



MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE OPERACIONES (MDO)

RELACIÓN ENTRE PREVALENCIA DE VALORES ELEVADOS DE QUÍMICA
SANGUÍNEA Y PRESENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
LABORAL EN EMPLEADOS DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DE
CONTROL DE LA ENERGÍA EN EL PERIODO 2012.

Trabajo en titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el título de Magíster en Dirección de Operaciones y Seguridad
Industrial

Profesor Guía
Dr. Álvaro Peralta Beltrán, Msc.

Autor
Julia Ana Marcelino Ramos

Año
2013

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”



Dr. Álvaro Raúl Peralta Beltrán
Magister en Seguridad, Salud y Ambiente
1709892713

DECLARACIÓN DE AUDITORIA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Julia Ana Marcelino Ramos

1710613116

AGRADECIMIENTOS

A la Corporación CENACE por brindarme todas las facilidades y proporcionarme todos los datos necesarios para realizar esta disertación.

Al Dr. David Cabrera, Msc por su apoyo y enseñanza durante la elaboración de la disertación.

Al Dr. Alvaro Peralta Beltrán, Msc por su soporte para llevar a cabo este estudio.

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza en cada paso que doy.

A mi esposo por su amor incondicional, su apoyo constante y la gran inspiración que representa en mi vida.

A mis hijas por simplemente ser ellas y por llenar mi vida con alegrías.

A mi tía y mi mamá por ser mis pilares y mi apoyo en cada etapa.

RESUMEN

Objetivo: Relacionar los factores de riesgo laborales psicosociales con la elevación de valores en la química sanguínea en los trabajadores.

Método: La disertación es de carácter descriptivo, su universo de estudio está constituido por los empleados de la Corporación CENACE, la recolección de datos se obtuvo en el periodo 2012. Dichos resultados están comprendidos por parámetros de química sanguínea: Colesterol Total, HDL, LDL, TG. Así mismo se obtuvo los resultados de las encuestas psicosociales mediante el método FPSICO.

El análisis de variables se realizó en base a comparaciones estadísticas de las muestras de química sanguínea y las preguntas obtenidas de la evaluación FPSICO.

Para el análisis de los datos se consideró el uso de frecuencias, porcentajes y medidas de significancia estadística como el chi cuadrado.

Resultados: El personal que trabaja los días sábados demuestra un riesgo estadísticamente significativo de presentar aumento del colesterol LDL y Triglicéridos.

El personal que trabaja los días domingos presenta un riesgo estadísticamente significativo de presentar aumento del colesterol LDL.

El personal que considera que su trabajo resulta complicado o difícil, presenta un riesgo estadísticamente significativo de tener un aumento de Colesterol y Triglicéridos

El personal que requiere el apoyo de sus compañeros para realizar un trabajo delicado o complicado presenta un aumento significativo en los triglicéridos

Conclusiones: Se concluye que existe una relación entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y elevación de parámetros de perfil lipídico.

Palabras clave: Colesterol Total, HDL, LDL, TG, Factores Psicosociales, Trabajador, FPSICO.

ABSTRACT

Objective: Relate risks psychosocial factors with the elevation of values in blood chemistry in workers,

Method: This work is a descriptive study; the study universe was conformed by the employees of CENACE Corporation; the data collection was made in 2012.

These results are covered by blood chemistry parameters: Total cholesterol, HDL, LDL, TG. The results of psychosocial polls by using the FPSICO method was also obtained

For the analysis of the data it was considered the use of frequencies, percentage and measures of statistical significance like chi squared.

Results: Staff working Saturdays shows a statistically significant risk of increase in LDL cholesterol, and triglycerides. The staff who works Sundays presents a statistically significant risk of increase in LDL cholesterol

The staff considered that their work is complicated or difficult, presents a statistically significant risk of increased cholesterol and triglycerides

Staff requiring the support of peers to perform delicate or complicated work presents a significant increase in triglycerides.

Conclusions: It is concluded that there is a relationship between the presence of elevated lipid profile parameters and psychosocial risk factors.

Key Words: Total Colestherol, HDL, LDL, TG, Psicococial factors, Worker, FPSICO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL.....	10
1.1. Psicosociología laboral en ecuador.....	12
1.2. Factores de riesgo psicosocial	14
1.3. Riesgo psicosocial y salud laboral	15
1.4. Modelos de riesgo psicosocial	16
1.5. Métodos de evaluación psicosocial	20
1.5.1. ISTAS 21	20
1.5.2. ILNS	20
1.5.3. FPSICO 3.0	21
CAPITULO II: QUÍMICA SANGUINEA	24
2.1. Parámetros de química sanguínea.....	24
2.2. Clasificación de las dislipidemias	24
2.2.1. Cambios patológicos en las dislipidemias	27
2.2.2. Vía exogena de transportación de los lípidos alimentarios..	27
2.2.3. Vía endogena de transportación de los lípidos.....	28
2.2.4. Clasificación fenotípica de las dislipidemias	30
2.2.5. Clasificación etiológica de las dislipidemias	31
2.3. DISLIPIDEMIAS COMO FACTOR DE RIESGO	
CARDIOVASCULAR	31
2.3.1. Estratificación del riesgo.....	31
2.3.2. Alto riesgo	32
CAPITULO III: CORPORACIÓN CENACE	36
3.1. Visión	36
3.2. Visión	37
3.3. Política de calidad.....	37
3.4. Política de seguridad y salud ocupacional	37

3.5. Funciones de la corporación CENACE	38
3.6. Objetivos	39
3.7. Valores.....	40
3.8. Políticas de la corporación cenace	40
CAPITULO IV: RESULTADOS	43
CAPITULO V: DISCUSIÓN	157
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y	
RECOMENDACIONES	159
4.1. Conclusiones	159
4.2. Recomendaciones	160
REFERENCIAS.....	161

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Pregunta: ¿Trabajas los sábados?	43
TABLA 2. Pregunta: ¿Trabajas los domingos y festivos?	43
TABLA 3. Pregunta: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	44
TABLA 4. Pregunta: ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa? ...	44
TABLA 5. Pregunta: ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	45
TABLA 6. Pregunta: Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	45
TABLA 7. Pregunta ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	46
TABLA 8. Pregunta: Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesites?.....	46
TABLA 9. Pregunta:¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	47
TABLA 10. Pregunta:¿Puedes tomar decisiones relativas a: Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar).....	47
TABLA 11. Pregunta: La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	48
TABLA 12. Pregunta: La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc).....	48
TABLA 13. Pregunta: Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...).....	49
TABLA 14. Pregunta: La cantidad de trabajo que tienes que realizar	49
TABLA 15. Pregunta: La calidad del trabajo que realizas	50
TABLA 16. Pregunta: La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	50
TABLA 17. Pregunta: La distribución de los turnos rotativos	51

TABLA 18. Pregunta: ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo? Introducción de cambios en los equipos y materiales	51
TABLA 19. Pregunta: Introducción de cambios en la manera de trabajar	52
TABLA 20. Pregunta: Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	52
TABLA 21. Pregunta: Restructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	53
TABLA 22. Pregunta: Cambios en la dirección o entre tus superiores	53
TABLA 23. Pregunta: Contratación o incorporación de nuevos empleados.....	53
TABLA 24. Pregunta: Elaboración de las normas de trabajo	54
TABLA 25. Pregunta: ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?El método para realizar el trabajo.....	55
TABLA 26. Pregunta: La planificación del trabajo	55
TABLA 27. Pregunta: El ritmo de trabajo	55
TABLA 28. Pregunta: La calidad del trabajo realizado.....	55
TABLA 29. Pregunta: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La posibilidades de formación.....	56
TABLA 30. Pregunta: Las posibilidades de promoción	56
TABLA 31. Pregunta: Los requisitos para ocupar plazas de promoción	56
TABLA 32. Pregunta: La situación de la empresa en el mercado	57
TABLA 33. Pregunta: Para realizar el trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	57
TABLA 34. Pregunta: Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).....	58
TABLA 35. Pregunta: La cantidad de trabajo que se espera que hagas.....	58
TABLA 36. Pregunta: La calidad de trabajo que se espera que hagas	59
TABLA 37. Pregunta: El tiempo asignado para realizar el trabajo.....	59
TABLA 38. Pregunta: La responsabilidad del puesto de trabajo	60

TABLA 39. Pregunta: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo. Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.....	60
TABLA 40. Pregunta: Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.....	61
TABLA 41. Pregunta: Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional.....	61
TABLA 42. Pregunta: Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).....	62
TABLA 43. Pregunta: Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y qué deberían llevar a cabo otros trabajadores.....	62
TABLA 44. Pregunta: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Tus jefes.....	63
TABLA 45. Pregunta: Tus compañeros.....	63
TABLA 46. Pregunta: Tus subordinados	64
TABLA 47. Pregunta: Otras personas que trabajan en la empresa.....	64
TABLA 48. Pregunta: ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	65
TABLA 49. Pregunta: ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo? Los conflictos interpersonales.....	65
TABLA 50. Pregunta: La situaciones de violencia física	65
TABLA 51. Pregunta: Las situaciones de violencia psicológica	66
TABLA 52. Pregunta: Las situaciones de acoso sexual	66
TABLA 53. Pregunta: Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.....	66
TABLA 54. Pregunta: En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)	67
TABLA 55. Pregunta: A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida	

hablar , desplazarte, o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea).....	67
TABLA 56. Pregunta: En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	68
TABLA 57. Pregunta: El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado.....	68
TABLA 58. Pregunta: La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez	68
TABLA 59. Pregunta: ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	69
TABLA 60. Pregunta: En general, la cantidad de trabajo que tienes es.....	69
TABLA 61. Pregunta: Debes atender a varias tareas al mismo tiempo.....	69
TABLA 62. Pregunta: El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?	70
TABLA 63. Pregunta: En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda.....	70
TABLA 64. Pregunta: En tu trabajo tienes que interrumpir la tarea que estas haciendo para realizar otra no prevista.....	71
TABLA 65. Pregunta: En el caso de que existan interrupciones ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	71
TABLA 66. Pregunta: La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible	72
TABLA 67. Pregunta: En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos	72
TABLA 68. Pregunta: Adaptarse a nuevas situaciones.....	73
TABLA 69. Pregunta: Tomar iniciativas	73
TABLA 70. Pregunta: Tener buena memoria	73
TABLA 71. Pregunta: Ser creativo	74
TABLA 72. Pregunta: Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo.....	74

TABLA 73. Pregunta: En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos.....	74
TABLA 74. Pregunta: Tus subordinados	75
TABLA 75. Pregunta: Tus compañeros de trabajo	75
TABLA 76. Pregunta: Personas que no están empleadas en la empresa.....	76
TABLA 77. Pregunta: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?.....	76
TABLA 78. Pregunta: Por el tipo de trabajo que tienes ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?	77
TABLA 79. Pregunta: El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?	77
TABLA 80. Pregunta: En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	77
TABLA 81. Pregunta: ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?	78
TABLA 82. Pregunta: En general ¿está tu trabajo reconocido o apreciado por...?Tus superiores.....	78
TABLA 83. Pregunta: Tus compañeros de trabajo	79
TABLA 84. Pregunta: El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc	79
TABLA 85. Pregunta: Tu familia y amistades	80
TABLA 86. Pregunta: Tu familia y amistades	80
TABLA 87. Pregunta: Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)?.....	81
TABLA 88. Pregunta: ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?.....	81
TABLA 89. Pregunta: En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa proporciona es.....	82
TABLA 90. Tabla de Indicadores Estadístico	89
TABLA 91. Tabla de contingencia Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	90

TABLA 92. Tabla de significancia estadística Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados).....	90
TABLA 93. Tabla de contingencia Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos).....	91
TABLA 94. Significancia estadística Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos).....	91
TABLA 95. Tabla de contingencia Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal).....	92
TABLA 96. Significancia estadística Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)	92
TABLA 97. Tabla de contingencia LDL- Tiempo de Trabajo (Trabajo sábados)	93
TABLA 98. Significancia estadística LDL- Tiempo de Trabajo (Trabajo sábados)	93
TABLA 99. Tabla de contingencia Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos).....	94
TABLA 100. Significancia estadística Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)	94
TABLA 101. Tabla de contingencia Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)	95
TABLA 102. Significancia Estadística Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)	95
TABLA 103. Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	96
TABLA 104. Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	96
TABLA 105. Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)	97

TABLA 106. Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)	97
TABLA 107. Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales)	98
TABLA 108. Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales)	98
TABLA 109. Tabla de contingencia Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	99
TABLA 110. Significancia estadística Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	99
TABLA 111. Tabla de contingencia Triglicéridos- Tiempo de Trabajo (Trabaja Domingos y Festivos)	100
TABLA 112. Significancia estadística Triglicéridos- Tiempo de Trabajo (Trabaja Domingos y Festivos)	100
TABLA 113. Tabla de contingencia Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días libres y horas libres para atender asuntos de tipo personal).....	101
TABLA 114, Significancia estadística Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días libres y horas libres para atender asuntos de tipo personal).....	101
TABLA 115. Tabla de contingencia IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)	102
TABLA 116. Significancia estadística IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados).....	102
TABLA 117. Tabla de contingencia IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos).....	103
TABLA 118. Significancia estadíst IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festiv	103

TABLA 119. Tabla de contingencia IMC-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)	104
TABLA 120. Significancia Estadística IMC-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)	104
TABLA 121. Tabla de contingencia Colesterol Total-Variedad, Contenido del Trabajo (Trabajo rutinario).....	105
TABLA 122. Significancia estadística Colesterol Total-Variedad, Contenido del Trabajo (Trabajo rutinario).....	105
TABLA 123. Tabla de contingencia Colesterol Total-Interés por el trabajador (Satisfacción Salario)	105
TABLA 124. Significancia Estadística Colesterol Total-Interés por el trabajador (Satisfacción Salario)	106
TABLA 125. Tabla de contingencia Colesterol LDL-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)	106
TABLA 126. Significancia Estadística Colesterol LDL-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores).	106
TABLA 127. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)	107
TABLA 128. Significancia Estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)	107
TABLA 129. Tabla de contingencia Colesterol LDL- Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros)	107
TABLA 130. Significancia estadística Colesterol LDL- Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros)	108
TABLA 131. Tabla de contingencia Triglicéridos – Demandas psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros).....	108
TABLA 132. Significancia estadística Triglicéridos – Demandas psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros).....	108

TABLA 133. Tabla de contingencia LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados).....	109
TABLA 134. Significancia estadística LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados).....	109
TABLA 135. Tabla de contingencia Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados).....	109
TABLA 136. Significancia estadística Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados).....	110
TABLA 137. Tabla de contingencia LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa).....	110
TABLA 138. Significancia estadística LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa).....	111
TABLA 139. Tabla de contingencia Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa).....	111
TABLA 140. Significancia estadística Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa).....	112
TABLA 141. Tabla de contingencia Colesterol LDL-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afecte emocionalmente).	112
TABLA 142. Significancia estadística Colesterol LDL-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afecte emocionalmente).	113

TABLA 143. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente).....	113
TABLA 144. Significancia estadística Triglicéridos-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente).....	113
TABLA 145. Tabla de contingencia Colesterol LDL- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil).....	114
TABLA 146. Significancia estadística Colesterol LDL- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil).....	114
TABLA 147. Tabla de contingencia Triglicéridos- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil).....	115
TABLA 148 Significancia estadística Triglicéridos- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil).....	115
TABLA 149. Tabla de contingencia LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es).....	116
TABLA 150. Significancia estadística LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es).....	116
TABLA 151 Tabla de contingencia LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es).....	117
TABLA 152 Tabla de contingencia LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es).....	117
TABLA 153. Variables Introducidas/Eliminadas	117
TABLA 154. ANOVA	118
TABLA 155. Coeficientes	118
TABLA 156. Variables Introducidas/Eliminadas	118
TABLA 157. ANOVA	119
TABLA 158. Coeficientes	119
TABLA 159. Significancia estadística LDL-Carga de Trabajo (Debes atender varias tareas al mismo tiempo)	119

TABLA 160. Significancia estadística LDL- Carga de Trabajo (En el caso de que existan interrupciones ¿alterna seriamente la ejecución de tu trabajo	120
TABLA 161. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe).....	120
TABLA 162. Significancia estadística LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe).....	121
TABLA 163. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros).....	121
TABLA 164. Significancia estadística LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros).....	122
TABLA 165. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)	122
TABLA 166. Significancia estadística LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)	123
TABLA 167. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)	123
TABLA 168. Significancia estadística LDL-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)	124
TABLA 169. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y Apoyo Social (Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar).....	124

TABLA 170. Significancia estadística LDL-Relaciones y Apoyo Social (Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar).....	125
TABLA 171. Tabla de contingencia LDL-Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos interpersonales)	125
TABLA 172. Significancia estadística LDL-Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos interpersonales)	126
TABLA 173. Tabla de contingencia LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia física).....	126
TABLA 174. Significancia estadística LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia física).....	127
TABLA 175 Tabla de contingencia LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia psicológica)	127
TABLA 176. Significancia estadística LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia psicológica)	127
TABLA 177 Tabla de contingencia Triglicéridos- Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe).....	128
TABLA 178. Significancia estadística Triglicéridos- Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe).....	128
TABLA 179. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros)	129

TABLA 180. Significancia estadística Triglicéridos- Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe).....	129
TABLA 181. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)	130
TABLA 182. Significancia estadística Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinad	130
TABLA 183. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)	131
TABLA 184 Significancia estadística Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)	131
TABLA 185. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)	132
TABLA 186. Significancia estadística Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)	132
TABLA 187. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, los conflictos interpersonales).....	133
TABLA 188. Significancia estadística Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, los conflictos interpersonales)	133

TABLA 189. Tabla de contingencia Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia física).....	133
TABLA 190. Significancia estadística Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia física)	1134
TABLA 191. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos).....	134
TABLA 192. Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos).....	135
TABLA 193. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)	135
TABLA 194. Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)	136
TABLA 195. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tomar iniciativas).....	136
TABLA 196 Significancia estadísticaLDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tomar iniciativas).....	137
TABLA 197. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	137
TABLA 198. Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	138
TABLA 199. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo).....	138
TABLA 200 Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo).....	139
TABLA 201. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	139

TABLA 202. Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	140
TABLA 203. Tabla de contingencia LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Trata directamente con personas que no están empleadas)	140
TABLA 204. Significancia estadística LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Trata directamente con personas que no están empleadas)	141
TABLA 205. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos).....	141
TABLA 206. Significancia estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos).....	142
TABLA 207. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones	142
TABLA 208. Significancia estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones	143
TABLA 209. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	143
TABLA 210. Significancia estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).....	144
TABLA 211. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo).....	144
TABLA 212. Significancia estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo).....	145
TABLA 213. Tabla de contingencia Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tratar directamente con personas que no están empleadas)	145

TABLA 214. Significancia estadística Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tratar directamente con personas que no están empleadas).....	146
TABLA 215. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación).....	146
TABLA 216. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación).....	146
TABLA 217. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción).....	147
TABLA 218. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción).....	147
TABLA 219. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)	148
TABLA 220. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)	148
TABLA 221. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (La situación de la empresa en el mercado)....	148
TABLA 222. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (La situación de la empresa en el mercado).....	149
TABLA 223. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con el salario)	149
TABLA 224. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con el salario)	150
TABLA 225. Tabla de contingencia LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa).....	150
TABLA 226. Significancia estadística LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa).....	151
TABLA 227. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación	151
TABLA 228. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación	151

TABLA 229. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción).....	152
TABLA 230. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción).....	152
TABLA 231. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)	153
TABLA 232. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)	153
TABLA 233. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Situación de la empresa en el mercado)	154
TABLA 234. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Situación de la empresa en el mercado)	154
TABLA 235. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con salario)	155
TABLA 236. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con salario).....	155
TABLA 237. Tabla de contingencia Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa).....	156
TABLA 238. Significancia estadística Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa).....	156

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek 1979	16
FIGURA 2. Modelo desequilibrio, esfuerzo - recompensa, Siegrist (1996)	18
FIGURA 3. Clases principales de lipoproteínas	29
FIGURA 4. Vía Endógena y Exógena del Transporte de los Lípidos	30
FIGURA 5. Histograma de la Edad de los trabajadores de la Corporación CENACE	82
FIGURA 6. Histograma del Peso de los trabajadores de la Corporación CENACE	83
FIGURA 7. Histograma de la Glucosa en los trabajadores de la Corporación CENACE	83
FIGURA 8. Histograma de Urea en los trabajadores de la Corporación CENACE	84
FIGURA 9. Histograma de Ácido Úrico en los trabajadores de la Corporación CENACE	84
FIGURA 10. Histograma de Colesterol Total en los trabajadores de la Corporación CENACE.....	85
FIGURA 11. Histograma de HDL en los trabajadores de la Corporación CENACE	85
FIGURA 12. Histograma de LDL en los trabajadores de la Corporación CENACE	86
FIGURA 13. Histograma de TG en los trabajadores de la Corporación CENACE	86
FIGURA 14. Histograma de TGO en los trabajadores de la Corporación CENACE	87
FIGURA 15. Histograma de TGP en los trabajadores de la Corporación CENACE	87
FIGURA 16. Histograma de TGO-TP en los trabajadores de la Corporación CENACE.....	88
FIGURA 17. Histograma de IMC en los trabajadores de la Corporación CENACE	88

INTRODUCCIÓN

A través de los años se ha ido generando por parte de las empresas una preocupación hacia la salud del trabajador, que si bien muchas veces no va más allá de la realización de exámenes médicos, implica un avance para conocer el estado físico del trabajador. Ahora bien el control que se ejerce sobre aquellos trabajadores que presentan niveles alterados en sus exámenes, se basa en comunicar la importancia de una buena nutrición, cambio de hábitos y la práctica constante de ejercicio. Cambiar el estilo de vida del trabajador no resulta fácil, y por lo general se convierte en un comunicado que no tiene mayor efecto. Muchas pueden ser las causas para que el trabajador presente niveles elevados en el perfil lipídico, pero una de las identificadas y muchas veces la menos estudiada se vincula con los factores psicosociales, que pueden ser fundamentales al momento de identificar posibles relaciones permitiendo generar una idea clara sobre que exactamente genera esas alteraciones. Esta disertación pretende identificar aquella relación que puede haber entre parámetros del perfil lipídico y evaluaciones de riesgo psicosocial, otorgados por la organización, a fin de analizar profundamente aquellos factores que puede ser primordiales y en cierto modo preventivos para futuras consecuencias que se puedan generar en el trabajador.

La Corporación CENACE como parte fundamental de la implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, continuamente vela por la salud de sus trabajadores e identifica la importancia que pueden tener los factores psicosociales dentro de la organización.

Los datos claves para el análisis están representados por la obtención de datos del perfil lipídico realizado por la Corporación, entre los que se detallan.

- Glucosa: Representa la principal fuente de energía para el metabolismo celular. Es obtenida a través de la alimentación, y se almacena principalmente en el hígado.

- Urea: Se define como urea al compuesto químico cristalino e incoloro que se encuentra abundantemente en la orina y en la materia fecal.
- Acido Úrico: Es un producto final que el organismo excreta como desecho a partir del metabolismo nitrógeno.
- Colesterol Total: Alcohol esteroide que funciona como una molécula precursora de varias vías metabólicas.
- HDL: Es una lipoproteína de plasma de la sangre que se compone de una alta proporción de proteína con pocos triglicéridos y colesterol.
- LDL: Se lo denomina también colesterol malo. Son lipoproteínas del plasma sanguíneo que se componen de una proporción moderada de proteínas con pocos triglicéridos y una alta proporción de colesterol
- TG: Grupo de lípidos que se encuentran en el tejido adiposo y comúnmente circulan en la sangre en forma de lipoproteínas.
- TGO: Encimas hepáticas
- TGP Encimas Hepáticas

Exámenes mediante los cuales se pueden identificar factores de riesgo cardiovasculares que se relacionan con obesidad, insulino resistencia, entre otros, que como es conocido, son factores de riesgo para desarrollar enfermedades coronarias.

