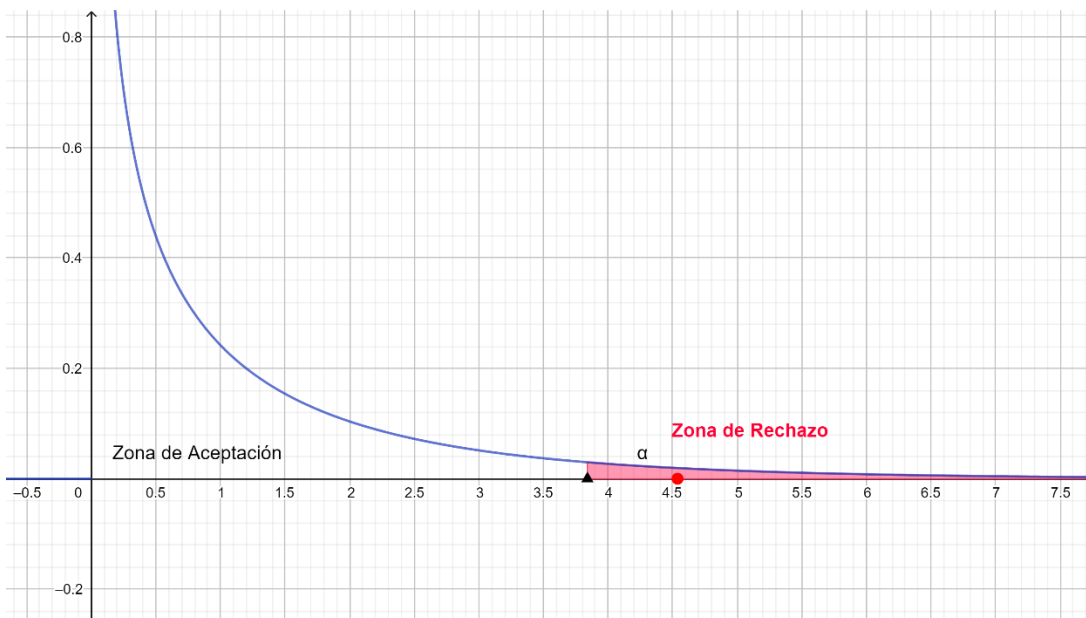


Figura 29. Zona de aceptación y rechazo en la distribución de Chi-cuadrado

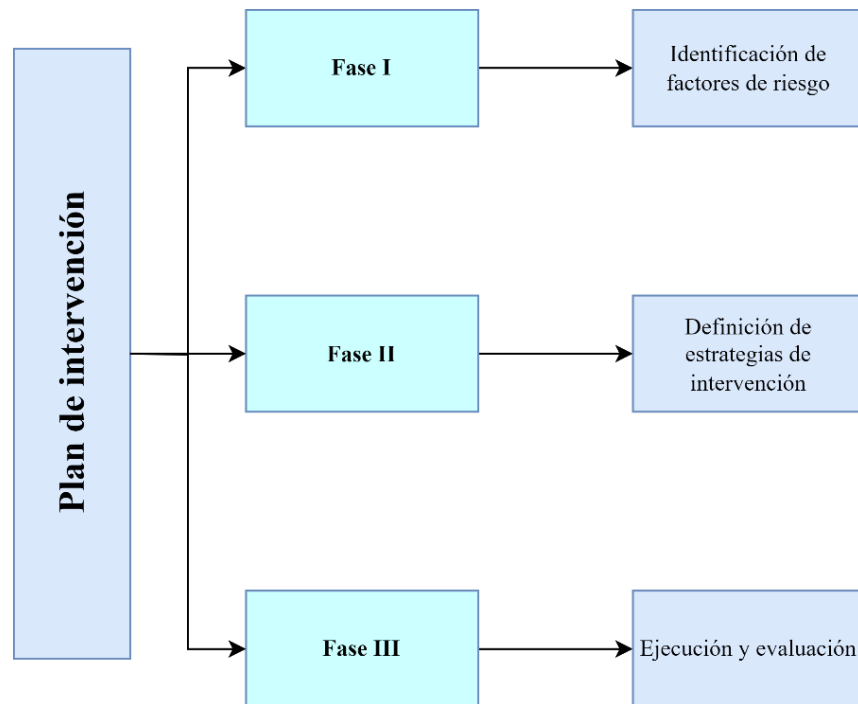
3.1.8. Propuesta de control

Como cuarta etapa en la metodología de Gestión de Riesgos se encuentra el Control del Riesgo, para lo cual se utiliza como referente para el planteamiento de la propuesta las dimensiones psicosociales que mayor afectación tuvieron en la etapa anterior, a fin de plantear diferentes estrategias de intervención que permita mejorar las condiciones de trabajo del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz. Revisar el Anexo 9.

METODOLOGÍA

Modelo operativo

Se trata de un diagrama en el cual se representa el modo en que se va a desarrollar el plan de intervención. Está dividido en tres fases, la primera corresponde a la etapa de identificación del riesgo, la segunda se plantean las estrategias para la intervención del riesgo y la tercera hace referencia a la fase de ejecución y evaluación.



FASE I – Identificación de Factores de Riesgo

Tabla 54. Fase I de la propuesta

Análisis del Riesgo		
Factor de Riesgo	Valoración	Descripción
Ritmo de trabajo	Situación más desfavorable 100%	Se evidencia que el total de trabajadores se encuentra en una situación desfavorable con respecto al ritmo de trabajo, esto está relacionado con la cantidad de trabajo asignado y el tiempo que se tiene para realizarlo, esto al no ser regulado conlleva a que el trabajador genere efectos negativos en su salud, tal es el caso de: estrés, fatiga mental, ansiedad y en el peor de los casos depresión. Cabe recalcar que para que todo esto suceda también dependerá de características propias de la persona, como es su personalidad, la manera en que maneja sus emociones, entre otras.
Exigencias emocionales	Situación más desfavorable 54,2%	Se obtiene como resultado que más de la mitad del personal se encuentra dentro de una situación

		<p>desfavorable con respecto a la dimensión de exigencias emocionales, esto está relacionado por lo general al impacto emocional que se da como consecuencia de que el trabajador se involucre en situaciones relacionadas a las emociones de las demás personas, en otras palabras se da cuando las emociones del trabajador se ven afectadas por situaciones en las que se requiere la capacidad de comprender las diferentes problemáticas que presentan los clientes.</p> <p>Lo cual puede llegar a repercutir de manera directa en la salud tanto física como mental del trabajador, generándose problemas de estrés crónico, agotamiento, dificultad para tomar decisiones, irritabilidad, entre otras.</p>
Exigencias cuantitativas	Situación más desfavorable 49%	<p>Se manifiesta que el 49% de los trabajadores se encuentran en una situación desfavorable con relación a las exigencias cuantitativas del trabajo, esto está directamente relacionado con la cantidad de trabajo que se tiene y la disponibilidad de tiempo para cumplirlo. Lo cual al tener una mala organización puede acarrear problemas en el cumplimiento de las tareas o la acumulación de actividades, generando en el trabajador condiciones de estrés, decepción, frustración, agotamiento, etc.</p>
Conflicto de rol	Situación intermedia 60%	<p>Se refleja como resultado que más de la mitad de los trabajadores se encuentran en una situación intermedia en lo que se refiera a la dimensión de conflicto de rol, lo que quiere decir que dentro de la organización financiera existen exigencias de trabajo que son incongruentes o a su vez que una o más personas dentro del área laboral tienen opiniones diferentes sobre el que hacer o como hacer una actividad en específico, por lo cual se puede incurrir en problemas como el bajo rendimiento del trabajador, insatisfacción con sus labores, deterioro de su salud mental, estrés, etc.</p>
Doble presencia	Situación intermedia 56,1%	<p>Se muestra que el 56,1% de la población encuestada manifestó encontrarse en una situación intermedia en cuanto a la dimensión psicosocial de doble presencia, esto se justifica debido a que la mayor parte de personal que labora dentro de la institución financiera son mujeres. Dicho factor está relacionado a la dualidad que existen entre las tareas que se deben cumplir en el trabajo y las tareas propias del hogar, se da con mayor frecuencia en las mujeres puesto que las mismas por lo general asumen el papel de “cuidadoras y protectoras del hogar”. Este factor al no ser atendido puede generar con mayor frecuencia problemas de estrés y fatiga.</p>
Calidad de liderazgo	Situación intermedia 49%	<p>Se evidencia como resultado que el 49% del personal encuestado, se encuentra en una situación intermedia en cuanto a la dimensión calidad de liderazgo, esto está relacionado a con las características que posee un jefe inmediato para realizar una correcta gestión del grupo humano que tiene a su cargo, al no existir un buen líder dentro del área de trabajo pueden llegar a producirse problemas de productividad, mal ambiente laboral, dificultad para cumplir con los objetivos de la empresa, insatisfacción laboral, estrés en los trabajadores, absentismo, etc.</p>

FASE II – Definición de estrategias de intervención

Tabla 55. Fase II de la propuesta

Estrategias de intervención		
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz		
Fecha de Planificación: Julio 2022		Fecha de Implementación: Enero 2023
Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios
Establecer alternativas de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., para mitigar o disminuir las condiciones desfavorables e intermedias encontradas en la evaluación del riesgo.	Ritmo de trabajo	1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse. Anexo 10.
		<ul style="list-style-type: none"> • Los tiempos de descanso deberán ser de al menos 10 minutos cada 2 horas. • El espacio destinado para los descansos deberá ser confortable y disponer de cafeteras, snacks, sillas cómodas, etc.
		2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo. Anexo 11.
		3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea. Anexo 12.
	Exigencias emocionales	4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación. Anexo 13.
		5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones. Anexo 14.
		6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente. Anexo 15.
		7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses. Anexo 16.
	Exigencias cuantitativas	8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera. Anexo 17.
		9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades. Anexo 18.
10. Ofrecer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación. Anexo 19.		

	Conflicto de rol	11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa. Anexo 20.
		12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea. Anexo 21.
		13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él. Anexo 22.
	Doble presencia	14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo. Anexo 23.
		15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma. Anexo 24.
		16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral. Anexo 25.
	Calidad de liderazgo	17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo. Anexo 26.
		18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores. Anexo 27.
		19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo. Anexo 28.
		20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes. Anexo 29.

FASE III – Ejecución y evaluación

Tabla 56. Fase III de la propuesta

Ejecución y evaluación						
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz						
Fecha de Planificación: Julio 2022				Fecha de Implementación: Octubre 2022		
Actividades	Plazos de implementación	Agentes implicados		Recursos		
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos
1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Analista de Seguridad Industrial	Computador Microsoft Excel	Mensual	Bajo
2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea.	Medio: 60 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Bimensual	Bajo
4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación.	Corto: 5 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Semanal	Bajo
5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador	Mensual	Bajo
7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses.	Medio: 90 días	Analista de Seguridad Industrial	Medico Ocupacional	-	Trimestral	Alto

8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera.	Corto: 30 días	Analista de Seguridad Industrial	Medico Ocupacional	-	Mensual	Alto
9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
10. Proponer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Trimestral	Bajo
12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Trimestral	Bajo
13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Impresora Material impreso	Mensual	Bajo
14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Trimestral	Bajo
15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma.	Corto: 30 días	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	-	Mensual	Alto
16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa,	Computador Proyector	Semestral	Medio

			Subgerencia Financiera	Microsoft PowerPoint		
18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores.	Corto: 30 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Encuestas virtuales	Mensual	Bajo
19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Mensual	Bajo

Seguimiento de la propuesta

Tabla 57. Seguimiento de la propuesta

Seguimiento de la propuesta				
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda., Edificio Matriz				
Fecha de Planificación: Julio 2022			Fecha de Implementación: Julio 2023	
Acciones	Indicador	Tiempo	Responsable	Observaciones
1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse.	$((\# \text{ de trabajadores beneficiados con los tiempos de descanso})/(\text{Total de trabajadores})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea.	$((\# \text{ de tareas entregadas a tiempo})/(\text{Total de tareas asignadas})) * 100\%$	Medio: 60 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación.	$((\# \text{ de planificaciones cumplidas})/(\text{Total de planificaciones elaboradas})) * 100\%$	Corto: 5 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones.	$((\# \text{ de capacitaciones impartidas})/(\text{Total de capacitaciones planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente.	$((\# \text{ de actividades realizadas})/(\text{Total de actividades planificadas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses.	$((\# \text{ de evaluaciones psicológicas realizadas})/(\text{Total de evaluaciones psicológicas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Analista de Seguridad Industrial	
8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera.	$((\# \text{ número de consultas brindadas})/(\text{Total de consultas establecidas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Analista de Seguridad Industrial	
9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades.	$((\# \text{ de talleres impartidas})/(\text{Total de talleres planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
10. Proponer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	

11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa.	$((\# \text{ quejas por mensajes incorrectos})/(\text{Total instrucciones por mensajes})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea.	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él.	Sumatoria de llamados de atención o reportes de cada personal.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo.	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma.	$((\# \text{ del personal beneficiado de la guardería})/(\text{Total de personal que requiere el uso de la guardería})) * 100\%$	Corto: 30 días	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	
16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral.	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo	$((\# \text{ de capacitaciones impartidas})/(\text{Total de capacitaciones planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores.	$((\# \text{ de tareas completadas a tiempo})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes.	$((\# \text{ de mensajes reiterados})/(\text{Total de mensajes comunicados})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	

ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

Tabla 58. Administración de la propuesta

ACCIÓN	RESPONSABLE
Planificación	Investigador: Celina Silva
Socialización	Analista de Seguridad Industrial Departamento de Talento Humano
Periodo de aplicación	12 meses
Evaluación	Analista de Seguridad Industrial

Previsión de la evaluación

Tabla 59. Previsión de la evaluación

Preguntas Básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan la evaluación?	La Gerencia Administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda., Edificio Matriz
¿Por qué evaluar?	Porque se evidencia la existencia de riesgos de carácter ergonómico-psicosocial.
¿Para qué evaluar?	Para garantizar la eficiencia de la Propuesta de Control
¿Qué evaluar?	Los avances de las acciones correctivas aplicadas
¿Quién evalúa?	Analista de Seguridad Industrial
¿Cuándo evaluar?	Queda a consideración del Comité de Seguridad y Salud Industrial
¿Cómo evaluar?	Por medio de las diferentes metodologías existentes
¿Con qué evaluar?	Cuestionarios Indicadores Capacitaciones

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- En la etapa de identificación del riesgo se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y se obtuvo como resultado que en las 16 áreas laborales existen distintas dimensiones que afectan a las mismas unas en mayor nivel que otras, sin embargo existen 6 dimensiones psicosociales que presentan mayor inconveniente, entre las cuales se encuentran: Carga y ritmo de trabajo, Organización del trabajo, Recuperación, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral - familiar), esto se presume debido a que por el creciente desarrollo de la cooperativa, muchas veces estas exigencias hacen que los trabajadores no sepan organizar bien sus actividades o su vez son bastante altas para poder cumplir con las diferentes metas que se tienen dentro de la institución.
- Para el caso de la evaluación se utilizó el cuestionario ISTAS 21, obteniendo como resultado que las dimensiones que más inconvenientes generan son: Ritmo de trabajo, Exigencias emocionales, Exigencias cuantitativas, Conflicto de rol, Doble presencia y Calidad de liderazgo, que de cierto modo corroboran la información ya obtenida en la identificación de los factores de riesgo psicosocial de la primera etapa. Ahora bien el informe preliminar presentado por el software CoPsoQ istas 21, no presenta un análisis del riesgo de manera general, sin embargo al calcularlo se ha obtenido que en la cooperativa el riesgo es más favorable en un 49%, no obstante el valor correspondiente a una situación intermedia es de un 27%, lo que indica que no basta solo con hacer un análisis de manera general, hay que ir analizando la situación área por área de ese modo se puede tener una realidad más acertada de lo que sucede en la institución financiera.
- En lo que corresponde a la última etapa de la gestión del riesgo se planteó una propuesta de control, en la que se consideraron las seis dimensiones psicosociales que mayor inconveniente presentaron en la evaluación; tomando en cuenta esto para cada una de estas dimensiones se estableció diferentes

estrategias de intervención, teniendo como resultado un total de 23 estrategias enfocadas a la prevención y mitigación de estos factores de riesgo que afectan al bienestar del trabajador. Entre las que destaca: brindar capacitaciones de manejo de emociones y tiempo, realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses, brindar atención psicológica cada que el personal lo requiera, crear canales de comunicación efectiva, respetar las actividades destinadas a cada colaborador, entre otras.