En cuanto a las evaluaciones psicosociales la metodología utilizada es el F-Psico, herramienta creada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, misma que permite realizar un diagnóstico individual de la situación del trabajador en varios ámbitos de su desempeño laboral. Consta de 86 items agrupados en 9 factores diferenciados que son:

- Tiempo de trabajo: Organización y estructura de la actividad laboral.
- Autonomía: Capacidad individual para la toma de decisiones
- Carga de trabajo: Nivel de demanda de trabajo
- Exigencias psicológicas: Exigencias de naturaleza emocional

- Variedad/contenido: Impresión del significado del trabajo por parte del colaborador.
- Supervisión/Participación: Control sobre el trabajo
- Interés por el trabajador/compensación: Interés de la empresa por el trabajador
- Desempeño de rol: Obligaciones del trabajador en su puesto de trabajo
- Relaciones y apoyo social: Relaciones entre colaboradores y ambiente social.

Factores que en caso de existir y no ser tratados adecuadamente pueden desembocar en varios riesgos psicosociales como el estrés laboral, entre otros que de igual manera pueden afectar la salud del trabajador.

Con este grupo de variables se pretende entender los cambios fisiopatológicos de un trabajador y su relación con el medio laboral que lo rodea, e igualmente encontrar una relación de causalidad entre las variables de los factores estudiados para extrapolarlos a las áreas de productividad en el trabajo. De igual manera se busca identificar la presencia de factores anómalos en la química sanguínea así como los factores de riesgo psicosociales en prevalencia moderada y alta que afectan el desenvolvimiento de los trabajadores y ulteriormente la productividad de la empresa.

El primer capítulo de esta disertación mencionará la historia de la psicociología laboral, y su evolución a través del tiempo. Se analizará las teorías existentes que han permitido generar herramientas de evaluación utilizadas actualmente. Así mismo, se ahondará en los inicios de la Seguridad y Salud en el Ecuador y cómo poco a poco ha ido tomando un repunte el tema de la Psicociología en el país. Se profundizará el momento en que los factores psicosociales se convierten en riesgo y su vinculación con la salud.

El segundo capítulo analiza la química sanguínea y los parámetros a tomar en cuenta. Así mismo, se estudiará la clasificación de las dislipidemias y se

observará estudios anteriormente realizados que nos permiten identificar aquellas actividades fundamentales que nos ayudarán mantener una vida más saludable. Se considerará aquellos exámenes de laboratorio que son parte de las variables a estudiar, para profundizar más en sus definiciones.

El tercer capítulo trata la historia de la Corporación CENACE, su filosofía corporativa, sus políticas, funciones y la importancia de la organización dentro del país. Además de su vinculación con la Seguridad y Salud, y el amplio trabajo que ha venido realizando en el tema.

El capítulo cuatro, presenta los resultados obtenidos por parte de la Corporación CENACE en cuanto a las evaluaciones psicosociales y los exámenes médicos realizados. Tanto las evaluaciones psicosociales como los exámenes médicos serán ingresados en el sistema SPSS 20, que a su vez permitirán el cruce de variables para obtener posibles significancias estadísticas.

En el capítulo quinto, se presentará la discusión, donde se observará aquellas variables que presentaron significancias estadísticas, además se tomará en cuenta métodos que puedan dar soporte a los resultados presentados

Finalmente, en el capítulo 6, se detallarán las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la disertación a fin dar pautas y sugerencias que permitan mitigar los posibles riesgos encontrados durante el cruce de variables.

I. Justificación del Tema

La rentabilidad como misión primordial dentro de las organizaciones ha sufrido en este último tiempo un cambio a nivel social involucrando más al empleado y al ambiente que lo rodea. En Ecuador, esta nueva figura viene tomando un repunte en el último año y no es hasta el 2011 en que se obliga a las empresas a gestionar sistemas de seguridad y salud mediante la Resolución 390 emitida en noviembre del mismo año. Más que un cumplimiento legal lo que se busca es desarrollar una cultura de prevención dentro de la empresa contemplando al trabajador como parte fundamental de la organización.

Debido a los diversos cambios a los que están expuestas las empresas a nivel de productividad, demanda y globalización, éstas han debido adaptarse continuamente a ello, sin embargo, el ente más importante también se expone a esos cambios que pueden llegar a afectar sus relaciones personales, familiares, económicas y sociales. Si bien se identifican varios tipos de factores de riesgos que pueden afectar a la salud, existe uno que difícilmente se lo puede identificar, mismo que cuando no se gestiona debidamente, puede representar el mayor riesgo para la persona. Éste riesgo es el psicosocial, cuyo concepto ha sido estudiado a lo largo del tiempo pero que fue analizado como perjudicial para la salud a principios de los años 70.

En el país la normativa actual ha obligado a las empresas a enfocarse en mayor medida en el empleado y los factores que pueden afectar a su salud.

Se justifica una investigación de esta naturaleza por la relación entre factores de riesgo psicosocial que afecta directamente la productividad de una empresa, así como la elevación de parámetros de química sanguínea, especialmente del perfil lipídico, ya que éstos son influenciados por el tipo de proceso de trabajo en la institución y que a largo plazo, puede afectar el desarrollo de la empresa, ya sea en calidad o eficacia del trabajo perjudicando directamente los costos en

casos de ausentismo, en casos de primas patronales o en casos de demandas externas por enfermedad o accidente de trabajo.

II. Objetivos

Objetivo General

- Relacionar los factores de riesgo laborales psicosociales con la elevación de valores en la química sanguínea en los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Relacionar la presencia de factores de riesgo psicosocial y elevación de parámetros de perfil lipídico.
- Definir los factores de riesgo psicosocial por áreas de trabajo.
- Encontrar las diferencias entre empleados en cuanto a su variabilidad de factores de riesgo psicosocial y su relación con tiempo de trabajo en la institución.

III. Metodología

El estudio a realizarse es de carácter descriptivo.

Variables:

Factores de Riesgo Psicosocial F-Psico:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Exigencias psicológicas
- Variedad/contenido
- Supervisión
- Interés por el trabajador/compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

VARIABLES DE QUÍMICA SANGUÍNEA:

- Colesterol Total
- HDL
- LDL
- TG
- TGO(enzima hepática)
- TGP

VARIABLES GENERALES:

- talla
- peso
- índice de masa
- edad

UNIVERSO DE ESTUDIO:

El universo de estudio está representado por los 108 trabajadores de la Corporación CENACE domiciliada en la ciudad de Quito. De acuerdo a la fórmula siguiente se obtuvo el total 72.99 que equivale a 73 empleados.

Los criterios de inclusión serán representados por los empleados en nómina mientras que los criterios de exclusión serán aquellos que no se encuentren en nómina

MUESTRA:

La fórmula a utilizarse para definir el tamaño de la muestra es:

$$n = Z^2 \frac{p(1-p)}{e^2} \quad n = 1,96^2$$

Siendo los siguientes datos:

Precisión propuesta: 5% de presencia de factores psicosociales muy elevados

Error estimado: 5%

Nivel de confianza: 95%

$$n = 1,96 \frac{20,05(1-0,05)}{0,05^2} n = 72,9$$

La muestra total es de 73 empleados.

Los instrumentos de recolección de la información se basarán en:

- Encuestas psicosociales F-Psico
- Exámenes de laboratorio mediante toma de muestra de sangre en ayunas.
- Datos generales del paciente a través de entrevista directa.

Procesamiento de Datos:

El procesamiento de datos se obtuvo de la realización de las evaluaciones psicosociales mediante el programa F-Psico 3.0 y los datos del laboratorio se procesaron en el laboratorio clínico de convenio de la Corporación Cenace. Una vez obtenidos los resultados estos serán ingresados en el SPSS 20.

Plan de Análisis:

El Plan de Análisis será univariado y multivariado.

El análisis Univariado se lo realizará en las variables propuestas y se obtendrán los siguientes indicadores: media aritmética, mediana, moda, desviación estándar, varianza, coeficiente de asimetría, curtosis, así como frecuencias relativas y absolutas para determinación de porcentajes.

El Análisis Multivariado se realizará mediante asociación de variables a través de pruebas de significancia en la que de acuerdo a las variables asociadas se compararán proporciones, medias y coeficiente de Pearson (de ser el caso) Luego de la comparación se hará una asociación a través de riesgo relativo con significancia de Chi² que es una medida de asociación para significancia estadística que permite comparar entre variables categóricas y cuantitativas.

Aspectos Bioéticos:

La información obtenida, será de uso exclusivo para la investigación, y no comprometerá a ningún trabajador de la Corporación Cenace.

CAPITULO I

1. PSICOSOCIOLOGIA LABORAL

Sus inicios datan probablemente del año de 1970, cuando empieza a surgir una preocupación sobre la relación de los factores psicosociales con la salud laboral, a raíz de las afectaciones que desencadenaban en la baja de productividad y por ende el desempeño del trabajador. En esa época las industrias enfocaban su centro en la economía de la productividad, y al notar esta realidad indudablemente se generan dudas acerca de la organización del trabajo.

Sin embargo, es en 1984 que la Organización Internacional del Trabajo, OIT publica uno de los primeros documentos que aborda los factores psicosociales en el trabajo titulado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” en donde se refleja la problemática de esta influencia y donde se constata el inicio de su atención ante una llamada de la Asamblea Mundial de la Salud en 1974 a fin de establecer la importancia de la Psicología en el ámbito de la salud.

En este documento se presenta dicha preocupación y se llega a definir a los riesgos psicosociales como:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo (1984), Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención, Ginebra. Pág. 12).

Así mismo se cita aquellas variables que pueden incluir en la aparición de estos riesgos psicosociales entre los que se destaca.

“La mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”. (Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo (1984), Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención, Ginebra. Pág14 Kalimo R., El-Batawi M., Cooper L. (1988),

En 1988 se publica el documento por la Organización Mundial de la Salud, OMS “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” mismo que introduce dos términos: percepción y experiencia para establecer el origen de estos factores. Posterior a estos documentos se da inicio a una serie de investigaciones que tratan de apuntalar a esos riesgos que no solo perjudican la productividad sino la salud y bienestar del trabajador (Kalimo R., El-Batawi M., Cooper L. (1988), Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, Organización Mundial de la Salud, Ginebra).

Así pues en 1998 se observa en la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en su edición número tres que se vincula de una manera más investigativa aunque aun limitada aquellos factores que intervienen positiva o negativamente al bienestar del trabajador y como el ambiente influye en su comportamiento.

Ya en el 2000 surgen nuevas definiciones de los factores psicosociales que acarrear toda una trayectoria de estudios en donde se destacan Carayon, Haims y Yang (2000) que acoplan el ambiente como fundamento de la parte emocional del trabajador

Así mismo Cox y Griffiths (2006) lo definen como un todo, es decir una combinación de la organización del trabajo y su contexto (Cox, T., & Griffiths,

A.J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley&Sons.)

1.1 PSICOSOCIOLOGIA LABORAL EN ECUADOR

En Ecuador, si bien en el siglo 20 se dieron varios acontecimientos vinculados al trabajo especialmente en tarea de horarios, incluyendo descansos que permitían al trabajador tener mayor disponibilidad de tiempo para sus aspectos sociales y personales. Las leyes avanzaban de a poco y los trabajadores exigían cada vez más derechos, que con cada gobierno se iban cristalizando en leyes que se promulgaban en favor de los trabajadores como la segunda ley obrera expedida en 1922, donde se define los conceptos de jornalero y obrero, además establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional y las indemnizaciones. Así mismo en 1928 se expide la “Ley sobre responsabilidades de accidentes de trabajo” que responsabiliza al empleador de todo accidente o enfermedad profesional. Se cita también la Constitución Política de 1929, donde se establece las primeras normas en relación al trabajo. Los siguientes años se genera una crisis en el país que no evita continuar creando leyes a favor del empleado, sujeto a días de descanso, indemnizaciones, salarios, sueldos, contratos, entre otros. Es en 1986 que se publica el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, vigente hasta el día de hoy, y el cual hace referencia a la prevención y disminución de los riesgos ocasionados por el trabajo mediante parámetros que permiten la práctica de ciertos trabajos. Surge el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa en el año 1979 que señala las funciones del médico dentro de una organización, es decir se ve la importancia de incorporar médicos a la nomina de la empresa como parte fundamental de la productividad de la misma. La falta de control de las entidades respectivas ante el cumplimiento de estas leyes no permitía ver a las empresas una necesidad de incorporar términos de seguridad en sus actividades. No es a partir del año 2000 que las leyes en

temas de seguridad y salud empiezan a tomar un repunte y los trabajadores empiezan a preocuparse por su bienestar y exigen más derechos enfocados en la Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 en donde se decreta en su 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”. (Registro Oficial No. 449 (2008), Órgano del Gobierno del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador).

Así mismo Ecuador se suscribe al organismo internacional de trabajo OIT siendo signatario de varios convenios que se basan en el trabajo forzoso, la discriminación en temas de empleo, igualdad del trato, inspecciones de trabajo, seguro de enfermedades, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, Lista de ratificaciones de convenios internacionales de trabajo Ecuador, obtenida el 02 de diciembre de 2012 en <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?lang=es&CTYCHOICE=0190>).

El Ecuador como miembro de la Comunidad Andina de Naciones se sujeta al Instrumento Andino de Seguridad y Salud, Decisión 584 y la Resolución 957, donde se toma en cuenta los riesgos psicosociales como parte de la identificación y evaluación de riesgos que toda organización debe realizar al igual que la vigilancia de la salud.

Así mismo el 27 de octubre del año 2010, se expide la Resolución 333, Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo, que exige a las organizaciones cumplir con 144 puntos en temas de Seguridad y Salud, a fin de crear una

cultura de prevención y ahorrarle al país el gasto que implican los accidentes de trabajo como parte del PIB.

1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores psicosociales y su importancia dentro de este sistema intervienen en la Gestión Técnica a fin de identificar, medir, evaluar y controlar dichos factores.

Pero cuando estos factores se convierten en riesgo? Básicamente lo hacen cuando empiezan a afectar el bienestar y salud del trabajador, cuando se percibe que las exigencias que propone la organización van más allá de las capacidades del trabajador , originando el término estrés que si bien no es una enfermedad su constante aparición puede acarrear alteraciones del sistema inmune. Como lo señala el Dr. John Sheridan, profesor de la Universidad de Ohio quien asegura que los sistemas endocrino y nervioso liberan hormonas y neurotransmisores que afectan el funcionamiento de los nervios y tejidos del cuerpo. Es decir el cuerpo no enfrenta las enfermedades de la misma manera y por el contrario sus defensas se debilitan (Glaser, R; Kiecolt-Glaser, J, K; Malarkey, W, B; Sheridan, J F. 1998.The influence of psychological stress on the immune response to vaccines.*Annals of the New York Academy of Sciences*. Vol. 840: 649-55).

A raíz de las nuevas tecnologías y la globalización, las organizaciones han ido estableciendo mayores parámetros de exigencia a fin de cumplir con los objetivos. Lo que ha acarreado que el término estrés se posicione en la actualidad.

Las consecuencias del estrés se ligan a riesgo elevado de contraer enfermedades como diabetes, afecciones cardiacas, gripe, obesidad e incluso cáncer. El psicoanalista E. Evans en 1926 indicaba que muchos de los pacientes con cáncer habían perdido una estrecha relación emocional antes de

contraer la enfermedad. Muchas de las personas que presentan un cuadro clínico similar no siempre contraen la misma enfermedad y esto se debe a la manera en que la experiencia y la percepción del entorno afecta la mente y la manera en que se enfrenta las situaciones.

Las fuentes de los factores de riesgo psicosocial se relacionan con las condiciones ambientales de trabajo, que se identifican con aquellos agentes biológicos, químicos, ruido, temperatura, diseño del puesto de trabajo, condiciones de seguridad, entre otros. Así mismo a las condiciones de la tarea que se liga a la definición de roles, conocimiento, niveles de responsabilidad, carga mental, física, emocional y nivel de calificación exigido por la tarea. Las condiciones de la organización que se rigen por el estilo del liderazgo, posibilidades de participación, remuneración, capacitación, políticas de contratación, evaluación del desempeño.

1.3 RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD LABORAL

Es evidente la influencia de los factores psicosociales en la salud. Ahora bien la importancia de identificarlos y medirlos se hace clave en el trabajo de la organización. Según la encuesta realizada en la Unión Europea sobre las condiciones del trabajo señala el impacto del trabajo en la salud, mediante síntomas como la irritabilidad con 10.5%, fatiga y stress con 22%, ansiedad 7.8% (Fundación Europea para la mejora de condiciones de trabajo (2006), Cuarta Encuesta Europa sobre las condiciones de trabajo, obtenida el 01 de diciembre de 2012 en. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf>).

Así mismo los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales como hostigamiento y acoso moral, tienden a ausentarse del trabajo por motivos de salud, siendo con más frecuencia en los sectores de la educación, servicios sociales y salud. Igualmente la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el

Trabajo en su encuesta realizada en el año 2000 a los países de Europa señala que los factores psicosociales son considerados los más prioritarios.

La OIT indica que los factores psicosociales se refieren a “las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad” (OIT, 1998). Al momento de evaluar los factores psicosociales vinculados con el estrés, a pesar de que existen diversos modelos nos enfocaremos en dos que relacionan directamente, el modelo de demanda-control de Robert Karasek (1979), que señala que las principales fuentes de estrés son las demandas laborales que hacen referencia a las exigencias y falta de tiempo y el control que se relaciona con la autonomía e influencia que se tiene sobre las mismas. A su vez, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist 1996,1998), que busca identificar la relación entre los factores psicosociales y la salud relacionados con las demandas psicológicas, este modelo ha sido uno de los más relevantes en el estudio de estos factores.(Stellman, J, Mccann, M, Warshaw, L, Brabant C (1998), Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Organización Internacional de Trabajo, OIT, Madrid).

1.4 MODELOS DE RIESGO PSICOSOCIAL

El modelo de Karasek se representa en el siguiente gráfico:

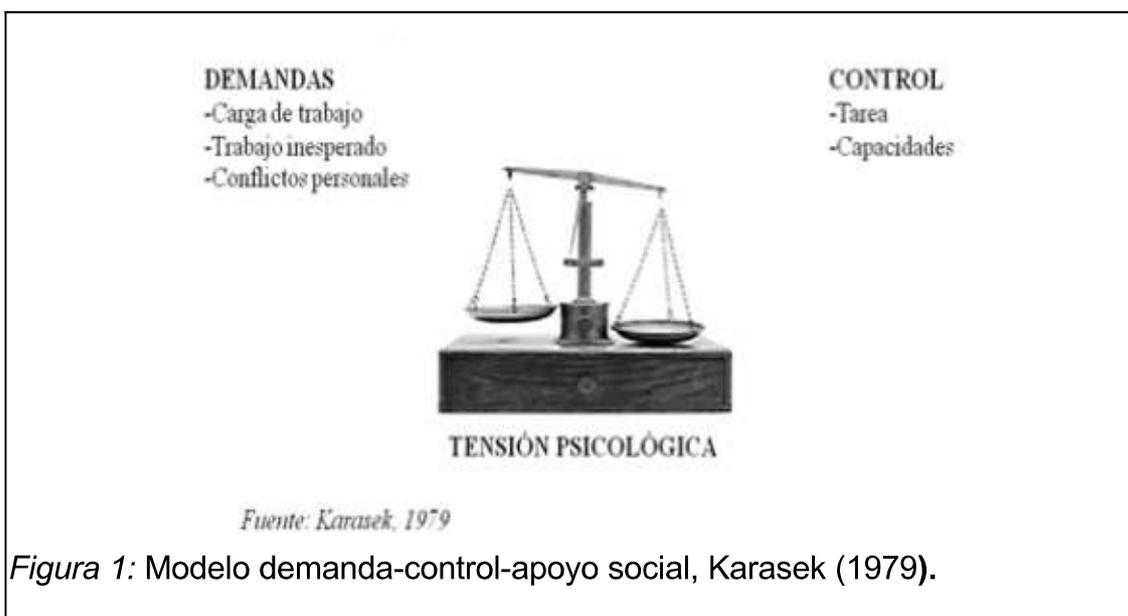


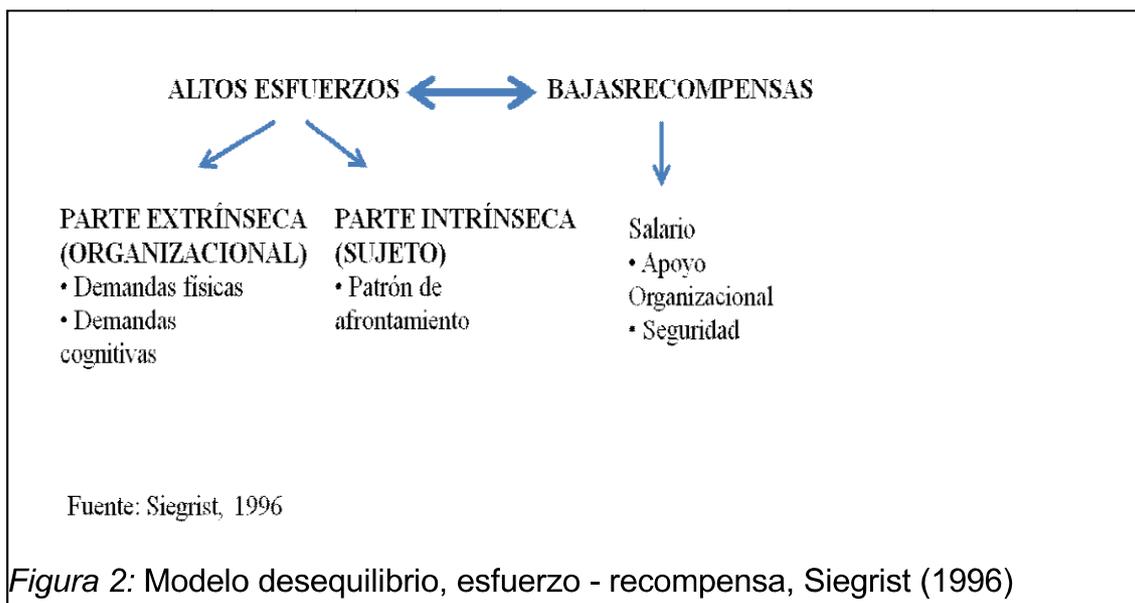
Figura 1: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek (1979).

La tensión psicológica nacerá cuando el trabajador este expuesto a demandas laborales altas y el control que pueda ejercer ante las mismas sea bajo, aquí aparecerán reacciones como fatiga, depresión y ansiedad. Así mismo se destaca el aprendizaje que genera motivación y desarrollo profesional, el cual ocurrirá siempre y cuando las demandas y el control sean elevados. Aquellos puestos que presentan la llamada alta tensión son los más riesgosos y pueden provocar enfermedades, Los autores Johnson y Hall (1994), aportan con un término denominado apoyo social que señala que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un mayor riesgo de morbilidad y mortalidad por enfermedad. El término hace referencia a la socialización con los compañeros de trabajo y superiores.

Así pues el método ha permitido una seria de investigaciones que acarrear variables como agotamiento, depresión, satisfacción laboral, consumo de tranquilizantes y absentismo por enfermedades asociadas con el estrés mental. Así mismo, destaca la posibilidad de atacar aquellos factores riesgosos para la salud mediante el incentivo de una mayor formación, empoderamiento y capacitación del trabajador.

El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa que vincula también los factores psicosociales con la salud. (Siegrist 1996, 1998) está más enfocado en el esfuerzo intrínseco y extrínseco que realiza el trabajador y la recompensa que obtiene. Es decir, si el trabajador presenta un mayor esfuerzo en la realización de su trabajo y la recompensa que obtiene es baja (vinculada a dinero, estima y seguridad laboral) aparece un desequilibrio. Estos patrones se visualizan en trabajadores que mantienen el esfuerzo a pesar de que las recompensas disminuyan debido a posibles despidos o a la pérdida de control que pueda generar, lo que implica que se presenten reacciones como ira, depresión o amenaza que aumentan la posibilidad de contraer o desarrollar enfermedades. El control que puede tener el trabajador se ve amenazado en su rol y por ende las recompensas se ven amenazadas generando estrés. De igual manera, señala que la percepción es parte fundamental para vincular los

factores psicosociales, puesto que aquellos individuos que buscan aprobación y presentan un compromiso por su trabajo tienen un mayor riesgo de presentar tensión. Se desarrolla los términos de sobre compromiso, necesidad de control, o esfuerzo intrínseco. Destaca que aquellos individuos que presentan un nivel de activación elevado ante situaciones de demanda, es decir al momento en que el entorno laboral y la personalidad actúan a la vez, provocan un mayor efecto sobre la enfermedad y el bienestar.



El mismo autor destaca a los estresores y su diferencia con la experiencia estresante haciendo referencia a estresor como aquella influencia ambiental o amenaza que supera la capacidad del individuo para enfrentarla. Mientras que la experiencia estresante hace referencia a la asociación de los términos esfuerzo/recompensa. La respuesta que se origina ante la presencia de un estresor es la tensión que viene originada de un ámbito psicológico y fisiológico. Se evidencia la relación entre la tensión y algunos problemas cardiovasculares.

Es decir no solo la mala nutrición, tabaquismo, consumo de alcohol, falta de ejercicio son detonantes para la generación de problemas cardiovasculares sino también los factores psicosociales que pueden generar estrés y ansiedad

tal como lo señala el estudio publicado en la revista CES Psicología llamado “Los Factores Psicosociales implicados en la Cardiopatía Isquémica” donde se señala tres tipos de factores de riesgo para la aparición de enfermedades cardiovasculares como son (Cuartas, V., Escobar, A., Lotero., E, Lemos, M., Arango, J., Rogers, H. (2008), Los Factores Psicosociales implicados en la Cardiopatía Isquémica, Revista CES Psicología).

1. Inherentes (edad, sexo, antecedentes familiares)
2. Tradicionales (colesterol, obesidad, tabaquismo, consumo de alcohol)
3. Psicosociales (ansiedad, estrés, depresión)

Señala además como aquellas personas que presentan una personalidad tipo A, es decir personas que presentan conductas de ira, competitividad, hiperactividad, entre otras conductas son más expuestas a contraer dichas enfermedades según estudios realizados por (Friedmann y Roseman) ya en 1959 y que han sido confirmados en estudios posteriores, sobretodo tomando en cuenta factores como depresión, ansiedad y bajo apoyo social.

La importancia de evaluar los factores psicosociales genera la creación de diversas herramientas para poder evaluarlos. Sin duda, Karazek y Siegrist son un referente para aquellos métodos que se aplican hoy en día en las mediciones de dichos factores. Así pues, en el Ecuador se establecen los factores psicosociales como factores de riesgo, y se exige su control. Si bien en el país no se evidencia un método de evaluación se adopta métodos internacionales, estipulados en el Sistema de Auditorias de Riesgo del Trabajo SART Resolución 333, capítulo II numeral 2, subnumeral 2.1. y 2.2., en donde señala que para la identificación y medición de factores de riesgo se utilizará métodos reconocidos en el cambio nacional o internacional a falta de los primeros.

1.5 MÉTODOS DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Actualmente en el país los métodos más utilizados son: Fpsico, creado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, ISTAS 21, creado por el Instituto Sindical de Trabajo de España y el INSL creado por el Instituto Navarro de Salud Laboral.

1.5.1 Método ISTAS 21

Basado en un cuestionario psicosocial de Copenhague realizado en el 2000 y adaptado para España por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS tiene como fundamento la prevención. Identifica aquellas áreas que requieren de una mejora manejando tres colores como indicadores siendo el verde bueno, el amarillo regular y el rojo malo teniendo evidentemente que gestionar con más premura aquellos con color rojo. Consta de tres versiones: corta, media y larga que se acopla según el tamaño de la empresa. Entre los macrofactores que analiza se encuentran: Exigencias psicológicas, Trabajo activo, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble Presencia.

1.5.2 ILNS (NTP 840)

Su primera edición apareció en el año 2002 y fue claramente basado en los modelos de Karazek y Siegrist, anteriormente expuestos. Su cuestionario consta de 30 preguntas estructurado en participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo y cohesión del grupo. En la actualidad el método está bajo revisión.

1.5.3 FPSICO 3.0 (NTP 926)

La metodología FPSICO 3.0 creada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España en 1997 (Martin y Pérez) identifica y evalúa las condiciones de trabajo y los factores psicosociales. La versión 3.0 sale en el 2011 y es validada por la NTP 443. (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>).

Este consiste en un cuestionario 86 ítems agrupados en 9 factores:

Tiempo de trabajo

Se enfoca en la estructura y organización del trabajo a lo largo de la semana incluido los tiempos de descanso y el tiempo que se otorga para las relaciones sociales fuera del tiempo de trabajo

Autonomía

Se refiere a la apertura que tiene el trabajador para tomar decisiones acerca de las condiciones y aspectos de su trabajo. Toma en consideración situaciones como Autonomía temporal que se centra en la capacidad del trabajador en distribuir sus descansos y tiempo social. Autonomía decisional que como su nombre dice se enfoca en la toma de decisiones respecto a las tareas que realiza y la distribución de su trabajo.

Carga de Trabajo

Demanda a la que hace frente el trabajador durante el ejercicio de sus actividades. Toma en cuenta las presiones de tiempo en cuanto a la realización de actividades, el esfuerzo de atención que viene determinado por la intensidad

de atención que requiere una actividad y las interrupciones constates que obligan al trabajador prestar mayor atención, cantidad y dificultad de la tarea.

Demandas Psicológicas

Exigencias que demanda el trabajo. Pueden identificarse como manejo del conocimiento, información, razonamiento, entre otros. De igual manera surgen aquellas demandas emocionales que vinculan en las exigencias de la tarea afectaciones a las emociones del trabajador.

Variedad/Contenido

Se basa en la percepción que el trabajador tiene acerca del reconocimiento que la empresa tiene hacia él, es decir si su trabajo tiene algún significado más allá del tema remunerativo.

Además se enfoca en identificar si el trabajo se compone de tareas variadas o monótonas, que generan en el trabajador el ejercicio de un trabajo monótono o motivador.

Participación/Supervisión

Se define como el control que tiene el supervisor sobre el trabajador y la participación que tiene el trabajador durante el cumplimiento de sus actividades en temas de intervención, participación y socialización.

Interés por el trabajador/ Compensación

Se relaciona a la organización y su gestión por el bienestar del trabajador, en temas de desarrollo, formación, estabilidad. Toma en cuenta, a largo plazo, la estabilidad del trabajador, y la formación del mismo.

Desempeño de rol

Va enfocado al conflicto de rol que ocurre cuando las responsabilidades y tareas no están bien definidas o no son comunicadas de la manera más adecuada.

Relaciones y Apoyo Social

Se refiere al entorno social en que se desenvuelve el trabajador, el ambiente de trabajo y como se relaciona con sus compañeros. El apoyo social menciona el apoyo con el que cuenta el trabajador de parte de sus jefes y superiores.

Todas estas variables buscan identificar aquellos riesgos latentes en la organización que por lo general son percibidos por el trabajador de una manera distinta a la de los demás debido a la realidad que vive dentro de la organización. Si es que el trabajador en ciertas variables identifica que no puede gestionar ciertas actividades que sugieren exigencias que van más allá de sus capacidades, se genera lo que se conoce como estrés, que si bien no es una enfermedad su constante aparición puede repercutir en problemas para la salud. En el estudio realizado se utilizó el método Fpsico por el englobe que posee.

CAPITULO II

2. QUÍMICA SANGUINEA

Existen varios parámetros de laboratorio usados por médicos y personal de la salud para llegar a diagnósticos certeros en los pacientes a los que tratan.

Entre los parámetros de laboratorio más usados se encuentran las pruebas de laboratorio conocidas como química sanguínea, que consisten en un grupo de pruebas metabólicas que se realizan en el plasma, que es la parte de la sangre que no contiene células (Zieve, D., Eltz, D., Dugdale., D. (2011), Grupo de pruebas metabólicas completas, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos)

El examen se lo realiza por punción de una vena, para obtener una muestra de sangre y posteriormente mediante un proceso en el que intervienen químicos de análisis así como sofisticados equipos de laboratorio.

Existen varias pruebas que entran en el amplio espectro de las pruebas de química sanguínea, entre estas se puede citar al colesterol total, triglicéridos, colesterol HDL, colesterol LDL, enzimas hepáticas conocidas como TGO y TGP, así como otros parámetros que indican la función del riñón como la creatinina y el ácido úrico.

2.1 PARAMETROS DE QUIMICA SANGUINEA

A continuación podemos citar algunos de los parámetros de química sanguínea con sus valores correspondientes (lede).

Albúmina: 3.9 a 5.0 mg/dL.

Fosfatasa alcalina: 44 a 147 UI/L.

ALT (alanina transaminasa): 8 a 37 UI/L.

AST (aspartato de aminotransferasa): 10 a 34 UI/L.

BUN (urea en la sangre): 7 a 20 mg/dL.

Calcio: 8.5 a 10.9 mg/dL.

Cloruro: 96 a 106 mmol/L.

CO₂ (dióxido de carbono): 20 a 29 mmol/L.

Creatinina: 0.8 a 1.4 mg/dL

Bilirrubina directa: 0.0 a 0.3 mg/dL.

Gama GT (gamma-glutamiltanspeptidasa): 0 a 51 UI/L.

Glucosa basal: 100 mg/dL.

Potasio: 3.7 a 5.2 mEq/L.

Sodio: 136 a 144 mEq/L.

Bilirrubina Total: 0.2 a 1.9 mg/dL.

Proteínas Totales: 6.3 a 7.9 g/dL.

De los parámetros anteriormente citados, tienen importancia especial los parámetros del perfil lipídico y enzimas hepáticas, puesto que como revelan algunos estudios, se los ha correlacionado la implicación de la alteración de los lípidos con el desarrollo de enfermedad arterial conocida como arterioesclerosis (Braunwald. Heart disease: a textbook of cardiovascular medicine, 6th .ed, WB Saunders Company; 2001)

En países como Colombia se ha documentado también que la mortalidad por enfermedades cardiovasculares ocupa el primer lugar en prevalencia, el sedentarismo y la relación de colesterol total/ colesterol HDL mayor a 5, ocupan el segundo y el tercer lugar está ocupado por cifras de colesterol total mayores de 200 mg/dl (Ministerio de Salud. Encuesta Nacional de Factores de Riesgo para Enfermedades Crónicas; 1998).

Sin duda, el tener cifras alteradas en el perfil lipídico, puede traer consecuencias en el ambiente de trabajo, ya que como es conocida la aterosclerosis es precursora de la hipertensión arterial (Braunwald. Heart disease: a textbook of cardiovascular medicine, 6th .ed, WB Saunders Company; 2001).

Existen también estudios que relacionan la presencia de factores psicosociales con el desarrollo de hipertensión arterial como lo señala el Doctor Juárez-García (2007) en su estudio sobre factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México (Juárez-García, Arturo. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109-117. Recuperado en 05 de febrero de 2013, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-6342007000200006&lng=es&tIng=es)

En el Ecuador realizado por el médico Cabrera-Vásconez en un buffet de abogados, en quienes se midió el perfil lipídico a un total de 119 individuos, mostró que el 38,7% del total de sujetos evaluados en esa organización presentó dislipidemia, 63% de los cuales correspondía al sexo masculino y además se encontró evidencia estadísticamente significativa entre ser varón, haber trabajado más de 3 años en oficina y el desarrollo de dislipidemia. (Cabrera-Vásconez, David. (2012).

Por esta razón es importante entender, identificar y clasificar a las dislipidemias, ya que como se ha visto, es un factor de riesgo para desarrollo de enfermedad cardiovascular, y existe relación con factores de riesgo presentes en el ambiente laboral.

CLASIFICACIÓN DE LAS DISLIPIDEMIAS

En el organismo humano existe un conjunto de lípidos y proteínas esenciales que sirven para el transporte de colesterol, triglicéridos y vitaminas liposolubles conocidas como lipoproteínas. Anteriormente se consideraba que la patología de las lipoproteínas era de interés de los lipidólogos, pero cuando se demostró que el tratamiento liporredutor disminuye considerablemente las complicaciones clínicas de las enfermedades cardiovasculares

ateroescleróticas, el manejo y tratamiento pasó a ser más especializado y de manejo de médicos internistas y cardiólogos.

2.2.1 Cambios patológicos en la dislipidemia

Cuando un individuo ingiere su dieta diaria normal, las grasas se absorben por las células del intestino uniéndose a las otras proteínas conocidas como apoproteínas B-48, C-II y E, y posteriormente se forman unos compuestos conocidos como quilomicrones, constituidos principalmente triglicéridos ya que tienen la facilidad de atravesar la membrana basal del enterocito que es la célula intestinal situada en el intestino delgado y pasar a la circulación linfática. En esta fase, los triglicéridos alimentarios se hidrolizan por acción de enzimas pancreáticas que se encuentran en la luz del intestino, donde se emulifican con ácidos biliares y forman micelios.

2.2.2 Vía Exógena del transporte de los Lípidos Alimentarios

Luego de que las sustancias recién formadas conocidas como quilomicrones pasan a la vía linfática, posteriormente ingresan a la circulación general sanguínea, donde cambian su estructura en los tejidos periféricos antes de llegar al hígado. La lipoproteína lipasa que se encuentra en el endotelio de los vasos sanguíneos del tejido graso y muscular, se activa por otra proteína conocida como apo C II, y hace que de los quilomicrones, se liberen ácidos grasos libres y triglicéridos.

Posteriormente, los ácidos grasos libres se captan por los miocitos (células musculares) o adipocitos (células del tejido graso) adyacentes y son oxidados o reesterificados y se almacenan en forma de triglicéridos.

Los quilomicrones se contraen de modo progresivo conforme se hidroliza su centro hidrófobo y los lípidos hidrófilos (colesterol y fosfolípidos) y apolipoproteínas de la superficie de la partícula son transferidas hacia la HDL,

con lo que surgen restos de quilomicrones. Esos restos son eliminados rápidamente de la circulación a través del hígado. Por lo tanto, después de un ayuno de 12 h quedan pocos quilomicrones en la sangre, excepto en los individuos con trastornos del metabolismo de los quilomicrones.

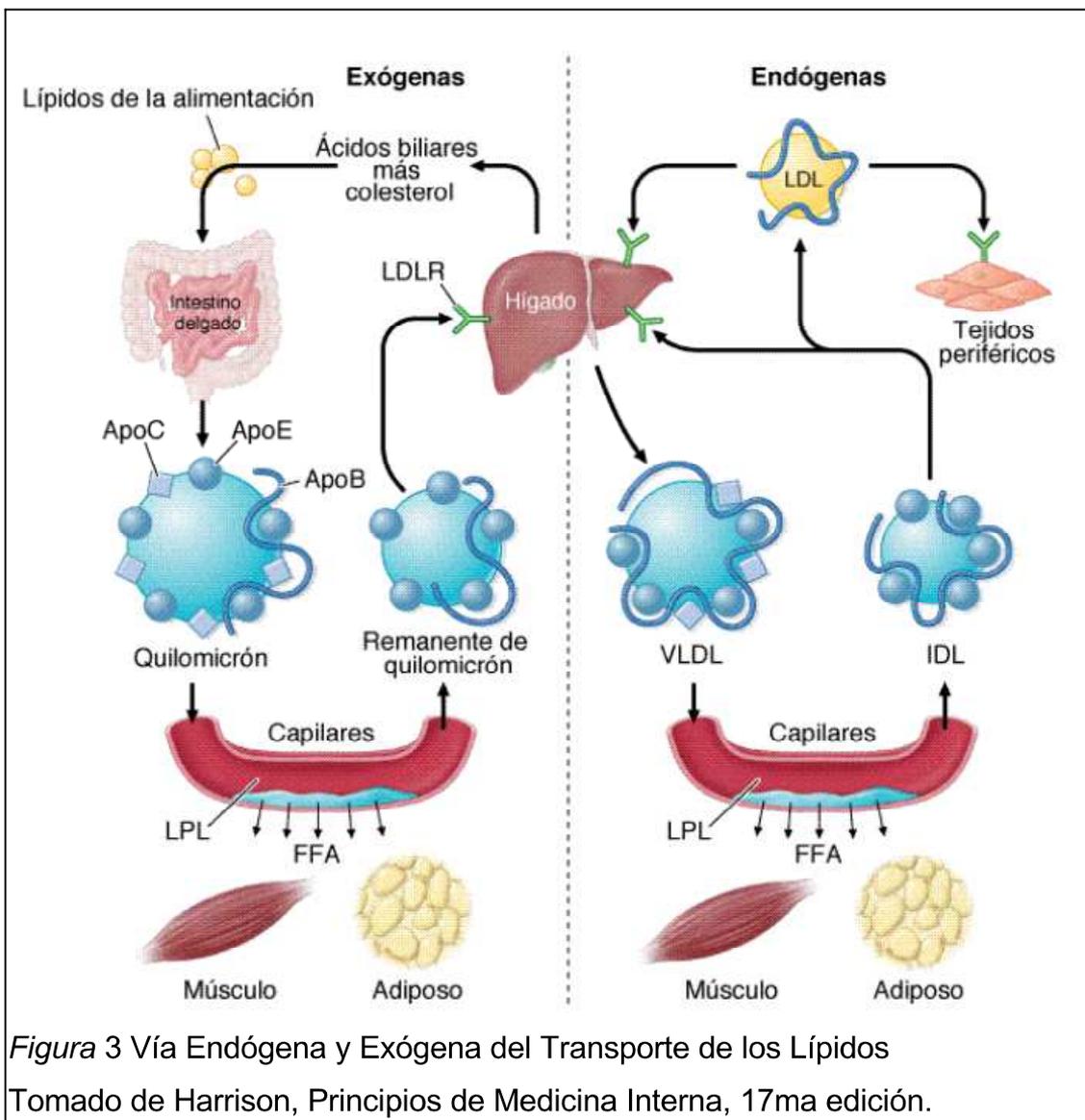
2.2.3 Vía Endógena del Transporte de los Lípidos

A nivel del hígado se sintetizan unas moléculas conocidas como VLDL, que son ricas en triglicéridos y apo E, C-II y B-100. Su síntesis se regula por hormonas y la dieta, ya que aumenta con la ingesta de hidratos de carbono y se inhibe por la captación de quilomicrones remanentes por parte de los receptores hepáticos.

Desde el hígado pasan a la circulación sanguínea, donde se liberan ácidos grasos y fosfolípidos por acción de la lipoproteína lipasa, proceso en el que pierde gran parte de sus apoproteínas, siendo transformada primero a una lipoproteína de densidad intermedia, IDL (que contiene apoE y apoB-100) y finalmente a una partícula rica en colesterol, que tiene escaso contenido en triglicéridos y que se la conoce como LDL o lipoproteína de baja densidad, que contiene en su superficie solamente apoB-100.

Las moléculas de LDL son captadas por receptores específicos que reconocen la apoB-100, siendo liberado el colesterol libre que inhibe a la hidroximetilglutaril coenzima A reductasa (HMG CoA reductasa), que es la enzima que limita la síntesis endógena de colesterol; este proceso ocurre en diversos tejidos, pero el hígado es el órgano que contiene la mayor cantidad de receptores para LDL. Algunas células captan colesterol en forma inespecífica, es decir sin mediar receptores, proceso que ocurre principalmente en condiciones patológicas caracterizadas por un aumento en la concentración plasmática de colesterol.

En la mayoría de individuos, el colesterol LDL constituye más de 50% del total de colesterol plasmático. Aproximadamente 70% de las LDL de la circulación son retiradas por medio de endocitosis mediada por el receptor hepático de LDL.



Como ya se indicó las lipoproteínas plasmáticas se dividen en quilomicrones, lipoproteínas de muy baja densidad (VLDL), lipoproteínas de densidad intermedia (IDL), lipoproteínas de baja densidad (LDL) y lipoproteínas de alta densidad. Las de alta densidad son las menores y más densas de las lipoproteínas, en tanto que los quilomicrones y las VLDL son las partículas de

lipoproteína de mayor tamaño y menos densas. La mayor parte de los triglicéridos plasmáticos se transporta en quilomicrones o en VLDL y la mayor parte del colesterol es transportada en forma de ésteres de colesterol en las LDL y las lipoproteínas de alta densidad (Harrison, Medicina Interna, Mc Graw Hill, 17 ediciones).

Lipoproteínas	Densidad, g/ml ^a	Tamaño en nm ^b	Movilidad electroforética ^c	Apolipoproteínas		Otros constituyentes
				Mayores	Otros	
Quilomicrones	0.930	75-1 200	Origen	ApoB-48	A-I, A-IV, C-I, C-II, C-III	Ésteres retinil
Remanentes de quilomicrón	0.930-1.006	30-80	Pre-beta lenta	ApoB-48	E, A-I, A-IV, C-I, C-II, C-III	Ésteres retinil
VLDL	0.930-1.006	30-80	Pre-beta	ApoB-100	E, A-I, A-II, A-V, C-I, C-II, C-III	Vitamina E
IDL	1.006-1.019	25-35	Pre-beta lenta	ApoB-100	E, C-I, C-II, C-III	Vitamina E
LDL	1.019-1.063	18-25	Beta	ApoB-100		Vitamina E
HDL	1.063-1.210	5-12	Alfa	ApoA-I	A-II, A-IV, E, C-III	LCAT, CETP, paroxonasa
Lp(a)	1.050-1.120	25	Pre-beta	ApoB-100	Apo(a)	

Nota: todas las clases de lipoproteína contienen fosfolípidos, colesterol esterificado y no esterificado y triglicéridos en grados variables.

^a La densidad de la partícula es determinada por medio de ultracentrifugación.

^b El tamaño de la partícula se determina utilizando electroforesis de gel.

^c La movilidad electroforética de la partícula en electroforesis en gel de agarosa refleja el tamaño y la carga de superficie de la partícula, en la que beta es la posición de LDL y alfa, la posición de las lipoproteínas de alta densidad.

Abreviaturas: VLDL, lipoproteína de muy baja densidad; IDL, lipoproteína de densidad intermedia; LDL, lipoproteína de baja densidad; HDL, lipoproteína de alta densidad; Lp(a), lipoproteína A; LCAT, aciltransferasa de lecitina y colesterol; CETP, proteína de transferencia de ésteres colesterol.

Figura 4 Clases principales de lipoproteínas

Tomado de Harrison, Medicina Interna, 17 edición.

2.2.4 Clasificación fenotípica de las dislipidemias

Hipercolesterolemia (HC)

Criterios:

Colesterol total \geq 240 mg/dl

LDL \geq 160 mg/dl

TG \geq 200 mg/dl

Hipertrigliceridemia (HTG)

Criterios:

TG \geq 200 mg/dl

LDL < 160 mg/dl

Hiperlipemia combinada (HLC)

Criterios:

TG > o = 200 mg/dl

LDL > o = 160 mg/dl

Hipo alfa lipoproteinemia

Criterios:

HDL < 40 mg/dl

TG < 200 mg/dl

LDL < 160 mg/dl

2.2.5 Clasificación etiológica de las dislipidemias

Pueden ser causadas por defectos genéticos (dislipidemias primarias), o ser consecuencia de patologías o de factores ambientales (dislipidemias secundarias). En muchas ocasiones, los defectos genéticos requieren de la presencia de factores secundarios para expresarse clínicamente (dislipidemias de etiología mixta) (Harrison, Medicina Interna, Mc Graw Hill, 17 edición).