4.2. Recomendaciones

- Motivar al trabajador a participar de manera activa en las evaluaciones del riesgo ergonómico-psicosocial, con el fin de que se puedan tener resultados adecuados a la realidad de la institución.
- Implementar la propuesta de control desarrollada, con la finalidad de que la misma sirva de ayuda para mejorar las condiciones laborales con las que se cuenta actualmente y poder ofrecer espacios de trabajo adecuados a las necesidades del colaborador.
- Para una correcta aplicación de la propuesta de control, se recomienda trabajar de manera conjunta las áreas de Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera, Talento Humano y Unidad de Riesgos.
- Se recomienda desarrollar un trabajo de investigación que permita dar continuidad a este estudio, con la finalidad de llevar un adecuado control del riesgo ergonómico-psicosocial en la cooperativa.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

- [1] A. T. Cuevas Daza, “La realidad de la carga laboral mental como factor de riesgo psicosocial en las empresas de servicios, (tesis de posgrado),” *Universidad EAN*, 2019.
- [2] M. Márquez Gómez, “Modelos teóricos de la causalidad de los trastornos musculoesqueléticos,” *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, vol. 8, pp. 85–102, 2018.
- [3] R. Graveling, A. Smith, and M. Hanson, “Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work,” *European Agency for Safety and Health at Work*, pp. 7–14, 2021, [Online]. Available: <http://europa.eu>
- [4] Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social Gobierno de España, *Relación de los factores de riesgo psicosocial y los trastornos musculoesqueléticos en trabajadores del sector servicios*. Madrid: Fundación Estatal para la prevención de Riesgos Laborales F.S.P, 2018.
- [5] M. Velázquez, “La salud mental de las y los trabajadores,” *LA LEY*, p. 493, 2017, [Online]. Available: http://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- [6] M. L. Henry, “Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina-El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público,” *Cuad CENDES*, vol. 34, no. 96, pp. 109–128, 2017.
- [7] D. Muñoz Rojas, N. Orellano, and H. Hernández Palma, “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales,” *PSICOGENTE*, vol. 21, no. 40, pp. 532–544, Jun. 2018.
- [8] R. A. Molina Vaca, “Los factores de riesgo psicosocial y la salud ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, (tesis de pregrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, p. 119, 2018, [Online]. Available: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>

- [9] C. E. Candilejo Morales, “Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la microempresa SECOIN en el año 2016, (tesis de pregrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, 2016.
- [10] E. M. Eatough, J. D. Way, and C. H. Chang, “Understanding the link between psychosocial work stressors and work-related musculoskeletal complaints,” *Appl Ergon*, vol. 43, pp. 554–563, 2017, doi: 10.1016/j.apergo.2011.08.009.
- [11] N. N. Menzel, “Psychosocial Factors in Musculoskeletal Disorders,” *Crit Care Nurs Clin North Am*, vol. 19, pp. 145–153, Jun. 2018, doi: 10.1016/j.ccell.2007.02.006.
- [12] J. C. Neffa, “La falta de prevención daña la salud física, psíquica y mental de los trabajadores, el funcionamiento de las empresas u organizaciones y la macroeconomía,” *Actualidad Económica*, vol. 29, no. 97, pp. 3–8, 2019.
- [13] J. Meléndez, A. Macarena, and R. García, “Gestión del riesgo psicosocial: visión gerencial compartida del escenario emergente en la realidad organizacional,” *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, vol. 11, no. 1390–3748, pp. 7–15, 2017.
- [14] T. E. Escobar Salinas, “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tena Ltda., cantón Tena, provincia de Napo, para el período 2019, (tesis de posgrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, 2021.
- [15] C. M. Pozo Eugenio, “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, (tesis de posgrado),” *Universidad Andina Simón Bolívar*, p. 82, 2018, [Online]. Available: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- [16] R. R. Rodríguez Rojas, C. M. Escobar Galindo, P. M. Veliz Terry, and R. M. Jara Espinoza, “Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú,” *Arch Prev Riesgos Labor*, vol. 24, no. 2, pp. 30–45, 2021.
- [17] Decreto Legislativo, “Constitución de la República del Ecuador,” *Registro Oficial*, vol. 449, pp. 25–2021, 2008, Accessed: May 08, 2022. [Online]. Available: www.lexis.com.ec

- [18] Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, “Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo,” *Registro Oficial*, 2004, Accessed: May 08, 2022. [Online]. Available: www.lexis.com.ec
- [19] Honorable Congreso Nacional, “Código del Trabajo,” *Registro Oficial*, 2005, Accessed: May 08, 2022. [Online]. Available: www.lexis.com.ec
- [20] INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, “Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo,” *Registro Oficial*, 1986.
- [21] Resolución de la Secretaría Andina 957, “Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo,” *Registro Oficial*, 2008.
- [22] INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, “Resolución C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo,” *Registro Oficial*, 2016.
- [23] Organización Mundial de la Salud, “Preguntas más frecuentes: Salud.” <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions> (accessed Dec. 19, 2021).
- [24] A. E. Robalino Haro, “Plan de Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa ‘Lubricambio Álvarez’ del Cantón Píllaro, (tesis de pregrado),” *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, pp. 23–25, 2017.
- [25] B. D. Macas Guamán, “Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Hospital Pediátrico Alfonso Villagómez Román de la ciudad de Riobamba, (tesis de pregrado),” *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*, pp. 28–30, 2016.
- [26] M. S. Poole, “El clima laboral,” *Factor Humano*, pp. 1–8, 2017, [Online]. Available: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- [27] Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, “Condiciones de trabajo y salud,” *ISTAS*, 2010. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud> (accessed Dec. 20, 2021).
- [28] R. M. Larcos Sandoval, “Riesgos Psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal, (tesis de posgrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, 2018.
- [29] “Carga mental – Riesgos Laborales,” 2015. <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos->

- laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/carga-mental/ (accessed Mar. 13, 2022).
- [30] Olga. Sebastián García, M. A. del. Hoyo Delgado, and Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *La Carga mental de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017.
- [31] ISTAS, “Herramientas de prevención de riesgos laborales para pymes,” Madrid, 2015. Accessed: Mar. 13, 2022. [Online]. Available: https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M3_FactoresRiesgosYCausas.pdf
- [32] J. C. Neffa and Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Argentina), *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), 2015.
- [33] Clínica Internacional, “Los trastornos musculoesqueléticos | Clínica Internacional,” Nov. 08, 2017. <https://www.clinicainternacional.com.pe/blog/trastornos-musculoesqueleticos-evitar/> (accessed May 03, 2022).
- [34] Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, “Trastornos musculoesqueléticos | Safety and health at work EU-OSHA,” 2019. <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders> (accessed May 03, 2022).
- [35] B. Moreno Jiménez and C. B. León, “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas,” *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2015.
- [36] C. Villacís, A. Loaiza, and C. Andrade, “Los sistemas de gestión de riesgos laborales,” *Digital Publisher 593*, vol. 5, no. 3, 2018.
- [37] Dirección de Planificación e Inversión, “Metodología para la Gestión Integral de Riesgos,” *Ministerio de Finanzas*, p. 26, 2017.
- [38] J. F. Segovia Tapia, “Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa FUENTES SAN FELIPE S.A., en la ciudad de Latacunga, (tesis de pregrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, pp. 1–128, 2019, [Online]. Available: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32385/1/TESIS VIRACOCCHA YANEZ WENDY ESTEFANIA.pdf>

- [39] I. Kuorinka *et al.*, “Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms,” *Appl Ergon*, vol. 18, no. 3, pp. 233–237, 1987, Accessed: Jul. 04, 2022. [Online]. Available: <http://www.ergonomia.cl/CuestionarioNórdico>
- [40] C. J. Pineda López, “Factores de Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí,” 2019. [Online]. Available: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5913/1/Tesis Lcda. Jeaneth Barrera Cueva.pdf>
- [41] Ministerio del Trabajo, “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial,” *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos*, 2018, Accessed: Jun. 23, 2022. [Online]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- [42] INSHT, “Evaluación de Riesgos Laborales INSHT,” 2000.
- [43] L. C. Moncada S, N. Moreno, and E. Molinero, “Manual del método CoPsoQ-istas21,” Barcelona, Jul. 2014. [Online]. Available: <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual>
- [44] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, “NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales,” Madrid, 2006.
- [45] J. Araque Elaica, “Guía para hacer una entrevista,” *Germina-San Mateo*, pp. 1–6, 2015.
- [46] Ibertic, “Entrevistas en profundidad. Guía y pautas para su desarrollo,” *Ibertic*, pp. 1–11, 2018.
- [47] Google Maps, “Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS - Google Maps.” <https://www.google.com/maps/place/Cooperativa+de+Ahorro+y+Cr%C3%A9dito+OSCUS/@-1.240194,-78.6271475,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x91d381bc0aa86f51:0x174b0454304deb7!8m2!3d-1.2402068!4d-78.6271692> (accessed Sep. 05, 2022).

- [48] S. L. Sauter, L. R. Murphy, J. J. Hurrell, and L. Levi, “Factores psicosociales y de organización,” *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*, pp. 2–5, 2017.
- [49] J. A. Hurtado Noboa, “Factores de Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda -Oficinas Ambato, (tesis de pregrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, 2020.
- [50] R. A. Jhayya Bayas, “Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Servidores de la Unidad de análisis financiero y económico (UAFE), Quito - Ecuador, (tesis de posgrado),” *Universidad Internacional SEK*, pp. 1–105, 2020.
- [51] INSST, “Evaluación de Riesgos Laborales,” *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, pp. 1–13, 1997.
- [52] Y. V. Cruz Melvi, “Factores de riesgo psicosocial relacionados con el estrés laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ‘OSCUS’ Ltda., (tesis de posgrado),” *Universidad Técnica de Ambato*, pp. 1–153, 2016.

ANEXOS

Anexo 1. Documento de consentimiento informado dirigido al encargado del
Departamento de Seguridad Industrial



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ”

Nombre del investigador(a): María Celina Silva Mera.

Institución: Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial.

Teléfonos: 0995 122969

Documento de consentimiento informado dirigido al Encargado del Departamento de Seguridad Industrial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda.

Introducción:

Mi nombre es María Celina Silva Mera, estudiante de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. Estoy realizando una investigación sobre el riesgo ergonómico-psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., con el fin de determinar los factores de riesgo psicosocial presentes dentro de la institución y la relación de estos con la aparición y desarrollo de Trastornos Musculoesqueléticos (TME). Por lo cual me permito dar información sobre la presente investigación e invitarle a participar en la misma.

El propósito de la presente investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución, posterior a ello evaluarlos y determinar la relación que estos tienen con el origen y desarrollo de TME, una vez hecho esto se pretende proponer medidas de control a fin de precautelar la salud de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., para lo cual se ha establecido 20 preguntas que serán respondidas por el Encargado de Seguridad Industrial de la institución financiera por medio de una entrevista, misma que permitirá definir la situación inicial en materia del riesgo ergonómico-psicosocial y a su vez servirá como base para continuar con el proceso de investigación.

Procedimientos

- Se le dará a conocer la información acerca del proyecto investigativo.
- Se le realizará un total de 20 preguntas a fin de conocer la realidad de la institución.
- Con la información recopilada, se establecerá la situación inicial de la cooperativa.
- Finalmente, en base a una investigación bibliográfica se establecerá los lineamientos para desarrollar la investigación

Beneficios

Si usted participa en esta investigación, tendrá los siguientes beneficios:

- Acceder a los resultados de la investigación en caso de que así lo requiera.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a la institución en la que usted labora.
- Acceder a una propuesta de mejora para esta problemática.



- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Aportar al crecimiento de la institución.
- Aportar al desarrollo de futuras investigaciones.

A quién contactar

En caso de que exista alguna inquietud respecto al presente documento o la investigación que llevaré a cabo, puede comunicarse con mi persona:

Silva Mera María Celina/ cel.: 0995122969/ email: msilva8622@uta.edu.ec

Formulario de consentimiento

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento.

Nombre del Participante: Marco Antonio Madina Freire

Firma del Participante: [Firma manuscrita]

Fecha: 16 de mayo de 2022

Su participación en esta investigación es voluntaria, sin embargo, en caso de participar, contribuiría en gran medida al desarrollo del estudio.

Firma del Investigador

Silva Mera María Celina

180514862-2

Anexo 2. Documento de consentimiento informado dirigido a la Responsable
de Talento Humano



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“RIESGO ERGONÓMICO-PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA. EDIFICIO MATRIZ”

Nombre del investigador(a): Maria Celina Silva Mera.

Institución: Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial

Teléfonos: 0995122969

Documento de consentimiento informado dirigido al Responsable de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda.

Introducción:

Mi nombre es Maria Celina Silva Mera, estudiante de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. Estoy realizando una investigación sobre el riesgo ergonómico-psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., con el fin de determinar los factores de riesgo psicosocial presentes dentro de la institución y la relación de estos con la aparición y desarrollo de Trastornos Musculoesqueléticos (TME). Por lo cual me permito dar información sobre la presente investigación e invitarle a participar en la misma.

El propósito de la presente investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución, posterior a ello evaluarlos y determinar la relación que estos tienen con el origen y desarrollo de TME, una vez hecho esto se pretende proponer medidas de control a fin de precautelar la salud de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., para lo cual se ha establecido aplicar 3 cuestionarios

- Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, mismo que servirá para el cumplimiento del objetivo de identificar (estimación cualitativa subjetiva de acuerdo con lo que contesten los trabajadores)
- Cuestionario CoPsoQ istas 21, que servirá para la evaluación (valoración objetiva cuantitativa) del riesgo
- Cuestionario Nórdico de Kuorinka. Que complementará la información de identificación y evaluación de riesgos relacionándolos con los trastornos musculo esqueléticos presentes

Procedimientos

- Se le dará a conocer la información acerca del proyecto investigativo
- Se aplicará un cuestionario cada semana
- Con la información recopilada, se establecerá la situación de la cooperativa.
- Finalmente, se desarrollará una propuesta de control para los factores de riesgo identificados



Beneficios

Si usted participa en esta investigación tendrá los siguientes beneficios:

- Acceder a los resultados de la investigación en caso de que así lo requiera.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a la institución en la que usted labora.
- Acceder a una propuesta de mejora para el caso problemática.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Aportar al crecimiento de la institución.
- Aportar al desarrollo de futuras investigaciones.

Confidencialidad

La información recopilada durante la investigación será estrictamente confidencial es decir que ninguna otra persona a parte mí tendrá acceso a la misma. Los cuestionarios aplicados a los trabajadores no recogen información personal, es decir que son anónimos; razón por la cual sus identidades se mantendrán fuera de mi conocimiento.

A quién contactar

En caso de que exista alguna inquietud respecto al presente documento o la investigación que llevaré a cabo, puede comunicarse con mi persona:

Silva Mera María Celina/ cel.: 0995122969/ email: msilva8622@uta.edu.ec

Formulario de consentimiento

Yo, Lorena Muñoz, en mi calidad de Responsable de Talento Humano (E) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda., Edificio Matriz, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para la aplicación de los tres cuestionarios para la evaluación del riesgo ergonómico-psicosocial a los trabajadores de la institución, propuesto por la señorita María Celina Silva Mera, portadora de la cédula de ciudadanía 180514862-2, estudiante de la Carrera de Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la institución a la cual represento, me comprometo a brindar respaldo en la aplicación de los cuestionarios



Silva Mera María Celina
Estudiante FISEI-UTA

Anexo 3. Entrevista

Preguntas para entrevista

Entrevistado: Ing. Marco Medina

Tema: Situación inicial en materia del riesgo ergonómico-psicosocial

1. ¿En ocasiones anteriores se ha planteado una evaluación para determinar la relación que existe entre el riesgo psicosocial y los TME?

No, se ha estudiado a cada uno de estos factores de manera separada, más no existe un estudio de estos de manera conjunta.

2. ¿Por qué piensa usted que es importante determinar esta relación?

Es importante debido a que en muchas ocasiones solo se estudia riesgos de tipo físico, mecánico, ergonómico pero el riesgo psicosocial se lo ha dejado de lado, sin tomar en cuenta que en la actualidad es uno de los riesgos que más afecta al trabajador y a la vez generan ciertas afectaciones que a la larga perjudiquen tanto al mismo trabajador como a la institución.

3. ¿Cómo cree usted que estos dos factores afectan a la salud del trabajador?

Independientemente de que tipo de factor de riesgo se trate la falta de atención a los mismos van a ocasionar diferentes afectaciones al estado de salud del trabajador que pueden desencadenar en consecuencias que pueden ir desde un accidente o incidente hasta el desarrollo de enfermedades profesionales.

4. ¿La institución financiera se ha visto afectada en su rendimiento debido a la presencia de los factores de riesgo psicosocial y ergonómico?

De una u otra manera va a existir afectación a nivel productivo, es decir si no se cuenta con un puesto de trabajo adecuado o dentro de la institución no existen estándares que garanticen el bienestar psicosocial del trabajador, evidentemente la institución va a tener problemas en su rendimiento.

5. En base a datos anteriores, ¿con qué frecuencia los trabajadores piden licencias médicas a causa de dolores físicos?

Esos datos los proporciona el departamento médico.

6. ¿Qué tan común es la presencia de TME en los trabajadores?

Al igual que la anterior pregunta es un dato que lo conoce el departamento médico.

7. En base a su experiencia, ¿qué departamento o departamentos serían más propensos a sufrir afecciones con relación al riesgo psicosocial y TME?

Atención al cliente, tal es el caso de los asesores, cajeros, siempre esa interacción con el cliente produce un desgaste en el trabajador.

8. ¿Cómo considera usted que afectaría a la parte económica la falta de atención a esta problemática?

Se vería afectada ya que existiría una disminución en la productividad por ende no va a existir una atención adecuada al cliente, ya que si el trabajador no se encuentra en óptimas condiciones mentales y físicas no va a tener un rendimiento adecuado y la institución se va a ver afectada económicamente al no poder cumplir con sus metas.

9. ¿El personal cuenta con asistencia médica y psicológica dentro de la institución, en caso de ser necesario?

Se cuenta con un médico ocupacional y trabajadores sociales, no se cuenta con la asistencia psicológica; sin embargo, se cuenta con un seguro privado que cubra con esta necesidad.

10. ¿Cada que tiempo se realiza una evaluación del estado de salud del trabajador?

Por lo menos una vez al año se realiza un diagnóstico integral.

11. Según su percepción, ¿qué tan bueno es el ambiente de trabajo en la institución?

Si es muy bueno, se ha trabajado bastante para mejorar el clima laboral dentro de la institución.

12. ¿Considera usted que el personal que labora dentro de la cooperativa cuenta con las condiciones ergonómicas y psicosociales necesarias para desarrollar sus actividades?

Desde el punto de vista ergonómico se puede decir que se cuenta con 50% o 60% de condiciones favorables; mientras que en el ámbito psicosocial se puede decir que se ha trabajado en mejorar las condiciones laborales en un 70%.

13. A fin de mejorar, ¿qué alternativas sugeriría para que las condiciones ergonómicas y psicosociales de los trabajadores pueden mejorar?

Desde el punto de vista ergonómico sería necesario trabajar en algunos puestos de trabajo, con el cambio de sillas a sillas ergonómicas, la dotación de mouses ergonómicos así también está planificado realizar pruebas piloto para regular la distancia entre la vista del trabajador y el monitor; por otra parte, es necesario la capacitación al personal para poder adoptar una cultura ergonómica en los trabajadores, de modo que los recursos entregados sean correctamente aprovechados. Desde el punto de vista psicosocial, se va a trabajar de manera exhaustiva en los programas de prevención de riesgos psicosociales, el programa establecido por el Ministerio de Trabajo, el programa de prevención de consumo de drogas y en lo referente al tema de la discriminación hacia la mujer

14. ¿Qué tan importante es para la institución el cuidado de la salud mental de los trabajadores?

Es muy importante, porque desde el punto de vista empresarial el no tener un correcto cuidado de la salud mental en los trabajadores puede conllevar a la disminución de la productividad y por ende verse afectada económicamente. Por otra parte, el no tratar con seriedad cualquier tipo de riesgo se puede estar propensos a desarrollar enfermedades profesionales y eso puede afectar después con alguna responsabilidad patronal y generar gastos que deben salir de la institución.

15. ¿La institución brinda capacitación al personal sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que está expuesto en su puesto de trabajo?

Se está trabajando en generar una planificación para capacitar al personal, no solo por el cumplimiento de la normativa sino también por generar un hábito desde el punto de vista de seguridad y salud ocupacional.

16. ¿De qué manera la institución fomenta la buena relación entre compañeros?

Se han generado charlas, capacitaciones, además las jefaturas o gerencias de cada una de las oficinas también tienen la responsabilidad de generar un buen ambiente de trabajo y a su vez brindar capacitaciones de manera periódica al personal que labora dentro de esa área.

17. ¿De qué manera la cooperativa se preocupa por el bienestar del trabajador?

Se puede decir que lo hace abarcando varios aspectos, uno de ellos es el caso de contar con un departamento de salud y seguridad ocupacional, tener un departamento médico, contar con trabajadores sociales y el brindarles un seguro privado a más del que la ley estipula.

18. ¿Actualmente cuál es el plan de acción o las medidas que se toman en caso de surgir afecciones con relación al riesgo psicosocial y TME?

Se tiene un proceso de investigación de accidentes e incidentes en conjunto con el médico ocupacional realizan un estudio para determinar si las afecciones son causadas a raíz del desarrollo de sus actividades laborales, en caso de ser así se procede a crear reuniones a fin de buscar soluciones a estas problemáticas.

19. ¿Qué herramientas piensa que son necesarias de implementar para que los trabajadores gocen de una correcta salud mental?

Primero es importante realizar un correcto estudio de evaluación de riesgo psicosocial, de ahí nace todas las medidas que se podrían aplicar para que los trabajadores puedan contar con una correcta salud mental.

20. Como profesional técnico, ¿en qué aspectos considera usted que se debería trabajar primero para reducir la incidencia de riesgos psicosociales?

No se puede dar una respuesta como tal, ya que todo dependería de la evaluación del riesgo psicosocial.

Anexo 4. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta.
5. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
D	Área de trabajo:	TIC e Informática Unidad de Riesgos Auditoría Interna Tarjetas Talento Humano Gestión de Negocios Marketing Administrativo Tesorería Jurídico Calidad y Procesos Mesa de servicios Contabilidad Gestión de Operaciones		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
H	Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro ecuatoriano: -
		Mestizo/a:		Blanco/a:


		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				

13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				

26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OTROS PUNTOS IMPORTANTES					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				

42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

Anexo 5. Matriz de estimación de riesgos psicosociales

		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y ESTIMACIÓN DE RIESGO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA.												
Fecha: 20/06/2022				Elaborado por: Investigador					Revisado por: Ing. Fernando Urrutia					
Evaluación:						Inicial <input checked="" type="checkbox"/>								
						Periódica <input type="checkbox"/>								
Área	N°	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencia			Estimación del Riesgo					
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
Gerencia Administrativa	1	Desarrollo de Competencias		X			X				X			
	2	Organización del trabajo		X			X				X			
	3	Doble presencia (laboral – familiar)		X			X				X			
Auditoría Interna	4	Margen de acción y control		X			X				X			
	5	Condiciones de trabajo			X		X					X		
	6	Doble presencia (laboral – familiar)			X		X					X		
Calidad y Procesos	7	Organización del trabajo			X		X					X		
	8	Acoso discriminatorio		X			X				X			
	9	Condiciones de trabajo			X		X					X		

Contabilidad	10	Carga y ritmo de trabajo		X			X				X		
	11	Adicción al trabajo		X			X				X		
	12	Estabilidad laboral y emocional		X			X				X		
	13	Salud auto percibida		X			X				X		
Unidad de Cumplimiento	14	Acoso discriminatorio		X			X				X		
Gestión de Negocios	15	Organización del trabajo		X			X				X		
	16	Adicción al trabajo		X			X				X		
	17	Doble presencia (laboral – familiar)		X			X				X		
Gestión de Operaciones	18	Recuperación			X		X					X	
	19	Adicción al trabajo		X			X				X		
Asesoría Jurídica	20	Carga y ritmo de trabajo		X			X				X		
	21	Recuperación			X		X					X	
	22	Adicción al trabajo		X			X				X		

Marketing y Comunicaciones	23	Desarrollo de competencias		X			X				X		
	24	Organización del trabajo			X		X					X	
	25	Recuperación		X			X				X		
	26	Doble presencia (laboral – familiar)		X			X				X		
Mesa de Servicios	27	Margen de acción y control		X			X				X		
	28	Acoso discriminatorio		X			X				X		
	29	Condiciones del trabajo		X			X				X		
Subgerencia Financiera	30	Organización del trabajo			X		X					X	
	31	Recuperación			X		X					X	
	32	Condiciones del trabajo		X			X				X		
Talento Humano	33	Carga y ritmo de trabajo		X			X				X		
	34	Recuperación		X			X				X		
	35	Adicción al trabajo		X			X				X		
Tarjetas	36	Carga y ritmo de trabajo			X		X					X	
	37	Organización del trabajo			X		X					X	

	38	Condiciones del trabajo		X			X				X		
	39	Doble presencia (laboral – familiar)			X		X					X	
	40	Salud auto percibida			X		X					X	
Tesorería	41	Liderazgo			X		X					X	
	42	Margen de acción y control		X			X				X		
	43	Soporte y apoyo			X		X					X	
	44	Acoso discriminatorio		X			X				X		
TIC e Informática	45	Carga y ritmo de trabajo		X			X				X		
	46	Organización del trabajo			X		X					X	
	47	Recuperación		X			X				X		
	48	Doble presencia (laboral – familiar)		X			X				X		
Unidad de Riesgos	49	Adicción al trabajo		X			X				X		
	50	Condiciones del trabajo		X			X				X		
	51	Salud auto percibida		X			X				X		

Anexo 6. Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 versión 2

1. Eres:

- Mujer
- Hombre

2. ¿Qué edad tienes?:

- Menos de 26 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Entre 46 y 55 años
- Más de 55 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en la institución financiera y tus condiciones de trabajo.

3. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad.

- TIC e Informática
- Unidad de Riesgos
- Auditoría Interna
- Tarjetas
- Talento Humano
- Gestión de Negocios
- Marketing
- Gerencia Administrativa
- Tesorería
- Jurídico
- Calidad y Procesos
- Mesa de servicios
- Contabilidad
- Gestión de Operaciones
- Subgerencia Financiera
- Unidad de Cumplimiento

4. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

5. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

6. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)
- No lo sé

7. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la institución?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

8. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la institución?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario
- Soy interino
- Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

9. Desde que entraste en la institución ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

10. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

11. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

12. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

13. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación con relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

14. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

15. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

16. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez

Nunca

17. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la institución?

30 horas o menos

De 31 a 35 horas

De 36 a 40 horas

De 41 a 45 horas

Más de 45 horas

18. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

Ninguno

Algún día excepcionalmente

De 1 a 5 días al mes

De 6 a 10 días al mes

11 o más días al mes

19. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Sólo alguna vez

Nunca

21. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

400 dólares o menos

Entre 401 y 550 dólares

Entre 551 y 700 dólares

- () Entre 701 y 850 dólares
- () Entre 851 y 1000 dólares
- () Entre 1001 y 1150 dólares
- () Entre 1151 y 1300 dólares
- () Entre 1301 y 1450 dólares
- () Entre 1451 y 1600 dólares
- () Entre 1601 y 1750 dólares
- () Entre 1751 y 2000 dólares
- () Más de 2000 dólares

22. Tu salario es:

- () Fijo
- () Una parte fija y otra variable
- () Todo variable (a destajo, a comisión)

23. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido?	()	()	()	()	()
b) ¿Con qué frecuencia en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	()	()	()	()	()
c) ¿Con qué frecuencia te retrasas en la entrega de tu trabajo?	()	()	()	()	()
d) ¿Con qué frecuencia tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	()	()	()	()	()
e) ¿Con qué frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	()	()	()	()	()
f) ¿Con qué frecuencia tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	()	()	()	()	()
g) ¿Con qué frecuencia tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	()	()	()	()	()
h) ¿Con qué frecuencia tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	()	()	()	()	()
i) ¿Con qué frecuencia tienes mucha influencia sobre las	()	()	()	()	()

decisiones que afectan a tu trabajo?					
j) ¿Con qué frecuencia tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	()	()	()	()	()
k) ¿Con qué frecuencia tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	()	()	()	()	()
l) ¿Con qué frecuencia hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	()	()	()	()	()
m) ¿Con qué frecuencia sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	()	()	()	()	()
n) ¿Con qué frecuencia sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	()	()	()	()	()
o) ¿Con qué frecuencia piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	()	()	()	()	()
p) ¿Con qué frecuencia te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	()	()	()	()	()
q) ¿Con qué frecuencia en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	()	()	()	()	()

24. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿En qué medida tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	()	()	()	()	()
b) ¿En qué medida tus tareas tienen sentido?	()	()	()	()	()
c) ¿En qué medida las tareas que haces te parecen importantes?	()	()	()	()	()
d) ¿En qué medida tu trabajo te afecta emocionalmente?	()	()	()	()	()
e) ¿En qué medida tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	()	()	()	()	()
f) ¿En qué medida es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	()	()	()	()	()
g) ¿En qué medida te sientes comprometido con tu profesión?	()	()	()	()	()
h) ¿En qué medida tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	()	()	()	()	()

i) ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	()	()	()	()	()
j) ¿En qué medida tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	()	()	()	()	()
k) ¿En qué medida te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	()	()	()	()	()
l) ¿En qué medida tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	()	()	()	()	()
m) ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	()	()	()	()	()

25. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿En qué medida en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	()	()	()	()	()
b) ¿En qué medida tu trabajo tiene objetivos claros?	()	()	()	()	()
c) ¿En qué medida se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	()	()	()	()	()
d) ¿En qué medida sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	()	()	()	()	()
e) ¿En qué medida recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	()	()	()	()	()
f) ¿En qué medida haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	()	()	()	()	()
g) ¿En qué medida sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	()	()	()	()	()
h) ¿En qué medida sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	()	()	()	()	()
i) ¿En qué medida tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	()	()	()	()	()
j) ¿En qué medida tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	()	()	()	()	()

26. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	()	()	()	()	()
b) ¿Con qué frecuencia tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	()	()	()	()	()
c) ¿Con qué frecuencia tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	()	()	()	()	()
d) ¿Con qué frecuencia tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	()	()	()	()	()
e) ¿Con qué frecuencia sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	()	()	()	()	()
f) ¿Con qué frecuencia se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	()	()	()	()	()
g) ¿Con qué frecuencia...tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	()	()	()	()	()
h) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	()	()	()	()	()
i) ¿Con qué frecuencia tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	()	()	()	()	()

27. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	()	()	()	()	()
b) ¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	()	()	()	()	()

c) ¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	()	()	()	()	()
d) ¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	()	()	()	()	()
e) ¿Estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	()	()	()	()	()
f) ¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	()	()	()	()	()

28. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) ¿En qué medida tu trabajo es valorado por la dirección?	()	()	()	()	()
b) ¿En qué medida la dirección te respeta en tu trabajo?	()	()	()	()	()
c) ¿En qué medida recibes un trato justo en tu trabajo?	()	()	()	()	()
d) ¿En qué medida confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	()	()	()	()	()
e) ¿En qué medida te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	()	()	()	()	()
f) ¿En qué medida se solucionan los conflictos de una manera justa?	()	()	()	()	()
g) ¿En qué medida se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	()	()	()	()	()
h) ¿En qué medida la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	()	()	()	()	()
i) ¿En qué medida los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	()	()	()	()	()
j) ¿En qué medida los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	()	()	()	()	()
k) ¿En qué medida tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	()	()	()	()	()

l) ¿En qué medida tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	()	()	()	()	()
m) ¿En qué medida tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	()	()	()	()	()
n) ¿En qué medida tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	()	()	()	()	()

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

29. En general, dirías que tu salud es:

- () Excelente
 () Muy buena
 () Buena
 () Regular
 () Mala

30. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	()	()	()	()	()
b) te has sentido físicamente agotado/a?	()	()	()	()	()
c) has estado emocionalmente agotado/a?	()	()	()	()	()
d) has estado cansado/a?	()	()	()	()	()
e) has tenido problemas para relajarte?	()	()	()	()	()
f) has estado irritable?	()	()	()	()	()
g) has estado tenso/a?	()	()	()	()	()
h) has estado estresado/a?	()	()	()	()	()

31. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	()	()	()	()	()
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	()	()	()	()	()
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	()	()	()	()	()
d) te has sentido desanimado/a y triste?	()	()	()	()	()
e) te has sentido feliz?	()	()	()	()	()

32. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

Anexo 7. Cuestionario Nórdico de Kuorinka

1. ¿Ha tenido molestias en?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
SI					
NO					

Si ha contestado que NO, en la pregunta 1, no conteste las demás preguntas

2. ¿Ha necesitado cambiar de puesto de trabajo por molestias en?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
SI					
NO					

3. ¿Ha tenido molestias en los últimos 12 meses?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
SI					
NO					

Si ha contestado que NO, en la pregunta 3, no conteste las demás preguntas

4. ¿Cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
1-7 días					
8-30 días					
> 30 días, no seguidos					
Siempre					

5. ¿Cuánto dura cada episodio?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
< 1 hora					
1 a 24 horas					
1 a 7 días					
1 a 4 semanas					
> 1 mes					

6. ¿Cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los últimos 12 meses?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
0 días					
1 a 7 días					
1 a 4 semanas					
> 1 mes					

7. ¿Ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 12 meses?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
SI					
NO					

8. ¿Ha tenido molestias en los últimos 7 días en?

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
SI					
NO					

9. Póngales nota a sus molestias entre 1 (sin tantas molestias) y 5 (molestias muy fuertes)

Opciones de Respuesta	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
1					
2					
3					
4					
5					

Anexo 8. Resultados de la prueba de Asociatividad

Ritmo de trabajo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Ritmo de trabajo	Más desfavorable	Recuento	130	24	154
		% dentro de Cuello	100,0%	96,0%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Cuello	0,0%	4,0%	0,6%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,234 ^a	1	0,022	0,161	0,161
Corrección por continuidad ^b	0,854	1	0,356		
Razón de verosimilitudes	3,683	1	0,055	0,161	0,161
Estadístico exacto de Fisher				0,161	0,161
Asociación lineal por lineal	5,200 ^c	1	0,023	0,161	0,161
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,280.

Ritmo de trabajo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Ritmo de trabajo	Más desfavorable	Recuento	66	88	154
		% dentro de Hombro	100,0%	98,9%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Hombro	0,0%	1,1%	0,6%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,746 ^a	1	0,388	1,000	0,574
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,114	1	0,291	1,000	0,574
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,574
Asociación lineal por lineal	0,742 ^c	1	0,389	1,000	0,574
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,43.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,861.

Ritmo de trabajo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Ritmo de trabajo	Más desfavorable	Recuento	65	89
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	98,9%
	Más favorable	Recuento	0	1
		% dentro de Dorsal o lumbar	0,0%	1,1%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,727 ^a	1	0,394	1,000	0,581
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,092	1	0,296	1,000	0,581
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,581
Asociación lineal por lineal	0,722 ^c	1	0,395	1,000	0,581
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,850.

Ritmo de trabajo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Ritmo de trabajo	Más desfavorable	Recuento	31	123
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	99,2%
	Más favorable	Recuento	0	1
		% dentro de Codo o antebrazo	0,0%	0,8%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,252 ^a	1	0,616	1,000	0,800
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,448	1	0,503	1,000	0,800
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,800
Asociación lineal por lineal	0,250 ^c	1	0,617	1,000	0,800
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,500.

Ritmo de trabajo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Ritmo de trabajo	Más desfavorable	Recuento	64	90
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	98,9%
	Más favorable	Recuento	0	1
		% dentro de Muñeca o mano	0,0%	1,1%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,708 ^a	1	0,400	1,000	0,587
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,070	1	0,301	1,000	0,587
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,587
Asociación lineal por lineal	0,703 ^c	1	0,402	1,000	0,587
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,41.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,839.

Exigencias emocionales * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Exigencias emocionales	Más desfavorable	Recuento	107	25
		% dentro de Cuello	82,3%	100,0%
	Más favorable	Recuento	23	0
		% dentro de Cuello	17,7%	0,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,194 ^a	1	0,023	0,027	0,012
Corrección por continuidad ^b	3,888	1	0,049		
Razón de verosimilitudes	8,828	1	0,003	0,013	0,012
Estadístico exacto de Fisher				0,027	0,012
Asociación lineal por lineal	5,160 ^c	1	0,023	0,027	0,012
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,71.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,272.

Exigencias emocionales * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Exigencias emocionales	Más desfavorable	Recuento	51	81
		% dentro de Hombro	77,3%	91,0%
	Más favorable	Recuento	15	8
		% dentro de Hombro	22,7%	9,0%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,660 ^a	1	0,017	0,022	0,016
Corrección por continuidad ^b	4,625	1	0,032		
Razón de verosimilitudes	5,617	1	0,018	0,022	0,016
Estadístico exacto de Fisher				0,022	0,016
Asociación lineal por lineal	5,624 ^c	1	0,018	0,022	0,016
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,79.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,371.