2.3 DISLIPIDEMIAS COMO FACTOR DE RIESGO CARDIOVASCULAR

2.3.1 Estratificación del Riesgo

Para estratificar el riesgo y los valores deseables se deben correlacionar con la severidad del riesgo vascular.

En la actualidad al concepto de riesgo cardiovascular global, se lo resumen en tablas como las multi-riesgo. Una de ellas es la tabla SCORE (Systematic Coronary Risk Evaluation) que es la manejada en el Consenso

Nacional de ATE de Uruguay. Esta tabla evalúa como punto final, mortalidad cardiovascular (CV) y de acuerdo a la misma, se definen diferentes categorías:

2.3.2 Alto Riesgo

- Enfermedad CV definida (Cardiopatía Isquémica (CI); enfermedad cerebrovascular (ECV); arteriopatía de MMII)
- Diabetes mellitus tipo 2 o diabetes mellitus tipo 1 con microalbuminuria
- Múltiples factores de riesgo con riesgo a 10 años $\geq 5\%$ (o si el mismo es extrapolado a los 60 años).
- Marcado aumento de un solo FR: - Col Total ≥ 320 mg/dl
 - Col LDL ≥ 240 mg/dl
 - PA $\geq 180/110$ mmHg

El Consenso Uruguayo de Ateroesclerosis incluye en esta categoría:

- Nefropatía crónica.
- Antecedentes familiares de enfermedad CV prematura.

Se corresponde con riesgo $\geq 20\%$ de las tablas que usan como punto final, eventos totales CV (Framingham).

En los individuos en los que se ha detectado elevados valores de colesterol o triglicéridos, varias entidades mundiales y Reuniones de Especialistas han emitido criterios para su control y el control de riesgo cardiovascular. Entre se cita a los más importantes.

Los lineamientos de la Conferencia de Salud Cardíaca realizada en Luxemburgo en 2005, definen las siguientes necesidades para salud cardiovascular:

- Abandono de tabaco
- Actividad física adecuada (por lo menos 30 minutos al día)
- Elección de comidas saludables

- Abandono de sobrepeso
- Mantenimiento de presión sanguínea menor a 140/90 mmHg.
- Colesterol total menor a 200 mg/dl.

Los objetivos de la prevención cardiovascular de la Conferencia de Salud Cardíaca de Luxemburgo señalan: (European Heart Journal 2007, 28, 2375-2414).

1. Asistir a los individuos con bajo riesgo cardiovascular para que mantengan un estilo de vida saludable y ayudar a aquellos a disminuir sus factores de riesgo.
2. Promover las siguientes características de conducta saludables:
 - a. No fumar
 - b. Elección de comida saludables
 - c. Actividad física: al menos 30 minutos de actividad moderada por día
 - d. Índice de masa corporal menor a 25 kg/m².
 - e. Tensión arterial menor a 140/90 mmHg.
 - f. Colesterol total menor a 190 mg/dl
 - g. Colesterol LDL menor a 115 mg/dl
 - h. Glucosa basal menor a 100 mg/dl
 - i. Usar la tabla SCORE para asistir en evaluación de riesgo cardiovascular.

Objetivos en sujetos con factores de riesgo cardiovascular altos, especialmente aquellos con enfermedad cardiovascular establecida o diabetes tipo 2. (European Heart Journal 2007, 28, 2375-2414).

1. Tensión arterial menor a 130/80 mmHg
2. Colesterol total menor a 175 mg/dl
3. Colesterol LDL menor a 100 mg/dl

4. Glucosa basal menor a 100 mg/dl y hemoglobina glucosilada menor a 6,5%.
5. Considerar el inicio de fármacos cardioprotectores en especial en aquellos con enfermedad cardiovascular establecida.
6. Usar la tabla SCORE para asistir en evaluación de riesgo cardiovascular.

En cuanto a los otros parámetros de química sanguínea establecidos en esta investigación, se citarán brevemente los siguientes por importancia de análisis, pero se debe destacar que los parámetros son de uso prioritario del médico o personal de salud.

Creatinina

Es un producto de degradación de la creatina, una parte importante del músculo. Este artículo aborda el examen de laboratorio para medir la cantidad de creatinina en la sangre.

El parámetro normal es de 0.7 a 1.2 mg/dL para los hombres y de 0.6 a 1.1 mg/dL para las mujeres.

Las mujeres generalmente tienen niveles de creatinina más bajos que los hombres, debido a que ellas normalmente tienen menor masa muscular.

Los ejemplos de arriba son mediciones comunes para los resultados de estos exámenes. Los rangos de los valores normales pueden variar ligeramente entre diferentes laboratorios. Algunos laboratorios utilizan diferentes mediciones o analizan muestras diferentes. Hable con el médico acerca del significado de los resultados específicos de su examen (Zieve, D., Dugdale., D. (2011), Creatinina en la sangre, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos).

Alaninaaminotransferasa (ALT o TGP)

Es la enzima que se encuentra en mayores cantidades en el hígado. La lesión a este órgano ocasiona la liberación de la sustancia dentro de la sangre (Zieve, D., Dugdale., D. (2011), ALT, University of Washington School of Medicine, EstadosUnidos).

Aspartatoaminotransferasa (AST o TGO).

Es una enzima que se encuentra en altas cantidades en las células del miocardio, el hígado y el músculo. También se encuentra en menores cantidades en otros tejidos (Zieve, D., Dugdale., D. (2011), Aspartatoaminotransferansa, University of Washington School of Medicine, EstadosUnidos).

Los niveles de estas enzimas hepáticas, ya fueron anteriormente citados, aunque se debe destacar que sus valores pueden variar entre hombre y mujer, edad, o incluso laboratorios.

CAPITULO III

3. CORPORACIÓN CENACE

La Corporación CENACE fue creada en la Ley de Régimen de Sector Eléctrico como una Corporación Civil de derecho privado, sin fines de lucro. Su actividad se centra en la coordinación de la operación del Sistema Nacional Interconectado y la administración de las transacciones técnicas y financieras del Mercado Eléctrico Mayorista del Ecuador.

Actualmente, sus oficinas se encuentran en la Panamericana Sur, Km 17 ½ en Santa Rosa, con oficinas administrativas en Quito. Su nómina cuenta con 102 trabajadores.

3.1 Misión

Administrar con seguridad, calidad, y economía, tanto el funcionamiento técnico del Sistema Nacional Interconectado e interconexiones internacionales, como el funcionamiento comercial del Mercado Eléctrico Mayorista (MEM), incluyendo las transacciones internacionales de electricidad, cumpliendo la normativa para satisfacer a sus clientes.

Esto se consigue mediante la gestión de un talento humano calificado y comprometido, la disponibilidad de los sistemas tecnológicos de información, y del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Calidad. (Corporación CENACE, Quienes somos obtenidos el 01 de diciembre de 2012 en http://www.cenace.org.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=56&Itemid=63).

3.2 Visión

Ser un organismo líder en la administración operativa y comercial del sector eléctrico ecuatoriano e Interconexiones Internacionales, que asegure una alta calidad, confiabilidad, y economía del suministro de electricidad, en concordancia con el modelo del desarrollo social y económico del país incluyendo la integración regional (EDE).

3.3 Política de Calidad (IEDE)

La Corporación CENACE administra con seguridad, calidad y economía, el funcionamiento técnico del SNI e interconexiones internacionales; y, comercial del MEM, incluyendo las transacciones internacionales de electricidad, cumpliendo la normativa, para satisfacer a sus clientes. Esto se consigue mediante la gestión de: un talento humano calificado y comprometido; la disponibilidad de los sistemas tecnológicos de información; y, del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Calidad.

Los procesos y responsabilidades para alcanzar los Objetivos de Calidad. Desde el inicio de su funcionamiento la organización de la Corporación fue estructurada por procesos. La cadena de valor cuenta con 10 macroprocesos, de los cuales 5 están orientados a la administración técnica y comercial del SNI y del MEM y 5 son facilitadores o de soporte.

3.4 Política de Seguridad y Salud (CENACE)

CENACE, es una organización que busca liderar la administración de mercados eléctricos mayoristas integrados a través de su equipo humano y tecnologías de punta. Asume con responsabilidad corporativa el reto de crear ambientes de trabajo seguros y saludables a través de la implementación de planes y programas preventivos inherentes a los factores de riesgo de la organización, con mejoramiento continuo de los procesos y asignación de

recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios para cumplir con la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, con el Sistema de Gestión de la Calidad y principalmente, mejorar la calidad de vida en el trabajo de sus colaboradores.

3.5 Funciones de la Corporación (CENACE)

Entre las funciones principales que realiza la Corporación se destaca (http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_el%C3%A9ctrico_ecuatoriano).

1. Recabar de todos los actores del mercado eléctrico mayorista, sus planes de producción y mantenimiento así como sus pronósticos de la demanda de potencia y energía de corto plazo.
2. Informar del funcionamiento del mercado eléctrico mayorista y suministrar todos los datos que le requieran o que sean necesarios al Consejo Nacional de Electricidad.
3. La coordinación de la operación en tiempo real del Sistema Nacional Interconectado en condiciones de operación normal y de contingencia, ateniéndose a los criterios y normas de seguridad y calidad que determine el Consejo Nacional de Electricidad.
4. Ordenar el despacho de los equipos de generación para atender la demanda al mínimo costo marginal horario de corto plazo de todo el parque de generación.
5. Controlar que la operación de las instalaciones de generación la efectúe cada titular de la explotación, sujetándose estrictamente a su programación.
6. Aportar con los datos que requiera el Director Ejecutivo del CONELEC para penalizar a los generadores, de conformidad a lo señalado en el reglamento respectivo, por el incumplimiento no justificado de las disposiciones de despacho impartidas.
7. Asegurar la transparencia y equidad de las decisiones que adopte.

8. Coordinar los mantenimientos de las instalaciones de generación y transmisión, así como las situaciones de racionamiento en el abastecimiento que se puedan producir.
9. Preparar los programas de operación para los siguientes doce meses, con un detalle de la estrategia de operación de los embalses y la generación esperada mensualmente de cada central.

3.6 Objetivos

Financiero

- Mantener el 100% de la recaudación de alícuotas de acuerdo al esquema vigente de financiamiento.
- Obtener balances equilibrados y alcanzar una ejecución presupuestaria de 100%.(CENACE).

Cliente

- Contar con un nivel de satisfacción de sus clientes externos superior al 90%.
- Alcanzar índices de funcionamiento (técnicos y de gestión) superiores a otros administradores de mercados eléctricos.

Procesos

- Contar con un Modelo de Excelencia del SGC del CENACE.
- Alcanzar la certificación en Seguridad Informática ISO 27002.
- Participar en la administración técnica y comercial del Mercado Eléctrico Regional.

Crecimiento y Desarrollo

- Alcanzar un nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la Corporación superior al 90%.
- Mantener los sistemas tecnológicos actualizados, integrados y propiciar la utilización intensiva de los mismos.

- Establecer un plan de formación a largo plazo orientado a cumplir los objetivos de la Corporación

3.7 Valores

Transparencia

Es aplicar la Ley de Régimen del Sector Eléctrico y su normativa asociada de manera precisa y permanente; ejecutando los procedimientos de los procesos respectivos, brindando acceso a la información al sector eléctrico, facilitando la realización de auditorías y propiciando la participación proactiva de los integrantes del MEM.(CENACE)

Ética Profesional

Es actuar en concordancia con los Códigos de Ética Profesional aplicables, ejerciendo sus responsabilidades con honestidad, objetividad y diligencia, a fin de conseguir un desempeño laboral que precautele el prestigio institucional y personal.

Responsabilidad

Es responder con integridad por las actividades propias en los procesos y por las del personal que está; a su cargo, a fin de conseguir la eficacia y eficiencia en los resultados contemplados en el Sistema de Gestión de Calidad.

Lealtad y Compromiso

Es demostrar fidelidad y pertenencia a la Corporación, identificándose y contribuyendo al cumplimiento de su misión, visión, valores y objetivos.

3.8 Políticas

- Propiciar un alto grado de calidad en sus productos y servicios con eficiencia y eficacia en la ejecución de los procesos; un elevado nivel de

atención al cliente interno y externo, y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Calidad.

- Fortalecer la cultura de comunicación y trabajo en equipo.
- Orientar el desarrollo del personal para el cumplimiento de los objetivos y procesos de la Corporación, según los lineamientos definidos en el Plan de Carrera y Sucesión.
- Contribuir a la mejora del conocimiento de los Agentes sobre la normativa legal, productos y servicios de la Corporación, y funcionamiento del MEM.
- Alcanzar niveles de remuneración competitivos acordes con el nivel de responsabilidades en el Sector Eléctrico.
- Mantener actualizados los Sistemas Tecnológicos para el Mejoramiento Continuo de los procesos corporativos.
- Mejorar la dotación de servicios sociales al personal de la Corporación.
- Planificar y controlar todos sus proyectos utilizando Metodologías de Administración de Proyectos.
- Promover el desarrollo de la ingeniería nacional impulsando tanto la realización de estudios especializados necesarios para el funcionamiento y desarrollo del MEM, y auditorías técnicas a los Agentes, como la contratación con empresas nacionales o suscribiendo convenios con las Universidades del País.
- Participar activamente en el proceso de integración del Mercado Eléctrico Regional.
- Administrar la información de acuerdo a las directrices emitidas en las políticas de seguridad informática.
- Fortalecer el soporte jurídico y análisis regulatorio de la Corporación para la administración del Mercado.
- Ejecutar los proyectos de tecnología en base al Plan Estratégico Informático actualizado.
- Monitorear permanentemente el desempeño del modelo aplicado en el Sector Eléctrico.

- Propender a incrementar la utilización eficiente de la tecnología de la Corporación.
- Mantener la estabilidad del Modelo de Mercado mediante la gestión eficaz de cartera.

CAPITULO IV

RESULTADOS

El mes de diciembre del año 2012 lleva a cabo la Corporación CENACE las evaluaciones psicosociales dentro de la organización. La misma es realizada a una muestra de 84 colaboradores utilizando el método Fpsico 3.0, una vez obtenidos los datos se clasificaron de manera tal que permitan el ingreso al sistema SPSS 20, detallado a continuación.

Tabla 1: Pregunta: ¿Trabajas los sábados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	14	16,7	16,7
	A MENUDO	9	10,7	27,4
	A VECES	46	54,8	82,1
	NUNCA O CASI NUNCA	15	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Tabla 2: Pregunta: ¿Trabajas los domingos y festivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	15	17,9	17,9
	A MENUDO	5	6,0	23,8
	A VECES	40	47,6	71,4
	NUNCA O CASI NUNCA	24	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Tabla 3: Pregunta: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	11	13,1	13,1	13,1
A MENUDO	12	14,3	14,3	27,4
Válidos A VECES	41	48,8	48,8	76,2
NUNCA O CASI NUNCA	20	23,8	23,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 4: Pregunta: ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	10	11,9	11,9	11,9
A MENUDO	15	17,9	17,9	29,8
Válidos A VECES	45	53,6	53,6	83,3
NUNCA O CASI NUNCA	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 5: Pregunta: ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE	26	31,0	31,0	31,0
CASI SIEMPRE	30	35,7	35,7	66,7
A MENUDO	19	22,6	22,6	89,3
A VECES	9	10,7	10,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 6: Pregunta: Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	18	21,4	21,4	21,4
A MENUDO	30	35,7	35,7	57,1
A VECES	22	26,2	26,2	83,3
NUNCA O CASI NUNCA	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 7: Pregunta ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	30	35,7	35,7	35,7
A MENUDO	26	31,0	31,0	66,7
Válidos A VECES	23	27,4	27,4	94,0
NUNCA O CASI NUNCA	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 8: Pregunta: Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesites?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	21	25,0	25,0	25,0
A MENUDO	20	23,8	23,8	48,8
Válidos A VECES	31	36,9	36,9	85,7
NUNCA O CASI NUNDA	12	14,3	14,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 9: Pregunta: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	21	25,0	25,0	25,0
	A MENUDO	34	40,5	40,5	65,5
	A VECES	25	29,8	29,8	95,2
	NUNCA O CASI NUNCA	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

**Tabla 10: Pregunta: ¿Puedes tomar decisiones relativas a:
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	31	36,9	36,9	36,9
	A MENUDO	31	36,9	36,9	73,8
	A VECES	15	17,9	17,9	91,7
	NUNCA O CASI NUNCA	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 11: Pregunta: La distribución de tareas a lo largo de tu jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	26	31,0	31,0	31,0
A MENUDO	38	45,2	45,2	76,2
Válidos A VECES	16	19,0	19,0	95,2
NUNCA O CASI NUNCA	4	4,8	4,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 12: Pregunta: La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo(espacio, mobiliario, objetos personales, etc)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	27	32,1	32,1	32,1
A MENUDO	27	32,1	32,1	64,3
Válidos A VECES	16	19,0	19,0	83,3
NUNCA O CASI NUNDA	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 13: Pregunta: Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	38	45,2	45,2	45,2
A MENUDO	30	35,7	35,7	81,0
A VECES	15	17,9	17,9	98,8
NUNCA O CASI NUNCA	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 14: Pregunta: La cantidad de trabajo que tienes que realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	14	16,7	16,7	16,7
A MENUDO	28	33,3	33,3	50,0
A VECES	22	26,2	26,2	76,2
NUNCA O CASI NUNCA	20	23,8	23,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 15: Pregunta: La calidad del trabajo que realizas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	42	50,0	50,0	50,0
A MENUDO	23	27,4	27,4	77,4
Válidos A VECES	16	19,0	19,0	96,4
NUNCA O CASI NUNCA	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 16: Pregunta: La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	20	23,8	23,8	23,8
A MENUDO	39	46,4	46,4	70,2
Válidos A VECES	20	23,8	23,8	94,0
NUNCA O CASI NUNCA	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 17: Pregunta: La distribución de los turnos rotativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	2	2,4	2,4	2,4
A MENUDO	6	7,1	7,1	9,5
A VECES	18	21,4	21,4	31,0
NUNCA O CASI NUNCA	18	21,4	21,4	52,4
5	40	47,6	47,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 18: Pregunta: ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo?**Introducción de cambios en los equipos y materiales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos PUEDO DECIDIR	11	13,1	13,1	13,1
SE ME CONSULTA	23	27,4	27,4	40,5
SOLO RECIBO INFORMACION	31	36,9	36,9	77,4
NINGUNA PARTICIPACION	18	21,4	21,4	98,8
5	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 19: Pregunta: Introducción de cambios en la manera de trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	19	22,6	22,6	22,6
2	26	31,0	31,0	53,6
Válidos 3	30	35,7	35,7	89,3
4	9	10,7	10,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 20: Pregunta: Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	12	14,3	14,3	14,3
2	28	33,3	33,3	47,6
Válidos 3	29	34,5	34,5	82,1
s 4	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 21: Pregunta: Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PUEDO DECIDIR	3	3,6	3,6	3,6
SE ME CONSULTA	14	16,7	16,7	20,2
SOLO RECIBO INFORMACION	49	58,3	58,3	78,6
Válidos NINGUNA PARTICIPACION	18	21,4	21,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 22: Pregunta: Cambios en la dirección o entre tus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SE ME CONSULTA	7	8,3	8,3	8,3
SOLOR RECIBO INFORMACION	52	61,9	61,9	70,2
Válidos NINGUNA PARTICIPACION	25	29,8	29,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 23: Pregunta: Contratación o incorporación de nuevos empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PUEDO DECIDIR	2	2,4	2,4	2,4
SE ME CONSULTA	5	6,0	6,0	8,3
SOLO RECIBO INFORMACION	40	47,6	47,6	56,0
Válidos NINGUNA PARTICIPACION	37	44,0	44,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 24: Pregunta: Elaboración de las normas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PUEDO DECIDIR	7	8,3	8,3	8,3
SE ME CONSULTA	11	13,1	13,1	21,4
SOLO RECIBO INFORMACION	43	51,2	51,2	72,6
NINGUNA PARTICIPACION	23	27,4	27,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 25: Pregunta: ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**El método para realizar el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO INTERVIENE	14	16,7	16,7	16,7
INSUFICIENTE	9	10,7	10,7	27,4
ADECUADA	55	65,5	65,5	92,9
EXCESIVA	6	7,1	7,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 26: Pregunta: La planificación del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO INTERVIENE	13	15,5	15,5	15,5
INSUFICIENTE	6	7,1	7,1	22,6
ADECUADA	57	67,9	67,9	90,5
EXCESIVA	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 27: Pregunta: El ritmo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO INTERVIENE	13	15,5	15,5	15,5
INSUFICIENTE	4	4,8	4,8	20,2
ADECUADA	52	61,9	61,9	82,1
EXCESIVA	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 28: Pregunta: La calidad del trabajo realizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO INTERVIENE	6	7,1	7,1	7,1
INSUFICIENTE	9	10,7	10,7	17,9
ADECUADA	62	73,8	73,8	91,7
EXCESIVA	7	8,3	8,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 29: Pregunta: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

La posibilidades de formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO HAY INFORMACION	12	14,3	14,3	14,3
INSUFICIENTE	46	54,8	54,8	69,0
ES ADECUADA	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 30: Pregunta: Las posibilidades de promoción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO HAY INFORMACION	28	33,3	33,3	33,3
INSUFICIENTE	40	47,6	47,6	81,0
ES ADECUADA	16	19,0	19,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 31: Pregunta: Los requisitos para ocupar plazas de promoción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO HAY INFORMACION	17	20,2	20,2	20,2
INSUFICIENTE	42	50,0	50,0	70,2
ES ADECUADA	25	29,8	29,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 32: Pregunta: La situación de la empresa en el mercado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO HAY INFORMACION	18	21,4	21,4	21,4
Válidos INSUFICIENTE	33	39,3	39,3	60,7
ES ADECUADA	33	39,3	39,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 33: Pregunta: Para realizar el trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?**Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY CLARA	30	35,7	35,7	35,7
Válidos CLARA	42	50,0	50,0	85,7
POCO CLARA	12	14,3	14,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 34: Pregunta: Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY CLARA	24	28,6	28,6
	CLARA	49	58,3	86,9
	POCO CLARA	10	11,9	98,8
	NADA CLARA	1	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Tabla 35: Pregunta: La cantidad de trabajo que se espera que hagas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY CLARA	18	21,4	21,4
	CLARA	43	51,2	72,6
	POCO CLARA	20	23,8	96,4
	NADA CLARA	3	3,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Tabla 35: Pregunta: La cantidad de trabajo que se espera que hagas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY CLARA	18	21,4	21,4	21,4
CLARA	43	51,2	51,2	72,6
POCO CLARA	20	23,8	23,8	96,4
NADA CLARA	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 36: Pregunta: La calidad de trabajo que se espera que hagas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY CLARA	27	32,1	32,1	32,1
CLARA	40	47,6	47,6	79,8
POCO CLARA	14	16,7	16,7	96,4
NADA CLARA	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 37: Pregunta: El tiempo asignado para realizar el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY CLARA	18	21,4	21,4	21,4
CLARA	37	44,0	44,0	65,5
POCO	26	31,0	31,0	96,4
Válidos CLARA	3	3,6	3,6	100,0
NADA				
CLARA				
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 38: Pregunta: La responsabilidad del puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY CLARA	22	26,2	26,2	26,2
CLARA	34	40,5	40,5	66,7
POCO	21	25,0	25,0	91,7
Válidos CLARA	7	8,3	8,3	100,0
NADA				
CLARA				
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 39: Pregunta: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo.

Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	4	4,8	4,8	4,8
A MENUDO	6	7,1	7,1	11,9
Válidos A VECES	28	33,3	33,3	45,2
NUNCA O CASI NUNCA	46	54,8	54,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 40: Pregunta: Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	1,2	1,2	1,2
A MENUDO	8	9,5	9,5	10,7
Válidos A VECES	37	44,0	44,0	54,8
NUNCA O CASI NUNCA	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 41: Pregunta: Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	1,2	1,2	1,2
A MENUDO	6	7,1	7,1	8,3
Válidos A VECES	25	29,8	29,8	38,1
NUNCA O CASI NUNCA	52	61,9	61,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 42: Pregunta: Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	5	6,0	6,0	6,0
A MENUDO	12	14,3	14,3	20,2
Válidos A VECES	36	42,9	42,9	63,1
NUNCA O CASI NUNCA	31	36,9	36,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 43: Pregunta: Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y qué deberían llevar a cabo otros trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	11	13,1	13,1	13,1
A MENUDO	10	11,9	11,9	25,0
Válidos A VECES	38	45,2	45,2	70,2
NUNCA O CASI NUNCA	25	29,8	29,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 44: Pregunta: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

Tus jefes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	21	25,0	25,0	25,0
A MENUDO	28	33,3	33,3	58,3
Válidos A VECES	23	27,4	27,4	85,7
NUNCA O CASI NUNCA	12	14,3	14,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 45: Pregunta: Tus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	36	42,9	42,9	42,9
A MENUDO	19	22,6	22,6	65,5
A VECES	24	28,6	28,6	94,0
NUNCA O CASI NUNCA	3	3,6	3,6	97,6
NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 46: Pregunta: Tus subordinados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	14	16,7	16,7	16,7
A MENUDO	15	17,9	17,9	34,5
A VECES	13	15,5	15,5	50,0
NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	42	50,0	50,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 47: Pregunta: Otras personas que trabajan en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	9	10,7	10,7	10,7
	AMENUDO	18	21,4	21,4	32,1
	AVECES	31	36,9	36,9	69,0
	NUNCA O CASI NUNCA	16	19,0	19,0	88,1
	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 48: Pregunta: ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENAS	64	76,2	76,2	76,2
	REGULARES	19	22,6	22,6	98,8
	MALAS	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 49: Pregunta: ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo? Los conflictos interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	RARAS VECES	48	57,1	57,1	57,1
	CON FRECUENCIA	12	14,3	14,3	71,4
	CONSTANTEMENTE	5	6,0	6,0	77,4
	NO EXISTEN	19	22,6	22,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 50: Pregunta: La situaciones de violencia física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	12	14,3	14,3	14,3
Válidos 4	72	85,7	85,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 51: Pregunta: Las situaciones de violencia psicológica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	31	36,9	36,9	36,9
2	5	6,0	6,0	42,9
Válidos 3	9	10,7	10,7	53,6
4	39	46,4	46,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 52: Pregunta: Las situaciones de acoso sexual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	7	8,3	8,3	8,3
2	2	2,4	2,4	10,7
Válidos 3	1	1,2	1,2	11,9
4	74	88,1	88,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 53: Pregunta: Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
IMPLICADOS RESUELVEN MANDOS RESULEVEN PROCEDIMIENTO ACTUACION	20	23,8	23,8	23,8
NO SABE	14	16,7	16,7	40,5
	7	8,3	8,3	48,8
Total	43	51,2	51,2	100,0
	84	100,0	100,0	

Tabla 54: Pregunta: En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	9	10,7	10,7	10,7
A MENUDO	6	7,1	7,1	17,9
A VECES	16	19,0	19,0	36,9
NUNCA O CASI NUNCA	53	63,1	63,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 55: Pregunta: A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar , desplazarte, o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	29	34,5	34,5	34,5
A MENUDO	27	32,1	32,1	66,7
A VECES	20	23,8	23,8	90,5
NUNCA O CASI NUNCA	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 56: Pregunta: En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MUY ALTA	54	64,3	64,3	64,3
ALTA	27	32,1	32,1	96,4
MEDIA	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 57: Pregunta: El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	18	21,4	21,4	21,4
A MENUDO	39	46,4	46,4	67,9
A VECES	23	27,4	27,4	95,2
NUNCA O CASI NUNCA	4	4,8	4,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 58: Pregunta: La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	36	42,9	42,9	42,9
A MENUDO	35	41,7	41,7	84,5
A VECES	10	11,9	11,9	96,4
NUNCA O CASI NUNCA	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 59: Pregunta: ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	25	29,8	29,8	29,8
A MENUDO	43	51,2	51,2	81,0
A VECES	16	19,0	19,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 60: Pregunta: En general, la cantidad de trabajo que tienes es

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos EXCESIVA	10	11,9	11,9	11,9
ELEVADA	52	61,9	61,9	73,8
ADECUADA	22	26,2	26,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 61: Pregunta: Debes atender a varias tareas al mismo tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	34	40,5	40,5	40,5
A MENUDO	29	34,5	34,5	75,0
A VECES	19	22,6	22,6	97,6
NUNCA O CASI NUNCA	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 62: Pregunta: El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	1,2	1,2	1,2
A MENUDO	13	15,5	15,5	16,7
A VECES	55	65,5	65,5	82,1
NUNCA O CASI NUNCA	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 63: Pregunta: En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	4	4,8	4,8	4,8
A MENUDO	14	16,7	16,7	21,4
A VECES	51	60,7	60,7	82,1
NUNCA O CASI NUNCA	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 64: Pregunta: En tu trabajo tienes que interrumpir la tarea que estas haciendo para realizar otra no prevista

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	17	20,2	20,2	20,2
A MENUDO	26	31,0	31,0	51,2
A VECES	36	42,9	42,9	94,0
NUNCA O CASI NUNCA	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 65: Pregunta: En el caso de que existan interrupciones ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	15	17,9	17,9	17,9
A MENUDO	21	25,0	25,0	42,9
A VECES	34	40,5	40,5	83,3
NUNCA O CASI NUNCA	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 66: Pregunta: La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	20	23,8	23,8	23,8
A MENUDO	22	26,2	26,2	50,0
A VECES	34	40,5	40,5	90,5
NUNCA O CASI NUNCA	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 67: Pregunta: En qué medida tu trabajo requiere:**Aprender cosas o métodos nuevos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	28	33,3	33,3	33,3
A MENUDO	35	41,7	41,7	75,0
A VECES	20	23,8	23,8	98,8
NUNCA O CASI NUNCA	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 68: Pregunta: Adaptarse a nuevas situaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	27	32,1	32,1	32,1
A MENUDO	38	45,2	45,2	77,4
A VECES	19	22,6	22,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 69: Pregunta: Tomar iniciativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	36	42,9	42,9	42,9
A MENUDO	36	42,9	42,9	85,7
A VECES	12	14,3	14,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 70: Pregunta: Tener buena memoria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	43	51,2	51,2	51,2
A MENUDO	33	39,3	39,3	90,5
A VECES	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 71: Pregunta: Ser creativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	38	45,2	45,2	45,2
A MENUDO	35	41,7	41,7	86,9
A VECES	10	11,9	11,9	98,8
NUNCA O CASI NUNCA	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 72: Pregunta: Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE O CASI SIEMPRE	30	35,7	35,7	35,7
A MENUDO	25	29,8	29,8	65,5
A VECES	21	25,0	25,0	90,5
NUNCA O CASI NUNCA	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 73: Pregunta: En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	19	22,6	22,6	22,6
A MENUDO	20	23,8	23,8	46,4
A VECES	22	26,2	26,2	72,6
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	22	26,2	26,2	98,8
NO TENGO NO TRATO	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 74: Pregunta: Tus subordinados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	3	3,6	3,6	3,6
A MENUDO	11	13,1	13,1	16,7
A VECES	11	13,1	13,1	29,8
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	21	25,0	25,0	54,8
NO TENGO NO TRATO	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 75: Pregunta: Tus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	9	10,7	10,7	10,7
A MENUDO	14	16,7	16,7	27,4
A VECES	26	31,0	31,0	58,3
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	34	40,5	40,5	98,8
NO TENGO NO TRATO	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 76: Pregunta: Personas que no están empleadas en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	13	15,5	15,5	15,5
A MENUDO	11	13,1	13,1	28,6
A VECES	23	27,4	27,4	56,0
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	28	33,3	33,3	89,3
NO TENGO NO TRATO	9	10,7	10,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 77: Pregunta: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	15	17,9	17,9	17,9
2	14	16,7	16,7	34,5
Válidos 3	34	40,5	40,5	75,0
4	21	25,0	25,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 78: Pregunta: Por el tipo de trabajo que tienes ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	9	10,7	10,7	10,7
2	12	14,3	14,3	25,0
Válidos 3	25	29,8	29,8	54,8
4	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 79: Pregunta: El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	44	52,4	52,4	52,4
A VECES	28	33,3	33,3	85,7
Válidos BASTANTE	11	13,1	13,1	98,8
MUCHO	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 80: Pregunta: En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUCHO	55	65,5	65,5	65,5
BASTANT E	24	28,6	28,6	94,0
POCO	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 81: Pregunta: ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO ES MUY IMPORTANTE	4	4,8	4,8	4,8
ES IMPORTANTE	24	28,6	28,6	33,3
ES MUY IMPORTANTE	53	63,1	63,1	96,4
NO SABE	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 82: Pregunta: En general ¿está tu trabajo reconocido o apreciado por...?

Tus superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	14	16,7	16,7	16,7
	AMENUDO	29	34,5	34,5	51,2
	A VECES	25	29,8	29,8	81,0
	NUNCA O CASI NUNCA	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 83: Pregunta: Tus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	14	16,7	16,7	16,7
	A MENUDO	36	42,9	42,9	59,5
	A VECES	27	32,1	32,1	91,7
	NUNCA O CASI NUNCA	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla 84: Pregunta: El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	12	14,3	14,3	14,3
A MENUDO	23	27,4	27,4	41,7
A VECES	23	27,4	27,4	69,0
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	19	22,6	22,6	91,7
NO TENGO NO TRATO	7	8,3	8,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 86: Pregunta: Tu familia y amistades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE O CASI SIEMPRE	38	45,2	45,2	45,2
A MENUDO	29	34,5	34,5	79,8
A VECES	6	7,1	7,1	86,9
Válidos NUNCA O CASI NUNCA	9	10,7	10,7	97,6
NO TENGO NO TRATO	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 87: Pregunta: Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ADECUADAMENTE	19	22,6	22,6	22,6
REGULAR	20	23,8	23,8	46,4
INSUFICIENTEMENTE	29	34,5	34,5	81,0
NO HAY				
POSIBILIDAD DE DESARROLLO	16	19,0	19,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 88: Pregunta: ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MUY ADECUADA	15	17,9	17,9	17,9
SUFICIENTE	21	25,0	25,0	42,9
INSUFICIENTE EN	46	54,8	54,8	97,6
ALGUNOS CASOS				
TOTALMENTE INSUFICIENTE	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla 89: Pregunta: En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa proporciona es

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY ADECUADA	5	6,0	6,0	6,0
SUFICIENTE	26	31,0	31,0	36,9
INSUFICIENTE EN	42	50,0	50,0	86,9
Válidos ALGUNOS CASOS				
TOTALMENTE	11	13,1	13,1	100,0
INSUFICIENTE				
Total	84	100,0	100,0	

En los exámenes de laboratorio se obtienen los siguientes resultados proporcionados por la Corporación CENACE

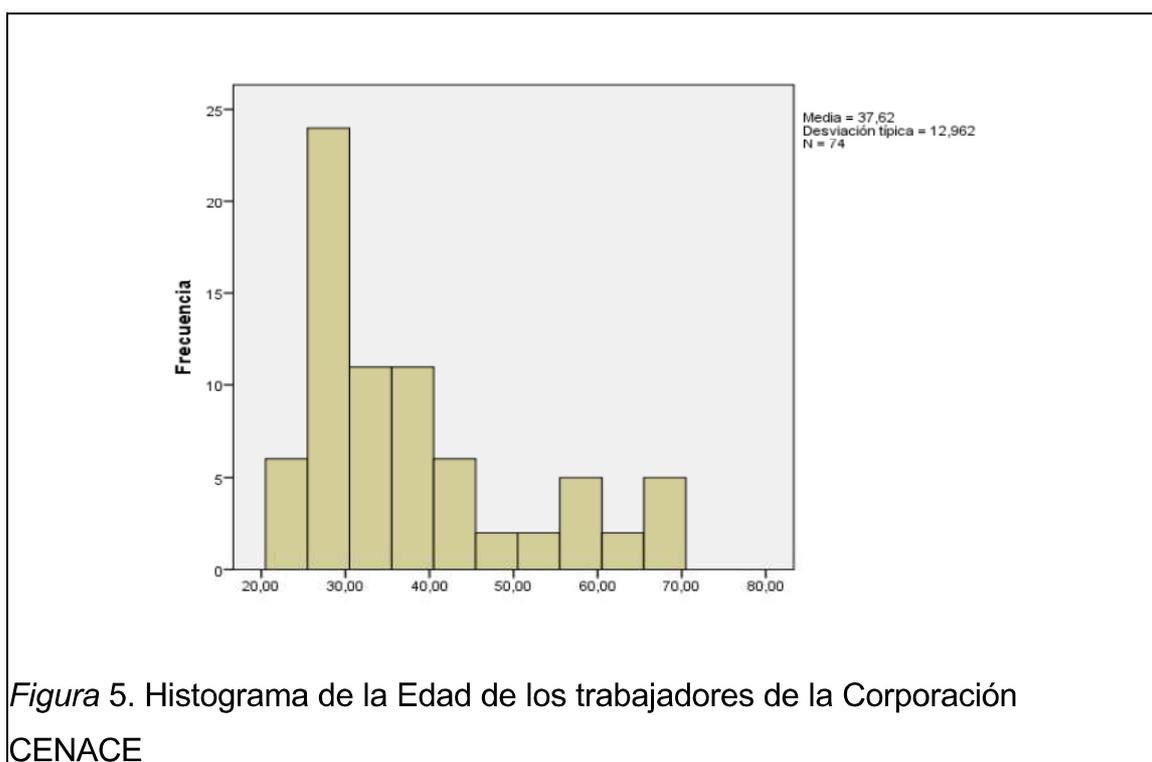
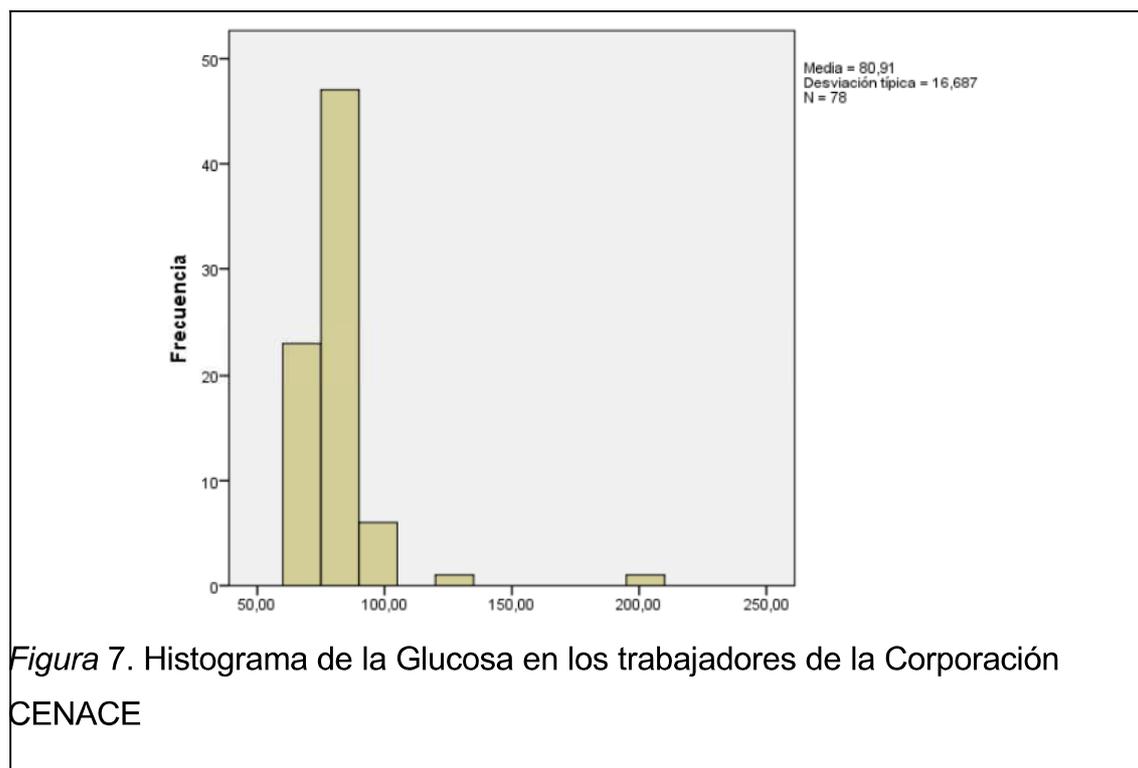
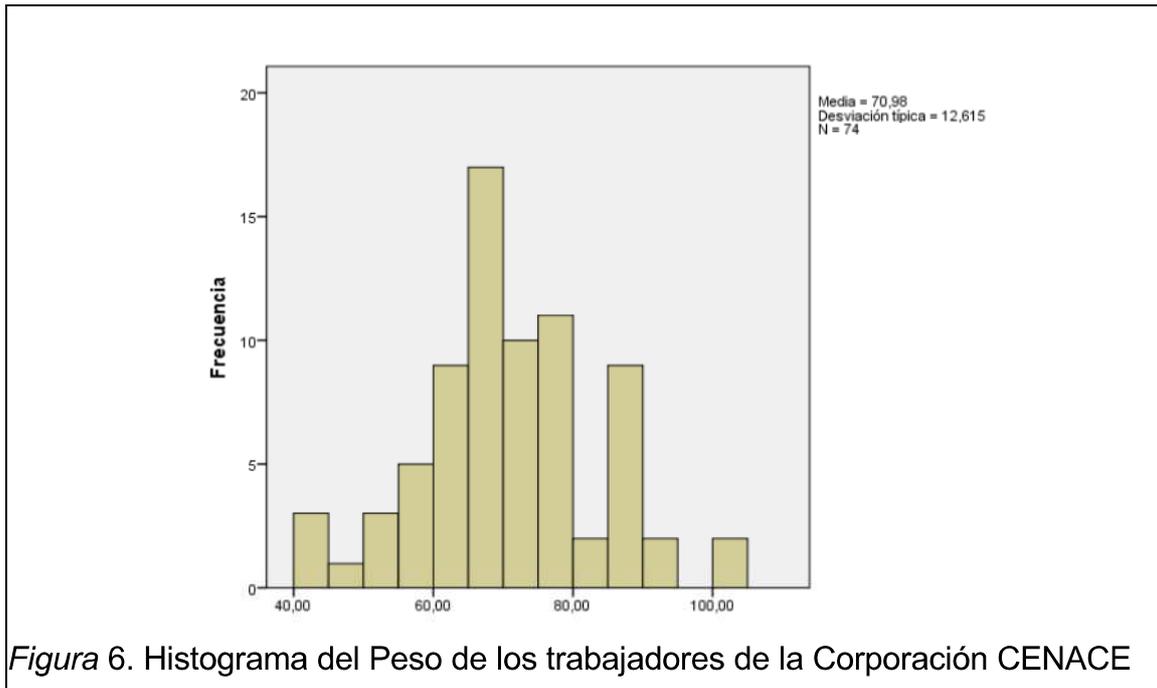


Figura 5. Histograma de la Edad de los trabajadores de la Corporación CENACE



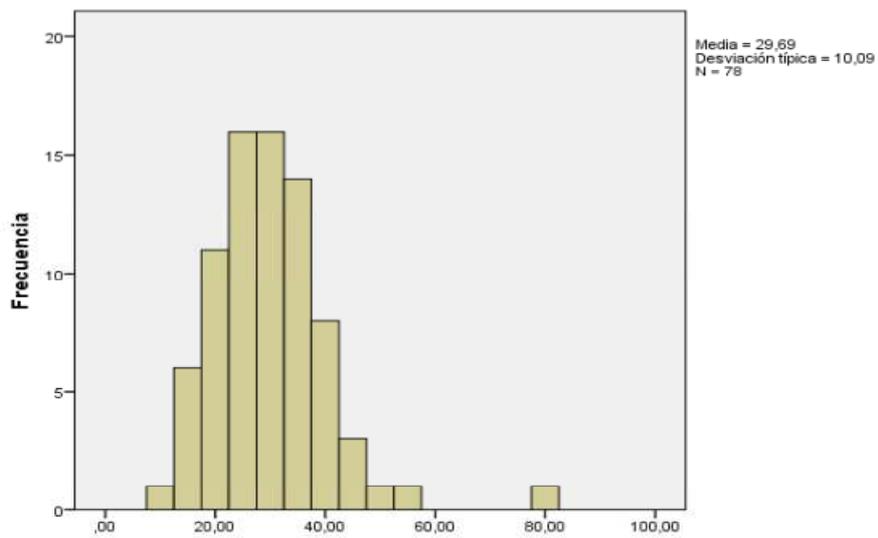


Figura 8. Histograma de Urea en los trabajadores de la Corporación CENACE

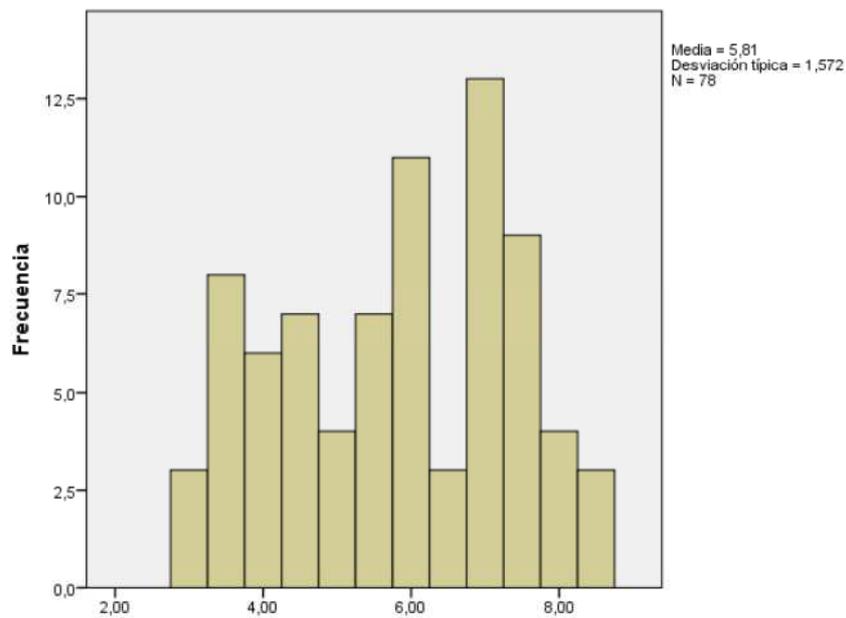


Figura 9. Histograma de Acido Úrico en los trabajadores de la Corporación CENACE

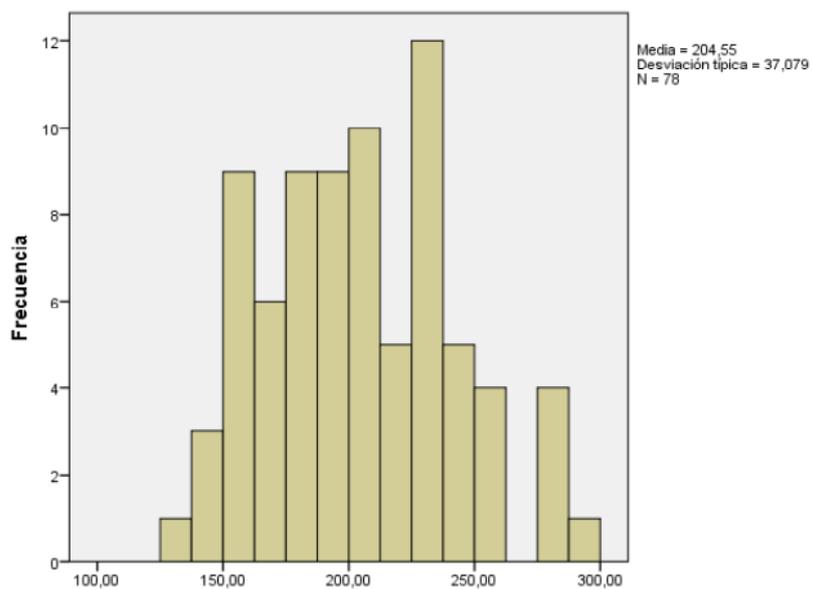


Figura 10. Histograma de Colesterol Total en los trabajadores de la Corporación CENACE.