Exigencias emocionales * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Exigencias emocionales	Más desfavorable	Recuento	50	82
		% dentro de Dorsal o lumbar	76,9%	91,1%
	Más favorable	Recuento	15	8
		% dentro de Dorsal o lumbar	23,1%	8,9%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,012 ^a	1	0,014	0,021	0,013
Corrección por continuidad ^b	4,942	1	0,026		
Razón de verosimilitudes	5,950	1	0,015	0,021	0,013
Estadístico exacto de Fisher				0,021	0,013
Asociación lineal por lineal	5,973 ^c	1	0,015	0,021	0,013
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,65.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,444.

Exigencias emocionales * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Exigencias emocionales	Más desfavorable	Recuento	23	109
		% dentro de Codo o antebrazo	74,2%	87,9%
	Más favorable	Recuento	8	15
		% dentro de Codo o antebrazo	25,8%	12,1%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,689 ^a	1	0,055	0,086	0,056
Corrección por continuidad ^b	2,684	1	0,101		
Razón de verosimilitudes	3,291	1	0,070	0,086	0,056
Estadístico exacto de Fisher				0,086	0,056
Asociación lineal por lineal	3,665 ^c	1	0,056	0,086	0,056
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,60.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -1,914.

Exigencias emocionales * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Exigencias emocionales	Más desfavorable	Recuento	49	83
		% dentro de Muñeca o mano	76,6%	91,2%
	Más favorable	Recuento	15	8
		% dentro de Muñeca o mano	23,4%	8,8%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,378 ^a	1	0,012	0,013	0,011
Corrección por continuidad ^b	5,272	1	0,022		
Razón de verosimilitudes	6,294	1	0,012	0,020	0,011
Estadístico exacto de Fisher				0,020	0,011
Asociación lineal por lineal	6,337 ^c	1	0,012	0,013	0,011
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,50.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,517.

Exigencias cuantitativas * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Exigencias cuantitativas	Más desfavorable	Recuento	106	17
		% dentro de Cuello	81,5%	68,0%
	Más favorable	Recuento	24	8
		% dentro de Cuello	18,5%	32,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,346 ^a	1	0,126	0,174	0,106
Corrección por continuidad ^b	1,592	1	0,207		
Razón de verosimilitudes	2,151	1	0,143	0,174	0,106
Estadístico exacto de Fisher				0,174	0,106
Asociación lineal por lineal	2,331 ^c	1	0,127	0,174	0,106
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,527.

Exigencias cuantitativas * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Exigencias cuantitativas	Más desfavorable	Recuento	52	71
		% dentro de Hombro	78,8%	79,8%
	Más favorable	Recuento	14	18
		% dentro de Hombro	21,2%	20,2%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,023 ^a	1	0,881	1,000	0,518
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,023	1	0,881	1,000	0,518
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,518
Asociación lineal por lineal	0,022 ^c	1	0,881	1,000	0,518
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 13,63.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -,150.

Exigencias cuantitativas * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Exigencias cuantitativas	Más desfavorable	Recuento	52	71
		% dentro de Dorsal o lumbar	80,0%	78,9%
	Más favorable	Recuento	13	19
		% dentro de Dorsal o lumbar	20,0%	21,1%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,028 ^a	1	0,866	1,000	0,515
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,029	1	0,866	1,000	0,515
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,515
Asociación lineal por lineal	0,028 ^c	1	0,867	1,000	0,515
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 13,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,168.

Exigencias cuantitativas * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Exigencias cuantitativas	Más desfavorable	Recuento	23	100
		% dentro de Codo o antebrazo	74,2%	80,6%
	Más favorable	Recuento	8	24
		% dentro de Codo o antebrazo	25,8%	19,4%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,630 ^a	1	0,427	0,460	0,286
Corrección por continuidad ^b	0,298	1	0,585		
Razón de verosimilitudes	0,605	1	0,437	0,460	0,286
Estadístico exacto de Fisher				0,460	0,286
Asociación lineal por lineal	0,626 ^c	1	0,429	0,460	0,286
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,40.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -,791.

Exigencias cuantitativas * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Exigencias cuantitativas	Más desfavorable	Recuento	52	71
		% dentro de Muñeca o mano	81,3%	78,0%
	Más favorable	Recuento	12	20
		% dentro de Muñeca o mano	18,8%	22,0%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,239 ^a	1	0,625	0,690	0,390
Corrección por continuidad ^b	0,083	1	0,774		
Razón de verosimilitudes	0,241	1	0,624	0,690	0,390
Estadístico exacto de Fisher				0,690	0,390
Asociación lineal por lineal	0,237 ^c	1	0,626	0,690	0,390
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 13,21.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,487.

Conflicto de rol * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Conflicto de rol	Más desfavorable	Recuento	130	24	154
		% dentro de Cuello	100,0%	96,0%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Cuello	0,0%	4,0%	0,6%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,234 ^a	1	0,022	0,161	0,161
Corrección por continuidad ^b	0,854	1	0,356		
Razón de verosimilitudes	3,683	1	0,055	0,161	0,161
Estadístico exacto de Fisher				0,161	0,161
Asociación lineal por lineal	5,200 ^c	1	0,023	0,161	0,161
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,280.

Conflicto de rol * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Conflicto de rol	Más desfavorable	Recuento	66	88	154
		% dentro de Hombro	100,0%	98,9%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Hombro	0,0%	1,1%	0,6%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	,746 ^a	1	0,388	1,000	0,574	
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000			
Razón de verosimilitudes	1,114	1	0,291	1,000	0,574	
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,574	
Asociación lineal por lineal	0,742 ^c	1	0,389	1,000	0,574	0,574
N de casos válidos	155					

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,43.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,861.

Conflicto de rol * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Conflicto de rol	Más desfavorable	Recuento	65	89	154
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	98,9%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Dorsal o lumbar	0,0%	1,1%	0,6%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,727 ^a	1	0,394	1,000	0,581
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,092	1	0,296	1,000	0,581
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,581
Asociación lineal por lineal	0,722 ^c	1	0,395	1,000	0,581
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,850.

Conflicto de rol * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Conflicto de rol	Más desfavorable	Recuento	31	123	154
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	99,2%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Codo o antebrazo	0,0%	0,8%	0,6%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,252 ^a	1	0,616	1,000	0,800
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,448	1	0,503	1,000	0,800
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,800
Asociación lineal por lineal	0,250 ^c	1	0,617	1,000	0,800
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,500.

Conflicto de rol * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Conflicto de rol	Más desfavorable	Recuento	64	90	154
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	98,9%	99,4%
	Más favorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Muñeca o mano	0,0%	1,1%	0,6%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,708 ^a	1	0,400	1,000	0,587
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,070	1	0,301	1,000	0,587
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,587
Asociación lineal por lineal	0,703 ^c	1	0,402	1,000	0,587
N de casos válidos	155				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,41.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,839.

Doble presencia * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Doble presencia	Más desfavorable	Recuento	115	25	140
		% dentro de Cuello	88,5%	100,0%	90,3%
	Más favorable	Recuento	15	0	15
		% dentro de Cuello	11,5%	0,0%	9,7%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,194 ^a	1	0,074	0,132	0,062
Corrección por continuidad ^b	2,010	1	0,156		
Razón de verosimilitudes	5,577	1	0,018	0,080	0,062
Estadístico exacto de Fisher				0,132	0,062
Asociación lineal por lineal	3,173 ^c	1	0,075	0,132	0,062
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -1,781.

Doble presencia * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Doble presencia	Más desfavorable	Recuento	56	84	140
		% dentro de Hombro	84,8%	94,4%	90,3%
	Más favorable	Recuento	10	5	15
		% dentro de Hombro	15,2%	5,6%	9,7%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,941 ^a	1	0,047	0,057	0,044
Corrección por continuidad ^b	2,925	1	0,087		
Razón de verosimilitudes	3,911	1	0,048	0,057	0,044
Estadístico exacto de Fisher				0,057	0,044
Asociación lineal por lineal	3,915 ^c	1	0,048	0,057	0,044
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,39.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -1,979.

Doble presencia * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Doble presencia	Más desfavorable	Recuento	55	85
		% dentro de Dorsal o lumbar	84,6%	94,4%
	Más favorable	Recuento	10	5
		% dentro de Dorsal o lumbar	15,4%	5,6%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,171 ^a	1	0,041	0,054	0,039
Corrección por continuidad ^b	3,123	1	0,077		
Razón de verosimilitudes	4,128	1	0,042	0,054	0,039
Estadístico exacto de Fisher				0,054	0,039
Asociación lineal por lineal	4,145 ^c	1	0,042	0,054	0,039
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,29.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,036.

Doble presencia * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Doble presencia	Más desfavorable	Recuento	24	116
		% dentro de Codo o antebrazo	77,4%	93,5%
	Más favorable	Recuento	7	8
		% dentro de Codo o antebrazo	22,6%	6,5%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,381 ^a	1	0,007	0,013	0,013
Corrección por continuidad ^b	5,651	1	0,017		
Razón de verosimilitudes	6,117	1	0,013	0,043	0,013
Estadístico exacto de Fisher				0,013	0,013
Asociación lineal por lineal	7,333 ^c	1	0,007	0,013	0,013
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,708.

Doble presencia * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Doble presencia	Más desfavorable	Recuento	54	86
		% dentro de Muñeca o mano	84,4%	94,5%
	Más favorable	Recuento	10	5
		% dentro de Muñeca o mano	15,6%	5,5%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,412 ^a	1	0,036	0,052	0,035
Corrección por continuidad ^b	3,329	1	0,068		
Razón de verosimilitudes	4,351	1	0,037	0,052	0,035
Estadístico exacto de Fisher				0,052	0,035
Asociación lineal por lineal	4,383 ^c	1	0,036	0,052	0,035
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,19.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,094.

Exigencias de esconder emociones * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Exigencias de esconder emociones	Más desfavorable	Recuento	84	8
		% dentro de Cuello	64,6%	32,0%
	Más favorable	Recuento	46	17
		% dentro de Cuello	35,4%	68,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,246 ^a	1	0,002	0,003	0,003
Corrección por continuidad ^b	7,943	1	0,005		
Razón de verosimilitudes	9,128	1	0,003	0,003	0,003
Estadístico exacto de Fisher				0,003	0,003
Asociación lineal por lineal	9,186 ^c	1	0,002	0,003	0,003
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 3,031.

Exigencias de esconder emociones * Hombro

Tabla de contingencia

				Hombro	
				Molesta	No molesta
Exigencias de esconder emociones	Más desfavorable	Recuento		45	47
		% dentro de Hombro		68,2%	52,8%
	Más favorable	Recuento		21	42
		% dentro de Hombro		31,8%	47,2%
Total		Recuento	66	89	
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,712 ^a	1	0,054	0,069	0,039
Corrección por continuidad ^b	3,102	1	0,078		
Razón de verosimilitudes	3,754	1	0,053	0,069	0,039
Estadístico exacto de Fisher				0,069	0,039
Asociación lineal por lineal	3,688 ^c	1	0,055	0,069	0,039
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,83.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,921.

Exigencias de esconder emociones * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

				Dorsal o lumbar	
				Molesta	No molesta
Exigencias de esconder emociones	Más desfavorable	Recuento		45	47
		% dentro de Dorsal o lumbar		69,2%	52,2%
	Más favorable	Recuento		20	43
		% dentro de Dorsal o lumbar		30,8%	47,8%
Total		Recuento	65	90	
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,526 ^a	1	0,033	0,046	0,024
Corrección por continuidad ^b	3,848	1	0,050		
Razón de verosimilitudes	4,588	1	0,032	0,046	0,024
Estadístico exacto de Fisher				0,046	0,024
Asociación lineal por lineal	4,497 ^c	1	0,034	0,046	0,024
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,121.

Exigencias de esconder emociones * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

					Codo o antebrazo	
					Molesta	No molesta
Exigencias de esconder emociones	Más desfavorable	Recuento		24	68	
		% dentro de Codo o antebrazo		77,4%	54,8%	
	Más favorable	Recuento		7	56	
		% dentro de Codo o antebrazo		22,6%	45,2%	
Total		Recuento		31	124	
		% dentro de Codo o antebrazo		100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,242 ^a	1	0,022	0,025	0,017
Corrección por continuidad ^b	4,347	1	0,037		
Razón de verosimilitudes	5,562	1	0,018	0,025	0,017
Estadístico exacto de Fisher				0,025	0,017
Asociación lineal por lineal	5,208 ^c	1	0,022	0,025	0,017
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,60.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,282.

Exigencias de esconder emociones * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

					Muñeca o mano	
					Molesta	No molesta
Exigencias de esconder emociones	Más desfavorable	Recuento		44	48	
		% dentro de Muñeca o mano		68,8%	52,7%	
	Más favorable	Recuento		20	43	
		% dentro de Muñeca o mano		31,3%	47,3%	
Total		Recuento		64	91	
		% dentro de Muñeca o mano		100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,989 ^a	1	0,046	0,049	0,033
Corrección por continuidad ^b	3,353	1	0,067		
Razón de verosimilitudes	4,041	1	0,044	0,049	0,033
Estadístico exacto de Fisher				0,049	0,033
Asociación lineal por lineal	3,963 ^c	1	0,047	0,049	0,033
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,01.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,991.

Inseguridad sobre el empleo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Inseguridad sobre el empleo	Más desfavorable	Recuento	77	9
		% dentro de Cuello	59,2%	36,0%
	Más favorable	Recuento	53	16
		% dentro de Cuello	40,8%	64,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,581 ^a	1	0,032	0,047	0,028
Corrección por continuidad ^b	3,689	1	0,055		
Razón de verosimilitudes	4,574	1	0,032	0,047	0,028
Estadístico exacto de Fisher				0,047	0,028
Asociación lineal por lineal	4,552 ^c	1	0,033	0,047	0,028
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,13.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,133.

Inseguridad sobre el empleo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Inseguridad sobre el empleo	Más desfavorable	Recuento	37	49
		% dentro de Hombro	56,1%	55,1%
	Más favorable	Recuento	29	40
		% dentro de Hombro	43,9%	44,9%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,015 ^a	1	0,901	1,000	0,516
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,015	1	0,901	1,000	0,516
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,516
Asociación lineal por lineal	0,015 ^c	1	0,901	1,000	0,516
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,38.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,124.

Inseguridad sobre el empleo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Inseguridad sobre el empleo	Más desfavorable	Recuento	37	49
		% dentro de Dorsal o lumbar	56,9%	54,4%
	Más favorable	Recuento	28	41
		% dentro de Dorsal o lumbar	43,1%	45,6%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,094 ^a	1	0,759	0,870	0,444
Corrección por continuidad ^b	0,020	1	0,887		
Razón de verosimilitudes	0,094	1	0,759	0,870	0,444
Estadístico exacto de Fisher				0,870	0,444
Asociación lineal por lineal	0,093 ^c	1	0,760	0,870	0,444
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 28,94.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,305.

Inseguridad sobre el empleo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Inseguridad sobre el empleo	Más desfavorable	Recuento	16	70
		% dentro de Codo o antebrazo	51,6%	56,5%
	Más favorable	Recuento	15	54
		% dentro de Codo o antebrazo	48,4%	43,5%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,235 ^a	1	0,628	0,688	0,387
Corrección por continuidad ^b	0,080	1	0,777		
Razón de verosimilitudes	0,234	1	0,628	0,688	0,387
Estadístico exacto de Fisher				0,688	0,387
Asociación lineal por lineal	0,234 ^c	1	0,629	0,688	0,387
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 13,80.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,483.

Inseguridad sobre el empleo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Inseguridad sobre el empleo	Más desfavorable	Recuento	36	50
		% dentro de Muñeca o mano	56,3%	54,9%
	Más favorable	Recuento	28	41
		% dentro de Muñeca o mano	43,8%	45,1%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,026 ^a	1	0,872	1,000	0,502
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,026	1	0,872	1,000	0,502
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,502
Asociación lineal por lineal	0,026 ^c	1	0,873	1,000	0,502
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 28,49.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,160.

Apoyo social de compañeros * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de compañeros	Más desfavorable	Recuento	70	8
		% dentro de Cuello	53,8%	32,0%
	Más favorable	Recuento	60	17
		% dentro de Cuello	46,2%	68,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,003 ^a	1	0,045	0,052	0,037
Corrección por continuidad ^b	3,177	1	0,075		
Razón de verosimilitudes	4,077	1	0,043	0,052	0,037
Estadístico exacto de Fisher				0,052	0,037
Asociación lineal por lineal	3,977 ^c	1	0,046	0,052	0,037
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,994.

Apoyo social de compañeros * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de compañeros	Más desfavorable	Recuento	40	38
		% dentro de Hombro	60,6%	42,7%
	Más favorable	Recuento	26	51
		% dentro de Hombro	39,4%	57,3%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,862 ^a	1	0,027	0,035	0,020
Corrección por continuidad ^b	4,172	1	0,041		
Razón de verosimilitudes	4,892	1	0,027	0,035	0,020
Estadístico exacto de Fisher				0,035	0,020
Asociación lineal por lineal	4,831 ^c	1	0,028	0,035	0,020
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 32,79.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,198.

Apoyo social de compañeros * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de compañeros	Más desfavorable	Recuento	40	38
		% dentro de Dorsal o lumbar	61,5%	42,2%
	Más favorable	Recuento	25	52
		% dentro de Dorsal o lumbar	38,5%	57,8%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,633 ^a	1	0,018	0,023	0,013
Corrección por continuidad ^b	4,887	1	0,027		
Razón de verosimilitudes	5,673	1	0,017	0,023	0,013
Estadístico exacto de Fisher				0,023	0,013
Asociación lineal por lineal	5,597 ^c	1	0,018	0,023	0,013
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 32,29.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,366.

Apoyo social de compañeros * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de compañeros	Más desfavorable	Recuento	15	63
		% dentro de Codo o antebrazo	48,4%	50,8%
	Más favorable	Recuento	16	61
		% dentro de Codo o antebrazo	51,6%	49,2%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,058 ^a	1	0,810	0,843	0,484
Corrección por continuidad ^b	0,002	1	0,968		
Razón de verosimilitudes	0,058	1	0,810	0,843	0,484
Estadístico exacto de Fisher				0,843	0,484
Asociación lineal por lineal	0,058 ^c	1	0,810	0,843	0,484
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 15,40.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,240.

Apoyo social de compañeros * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de compañeros	Más desfavorable	Recuento	39	39
		% dentro de Muñeca o mano	60,9%	42,9%
	Más favorable	Recuento	25	52
		% dentro de Muñeca o mano	39,1%	57,1%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,913 ^a	1	0,027	0,034	0,020
Corrección por continuidad ^b	4,217	1	0,040		
Razón de verosimilitudes	4,944	1	0,026	0,034	0,020
Estadístico exacto de Fisher				0,034	0,020
Asociación lineal por lineal	4,882 ^c	1	0,027	0,034	0,020
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 31,79.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,209.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo * Cuello

Tabla de contingencia

				Cuello	
				Molesta	No molesta
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Más desfavorable	Recuento		92	0
		% dentro de Cuello		70,8%	0,0%
	Más favorable	Recuento		38	25
		% dentro de Cuello		29,2%	100,0%
Total		Recuento		130	25
		% dentro de Cuello		100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,529 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	40,645	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	52,324	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	43,248 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 6,576.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo * Hombro

Tabla de contingencia

				Hombro	
				Molesta	No molesta
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Más desfavorable	Recuento		40	52
		% dentro de Hombro		60,6%	58,4%
	Más favorable	Recuento		26	37
		% dentro de Hombro		39,4%	41,6%
Total		Recuento		66	89
		% dentro de Hombro		100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,075 ^a	1	0,785	0,869	0,458
Corrección por continuidad ^b	0,012	1	0,914		
Razón de verosimilitudes	0,075	1	0,785	0,869	0,458
Estadístico exacto de Fisher				0,869	0,458
Asociación lineal por lineal	0,074 ^c	1	0,785	0,869	0,458
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,83.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,272.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

				Dorsal o lumbar	
				Molesta	No molesta
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Más desfavorable	Recuento	39	53	
		% dentro de Dorsal o lumbar	60,0%	58,9%	
	Más favorable	Recuento	26	37	
		% dentro de Dorsal o lumbar	40,0%	41,1%	
Total		Recuento	65	90	
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,019 ^a	1	0,889	1,000	0,511
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,019	1	0,889	1,000	0,511
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,511
Asociación lineal por lineal	0,019 ^c	1	0,890	1,000	0,511
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,139.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

				Codo o antebrazo	
				Molesta	No molesta
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Más desfavorable	Recuento	16	76	
		% dentro de Codo o antebrazo	51,6%	61,3%	
	Más favorable	Recuento	15	48	
		% dentro de Codo o antebrazo	48,4%	38,7%	
Total		Recuento	31	124	
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,963 ^a	1	0,326	0,414	0,218
Corrección por continuidad ^b	0,603	1	0,437		
Razón de verosimilitudes	0,952	1	0,329	0,414	0,218
Estadístico exacto de Fisher				0,414	0,218
Asociación lineal por lineal	0,957 ^c	1	0,328	0,414	0,218
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,60.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,978.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

				Muñeca o mano	
				Molesta	No molesta
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Más desfavorable	Recuento	38	54	
		% dentro de Muñeca o mano	59,4%	59,3%	
	Más favorable	Recuento	26	37	
		% dentro de Muñeca o mano	40,6%	40,7%	
Total		Recuento	64	91	
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,000 ^a	1	0,997	1,000	0,565
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,000	1	0,997	1,000	0,565
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,565
Asociación lineal por lineal	0,000 ^c	1	0,997	1,000	0,565
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,01.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,004.

Previsibilidad * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Previsibilidad	Más desfavorable	Recuento	83	9	92
		% dentro de Cuello	63,8%	36,0%	59,4%
	Más favorable	Recuento	47	16	63
		% dentro de Cuello	36,2%	64,0%	40,6%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,739 ^a	1	0,009	0,014	0,009
Corrección por continuidad ^b	5,635	1	0,018		
Razón de verosimilitudes	6,629	1	0,010	0,014	0,009
Estadístico exacto de Fisher				0,014	0,009
Asociación lineal por lineal	6,696 ^c	1	0,010	0,014	0,009
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,588.

Previsibilidad * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Previsibilidad	Más desfavorable	Recuento	39	53	92
		% dentro de Hombro	59,1%	59,6%	59,4%
	Más favorable	Recuento	27	36	63
		% dentro de Hombro	40,9%	40,4%	40,6%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,003 ^a	1	0,954	1,000	0,542
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,003	1	0,954	1,000	0,542
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,542
Asociación lineal por lineal	0,003 ^c	1	0,954	1,000	0,542
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,83.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,057.

Previsibilidad * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Previsibilidad	Más desfavorable	Recuento	38	54	92
		% dentro de Dorsal o lumbar	58,5%	60,0%	59,4%
	Más favorable	Recuento	27	36	63
		% dentro de Dorsal o lumbar	41,5%	40,0%	40,6%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,037 ^a	1	0,847	0,870	0,489
Corrección por continuidad ^b	0,001	1	0,979		
Razón de verosimilitudes	0,037	1	0,847	0,870	0,489
Estadístico exacto de Fisher				0,870	0,489
Asociación lineal por lineal	0,037 ^c	1	0,848	0,870	0,489
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,192.

Previsibilidad * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Previsibilidad	Más desfavorable	Recuento	14	78	92
		% dentro de Codo o antebrazo	45,2%	62,9%	59,4%
	Más favorable	Recuento	17	46	63
		% dentro de Codo o antebrazo	54,8%	37,1%	40,6%
Total	Recuento	31	124	155	
	% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,236 ^a	1	0,072	0,101	0,056
Corrección por continuidad ^b	2,542	1	0,111		
Razón de verosimilitudes	3,185	1	0,074	0,101	0,056
Estadístico exacto de Fisher				0,101	0,056
Asociación lineal por lineal	3,215 ^c	1	0,073	0,101	0,056
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,60.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -1,793.

Previsibilidad * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Previsibilidad	Más desfavorable	Recuento	37	55	92
		% dentro de Muñeca o mano	57,8%	60,4%	59,4%
	Más favorable	Recuento	27	36	63
		% dentro de Muñeca o mano	42,2%	39,6%	40,6%
Total	Recuento	64	91	155	
	% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,107 ^a	1	0,743	0,868	0,435
Corrección por continuidad ^b	0,026	1	0,871		
Razón de verosimilitudes	0,107	1	0,743	0,868	0,435
Estadístico exacto de Fisher				0,743	0,435
Asociación lineal por lineal	0,107 ^c	1	0,744	0,868	0,435
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,01.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,327.

Apoyo social de superiores * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de superiores	Más desfavorable	Recuento	60	0
		% dentro de Cuello	46,2%	0,0%
	Más favorable	Recuento	70	25
		% dentro de Cuello	53,8%	100,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,826 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	16,931	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	27,456	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	18,704 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,68.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 4,325.

Apoyo social de superiores * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de superiores	Más desfavorable	Recuento	28	32
		% dentro de Hombro	42,4%	36,0%
	Más favorable	Recuento	38	57
		% dentro de Hombro	57,6%	64,0%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,668 ^a	1	0,414	0,505	0,257
Corrección por continuidad ^b	0,424	1	0,515		
Razón de verosimilitudes	0,667	1	0,414	0,505	0,257
Estadístico exacto de Fisher				0,505	0,257
Asociación lineal por lineal	0,664 ^c	1	0,415	0,505	0,257
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 25,55.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,815.

Apoyo social de superiores * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de superiores	Más desfavorable	Recuento	28	32
		% dentro de Dorsal o lumbar	43,1%	35,6%
	Más favorable	Recuento	37	58
		% dentro de Dorsal o lumbar	56,9%	64,4%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,900 ^a	1	0,343	0,404	0,217
Corrección por continuidad ^b	0,611	1	0,434		
Razón de verosimilitudes	0,898	1	0,343	0,404	0,217
Estadístico exacto de Fisher				0,404	0,217
Asociación lineal por lineal	0,894 ^c	1	0,344	0,404	0,217
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 25,16.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,946.

Apoyo social de superiores * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de superiores	Más desfavorable	Recuento	14	46
		% dentro de Codo o antebrazo	45,2%	37,1%
	Más favorable	Recuento	17	78
		% dentro de Codo o antebrazo	54,8%	62,9%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,680 ^a	1	0,410	0,537	0,266
Corrección por continuidad ^b	0,382	1	0,536		
Razón de verosimilitudes	0,671	1	0,413	0,537	0,266
Estadístico exacto de Fisher				0,418	0,266
Asociación lineal por lineal	0,675 ^c	1	0,411	0,537	0,266
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,822.

Apoyo social de superiores * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Apoyo social de superiores	Más desfavorable	Recuento	27	33
		% dentro de Muñeca o mano	42,2%	36,3%
	Más favorable	Recuento	37	58
		% dentro de Muñeca o mano	57,8%	63,7%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,556 ^a	1	0,456	0,505	0,281
Corrección por continuidad ^b	0,334	1	0,563		
Razón de verosimilitudes	0,554	1	0,457	0,505	0,281
Estadístico exacto de Fisher				0,505	0,281
Asociación lineal por lineal	0,552 ^c	1	0,457	0,505	0,281
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 24,77.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,743.

Calidad de liderazgo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Calidad de liderazgo	Más desfavorable	Recuento	99	0	99
		% dentro de Cuello	76,2%	0,0%	63,9%
	Más favorable	Recuento	31	25	56
		% dentro de Cuello	23,8%	100,0%	36,1%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,696 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	49,447	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	59,971	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	52,356 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,03.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 7,236.

Calidad de liderazgo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Calidad de liderazgo	Más desfavorable	Recuento	50	49	99
		% dentro de Hombro	75,8%	55,1%	63,9%
	Más favorable	Recuento	16	40	56
		% dentro de Hombro	24,2%	44,9%	36,1%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,038 ^a	1	0,008	0,011	0,006
Corrección por continuidad ^b	6,169	1	0,013		
Razón de verosimilitudes	7,211	1	0,007	0,011	0,006
Estadístico exacto de Fisher				0,011	0,006
Asociación lineal por lineal	6,992 ^c	1	0,008	0,011	0,006
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,85.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,644.

Calidad de liderazgo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Calidad de liderazgo	Más desfavorable	Recuento	49	50
		% dentro de Dorsal o lumbar	75,4%	55,6%
	Más favorable	Recuento	16	40
		% dentro de Dorsal o lumbar	24,6%	44,4%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,431 ^a	1	0,011	0,017	0,008
Corrección por continuidad ^b	5,600	1	0,018		
Razón de verosimilitudes	6,586	1	0,010	0,012	0,008
Estadístico exacto de Fisher				0,012	0,008
Asociación lineal por lineal	6,389 ^c	1	0,011	0,017	0,008
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,48.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,528.

Calidad de liderazgo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Calidad de liderazgo	Más desfavorable	Recuento	30	69
		% dentro de Codo o antebrazo	96,8%	55,6%
	Más favorable	Recuento	1	55
		% dentro de Codo o antebrazo	3,2%	44,4%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,180 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	16,441	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	23,637	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	18,063 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 4,250.

Calidad de liderazgo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Calidad de liderazgo	Más desfavorable	Recuento	48	51
		% dentro de Muñeca o mano	75,0%	56,0%
	Más favorable	Recuento	16	40
		% dentro de Muñeca o mano	25,0%	44,0%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,851 ^a	1	0,016	0,018	0,012
Corrección por continuidad ^b	5,058	1	0,025		
Razón de verosimilitudes	5,990	1	0,014	0,018	0,012
Estadístico exacto de Fisher				0,018	0,012
Asociación lineal por lineal	5,813 ^c	1	0,016	0,018	0,012
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,12.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 2,411.

Influencia * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Influencia	Más desfavorable	Recuento	70	0	70
		% dentro de Cuello	53,8%	0,0%	45,2%
	Más favorable	Recuento	60	25	85
		% dentro de Cuello	46,2%	100,0%	54,8%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,548 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	22,421	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	33,973	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	24,389 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,29.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 4,939.

Influencia * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Influencia	Más desfavorable	Recuento	35	35	70
		% dentro de Hombro	53,0%	39,3%	45,2%
	Más favorable	Recuento	31	54	85
		% dentro de Hombro	47,0%	60,7%	54,8%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,874 ^a	1	0,090	0,104	0,063
Corrección por continuidad ^b	2,347	1	0,126		
Razón de verosimilitudes	2,876	1	0,090	0,104	0,063
Estadístico exacto de Fisher				0,104	0,063
Asociación lineal por lineal	2,855 ^c	1	0,091	0,104	0,063
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,81.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,690.

Influencia * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Influencia	Más desfavorable	Recuento	34	36	70
		% dentro de Dorsal o lumbar	52,3%	40,0%	45,2%
	Más favorable	Recuento	31	54	85
		% dentro de Dorsal o lumbar	47,7%	60,0%	54,8%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,308 ^a	1	0,129	0,143	0,088
Corrección por continuidad ^b	1,838	1	0,175		
Razón de verosimilitudes	2,309	1	0,129	0,143	0,088
Estadístico exacto de Fisher				0,143	0,088
Asociación lineal por lineal	2,294 ^c	1	0,130	0,143	0,088
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,35.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,514.

Influencia * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Influencia	Más desfavorable	Recuento	7	63	70
		% dentro de Codo o antebrazo	22,6%	50,8%	45,2%
	Más favorable	Recuento	24	61	85
		% dentro de Codo o antebrazo	77,4%	49,2%	54,8%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,978 ^a	1	0,005	0,008	0,004
Corrección por continuidad ^b	6,879	1	0,009		
Razón de verosimilitudes	8,436	1	0,004	0,005	0,004
Estadístico exacto de Fisher				0,005	0,004
Asociación lineal por lineal	7,926 ^c	1	0,005	0,008	0,004
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 14,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,815.

Influencia * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Influencia	Más desfavorable	Recuento	33	37	70
		% dentro de Muñeca o mano	51,6%	40,7%	45,2%
	Más favorable	Recuento	31	54	85
		% dentro de Muñeca o mano	48,4%	59,3%	54,8%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,804 ^a	1	0,179	0,193	0,119
Corrección por continuidad ^b	1,390	1	0,238		
Razón de verosimilitudes	1,803	1	0,179	0,193	0,119
Estadístico exacto de Fisher				0,193	0,119
Asociación lineal por lineal	1,792 ^c	1	0,181	0,193	0,119
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 28,90.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,339.

Claridad de rol * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Claridad de rol	Más desfavorable	Recuento	84	0	84
		% dentro de Cuello	64,6%	0,0%	54,2%
	Más favorable	Recuento	46	25	71
		% dentro de Cuello	35,4%	100,0%	45,8%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,265 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	32,711	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	44,837	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	35,038 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,45.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 5,919.

Claridad de rol * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Claridad de rol	Más desfavorable	Recuento	40	44	84
		% dentro de Hombro	60,6%	49,4%	54,2%
	Más favorable	Recuento	26	45	71
		% dentro de Hombro	39,4%	50,6%	45,8%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,904 ^a	1	0,168	0,194	0,112
Corrección por continuidad ^b	1,481	1	0,224		
Razón de verosimilitudes	1,912	1	0,167	0,194	0,112
Estadístico exacto de Fisher				0,194	0,112
Asociación lineal por lineal	1,892 ^c	1	0,169	0,194	0,112
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 30,23.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,375.

Claridad de rol * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Claridad de rol	Más desfavorable	Recuento	39	45	84
		% dentro de Dorsal o lumbar	60,0%	50,0%	54,2%
	Más favorable	Recuento	26	45	71
		% dentro de Dorsal o lumbar	40,0%	50,0%	45,8%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,520 ^a	1	0,218	0,254	0,142
Corrección por continuidad ^b	1,144	1	0,285		
Razón de verosimilitudes	1,526	1	0,217	0,254	0,142
Estadístico exacto de Fisher				0,254	0,142
Asociación lineal por lineal	1,511 ^c	1	0,219	0,254	0,142
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,77.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,229.

Claridad de rol * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Claridad de rol	Más desfavorable	Recuento	15	69	84
		% dentro de Codo o antebrazo	48,4%	55,6%	54,2%
	Más favorable	Recuento	16	55	71
		% dentro de Codo o antebrazo	51,6%	44,4%	45,8%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,526 ^a	1	0,468	0,547	0,300
Corrección por continuidad ^b	0,275	1	0,600		
Razón de verosimilitudes	0,525	1	0,469	0,547	0,300
Estadístico exacto de Fisher				0,547	0,300
Asociación lineal por lineal	0,523 ^c	1	0,470	0,547	0,300
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 14,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,723.

Claridad de rol * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Claridad de rol	Más desfavorable	Recuento	38	46	84
		% dentro de Muñeca o mano	59,4%	50,5%	54,2%
	Más favorable	Recuento	26	45	71
		% dentro de Muñeca o mano	40,6%	49,5%	45,8%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,179 ^a	1	0,278	0,327	0,178
Corrección por continuidad ^b	,850	1	0,356		
Razón de verosimilitudes	1,183	1	0,277	0,327	0,178
Estadístico exacto de Fisher				0,327	0,178
Asociación lineal por lineal	1,171 ^c	1	0,279	0,327	0,178
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,32.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,082.

Sentimiento de grupo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Sentimiento de grupo	Más desfavorable	Recuento	46	0	46
		% dentro de Cuello	35,4%	0,0%	29,7%
	Más favorable	Recuento	84	25	109
		% dentro de Cuello	64,6%	100,0%	70,3%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,579 ^a	1	0,000	0,001	0,000
Corrección por continuidad ^b	10,941	1	0,001		
Razón de verosimilitudes	19,566	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	12,498 ^c	1	0,000	0,001	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 3,535.