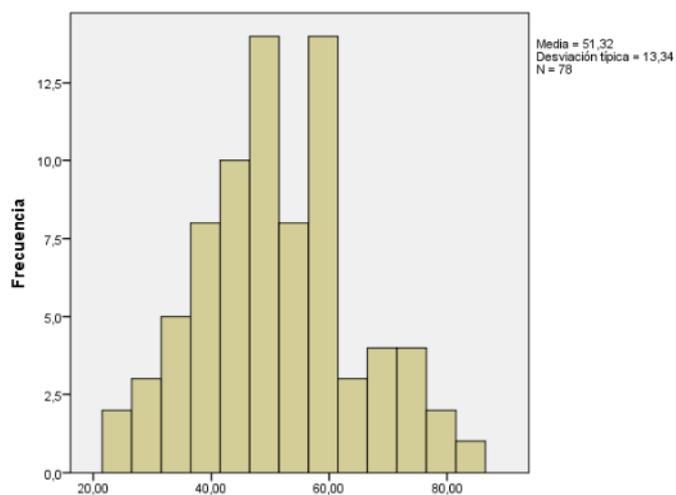


Figura 11. Histograma de Colesterol HDL en los trabajadores de la Corporación CENACE.

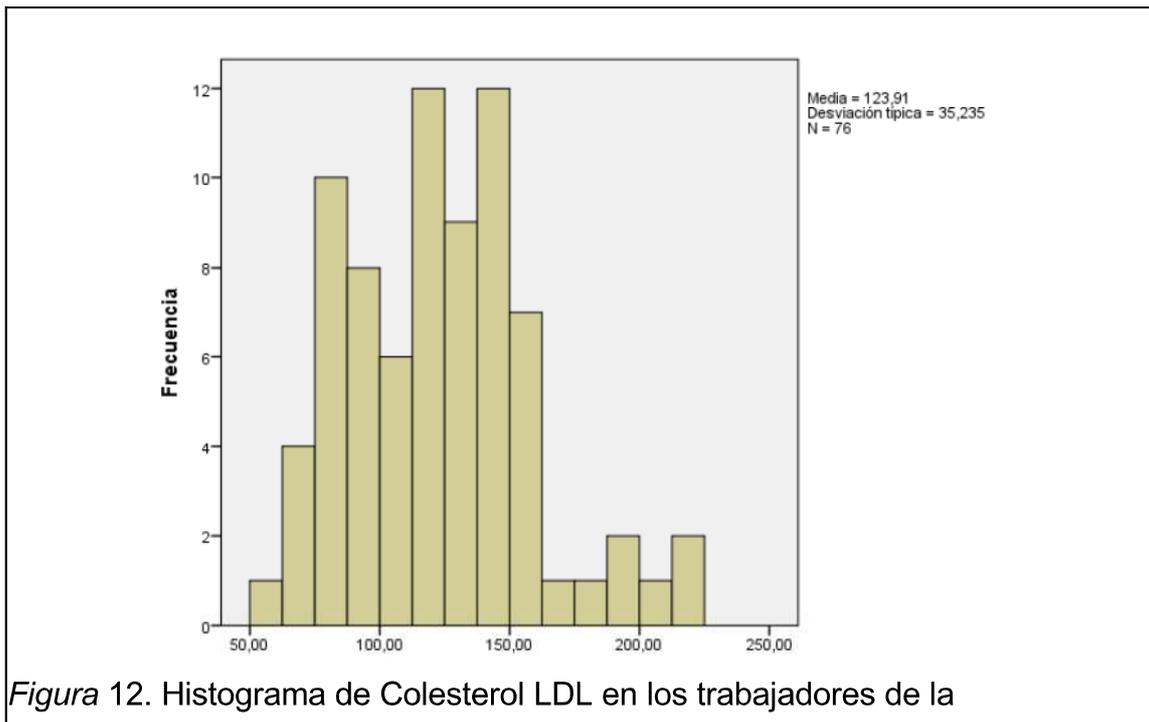


Figura 12. Histograma de Colesterol LDL en los trabajadores de la Corporación CENACE.

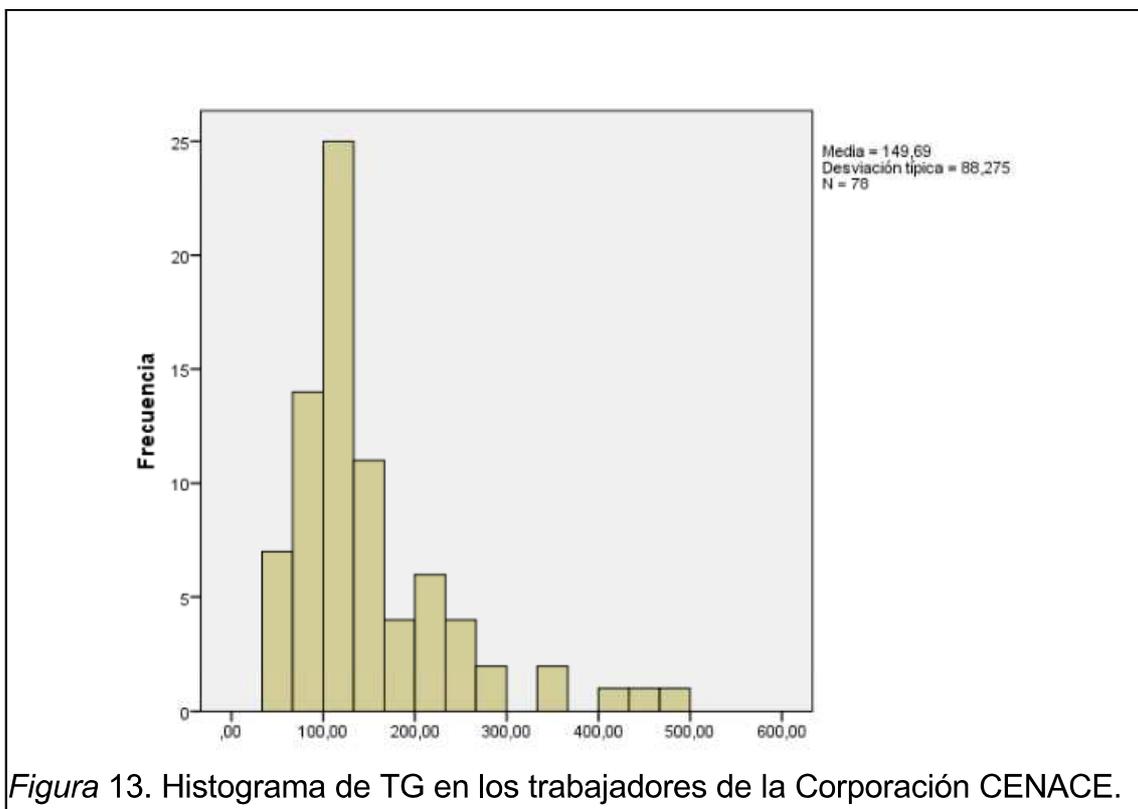
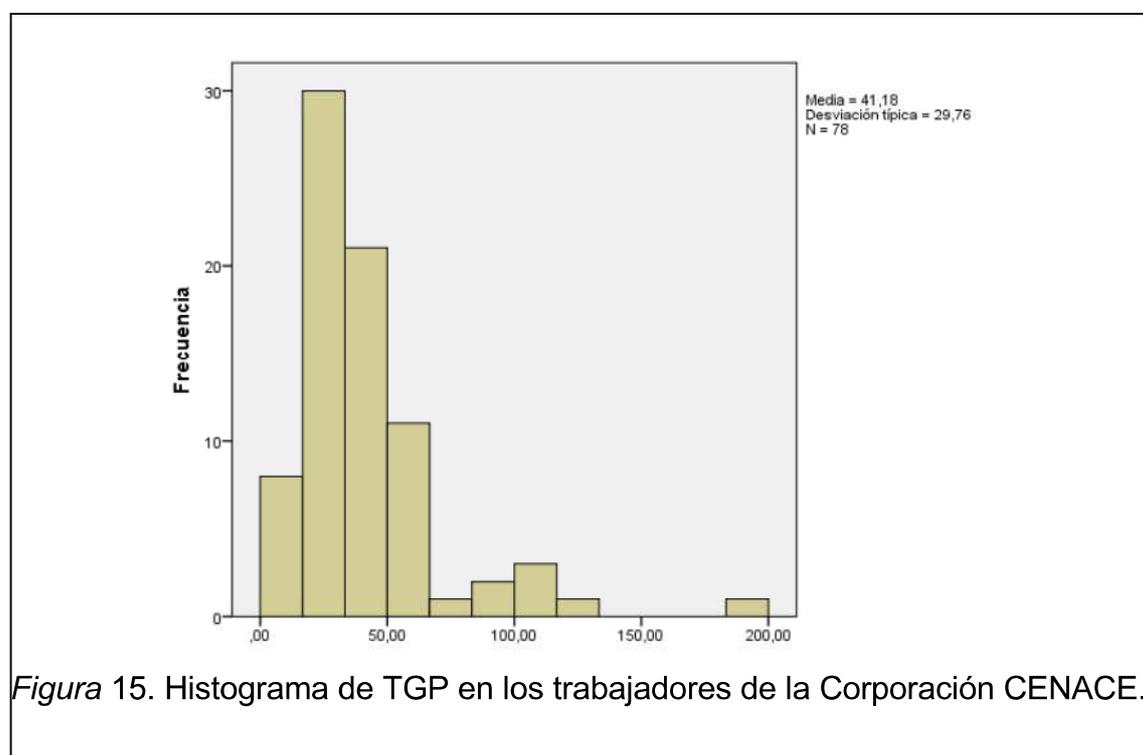
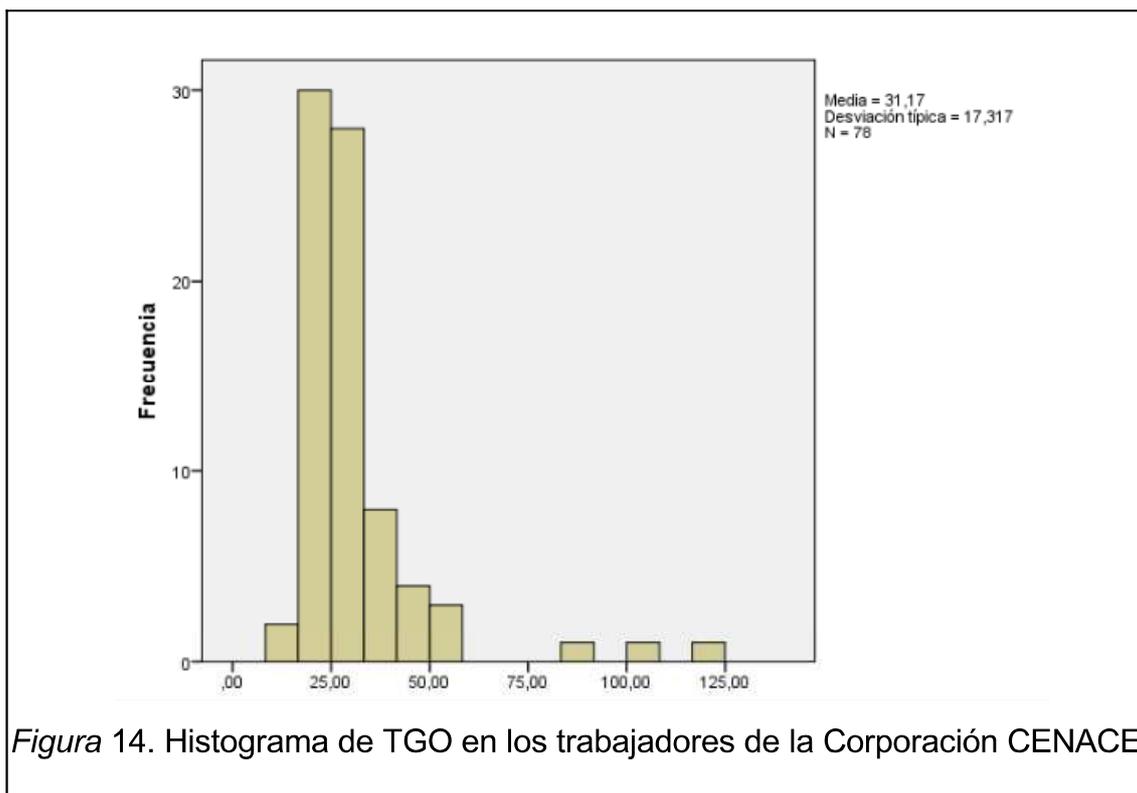


Figura 13. Histograma de TG en los trabajadores de la Corporación CENACE.



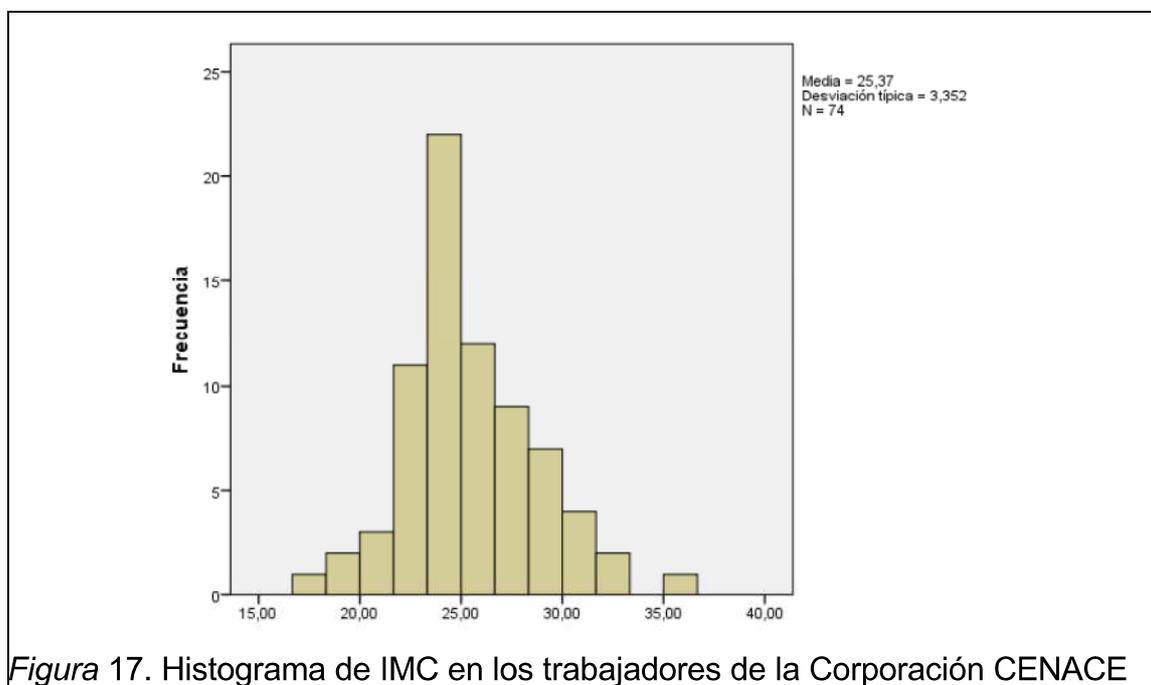
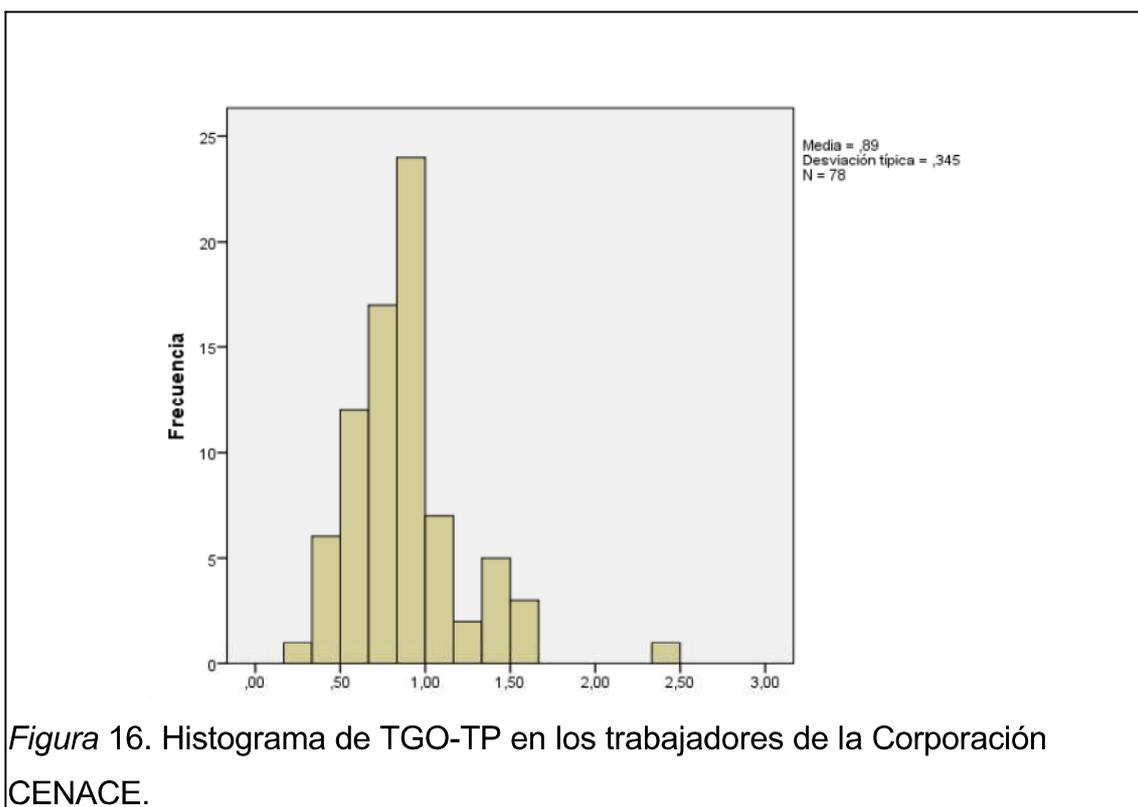


TABLA 90: Indicadores Estadísticos

	PESO	EDAD	GLUCOSA	UREA	CREATININA	AC URICO	COL TOTAL	HDL	LDL	TG	TGO	TGP	TGO TGP	IMC
N Válidos	74	74	78	78	78	78	78	78	76	78	78	78	78	74
Perdidos	10	10	6	6	6	6	6	6	8	6	6	6	6	10
Media	70,9827	37,6216	80,9103	29,6923	1,7703	5,8115	204,5513	51,3205	123,9079	149,6923	31,1667	41,1795	,8879	25,3743
Mediana	69,3000	33,0000	78,0000	29,0000	,9400	5,9000	201,0000	48,0000	123,5000	123,0000	26,5000	34,0000	,8650	24,9000
Moda	61,60ª	26,00	70,00ª	24,00ª	,85ª	7,20	158,00ª	48,00	97,00	90,00ª	24,00	25,00ª	1,00	22,30ª
Desv. tip.	12,61495	12,96222	16,68671	10,08961	7,48410	1,57175	37,07894	13,34020	35,23452	88,27500	17,31707	29,75997	,34515	3,35171
Varianza	159,137	168,019	278,446	101,800	56,012	2,470	1374,848	177,961	1241,471	7792,476	299,881	885,656	,119	11,234
Asimetría	,164	1,036	5,675	1,670	8,823	-,154	,240	,281	,511	1,817	3,306	2,486	1,565	,456
Error tip. de asimetría	,279	,279	,272	,272	,272	,272	,272	,272	,276	,272	,272	,272	,272	,279
Curtoosis	,407	-,133	39,655	6,559	77,897	-,1173	-,580	-,238	,119	3,596	13,411	8,303	5,270	,685
Error tip. de curtoosis	,562	,562	,538	,538	,538	,538	,538	,538	,545	,538	,538	,538	,538	,552
Mínimo	41,00	23,00	67,00	10,00	,51	3,00	136,00	24,00	58,00	49,00	11,00	11,00	,26	18,20
Máximo	104,60	67,00	204,00	79,00	67,00	8,70	291,00	85,00	217,00	483,00	123,00	191,00	2,50	35,80

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Con los datos anteriormente expuestos se procede a realizar el siguiente cruce de variables.

Tabla 91: Tabla de contingencia. Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados).

Recuento

		COLESTEROL_TOTAL_Q			
		COLESTEROL TOTAL < 200	COLESTEROL TOTAL > 200	COLESTEROL TOTAL > 250	
TRABAJO_ SABADO	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	6	6	2
	A MENUDO	1	3	5	0
	A VECES	1	21	18	6
	NUNCA O CASI NUNCA	4	8	3	0
Total		6	38	32	8

Tabla 92: Tabla de significancia estadística Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,635 ^a	9	,055
Razón de verosimilitudes	17,260	9	,045
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

Tabla 93: Tabla de contingencia Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos)

Recuento

		COLESTEROL_TOTAL_Q			Total	
		COLESTEROL TOTAL < 200	COLESTEROL TOTAL > 200	COLESTEROL TOTAL > 250		
TRABAJO _DOM_FE STIVOS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	7	6	2	15
	A MENUDO	1	1	3	0	5
	A VECES	1	19	17	3	40
	NUNCA O CASI	4	11	6	3	24
	NUNCA					
	Total	6	38	32	8	84

Tabla 94: Significancia estadística

Colesterol Total-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,269 ^a	9	,329
Razón de verosimilitudes	11,203	9	,262
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.

**Tabla 95: Tabla de contingencia Colesterol Total-Tiempo de Trabajo
(Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)**

Recuento

		COLESTEROL_TOTAL_Q			Total	
		COLESTEROL TOTAL < 200	COLESTEROL TOTAL > 200	COLESTEROL TOTAL > 250		
POSIBILIDAD AD_DIAS_ HORAS_LI BRES	SIEMPRE O CASI	1	5	4	1	11
	SIEMPRE A MENUDO	1	6	4	1	12
	A VECES	3	17	17	4	41
	NUNCA O CASI NUNCA	1	10	7	2	20
	Total	6	38	32	8	84

**Tabla 96: Significancia Estadística Colesterol Total-Tiempo de Trabajo
(Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal) Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,782 ^a	9	1,000
Razón de verosimilitudes	,792	9	1,000
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,79.

Tabla 97: Tabla de contingencia LDL- Tiempo de Trabajo (Trabajo sábados)

Recuento

		COLESTEROL_LDL_Q			Total	
		COLESTERO L LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTERO L TLDL > 120		
TRABAJO_ SABADO	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	5	0	9	14
	A MENUDO	3	2	1	3	9
	A VECES	1	14	9	22	46
	NUNCA O CASI NUNCA	4	2	2	7	15
	Total	8	23	12	41	84

Tabla 98: Significancia estadística LDL- Tiempo de Trabajo (Trabajo sábados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,731 ^a	9	,020
Razón de verosimilitudes	20,731	9	,014
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 99: Tabla de contingencia Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)

Recuento

	COLESTEROL_LDL_Q			Total	
	COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120		
SIEMPRE O CASI TRABAJO	0	5	0	10	15
_DOM_FE SIEMPRE A MENUDO	2	2	0	1	5
STIVOS A VECES	1	11	8	20	40
NUNCA O CASI NUNCA	5	5	4	10	24
Total	8	23	12	41	84

Tabla 100: Significancia estadística Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,420 ^a	9	,031
Razón de verosimilitudes	20,606	9	,015
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,48.