Sentimiento de grupo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Sentimiento de grupo	Más desfavorable	Recuento	29	17
		% dentro de Hombro	43,9%	19,1%
	Más favorable	Recuento	37	72
		% dentro de Hombro	56,1%	80,9%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,203 ^a	1	0,001	0,001	0,001
Corrección por continuidad ^b	10,044	1	0,002		
Razón de verosimilitudes	11,181	1	0,001	0,001	0,001
Estadístico exacto de Fisher				0,001	0,001
Asociación lineal por lineal	11,130 ^c	1	0,001	0,001	0,001
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 19,59.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 3,336.

Sentimiento de grupo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Sentimiento de grupo	Más desfavorable	Recuento	29	17
		% dentro de Dorsal o lumbar	44,6%	18,9%
	Más favorable	Recuento	36	73
		% dentro de Dorsal o lumbar	55,4%	81,1%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,969 ^a	1	0,001	0,001	0,001
Corrección por continuidad ^b	10,768	1	0,001		
Razón de verosimilitudes	11,930	1	0,001	0,001	0,001
Estadístico exacto de Fisher				0,001	0,001
Asociación lineal por lineal	11,892 ^c	1	0,001	0,001	0,001
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 19,29.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 3,448.

Sentimiento de grupo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Sentimiento de grupo	Más desfavorable	Recuento	7	39
		% dentro de Codo o antebrazo	22,6%	31,5%
	Más favorable	Recuento	24	85
		% dentro de Codo o antebrazo	77,4%	68,5%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,935 ^a	1	0,334	0,386	0,230
Corrección por continuidad ^b	0,558	1	0,455		
Razón de verosimilitudes	0,974	1	0,324	0,386	0,230
Estadístico exacto de Fisher				0,386	0,230
Asociación lineal por lineal	0,929 ^c	1	0,335	0,386	0,230
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,964.

Sentimiento de grupo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Sentimiento de grupo	Más desfavorable	Recuento	28	18
		% dentro de Muñeca o mano	43,8%	19,8%
	Más favorable	Recuento	36	73
		% dentro de Muñeca o mano	56,3%	80,2%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,344 ^a	1	0,001	0,001	0,001
Corrección por continuidad ^b	9,228	1	0,002		
Razón de verosimilitudes	10,277	1	0,001	0,002	0,001
Estadístico exacto de Fisher				0,002	0,001
Asociación lineal por lineal	10,277 ^c	1	0,001	0,001	0,001
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 18,99.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 3,206.

Posibilidades de desarrollo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello	
			Molesta	No molesta
Posibilidades de desarrollo	Más desfavorable	Recuento	16	0
		% dentro de Cuello	12,3%	0,0%
	Más favorable	Recuento	114	25
		% dentro de Cuello	87,7%	100,0%
Total		Recuento	130	25
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,431 ^a	1	0,064	0,076	0,051
Corrección por continuidad ^b	2,230	1	0,135		
Razón de verosimilitudes	5,972	1	0,015	0,056	0,051
Estadístico exacto de Fisher				0,076	0,051
Asociación lineal por lineal	3,409 ^c	1	0,065	0,076	0,051
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,58.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 1,846.

Posibilidades de desarrollo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro	
			Molesta	No molesta
Posibilidades de desarrollo	Más desfavorable	Recuento	6	10
		% dentro de Hombro	9,1%	11,2%
	Más favorable	Recuento	60	79
		% dentro de Hombro	90,9%	88,8%
Total		Recuento	66	89
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,188 ^a	1	0,664	0,792	0,438
Corrección por continuidad ^b	0,028	1	0,867		
Razón de verosimilitudes	0,190	1	0,663	0,792	0,438
Estadístico exacto de Fisher				0,792	0,438
Asociación lineal por lineal	0,187 ^c	1	0,665	0,792	0,438
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,81.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,433.

Posibilidades de desarrollo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Posibilidades de desarrollo	Más desfavorable	Recuento	5	11
		% dentro de Dorsal o lumbar	7,7%	12,2%
	Más favorable	Recuento	60	79
		% dentro de Dorsal o lumbar	92,3%	87,8%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,837 ^a	1	0,360	0,431	0,262
Corrección por continuidad ^b	0,419	1	0,518		
Razón de verosimilitudes	0,861	1	0,353	0,431	0,262
Estadístico exacto de Fisher				0,431	0,262
Asociación lineal por lineal	0,831 ^c	1	0,362	0,431	0,262
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,71.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -0,912.

Posibilidades de desarrollo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Posibilidades de desarrollo	Más desfavorable	Recuento	0	16
		% dentro de Codo o antebrazo	0,0%	12,9%
	Más favorable	Recuento	31	108
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	87,1%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,460 ^a	1	0,035	0,043	0,023
Corrección por continuidad ^b	3,175	1	0,075		
Razón de verosimilitudes	7,589	1	0,006	0,027	0,023
Estadístico exacto de Fisher				0,043	0,023
Asociación lineal por lineal	4,432 ^c	1	0,035	0,043	0,023
N de casos válidos	155				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -2,105.

Posibilidades de desarrollo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Posibilidades de desarrollo	Más desfavorable	Recuento	5	11
		% dentro de Muñeca o mano	7,8%	12,1%
	Más favorable	Recuento	59	80
		% dentro de Muñeca o mano	92,2%	87,9%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,742 ^a	1	0,389	0,435	0,280
Corrección por continuidad ^b	0,352	1	0,553		
Razón de verosimilitudes	0,763	1	0,382	0,435	0,280
Estadístico exacto de Fisher				0,435	0,280
Asociación lineal por lineal	0,737 ^c	1	0,391	0,435	0,280
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,61.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -,859.

Sentido del trabajo * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Sentido del trabajo	Más desfavorable	Recuento	55	0	55
		% dentro de Cuello	42,3%	0,0%	35,5%
	Más favorable	Recuento	75	25	100
		% dentro de Cuello	57,7%	100,0%	64,5%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,394 ^a	1	0,000	0,000	0,000
Corrección por continuidad ^b	14,598	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	24,492	1	0,000	0,000	0,000
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	16,288 ^c	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,87.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 4,036.

Sentido del trabajo * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Sentido del trabajo	Más desfavorable	Recuento	25	30	55
		% dentro de Hombro	37,9%	33,7%	35,5%
	Más favorable	Recuento	41	59	100
		% dentro de Hombro	62,1%	66,3%	64,5%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,288 ^a	1	0,592	0,614	0,356
Corrección por continuidad ^b	0,135	1	0,714		
Razón de verosimilitudes	0,287	1	0,592	0,614	0,356
Estadístico exacto de Fisher				0,614	0,356
Asociación lineal por lineal	0,286 ^c	1	0,593	0,614	0,356
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,535.

Sentido del trabajo * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar	
			Molesta	No molesta
Sentido del trabajo	Más desfavorable	Recuento	24	31
		% dentro de Dorsal o lumbar	36,9%	34,4%
	Más favorable	Recuento	41	59
		% dentro de Dorsal o lumbar	63,1%	65,6%
Total		Recuento	65	90
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,101 ^a	1	0,750	0,865	0,440
Corrección por continuidad ^b	0,022	1	0,882		
Razón de verosimilitudes	0,101	1	0,750	0,865	0,440
Estadístico exacto de Fisher				0,865	0,440
Asociación lineal por lineal	0,101 ^c	1	0,751	0,865	0,440
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,06.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es ,317.

Sentido del trabajo * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo	
			Molesta	No molesta
Sentido del trabajo	Más desfavorable	Recuento	8	47
		% dentro de Codo o antebrazo	25,8%	37,9%
	Más favorable	Recuento	23	77
		% dentro de Codo o antebrazo	74,2%	62,1%
Total		Recuento	31	124
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,585 ^a	1	0,208	0,294	0,147
Corrección por continuidad ^b	1,101	1	0,294		
Razón de verosimilitudes	1,648	1	0,199	0,219	0,147
Estadístico exacto de Fisher				0,294	0,147
Asociación lineal por lineal	1,575 ^c	1	0,209	0,294	0,147
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,00.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es -1,255.

Sentido del trabajo * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano	
			Molesta	No molesta
Sentido del trabajo	Más desfavorable	Recuento	23	32
		% dentro de Muñeca o mano	35,9%	35,2%
	Más favorable	Recuento	41	59
		% dentro de Muñeca o mano	64,1%	64,8%
Total		Recuento	64	91
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,010 ^a	1	0,921	1,000	0,527
Corrección por continuidad ^b	0,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	0,010	1	0,921	1,000	0,527
Estadístico exacto de Fisher				1,000	0,527
Asociación lineal por lineal	0,010 ^c	1	0,921	1,000	0,527
N de casos válidos	155				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 22,71.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. El estadístico tipificado es 0,099.

Reconocimiento * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Reconocimiento	Más favorable	Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Reconocimiento es una constante.

Reconocimiento * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Reconocimiento	Más favorable	Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Reconocimiento es una constante.

Reconocimiento * Dorsal o lumbar**Tabla de contingencia**

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Reconocimiento	Más favorable	Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Reconocimiento es una constante.

Reconocimiento * Codo o antebrazo**Tabla de contingencia**

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Reconocimiento	Más favorable	Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Reconocimiento es una constante.

Reconocimiento * Muñeca o mano**Tabla de contingencia**

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Reconocimiento	Más favorable	Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Reconocimiento es una constante.

Confianza vertical * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Confianza vertical	Más favorable	Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Confianza vertical es una constante.

Confianza vertical * Hombro

Tabla de contingencia

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Confianza vertical	Más favorable	Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Confianza vertical es una constante.

Confianza vertical * Dorsal o lumbar

Tabla de contingencia

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Confianza vertical	Más favorable	Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Confianza vertical es una constante.

Confianza vertical * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Confianza vertical	Más favorable	Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Confianza vertical es una constante.

Confianza vertical * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Confianza vertical	Más favorable	Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Confianza vertical es una constante.

Justicia * Cuello

Tabla de contingencia

			Cuello		Total
			Molesta	No molesta	
Justicia	Más favorable	Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	130	25	155
		% dentro de Cuello	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Justicia es una constante.

Justicia * Hombro**Tabla de contingencia**

			Hombro		Total
			Molesta	No molesta	
Justicia	Más favorable	Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	66	89	155
		% dentro de Hombro	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Justicia es una constante.

Justicia * Dorsal o lumbar**Tabla de contingencia**

			Dorsal o lumbar		Total
			Molesta	No molesta	
Justicia	Más favorable	Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	65	90	155
		% dentro de Dorsal o lumbar	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	. ^a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Justicia es una constante.

Justicia * Codo o antebrazo

Tabla de contingencia

			Codo o antebrazo		Total
			Molesta	No molesta	
Justicia	Más favorable	Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	31	124	155
		% dentro de Codo o antebrazo	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Justicia es una constante.

Justicia * Muñeca o mano

Tabla de contingencia

			Muñeca o mano		Total
			Molesta	No molesta	
Justicia	Más favorable	Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	64	91	155
		% dentro de Muñeca o mano	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.a
N de casos válidos	155

a. No se calculará ningún estadístico porque Justicia es una constante.

Anexo 9. Propuesta de Control



UTA
FISEI

PROPUESTA DE CONTROL

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS-
PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., EDIFICIO MATRIZ

	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por:	María Celina Silva Mera	Tesista	Julio 2022
Revisado por:	Ing. Fernando Urrutia Mg.	Docente Tutor	Julio 2022
Aprobado por:	Ing. Marco Medina.	Tutor Empresarial	Julio 2022

Versión 01

Ambato - 2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	3
1.1.	Política integral de la empresa.....	3
1.2.	Misión y visión	3
1.2.1.	Misión.....	3
1.2.2.	Visión	3
2.	DATOS INFORMATIVOS	3
2.1.	Título de la propuesta	3
2.2.	Beneficiarios.....	3
2.3.	Ubicación.....	3
2.4.	Tiempo aproximado de ejecución	4
2.5.	Equipo técnico responsable	4
3.	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	4
4.	JUSTIFICACIÓN	5
5.	OBJETIVO DE LA PROPUESTA.....	5
5.1.	Objetivo General	5
5.2.	Objetivos Específicos	5
6.	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	6
6.1.	Factibilidad Organizacional.....	6
6.2.	Factibilidad Económica y Financiera	6
7.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA.....	6
8.	METODOLOGÍA	7
8.1.	Modelo operativo.....	7
8.2.	FASE I – Identificación de Factores de Riesgo.....	8
8.3.	FASE II – Definición de estrategias de intervención	10
8.4.	FASE III – Ejecución y evaluación	12
8.4.1.	Seguimiento de la propuesta.....	15
9.	ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	17
9.1.	Previsión de la evaluación	17
10.	ANEXOS.....	18

PROPUESTA DE CONTROL

1. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

1.1. Política integral de la empresa

Asumimos el compromiso de ofrecer productos financieros y servicios dirigidos a nuestros Socios y Clientes, así como el cumplimiento de los requisitos aplicables, sustentados en la cultura organizacional, el mejoramiento continuo, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información; con un equipo humano calificado y permanente innovación organizacional.

1.2. Misión y visión

1.2.1. Misión

Somos una Cooperativa sólida que apoya al progreso de nuestros Socios, Clientes y la comunidad, ofreciendo productos financieros y servicios eficientes e innovadores.

1.2.2. Visión

Ser una Cooperativa de excelencia que crece con responsabilidad social.

2. DATOS INFORMATIVOS

2.1. Título de la propuesta

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS-PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS” LTDA., EDIFICIO MATRIZ

2.2. Beneficiarios

- Personal Administrativo
- Trabajadores en general

2.3. Ubicación

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Dirección: Calles Joaquín Lalama y Sucre.

2.4. Tiempo aproximado de ejecución

12 meses

2.5. Equipo técnico responsable

- Departamento de Talento Humano
- Técnico de Seguridad y Salud
- Trabajadora Social

3. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., tiene como principio institucional el garantizar el cuidado de la salud física y mental de sus trabajadores, razón por la cual la Gerencia Administrativa, ha focalizado sus esfuerzos en mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores, a través del fortalecimiento del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo a fin de tratar de disminuir la cantidad de accidentes derivados del trabajo.

Hace años atrás la institución estaba comprometida únicamente con el estudio y evaluación de riesgos de carácter ergonómico, no obstante en la actualidad existe mayor interés por parte del equipo de la Unidad de Riesgos en realizar evaluaciones psicosociales de modo que sus trabajadores puedan contar con un bienestar pleno al momento de realizar su trabajo, por tal motivo esta propuesta ha sido diseñada a fin de brindar a la institución las directrices necesarias para abordar los problemas desencadenados a consecuencia de la exposición a diferentes factores de riesgo ergonómico-psicosocial.

4. JUSTIFICACIÓN

La necesidad de elaborar un programa de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales para los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz, tiene el objetivo de proponer alternativas que permitan minimizar o a su vez erradicar los factores de riesgo que afectan de manera significativa a las diferentes áreas de trabajo.

Razón por la cual es importante realizar un correcto estudio de este tipo de riesgo, de manera que se pueda identificar de manera correcta los factores de riesgo presentes en la institución, las causas que los originan y las repercusiones que estos generarían, a fin de establecer medidas de corrección adecuadas que permitan contar con un ambiente laboral adecuado de modo que tanto la Cooperativa como sus trabajadores se vean beneficiados del mismo.

5. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

5.1. Objetivo General

Diseñar un programa de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales para los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz

5.2. Objetivos Específicos

- Definir los factores de riesgo más preocupantes encontrados en la etapa de evaluación del riesgo.
- Establecer medidas de corrección a corto, mediano y largo plazo dentro de las áreas de trabajo de la institución.

6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

El análisis de la factibilidad está directamente relacionado con el interés que existe por parte de los miembros de la institución financiera y el sustento científico que posee la investigación.

6.1. Factibilidad Organizacional

Está relacionada a la realidad que posee la institución en base los factores psicosociales y las molestias musculoesqueléticas, de modo que se puedan establecer controles para mejorar las condiciones actuales de la misma.

6.2. Factibilidad Económica y Financiera

La propuesta de control de cuenta con factibilidad económica y financiera, debido a que la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., cuenta con los recursos necesarios para su aplicación, además que dicha propuesta le permitirá obtener resultados positivos que se verán reflejados en la salud de los trabajadores y por ende en la productividad de esta.

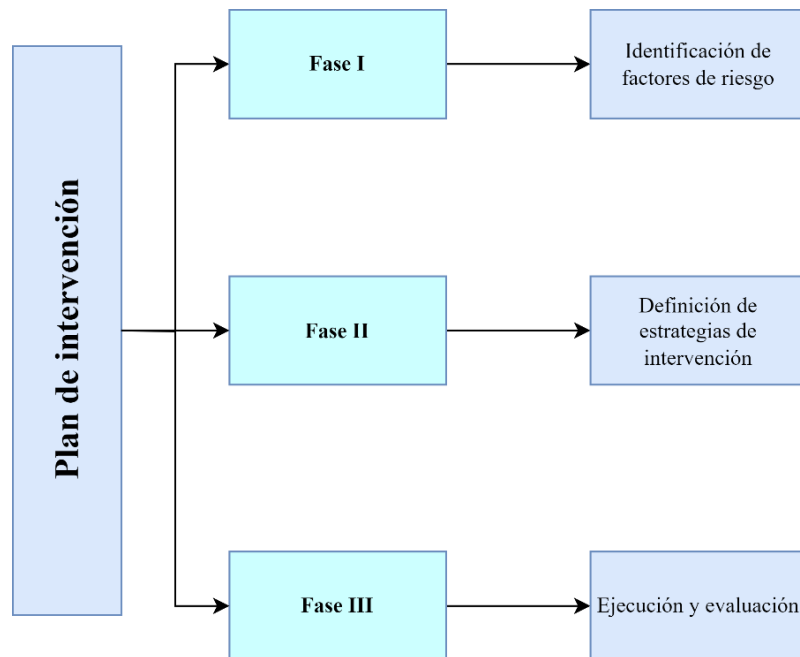
7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA

La fundamentación científico-técnica de la propuesta se basa en el análisis de los factores de riesgo psicosociales determinados con anterioridad y su relación con la sintomatología musculoesquelética, para la parte técnica se han utilizado las siguientes herramientas: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, que permitió identificar los factores de riesgo psicosocial, Cuestionario CoPsoQ istas 21 versión 2, utilizado para realizar la evaluación del riesgo, Cuestionario Nórdico de Kuorinka, permitió identificar la zonas corporales afectadas con sintomatología musculoesquelética; mientras que para la parte científica se sustenta en estudios investigativos previos ya sea tesis, artículos científicos, revistas, libros, etc.

8. METODOLOGÍA

8.1. Modelo operativo

Se trata de un diagrama en el cual se representa el modo en que se va a desarrollar el plan de intervención. Está dividido en tres fases, la primera corresponde a la etapa de identificación del riesgo, la segunda se plantean las estrategias para la intervención del riesgo y la tercera hace referencia a la fase de ejecución y evaluación.



8.2. FASE I – Identificación de Factores de Riesgo

Análisis del Riesgo		
Factor de Riesgo	Valoración	Descripción
Ritmo de trabajo	Situación más desfavorable 100%	Se evidencia que el total de trabajadores se encuentra en una situación desfavorable con respecto al ritmo de trabajo, esto está relacionado con la cantidad de trabajo asignado y el tiempo que se tiene para realizarlo, esto al no ser regulado conlleva a que el trabajador genere efectos negativos en su salud, tal es el caso de: estrés, fatiga mental, ansiedad y en el peor de los casos depresión. Cabe recalcar que para que todo esto suceda también dependerá de características propias de la persona, como es su personalidad, la manera en que maneja sus emociones, entre otras.
Exigencias emocionales	Situación más desfavorable 54,2%	Se obtiene como resultado que más de la mitad del personal se encuentra dentro de una situación desfavorable con respecto a la dimensión de exigencias emocionales, esto está relacionado por lo general al impacto emocional que se da como consecuencia de que el trabajador se involucre en situaciones relacionadas a las emociones de las demás personas, en otras palabras se da cuando las emociones del trabajador se ven afectadas por situaciones en las que se requiere la capacidad de comprender las diferentes problemáticas que presentan los clientes. Lo cual puede llegar a repercutir de manera directa en la salud tanto física como mental del trabajador, generándose problemas de estrés crónico, agotamiento, dificultad para tomar decisiones, irritabilidad, entre otras.
Exigencias cuantitativas	Situación más desfavorable 49%	Se manifiesta que el 49% de los trabajadores se encuentran en una situación desfavorable con relación a las exigencias cuantitativas del trabajo, esto está directamente relacionado con la cantidad de trabajo que se tiene y la disponibilidad de tiempo para cumplirlo. Lo cual al tener una mala organización puede acarrear problemas en el cumplimiento de las tareas o la acumulación de actividades, generando en el trabajador condiciones de estrés, decepción, frustración, agotamiento, etc.
Conflicto de rol	Situación intermedia 60%	Se refleja como resultado que más de la mitad de los trabajadores se encuentran en una situación intermedia en lo que se refiera a la dimensión de conflicto de rol, lo que quiere decir que dentro de la organización financiera existen exigencias de trabajo que son incongruentes o a su vez que una o más personas dentro del área laboral tienen opiniones diferentes sobre el que hacer o como hacer una actividad en específico, por lo cual se puede incurrir en problemas como el bajo rendimiento del trabajador, insatisfacción con sus labores, deterioro de su salud mental, estrés, etc.
Doble presencia	Situación intermedia 56,1%	Se muestra que el 56,1% de la población encuestada manifestó encontrarse en una situación intermedia en cuanto a la dimensión psicosocial de doble presencia, esto se justifica debido a que la mayor parte de personal que labora dentro de la institución financiera son mujeres. Dicho factor está relacionado a la dualidad que existen

		entre las tareas que se deben cumplir en el trabajo y las tareas propias del hogar, se da con mayor frecuencia en las mujeres puesto que las mismas por lo general asumen el papel de “cuidadoras y protectoras del hogar”. Este factor al no ser atendido puede generar con mayor frecuencia problemas de estrés y fatiga.
Calidad de liderazgo	Situación intermedia 49%	Se evidencia como resultado que el 49% del personal encuestado, se encuentra en una situación intermedia en cuanto a la dimensión calidad de liderazgo, esto está relacionado a con las características que posee un jefe inmediato para realizar una correcta gestión del grupo humano que tiene a su cargo, al no existir un buen líder dentro del área de trabajo pueden llegar a producirse problemas de productividad, mal ambiente laboral, dificultad para cumplir con los objetivos de la empresa, insatisfacción laboral, estrés en los trabajadores, absentismo, etc.

8.3. FASE II – Definición de estrategias de intervención

Estrategias de intervención		
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz		
Fecha de Planificación: Julio 2022		Fecha de Implementación: Enero 2023
Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios
Establecer alternativas de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., para mitigar o disminuir las condiciones desfavorables e intermedias encontradas en la evaluación del riesgo.	Ritmo de trabajo	1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse. Anexo 10.
		<ul style="list-style-type: none"> • Los tiempos de descanso deberán ser de al menos 10 minutos cada 2 horas. • El espacio destinado para los descansos deberá ser confortable y disponer de cafeteras, snacks, sillas cómodas, etc.
		2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo. Anexo 11.
		3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea. Anexo 12.
	Exigencias emocionales	4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación. Anexo 13.
		5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones. Anexo 14.
		6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente. Anexo 15.
	Exigencias cuantitativas	7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses. Anexo 16.
		8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera. Anexo 17.
		9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades. Anexo 18.
10. Ofrecer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación. Anexo 19.		

	Conflicto de rol	11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa. Anexo 20.
		12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea. Anexo 21.
		13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él. Anexo 22.
	Doble presencia	14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo. Anexo 23.
		15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma. Anexo 24.
	Calidad de liderazgo	16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral. Anexo 25.
		17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo. Anexo 26.
		18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores. Anexo 27
		19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo. Anexo 28.
		20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes. Anexo 29.

8.4. FASE III – Ejecución y evaluación

Ejecución y evaluación						
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz						
Fecha de Planificación: Julio 2022			Fecha de Implementación: Octubre 2022			
Actividades	Plazos de implementación	Agentes implicados		Recursos		
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos
1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Analista de Seguridad Industrial	Computador Microsoft Excel	Mensual	Bajo
2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea.	Medio: 60 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Bimensual	Bajo
4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación.	Corto: 5 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Semanal	Bajo
5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador	Mensual	Bajo
7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses.	Medio: 90 días	Analista de Seguridad Industrial	Medico Ocupacional	-	Trimestral	Alto

8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera.	Corto: 30 días	Analista de Seguridad Industrial	Medico Ocupacional	-	Mensual	Alto
9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
10. Ofrecer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Trimestral	Bajo
12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Trimestral	Bajo
13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Impresora Material impreso	Mensual	Bajo
14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo.	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Microsoft Excel	Trimestral	Bajo
15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma.	Corto: 30 días	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	-	Mensual	Alto
16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral.	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa,	Computador Proyector	Semestral	Medio

			Subgerencia Financiera	Microsoft PowerPoint		
18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores.	Corto: 30 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Analistas de cada una de las áreas de trabajo	Computador Encuestas virtuales	Mensual	Bajo
19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	Computador Proyector Microsoft PowerPoint	Semestral	Medio
20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	Computador Correo institucional	Mensual	Bajo

8.4.1. Seguimiento de la propuesta

Seguimiento de la propuesta				
Grupo de Análisis: Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” Ltda., Edificio Matriz				
Fecha de Planificación: Julio 2022		Fecha de Implementación: Julio 2023		
Acciones	Indicador	Tiempo	Responsable	Observaciones
1. Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse.	$((\# \text{ de trabajadores beneficiados con los tiempos de descanso})/(\text{Total de trabajadores})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
2. Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
3. Asignar tiempos de entrega de actividades adecuadas a la capacidad del trabajador y dificultad de la tarea.	$((\# \text{ de tareas entregadas a tiempo})/(\text{Total de tareas asignadas})) * 100\%$	Medio: 60 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
4. Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación.	$((\# \text{ de planificaciones cumplidas})/(\text{Total de planificaciones elaboradas})) * 100\%$	Corto: 5 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
5. Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones.	$((\# \text{ de capacitaciones impartidas})/(\text{Total de capacitaciones planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
6. Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente.	$((\# \text{ de actividades realizadas})/(\text{Total de actividades planificadas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
7. Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses.	$((\# \text{ de evaluaciones psicológicas realizadas})/(\text{Total de evaluaciones psicológicas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Analista de Seguridad Industrial	
8. Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera.	$((\# \text{ número de consultas brindadas})/(\text{Total de consultas establecidas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Analista de Seguridad Industrial	
9. Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades.	$((\# \text{ de talleres impartidas})/(\text{Total de talleres planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
10. Ofrecer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	

11. Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa.	$((\# \text{ quejas por mensajes incorrectos})/(\text{Total instrucciones por mensajes})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
12. Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea.	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
13. Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él.	Sumatoria de llamados de atención o reportes de cada personal.	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	
14. Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo.	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Medio: 90 días	Departamento de Talento Humano	
15. Brindar el servicio de guardería en la cooperativa o ayuda para acceder a la misma.	$((\# \text{ del personal beneficiado de la guardería})/(\text{Total de personal que requiere el uso de la guardería})) * 100\%$	Corto: 30 días	Gerencia Administrativa, Subgerencia Financiera	
16. Ofrecer charlas sobre Conciliación de vida familiar, personal y laboral.	$((\# \text{ de charlas impartidas})/(\text{Total de charlas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
17. Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo	$((\# \text{ de capacitaciones impartidas})/(\text{Total de capacitaciones planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
18. Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores.	$((\# \text{ de tareas completadas a tiempo})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Corto: 30 días	Responsables de cada una de las áreas de trabajo	
19. Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo	$((\# \text{ de tareas completadas})/(\text{Total de tareas planificadas})) * 100\%$	Largo: 180 días	Departamento de Talento Humano	
20. Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes.	$((\# \text{ de mensajes reiterados})/(\text{Total de mensajes comunicados})) * 100\%$	Corto: 30 días	Departamento de Talento Humano	

9. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

ACCIÓN	RESPONSABLE
Planificación	Investigador: Celina Silva
Socialización	Analista de Seguridad Industrial Departamento de Talento Humano
Periodo de aplicación	12 meses
Evaluación	Analista de Seguridad Industrial

9.1. Previsión de la evaluación

Preguntas Básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan la evaluación?	La Gerencia Administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "OSCUS" Ltda., Edificio Matriz
¿Por qué evaluar?	Porque se evidencia la existencia de riesgos de carácter ergonómico-psicosocial.
¿Para qué evaluar?	Para garantizar la eficiencia de la Propuesta de Control
¿Qué evaluar?	Los avances de las acciones correctivas aplicadas
¿Quién evalúa?	Analista de Seguridad Industrial
¿Cuándo evaluar?	Queda a consideración del Comité de Seguridad y Salud Industrial
¿Cómo evaluar?	Por medio de las diferente metodologías existentes
¿Con qué evaluar?	Cuestionarios Indicadores Capitaciones



10. ANEXOS

Anexo 10. Desarrollo Estrategia 1

Fijar tiempos de descanso en espacios cómodos para el trabajador, de modo que el mismo pueda sentirse a gusto y relajarse.

		MATRIZ DE HORARIOS DE DESCANSO A LA SEMANA					OBSERVACIONES
ÁREA DE TRABAJO	DE	DÍAS DE LA SEMANA					
		LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	
Gerencia Administrativa		10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	
Auditoría Interna		10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	
Calidad y Procesos		10:20-10:30 12:20-12:30 16:20-16:30	10:20-10:30 12:20-12:30 16:20-16:30	10:20-10:30 12:20-12:30 16:20-16:30	10:20-10:30 12:20-12:30 16:20-16:30	10:20-10:30 12:20-12:30 16:20-16:30	
Contabilidad		10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	
Unidad de Cumplimiento		10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	
Gestión de Negocios		10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	10:40-10:50 12:40-10:50 16:40-16:50	10:00-10:10 12:00-12:10 16:00-16:10	
Gestión de Operaciones		10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	10:30-10:40 12:30-10:40 16:30-16:40	10:10-10:20 12:10-12:20 16:10-16:20	
Asesoría Jurídica		10:20-10:30 12:20-12:30	10:20-10:30 12:20-12:30	10:20-10:30 12:20-12:30	10:20-10:30 12:20-12:30	10:20-10:30 12:20-12:30	

	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	
Marketing y Comunicaciones	10:30-10:40	10:10-10:20	10:30-10:40	10:10-10:20	10:30-10:40	
	12:30-10:40	12:10-12:20	12:30-10:40	12:10-12:20	12:30-10:40	
	16:30-16:40	16:10-16:20	16:30-16:40	16:10-16:20	16:30-16:40	
Mesa de servicios	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	
	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	
	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	
Subgerencia Financiera	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	
	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	
	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	
Talento Humano	10:10-10:20	10:30-10:40	10:10-10:20	10:30-10:40	10:10-10:20	
	12:10-12:20	12:30-10:40	12:10-12:20	12:30-10:40	12:10-12:20	
	16:10-16:20	16:30-16:40	16:10-16:20	16:30-16:40	16:10-16:20	
Tarjetas	10:20-10:30	10:20-10:30	10:20-10:30	10:20-10:30	10:20-10:30	
	12:20-12:30	12:20-12:30	12:20-12:30	12:20-12:30	12:20-12:30	
	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	16:20-16:30	
Tesorería	10:30-10:40	10:10-10:20	10:30-10:40	10:10-10:20	10:30-10:40	
	12:30-10:40	12:10-12:20	12:30-10:40	12:10-12:20	12:30-10:40	
	16:30-16:40	16:10-16:20	16:30-16:40	16:10-16:20	16:30-16:40	
TIC e Informática	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	
	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	
	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	
Unidad de Riesgos	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	10:40-10:50	10:00-10:10	
	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	12:40-10:50	12:00-12:10	
	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	16:40-16:50	16:00-16:10	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL


Para nosotros es muy importante conocer tu opinión, en base a los descansos que has tomado califica tu experiencia.

 OSCUS COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA. <i>Solidez que apoya tu crecimiento</i>	Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
¿Qué tan satisfecho te has sentido con los tiempos asignados para tu descanso?				
¿Te has sentido cómodo en el lugar designado para tu descanso?				
¿Tu jefe inmediato ha respetado tu tiempo de descanso?				
¿Estás satisfecho con los horarios establecidos para tu descanso?				
¿Te encuentras satisfecho con esta técnica?				

Observaciones:

Anexo 11. Desarrollo Estrategia 2

Planificar charlas sobre el manejo adecuado del tiempo.

	PLANIFICACIÓN DE CHARLAS SOBRE EL MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO		
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Gerencia Administrativa	01/10/2022	2	
Auditoría Interna	01/10/2022	2	
Calidad y Procesos	01/10/2022	2	
Contabilidad	01/10/2022	2	
Unidad de Cumplimiento	01/10/2022	2	
Gestión de Negocios	08/10/2022	2	
Gestión de Operaciones	08/10/2022	2	
Asesoría Jurídica	08/10/2022	2	
Marketing y Comunicaciones	08/10/2022	2	
Mesa de servicios	08/10/2022	2	
Subgerencia Financiera	15/10/2022	2	
Talento Humano	15/10/2022	2	
Tarjetas	15/10/2022	2	
Tesorería	15/10/2022	2	
TIC e Informática	15/10/2022	2	
Unidad de Riesgos	15/10/2022	2	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano

TEMAS A TRATAR EN LAS CHARLAS SOBRE EL MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO

- Analizar la relación entre sus prioridades y el tiempo que le invierte.
- Obstáculos para la administración del tiempo.
- Conciencia: entender el tiempo como un recurso limitado.
- Arreglo: organizar metas, planes, tareas y horarios.
- Adaptación: monitorear el uso del tiempo, las interrupciones y el cambio de prioridades.
- ¿Cómo lograr un buen manejo del tiempo?
- Beneficios de un buen manejo del tiempo
- ¿Cómo crear una rutina que realmente funcione?
- ¿Qué son los ladrones del tiempo y cómo evitarlos?
- ¿Qué es la gestión del tiempo?
- Recomendaciones para su uso eficiente
- Hábitos clave para el manejo adecuado del tiempo



**FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA A
CHARLAS/CAPACITACIONES/TALLERES**

Nº	Nombres y Apellidos	C.I.	Área de Trabajo	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				

40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				
76				
77				
78				
79				
80				
81				
82				
83				

84				
85				
86				
87				
88				
89				
90				
91				
92				
93				
94				
95				
96				
97				
98				
99				
100				
101				
102				
103				
104				
105				
106				
107				
108				
109				
110				
111				
112				
113				
114				
115				
116				
117				
118				
119				
120				
121				
122				
123				
124				
125				
126				
127				


128				
129				
130				
131				
132				
133				
134				
135				
136				
137				
138				
139				
140				
141				
142				
143				
144				
145				
146				
147				
148				
149				
150				
151				
152				
153				
154				
155				

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano

Anexo 13. Desarrollo Estrategia 4

Elaborar planificaciones semanales de las tareas en proceso, no iniciadas y por iniciar, asignándoles a cada una la prioridad que se requiere para su culminación.


		PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES POR SEMANA				
PRIORIDAD	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	OBSERVACIONES
No iniciadas						
En proceso						
Por iniciar						

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable del Área de Trabajo

Anexo 14. Desarrollo Estrategia 5

Brindar capacitaciones enfocadas en el manejo de emociones.

		PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIONES SOBRE EL MANEJO ADECUADO DE EMOCIONES	
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Mesa de servicios	05/11/2022	2	
Subgerencia Financiera	05/11/2022	2	
Unidad de Riesgos	05/11/2022	2	
Contabilidad	05/11/2022	2	
Unidad de Cumplimiento	05/11/2022	2	
Asesoría Jurídica	12/11/2022	2	
Calidad y Procesos	12/11/2022	2	
Marketing y Comunicaciones	12/11/2022	2	
Talento Humano	12/11/2022	2	
Tarjetas	12/11/2022	2	
Tesorería	19/11/2022	2	
TIC e Informática	19/11/2022	2	
Gestión de Negocios	19/11/2022	2	
Gestión de Operaciones	19/11/2022	2	
Gerencia Administrativa	19/11/2022	2	
Auditoría Interna	19/11/2022	2	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano


*Para el registro de la asistencia utilizar el formato planteado en la Estrategia 2

TEMAS A TRATAR EN LAS CAPACITACIONES SOBRE EL MANEJO ADECUADO DE EMOCIONES

- ¿Qué es el manejo emocional?
- ¿Por qué es relevante manejar las emociones?
- ¿Cómo gestionarlo?
- Identificación de las emociones
- Emociones agradables
- Emociones negativas
- Comprende la influencia de las emociones en nuestra vida
- Beneficios del manejo de las emociones
- Estrategias para el control de nuestros impulsos
- Claves para el manejo de las emociones
- Técnicas para el manejo de emociones
- ¿Qué es el Mindfulness y cuáles son sus beneficios?

Anexo 15. Desarrollo Estrategia 6

Establecer actividades de recreación una vez al mes para que los trabajadores puedan despejar su mente.

		PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE RECREACIÓN				
GRUPO	PARTICIPANTES	ACTIVIDADES	FECHA	HORARIO	LUGAR	OBSERVACIONES
1	Mesa de servicios Subgerencia Financiera Unidad de Riesgos Contabilidad Unidad de Cumplimiento Asesoría Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> Partido de Indor (Categoría Masculina – Femenina). Torneo de 40 Partido de Básquet (Categoría Masculina – Femenina). Almuerzo en conjunto 	26/11/2022	08:00-16:00	Complejo Turístico La Moya; Parroquia Pelileo Grande, Vía Baños	
2	Calidad y Procesos Marketing Comunicaciones Talento Humano Tarjetas Tesorería	<ul style="list-style-type: none"> Partido de Indor (Categoría Masculina – Femenina). Torneo de 40 Partido de Básquet (Categoría Masculina – Femenina). Almuerzo en conjunto 	3/12/2022	08:00-16:00	Complejo Turístico La Moya; Parroquia Pelileo Grande, Vía Baños	
3	TIC e Informática Gestión de Negocios Gestión de Operaciones Gerencia Administrativa Auditoría Interna	<ul style="list-style-type: none"> Partido de Indor (Categoría Masculina – Femenina). Torneo de 40 Partido de Básquet (Categoría Masculina – Femenina). Almuerzo en conjunto 	10/12/2022	08:00-16:00	Complejo Turístico La Moya; Parroquia Pelileo Grande, Vía Baños	



CAMPEONATO DE INDOR 2022
FICHA DE INSCRIPCIÓN

Nombre del Equipo: _____

Categoría: _____

Nombre del representante del equipo: _____

Teléfono: _____

N°	Nombres Completos	C.I.	Firma del Jugador	Observaciones
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Nombre del Equipo: _____

PARTICIPANTE 1	
Nombres	
Apellidos	
C.I.	
Teléfono	

PARTICIPANTE 2	
Nombres	
Apellidos	
C.I.	
Teléfono	

Nombres y Apellidos

PARTICIPANTE 1

Nombres y Apellidos

PARTICIPANTE 2



CAMPEONATO DE BÁSQUET 2022
FICHA DE INSCRIPCIÓN

Nombre del Equipo: _____

Categoría: _____


Nombre del representante del equipo: _____

Teléfono: _____

N°	Nombres Completos	C.I.	Firma del Jugador	Observaciones
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Anexo 16. Desarrollo Estrategia 7

Realizar evaluaciones psicológicas cada 3 meses.


		PLANIFICACIÓN DE EVALUACIONES PSICOLÓGICAS	
ÁREA DE TRABAJO	FECHAS DE EVALUACIÓN	HORARIO	OBSERVACIONES
Gerencia Administrativa	09/01/2023	08:00-09:00	
Auditoría Interna	10/01/2023	08:00-09:00	
Calidad y Procesos	11/01/2023	08:00-09:00	
Contabilidad	12/01/2023	08:00-09:00	
Unidad de Cumplimiento	13/01/2023	08:00-09:00	
Gestión de Negocios	09/01/2023	09:00-10:00	
Gestión de Operaciones	10/01/2023	09:00-10:00	
Asesoría Jurídica	11/01/2023	09:00-10:00	
Marketing y Comunicaciones	12/01/2023	09:00-10:00	
Mesa de servicios	13/01/2023	09:00-10:00	
Subgerencia Financiera	09/01/2023	10:00-11:00	
Talento Humano	10/01/2023	10:00-11:00	
Tarjetas	11/01/2023	10:00-11:00	
Tesorería	12/01/2023	10:00-11:00	
TIC e Informática	13/01/2023	10:00-11:00	
Unidad de Riesgos	09/01/2023	11:00-12:00	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Analista de Seguridad Industrial

Anexo 17. Desarrollo Estrategia 8

Brindar asistencia psicológica cada que el trabajador lo requiera.


		LISTADO DE TRABAJADORES ATENDIDOS		
NOMBRE COMPLETO	TEMAS TRATADOS	C.I.	FIRMA	OBSERVACIONES

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Psicólogo (a) Clínico

Anexo 18. Desarrollo Estrategia 9

Ofrecer talleres de manejo adecuado del tiempo y una correcta organización de actividades.

		PLANIFICACIÓN DE TALLERES SOBRE EL MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO Y UNA CORRECTA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES	
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Gerencia Administrativa	04/02/2023	2	
Auditoría Interna	04/02/2023	2	
Calidad y Procesos	04/02/2023	2	
Contabilidad	04/02/2023	2	
Unidad de Cumplimiento	04/02/2023	2	
Gestión de Negocios	11/02/2023	2	
Gestión de Operaciones	11/02/2023	2	
Asesoría Jurídica	11/02/2023	2	
Marketing y Comunicaciones	11/02/2023	2	
Mesa de servicios	11/02/2023	2	
Subgerencia Financiera	25/02/2023	2	
Talento Humano	25/02/2023	2	
Tarjetas	25/02/2023	2	
Tesorería	25/02/2023	2	
TIC e Informática	25/02/2023	2	
Unidad de Riesgos	25/02/2023	2	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos

Responsable de Talento Humano


*Para el registro de la asistencia utilizar el formato planteado en la Estrategia 2

TEMAS A TRATAR EN LOS TALLERES SOBRE EL MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO Y UNA CORRECTA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES

- Aprende a identificar entre lo URGENTE e IMPORTANTE
- Eventos y falta de planeación.
- Pereza (fuerza de voluntad)
- Distracción (concentración)
- Postergación (identificación de razones)
- Herramientas de la administración del tiempo a través de ejercicios prácticos.
- Técnicas de manejo del tiempo
- ¿Qué es el Método Pomodoro?
- ¿Cómo aplicarlo y qué beneficios conlleva?
- Ejemplos prácticos

Anexo 19. Desarrollo Estrategia 10

Ofrecer charlas sobre estrategias para eliminar la procrastinación.

	PLANIFICACIÓN DE CHARLAS SOBRE ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR LA PROCRASTINACIÓN		
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Asesoría Jurídica	04/03/2023	2	
Auditoría Interna	04/03/2023	2	
Calidad y Procesos	04/03/2023	2	
Contabilidad	04/03/2023	2	
Gerencia Administrativa	04/03/2023	2	
Gestión de Negocios	11/03/2023	2	
Gestión de Operaciones	11/03/2023	2	
Marketing y Comunicaciones	11/03/2023	2	
Mesa de servicios	11/03/2023	2	
Subgerencia Financiera	11/03/2023	2	
Talento Humano	18/03/2023	2	
Tarjetas	18/03/2023	2	
Tesorería	18/03/2023	2	
TIC e Informática	18/03/2023	2	
Unidad de Cumplimiento	18/03/2023	2	
Unidad de Riesgos	18/03/2023	2	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano

*Para el registro de la asistencia utilizar el formato planteado en la Estrategia 2

TEMAS A TRATAR EN LAS CHARLAS SOBRE ESTRATEGIAS PARA ELIMINAR LA PROCRASTINACIÓN

- ¿Qué es la procrastinación?
- ¿Por qué procrastinar es un problema?
- Principales causas de la procrastinación
- Consecuencias de la procrastinación
- Entender las actividades que son procrastinación
- Procrastinación Necesaria.
- ¿Cómo evitar la procrastinación?
- ¿Cómo eliminar la procrastinación desde la raíz?
- Estrategias para vencer la procrastinación
- Gestiona de manera efectiva tu tiempo
- Utiliza la regla de los dos minutos
- Gestiona tu energía
- Establece una recompensa para cuando termines esa tarea que se resiste.
- Plantear objetivos y revisarlos regularmente

Anexo 20. Desarrollo Estrategia 11


Generar sistemas de comunicación en los que se deje claro la misión, visión y política de la empresa.



*Las pizarras deben ser implementadas en cada área de trabajo, en un lugar visible para que sea observado por todos.


Anexo 21. Desarrollo Estrategia 12

Establecer canales de comunicación que permitan resolver dudas sobre exigencias ambiguas o incongruentes sobre una tarea.

		HORARIO DE ATENCIÓN AL PERSONAL DE LUNES A VIERNES		
ÁREA DE TRABAJO	NOMBRES COMPLETOS	TELÉFONO	ENLACE PERSONAL DE MICROSOFT TEAMS	HORARIO
Asesoría Jurídica				08:00-10:00
Auditoría Interna				08:00-10:00
Calidad y Procesos				08:00-10:00
Contabilidad				08:00-10:00
Gerencia Administrativa				08:00-10:00
Gestión de Negocios				08:00-10:00
Gestión de Operaciones				08:00-10:00
Marketing y Comunicaciones				08:00-10:00
Mesa de servicios				08:00-10:00
Subgerencia Financiera				08:00-10:00
Talento Humano				08:00-10:00
Tarjetas				08:00-10:00
Tesorería				08:00-10:00
TIC e Informática				08:00-10:00
Unidad de Cumplimiento				08:00-10:00
Unidad de Riesgos				08:00-10:00

Anexo 22. Desarrollo Estrategia 13

Especificar al trabajador que rol ocupa dentro de la organización y que se espera de él.

	FICHA DE FUNCIONES
<p>1. DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO</p> <p>1.1. Puesto de trabajo</p> <p>1.2. Departamento o Área de Trabajo</p> <p>2. DIMENSIONES DEL PUESTO</p> <p>2.1. Organigrama</p> <p>2.2. Supervisado por</p> <p>2.3. Supervisa a</p> <p>3. MISIÓN DEL PUESTO</p> <p>4. FUNCIONES DEL PUESTO</p> <p>5. NATURALEZA DEL PUESTO</p> <p>5.1. Recursos que le ofrece la empresa</p> <p>5.2. Problemática del puesto</p> <p>5.3. Autonomía en la toma de decisiones</p> <p>5.4. Riesgos Laborales que afectan al puesto de trabajo</p> <p>5.5. Responsabilidades</p> <p>6. COMPETENCIAS</p> <p>7. OBSERVACIONES</p>	

Anexo 23. Desarrollo Estrategia 14

Establecer jornadas laborables flexibles o dar la posibilidad de realizar horas de trabajo semanales en modo teletrabajo.

**MODELO DE SOLICITUD PARA PEDIR QUE SE LE ASIGNEN TRABAJO
EN MODALIDAD VIRTUAL**

Ambato, dd/mm/aa

Dr. Klever Ortiz

Gerente

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OSCUS”

De mis consideraciones:

Yo, _____, con cédula de identidad N° _____, en calidad de trabajador de la institución, miembro participe del área de trabajo correspondiente a _____, solicito a usted de la manera más comedida se me permita trabajar en modalidad virtual los días _____, por el motivo _____, para lo cual adjunto la evidencia respectiva.

Por la atención que se le brinde a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Nombres y Apellidos


C.I.: _____

Telf.: _____

Email: _____

Anexo 25. Desarrollo Estrategia 16

Ofrecer charlas sobre conciliación de vida familiar, personal y laboral.

		PLANIFICACIÓN DE CHARLAS SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL	
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Gerencia Administrativa	01/04/2023	2	
Auditoría Interna	01/04/2023	2	
Calidad y Procesos	01/04/2023	2	
Contabilidad	01/04/2023	2	
Unidad de Cumplimiento	01/04/2023	2	
Gestión de Negocios	08/04/2023	2	
Gestión de Operaciones	08/04/2023	2	
Asesoría Jurídica	08/04/2023	2	
Marketing y Comunicaciones	08/04/2023	2	
Mesa de servicios	08/04/2023	2	
Subgerencia Financiera	15/04/2023	2	
Talento Humano	15/04/2023	2	
Tarjetas	15/04/2023	2	
Tesorería	15/04/2023	2	
TIC e Informática	15/04/2023	2	
Unidad de Riesgos	15/04/2023	2	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano


*Para el registro de la asistencia utilizar el formato planteado en la Estrategia 2

TEMAS A TRATAR EN LAS CHARLAS SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

- ¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?
- ¿Quiénes deben participar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?
- Beneficios de la conciliación personal, familiar y laboral para el trabajador
- Beneficios de la conciliación personal, familiar y laboral para la empresa
- Cambio de paradigma social, familiar y laboral
- Los efectos de la NO conciliación
- Obligatoriedad e invisibilidad de las tareas de cuidado y actividades domésticas
- Legislación sobre protección de la mujer trabajadora
- ¿Qué son las medidas de conciliación personal, familiar y laboral?
- Propuestas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Anexo 26. Desarrollo Estrategia 17

Capacitar a los jefes inmediatos sobre estrategias de liderazgo.

		PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIONES SOBRE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO	
PARTICIPANTES	FECHA	NÚMERO DE HORAS	OBSERVACIONES
Gerencia Administrativa	21/04/2023	01:30	
Auditoría Interna	21/04/2023	01:30	
Calidad y Procesos	21/04/2023	01:30	
Contabilidad	21/04/2023	01:30	
Unidad de Cumplimiento	21/04/2023	01:30	
Gestión de Negocios	21/04/2023	01:30	
Gestión de Operaciones	21/04/2023	01:30	
Asesoría Jurídica	21/04/2023	01:30	
Marketing y Comunicaciones	21/04/2023	01:30	
Mesa de servicios	21/04/2023	01:30	
Subgerencia Financiera	21/04/2023	01:30	
Talento Humano	21/04/2023	01:30	
Tarjetas	21/04/2023	01:30	
Tesorería	21/04/2023	01:30	
TIC e Informática	21/04/2023	01:30	
Unidad de Riesgos	21/04/2023	01:30	

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable de Talento Humano

*Para el registro de la asistencia utilizar el formato planteado en la Estrategia 2

TEMAS A TRATAR EN LAS CAPACITACIONES SOBRE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

- ¿Qué es un líder?
- Estilos de liderazgo empresarial
- Cómo desarrollar el liderazgo empresarial
- Valores del liderazgo empresarial
- Importancia del liderazgo empresarial
- ¿Qué es la estrategia y por qué hay que darle más valor?
- ¿Qué es una estrategia de liderazgo?
- Cómo diseñar la estrategia de liderazgo
- ¿Cómo saber si tenemos la estrategia adecuada?
- ¿Por qué aplicar estrategias para mejorar el liderazgo?
- Cómo obtener resultados y crear el talento que su organización necesita
- Tips claves para tu cultura organizacional

Anexo 27. Desarrollo Estrategia 18

Identificar las necesidades de los colaboradores para cumplir con sus labores.



*El buzón debe ser implementado en cada una de las áreas de trabajo en un lugar que no sea tan visible a los ojos de los demás trabajadores, de modo que cada que alguno requiera expresar sus necesidades no sea juzgado ni por sus compañeros, ni por su jefe inmediato.

Anexo 28. Desarrollo Estrategia 19

Crear programas de reconocimiento del valor y esfuerzo.

		REGISTRO DE DISTINCIONES EN EL ÁREA DE TRABAJO		
NOMBRE COMPLETO	C.I.	LOGRO O DISTINCIÓN	FECHA	FIRMA


*Dicho registro servirá para que en función del logro o distinción alcanzada, el personal pueda acercarse al Departamento de Talento Humano y reclamar su premio.

Firma de Responsabilidad

Nombres y Apellidos
Responsable del área de trabajo

Anexo 29. Desarrollo Estrategia 20

Desarrollar estrategias de comunicación efectiva entre una misma área de trabajo y las demás existentes.

 OSCUS COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA. <i>Solidez que apoya tu crecimiento</i>	REGLAS PARA EL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL
1.	El asunto: Es el apartado más importante del correo, permite conocer si el mismo será de interés, por lo cual debe ser redactado correctamente y ofrecer una idea clara de lo que tratará el correo. No debe ser extenso, sino lo más concreto posible.
2.	El contenido: Debe ser lo más claro posible y con la información más relevante, su lenguaje debe ser entendible y directo.
3.	Archivos adjuntos: Se recomienda no enviarlos, de no ser que sea estrictamente necesario, es preferible que el contenido a enviarse se lo pegue directamente en el contenido del mensaje.
4.	Identificación adecuada: Se recomienda que al finalizar un mensaje se agregue una firma que lo identifique correctamente.
5.	No utilizar mayúsculas fijas: Evitar el uso de mayúsculas en los textos, las mismas no suelen leerse con facilidad y dan la impresión de estar gritando.
6.	No enviar correos dentro de una misma sala: En el caso de necesitar informar o solicitar algo algún miembro de trabajo que se encuentre dentro de una misma sala se recomienda que se lo diga de manera personal y se evite el envío de un correo. A excepción que la información a compartir sea necesario guardarla.
7.	Evitar discusiones por correo electrónico: De existir casos en los que un correo no le parezca, evite crear una discusión por ese canal, acérquese a la persona que le compartió la información o a su vez llámela y trate de resolver el inconveniente.
8.	Realizar limpiezas periódicas: Una vez por semana tenga como costumbre limpiar los correos basura u obsoletos de sus diferentes bandejas, a fin de que pueda mantener ordenado su buzón.