**Tabla 101: Tabla de contingencia Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo
(Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)**

Recuento

		COLESTEROL_LDL_Q			Total	
		COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL LDL > 120		
POSIBILIDAD _DIAS_HORA S_LIBRES	SIEMPRE O CASI	1	5	2	3	11
	SIEMPRE A MENUDO	3	2	1	6	12
	A VECES	3	10	4	24	41
	NUNCA O CASI	1	6	5	8	20
	NUNCA					
Total		8	23	12	41	84

**Tabla 102: Tabla de contingencia Colesterol LDL-Tiempo de Trabajo
Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,431 ^a	9	,317
Razón de verosimilitudes	9,460	9	,396
N de casos válidos	84		

a. 9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,05.

Tabla 103: Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)

Recuento

		COLESTEROL_HDL_Q		Total
		COLESTEROL HDL < 50	COLESTEROL HDL > 50	
TRABAJO O_SABADO	SIEMPRE O CASI	0	8	6
	SIEMPRE A MENUDO	1	5	3
	A VECES	1	24	21
	NUNCA O CASI	4	4	7
	NUNCA			
	Total	6	41	37
				84

Tabla 104: Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,979 ^a	6	,043
Razón de verosimilitudes	11,533	6	,073
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

Tabla 105: Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)

Recuento

	COLESTEROL_HDL_Q		Total
	COLESTEROL HDL < 50	COLESTEROL HDL > 50	
SIEMPRE O CASI TRABAJO	0	9	6
_DOM_FE SIEMPRE A MENUDO	1	2	2
STIVOS A VECES	1	20	19
NUNCA O CASI NUNCA	4	10	10
Total	6	41	37

Tabla 106: Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,424 ^a	6	,283
Razón de verosimilitudes	7,671	6	,263
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.

**Tabla 107: Tabla de contingencia Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo
(Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos
personales)**

Recuento

		COLESTEROL_HDL_Q		Total	
		COLESTEROL HDL < 50	COLESTEROL HDL > 50		
POSIBILIDAD _DIAS_HORA S_LIBRES	SIEMPRE O CASI	1	5	5	11
	SIEMPRE				
	A MENUDO	1	6	5	12
	A VECES	3	20	18	41
	NUNCA O CASI	1	10	9	20
	NUNCA				
Total		6	41	37	84

**Tabla 108: Significancia estadística Colesterol HDL-Tiempo de Trabajo
(Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos
personales) Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,272 ^a	6	1,000
Razón de verosimilitudes	,282	6	1,000
N de casos válidos	84		

a. 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,79.

Tabla 109: Tabla de contingencia Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)

Recuento

	TRIGLICERIDOS_Q			Total
	TRIGLICERID OS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200	
SIEMPRE O CASI	0	10	2	14
SIEMPRE A MENUDO	1	5	0	9
A VECES	1	25	9	46
NUNCA O CASI NUNCA	4	10	0	15
Total	6	50	11	84

Tabla 110: Significancia estadística Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,794 ^a	9	,027
Razón de verosimilitudes	20,343	9	,016
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

**Tabla 111: Tabla de contingencia Triglicéridos- Tiempo de Trabajo
(Trabaja Domingos y Festivos) Recuento**

	TRIGLICERIDOS_Q				Total	
		TRIGLICERIDOS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200		
TRABAJO_DOM_FESTIVOS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	10	2	3	15
	A MENUDO	1	3	0	1	5
	A VECES	1	23	7	9	40
	NUNCA O CASI NUNCA	4	14	2	4	24
Total		6	50	11	17	84

**Tabla 112: Significancia estadística Triglicéridos- Tiempo de Trabajo
(Trabaja Domingos y Festivos)**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,562 ^a	9	,479
Razón de verosimilitudes	9,478	9	,394
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.

Tabla 113: Contingencia. Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días libres y horas libres para atender asuntos de tipo personal).

Recuento		TRIGLICERIDOS_Q				Total
			TRIGLICE RIDOS < 150	TRIGLICE RIDOS DE 150 A 199	TRIGLICE RIDOS > 200	
POSIBILIDAD_DIA S_HORAS_LIBRE S	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	6	3	1	11
	A MENUDO	1	8	1	2	12
	A VECES	3	26	3	9	41
	NUNCA O CASI NUNCA	1	10	4	5	20
Total		6	50	11	17	84

Tabla 114: Significancia estadística Triglicéridos-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días libres y horas libres para atender asuntos de tipo personal) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,474 ^a	9	,791
Razón de verosimilitudes	5,384	9	,800
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,79.

Tabla 115: Tabla de contingencia. IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados)

Recuento

		IMC_Q			Total	
		IMC < 25	IMC DE 25 A 29.9	IMC > 30		
TRABAJO_SABADO	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	7	5	2	14
	A MENUDO	3	3	1	2	9
	A VECES	3	21	19	3	46
	NUNCA O CASI NUNCA	4	6	5	0	15
Total		10	37	30	7	84

Tabla 116: Significancia estadística. IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Sábados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,495 ^a	9	,078
Razón de verosimilitudes	16,576	9	,056
N de casos válidos	84		

a. 9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,75.

Tabla 117: Tabla de contingencia
IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos)

Recuento

		IMC_Q				Total
		IMC < 25	IMC DE 25 A 29.9	IMC > 30		
TRABAJO_DOM_FESTIVOS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	0	8	5	2	15
	A MENUDO	2	1	1	1	5
	A VECES	3	19	14	4	40
	NUNCA O CASI NUNCA	5	9	10	0	24
Total		10	37	30	7	84

Tabla 118: Significancia estadística

IMC-Tiempo de Trabajo (Trabajo Domingos y Festivos). Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,665 ^a	9	,178
Razón de verosimilitudes	14,881	9	,094
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,42.

Tabla 119: Tabla de contingencia
IMC-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)
 Recuento

		IMC_Q				Total
		IMC < 25	IMC DE 25 A 29.9	IMC > 30		
POSIBILIDAD_DIAS_H ORAS_LIBRES	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	4	5	1	11
	A MENUDO	3	5	3	1	12
	A VECES	5	16	17	3	41
	NUNCA O CASI NUNCA	1	12	5	2	20
Total		10	37	30	7	84

Tabla 120: Significancia estadística

IMC-Tiempo de Trabajo (Posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,984 ^a	9	,742
Razón de verosimilitudes	5,775	9	,762
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,92.

Tabla 121: Tabla de contingencia

Colesterol Total-Variedad, Contenido del Trabajo (Trabajo rutinario)

		COLESTEROL_TOTAL_Q				Total
			COLESTEROL TOTAL < 200	COLESTEROL TOTAL > 200	COLESTEROL TOTAL > 250	
TRABAJO_RUTINARIO	NO	5	17	15	7	44
	A VECES	0	16	12	0	28
	BASTANTE	1	4	5	1	11
	MUCHO	0	1	0	0	1
Total		6	38	32	8	84

Tabla 122: Tabla de contingencia. Colesterol Total-Variedad, Contenido del Trabajo (Trabajo rutinario)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,920 ^a	9	,281
Razón de verosimilitudes	15,429	9	,080
N de casos válidos	84		

a. 12 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 123: Tabla de contingencia

Colesterol Total-Interés por el trabajador (Satisfacción Salario)

		COLESTEROL_TOTAL_Q				Total
			COLESTEROL TOTAL < 200	COLESTEROL TOTAL > 200	COLESTEROL TOTAL > 250	
SATISFACCION_SALARIO	MUY SATISFECHO	0	0	1	0	1
	SATISFECHO	3	17	13	4	37
	INSATISFECHO	2	15	13	3	33
	MUY INSATISFECHO	1	6	5	1	13
Total		6	38	32	8	84

Tabla 124: Tabla de contingencia. Colesterol Total-Interés por el trabajador (Satisfacción Salario)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,957 ^a	9	,992
Razón de verosimilitudes	2,265	9	,987
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 125: Tabla de contingencia

Colesterol LDL-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)

Recuento		COLESTEROL_LDL_Q			Total	
		COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120		
FREC_OCULTAR_EMOCIONES_A NTE_SUPERIORES	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	4	4	10	19
	A MENUDO	2	5	2	11	20
	A VECES	3	5	2	12	22
	NUNCA O CASI NUNCA	2	9	3	8	22
	NO TENGO NO TRATO	0	0	1	0	1
Total		8	23	12	41	84

Tabla 126: Tabla de contingencia. Colesterol LDL-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores), Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,074 ^a	12	,523
Razón de verosimilitudes	8,900	12	,711
N de casos válidos	84		

a. 12 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 127: Tabla de contingencia
Triglicéridos-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)

Recuento

		TRIGLICERIDOS_Q			Total	
		TRIGLICERIDOS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200		
FREC_OCULTAR_EMOCIONES_A_NTE_SUPERIORES	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	11	3	4	19
	A MENUDO	2	11	2	5	20
	A VECES	2	15	1	4	22
	NUNCA O CASI NUNCA	1	13	4	4	22
	NO TENGO NO TRATO	0	0	1	0	1
Total		6	50	11	17	84

Tabla 128: Tabla de contingencia

Triglicéridos-Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante superiores)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,875 ^a	12	,627
Razón de verosimilitudes	7,664	12	,811
N de casos válidos	84		

a. 16 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 129: Tabla de contingencia
Colesterol LDL- Demandas Psicológicas(Ocultar emociones ante compañeros)

Recuento

		COLESTEROL_LDL_Q			Total	
		COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120		
FREC_OCULTAR_EMOCIONES_COMPAÑEROS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	1	1	6	9
	A MENUDO	1	5	3	5	14
	A VECES	3	8	4	11	26
	NUNCA O CASI NUNCA	3	9	4	18	34
	NO TENGO NO TRATO	0	0	0	1	1
Total		8	23	12	41	84

Tabla 130: Significancia estadística. Colesterol LDL- Demandas Psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros). Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,789 ^a	12	,965
Razón de verosimilitudes	5,339	12	,946
N de casos válidos	84		

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 131: Tabla de contingencia. Triglicéridos – Demandas psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros)

Recuento		TRIGLICERIDOS_Q				Total
		TRIGLICERIDOS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200		
FREC_OCULTAR EMOCIONES_C OMPANEROS	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	1	6	1	1	9
	A MENUDO	1	8	1	4	14
	A VECES	2	13	3	8	26
	NUNCA O CASI NUNCA	2	22	6	4	34
	NO TENGO NO TRATO	0	1	0	0	1
Total		6	50	11	17	84

Tabla 132: Significancia estadística. Triglicéridos – Demandas psicológicas (Ocultar emociones ante compañeros)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,079 ^a	12	,912
Razón de verosimilitudes	6,490	12	,889
N de casos válidos	84		

a. 14 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 133: Tabla de contingencia. LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados)

Recuento		FREC_OCULTAR_EMOCIONES_SUBORDINADOS					Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO TRATO	
COLESTEROL_LDL_Q	COLESTEROL LDL < 100	0	1	1	3	3	8
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	0	3	2	6	12	23
	COLESTEROL LDL > 120	1	2	1	4	4	12
	Total	2	5	7	8	19	41
Total		3	11	11	21	38	84

Tabla 134: Significancia estadística. LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,330 ^a	12	,946
Razón de verosimilitudes	6,206	12	,905
N de casos válidos	84		

a. 13 casillas (65,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 135: Tabla de contingencia. Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados)

Recuento		FREC_OCULTAR_EMOCIONES_SUBORDINADOS					Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO TRATO	
TRIGLICERIDOS_S_Q	TRIGLICERIDOS < 150	0	1	0	2	3	6
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	2	6	6	12	24	50
	TRIGLICERIDOS > 200	1	1	2	3	4	11
	Total	0	3	3	4	7	17
Total		3	11	11	21	38	84

Tabla 136: Significancia Estadística.Triglicéridos- Demandas Psicológicas. (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus subordinados)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,203 ^a	12	,979
Razón de verosimilitudes	5,460	12	,941
N de casos válidos	84		

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,21.

Tabla 137:Tabla de contingencia. LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa)

Recuento

	FREC_OCULTAR_EMOCIONES_EXTERNOS					Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO TRATO	
COLESTEROL LDL < 100	2	1	2	3	0	8
COLESTEROL_ LDL_Q	2	4	5	8	4	23
COLESTEROL LDL DE 100 A 119	2	1	5	3	1	12
COLESTEROL TLDL > 120	7	5	11	14	4	41
Total	13	11	23	28	9	84

Tabla 138: Significancia estadística. LDL- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa). Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,200 ^a	12	,951
Razón de verosimilitudes	5,883	12	,922
N de casos válidos	84		

a. 14 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 139: Tabla de contingencia. Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa)

Recuento

	FREC_OCULTAR_EMOCIONES_EXTERNOS					Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO TRATO	
TRIGLICERIDOS < 150	2	1	1	2	0	6
TRIGLICERIDOS _Q DE 150 A 199	8	5	13	19	5	50
TRIGLICERIDOS > 200	1	1	4	5	0	11
	2	4	5	2	4	17
Total	13	11	23	28	9	84

Tabla 140: Significancia estadística. Triglicéridos- Demandas Psicológicas (Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la empresa)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,930 ^a	12	,451
Razón de verosimilitudes	13,350	12	,344
N de casos válidos	84		

a. 14 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

Tabla 141: Tabla de contingencia. Colesterol LDL-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afecte emocionalmente)

Recuento

	COLESTEROL_LDL_Q			Total
	COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120	
TRAB_AFECT	2	3	2	8
A_EMOCIONA	1	2	4	7
LMENTE	3	4	8	19
	4	1	10	3
Total	8	23	12	41

Tabla 142: Significancia estadística. Colesterol LDL-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afecte emocionalmente) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,657 ^a	9	,379
Razón de verosimilitudes	9,167	9	,422
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,33.

Tabla 143: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente)

Recuento

	TRIGLICERIDOS_Q			Total	
	TRIGLICERIDOS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200		
TRAB_AFECT	1 2	6	2	5	15
A_EMOCIONA	2 0	11	1	2	14
LMENTE	3 3	18	6	7	34
	4 1	15	2	3	21
Total	6	50	11	17	84

Tabla 144: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demanda Psicológica (Estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,675 ^a	9	,567
Razón de verosimilitudes	8,455	9	,489
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Tabla 145: Tabla de contingencia. Colesterol LDL- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil)

Recuento

	COLESTEROL_LDL_Q			Total	
	COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120		
SIEMPRE O CASI	0	0	1	0	1
SIEMPRE A MENUDO	0	4	2	7	13
A VECES	4	16	7	28	55
NUNCA O CASI	4	3	2	6	15
NUNCA					
Total	8	23	12	41	84

Tabla 146: Significancia estadística. Colesterol LDL- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,041 ^a	9	,161
Razón de verosimilitudes	10,707	9	,296
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 147: Tabla de contingencia. Triglicéridos- Carga de Trabajo. (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil)

Recuento

	TRIGLICERIDOS_Q			Total
	TRIGLICERIDOS	TRIGLICERIDOS	TRIGLICERIDOS	
	< 150	DE 150 A 199	> 200	
SIEMPRE O CASI	0	1	0	1
SIEMPRE A MENUDO	0	6	5	13
A VECES	2	34	6	55
NUNCA O CASI	4	9	0	15
NUNCA	6	50	11	17
Total	6	50	11	84

Tabla 148: Significancia Estadística

Triglicéridos- Carga de Trabajo (El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,371 ^a	9	,016
Razón de verosimilitudes	18,390	9	,031
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 149: Tabla de contingencia. LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es)

Recuento

		COLESTEROL_LDL_Q			Total	
		COLESTEROL LDL < 100	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	COLESTEROL TLDL > 120		
CANTIDAD_T RABAJO	EXCESIVA	2	2	1	5	10
	ELEVADA	4	12	9	27	52
	ADECUADA	2	9	2	9	22
Total		8	23	12	41	84

Tabla 150: Tabla de contingencia. LDL- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,625 ^a	6	,593
Razón de verosimilitudes	4,274	6	,640
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,95.

Tabla 151: Tabla de contingencia**Triglicéridos- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es)**

Recuento

		TRIGLICERIDOS_Q			Total	
		TRIGLICERIDOS < 150	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	TRIGLICERIDOS > 200		
CANTIDAD_ TRABAJO	EXCESIVA	2	6	0	2	10
	ELEVADA	2	30	10	10	52
	ADECUADA	2	14	1	5	22
Total		6	50	11	17	84

Tabla 152: Significancia estadística. Triglicéridos- Carga de Trabajo (La cantidad de trabajo que tienes es) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,441 ^a	6	,282
Razón de verosimilitudes	8,359	6	,213
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,71.

Tabla 153: Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	TG, EDAD, LDL ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: PESO

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 154: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	2547,747	3	849,249	6,555	,001 ^b
	Residual	9069,245	70	129,561		
	Total	11616,992	73			

a. Variable dependiente: PESO

b. Variables predictoras: (Constante), TG, EDAD, LDL

Tabla 155: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	76,434	6,588		11,603	,000
	EDAD	,277	,103	,285	2,685	,009
	LDL	-,130	,038	-,367	-3,448	,001
	TG	,001	,016	,008	,071	,944

a. Variable dependiente: PESO

Tabla 156: Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	COL_TOTAL, LDL, EDAD, HDL, TG ^b		Introducir

a. Variable dependiente: PESO

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 157: ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3084,582	5	616,916	4,917	,001 ^b
Residual	8532,410	68	125,477		
Total	11616,992	73			

a. Variable dependiente: PESO

b. Variables predictoras: (Constante), COL_TOTAL, LDL, EDAD, HDL, TG

Tabla 158: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	76,952	11,963		6,433	,000
EDAD	,232	,104	,238	2,231	,029
LDL	-,133	,037	-,376	-3,560	,001
TG	-,023	,021	-,153	-1,087	,281
HDL	-,188	,134	-,197	-1,409	,164
COL_TOTAL	,073	,038	,215	1,897	,062

a. Variable dependiente: PESO

Tabla 159: Significancia Estadística. LDL-Carga de Trabajo (Debes atender varias tareas al mismo tiempo) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	178,529 ^a	165	,223
Razón de verosimilitudes	127,583	165	,986
N de casos válidos	76		

a. 224 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Tabla 160: Significancia estadística. LDL- Carga de Trabajo (En el caso de que existan interrupciones ¿alterna seriamente la ejecución de tu trabajo) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	169,626 ^a	165	,386
Razón de verosimilitudes	158,553	165	,627
N de casos válidos	76		

a. 224 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Tabla 161: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe)

Recuento

	TRAB_COMPLICADO_APOYO_JEFE				Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
COLESTEROL LDL < 100	5	2	1	0	8
COLESTEROL LDL DE 100 A 119	6	8	5	4	23
COLESTEROL TLDL > 120	2	3	5	2	12
Total	8	15	12	6	41
	21	28	23	12	84

Tabla 162: Significancia estadística. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,111 ^a	9	,427
Razón de verosimilitudes	9,085	9	,429
N de casos válidos	84		

a. 9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,14.

Tabla 163: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros)

Recuento

	TRAB_COMPLICADO_APOYO_COMPANEROS					Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONA S	
	3	3	1	1	0	8
COLESTEROL LDL < 100	9	7	6	0	1	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	3	3	4	2	0	12
COLESTEROL TLDL > 120	21	6	13	0	1	41
Total	36	19	24	3	2	84

Tabla 164: Significancia estadística. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,973 ^a	12	,192
Razón de verosimilitudes	15,493	12	,216
N de casos válidos	84		

a. 13 casillas (65,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,19.

Tabla 165: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)

Recuento

	TRAB_COMPLICADO_APOYO_SUBORDINADOS				Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	
COLESTEROL LDL < 100	3	1	1	3	8
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	2	6	4	11	23
COLESTEROL TLDL > 120	2	2	3	5	12
	7	6	5	23	41
Total	14	15	13	42	84

Tabla 166: Significancia estadística. LDL-Relaciones y Apoyo Social. (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados) Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,045 ^a	9	,735
Razón de verosimilitudes	5,538	9	,785
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,24.

Tabla 167: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa).

Recuento

	TRAB_COMPLICADO_APOYO_EXTRAFUERA					Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	
COLESTEROL LDL < 100	1	4	2	1	0	8
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	2	3	12	3	3	23
COLESTEROL TLDL > 120	2	0	6	2	2	12
	4	11	11	10	5	41
Total	9	18	31	16	10	84

Tabla 168: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,395 ^a	12	,341
Razón de verosimilitudes	16,049	12	,189
N de casos válidos	84		

a. 16 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 169: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y Apoyo Social(Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)

Recuento

	RELACIONES_PERSONALES			Total
	BUENAS	REGULARES	MALAS	
	5	3	0	8
COLESTEROL LDL < 100	17	6	0	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	6	6	0	12
COLESTEROL TLDL > 120	36	4	1	41
Total	64	19	1	84

Tabla 170: Tabla de contingencia

LDL-Relaciones y Apoyo Social(Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,950 ^a	6	,090
Razón de verosimilitudes	11,119	6	,085
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 171: Tabla de contingencia. LDL-Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos interpersonales)

Recuento

	CONFLICTO_INTERPERSONAL				Total
	IMPLICADOS RESUELVEN	MANDOS RESULEVEN	PROCEDIMIENTO ACTUACION	NO SABE	
COLESTEROL LDL < 100	3	1	1	3	8
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	8	4	0	11	23
COLESTEROL TLDL > 120	2	1	2	7	12
	7	8	4	22	41
Total	20	14	7	43	84

Tabla 172: Significancia estadística

LDL-Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos interpersonales)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,316 ^a	9	,604
Razón de verosimilitudes	8,990	9	,438
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,67.

Tabla 173: Tabla de contingencia. LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia física)

Recuento

	FREC_VIOLENCIA_FISIC		Total
	A		
	1	4	
COLESTEROL LDL < 100	2	6	8
COLESTEROL_LDL_Q	1	22	23
COLESTEROL LDL DE 100 A 119	4	8	12
COLESTEROL TLDL > 120	5	36	41
Total	12	72	84

Tabla 174: Significancia estadística. LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajolas situaciones de violencia física)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,307 ^a	3	,098
Razón de verosimilitudes	5,994	3	,112
N de casos válidos	84		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,14.

Tabla 175: Tabla de contingencia. LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia psicológica)

Recuento		FREC_VIOLENCIA_PSICOLÓGICA				Total
		1	2	3	4	
COLESTEROL_LD L_Q		3	0	1	4	8
	COLESTEROL LDL < 100	10	2	2	9	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	5	1	2	4	12
	COLESTEROL TLDL > 120	13	2	4	22	41
Total		31	5	9	39	84

Tabla 176: Significancia estadística. LDL- Relaciones y apoyo social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de violencia psicológica)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,339 ^a	9	,949
Razón de verosimilitudes	3,757	9	,927
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,48.

Tabla 177: Tabla de contingencia. Triglicéridos- Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe)

Recuento		TRAB_COMPLICADO_APOYO_JEFE				Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
TRIGLICERIDOS_ Q		4	2	0	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	13	15	12	10	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	2	3	5	1	11
	TRIGLICERIDOS > 200	2	8	6	1	17
Total		21	28	23	12	84

Tabla 178: Significancia estadística. Triglicéridos- Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tu jefe)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,432 ^a	9	,144
Razón de verosimilitudes	14,733	9	,099
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 179: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros)

Recuento

	TRAB_COMPLICADO_APOYO_COMPANEROS					Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	
TRIGLICERIDOS < 150	2	2	1	1	0	6
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	27	2	17	2	2	50
TRIGLICERIDOS > 200	5	5	1	0	0	11
Total	2	10	5	0	0	17
	36	19	24	3	2	84

Tabla 180: Significancia estadística. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus compañeros)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,328 ^a	12	,001
Razón de verosimilitudes	36,053	12	,000
N de casos válidos	84		

a. 16 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 181: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)

Recuento

		TRAB_COMPLICADO_APOYO_SUBORDINADOS				Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONAS	
TRIGLICERIDOS _Q		2	1	0	3	6
	TRIGLICERIDOS < 150	7	7	10	26	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	4	3	0	4	11
	TRIGLICERIDOS > 200	1	4	3	9	17
Total		14	15	13	42	84

Tabla 182: Significancia estadística. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con tus subordinados)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,056 ^a	9	,346
Razón de verosimilitudes	12,130	9	,206
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,93.

Tabla 183: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa)

Recuento

		TRAB_COMPLICADO_APOYO_EXTRANOSFUERA					Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO HAY OTRAS PERSONA S	
TRIGLICERIDO S_Q		1	3	1	1	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	6	10	20	8	6	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	1	1	5	3	1	11
	TRIGLICERIDOS > 200	1	4	5	4	3	17
Total		9	18	31	16	10	84

Tabla 184: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas apoyo puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,185 ^a	12	,845
Razón de verosimilitudes	7,604	12	,815
N de casos válidos	84		

a. 14 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,64.

Tabla 185: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)

Recuento

	RELACIONES_PERSONALES			Total
	BUENAS	REGULARES	MALAS	
	4	2	0	6
TRIGLICERIDOS < 150	37	12	1	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	9	2	0	11
TRIGLICERIDOS > 200	14	3	0	17
Total	64	19	1	84

Tabla 186: Significancia estadística. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,542 ^a	6	,957
Razón de verosimilitudes	1,882	6	,930
N de casos válidos	84		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 187: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social(Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, los conflictos interpersonales)

Recuento		CONFLICTO_INTERPERSONAL				Total
		IMPLICADOS RESUELVEN	MANDOS RESULEVEN	PROCEDIMI ENTO ACTUACION	NO SABE	
TRIGLICERIDOS_ Q		2	1	1	2	6
	TRIGLICERIDOS < 150	12	6	5	27	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	0	2	1	8	11
	TRIGLICERIDOS > 200	6	5	0	6	17
Total		20	14	7	43	84

Tabla 188: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, los conflictos interpersonales).

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,493 ^a	9	,312
Razón de verosimilitudes	14,056	9	,120
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Tabla 189: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia física).

Recuento

	FREC_VIOLENCIA_FISI		Total
	CA		
	1	4	
TRIGLICERIDOS < 150	1	5	6
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	7	43	50
TRIGLICERIDOS > 200	2	9	11
Total	2	15	17
	12	72	84

Tabla 190: Significancia estadística. Triglicéridos-Relaciones y Apoyo Social (Con qué frecuencia se producen en tu trabajo, las situaciones de violencia física) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,624 ^a	9	,572
Razón de verosimilitudes	10,121	9	,341
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.

Tabla 191: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_APRENDER				Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
COLESTEROL LDL < 100	4	3	1	0	8
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	6	12	5	0	23
COLESTEROL TLDL > 120	0	6	6	0	12
	18	14	8	1	41
Total	28	35	20	1	84

Tabla 192: Significancia estadística. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,097 ^a	9	,158
Razón de verosimilitudes	16,551	9	,056
N de casos válidos	84		

a. 9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 193: Tabla de contingencia

LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_ADAPTARSE			Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	
	2	6	0	8
COLESTEROL LDL < 100	6	9	8	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	1	6	5	12
COLESTEROL TLDL > 120	18	17	6	41
Total	27	38	19	84

Tabla 194: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,610 ^a	6	,050
Razón de verosimilitudes	14,478	6	,025
N de casos válidos	84		

a. 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,81.

Tabla 195: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tomar iniciativas)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_INICIATIVAS			Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	
	3	4	1	8
COLESTEROL LDL < 100	10	7	6	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	3	7	2	12
COLESTEROL TLDL > 120	20	18	3	41
Total	36	36	12	84

Tabla 196: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tomar iniciativas) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,590 ^a	6	,360
Razón de verosimilitudes	6,617	6	,358
N de casos válidos	84		

a. 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,14.

Tabla 197: Tabla de contingencia

LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_MEMORIA			Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	
	3	4	1	8
COLESTEROL LDL < 100	10	10	3	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	6	4	2	12
COLESTEROL TLDL > 120	24	15	2	41
Total	43	33	8	84

Tabla 198: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,462 ^a	6	,749
Razón de verosimilitudes	3,521	6	,741
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,76.

Tabla 199: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_CREATIVIDAD				Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
	3	2	3	0	8
COLESTEROL LDL < 100	12	9	2	0	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	5	6	1	0	12
COLESTEROL TLDL > 120	18	18	4	1	41
Total	38	35	10	1	84

Tabla 200: Significancia estadística. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,156 ^a	9	,621
Razón de verosimilitudes	6,049	9	,735
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 201: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria)

Recuento

		FREC_OCULTAR_EMOCIONES_ANTE_SUPERIORES					Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	NO TENGO NO TRATO	
COLESTEROL_L DL_Q		1	2	3	2	0	8
	COLESTEROL LDL < 100	4	5	5	9	0	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	4	2	2	3	1	12
	COLESTEROL TLDL > 120	10	11	12	8	0	41
Total		19	20	22	22	1	84

Tabla 202: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,074 ^a	12	,523
Razón de verosimilitudes	8,900	12	,711
N de casos válidos	84		

a. 12 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 203: Tabla de contingencia. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Trata directamente con personas que no están empleadas)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_TRATAR_EXTERNOS				Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
	3	3	2	0	8
COLESTEROL LDL < 100	7	7	8	1	23
COLESTEROL _LDL_Q LDL DE 100 A 119	0	6	3	3	12
COLESTEROL TLDL > 120	20	9	8	4	41
Total	30	25	21	8	84

Tabla 204: Significancia estadística. LDL-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Trata directamente con personas que no están empleadas)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,892 ^a	9	,094
Razón de verosimilitudes	18,704	9	,028
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,76.

Tabla 205: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos)

Recuento

		TRAB_REQUIERE_APRENDER				Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
TRIGLICERIDOS_Q		3	2	1	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	13	21	15	1	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	3	5	3	0	11
	TRIGLICERIDOS > 200	9	7	1	0	17
Total		28	35	20	1	84

Tabla 206: Significancia estadística. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,492 ^a	9	,586
Razón de verosimilitudes	8,519	9	,483
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 207: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)

Recuento

	TRAB_REQUIERE_ADAPTARSE			Total
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	
	2	4	0	6
TRIGLICERIDOS < 150	14	22	14	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	3	5	3	11
TRIGLICERIDOS > 200	8	7	2	17
Total	27	38	19	84

Tabla 208: Significancia estadística. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Adaptarse a nuevas situaciones)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,827 ^a	6	,566
Razón de verosimilitudes	4,927	6	,553
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 209: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria).

Recuento

		TRAB_REQUIERE_MEMORIA			Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	
TRIGLICERID OS_Q	TRIGLICERIDOS < 150	3	2	1	6
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	29	16	5	50
	TRIGLICERIDOS > 200	4	6	1	11
	Total	7	9	1	17
Total		43	33	8	84

Tabla210: Significancia estadística. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tener buena memoria)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,021 ^a	6	,674
Razón de verosimilitudes	3,956	6	,683
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,57.

Tabla 211: Tabla de contingencia
Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo)

Recuento

		TRAB_REQUIERE_CREATIVIDAD				Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
TRIGLICERIDOS _Q		3	1	2	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	22	20	8	0	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	3	8	0	0	11
	TRIGLICERIDOS > 200	10	6	0	1	17
Total		38	35	10	1	84

Tabla 212: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Ser creativo) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,465 ^a	9	,079
Razón de verosimilitudes	17,094	9	,047
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 213: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tratar directamente con personas que no están empleadas)

		TRAB_REQUIERE_TRATAR_EXTERNOS				Total
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	NUNCA O CASI NUNCA	
TRIGLICERIDOS_Q		3	1	2	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	16	14	15	5	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	4	5	2	0	11
	TRIGLICERIDOS > 200	7	5	2	3	17
Total		30	25	21	8	84

Tabla 214: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Demandas Psicológicas (En qué medida tu trabajo requiere: Tratar directamente con personas que no están empleadas)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,859 ^a	9	,652
Razón de verosimilitudes	8,410	9	,493
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,57.

Tabla 215: Tabla de contingencia

LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación)

		INFO_EMPRESA_FORMACION			Total
		NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
COLESTEROL_LDL_Q		1	7	0	8
	COLESTEROL LDL < 100	3	13	7	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	2	9	1	12
	COLESTEROL LDL > 120	6	17	18	41
Total		12	46	26	84

Tabla 216: Significancia estadística**LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación)****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,577 ^a	6	,102
Razón de verosimilitudes	13,401	6	,037
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,14.

Tabla 217: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción)

Recuento

	INFO_EMPRESA_PROMOCION			Total
	NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
COLESTEROL LDL < 100	2	5	1	8
COLESTEROL COLESTEROL LDL DE 100 A 119	9	9	5	23
COLESTEROL COLESTEROL LDL DE 100 A 119	7	4	1	12
COLESTEROL TLDL > 120	10	22	9	41
Total	28	40	16	84

Tabla 218: Significancia estadística**LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción)****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,353 ^a	6	,385
Razón de verosimilitudes	6,288	6	,392
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,52.

Tabla 219: Tabla de contingencia**LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)**

Recuento		INFO_EMPRESA_REQUISITOS_PROMO			Total
		NO HAY INFORMACION	INSUFICIE NTE	ES ADECUADA	
COLESTEROL_LDL_ Q		2	3	3	8
	COLESTEROL LDL < 100	5	11	7	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	4	5	3	12
	COLESTEROL TLDL > 120	6	23	12	41
Total		17	42	25	84

Tabla 220: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,771 ^a	6	,837
Razón de verosimilitudes	2,680	6	,848
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,62.

Tabla 221: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (La situación de la empresa en el mercado)

Recuento

	INFO_EMPRESA_SITUACION_MERCADO			Total
	NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
	4	1	3	8
COLESTEROL LDL < 100	2	12	9	23
COLESTEROL LDL DE 100 A 119	4	3	5	12
COLESTEROL TLDL > 120	8	17	16	41
Total	18	33	33	84

Tabla 222: Significancia estadística. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (La situación de la empresa en el mercado)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,783 ^a	6	,186
Razón de verosimilitudes	8,872	6	,181
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,71.

Tabla 223: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con el salario)

Recuento		SATISFACCION_SALARIO				Total
		MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	
		0	3	4	1	8
COLESTEROL_LDL_Q	COLESTEROL LDL < 100	0	11	7	5	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	1	4	7	0	12
	COLESTEROL TLDL > 120	0	19	15	7	41
Total		1	37	33	13	84

Tabla 224: Significancia estadística

LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con el salario)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,944 ^a	9	,280
Razón de verosimilitudes	10,536	9	,309
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Tabla 225: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa)

Recuento		CORRESPONDENCIA_ESFUERZO_RECOMPENSA				Total
		MUY ADECUADA	SUFICIENTE	INSUFICIENTE EN ALGUNOS CASOS	TOTALMENTE INSUFICIENTE	
		0	2	5	1	8
COLESTEROL_LDL_Q	COLESTEROL LDL < 100	0	9	12	2	23
	COLESTEROL LDL DE 100 A 119	0	5	4	3	12
	COLESTEROL TLDL > 120	5	10	21	5	41
Total		5	26	42	11	84

Tabla 226: Tabla de contingencia. LDL-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,465 ^a	9	,396
Razón de verosimilitudes	11,204	9	,262
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,48.

Tabla 227: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación)

Recuento		INFO_EMPRESA_FORMACION			Total
		NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
TRIGLICERIDOS_Q		1	5	0	6
	TRIGLICERIDOS < 150	7	26	17	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	2	7	2	11
	TRIGLICERIDOS > 200	2	8	7	17
Total		12	46	26	84

Tabla 228: Significancia estadística. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Formación)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,687 ^a	6	,585
Razón de verosimilitudes	6,459	6	,374
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Tabla 229: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción)

Recuento

	INFO_EMPRESA_PROMOCION			Total
	NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
	2	3	1	6
TRIGLICERIDOS < 150	19	23	8	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	2	6	3	11
TRIGLICERIDOS > 200	5	8	4	17
Total	28	40	16	84

Tabla 230: Significancia estadística. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Posibilidades de Promoción) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,141 ^a	6	,906
Razón de verosimilitudes	2,232	6	,897
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,14.

Tabla 231: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción)

Recuento

	INFO_EMPRESA_REQUISITOS_PROMO			Total
	NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
	1	2	3	6
TRIGLICERIDOS < 150	11	25	14	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	1	6	4	11
TRIGLICERIDOS > 200	4	9	4	17
Total	17	42	25	84

Tabla 232: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Requisitos para ocupar plazas de promoción) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,550 ^a	6	,863
Razón de verosimilitudes	2,631	6	,854
N de casos válidos	84		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,21.

Tabla 233: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Situación de la empresa en el mercado)

Recuento

	INFO_EMPRESA_SITUACION_MERCADO			Total
	NO HAY INFORMACION	INSUFICIENTE	ES ADECUADA	
	2	1	3	6
TRIGLICERIDOS < 150	10	20	20	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	3	6	2	11
TRIGLICERIDOS > 200	3	6	8	17
Total	18	33	33	84

Tabla 234: Significancia estadística. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Situación de la empresa en el mercado) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,932 ^a	6	,686
Razón de verosimilitudes	4,302	6	,636
N de casos válidos	84		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,29.

Tabla 235: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con salario)

Recuento

	SATISFACCION_SALARIO				Total
	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	
	0	3	2	1	6
TRIGLICERIDOS < 150	1	22	20	7	50
TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	0	6	4	1	11
TRIGLICERIDOS > 200	0	6	7	4	17
Total	1	37	33	13	84

Tabla 236: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Satisfecho con salario) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,477 ^a	9	,981
Razón de verosimilitudes	2,793	9	,972
N de casos válidos	84		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Tabla 237: Tabla de contingencia. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa)

Recuento

		CORRESPONDENCIA_ESFUERZO_RECOMPENSA				Total
		MUY ADECUADA	SUFICIENTE	INSUFICIENTE EN ALGUNOS CASOS	TOTALMENTE INSUFICIENTE	
TRIGLICERIDOS_Q		0	1	4	1	6
	TRIGLICERIDOS < 150	3	17	23	7	50
	TRIGLICERIDOS DE 150 A 199	1	5	4	1	11
	TRIGLICERIDOS > 200	1	3	11	2	17
Total		5	26	42	11	84

Tabla 238: Significancia estadística. Triglicéridos-Interés por el Trabajador, Compensación (Esfuerzo-Recompensa) Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,690 ^a	9	,860
Razón de verosimilitudes	5,147	9	,821
N de casos válidos	84		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos, se observa que existe una significancia estadística entre las variables de colesterol total y triglicéridos relacionado con la pregunta “¿Trabaja en los días sábados?”, lo que señala que los trabajadores que acuden a cumplir con su jornada laboral los días sábados presentan altos índices de colesterol respecto a aquellos que no hacen turno el fin de semana.

Al analizar tiempo de trabajo, con la pregunta “¿Trabaja los días domingos y festivos?” se observa que el colesterol LDL, que es el colesterol perjudicial, presenta una asociación significativa, que podría señalar un mayor consumo de grasas saturadas y carbohidratos durante esos días.

En definitiva, se encuentra que el personal que trabaja los fines de semana tiene mayor frecuencia de alteración del perfil lipídico, que puede ser ocasionado por diversas razones como una alimentación diferente a los días habituales de trabajo o porque probablemente se consume más cantidad de comida sin la debida supervisión.

Al tomar en cuenta el modelo de manda-control-apoyo social, expuesto por Karazek (1979), se identifica que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social acarrear mayor riesgo de morbilidad y mortalidad por enfermedad. Al analizar la variable de “relaciones y apoyo social”, bajo la pregunta, “¿Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus compañeros?” se encontró significancia estadística con el aumento de triglicéridos, lo que podría indicar que al tener un menor apoyo de los compañeros de trabajo en tareas delicadas o complejas, la persona tiene mayor riesgo de tener hipertrigliceridemia.

En cuanto a las demandas psicológicas, se indagó con la pregunta ¿"En qué medida tu trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones?" se vio que existe una asociación estadísticamente significativa con el aumento de Colesterol LDL lo cual significaría que a más requerimiento de adaptabilidad a nuevas situaciones, hay mayor probabilidad de presentar un aumento de Colesterol LDL. Esta variable hace énfasis con el modelo expuesto por Siegrist (1996) Exigencia- Esfuerzo.

Al analizar la pregunta, "¿Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo estás satisfecho con el salario que recibes?", no se encontró significancia estadística con los parámetros del perfil lipídico.

En cuanto a la carga de trabajo bajo la pregunta "¿El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil?" se evidencia una asociación estadística con el aumento de triglicéridos, lo que indicaría que mientras más compleja es la tarea mayor es la probabilidad de tener hipertrigliceridemia.

Tomando como pauta el estudio realizado por Juárez, A., (2007) sobre los factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México, se obtienen resultados importantes al mencionar variables como, la tensión laboral y la inseguridad en el empleo, constatando nuevamente al Modelo de Karasek, que además, refuerza los resultados obtenidos en la disertación (Juárez, A. (2007), Factores : <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0036>

En definitiva, se observa una significancia estadística entre aquellas personas que respondieron con menor valoración a la encuesta FPSICO con elevación de colesterol LDL y Triglicéridos en su perfil lipídico, a diferencia del personal que respondió positivamente.

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones:

- Se encontró relación estadística significativa entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y elevación de parámetros de perfil lipídico.
- Existe relación estadística significativa entre presentar aumento del colesterol LDL y triglicéridos con la percepción de realizar trabajo complicado o difícil.
- El personal que trabaja los días sábados demuestra un riesgo estadísticamente significativo de presentar aumento del colesterol LDL.
- El personal que trabaja los días sábados demuestra un riesgo estadísticamente significativo de presentar aumento de triglicéridos.
- El personal que trabaja los días domingos presenta mayor riesgo de generar un aumento en el colesterol LDL.
- Se concluye que al realizar el análisis de la bibliografía nacional e internacional no se ha encontrado estudios relacionados al tema de tesis investigado.

6.2 Recomendaciones

- Fomentar políticas relacionadas a la salud de los trabajadores a fin de generar conciencia de la importancia de mantener una vida activa.
- Elaborar un plan de control cardiovascular a fin de mitigar posibles riesgos de enfermedades cardiovasculares.
- Trabajar un esquema nutricional en la Corporación CENACE dirigido a todos los colaboradores.
- Se sugiere reevaluar el número de procesos y tareas asignadas a las personas de los puestos que presenta riesgo psicosociales medio y alto en carga de trabajo.
- Se recomienda hacer un perfil nutricional y calórico para las personas que se alimentan en la Corporación CENACE durante los días sábados y domingos de acuerdo a los turnos rotativos de trabajo.
- Considerar la realización periódica de exámenes médicos de acuerdo a la normativa legal vigente.
- Se sugiere controlar las dislipidemias de los trabajadores cada seis meses mediante análisis de perfil lipídico en pacientes que presenten riesgo.
- Realizar una evaluación psicosocial en seis meses, posterior a la implementación del plan integral de mitigación de riesgo psicosocial.
- En futuras investigaciones se recomienda hacer estudios analíticos sobre los riesgos psicosociales en las empresas a partir de los datos descriptivos obtenidos en esta disertación.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., Aranda, C., Arellano, G., Bermudez, R., et al. (2006), *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo*, Primera Edición, Universidad de Guadalajara, México.
- Braunwald. *Heart disease: a textbook of cardiovascular medicine*, 6th .ed., WB Saunders Company; 2001
- Cabrera-Vásconez, David. (2012). Prevalencia de dislipidemia en empleados de Pérezbustamante y Ponce a través de la determinación del perfil lipídico y su relación con el trabajo en oficinas, para implementar un plan de control cardiovascular, Tesis de Posgrado, UISEK.
- Comité de Educación Continua de la Sociedad Chilena de Cardiología y Cirugía Cardiovascular. 1996, Normas para el Diagnóstico y Tratamiento de las Dislipidemias. *Rev Ch Cardiología*; Chile.
- Cox, T., & Griffiths, A.J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley & Sons.
- Cuartas, V., Escobar, A., Lotero, E, Lemos, M., Arango, J., Rogers, H. (2008), Los Factores Psicosociales implicados en la Cardiopatía Isquémica, *Revista CES Psicología*, Volumen 1.
- Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fundación Europea para la mejora de condiciones de trabajo (2006), Cuarta Encuesta Europa sobre las condiciones de trabajo, Helsinki Recuperado el 01 de diciembre de 2012 en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf>.
- Gil, F., (2012), *Tratado de Medicina del Trabajo: Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, España, Elsevier Masson.
- Glaser, R; Kiecolt-Glaser, J, K; Malarkey, W, B; Sheridan, J F. 1998. The influence of psychological stress on the immune response to vaccines. *Annals of the New York Academy of Sciences*. Vol. 840: 649-55.
- Harrison, *Medicina Interna*, Mc Graw Hill, 17 edición.

- Hugo, C. (2007), Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial de una empresa de servicios aeroportuarios, Tesis Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo (1984), Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención, Ginebra
- INSHT, Método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales Versión 3.0, Recuperado el 04 de diciembre de 2012 en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- INSHT, Guía para empresarios Cómo promover la salud mental en el trabajo, Recuperado el 05 de diciembre en http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/23_3%20Guia%20Empresarios.pdf.
- INSHT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), IV Encuesta Nacional de Trabajo, España
- Juarez, A. (2007), Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Recuperado el 03 de diciembre de 2012 en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S003636342007000200006&script=sci_arttext
- Juárez A.(2007), Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio, Investigación en Salud, volumen IX, núm. 1, Universidad de Guadalajara, México
- Kalimo R., El-Batawi M., Cooper L. (1988), Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, Organización Mundial de la Salud, Ginebra

- Luceño, L., García, J., Díaz, M., Díaz, E. (2005), Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Universidad Complutense de Madrid, España
- Llaneza, F.J, (2009). Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la formación del especialista, España, Lexnova.
- Ministerio de Salud. Encuesta Nacional de Factores de Riesgo para Enfermedades Crónicas; 1998 www.gerenciasalud.com/art42.htm
- Moreno, B., Báez, C., Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado el 03 de diciembre de 2012 de www.insht.es/InshtWeb/.../factores%20riesgos%20psico.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo, Lista de ratificaciones de convenios internacionales de trabajo Ecuador, Recuperado el 02 de diciembre de 2012 en <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?lang=es&CTYCHOICE=0190>
- Peralta A, (2011), Requisitos Legales y Los Riesgos Psicosociales en materia de Prevención en el Ecuador, Recuperado el 02 de diciembre de 2012 de <http://pebelconsultores.com/legal/requisitos-legales-y-los-riesgos-psicosociales-en-materia-de-prevencion-en-el-ecuador/>
- Registro Oficial No. 449 (2008), Órgano del Gobierno del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador.
- Resolución no. c.d.390, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Consejo Directivo.
- Resolución no. c.d.333, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Consejo Directivo.
- Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Stellman, J, Mccann, M, Warshaw, L, Brabant C (1998), Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Organización Internacional de Trabajo, OIT, Madrid.

- Steven L., Lawrence R., Hurrell J., Lennart L., (2001), Factores Psicosociales y de Organización, Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional de Trabajo, OIT, Tercera Edición.
- Ruiz, C., García, A.M., Delclós, J., Benavides, F. (2006), Salud Laboral: Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales, España, Elsevier Masson.
- Vega, S., Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). Recuperado el 05 de diciembre de 2012 en http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1071482.
- Zieve, D., Eltz, D., Dugdale., D. (2011), Grupo de pruebas metabólicas completas, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos
- Zieve, D., Dugdale., D. (2011), Creatinina en la sangre, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos
- Zieve, D., Dugdale., D. (2011), ALT, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos
- Zieve, D., Dugdale., D. (2011), Aspartatoaminotransferasa, University of Washington School of Medicine, Estados Unidos